

T.C.

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI MÜDÜRLERİNİN
SOSYAL BECERİ YETERLİK
DÜZEYLERİ**

96/52

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

“Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı”

Yüksek Lisans Tezi

Serpil KARA

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Sevinç PEKER

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İstanbul, 2000

ÖNSÖZ

Bu araştırmayla, özel ilköğretim okulu müdürlerinin sosyal beceri yeterlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Toplumun yaşamsal kalitesinin yükselmesinde, eğitimin en önemli kaldıraç olduğu bilinen gerçektir. Eğitim kurumlarının, sosyal ilişkiler odağında yer almasından ötürü; eğitimde verimin, büyük ölçüde sosyal ilişkilerin gelişmişliğine bağlı olduğu söylenebilir. Buradan hareketle, okuldaki verimin yükseltilebilmesi için, okul yöneticilerinin insan ilişkileri yaklaşımı anlamında donanımlı olmaları önemlidir. Bu bağlamda, okul yöneticilerinin sosyal beceri yeterliklerinin yüksek düzeyde olmasına ihtiyaç vardır, dolayısıyla okul müdürlerinin sosyal beceri yeterliklerinin düzeyinin ortaya çıkarılmasının zorunluluk olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın ortaya çıkışına çok fazla kişinin emeği geçmiştir. Emeği geçen bütün kişilere, ayrıca araştırma boyunca gösterdikleri sabırdan dolayı aileme, çocuklarım Ekin ve Umut'a sonsuz teşekkür ederim.

Araştırma süresince, gerekli desteği esirgemeyen Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Elemanlarına ve danışmanım Yrd. Doç. Dr. Sevinç Peker'e şükran borçluyum.

İstanbul, Ocak 2000

Serpil KARA

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLoların LİSTESİ.....	vi
BÖLÜM	
I. GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri.....	6
Okul Yöneticilerin Sosyal Yeterlikleri.....	11
Sosyal Beceriler.....	15
Sosyal Becerilerdeki Başarısızlık.....	17
Sosyal Beceri Eğitimi.....	18
Problem Cümlesi.....	20
Alt Problemler.....	20
Araştırmanın Önemi.....	21
Sayıtlılar.....	21
Sınırlılıklar.....	22
Tanımlar.....	22

BÖLÜM	24
II. İLGİLİ KAYNAKLAR.....	

Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	24
--------------------------------------	----

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	26
--	----

BÖLÜM	29
III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	

Araştırmanın Modeli.....	29
--------------------------	----

Araştırmanın Çalışma Evreni.....	29
----------------------------------	----

Araştırmanın Örneklemi.....	31
-----------------------------	----

Verilerin Toplanması.....	31
---------------------------	----

Veri Toplama Aracı.....	31
-------------------------	----

Sosyal Beceri Envanterinin(SBE) Güvenirliği.....	32
--	----

Sosyal Beceri Envanterinin(SBE) Geçerliliği.....	32
--	----

Alt Ölçeklerin Tanımlanması.....	33
----------------------------------	----

Verilerin Analizi.....	36
------------------------	----

BÖLÜM	
IV. BULGULAR VE YORUMLAR.....	38

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	38
---	----

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	44
--	----

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	50
--	----

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	52
--	----

BÖLÜM

V. ÖZET, YARGI VE ÖNERİLER.....	54
--	-----------

Özet.....	54
-----------	----

Yargı.....	55
------------	----

Öneriler.....	56
---------------	----

Uygulamacılar İçin Öneriler.....	56
----------------------------------	----

Araştırmacılar İçin Öneriler.....	57
-----------------------------------	----

KAYNAKÇA.....	58
----------------------	-----------

EKLER

1. Anket.....	63
---------------	----

2. İzinler.....	80
-----------------	----

TABLÖLARIN LİSTESİ

TABLO	Sayfa
3.1 Araştırma Evreninin Yapısı.....	30
3.2 Sosyal Beceri Boyutlarının Düzeyleri.....	36
4.1 Okul Müdürlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	38
4.2 Okul Müdürlerinin Yaşlara Göre Dağılımı.....	39
4.3 Okul Müdürlerinin Branşlarına Göre Dağılımı.....	40
4.4 Okul Müdürlerinin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı.....	41
4.5 Okul Müdürlerinin Yöneticilik Kademelerine Göre Dağılımı.....	42
4.6 Okul Müdürlerinin Katıldıkları Kurs ve Seminer Sayısına Göre Dağılımı.....	43
4.7 Okul Müdürlerinin Duyuşsal Anlatımcılık Düzeyleri.....	45
4.8 Okul Müdürlerinin Duyuşsal Duyarlık Düzeyleri.....	46
4.9 Okul Müdürlerinin Duyuşsal Kontrol Düzeyleri.....	47
4.10 Okul Müdürlerinin Sosyal Anlatımcılık Düzeyleri.....	48
4.11 Okul Müdürlerinin Sosyal Duyarlık Düzeyleri.....	49
4.12 Okul Müdürlerinin Sosyal Kontrol Düzeyleri.....	50
4.13 Okul Müdürlerinin Sosyal Beceri Düzeylerinin Frekans Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları.....	51
4.14 Okul Müdürlerinin Sosyal Beceri Boyutlarının En Yüksekten En Düşüğe Doğru Sıralanışı.....	52

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumu, problemin boyutları, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Sosyal ilişkilerde; insanların kendilerini sunabilmede vazgeçilmez araçları, davranış veya davranışlarıdır. Bilindiği üzere, davranışın kendini ifadeden öte; alıcının tepkisini ortaya çıkaran boyutu vardır. Davranışın ikili veya daha çok sayıda ilişkiler örüntüsünde değişik biçimlerde ortaya çıktığı söylenebilir.

Bireyin, sosyal bir varlık olmasının en önemli yansıtıcıları, beceri ile ortaya koyduğu davranışlarıdır. Bu davranışların gelişmişliği; beceri düzeyi, yeterliği bireyin sosyal yaşantılarındaki olumluluğu da arttırmaktadır. Bu durum, bireyin, dolayısıyla toplumun mevcut ilişkilerindeki verimliliğini olumlu etkilemektedir.

Hayatın akışı içinde; insanın çevresi ile ilişkileri çeşitli şekillerde gerçekleşir. Bilgi edinmek, yaşadığımız dünyadan haber almak için gazete, kitap okur, radyo dinler, televizyon izleriz. Yolda karşıdan karşıya geçerken yeşil ışığın yanmasını bekleriz. Yol kenarındaki el ele tutuşmuş iki öğrenciyi gösteren tabela yakınlarda bir yerde okul olduğunu bildirir, sürücü olarak dikkatli olmaya çağırır bizi. Başka türlü haberleşemeyeceğimiz bir dosta mektup yazan... (Adalı, 1982, s.9).

Bu davranışların tümü, insanların, öteki insanları kendilerinden, kendi yaşantılarından haberli kılmayı, öteki insanlarla ortaklıklar oluşturmayı istemelerinin bir sonucudur. İnsanoğlu, yaşadıklarını ve öğrendiklerini başkalarına aktarır, onların kendilerine aktardıklarını öğrenmeye, anlamaya çalışır. Toplu yaşamı yürüten ortak uyarılarda birleşerek, kendisini ve çevresindekileri bu uyarılar doğrultusunda

davranmaya yöneltir. Konuşur, yazar, ışıkları, renkleri, sesleri, çiçekleri kullanır. Eliyle, yüzüyle, giyimiyle ve aklına gelebilen her yolla gerçekleştirdiği bitmek tükenmek bilmez bir anlatma ve anlama çabasıdır böylece. Bu çabaların tüm amacı diğer insanlarla ortaklığın, yani iletişimin kurulabilmesidir.

Günümüzde hızla ilerleyen teknoloji, insanlararası iletişimi bir taraftan kolaylaştırırken diğer taraftan da insanların ilgilerini çok değişik alanlara yöneltip onları birbirlerinden uzaklaştırmaktadır. Özellikle büyük şehirlerde yaşanmakta olan yalnızlık ve anlaşılama duygusu, insanların teknolojinin pek çok nimetlerinden yararlanmalarından kaynaklanmaktadır. Hızlanan hayat temposu içinde, insanların, birbirlerini dinleyip anlayabilmesi, insanın psiko-sosyal ihtiyaçları anlamında yaşamsal alanlar yaratabilmesi bu açıdan donanımlı olma ile de ilgilidir.

Kişinin varolan anlaşılma ihtiyacının yanında; aynı kişiden ait olduğu topluma uyum göstermesi beklenir. Birey diğer insanların davranışlarını doğru değerlendirebildiği oranda; davranışlarını çevresine uydurabilir. Topluma iyi bir uyumun sağlanabilmesi için, anlama ve anlaşılma yeteneğinin geliştirilmesi oldukça yararlıdır.

Başkaları ile hayatı paylaşabilme süreçlerinde yegane kanal iletişimdir. İletişim denilince ilk akla gelen konuşmadır. Ancak iletişim, konuşmanın dışında başka yollarla da yapılır. Yüz ifadeleriyle, jestlerle, dokunma yoluyla da iletişimde bulunmak mümkündür Genel iletişim tanımının ötesine geçen bu tarz etkileyici etkileşimdir.

Araştırmacılar, toplumsal becerilerin eğitim ile kazandırılmasında; anlam taşıyan bazı amaçlar tanımlarlar. Sosyal hayatta işlerin daha iyi gitmesi, yaşantıların güzelleşmesini sağlayacaktır. Buna göre insanın daha uyumlu bir etkileşim içine de girilmesine yardımcı olunabilir. Ancak burada bireyin özgünlüğü, özellikleri de sosyal etkileşim sürecinde belirleyicidir.

Etkileşim sürecini, tetikleyen ve onun merkezinde yer alan öz, insanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılama ihtiyacıdır. Bu sürecin verimi, bireyin ihtiyacını karşılaması bireyin becerisinin yeterli düzeyde olması ile ilgilidir. Marrison ve Santowicz'e göre sosyal beceri hedefe yönelik ve ödül getirici öğrenilmiş davranışlardır(Yüksel, 1997).

Ancak her insanın sosyal becerileri birbirine eşit değildir. Bu durum kişisel özellikler ve çevresel etkenlerle ilintili olabilir. Örneğin; Birey sosyal etkileşimde kendini ifade ederken başkalarının karşısında ezik yada başkalarına egemen gibi görünümünde davranışını gerçekleştirebilir. Bu, bireyin sosyal beceri yeterliği ile ilgilidir. Kişinin sosyal beceri repertuarında da akademik performans, işbirliği, sosyal etkileşimi başlatma, iletişim becerileri, karar yetileri, sorun çözme yani; sosyal anlamada becerikliliği yansıtmaya alanları vardır.

Sosyal beceriler, sosyal yeterlik kavramının özünü oluşturur. Sosyal yeterlik bir yapı ise, sosyal beceriler bu yapının hücreleridir denebilir. Davranış bilimciler, sosyal yeterlik kavramını sosyal zekanın ürünüdür şeklinde değerlendirmektedirler. Sosyal zeka toplumsal ve de kişisel etkileşimde başarılı olabilme, yani olayları anlama ve ilgililerle başarılı şekilde iletişim kurma yeteneği olarak ifade edilmektedir. Birey bu süreci sosyal becerileri ile gerçekleştirir. Yaşamda gerçekleştirdiği bu beceriler toplamının seviyesi bireyin sosyal beceri yeterlik düzeyini oluşturur.

Sosyal beceriler, bireylerin başkaları ile birlikte iken kullandıkları olumlu tepkiler alan, olumsuz tepkilerden kaçınmaya yarayan, sosyal olarak kabul gören öğrenilmiş davranışlardır. Sosyal beceriler amaç yönelimlidirler. Duruma özel ve sosyal ortama göre de değişebilen özellikler gösterirler. Sosyal beceriler hem gözlenebilir belirgin davranışlar hem de bilişsel, duyuşsal öğeler içermektedir. Bu özellikler kişinin yaşamını kolaylaştırıcı, verimini arttırıcı bir işleve sahiptir.

Yaptıkları işin niteliğinden dolayı okul müdürü ilişkilerin yoğun yaşandığı kurumlarında bu anlamda vazgeçilmez türden davranış yumağının merkezinde yer alırlar. Burada şöyle bir soru akla gelebilir; etkileşim sürecinde her eğitim yöneticisi aynı ölçüde sosyal beceri performansına sahip midir?

Eğitim alanında, işgörenlerin öncelikle eğitim yöneticilerinin bu anlamda gelişmişliği toplumsal ilişkilere katkı açısından anlamlıdır.

Kişisel yaşantılardan hareketle buna evet diyebilmek güçtür. Şöyleki, herkes meramını bir ölçüde anlatır veya anlatılanı anlayabilir. Ancak bazılarının bu konuda daha becerili oldukları başkaları tarafından düşünülmüştür. Bu beceriklilik hali, sosyal yeterlik kavramına ulaştırır. Bilindiği gibi yeterlik bir işin yapılması için

iş yapacak kişinin donanımı ve beceri düzeyiyle ilgilidir. Sosyal yeterlik ise, sosyal anlamda becerikli davranışı ortaya koyma yeteneğine sahip olmaktır. Sosyal beceri yeterliği düşük bir insan çok yetenekli olarak herhangi bir mal üretebilir. Ancak ürününü ilgili piyasada pazarlayabilmesi, sosyal becerileri ve yeterlikleri ile ilişkilidir. Sosyal beceri, başkalarından olumlu tepki getirecek ve olumsuz tepkilerin gelmesini önleyecek, başkalarıyla etkileşimi mümkün kılan, sosyal açıdan kabul edilebilir, çevrede etki bırakma, hedefe yönelik, sosyal içeriğe göre değişen, hem belirli gözlenebilir, hem de gözlenmeyen bilgiyi alma, çözümleme, anlama ve uygun tepkide bulunmayı kapsar (Güçlü, 1997).

Sosyal beceriler özünde hedefi olan, başkalarından olumlu tepkiler getirecek, mevcut şartlarla şekillenen bilişsel ve duyuşsal unsurlar barındırır.

Sosyal beceriler, bireylerin yaşam kalitesini yükselterek, kendilerini gerçekleştirmelerinde de önemli bir etkidir. Kendini gerçekleştirebilen bireyler, içten geldiği gibi davranabilme, otonomiye önem verme, genel olarak insanlara sempati ve sevgi duyabilme, diğerlerine empati ile yaklaşabilme, doğayı, kendini ve diğer insanları kabul etme diğer insanlarla derin kişilerarası ilişkilere girebilme gibi özelliklere sahiptirler (Keleşoğlu, 1996)

Davranış bazında, örneğin sosyal becerilerin alt unsuru olan sosyal anlatımcılığa sahip olan kişi, duyarlı olabilmelidir ki duyarlılık kitleleşebilsin, hayata dönüşsün. Hargie (1994) ise, sosyal beceriyi "hedefe yönelik, ilişkilerarası duruma özgü, öğrenilebilir ve bireyin kontrolü altındaki davranışlar" olarak görür. Ona göre sosyal beceri davranışları ile ilgili altı element şunlardır;

- (1) hedefe yöneliklik,
- (2) ilişkilerarası, özel hedeflere ulaştırıcı,
- (3) duruma uygun,
- (4) tanımlanabilir davranış ünitesi,
- (5) öğrenilebilir ve
- (6) bireyin bilişsel kontrolü altında olana davranışlardır.

Buraya kadar tartışılanlardan anlaşılacağı gibi, sosyal yeterlilik istenilen bir kişilerarası iletişim halini de içerir. Sözü edilen yeterlik ise ilgili kavramlarla iç içelik arz etmektedir. Bu yüzden, sosyal beceri eğitiminin verilmesi; bireylerin kendini ifade etme, kendini ayarlama başkalarını anlama, kısacası özgüvenlerini arttıracığı, benlik saygılarını olumlu yönde etkileyeceği için yararlı olabilir.

Mesleki açıdan bilgili olmak, iş başarısı için yeterli sayılmamaktadır. Bilginin yanında bazı tavır, tutum ve davranışlara sahip olmakta gerekmektedir. Örgüt ortamında yönetici ile işgörenler arasında iyi insan, meslektaş ve ast-üst ilişkilerinin kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi, tüm yönetsel süreçlerin özgün anlamlarına uygun işlevsellik kazanabilmesi, dolayısıyla örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi büyük ölçüde örgüt üyelerinin nitelikleri ile yakından ilgilidir.

İnsan yaşamında, bireyin, başkalarından olumlu tepkiler getirecek ve olumsuz tepkilerin gelmesini engelleyecek becerilere sahip olması önemlidir. Bu nedenle, başkalarıyla etkileşimi mümkün kılacak, sosyal açıdan kabul edilebilir ve öğrenilmiş davranışlar olarak tanımlanabilen sosyal beceriler bireyin yaşam kalitesini artırabilir, hedeflerine ulaştırabilir ve bu yüzden de yaşam boyu bireyin aile, okul ve iş yaşamındaki başarısında da sosyal beceriler önemli bir etkidir. Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki; kişilerarası iletişimde yeterlilik ile okul başarısı arasında olumlu bir ilişki vardır. Çünkü okuldaki başarı; arkadaşlarla iletişimi, soru sorma, yanıtlama, benzeri ile etkileşime dayanmaktadır (DeVito,1992, s.43).

Konu okul yönetimi süreçlerinden örneklenerek olursa; eşit koşullarda sosyal nitelikli bir kampanya gerçekleştiren okul müdürlerinden sosyal beceri yeterlikleri yüksek olan müdürler, şartları eşit olduğu halde kampanyanın amaçlarına ulaşmakta daha başarılı olabilirler. Toplumsal yarar açısından da sosyal beceriler dolayısıyla sosyal yeterliğe sahip olmanın önemi açıktır. Ancak yukarıda da değinildiği üzere bireysel farklılıklar ve diğer etkenlerden dolayı toplumsal yaşamı, kişi ve kurum bazında paylaşılan pek çok insanda da böylesi yeterlikler istenilen düzeyde değildir bu da toplumsal yaşantılarımızın, genel başarı performansının yükselememesine sebep olabilir. Arzu edilen noktaya ulaşmada bireyin davranış niteliğinin yükseltilmesinde, aileden sonra en işlevsel kurum, okuldur.

Bu bağlamda; sosyal becerileri yüksek yeterlikli, eğitim yöneticilerinin bu yeterliklerini yaptıkları işe de yansıtmalarıyla sonuçta; verdikleri eğitim hizmetinin daha kaliteli, etkili olması gerçekleşecektir. O halde toplumsal nitelikli gelişen süreçte daha başka ifadeyle; “sosyal beceri yeterliliği” daha iyiye ulaşma yolculuğunda önemli bir kilometre taşı olabilir. Kaliteyi arayışta ortaya çıkan; “özel

okul” olgusu, son yıllarda eğitim hayatımızda, özellikle büyük kentlerde etkisini giderek arttırmaktadır.

Sayılan özellikle 1980’den sonra önemli bir artış gösteren özel okullara ilgi giderek artmaktadır. 1992-1993 öğretim yılı itibarıyla Türkiye genelinde 1802 resmi ve 218 özel genel lise, 2201 resmi ve 18 özel mesleki ve teknik lise bulunduğu görülmektedir (DİE 1993). Özel öğretim kurumlarının amacı, 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 2.maddesinde belirtildiği gibi devlet eliyle yapılan eğitim-öğretim hizmetlerine yardımcı olmak, devletin yükünü hafifletmek ve bu yolla kâr elde etmektir (Susar, 1996).

Özel okullar, sosyo-ekonomik yapı olarak; üst gelir gruplarına hitap eden, devlet okullarından farklı olduklarını gerçekleştireceklerini vaat ettikleri eğitim süreçlerinin her basamağında topluma, kaliteye vurgu yapan eğitim kurumlarıdır. Topluma, sosyal açıdan daha donanımlı yetkin bireyler kazandırmak; özel okulların temel argümanlarından birisi de bu tip kurumlardaki yöneticilerin teknik, örgütsel ve insani yeterliklerinden, sosyal beceri yeterlikleri ne düzeydedir sorusunu da beraberinde getirir. Bu açıdan bakıldığında; bu tip okul müdürlerinin sosyal beceri yeterliklerinin belirlenmesi inceleme konusu olarak ele alınmıştır. Özel ilköğretim okulu müdürlerinin sosyal beceri yeterlik boyutunun irdelenmesi kurumsal eğitimin genel hedeflerine ulaşma yönünde, tartışmalara katkı sağlayabilir.

Okul Yöneticilerinin Yeterlilikleri

Günümüzdeki İnsan ve Toplum Bilim verilerine göre, Yönetim kavramının geçmişi Tunç çağına kadar uzanmaktadır. Günümüzdeki kavramsal algılanma düzeyine ulaşması, toplumsal süreçlerde yaşayarak deneyerek gerçekleşmiştir. Yönetim ve örgütlerle ilgili sistematik bilgi topluluğu, XX. yüzyılın ürünü olmakla beraber bir asırdan kısa süre içinde, çeşitli disiplinlerin katkılarıyla hızla gelişmiş araştırmaların sağladığı bulgularla derinleşmiş ve bilimsel niteliği giderek artmıştır (Baransel, 1988, s. 11).

Bu duruma paralel olarak; yönetimin örgüt insan kaynağına bakışın da değişmeler göstermesi söz konusu olmuştur. Örgüt için insan anlayışı yerini insan için örgüt anlayışına bırakmaya başlamıştır. Çok yakın geçmişte, insanların

gereksinimleri konusunda elde edilen yeni bilgiler, örgütün, içindeki insan kaynağının gereksinimlerine uyacak biçimde değiştirilmesi konusu ilgiyi çekmiştir (Baysal,1981 s 4).

Dünya ülkelerinin aralarındaki pek çok konuda görüş ayrılıklarına rağmen; uzlaştıkları konuların başında, çağımızın bilgi çağı olması gelmektedir. Sanayi toplumu ile insanlığın yaşadığı yenilenme, değişim ve dönüşüm süreci; şimdilerde bilgi toplumuna dönüşümle somut yaşanmaktadır. Sürecin yaşamsal dokusunu şöyle betimleyebiliriz; sürekli kendini dolayısıyla üretim süreçlerini yenileme, gerekli donanımı sağlama, uzmanlaşma hızla gelişen teknolojiye ayak uydurma. Kariyere dayalı, öğrenilmiş bir mesleğin sürdürülmesi yerine meslek sahibinin mesleki bilgisini sürekli yenilemesi gerekmektedir. Meslekte başarı; uzmanlık, kendini yenileme ve değişen teknolojiye uyum sağlama ve amaçlarını başarma yeteneğine bağlı olacaktır (Erkan, 1997, s.96). Amaçları başarma yeteneği de yeterlik kavramı ile örtüşen karşılık gelen bir ifadedir. Bu bağlamda; bireylerin görevleri ile ilgili rollerini amaçlara uygun olarak yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutumlar yeterlik olarak tanımlanmaktadır.

Yeterlik çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. Genel olarak, bir hizmet dalında ya da belirli bir konuda gerekli bilgilere ve becerilere sahip olmaya yeterlik denir (Kaya, 1979, s. 239). Böylece; yeterlik kişinin belirli bir işi, belli bir yerde, gerekli olduğu zamanda yapabilmesini sağlar. Yeterlik, bir kişiye belirli bir rolü oynayabilme gücü kazandıran özelliklerin varlığıdır (Bursalıoğlu, 1981, s. 4-5).

Örgütü yönetim sürecine uğratacak kişinin, en azından böyle bir işlevi olmayan öteki işgörenlerden ayrı bir yeterliğinin olması gerekir. Bir yönetmenin örgütsel lider olabilmesi için ilkin yönetimde yeterli olması ya da olmasının sağlanması gerekir (Başaran, 1992, s.108). Bunun sağlanmadığı durumlarda, yetersizliğin mevcut olması halinde eğitim yaşantılarının bu durumdan ne denli olumsuz etkilenebildiği yaşanan bir gerçekliktir.

Yönetimin yarattığı muazzam etkinin farkında olan pek az yönetici vardır. Hatta pek çoğu Moliere'in *Kibarlık Budalası*'nda nesir dille konuştuğunu bilmeyen oyun kişisi M.Jourdain gibidirler. Yönetim esaslarını uyguladıklarını –ya da kötü uyguladıklarını- zar zor fark etmektedirler. Bunun bir sonucu olarak da bugün karşlarına dikilen çok büyük zorluklara hazırlıklı değildirler. Yöneticilerin karşı karşıya oldukları sorunlar teknoloji ya da politika yüzünden değildir; bu sorunlar yönetim olgusunun başarısından kaynaklanır (Drucker,1996, s. 225).

Yönetim alanında yeterli bilgi ve becerilere sahip olmayan yöneticiler, öncelikle kendi kurumlarının, sonra da devlet örgütünün işlemez hale gelmesine sebep olabilirler. Bu nedenle, okul yöneticiliğinin bir meslek olarak ele alınıp, bilimsel yöntemlere dayalı modellerle hizmet öncesinde hazırlanması ve işbaşında geliştirilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir (Güçlü 1996, s.55).

Toplumsal üretim süreçlerini desenleyen; sosyal figürler başka bir ifadeyle toplumsal rollerdir. Roller, bir örgütteki konum ve pozisyonların cisimleşme sürecidir. Okul yöneticisinin rolünü, bir bakıma görevleri belirler. Bunları, okulun yönetilmesini ve örgüt olarak gelişmesini hedef tutan görevler gibi iki grupta toplarsak, okul yöneticisinin de en az iki yanlı bir rol oynaması gerektiği sonucuna varırız.

Günümüzde bu rollerin yerine getirilmesini bildik "yönetici" kavramının ötesinde liderlik kavramı karşılayabilmektedir. Liderliğin sosyallik boyutu ile ilgili sosyal süreçler görüşü ise, liderliği bir kimsenin diğer bir kimseyi istenen davranışı gösterecek biçimde eyleme geçirebilme süreci olarak tanımlar. Bu süreç gerçekte bir etkileşimin sağlanmasıdır ve informal liderliğin temelidir (Bursalıoğlu, 1994, s.207). geleceğin eğitim liderlerinden beklenen önemli rollerden biri, entelektüel sermayeyi yönetmektir. Başka bir ifade ile insan kaynaklarının geliştirilmesidir (Çelik, 1999, s.201).

Yönetmen, genellikle makamına yönetim için gerekli değerleri taşıdığı için atandığında, yönetime gerekli tutumu da takınmış bulunur. Yönetmenin yönetime uygun geliştirdiği değer sistemi, Yeterlik Kavramı Kuramı'nın temelidir. (Bursalıoğlu, 1994, s. 56).

Yönetmenin yönetime ilişkin tutumunun istenilen nitelikte olabilmesi için bilgisinin ve becerisinin olması gerekmektedir. Ama tutum, yönetmenin bilişsel ve devimsel gücüne dayanmakla birlikte asıl duyuşsal gücünün ürünü olmaktadır. Yukarıda adı geçen tutum kavramının biraz açılması yararlı olabilir. Tutum başkaları ile iletişim ve etkileşim süreçlerinde ilk ön plana çıkmıştır. Örneğin, x okul müdürünün tutumuna bakılarak çevreye karşı iyi bir tutum içindedir denir ve buradan yola çıkarak bu müdürün yönetim yeterlik düzeyleri yüksek ya da düşüktür şeklinde değerlendirmelere başlanabilir.

Davranışlarımızın arka planı olan tutum, öncelikle bir zihinsel hazır oluş durumudur. Ayrıca tutum değerlendirici, bir başka ifade ile karar verici tepkiler üzerinde tutarlı ve genelleiyici bir etkiye sahiptir (Arkonaç, 1998, s.171). Yönetmel davranışın kaynağı, her davranış gibi, insanın bilişsel, devimsel ve duyuşsal gücü olmaktadır. Bu yüzden, yönetmenin yeterliğini artırmak için, yönetime ilişkin bilgi ve becerisini artırmanın yanında tutumunu da elverişli yapmak gerekmektedir (Başaran, 1992, s.109).

Yeterlik düzeyleri ise, yeterlik alanlarında ve konularında yönetmenin kazandığı bilgi ve beceri ile takındığı tutumun düzeyini göstermektedir. Bu düzeyleri tanıma - anma, kavrama - anlama, yargılama - yorumlama ve uygulama düzeyine doğru tırmanmaktadır. Her yönetmenin her alanda ve konuda, yeterlik düzeyinin en üst basamağı olan uygulama düzeyinde olması beklenemez. Ama her yönetmenin kendi yönetim basamağının gerektirdiği düzeyde, yönetim alanlarında ve konularında yeterli olması gerekmektedir.

Bir örgütün dış ve iç çevresinin baskısıyla ortaya çıkan karmaşık sorunlarının üstesinden gelerek, örgütün etkililiğini kurmak ve sürdürmek, yönetmenlerin yönetim kavramlarında ve kuramlarında yeterli olmasını gerektirir. Bu alandaki yeterliğin içeriğı genellikle şunlardır; örgütsel, teknik ve insancıl yeterliklerdir.

Teknik yeterlikler, göreve ilişkin etkinlik alanlarındaki teknik bilgi ve becerilerdir. İnsancıl yeterlikler ise, birey ve grupları anlama ve güdüleme becerileri olarak da kabul edilmektedir.

İnsan ilişkiler örgüsüyle oluşan örgüt yapısında işğörenler yönetenler arasında kesintisiz ilişkiler söz konusudur. Böylece örgütte sürekli bir etkileşimde hakimdir. Pek çok araştırma, yönetmenlerin örgütte harcadıkları zamanlarının yarısını işğörenlerle etkileşerek geçirdiğini göstermektedir. Her basamaktaki yönetmenin işyükünün, yaklaşık yüzde ellisini, insan ilişkileri alanındaki eylem ve işlemlerinin oluşturduğu varsayılmaktadır. (Açıklan 1995, s. 122)

Yönetimde insan ilişkilerinin altında yatan temel görüş, insanı örgütün bir aracı değil, ama örgütü insanın bir aracı olarak benimsemek olmalıdır. Bunu izleyerek, yönetmenin insan sevgisi, hoşgörüsü, kendini ve karşıtını tanıma çabası,

karşısına dostluk kapısını açması, yönetimde insan ilişkilerinde yeterli olmayı artırmaktadır. Yönetmen insan ilişkilerindeki yeterliğini artırdıkça örgütsel liderlikteki yeterliğini de artırmaktadır. Liderin özellikleri incelendiğinde, onu lider yapan değişkenlerin başında kendini izleyenlerle ilişkileri ve etkileşim biçimi yer almaktadır. Yönetmen astlarıyla ilişkilerini geliştirdikçe, onların toplumsal ve ruhsal gereksinmelerine daha yeterli yanıt verebilmektedir.

Pekçok yönetsel eğitim programına hakim olan ana fikir, davranış bilimi kavramlarını okul ortamı kontrolüne özenle uygulayabilen psikoloji, işletmecilik ve benzeri gibi teknik konularda bilgi ve beceri sahibi yöneticileri yetiştirmektir. Her boyutta gerekli beceri yeterlikleri yüksek yöneticiler, örgütün başarı performansını yükseltebileceklerdir.

Yeterliğe dayalı yöneticilik eğitimi, yönetici adaylarına, ileride alacakları yönetim görevlerinin gerektirdiği yönetsel yeterlikleri kazandırmayı amaçlayan programlarla gerçekleştirilebilir. Bu yaklaşıma göre, farklı yönetim görevleri için hazırlanan adaylara farklı programlar uygulamak gerekecektir.

Yeterliğe dayalı her yetiştirme programın hareket noktası, istenen yeterliklerini belirlenmesidir. Bu konuyla ilgili olarak, "Endüstri Meslek Lisesi müdürlerinin yeterlikleri " üzerine yapılan bir araştırmada, okul yöneticiliği için gerekli yeterlik alanları, önem derecelerine göre şöyle sıralanmaktadır:

- Okulun bina, tesis ve demirbaşlarının kullanılma, koruma ve bakımı,
- Liderlik davranışları,
- Okulun işletmecilik ilkelerine göre yönetilmesi
- Yetki ve sorumluluğa ilişkin sorunlar,
- Okulda olumlu bir hava yaratılması,
- Okul içi ve dışı haberleşme etkinlikleri
- Okul personelinin yönetilmesi (Gürsel, 1988, s. 70-71).

Öte yandan üst yönetim görevlerine çıkıldıkça teknik yeterliklerin öneminin azaldığı ve yönetsel yeterliklerin önem kazandığı; buna karşılık alt yönetim düzeylerinde yönetsel yeterliklerden çok, teknik yeterliklere ihtiyaç duyulduğu bilinmektedir (Kaya, 1979, s. 240). Ancak paradoksal bir durum olarak; pratikte teknik yetersizliklerinde insani yeterlikler ve duyarlılıklar ile çözülmesi sosyal yeterlikleri bu anlamda da ön plana çıkarmaktadır. Değişik yönetici

görevlerine yönetici yetiştirmeyi amaçlayan programlar hazırlanırken yönetici yeterlikleri üzerine yapılan araştırma sonuçlarından yararlanılabilir.

Yeterli kimse belli bir görevin gereklerini karşılayabilen kimsedir. Kuşkusuz, yönetici yeterliği yöneticilik, eğitimi ile anılır. Bu eğitimi de yöneticinin içinde bulunduğu sosyal dokudan ayrı değerlendirmek olanaksızdır.

İnsancıl becerilerin önemi, örgüt kapsamının insan oluşundan ve farklı örgütlerde insan davranışının eylem noktası olarak alınabilmesinden ileri gelmektedir. Bu iki gerçek, sosyolojik sistemlerin sadece mantıksal yapılardan ağır bastığını gösterdiğinden, bu sistemlerin dayandığı kavramlar da yöneticinin kavramsal beceriler kazanmasını zorunlu kılmaktadır ve bunun özümsemesinin hayata yansımaları eğitim yaşantılarını kuşkusuz olumlu etkileyecektir.

Tüm söylenenler örgütsel yeterlikler temelinde; şöyle değerlendirilebilir; Tüm sosyal kavramların öğrenilebilecek nitelikte olmalarından dolayı Eğitim Yönetimi Yeterlikleri belli programlar dahilinde kazandırılabilir yeterliklerdir. Her konuda olduğu gibi bu alanda da ilgili bilimsel araştırmaların sonuçları ışığında, okul yönetiminde yeni bir anlayışın geliştirilebilmesi, süreci etkileyen nedenlerin araştırılması ve çözümlenmesini gerektirmektedir. Yönetici davranışının çözümlenmesinde başlangıç noktası, davranışların nedenlere dayandığı, öğrenilebileceği ve değiştirilebileceği ilkesi olmalıdır. Herhangi bir yönetim kuramının eksiksiz olması için de, yönetici davranışına ilişkin araştırmalar ile desteklenmesi gerekmektedir.

Okul Yöneticilerinin Sosyal Yeterlilikleri

Sanayi devrimi sonrası değişen üretim ilişkileri aynı zaman da toplumsal doku değişikliğini de getirmiştir. Örneğin hayatımızın temel kavramlarından “Zaman”ın yıldızı endüstri toplumları üretim süreçlerinde ziyadesiyle parlamıştır, ancak bu parlaklık ikili veya çoklu insan ilişkilerinde yine aynı hızla sönükleşmiştir. Çünkü sanayi toplumlarının gizli sloganı adeta tüketmek için

ret, üretmek için tüket biçimindedir. Bunun içinde zaman olmazsa olmaz bir kavramdır. Hal böyle iken, insanların başkalarına ayıracak zamanı çok sınırlı veya yoktur. Oysa yoğun üretim süreçlerinde pek çok insan birarada yer alır dolayısı ile ileri ile ilgili ilişkileri vardır. İlişkilerin içeriklerinin çeşitliliği ve çok sayıda ilişkiye girmek zorunda kalmaktadır. İlişkilerin içeriklerinin çeşitliliği ve çok sayıda kişiyle ilişkiye girilmesi sonucu ilişkiler yavaşlamakta ve yzeysellemektedir. Birey, bu yüzeyselliğin bedelini kendisine ve topluma yabancılamakla ödemektedir (Geçtan, 1982, s. 12). Bu yabancılaşma doğal olarak bireyin tüm aktivitelerini de kapsar.

Yabancılamamı aktivite de ise, kişi kendini eylemdeki özne olarak yaar. Bu tür bir aktivite ile ürettiği şey arasında doğrusal bir ilişki, bir bağ vardır. Böyle bir durumda aktivite, kişinin glerinin ve yeteneklerinin dışa yansıması demektir ve kişi aktivitesi ile bir olmuştur. (Fromm,1994,s.162) Bu yabancılamamı aktiviteyi verimli aktivite olarak adlandırmaktadır. Hayatın akışı dolayısıyla örgütleri bu değerlendirmenin dışında tutmak olanaksızdır. Yabancılaşma faktörünün aılabilmesinde vazgeçilemeyecek kavram, iletiimdir, insan ilişkilerinin insancıl yeterliliklerinin geliştirilmesidir.

Herhangi bir örgütte ilerin yürütülmesi yapılırken insan ilişkileri belli kurallara göre düzenlenmiştir. Hiyerarşi esas alınarak düzenlenen bu iletişim zinciri formaldi. Bu rgt oluşturan insanların hayatlarında ilerinden başka özellikleri de vardır, duyguları sorunları vb bunlardan yalıtılmış olamayacaklarına göre, gruplar insanlar kendi aralarında informal diyebileceğimiz doğal bir iletişim kanalı daha oluşturabilirler. Üyelerin rgte karşı tutumlarını gösterir ve örgütün informal yanını iletir. Formal iletişim ne kadar bozuk ve aksak olursa, informal iletişim o kadar artar ve zararlı etkiler yapar (Bursalıoğlu, 1981, s. 147). Yönetimde canlılığı sağlayan informal yanın özellikleridir. İşte bu özellikler, yönetimde kişilerarası ilişkilerinin önemini ortaya çıkarmış ve bu ilişkilerin örgüt amaçlarının gerçekleşmesine olan katkısını artırmıştır.

Özellikle yönetimin eğitim örgütlerinde iletişim kanallarının daha sağlıklı işlemesi yönetici, ğretim kadrosu ile zdeleebilmesini beraberinde getirir. böylece

oluşturduğu iletişim kanallarının sürekli olarak açık olmasını sağlayabilir. Örgütte olup bitenden öğretim kadrosunun ve diğer personelin haberdar olmasını sağlar, onların görüşlerini belirtmelerine fırsat ve imkan tanır (Aydın, 1991, s.110).

Etkili bir iletişim sistemi ve başarılı bir yöneltme faaliyeti sonunda bireysel amaçlarla örgütsel amaçlar uyumlaştırılırsa örgütün başarısı da artırılmış olacaktır (Ateş, 1991). İletişimin örgütler açısından öneminin bilincinde olan yöneticiler, örgüt içi ve örgüt dışı iletişimi etkin kılmanın yollarını aramak ve bulmak zorundadır. Bu zorunluluk örgüte moral, iş doyumunu ve verimlilik sağlar Aksi takdirde örgüt başarısı rastlantılara kalmış olacak, belli bir süre sonra da örgüt amaçlarından uzaklaşmak durumunda kalacaktır.

Eğitim örgütleri, bir taraftan toplum yararına hizmet ederken, diğer taraftan insan onuruna yakışacak, onun gelişimini sağlayacak ve varoluş nedenine uygun bir ortam yaratacak düzenlemeleri yapabilmelidir.

Kurumsal düzenlemeler, sosyal boyutun cisimlenmesi olan davranışların da düzenlenmesi ile anlamlıdır. Eğitim örgütlerinde süreç yoğun olarak, sosyal davranışların örüntüsü ile gerçekleşmektedir.

Sosyal davranış tarzı, süreklilik gösteren bireylerarası davranışların bir oluşumdur. Bu davranış tarzı, bireyin söylediklerini ve yaptıklarını gösterir. Bireyin egemen sosyal davranış tarzı, bireyin sosyal yaşamdaki durumunu da ele verir. Bu tarz, onun nasıl çalıştığını, başkalarıyla nasıl ilişki ve iletişim kurduğunu etkilemektedir. Gözlenebilir davranışlar kişinin sosyal tarzının anlaşılmasında anahtar davranışlardır. Bir başka ifadeyle, sosyal davranış tarzı, bireyin başkalarıyla olan etkileşiminden elde edilen gözlenebilir bilgilere dayalıdır.

Sosyal hayatta yer alan birey her gün çok sayıda insanlarla etkileşim halindedir. Öyle ki paylaşılan herhangi bir sorunun çözümünde kendisi çözüm üretmede yeterli davranışlar sergileyebilir ya da başarısız olabilir. Başarı ve başarısızlık, sorunu paylaştığı diğer kişi ve kişilerin beceri düzeyi ile de ilişkilidir. Sonuç yüz güldürücü veya yıpratıcı da olabilir. Ve sonuca bağlı tepkiler sözcüklerle, vücut dili ile abartılı ortaya konabilir. Muhatap kişi, diğer kişi ve kişileri çözümleyebiliyorsa bu abartılı dışa vurumlar, kendisinin sağlıklı düşünmesini, karar vermesini etkilemeyecektir.

Priestley ve diğerlerine göre, (1989) sosyal beceri, "bireylerarası yüz yüze iletişimi mümkün kılacak bir çeşit davranış ünitesi " dir. Argyle'e (1986) göre sosyal beceri "Etkileşimde hedefleri farkedebilme"dir. Kelly'e göre ise (1982) sosyal beceri "Kişilerarası iletişimde başkalarından olumlu pekiştireçler sağlayan ve devam ettiren tanımlanabilir ve öğrenilebilir davranışlardır". Kelly'nin yapmış olduğu bu ilave sosyal becerilerin öğrenilebilir davranış olduğu görüşünü güçlendirmektedir (Yüksel, 1997, s 19).

Araştırmacılar sosyal yeterlik ve sosyal zekanın göstergeleri olarak belirli sosyal beceriler üzerinde odaklanmışlardır.

Bazı araştırmacılara göre "sosyal beceriler" (social skills) kavramı ile "sosyal beceri" (social skill) kavramını birbirinden ayırmaktadır. Sosyal beceriler, "sıradan insanların sosyal etkileşiminde kullandıkları ve kurallar tarafından yönetilen gerçek davranışlar veya eylemler (bakış, sözcükler, v.b.) tekil öğeler (selamlaşma) gibi öğelerin, eylemlerin veya senaryoların belirlenebilir ardaşıklığı", sosyal beceri ise, "bir hedefe yönelik, becerikli davranışın ortaya konması süreci" olarak tanımlanmaktadır.

Bireyler sosyal becerilerini davranışa aktarırlar; bu aktarma sosyal beceri sürecini oluşturur; bu süreç sosyal yeterlik açısından değerlendirilir. Bu sonuç, yapılacak analizlerde kullanışlı görünmektedir. Çünkü bireylerin sosyal becerileri davranışsal ölçümlerle belirlenebilir ve dolayısıyla eğitim ve öğretim etkinliklerinin bu düzeyde gerçekleştirilmesi de kolay olacaktır. Kişilerin özellikleri dikkate alındığında sosyal beceri analizi yapılabilir, yani kişilik ölçümleri, (örneğin, kendini rapor etme: self-report) kullanılarak kişinin sosyal becerisi belirlenebilir. Ancak kişilik özellikleri genellikle öznenin subjektif algısına dayanmaktadır. Bu özelliklerin (sosyal beceri bu anlamda bir kişilik özelliği olmaktadır) nesnel, bir başka deyişle duruma özgü olarak belirlenen ölçütlere veya standartlara göre değerlendirilmesi de o kişinin sosyal yeterliğini ortaya koyar (Bacanlı, 1999, s.9).

Bireylerin düzenli ve tutarlı karşılıklı sosyal etkileşime girebilmeleri ve girdikleri etkileşimleri sürdürebilmeleri için hem kendi kendini ortaya koyuşlarını iyi düzenlemeleri, hem de karşılarındakilerin kendini ortaya koyuşlarını doğru bir şekilde algılamaları (anlamaları ve yorumlamaları) gerekir. Bu da bir beceridir. Kısaca; kendini anlatıcı davranışları düzenleme ve kontrol etme becerisi etkili sosyal ve kişilerarası etkileşimin ön şartıdır.

Sosyal yeterlik kavramının elementlerini oluşturan sosyal beceriler; duyuşsal anlatımcılık, duyuşsal duyarlık, duyuşsal kontrol, sosyal anlatımcılık, sosyal duyarlık, sosyal kontroldür. Değişik faktörlere bağılı olarak bireyin sosyal yeterlik düzeyi istenilen durumda olmayabilir. Bu durum; bireyin sosyal yaşam kalitesi olumsuz etkilenecektir.

Sosyal beceri eğitimi ile liderlerin duygusal ve sosyal yönleri geliştirilebilir. Kendini ifade etme, çevredeki güçlerin katılımı ve birleşmesini teşvik etme ve onları bu yönde güdüleme de liderlerin iletişim becerileri ölçüsünde gerçekleşecektir. Sosyal beceri eğitimi ile; sorumluluk alma, güvenilir olma, gerçeği söyleme, nazik ve ince olma, sağlık ve bakımını sürdürme, olumlu düşünce, coşku ve dostluk ifade etme, konuşmayı başlatma, kendini tanıtmaya, özür dileme, talimat etme, gruplarda / etkinliklerde başkalarına katılma, kompliman yapma, başkaları konuşurken dinleme ve karşılık verme, talimatlara uyma, olumsuz geribildirim alma, başkalarının duygularını anlama, problem çözme gibi sosyal becerilere liderlerin sahip olmaları sağlanabilir(Yüksel, 1997).

Bireyin kendi kişilerarası davranışının analizi yeteneğini geliştirmenin dahil olduğu özel davranış becerileri, açıklık, güven, sezgi, atılım, yüklenme gibi kişisel liderlik özelliklerini geliştirmek, beraberinde örgütün niteliğini de geliştirecektir.

Sosyal Beceriler

Sosyal beceriler, kişilerarası durumlarda kişinin kendisi dahil, insanların duygu, düşünce ve davranışlarını anlama ve o anlayışa uygun davranma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Marlowe,1986, s.52). Sosyal becerilerin birçok yararları vardır. Sosyal beceriler etkileşimi arttırabilir: Başkalarını selamlama, soru sorma, paylaşma, başkalarına yardım etme, açıklama isteme, yakınlık belirtme, bilgi sunma, ilgi gösterme, rahatlık sunma bu tür beceriler arasında sayılabilir. Sosyal beceriler hoş olmayan durumlarla başa çıkmamıza yardımcı olabilir: İstekleri reddetme, lakap takma ve takılmayla ilgili başa çıkma, olumsuz geri bildirim verme, ikna baskısına direnme, özür dileme, şikayette bulunma, özürle başa çıkma bu tür beceriler arasında

sayılabilir. Bazı sosyal beceriler çatışmayı ele almayı ve çözmeyi amaçlar: uzlaşma, görüşme, problem çözme v.b (Jenson,Sloane &Young,1988).

Bu ifadelerden de anlaşılıyor ki sosyal yeterlik becerileri sosyal yaşamın akışında bireyin sıkıntılarını azaltacaktır. Marlowe (1986) sosyal zekanın birbirleriyle ilişkili beş farklı tanımı olduğunu belirtmektedir: Bunlar; (1) organizmanın hedef geliştirme ve hedefe yönelik etkinlik gösterme yetenekliliği, (2) bireyin kişisel yeterlik ve başarı beklentisi, (3) olumlu pekiştireç sağlayacak eylemlerde bulunma becerisi, (4) sosyal açıdan yararlı davranışları yerine getirmede etkililik, (5) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal işlev görme örüntülerinde ortaya çıkan bir kişilik özelliği. Sözü edilen beş tanımda yer alan ifadelerden bazıları sosyal beceri kavramı içerisinde yer alan davranışlara benzemektedir. Bu yönü ile sosyal zeka ya da sosyal yeterlik kavramları temel sosyal iletişim becerileri olarak ele alınabilir (Riggio, 1989, s. 7).

Bu anlamda yeterliğe haiz eğitim yöneticisi düşünülür ki yönetim işlevini yerine getirirken daha etkili daha verimli bir süreci gerçekleştirecektir.

Alan yanında sosyal yeterlik becerilerin sınıflandırılmasına yönelik araştırmalara bakılınca sınıflandırmanın birçok davranışının işlevine yönelik olduğunu görebiliriz. Yani bireyin söz konusu davranışı ne işe yaramaktadır? Bunun yanıtları oluşturabilir. Gressham (1990),sosyal beceri davranışları; işbirliği,atılganlık,sorumluluk,empati ve kendini kontrol etmedir. Sosyal becerileri kendini anlatma beceriler, çevresini genişletme becerileri, atılganlık becerileri ve iletişim becerileri olarak gruplanmaktadır. (Cartledge & Milburn,1983:182). Akkök (1996) ise, sosyal becerileri altı grupta toplamaktadır(Akkök. s:2-3). Bunlar:

1. İlişkiyi başlatma ve sürdürme becerileri, dinleme, konuşmayı başlatma sürdürme, teşekkür etme, kendini takdim etme, itilaf etme,iltifat etme yardım isteme, özür dileme, yönerge verme, ikna etme.

2. Grupla bir işi yürütme becerileri başkalarının görüşlerini anlamaya çalışma, sorumluluk alma, şikayeti iletme.

3. Duygulara yönelik beceriler . kendi duygularını anlama, duygularını ifade etme, başkalarının duygularını anlama karşı tarafın kızgınlığı ile başetme.

4. Saldırgan davranışlar ile başetmeye yönelik beceriler. İzin isteme, paylaşma diğerlerine yardım etme, kızgınlığa uygun ifade etme yada kontrol etme

5. Stress durumlarıyla başa çıkma becerileri, başansız olunan durumla başetme, grup baskısıyla başetme, yalnız bırakılmayla başetme

6. Problem çözme ve plan yapma becerileri, çevreden bilgi toplama, amaç oluşturma, işe yoğunlaşma

(Gresham, 1990, ss 21)'e göre de sosyal beceri davranışları beş grupta toplanmıştır. Bunlar; (a) işbirliği, (b) atılganlık, (c) sorumluluk, (d) empati ve (e) kendini kontrol etmedir.

Sosyal Becerilerdeki Başarısızlık

Bireylerarası birtakım benzerliler olsa da hiçbir birey bir başkası ile aynı değildir. Öteki ve ötekilerden farklıdır. Bu farklılıklar sosyal becerikliliklerin sergilenmesinde de kendini gösterebilir. Bireyin o güne dek yaşadıklarını doğru yorumlayabilmesi özgün yapısı sosyal davranış repertuarının zenginliği, sosyal beceri yeterliliğini yükseltebilir, dolayısıyla bireyi başarılı kılar. Ancak bazı durumlarda birey sosyal beceri davranışını sergilemede başarısızlıklarla karşılaşabilir. Kişilerarası iletişimde sosyal beceri davranışlarının sergilenmesindeki başarısızlık nedenleri çeşitlidir, bunlardan bazıları burada özetlenmiştir (Kelly, 1982).

Davranış kazanımı ya da öğrenilmesinin yokluğu. Bazı özel tür sosyal becerilerin bir kısmı asla kazanılmayabilir yada yeterince öğrenilmeyebilir. Bu durumda birey kendi davranış repertuarında böyle bir davranışa sahip olamaz. Bunun sonucu olarak da bu tür davranışlar ya hemen hiç sergilenemez ya da çok az sergilenabilir.

Bireyler, sosyal beceriyi çeşitli nedenlerle öğrenmemiş olabilirler. Bunlardan biri, bireyin bir beceriyi davranışı göstermekten korkması veya kaygı duyarak yapmaması olabilir. Bir başka neden ise, bireyin o beceriyi öğrenmek için yeterince fırsata sahip olmaması olabilir. (Goldstein, 1981) sosyal beceri eğitimi

programının, kişilerarası sosyal beceri problemi olanların yanında uygun olmayan sosyal davranışlarla ilgili bilişsel değerlendirmelerin değiştirilmesi amacıyla da düzenlenebileceği belirtilmektedir. Çünkü zayıf sosyal beceri çok sayıda faktörün sonucu olarak görülmektedir. Bu faktörlerin bazıları olumsuz benlik değerlendirmesi, kaygı sosyal normlarla ilgili yetersiz bilgilerdir. (Yüksel,1997 s. 16)

Özellikle insan birey ilişkilerinin yoğun olduğu örgütlerde sosyal becerilerde yeterlik göstermiyorsa kendisi ve örgütü bunun sonuçlarını olumsuz yaşayacaktır. Örneğin, okul müdürü çok yararlı bir tasarımı, düşüncesini destekleyecek işgören veli, öğrenci, sosyal çevre gibi faktörleri bu düşüncesi etrafında buluşturamıyorsa düşüncesinin istediği şekilde gerçekleşmesi zordur. Buradaki söz konusu, ikna sürecinin kaderini müdürün sosyal becerilerindeki yeterliliği belirleyecektir.

Sosyal Beceri Eğitimi

İnsanoğlu, yüzyıllardır aklıyla evreni ve hayatı tüm alanları ile sorgulamakta, yeni çözümlerlere ulaşmakta böylece daha yaşanabilir bir hayat oluşturma mücadelesi vermektedir.

İnsanoğlunun yaşanan bazı olumsuz doğa olaylarına karşı aldığı önlemlerle bu olayları zararlı olmaktan çıkartıp, hatta yararlı hale dönüştürebildiği günümüzde sosyal olayların akışında da sorunları en aza indirmesi mümkündür. Böylece, daha verimli bir sosyal hayat gerçekleşebilir.

Sosyal olan herşey öğrenilebildiğine göre, sosyal beceri yeterlilikleri de genel öğrenme kuramlarına göre öğrenilebilir.

Bireyin kişilerarası ilişki stilini de içine alacak şekilde davranış gelişimi öğrenme teori ilkelerine dayanılarak doğru olarak tanımlanabilir, açıklanabilir ve tahmin edilebilir. Sosyal öğrenme teorileri, Operant Öğrenme esaslarını dikkate alır (Kelly, 1982 s. 28).

Sosyal Öğrenme Modeline göre sosyal becerilerin öğrenilmesi çeşitli şekillerde olmaktadır. Bunlardan birincisi sosyal öğrenme mekanizmaları ve sosyal

yeterliliğin doğal gelişimidir. Buna göre sosyal beceriler birkaç temel öğrenme mekanizmasının sonucu olarak doğal bir şekilde kazanılır. Bu mekanizmaların içerisinde; (a) doğrudan pekiştirmenin sonucu olarak beceri öğrenimi, (b) yaşantıların gözlemlenmesi sonucu olarak beceri öğrenimi, (c) kişilerarası ilişkilerde geribildirim ve beceri öğrenimi ve (d) bilişsel beklentiler ve beceri öğrenimi sayılabilir(Kelly, 1982 s. 32).

Sosyal becerilerin öğrenilmesinde kullanılan diğer bir yaklaşımda Doğrudan Davranış Eğitimi'dir. Sosyal becerilerin öğrenilmesinde, doğrudan davranış eğitimi şu unsurlardan oluşmaktadır: (1) bireyin hazırlanması (2) rol oynama (3) esneklik ve (4) ev ödevleri (Becker ve diğerleri, 1987). Sosyal beceri öğretiminde bu metodlardan başka bilişsel ve duyuşsal metodlar da kullanılmaktadır. Bu metodlar Cartledge ve Milburn'a göre (1983) sosyal algı, problem çözme ve bilişsel yeniden yapılanma olarak anılmaktadır. Sosyal algı, kişinin sosyal durumu doğru olarak yorumlama yeteneğidir. Bunlar arasında yüz ifadeleri, fiziksel hareketler, sözel ifadeler, ses tonu sayılabilir. Eğer birey sosyal durumu yanlış anlarsa, yanlış davranış sergileyecektir. (Mc Fall 1982 s. 23) buna sosyal performans adını vermektedir. Sosyal performans, kodlama, karar verme ve kod açma olarak ele alınmaktadır. Problem çözme, sosyal beceri eğitiminde kabul edilen bir varsayıma göre, bireyin davranışları onun düşünceleri tarafından kontrol edilir, bilişsel yaklaşımclar bu varsayıma dayanarak kişinin problem çözme gücünün geliştirilmesi için düşünce stiline değiştirilmesi üzerinde durmaktadırlar (Kagan, 1984 s.161).

Kendi kendine eğitim programı, bireyin bilişsel yeniden yapılanması için onun düşüncesini daha verimli ve olumlu yönde değiştirmeyi öğretmeyi sağlamak için oluşturulmaktadır. Bireylerin sosyal becerilerini geliştirebilmek için çeşitli sosyal beceri eğitim programları geliştirilmiştir. Sosyal öğrenme kuramları, sosyal becerilerin kazanılmasında, önemli bir yere sahiptir. Bu kuramlar sosyal yeterliğin öğrenilir bir davranış olarak görülmesini vurgulamaktadır. Sosyal öğrenme modeline göre, sosyal becerilerin öğrenilmesi çeşitli biçimlerde olmaktadır. Bunlardan ilki sosyal öğrenme mekanizmaları ve sosyal yeterliğin doğal gelişimidir. Buna göre sosyal beceriler bazı temel öğrenme mekanizmalarının sonucu olarak doğal biçimde kazanılmaktadır. Bu mekanizmaların içerisinde, yaşantıların gözlenmesi sonucu olarak beceri öğrenimi; kişilerarası ilişkilerde geribildirim ve beceri öğrenimi;

bilişsel beklentiler ve beceri öğrenimi sayılabilir. İkincisi, birey, doğal olarak sosyal becerileri kazanamamış ise, sosyal öğrenme ilkeleri doğrultusunda programlar yoluyla bu beceriler bireye kazandırılmaktadır. Bu durumda birey, beceri eğitimi programlarına doğrudan katılmaktadır. Sosyal beceri eğitimi programlarında ;program ve amacının tanıtılması, bu süreçte modelin izlenmesi, davranışın prova edilmesi, rol oynama yarı yapılandırılmış pratik etkileşim, sözel olarak bilginin prova edilmesi, davranışsal pratiklerin şekillendirilmesi için geri bildirim ve pekişme beceri eğitiminin doğal ortamlara genellenmesi yapılmaktadır (Yüksel, 1997).

Problem Cümlesi

Özel ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin sosyal beceri, yeterlik düzeyleri nedir?

Alt Problemler

1- Özel ilköğretim okullarında görev yapan müdürlerin demografik özellikleri nasıl bir dağılım göstermektedir?

2- Okul müdürlerinin sosyal becerileri;

- a) Duyuşsal anlatımcılık
- b) Duyuşsal duyarlık
- c) Duyuşsal kontrol
- d) Sosyal anlatımcılık
- e) Sosyal duyarlık
- f) Sosyal kontrol

alt boyutlarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir?

3- Özel ilköğretim okul müdürlerinin sosyal beceri yeterlik düzeyleri nedir?

4- Özel ilköğretim okul müdürlerinin en fazla ve en az sahip oldukları sosyal beceri boyutları hangileridir?

Araştırmanın Önemi

İçinde bulunulan sosyal ilişkilerin yoğunluğundan ötürü, karşılaşılan sorunların çözümü anlamında sosyal yeterlik gereksiniminin önemine araştırma sonuçları işaret etmektedir. Burada söz konusu; sosyal yeterliği oluşturan sosyal becerilerin araştırılmasıdır.

Sosyal beceri yeterlik araştırmaları, etkili okul yöneticilerinin insancıl becerilerinin değerlendirilmesinde faydalı bilgiler sağlamaktadır. Bu çalışma yöneticilik rollerinin ortaya çıkmasında temel insan becerileri olarak eğitim literatüründe tanımlanan sosyal becerilere dikkati çekmektedir. Sosyal becerileri fazla olan müdürlerin; başka insanlarla etkileşimi de olumlu olacaktır. Diğerlerine bilgi sunma, ilgi gösterme, rahatlık sunma v.b . İnsancıl olumsuzlukların aşılmasında daha başarılı olacaklardır. İstekleri reddetme, lakap takma ve takılmayla ilgili başa çıkma, olumsuz geri bildirim verme akran baskısı direnme özür dileme, şikayette bulunma, özürle başa çıkma, v.b çalışma yönetiminde veya çözmede başarılı olacaklardır. Değerlendirme, uzlaşma, görüşme, problem çözmeye, yönelik performansları yüksek olacaktır.

Bu çalışmada okul müdürlerinin sosyal beceri yeterlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece araştırmanın, ihtiyaç duyulan beceri boyutlarında hizmet içi eğitimle müdürleri yetiştirmede, özellikle beceri eğitimiyle ilgili programların düzenlenmesine yönelik çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Sayıtlar

1- Bilgi toplama aracı olarak hazırlanan ankete, denekler içtenlikle yanıt vermişlerdir.

2- Araştırmaya katılan denekler çeşitli özellikleri (yaş, cinsiyet, ekonomik ve sosyal yaşam) açısından evrendeki yöneticilerden önemli derecede farklılık göstermemektedirler.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma İstanbul ili Avrupa yakası ilçelerindeki özel ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticileri ile sınırlıdır.
2. 1998-1999 öğretim yılına ilişkin yönetici yanıtlarından elde edilen bulgular ile sınırlıdır.
3. Yöneticilerin sosyal yeterlikleri kendini tanımlama envanteri olan sosyal beceriler envanteri ile ölçülecektir.

Tanımlar

Bu araştırmada yer alan kavramlar aşağıdaki anlamlarda kullanılmıştır.

Sosyal Beceri: Çok yönlü bir yapı olarak görülen sosyal beceri bu araştırmada şu anlamda ele alınmıştır: Başkalarından olumlu tepkiler getirecek ve olumsuz tepkilerin gelmesini önleyecek, başkalarıyla etkileşimi mümkün kılan, sosyal açıdan kabul edilebilir, çevrede etki bırakan, hedefe yönelik, sosyal içeriğe göre değişen, hem belirli gözlenebilir hem de gözlenemeyen bilişsel ve duyuşsal öğeleri içeren ve öğrenilebilir davranışlardır. Bu davranışlar sosyal bilgiyi alma, çözümleme, anlama ve uygun tepkide bulunmayı kapsar.

Sosyal Beceri Eğitimi: Bireylerin sosyal bilgiyi olma, çözümleme ve anlamalarında yardımcı olacak davranışların kazandırılmasını amaçlayan ve çoğunluğu davranışçı yaklaşımı içeren eğitim biçimidir.

Duyuşsal Anlatımcılık: Bireyin sözel olmayan duyuşsal mesajları iletebilme becerisi.

Duyuşsal Duyarlık: Diğerlerinin sözel olmayan mesajlarını anlama ve yorumlama becerisi.

Duyuşsal Kontrol: Bireyin sözel olmayan mesaj ve duygularını düzenleme ve kontrol etme becerisi.

Sosyal Anlatımcılık: Karşılıklı konuşmada diğerleri ile meşgul olmak ve sözel anlatım becerisi.

Sosyal Duyarlık: Diğerlerinin sözel iletişimlerini yorumlama becerisi.

Sosyal Kontrol: Sosyal ortamlarda kendinden eminlik, sosyal rol oynama ve kendini ayarlama becerisi.

Sosyal Yeterlik: Sosyal etkileşimde ve sosyal konularda fonksiyonel olma, sosyal becerileri değerlendirebilme kapasitesidir.



BÖLÜM II

İLGİLİ KAYNAKLAR

Sosyal beceri konusunda Türkiye’de sınırlı çalışma yapılmıştır. Özellikle, ilköğretim okulları müdürlerine yönelik sosyal beceri yeterlik eğitimi ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak genel insani ilişkiler anlamında sosyal becerileri oluşturan atılganlık, empati gibi konularda bazı çalışmalar yapılmıştır.

Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Genel olarak toplumsal ilişkiler giderek örgütsel ölçek anlamında bireyin sosyal düzlemde kendini tanımlaması buna göre davranışlarını şekillendirmesine yönelik olarak Bacanlı(1990) tarafından yapılan betimsel bir çalışmada kendini ayarlama bazı değişkenlerle ilişkili olarak incelenmiştir. Bu çalışmada çeşitli yükseköğretim programlarında okuyan öğrenciler arasında ve erkeklerle kızlar arasında kendini ayarlama açısından bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kendini ayarlama ile sosyo-ekonomik düzey arasında olumlu yönde ve 0.01 düzeyinde önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde kendini ayarlama ile yerleşim birimi arasında düşük ama yine olumlu yönde ilişkinin bulunduğu rapor edilmiştir.

Örgütsel yönetim yeterlik alanlarından insancıl ilişkiler boyutu ile ilgili yapılan çalışmalarda şu araştırmalarla karşılaşmıştır.

Coşkuner (1994) tarafından yapılan bir çalışma iletişim becerisini geliştirme eğitiminin işgörenlerin iletişim çatışmalarına girme eğilimlerine, yalnızlık düzeylerine ve iş doyumlarına etkisi konusundadır. Deney ve kontrol gruplarının bulunduğu çalışmada iletişim beceri eğitimi üç bağımlı değişkenin yalnızca birinin üzerinde etkili olmuştur. Diğer bir deyimle iletişim becerisini geliştirme eğitimi alan deneklerin yalnızlık düzeylerinde istatistiksel olarak oldukça yüksek düzeyde bir

azalma olmuş, anılan azalma kontrol grubunda görülmemiştir. Bu eğitim, deneklerin iletişim çatışmasına girme eğilimlerine ve iş doyumlarına etki edememiştir.

Sosyal becerilerin bir alt boyutu olan duyuşsal ve sosyal duyarlılıkla ilgili görülen çalışma da Dökmen (1988) tarafından yapılmıştır. Dökmen bir grup deneye sözel olmayan iletişim odaklı ve yüz ifadelerini teşhis becerisini geliştirmeyi amaçlayan bir eğitim vermiştir. Yüz ifadeleri konusunda eğitim alan deneklerin kişilerarası iletişim çatışmasına girme eğilimlerinde de belli bir azalma görülmüştür. Dökmen (1988), tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise psikoloji öğrencilerine empati eğitimi verilmiştir. Bu eğitim öğrencilerin empatik anlayışlarında artışa neden olmuş, ancak empatik becerilerine etki etmemiştir.

İnsan ilişkilerinde sosyal beceri eğitiminin etkisini Yüksel (1997) “Sosyal beceri eğitiminin üniversite öğrencilerinin sosyal beceri düzeyine etkisi” adlı araştırmasında ele almış olup, bu anlamda bir eğitimin bireye sosyal beceriler kazandırması yönünde etkili olabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Aydın (1985) tarafından sosyal başarı eğitimi ile sosyal beceri eğitiminin çocuklarda öğrenilmiş çaresizlik davranışının ortadan kaldırılmasına etkisi araştırılmıştır.

Eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin sosyal beceri yeterlik düzeyinin belirlenmesi Güçlü(1997) “Okul Yöneticilerinin Sosyal Yeterlikleri ” araştırmasında yer almıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin sosyal yeterlikleri orta düzeydedir. Sosyal beceri boyutunda ise sosyal kontrol boyutu en yüksek düzeydedir.

Sosyal becerilerin ilkökul öğrencilerinin eğitim yaşantılarına etkisi Sümer (1999) tarafından araştırılmıştır.

Ancak görülmektedir ki insan ve sosyal ilişkiler boyutundan sadece sosyal yeterlik kavramına yönelik çalışma yeterli değildir. Bu konuda çalışmaların çoğalması eğitim yönetiminin insan ilişkileri boyutunu geliştireceği düşünülmektedir.

Acar(1980), tarafından yapılan araştırmada grupla atılganlık eğitiminin bireyin atılganlık düzeyine etkisi incelenmiştir. Hemşirelik bölümünde okuyan 60

öğrenci ile dokuz haftalık atılganlık eğitimi yürütülmüştür. Elde edilen bulgular, grupla atılganlık eğitiminin, bireylerin atılganlık düzeyini olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Özet olarak verilen araştırma ve kuramsal açıklamalardan anlaşılmaktadır ki, sosyal beceri eğitimi konusu sosyal zeka konusu ile birlikte alınarak gittikçe artan bir biçimde incelenmektedir. Ancak araştırmacılar Thorndike'ın sosyal zeka kavramını, zeka olarak değil de yetenek veya beceri olarak ele almaktadır. Özellikle sosyal beceri konusunda yoğunlaşma görülmektedir.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında konu ile ilgili yeterli araştırma yapıldığı söylenebilir. Ancak sosyal beceri eğitimi ile ilgili, ülkemizdeki çalışmaların çoğalmasına gerekmektedir.

Kendini tanımlama türündeki envanterlerden bazıları Türkiye'de de kullanılmaktadır. Örneğin Rahtus tarafından 1973 yılında geliştirilen Rahtus atılganlık envanteri çeşitli araştırmalarda (Acar, 1980) kullanılmıştır.

Kendini tanımlama (self report) türü araçlardan birisi de son yıllarda sosyal beceri konusunda araştırma yapan Riggio tarafından geliştirilmiştir (Riggio, 1989) Sosyal Beceri Envanteri (Social Skills Inventory) 90 maddelik ve alt boyutu olan envanterdir. Adı geçen aracın yanısıra yazar konu ile ilgili kitap makale ve araştırma çalışmaları da yapmıştır.

Sosyal beceri eğitim programının uygulandığı ve bunun etkili olacağı varsayımını destekleyen yurtdışında çok sayıda araştırma vardır (Cartledge ve Milburn, 1983). Bu alt bölümde konu ile ilgili olarak yurtdışında yapılan bazı araştırmalar özetlenmektedir.

Bir grup yetişkine aile içi ilişkilerini iyileştirmek amacıyla çeşitli nitelikleri geliştirmeyi hedefleyen bir iletişim eğitimi uygulanmıştır. Bu nitelikler arasında ;

- 1- Diğerlerini dinleme

2- Başkalarını etkileyici konuşma

3- Sistematiik duyarsızlaştırma ve sosyal beceri teknik eğilimleri vardır.

Sosyal beceri ile benlik saygısı arasındaki ilişki (Riggio,1986) tarafından incelenmiştir. Sosyal beceriye sahip bireyin sosyal etkileşimde etkili olacağı varsayılır. Sosyal ortamlardaki bu ustalıkları onların sosyal benlik saygılarını, diğer bir deyişle sosyal olarak kendi hakkındaki olumlu düşüncelerini artırır. Anılan araştırmada, sosyal beceri ya da yeterliği çok boyutlu bir yapı olarak ölçen Sosyal Beceri Envanteri puanları ile benlik saygısı, sosyal kaygı, denetim odağı, yalnızlık ve psikolojik yönden iyi olma arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Bir başka çalışmada sosyal beceri ve mutluluk arasındaki ilişki (Argyle, 1986) tarafından incelenmiştir. 63 yetişkine mutluluk, dışadönüklük, nörotiklik, sosyal yeterlik ve işbirliğini ölçen araçlar birlikte verilmiş ve dört hafta sonra mutluluk ölçeği yeniden uygulanarak elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucu görülmüştür ki atılganlık mutluluk ile ilişkili ve onun yordayıcı bir unsuru olarak bulunmuştur. Araştırmalarda sosyal becerilere sahip olmamak depresyon ve mutsuzluğun bir kaynağı olarak görülmektedir. Sosyal becerilere sahip olamayan birey yalnız ve sosyal yönden izole edilmiş olmaktadır. Sosyal beceri eğitim programları, mutluluk eğitim kurslarını da içermektedir. Dışa dönüklük ile mutluluk arasındaki ilişki bilinmektedir.

Dışa dönüklük okul yöneticiliğinde liderlik, eğitim-öğretimde tanımlanmış hedefleri gerçekleştirme konusunda öğretmenleri ve velileri inandırma ve ikna etme; başarılı bir eğitim-öğretim için birlik ruhu içerisinde istenilen biçimde hareket ettirebilme yönünden önemli olmaktadır.

Middlehurst (1995) okul müdürünün liderlik ve kişilerarası iletişim kurma becerileri ile öğretmenin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi “etkili” ve “etkili değil” şeklinde nitelendiren iki okulda araştırmıştır. Sonuçta iki tip okulun öğretmenleri ve müdürleri kişilerarası iletişim biçimi ve müdürlerin liderlik biçimi ile ilgili olarak çeşitli algılara sahiptir. Bu konuda ast-üst açısından önemli farklılıklar bulunmuştur. Ancak ana değişkenler arasında önemli korelasyonlar vardır. Buna göre; etkili okul müdürleri, öğretmenlerin davranışlarını etkileme çabalarında duruma uygun liderlik davranışı sergilemektedirler. Bu yöneticilerin

arkadaşça, açık, rahat, ilgili ve iyi iletişimci olma eğiliminde oldukları sonucuna varılmıştır. Ancak, etkili liderlik biçimi ile kişilerarası iletişimin daha aktif olmasının olumlu bir etkisinin olduğu yönünde herhangi bir kanıt bulunamamıştır.

Lawrence ve Walter (1978) sosyal sorunları olan bireylerin, yani sosyal etkililiği düşük olan bireylerin davranış grupları sonunda değişip değişmediklerini incelemişlerdir. Deneklere, Rathus Atılganlık Envanteri ve Davranışsal Problem Çözme Testi, testin tekrarı yoluyla verilmiştir. Sonuçta, her iki ölçekten alınan puanlar yükselmiştir. Diğer bir deyişle; grup çalışmasıyla bireylerin sosyal etkililiği artmıştır (Aktaran Acar, 1980).

Kimble (1986) ilk ve ortaokul müdürleri kişilik ve iletişim alanlarında çözümlemek ve müdürlerin algıladıkları iletişim biçimi ve kendileri hakkındaki fikirlerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma sonucuna göre, ilkokul müdürlerinin her iki yönden de daha iyi oldukları ve kendilerini eleştirme açısından bunu daha iyi kabul ettikleri ayrıca kendilerinin elemanlarıyla yönlendirme, yardım ve teşvik sağlama açısından daha açık bir iletişime girdiklerini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, kendilerini olumlu değerlendiren müdürler, elemanlarına daha açık yönergeler içeren iletişimle ilgilendiklerini daha açık ifade etmektedirler.

Sosyal beceri eğitime yönelik bir başka araştırma da (Argyle, 1986) bir sosyal beceri modeli geliştirerek yeni bir modele öncülük etmiştir. Bu modelde uygulayıcı, başka kimselerin sosyal cevaplarını etkilemesi için motive etmiştir ve geri besleme yoluyla algılama ve uygun doğrulayıcı harekete dönüştürme doğrultusunda sürekli düzeltilen bir dizi sosyal davranışta bulunmuştur (Argyle, 1986).Ergenlerde sosyal fobinin azaltılmasında bilişsel davranışçı grup yaklaşımı adı altında yapılan bir çalışma da (Albano ve diğerleri, 1995) sosyal beceri, atılganlık, bilişsel yeniden yapılama, problem çözme gibi yöntemler kullanılarak, ergenlerin sosyal fobileri azaltılmaya çalışılmıştır. Beş ergen bu çalışmaya dahil etmiştir. Bu bireylere 16 oturumluk bir eğitim programı uygulanmıştır. Bazı oturumlarda ailelerin de dahil edildiği çalışmada, ölçüm sonuçları göstermiştir ki verilen eğitim sosyal fobiyi azaltmada önemli derecede etkisi olmuştur. Bu etki bir yıllık takip çalışması sonucunda görülmüştür (Akt. Yüksel, 1997).

BÖLÜM III

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme araçlarının hazırlanması ve uygulanması ve verilerin çözümlenmesine yönelik olarak kullanılan istatistiksel teknikler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örneklem üzerine yapılan tarama düzenlemeleridir. Bu nedenle, araştırmada okul müdürlerinin, kendilerini ifade etme aracı olarak kullanılan sosyal beceri envanteri ile ölçülen sosyal beceri düzeyleri incelenmektedir.

Araştırmanın Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul İli Avrupa Yakasında bulunan toplam 86 özel ilköğretimokulunda görev yapan 86 müdür oluşturmaktadır. Evrenden ayrıca örneklem alınma yoluna gidilmemiştir. Çalışma evrenindeki deneklerin tümüne anket gönderilmiştir. Araştırmada evrenin İstanbul İli Avrupa yakası seçilmesinin nedeni olarak, araştırmacı uzun süre bu bölgelerde öğretmenlik görevi yapmış ve bazı sorunları yerinde gözleyebilmiştir. Ayrıca İstanbul İlinin büyük bir metropol olması araştırmacıyı böyle bir sınırlamaya sokmuştur. Avrupa yakasındaki tüm özel ilköğretimokullarındaki 86 müdüre ulaşılması amacıyla evrendeki tüm özel ilköğretimokulları araştırmaya dahil edilmişlerdir. İstanbul İli Avrupa yakası ilçelerindeki özel ilköğretimokullarının dağılımı Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Araştırma Evreninin Yapısı

İlçeler	Özel İlköğretimokulu	Müdür
Avcılar	1	1
Bağcılar	6	6
Bahçelievler	10	10
Bakırköy	11	11
Bayrampaşa	0	0
Beşiktaş	10	10
Beyoğlu	2	2
Büyükkçekmece	5	5
Çatalca	0	0
Eminönü	1	1
Esenler	3	3
Eyüp	1	1
Fatih	4	4
Gaziosmanpaşa	3	3
Güngören	5	5
Kağıthane	1	1
Küçükçekmece	4	4
Sarıyer	10	10
Silivri	2	2
Şişli	6	6
Zeytinburnu	1	1
Toplam	86	86

Kaynak : MEB İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ,1998

Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada örneklem alınmamış evrenin tamamına ulaşılmıştır.

Verilerin Toplanması

Sosyal beceri envanteri, 1998-1999 öğretim yılında belirlenen ilçelerdeki toplam 86 Özel ilköğretimokulu müdürüne gönderilmiştir. 86 anketten 68 anket cevaplandırılmıştır. Ancak, bu anketlerden sekizi çeşitli hatalar yüzünden araştırma sonucunu olumsuz etkilememesi açısından araştırmacı tarafından iptal edilmiştir. Geçerli anket sayısı toplamı 60 tır. Bu da evrenin %69.7'sini oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, ilköğretimokulları ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin sosyal becerileri, Riggio (1989) tarafından geliştirilen sosyal beceri envanteri (social skills inventory) ile ölçülmüştür. İlgili envanterin kullanılması için Yüksel'den izin alınmıştır. Bu araştırmacının uygun görmesi ile envanter kullanılmıştır.

Sosyal Beceri Envanteri (SBE),hem belirli sosyal beceri boyutlarını hem de bütün olarak sosyal becerileri ölçmek için kullanılan bir araçtır (Ekte sunulmuştur).

Doksan maddeden oluşan SBE kısa fakat, temel sosyal iletişim becerilerini değerlendirmek için ayrıntılı bir kendini tanımlama aracıdır. İlk olarak, kişilik sosyal psikoloji araştırmalarında kullanılmak üzere geliştirilen envanter sosyal becerileri altı alanda ölçmekte ve toplam sonuca ulaşabilmek için bütünsel boyutta ,sosyal becerileri yansıtmakta ve bütün olarak sosyal yeterliliği göstermektedir. SBE, kuramsal bir çerçevede belirli özelliklerde belirlenmiş hem sözlü hem de sözsüz alanlarda sosyal becerileri bütün olarak değerlendirilmektedir(Riggio,1989: s 2).

Sosyal Beceri Envanterinin (SBE) Güvenirliği

Envanterin guvenirlik ve gezerlik calismalari Riggio (1989) ve Yüksel (1997, ss 54-58) tarafından yapılmıştır; ve bu calışma da aynı sonuçlar esas alınmıştır.

SBE guvenirliğini bulmak için testin tekrarı ve iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. İki hafta ara ile yapılan testin tekrarı yöntemi ile 40 deneye uygulama yapılmıştır. Testin tamamından elde edilen guvenirlik katsayısı $r=0.94$ olarak bulunmuştur. Alt ölçeklerden elde edilen guvenirlik katsayıları ise 0.81 ile 0.96 arasında değişmektedir.(Riggio,1989)

Türkiye’de Yüksel tarafından SBE’nin guvenirliğini bulmak için testin tekrarı yöntemi ve iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. SBE, 53 üniversite öğrencisine dört hafta ara ile iki kez uygulanmış ve testin tekrarı yöntemi ile hesaplanan guvenirlik katsayısı tüm ölçek için $r=0.92$ bulunmuştur. Alt ölçeklerden elde edilen guvenirlik katsayıları ise 0.80 ile 0.89 arasında değişmektedir.182 öğrenciye uygulanan SBE Alpha katsayısı ise 0.85 olarak bulunmuştur .Alt ölçeklere göre elde edilen Alpha katsayıları ise 0.56 ile 0.82 arasında değişmektedir.

Sosyal Beceri Envanterinin (SBE) Geçerliği

Yüksel (1997) SBE’nin geçerlik çalışması olarak Kapsam ve benzer Ölçekler geçerliği olmak üzere iki yöntem kullanılmıştır. Kapsam geçerliliği ile ilgili çalışmada uzman kanısına başvurulmuştur. Alanda uzman olarak çalışan kişiler SBE’nin bütünü ile ilgili incelemeleri sonucu ölçeğin sosyal becerileri ölçebilecek nitelikte olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

Benzer Ölçekler Geçerliği: Bu çalışmada benzer ölçekler geçerliği için 1974 yılında Synder tarafından geliştirilen ve Bacanlı (1990) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Kendini Ayarlama Ölçeği (KAÖ) “Self Monitoring Scale” kullanılmıştır. İngilizce Bölümü ve Tarih Bölümü ikinci sınıf öğrencilerine Sosyal

Beceri Envanteri ve KAÖ birlikte uygulanmıştır. Her iki ölçekten elde edilen puanlar arasında .63 (n=37) korelasyon bulunmuştur. SBE'nin alt ölçekleri ile KAÖ puanları arasındaki korelasyon değerleri ise -.21 ile .57 arasında değişmektedir.

Ayrıca araştırmacı tarafından envanterin anlaşılabilirliğinin test edilmesi amacıyla İstanbul ilindeki çeşitli okullarda görev yapan 20 ilköğretimokulu ve lise müdürüne uygulanmıştır. Uygulama sırasında envanterdeki ifadelerin anlaşılır olduğu tespit edilmiştir. Anlaşılmasında güçlük çekilen birkaç madde açıklanarak envantere son şekli verilmiştir.

Elde edilen değerler SBE'nin sosyal becerileri ölçebilecek Geçerliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuçta, özet olarak Sosyal Beceri Envanteri'nin bu araştırmada kullanılacak düzeyde yeterince yüksek güvenilirliği ve geçerliği olduğu kanısına varılmıştır.

Alt Ölçeklerin Tanımlanması

SBE, sosyal becerileri, ikiye ayırarak ölçen altı ölçekten meydana gelmiştir. Bunlar, sosyal ve duygusal düzeydedir. Bunların her birinde kendini ifade edebilme, duyarlık ve kontrol boyutları değerlendirilmektedir. Kendini ifade edebilme, bireysel iletişimdeki beceriyi gösterir. Duyarlık, bireylerin iletişimlerinin ve birbirleri arasında oluşan iletişimin yorumlanmasını belirtir. Kontrol ise, sosyal durumda iletişim sürecini düzenlenebilme becerisini ifade eder. Bu altı ölçek aşağıda açıklanmaktadır.(Yüksel,1997)

Duyuşsal Anlatımcılık (Emotional Expressivity)

Duyuşsal anlatımcılık, bireylerin sözsüz olarak iletişim kurmalarını,özellikle duyuşsal mesajlarını göndermeyi ifade eder. Aynı zamanda, tutumların ve kişiler arası yönelimlerin sözsüz ifadesini de kapsar. Ayrıca duyuşsal ifadeleri tam olarak ifade edebilmeyi yansıtır. Duyuşsal anlatımcılığı

yüksek olan bireyler , hayat dolu ve duyuşsal platformda çok yüklüdürler ve bu kişiler diğerlerini etkileyebilirler; onlara ilham vererek, yeteneklerini duygularına aksettirebilirler.

Duygusal anlatımcılığı temsil eden örnek bir cümle : durgun geçen bir arkadaş toplantısını neşelendirebilirim.

Duyuşsal Duyarlık (Emotional Sensivity)

Duyuşsal duyarlık, başka bireylerin sözsüz iletişimini almayı ve bu alınanların anlamının anlaşılmasını belirtir. Hassas bireyler başkalarının ince imalarına tam olarak anlam verebilecek durumdadırlar. Aşırı hassas olanlar ise, diğer bireylerin içerisinde bulundukları durumları değerlendirirken fazla alıngan ve duyarlı olabilirler.

Duyuşsal duyarlığı temsil eden örnek bir cümle : Üzüntülü filmlerde bazen ağlarım.

Duyuşsal Kontrol (Emotional Control)

Duyuşsal kontrol ,duyuşsal ve sözsüz gösterimlerin düzenlenmesini ve kontrol edilmesini ifade eder. Kontrol mekanizması ,belirli duyguların taşınmasını ve bir maskenin arkasına gizlenmesini (üzüntülü görünmemek için gülen bir yüz ifadesine bürünmek) gösterir. Bu tip insanlar duygularını doğrudan göstermek yerine ,duygularını kontrol etmeye yönelirler.

Duyuşsal kontrole örnek bir cümle : Kendimi bir an neşeli ,hemen sonra üzüntülü gösterebilirim.

Sosyal Anlatımcılık (Social Expressivity)

Sosyal anlatımcılık, sözlü iletişimde olduğu kadar beden dilini kullanmada da başarılı olma ve çevresindekileri etkileme becerisidir. Bu becerisi yüksek olan bireyler, herhangi bir konuda konuşmayı başlatırken veya onu yönlendirirken bütün olarak dış görünüşleriyle de buna katılırlar.

Sosyal anlatımcılığa örnek cümle: hikaye anlatırken meseleyi anlatmak için genellikle çok jest yaparım.

Sosyal Duyarlılık(Social sensivity)

Sosyal duyarlılık, başkalarının sözlü iletişimlerini anlama ve yorumlama yeteneğini gösterir. Aynı zamanda bireyin duyarlılığını ve uygun sosyal davranışları belirleyen normların anlaşılmasını ifade eder. Toplumda duyarlı bireyler sosyal davranışlarında dikkatli,bilinçli ve kendi hareketlerinin uygunluğundan haberdardırlar.

Sosyal duyarlılığa örnek bir cümle: Bazen başkalarının bana söylediklerini sanki çok kişisel olarak alıyorum.

Sosyal Kontrol (Social Control)

Sosyal kontrol,sosyal olarak kendini gösterme rol oynamayı ifade eder. Sosyal kontrol becerileri iyi gelişmiş bireyler genellikle mahir,hünerli,sosyal ilişkilerinde kendinden emindirler .Her türlü sosyal duruma rahatça ayak uydurabilirler. Sosyal kontrol ,sosyal etkileşimde iletişimde iletişimin içeriği ve yönüne kılavuzluk etmede de önemlidir.

Sosyal kontrole örnek cümle :Grup davranışlarını yönlendirmede genellikle çok başarılıyım.

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package For Social Sciences) İstatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizi aşağıdaki gibi yapılmıştır.

Anketin birinci bölümünde yer alan okul müdürlerinin demografik yapılarına ilişkin verilerin frekans ve yüzdeleri tespit edilmiştir.

Okul müdürlerinin ankete verdikleri cevapların değerlendirilmesinde aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Okul müdürlerinin sosyal beceri düzeylerini belirleyebilmek için her bir alt sosyal beceri boyutunun ve toplam sosyal becerinin yüksek, orta ve düşük olarak düzeyleri, ortalama puanlardan standart sapma puanları çıkartılarak hesaplanmıştır (Riggio, 1989). Bunlar aşağıda verilmektedir.

TABLO 3.2

Sosyal Beceri Boyutlarının Düzeyleri

1. Duyuşsal Anlatımcılık Boyutu	Düşük Düzey	: 32.01 ve altı
	Orta Düzey	: 32.02 – 42.2
	Yüksek Düzey	: 42.21 ve üstü
2. Duyuşsal Duyarlık Boyutu	Düşük Düzey	: 37.78 ve altı
	Orta Düzey	: 37.39 – 47.68
	Yüksek Düzey	: 47.69 ve üstü
3. Duyuşsal Kontrol Boyutu	Düşük Düzey	: 30.75 ve altı
	Orta Düzey	: 30.76 – 40.28
	Yüksek Düzey	: 40.29 ve üstü

4. Sosyal Anlatımcılık Boyutu	Düşük Düzey	: 38.23 ve altı
	Orta Düzey	: 38.24 – 49.19
	Yüksek Düzey	: 49.2 ve üstü
5. Sosyal Duyarlık Boyutu	Düşük Düzey	: 33.39 ve altı
	Orta Düzey	: 33.40 – 43.46
	Yüksek Düzey	: 43.47 ve üstü
6. Sosyal Kontrol Boyutu	Düşük Düzey	: 28.89 ve altı
	Orta Düzey	: 28.9 – 36.1
	Yüksek Düzey	: 36.2 ve üstü
7. Toplam Sosyal Beceriler	Düşük Düzey	: 211.46 ve altı
	Orta Düzey	: 211.47 – 247.16
	Yüksek Düzey	: 247.17 ve üstü

Kaynak: Riggio, 1989

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlemesi sonucunda elde edilen bulgular ile bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almıştır. Bulgular alt problemlerin sırasına göre verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Birinci alt problem şöyle ifade edilmişti: Örnekleme giren deneklerin demografik özellikleri nasıl bir dağılım göstermektedir? Deneklerin; cinsiyetlerine, yaşlarına, branşlarına, mezun oldukları okullara ve katıldıkları kurs ve seminer sayısına göre dağılımları frekans ve yüzdeliklerle aşağıda tablolar biçiminde verilmiştir. Tablolardaki değerler, ayrıca açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Alt problem 1.1. Okul Müdürlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Okul müdürlerinin cinsiyete göre dağılımı değerleriyle Tablo 4.1'de görülmektedir.

Tablo 4.1.

Okul Müdürlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	33	55
Kadın	27	45
Toplam	60	100

Tablo 4.1’de de görüldüğü gibi, müdürlerin %55’ini erkekler oluşturmakta ve %45’ini ise kadınlar oluşturmaktadır.

Tablodaki bulgulardan, kadın ve erkek müdürler arasında %5’lik bir farkın bulunduğu anlaşılmaktadır. Özel okullardaki kadın müdürlerin oranının resmi okullardaki kadın müdürlerden oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum, kâr amacı da taşıyan özel okulların yönetiminde kadın müdürlerin; velilerle, öğrencilerle ve Milli Eğitim çevresiyle kuracakları ilişkilerde daha başarılı olacakları sayılıştısından kaynaklanabilir. Ayrıca tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de öğretmenlik ve okul yöneticiliğinin giderek kadın mesleği haline gelmekte olduğu sosyolojik bir gerçek olarak kabul edilebilir.

Alt problem 1.2. Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre Dağılımı

Okul müdürlerinin yaşlarına göre dağılımı Tablo 4.2’de yer almaktadır.

Tablo 4.2.

Okul Müdürlerinin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	f	%
25-35	2	3.3
36-45	33	55
46-55	25	41.7
56+	0	0
Toplam	60	100

Tablo 4.2’de de görüldüğü gibi, müdürlerin %3.3’ünü 25-35 yaş grubunun oluşturduğunu, %55’ini 36-45 yaş grubunun oluşturduğunu, %41.7’sini

46-55 yaş grubunun oluşturduğunu görmekteyiz. Görüldüğü gibi 56 ve üzeri yaş grubunda hiç müdür bulunmamaktadır.

Buna göre, müdürlerin %97'si 36-55 yaş grubunda toplanmaktadır. Araştırmanın İstanbul gibi bir büyük kentte yapıldığı düşünülürse, bu okullardaki öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mesleklerinin ilk yıllarını Anadolu'da ya da İstanbul'da geçeköndü bölgelerinde geçirdikten sonra bu okullara geldikleri ve belli bir yaş olgunluğuna ulaştıkları söylenebilir. Bu yaş olgunluğundaki öğretmenleri de benzer yaş grubundan bir müdürün yönetmesi oldukça uygun bir tercihtir. Yöneticilerin müdür atamalarında çok yaşlı ya da deneyimsiz öğretmenleri tercih etmedikleri söylenebilir.

Alt problem 1.3. Okul Müdürlerinin Branşlarına Göre Dağılımı

Okul müdürlerinin branşlarına göre dağılımı Tablo 4.3'de yer almaktadır.

Tablo 4.3.

Okul Müdürlerinin Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	f	%
Sınıf öğretmenliği	41	68.3
Türkçe	3	5
Sosyal	4	6.7
Fen	0	0
Matematik	0	0
Yabancı dil	6	10
Resim, Müzik, B.Eğitimi	5	8.3
Diğer branşlar	1	1.7
Toplam	60	100

Tablo 4.3’de de görüldüğü gibi, özel ilköğretim okulu müdürlerinin %68’inin branşının Sınıf Öğretmenliği, %5’inin branşının Türkçe, %6.7’sinin branşının Sosyal Bilgiler, %10’unun branşının Yabancı Dil, %8.3’ünün branşının Resim, Müzik, B.Eğitimi olduğu görülmektedir. Diğer branşlar %1.7 olarak dağılım göstermektedir. Fen Bilgisi ve Matematik Branşlarında hiç müdür bulunmamaktadır.

Araştırma sonucuna göre branş öğretmenlerinden ayrıca Fen Bilgisi ve Matematik branşlarının yönetimde yer almaması bu branş öğretmenlerinin özel ders verme olasılıklarının yüksek olması dolayısı ile yöneticilik için zamanlarının olmamasından yönetime talip olmayışlarıyla açıklanabilir.

Alt problem 1.4. Okul Müdürlerinin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı.

1.4. Okul müdürlerinin mezun oldukları okullara göre dağılımı Tablo 4.4’te görülmektedir.

Tablo 4.4.

Okul Müdürlerinin Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı

Okul türü	f	%
Üniversite ve 4 yıllık Yüksek okul	18	30
Üç yıllık Yüksek Okul	7	11.7
İki yıllık Yüksek Okul	33	55
Diğer	2	3.3
Toplam	60	100

Tablo 4.4’de de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin; %30’unu üniversite ve dört yıllık yüksekokullardan mezun müdürler, %11.7’sini üç yıllık yüksekokullardan mezun müdürler, %55’ini iki yıllık yüksekokullardan mezun müdürler, %3.3’ünü ise diğer okullardan mezun olan müdürlerin oluşturdukları anlaşılmaktadır.

Sınıf öğretmeni atama yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca 1990 öncesi iki yıllık yüksek okul mezunları sınıf öğretmeni, idareci olarak atanmaktaydı. Atamalar 1990 yılından itibaren 4 yıllık üniversite mezunu olma şartı getirilmiştir. Araştırmaya katılan müdürlerin kıdemleri göz önüne alındığında bulgu beklentiye uygun olarak ortaya çıkmıştır..

İlköğretim okullarında yoğunluk 1.-5. sınıflar arasında olduğundan yönetimde kıdemleri de dikkate alındığında 2 yıllık yüksek okul mezunlarının olması beklentiyi desteklemektedir.

Alt problem 1.5. Okul Müdürlerinin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımı.

Okul müdürlerinin yöneticilik kıdemlerine göre dağılımı Tablo 4.5'te görülmektedir.

Tablo 4.5.

Okul Müdürlerinin Yöneticilik Kıdemlerine Göre Dağılımı

Yöneticilik kıdemi	f	%
0-5 yıl	4	6.7
6-10 yıl	18	30
11-15 yıl	17	28.3
16-20 yıl	14	23.3
21-25 yıl	6	10
26+	1	1.7
Toplam	60	100

Toblo 4.5'de de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin %6.7'sini 0-5 yıl kıdem aralığında çalışmış müdürler oluşturmakta, %30'unu 6-10 yıl, %28.3'ünü 11-15 yıl , %23.3'ünü 16-20 yıl, %10'u 21-25 yıl ve %1.7'sini 26 yıl ve üstü çalışmış müdürler oluşturmaktadır. Müdürlerin bu hizmet süreleri kamudaki idarecilik sürelerini de kapsar. Genellikle işe alımlarda, atamalarda tecrübe önemli olduğundan, araştırma bulgusunun sonucu hakim anlayışı desteklemektedir.

Alt problem 1.6. Okul Müdürlerinin Katıldıkları Kurs-Seminer Sayısına Göre Dağılımı

Okul müdürlerinin katıldıkları kurs-seminer sayısına göre dağılımı Tablo 4.6'da görülmektedir.

Tablo 4.6.

Okul müdürlerinin Katıldıkları Kurs-Seminer Sayısına Göre Dağılımı

Katıldığı Seminer-Kurs	f	%
Hiç	0	0
1	4	6.7
2-3	36	60
4-5	17	28.3
6 ve daha çok	3	5
Toplam	60	100

Tablo 4.6'da da görüldüğü gibi, okul müdürlerinin %6.7'si bir defa alanları ile ilgili seminere katıldığını belirtmiş, %60'ı 2-3 defa seminere katıldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca %28.3'ü 4-5 defa seminere katıldıklarını, %5'i ise 6 ve daha fazla seminere katıldıklarını belirtmişlerdir. Kurs ve seminerlere hiç katılmayan müdür yoktur. Bu sonuç müdürlerin kıdemleri gözönüne alındığında normaldir.

Ancak araştırma konusuna yönelik içerik ve uygulama anlamında kurs seminer aldıkları belirsizdir. Araştırmanın diğer boyutlardaki bulgularına göre müdürler örgütsel ve teknik yeterliliklerin yanında daha yoğun insani, sosyal beceri yeterlikleri içeren hizmetçi –eğitim programları verilmesi ihtiyacı çağımızın yönetim anlayışının gereğidir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci Alt problem şöyle ifade edilmişti: “Okul müdürlerinin sosyal becerileri;

- 1- Duyusal anlatımcılık
- 2- Duyuşsal duyarlık
- 3- Duyuşsal kontrol
- 4- Sosyal anlatımcılık
- 5- Sosyal duyarlık
- 6- Sosyal kontrol

alt boyutlarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir?”

Bu boyutlara ilişkin bulgular aşağıda her boyut için ayrı ayrı tablolar halinde verilmekte, açıklanmakta ve yorumlanmaktadır.

Alt problem 2.1. Okul müdürlerinin sosyal yeterlik becerilerinin bir boyutu olan “duyuşsal anlatımcılık” yüksek, orta ve düşük düzeyler arasında nasıl dağılmaktadır?

İkinci alt problemin bu boyutuna ilişkin bulgular, Tablo 4.7’de yer almaktadır. İlgili tabloda okul müdürlerinin duyuşsal anlatımcılık boyutuna ilişkin algıları gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle Tablo 4.7’de yer almaktadır. Bu değerler; yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç düzeyde ifade edilmiştir.

Tablo 4.7.

Okul Müdürlerinin Duyuşsal Anlatımcılık Düzeyleri

Düzyey	f	$\bar{x}$	ss
Yüksek	11	45.45	1.57
Orta	39	36.48	2.65
Düşük	10	30.40	1.07

Tablo 4.7’de de görüldüğü gibi, ortalamaların düzeylerine göre dağılımı şöyledir; Yüksek düzey 45.45, orta düzey 36.48, düşük düzey 30.40’tır. Frekansların düzeylerine göre dağılımı ise; yüksek düzey 11, orta düzey 39, düşük düzey 10’dur. Buna göre okul müdürlerinin yaklaşık üçte ikisi orta düzeyde yer alırken, üçte biri de yüksek ve düşük düzeyde birbirine yakın değerlerde dağılım göstermiştir denilebilir. Bu bulgulara dayanarak, müdürlerin, “duyuşsal anlatımcılık” beceri düzeylerinin büyük ölçüde orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Bu durum, okul müdürlerinin geleneksel ve yetke yönü ağır basan aile ve toplumsal çevresinden gelmelerinin sonucu olabilir. Bu aslında, gelişmekte olan bir toplumun ortalama insan tipolojisi olarak değerlendirilebilir.

Alt problem 2.2. Okul müdürlerinin sosyal yeterlik becerilerinin bir boyutu olan “duyuşsal duyarlık” yüksek, orta ve düşük düzeyler arasında nasıl dağılmaktadır?

İkinci alt problemin bu boyutuna ilişkin bulgular, Tablo 4.8’de yer almaktadır. İlgili tabloda okul müdürlerinin duyuşsal duyarlık boyutuna ilişkin algıları gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle Tablo 4.8’de yer almaktadır. Bu değerler; yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç düzeyde ifade edilmiştir.

Tablo 4.8.

Okul Müdürlerinin Duyuşsal Duyarlık Düzeyleri

Düzyey	f	$\bar{x}$	ss
Yüksek	13	49.92	1.32
Orta	37	42.08	2.21
Düşük	10	34.60	1.42

Tablo 4.8’de de görüldüğü gibi, ortalamaların düzeylerine göre dağılımı şöyledir; Yüksek düzey 49.92, orta düzey 42.08 düşük düzey 34.60’tır. Frekansların düzeylerine göre dağılımı ise; yüksek düzey 13, orta düzey 37, düşük düzey 10’dur. Buna göre okul müdürlerinin yaklaşık üçte ikisi orta düzeyde yer alırken, üçte biri de yüksek ve düşük düzeyde birbirine yakın değerlerde dağılım göstermiştir denilebilir. Bu bulgulara dayanarak, müdürlerin, “duyuşsal duyarlık” beceri düzeylerinin büyük ölçüde orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Bu boyutta elde edilen bulgu; okullarda klasik yönetici anlayışının egemen oluşunun bir yansıması olarak açıklanabilir. Klasik anlayışta disiplin baskın kavramdır. Duyuşsal duyarlığın bu kavramı zedeleyebileceği düşünülebilir. Başka bir ifadeyle, zayıflık olarak algılanabilir.

Alt problem 2.3. Okul müdürlerinin sosyal yeterlik becerilerinin bir boyutu olan “duyuşsal kontrol” yüksek, orta ve düşük düzeyler arasında nasıl dağılmaktadır?

İkinci alt problemin bu boyutuna ilişkin bulgular, Tablo 4.9’da yer almaktadır. İlgili tabloda okul müdürlerinin duyuşsal kontrol boyutuna ilişkin algıları gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle Tablo 4.9’da yer almaktadır. Bu değerler; yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç düzeyde ifade edilmiştir.

Tablo 4.9.

Okul Müdürlerinin Duyuşsal Kontrol Düzeyleri

Düzey	f	$\bar{x}$	ss
Yüksek	4	43.50	1.73
Orta	50	36.22	2.16
Düşük	6	24.33	3.61

Tablo 4.9’da da görüldüğü gibi, ortalamaların düzeylerine göre dağılımı şöyledir; Yüksek düzey 43.50, orta düzey 36.22 düşük düzey 24.33’tür. Frekansların düzeylerine göre dağılımı ise; yüksek düzey 4, orta düzey 50, düşük düzey 6’dır. Buna göre okul müdürlerinin yaklaşık üçte ikisi orta düzeyde yer alırken, üçte biri de yüksek ve düşük düzeyde birbirine yakın değerlerde dağılım göstermiştir denilebilir. Bu bulgulara dayanarak, müdürlerin, “duyuşsal kontrol” beceri düzeylerinin büyük ölçüde orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Duyuşsal kontrol, duyuşsal ve sözsüz gösterimlerin düzenlenmesini, kontrolünü ifade eder. Yaşantıların yüz yüze insan ilişkileri ile aktığı okullarda, duyuşsal kontrol becerisi uygun tutum sergilemeyle ilişkilidir. Müdürün bu becerisinin yüksek olması okulun havası bakımından daha olumludur. Bulguya göre müdürler duyuşsal kontrol boyutunda yüksek düzeyde maharet gösterememektedirler.

Alt problem 2.4. Okul müdürlerinin sosyal yeterlik becerilerinin bir boyutu olan “sosyal anlatımcılık” yüksek, orta ve düşük düzeyler arasında nasıl dağılmaktadır?

İkinci alt problemin bu boyutuna ilişkin bulgular, Tablo 4.10’de yer almaktadır. İlgili tabloda okul müdürlerinin sosyal anlatımcılık boyutuna ilişkin algıları gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle Tablo 4.10’da yer almaktadır. Bu değerler; yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç düzeyde ifade edilmiştir.

Tablo 4.10.

Okul Müdürlerinin Sosyal Anlatımcılık Düzeyleri

Düzyey	f	$\bar{x}$	ss
Yüksek	13	52.00	2.04
Orta	39	42.53	2.78
Düşük	8	36.00	0.75

Tablo 4.10’da da görüldüğü gibi, ortalamaların düzeylerine göre dağılımı şöyledir; Yüksek düzey 52.00, orta düzey 42.53 düşük düzey 36.00’dır. Frekansların düzeylerine göre dağılımı ise; yüksek düzey 13, orta düzey 39, düşük düzey 8’dir. Buna göre okul müdürlerinin yaklaşık üçte ikisi orta düzeyde yer alırken, üçte biri de yüksek ve düşük düzeyde birbirine yakın değerlerde dağılım göstermiştir denilebilir. Bu bulgulara dayanarak, müdürlerin, “duyuşsal anlatımcılık” beceri düzeylerinin büyük ölçüde orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Eğitim örgütlerinde, süreç belli yerleşik davranış kalıplarıyla yürütülür. Beden dilinin sosyal anlatımı desteklemede kullanılması sık rastlanabilen bir durum değildir. Araştırmanın bulgusu yaşanan gerçekliği işaret etmektedir.

Alt problem 2.5. Okul müdürlerinin sosyal yeterlik becerilerinin bir boyutu olan “sosyal anlatımcılık” yüksek, orta ve düşük düzeyler arasında nasıl dağılmaktadır?

İkinci alt problemin bu boyutuna ilişkin bulgular, Tablo 4.11’de yer almaktadır. İlgili tabloda okul müdürlerinin sosyal duyarlık boyutuna ilişkin algıları gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle Tablo 4.11’de yer almaktadır. Bu değerler; yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç düzeyde ifade edilmiştir.

Tablo 4.11.

Okul Müdürlerinin Sosyal Duyarlık Düzeyleri

Düzye	f	$\bar{x}$	ss
Yüksek	6	47.33	2.59
Orta	47	38.59	3.10
Düşük	7	29.71	1.60

Tablo 4.11’de de görüldüğü gibi, ortalamaların düzeylerine göre dağılımı şöyledir; Yüksek düzey 47.33, orta düzey 38.59 düşük düzey 29.71’dir. Frekansların düzeylerine göre dağılımı ise; yüksek düzey 6, orta düzey 47, düşük düzey 7’dir. Buna göre okul müdürlerinin yaklaşık üçte ikisi orta düzeyde yer alırken, üçte biri de yüksek ve düşük düzeyde birbirine yakın değerlerde dağılım göstermiştir denilebilir. Bu bulgulara dayanarak, müdürlerin, “sosyal anlatımcılık” beceri düzeylerinin büyük ölçüde orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Okul müdürünün bu boyutta yüksek düzeyde yeterli olması, beraberinde okulun Toplumsal işlevinin gelişmesine de katkı sağlayacaktır. Toplumsal dayanışma açısından da sosyal duyarlık becerisinin yüksek olması bu bağlamda önem arz etmektedir.

Alt problem 2.6. Okul müdürlerinin sosyal yeterlik becerilerinin bir boyutu olan “sosyal kontrol” yüksek, orta ve düşük düzeyler arasında nasıl dağılmaktadır?

İkinci alt problemin bu boyutuna ilişkin bulgular, Tablo 4.12’de yer almaktadır. İlgili tabloda okul müdürlerinin sosyal kontrol boyutuna ilişkin algıları gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle Tablo 4.12’de yer almaktadır. Bu değerler; yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç düzeyde ifade edilmiştir.

Tablo 4.12.

Okul Müdürlerinin Sosyal Kontrol Düzeyleri

Düzyey	f	$\bar{x}$	ss
Yüksek	10	37.50	0.52
Orta	36	32.66	2.42
Düşük	14	26.35	1.27

Tablo 4.12’de de görüldüğü gibi, ortalamaların düzeylerine göre dağılımı şöyledir; Yüksek düzey 37.50, orta düzey 32.66 düşük düzey 26.35’dir. Frekansların düzeylerine göre dağılımı ise; yüksek düzey 10, orta düzey 36, düşük düzey 14’dür. Buna göre okul müdürlerinin yaklaşık üçte ikisi orta düzeyde yer alırken, üçte biri de yüksek ve düşük düzeyde birbirine yakın değerlerde dağılım göstermiştir denilebilir. Bu bulgulara dayanarak, müdürlerin, “duyuşsal anlatımcılık” beceri düzeylerinin büyük ölçüde orta düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Sosyal kontrol beceri boyutu yöneticilerin “insan ilişkileri yaklaşımı” bakımından donanımlı olmaları ile ilişkilidir. Çağdaş yönetim kuramlarının özümsebilmesi; müdürlerin bu boyuttaki beceri düzeylerini daha da yükseltecektir. Ülkemizde müdürlerin eğitim yönetimi bilgileriyle yeterince donanımlı olmamaları ile bulgu sonucunun orta düzeyde olması bu açıdan anlamlı bir ilişkiye işaret etmektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Üçüncü alt problem şöyle ifade edilmişti: Okul müdürlerinin, sosyal beceri yeterlik düzeyleri nedir ?

Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular Tablo 4.13’te sıralanmıştır.

İlgili Tabloda okul müdürlerinin sosyal beceri boyutlarına ilişkin algıları gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle yer almaktadır.

Tablo 4.13.

**Okul Müdürlerinin Sosyal Beceri Düzeylerinin Frekans Aritmetik
Ortalama ve Standart Sapmaları**

SB Düzeyi		1.Boyut	2.Boyut	3.Boyut	4.Boyut	5.Boyut	6.Boyut	Toplam
	f	11	13	4	13	6	10	10
Yüksek	$\bar{x}$	45.45	49.92	43.5	52.00	47.33	37.5	259.00
	ss	1.57	1.32	1.73	2.04	2.25	0.52	9.56
	f	39	37	50	39	47	36	44
Orta	$\bar{x}$	36.48	42.08	36.22	42.53	38.59	32.66	226.61
	ss	2.65	2.21	2.169	2.78	3.10	2.42	14.56
	f	10	10	6	8	7	14	6
Düşük	$\bar{x}$	30.40	34.60	24.33	36.00	29.71	26.35	199.66
	ss	1.42	1.42	3.61	0.75	1.60	1.27	7.61

Tablo 4.13'te de görüldüğü gibi, müdürlerinin her bir alt sosyal beceri boyutunda yüksek, orta ve düşük olarak beceri düzeyleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde, okul müdürlerinin büyük çoğunluğunun (n=44) orta düzeyde ($\bar{X}$ =226.61, SS=14.56) sosyal beceriye sahip oldukları görülmektedir.

Sosyal beceriler, bireyler arasında sağlıklı insan ilişkilerinde ve etkili iletişim kurmada önemli olduğu için, özellikle eğitim örgütlerinde çalışanların bu becerilere daha fazla sahip olmaları gerekmektedir. Okul müdürleri, içinde bulundukları sosyal etkileşim sürecinden dolayı üstlerinden, astlarından ve çevredeki ilgili diğer kişilerden olumlu tepkiler getirecek ve olumsuz tepkilerin gelmesini engelleyecek sosyal becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu nedenle müdürlerin, diğer insanlarla etkileşimi mümkün kılacak, sosyal açıdan kabul edilebilir ve öğrenilmiş davranışlar olarak tanımlanan sosyal becerilerde vasat olmaları, onların insan ilişkileri ve iletişim becerilerinde yüksek yeterlik düzeyinde olmadıklarını göstermektedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Dördüncü Alt Problem şöyle ifade edilmişti : Okul Müdürlerinin en fazla ve en az sahip oldukları sosyal beceri alt boyutları hangileridir ?

Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular Tablo 4.14'te sıralanmıştır. İlgili Tabloda okul müdürlerinin sosyal beceri alt boyutlarına ilişkin algıları, gerekli istatistiki işlemler yapılarak frekans, ortalama ve standart sapma değerleriyle yer almaktadır. Bu değerler; en yüksekten düşüğe göre sıralanmıştır.

Tablo 4.14.

Okul Müdürlerinin Sosyal Beceri Boyutlarının En Yüksekten En Düşüğe Doğru Sıralanışı

Sosyal Beceri Boyutu	f	$\bar{X}$	ss
4. Boyut Sosyal Anlatımcılık	60	43.51	5.47
2. Boyut Duyuşsal Duyarlılık	60	42.53	5.14
5. Boyut Sosyal Duyarlılık	60	38.43	5.03
1. Boyut Duyuşsal Anlatımcılık	60	37.11	5.09
3. Boyut Duyuşsal Kontrol	60	35.51	4.75
6. Boyut Sosyal Kontrol	60	32.00	4.10
Toplam 6 Boyut Sosyal Beceriler	60	229.31	17.84

Tablo 4.14'te de görüldüğü gibi, sosyal anlatımcılık beceri boyutu en yüksek çıkmıştır ($\bar{X}=43.51$, $SS=5.47$). Yani, okul müdürleri sosyal beceri boyutlarından sosyal anlatımcılık becerisine en fazla sahiptirler. Duyuşsal kontrol ($\bar{X}=35.51$, $SS=4.75$) ile sosyal kontrol ($\bar{X}=32.00$, $SS=4.10$) becerilerine de en az sahiptirler.

Sosyal anlatımcılık (Social Expressivity), sözlü iletişimde olduğu kadar beden dilini kullanmada da başarılı olma ve çevresindekileri etkileme becerisidir. Bu

becerisi yüksek olan bireyler, herhangi bir konuda konuşmayı başlatırken veya onu yönlendirirken bütün olarak dış görünüşleriyle de buna katılırlar. Sosyal olarak kendini gösterme rol oynamayı ifade eder. Sosyal anlatımcılık becerileri iyi gelişmiş bireyler genellikle mahir, hünerli, sosyal ilişkilerinde kendinden emindirler (Riggio, 1989: 2). Her türlü sosyal durumu rahatça ifade edebilirler. Mesajları daha etkili olarak hedef kişi ve topluluğu iletebilirler bu anlamda iletişim süreci daha renkli ve dinamiktir. O halde, sosyal anlatımcılık becerisi, liderlik rollerine geçişi sağlayan önemli yöneticilik nitelikleri olarak düşünülebilir. İletişim sürecinin odağında yer alan okul müdürlerinin en yüksek sosyal anlatımcılık becerilerine sahip olma beklentisini araştırmadaki bulgu işaret etmektedir.

Ancak okul müdürlerinin, sosyal kontrol becerisine en az sahip olmaları onların sosyal rollerini yerine getirmelerinde sıkıntılı olduklarını düşük yeterliliklerini göstermektedir. bu durumun karar mekanizmalarının olumsuz etkilenmesine neden olacağı düşünülebilir. Bu özel okulları finanse eden kişi ve grupların mevcut olması ile de ilişkilendirilebilir. Sosyal kontrol becerisinin düşük olması müdürlerin etkililiği bakımından yeterince inisiyatif kullanamamalarını doğurabilir. Oysa günümüz çağdaş yöneticiliğine karşılık kullanılan; liderlik kavramı, vizyon sahibi olma, kurum misyonu oluşturma gibi karizmatik işlevler içermektedir.

Yine, duyuşsal kontrol boyutunun düşük düzeyde olması, okulda prosedürün gerçekleşirken sıkıntılar yaşanacağı olasılığını güçlendirmektedir. Duyuşsal kontrol, duyuşsal ve sözsüz gösterimlerin düzenlenmesini ve kontrolünü anlatır. Okul müdürü insan ilişkilerinde subjektif duygu ve düşüncelerinden, önyargılarından arınmış, dürtülerini, öfkelerini kontrol edebilen, nesnel, adil, güvenilir görünümde olabilmeli bu boyutta da beceri düzeyi yüksek olmalıdır.

BÖLÜM V

ÖZET, YARGI VE ÖNERİLER

Özet

Eğitim örgütlerinin yeniden yapılanmasıyla ilgili çalışmaların ve okula dayalı yönetimin önem kazandığı günümüzde okul müdürlerinin görevlerini etkin olarak yerine getirebilmeleri için, her yönden donanımlı olmaları gerekmektedir. Sözlü ve yazılı iletişim, sorun çözme, kişilerarası etkileşim, esneklik, vizyon sahibi olabilme, liderlik, liderliği sürdürebilme ve teknik yeterlilikler gibi temel yeterliliklere sahip olmalıdırlar.

Bunun için ,okul müdürlerinin, sosyal yeterliğin göstergeleri olan sosyal beceri düzeyleri yüksek olmalıdır. Sorumluluk alma, güvenilir olma, gerçeği söyleme, nazik ve ince olma, olumlu düşünce, coşku ve dostluk ifade etme, konuşmayı başlatma, kendini tanıtmaya, özür dileme, talimat verme, gruplarda/etkinliklerde başkalarına katılma, kompliman yapma, başkaları konuşurken dinleme ve karşılık verme, talimatlara uyma, olumsuz geri bildirimi alma, başkalarının duygularını anlama, problem çözme gibi sosyal beceriler okul müdürlerini yeterliğe ve mükemmelliğe doğru götürmede büyük öneme sahiptir.

Bu nedenle, bu çalışmada Özel ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin sosyal beceri, yeterlik düzeylerinin neler olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca bu ana problem altında şu alt problem incelenmiştir.

1- Özel ilköğretim okullarında görev yapan müdürlerin demografik özellikleri nasıl bir dağılım göstermektedir?

2- Okul müdürlerinin sosyal becerileri;

a) Duyuşsal anlatımcılık

b) Duyuşsal duyarlık

Araştırmanın sonuçlarına göre; günümüzde artık geleneksel yöntemlerin çağdaş yönetimde geçerli olamayacağına işaret etmektedir. Yaşadığımız zaman diliminde Eğitim Yöneticiliği Biliminin anlam ve önemini bir kez daha yinelemekte yarar vardır.

Bilgi çağına entegre olacak kitleleri yetiştirmek gibi önemli bir işleve sahip okulların yöneticilerinin de bilgi çağını özümseyebilecek donanımının, yeterliliklerinin olması gerekir.

Bundan böyle uygulanacak, Eğitim politikalarının eğitim yöneticisi yetiştirme alanında; yönetim bilimi perspektifinin esas alınması daha yetkin yönetici ve toplumu da beraberinde getirecektir.

Öneriler

Uygulamacılar İçin Öneriler

1- Okul müdürlerinin sosyal beceri düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada elde edilen bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan müdürlerin (n=60) orta düzeyde ($\bar{X}$:229.31, SS=17.84) sosyal beceriye sahip oldukları görülmektedir. Okul müdürlerinin sosyal becerileri, çeşitli hizmet içi eğitim programları düzenlenerek geliştirilmelidir. İçerik anlamında, sosyal beceri yeterliği ni kazandıracak nitelikte eğitim programları hazırlanmalıdır.

2- Okul müdürlerinin duyuşsal ve sosyal anlatımcılık ile ilgili becerilerini, onların sözsüz etkileşimde olduğu gibi sözlü iletişim yetenekleriyle de ilgilidir. Kendini ifade etme, çevredeki güçlerin katılımı ve birleşmesini teşvik etme ve onları bu yönde güdüleme de müdürlerin iletişim becerileri ölçüsünde gerçekleşecektir. Ancak bulgularda bu becerilerin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Müdürlerin sözlü ve sözsüz iletişim becerilerinin geliştirilmesi için hizmet içi eğitim programlarında bu alanlara ağırlık verilmelidir.

- c) Duyuşsal kontrol
- d) Sosyal anlatımcılık
- e) Sosyal duyarlık
- f) Sosyal kontrol

alt boyutlarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir.

3- Özel ilköğretim okul müdürlerinin sosyal beceri yeterlik düzeyleri nedir?

4- Özel ilköğretim okul müdürlerinin en fazla ve en az sahip oldukları sosyal beceri boyutları hangileridir?

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul İli Avrupa yakası sınırları içinde bulunan toplam 86 özel ilköğretim okulunda görev yapan 86 müdür oluşturmaktadır. Avrupa yakasındaki tüm özel ilköğretim okulundaki 86 müdüre ulaşılmış ve evreni bu okullardaki müdürler oluşturmıştır.

Veri toplamak amacıyla Riggio (1986) tarafından geliştirilen sosyal beceriyi ölçen Sosyal Beceri Envanteri, Türkçe'ye uyarlanarak, 1998-1999 öğretim yılında İstanbul İli Avrupa yakası Özel ilköğretim okullarında çalışan okul müdürlerine uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS adlı bilgisayar programından yararlanılmış ve sonuçlar bu doğrultuda açıklanmıştır. Genel tarama modeli kullanılan araştırma sonuçlarında, bütün alt problemlerde ortak olan sonuç, Özel ilköğretim okulu müdürlerinin orta düzeyde beceri yeterliklerine sahip olduğu gözlenmiştir. Bu çıkan sonuçlara uygun olarak da öneriler geliştirilmiştir.

Yargı

Bu araştırmanın bulgularına göre şu yargılara varılmıştır:Okul müdürlerinin sosyal beceri düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı bu çalışmada elde edilen bulgulara bakıldığında, araştırmaya katılan müdürlerin (n=60) orta düzeyde ($\bar{X}$:229.31, SS=17.84) sosyal beceriye sahip oldukları görülmektedir.

3- Okul müdürlerinin, duyuşsal ve sosyal duyarlılıkla ilgili becerileri, diğer insanlara gösterilen ilgiyle ve mesleki ilişkilerde diğerlerine danışma ve onlarla tartışma yeteneği ile ilişkilidir. Araştırma sonuçlarına göre müdürlerin bu becerilerinin de orta düzeyde olduğu görülmektedir. Duyarlık eğitimi, ekip kurma vb. yetiştirme teknikleriyle müdürlerin duyuşsal ve sosyal duyarlılıkları geliştirilmelidir.

4- Duyuşsal ve sosyal kontrol ise, liderlik rollerine geçişi sağlayan önemli yöneticilik nitelikleri olarak düşünölebilir. Duyuşsal ve sosyal kontrol becerileri düzenli ve temel iletişim ağlarını, çevredeki ilgili kişilerin durumlarını öğrenmede önemlidir. Bu becerilerin de hizmet içi eğitimde, düzenlenecek beceri eğitim programlarıyla geliştirilmesi gerekmektedir. Okul müdürünün kendi skalasını oluşturup kendini gözlemleyerek, kendine rapor etmesinin önemi bireyde içselleştirilmelidir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1- Bu araştırma İstanbul İli Özel ilköğretim okul müdürlerinin mevcut sosyal beceri yeterliğini belirlemeye yöneliktir. Yönetimin insan ilişkileri ayağında, sosyal beceri eğitiminin öneminin kavranabilmesi için, araştırmacılar Sosyal Beceri Eğitimi bağımsız değişken olarak ele alıp, bu eğitimi alan ve almayan grupların sonuçlarını karşılaştırmalı değerlendirebilir. Bu sonuçlar beraberinde getireceği diğer araştırmalara da ışık tutabilir.

2- Sosyal Beceri Yeterlik düzeyini oluşturan alt boyutların içerik anlamında sonuca etkileri bireysel özellikler dikkate alınarak derinleştirilebilir.

3- Sosyal Beceri Yeterlik düzeyleri üzerinde toplumun kültürel yapısının etkisi araştırılabilir.

4- Bu konuda bir araştırma, devlet ilköğretimokullarında yapılarak sonuçları özel ilköğretimokullarıyla karşılaştırılarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalm, A. **Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği**. Ankara: Pegem, Personel Geliştirme Merkezi Yayın No:10.1995
- Adalı, O. **Yüksek Öğretimde Sözlü ve Yazılı Anlatım** İzmir: Aydın Yayınevi.1982
- Akkök, F. **İlköğretimde Sosyal Becerilerin Geliştirilmesi Öğretmen El Kitabı**. MEB Yayını. Ankara: MEB Basımevi.1996
- Argyle, M. **Social Skills and The Analysis of Situations and Conversations** In R.hollin and P.Trowler (Eds) **Handbook of Social Skills Training**. Vol 2. Oxford: Pergamon, Clinical Applications and New Directions.1986
- Arkonaç, S. **Sosyal Psikoloji** İstanbul.: Alfa Yayınları.1998
- Ateş, N. **Örgütsel ve Yönetimsel Etkinliğe Ulaşmada İletişimin Rolü** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ankara.1991
- Aydın, G. **Sosyal Başarı Eğitimi İle Sosyal Beceri Eğitiminin Çocuklarda Öğrenilmiş Çaresizlik Davranışının Ortadan Kaldırılmasına Etkisi**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ankara: 1985
- Aydın, M. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.1991
- Bacanlı, H. **Kedini Ayarlama Becerisinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü).1990
- _____ : "Sosyal Zeka" **Eğitim Dergisi**, Sayı: 7, 46-53.1994
- _____ : **Sosyal Beceriler ve Eğitimi** Ankara: Nobel Yayınları.1999
- Baransel, A. "Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi", **İşletme Fakültesi Dergisi** C.17 Sayı 2. İstanbul:1988
- Başaran, İ.E. **Yönetimde İnsan İlişkileri. Yönetimsel Davranış** Ankara: Kadioğlu Matbaası.1992

- Baysal,A. **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar** İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.1981
- Becker ve Diğerleri **Social Skills Training Treatment For Depression**. New York: Pergamont Press.1987
- Bursalıoğlu,Z. **Eğitim Yöneticisinin Yeterlilikleri**. Ankara: A.Ü.Eğitim Fakültesi Yayınları No:93.1981
- _____.**Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: A.Ü.Eğitim Fakültesi yayınları No:107.1982
- _____.**Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**. Ankara: Pegem Yayını No:1.1994
- Cartledge,G. Milburn,J.F. “Social Skills Assesment and Teaching in The Schools” In T.R.Kratochwill (Ed). **Advances in School Psychology**, Vol 3. (pp.175-235). London: Lawrence Erlbaum Ass.1983
- Coşkuner,A. **Örgütlerde İletişim Becerileri Geliştirme Eğitiminin İş Doyumuna Etkisi** (Yayınlanmamış Doktora Tezi). A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1994
- Çelik, V. **Eğitimsel Liderlik**. Ankara: Pegem Yayınları.1999
- DeVito,A. **The Interpersonal Communication Book**. 6th, edition. Harper Collins Publishers. New York.1992
- Dökmen,Ü. “Empatinin yeni bir modele dayanılarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi” **Ankara Üniversitesi. EBF Dergisi**. 21, 1-2.135,190.1988
- Drucker,P.E. **Yeni Gerçekler**. İş Bankası Yayınları, Ankara.1996
- Elias,M.J. ve Clabby,J.F **Social Decision-Making Skills: A Curriculum guide for the elementary grades**. Rockville, MD: Aspen.1989
- Erkan,H. **Bilgi Toplumu**. İş Bankası Yayınları, Ankara.1997
- Fromm,E. **Sahip olmak ya da olmak** Arıtan yayınları – İstanbul.1994
- Geçtan,E. **Çağdaş Yaşam ve Normaldışı Davranışlar**. Ankara: Maya Yayınları.1982
- Goldstein,A.P. **The Prepare Curriculum**. Champaign. IL.Research Press.

- Gresham,F.M. "Best Practices in Social Skills Training", In A. Thomas and J.Grimes (eds). **Best Practices in School Psychology-II**, (pp.675-709). Washington D.C., National Association of School Psychologists.1990
- Güçlü,N. "Eğitim Lideri Olarak Okul Yöneticisi", **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı: 134, 50-55.1996
- _____ : "Okul Yöneticilerinin Sosyal Yeterlikleri" Yayınlanmamış Araştırma. Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi.1997
- Gürsel,M. **Endüstri Meslek Lise Müdürlerinin Yeterlikleri** (Yayınlanmamış Doktora Tezi, S.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konyal.1988
- Hargie,O. **Handbook of Communication Skills**. New York U.Press N.Y.1986
- Jenson, Sloane & Young **Applied Behavior Analysis in Education. A Structured Reaching Approach**. New Jersey. Prennace Hall.1988
- Kagan,C. "Social Problem Solving and Social Skills Training" **British Journal of Clinical Psychology**, 23, 161-173.1984
- Kaya,Y. K. **Eğitim Yönetimi. Kuram ve Türkiye'deki Uygulama**. Ankara. Set Ofset Matbaacılık.1979
- Kelly,J.A. **Social Skills Training: A Practical Guide For Interventions**. New York: Springer Publishing Company Inc.1982
- Kepçeoğlu,M. **Psikoloji Danışma ve Rehberlik**. Onuncu Baskı. Ankara: Özerler Matbaası.1996
- Kimble, B.B. "A Study of The Relationship of Principal's Perceived Self-Concept and Principal's Perceived Communication Style".1986
- Marlowe,H "Social Intelligence: Evidence For Multidimensionality And Construct Indepence", **Journal of Educational Psychology**, 78 (1), 52-58.1986
- McFall R.M. "A Review and Reformulation of the Concept of Social Skills" **Behavioral Assesment**, 4, 256-267.1982
- Middlehurst,R. "Leadership, Quality and Institutional Effectiveness" **Quality of Education**. 49(3), 267-285. 1995

- Owens,G.R. **Organizational Behaviour in Education**. New York Jersey: Prentice Hall, Englewood.1991
- Priestly,P., Mc Gruire,J., Flegg,D., Hemsley,V. Ve Welhalm,D. **Social Skills And Personal Problem Solving A Handbook of Methods**. Taistock-Routledge.1989
- Purrington,G. **Administrator Competencies and Organizational Effectiveness**. Paper Presented at The Annual Meeting of The American Educational Research Association. Illionis: Chicago.1968
- Riggio,E. "Assesment of Basic Social Skills", **Journal of Personality and social Psychology**, 51(3), 649-660.1986
- _____ : **Manual For Social Skills Inventory**, Palto Alto, Ca.Consulting Psychologist Press.1989
- Susar,F. **Bir Yönetici Modeli Olarak Özel Okul Yöneticileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü.1993
- _____ : "Özel Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri ve İşletme Yönetimi Konusundaki Bilgilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma", İstanbul: Yaşadıkça Eğitim Dergisi, sayı:46.1996
- Sümer, Z.H. **The Effect of Social Skills Training on Social Skills and Sociometric Status of Primary School Students**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.1999
- Voltan,Acar,N. **Grupla Atılganlık Eğitiminin Bireyin Atılganlık Düzeyine Etkisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.1980
- Yüksel,G. **Sosyal Beceri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Beceri Düzeyine Etkisi** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.1997

EKLER

1. Anket

2. İzinler



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI :B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 70
KONU:Anket (Serpil KARA)

29/01/1999

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

İLGİ :Valilik Makamının 29.01.1999 ve B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/69
sayılı Oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Yüksek lisans Programı öğrencilerinden Serpil KARA' nın, ekli listede belirtilen okullarda "Özel İlköğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Yeterlikleri" konulu araştırma anketi uygulaması yapmak isteği İLGİ Valilik oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi , gereğinin ilgi Valilik Oluru doğrultusunda ve ilgili ilçe ve okullara duyurunun anketi yapan tarafından yapılmasını rica ederim.


Recep KARABULUT
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER

Ek-1. İLGİ Olur

Ek-2. Okul listesi

Ek-3. Anket (16 sayfa 96 soru)

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI :B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 64
KONU:Anket (Serpil KARA)

29/01/1999

VALİLİK MAKAMINA

İLGİ :a) Milli Eğitim Bakanlığının 20.01.1988 ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinin 610.BHİŞ.123 sayılı emri.
b) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 28.12.1998 gün ve B.30.2.YIL.0.EI.00.00/578 sayılı yazısı.

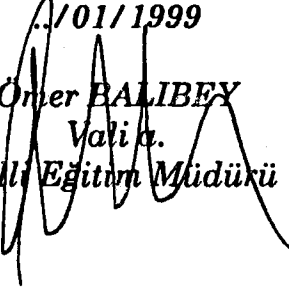
Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Yüksek lisans Programı öğrencilerinden Serpil KARA' nın, ekli listede belirtilen okullarda "Özel İlköğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Yeterlikleri" konulu araştırma anketi uygulaması yapmak isteği ile ilgili İLGİ(b) yazı ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Adı geçenin yukarıda belirtilen konuda İLGİ(a) Bakanlık Emri Esasları dahilinde anket yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Recep KARABULUT
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek-1. İLGİ(b) yazı ve ekleri
Ek-2. Müfettiş raporu

O L U R
29/01/1999

Ömer BALİBEY
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yıldız Kampüsü, 80750 Yıldız/İstanbul

Tel:(1)260 81 03

Tel:(1)259 70 70

Fax:(1)261 42 84

Telex: 26837 IYU

Tarih: 28 Aralık 1998

Sayı:B.30.2.YIL.0. EI.00.00/

578

İstanbul

Milli Eğitim Müdürlüğü'ne,

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Serpil K a r a "Özel İlköğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Yeterlikleri" konulu bitirme tezi hazırlamaktadır.

Tez çalışmalarında kullanılmak üzere , örneği ekte bulunan anketin İstanbul İli sınırları içerisinde aşağıda adları belirtilen okullarda uygulanabilmesi için gerekli yardımların sağlanabilmesini saygıyla rica eder, teşekkürlerimi sunarım.

Doç.Dr.Ali İlker Güneşeli

Müdür Yekûn

Ek: anket örn.(16 sayfa)

Anketin Uygulanacağı Okullar

- 1-Özel Akasya İlköğretim Okulu
- 2-Özel Oğuzkaan İlköğretim Okulu
- 3-Özel Sultan Fatih İlköğretim Okulu
- 4-Özel Florya Bilge Kaan İlköğretim Okulu
- 5-Özel Gürsoy İlköğretim Okulu
- 6-Özel Kültür İlköğretim Okulu
- 7-Özel Taş İlköğretim Okulu
- 8-Özel Uğur İlköğretim Okulu
- 9-Özel Yeni Dünya İlköğretim Okulu

AÇIKLAMA

Bu anket özel ilköğretim okulları müdürlerinin sosyal beceri düzeylerini belirlemek ve sosyal becerilerin altı alt boyutuyla bazı bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını incelemek üzere hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgileri ikinci bölüm ise, okul yöneticisinin sosyal becerilerine ilişkin kendini tanımlama soruları yer almaktadır.

Ankette elde edilecek bilgilerin araştırma amacı dışında kullanılması söz konusu değildir. Bu nedenle anketin hiçbir bölümüne adınızı yazmayınız.

Vereceğiniz yanıtlar, araştırmanın sonuçları bakımından büyük değer taşımaktadır. Gereken titizliği göstereceğinizi umar, yardımlarınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla

Serpil KARA

Yıldız Teknik Üniversitesi
Fen-Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
ŞİŞLİ/ İSTANBUL

BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİLER

Sizin durumunuza uyan seçeneğin önündeki parantezi lütfen işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

- 1. () Erkek
- 2. () Kadın

2. Yaşınız:

- 1. () 25-35
- 2. () 25-35
- 2. () 36-46
- 3. () 46-55
- 4. () 56 ve daha fazla

3. Branşınız:

- 1. () Sınıf Öğretmenliği
- 2. () Türkçe-Edebiyat
- 3. () Sosyal Bilimler
- 4. () Fen Bilimleri
- 5. () Matematik
- 6. () Yabancı Dil
- 7. () Resim-Müzik-Beden Eğitimi
- 8. () Diğer (Lütfen yazınız)

4. Mezun olduğunuz okul:

- 1. () Üniversite veya dört yıllık yüksek okul
- 2. () Üç yıllık yüksek okul
- 3. () İki yıllık yüksek okul
- 4. () Başka (Lütfen yazınız)

5. Yöneticilik kıdeminiz:

- 1. () 5 yıldan az
- 2. () 6-10 yıl
- 3. () 11-15 yıl
- 4. () 16-20 yıl
- 5. () 21-25 yıl
- 6. () 26 yıldan fazla

6. Katıldığınız yöneticilik semineri ya da kursu:

- 1. () Hiç katılmadım.
- 2. () 1 kez katıldım.
- 3. () 2-3 kez katıldım.
- 4. () 4-5 kez katıldım
- 5. () 6 ve daha fazla katıldım.

TEŞEKKÜR EDERİM.

BÖLÜM II

Bu bölümde sizin özelliklerinizi ifade eden veya etmeyen bir tutum, davranış ya da huyu gösterir 90 cümle mevcuttur.

Bu cümleler kişiye özel olduğundan herkesin farklı değerlendirmesi doğaldır. Kesinlikle doğru ve yanlış cevap yoktur. Lütfen anket maddelerinden hiçbirini cevapsız bırakmayın sizi en iyi yansıtan ya da yakın olan seçeneği işaretleyiniz.

Her anket maddesinde :

1. Hiç benim gibi değil
2. Biraz benim gibi
3. Benim gibi
4. Oldukça benim gibi
5. Tamamen benim gibi

olmak üzere beş seçenek vardır. Sizden görüşünüzü en iyi yansıtan (soldan, sağa doğru gidilerek) seçeneği parantezin içine (X) işareti koyarak belirtmeniz istenmektedir.

1. Üzüntülü ve mutsuz olduğum zaman başkalarının bunu anlaması zordur.

1. Hiç benim gibi değil 2. Biraz benim gibi 3. Benim gibi 4. Oldukça benim gibi 5. Tamamen benim gibi
() () () () ()

2. İnsanlar konuşurken, onları dinlediğim kadar onların hareketlerini izlemeye de zaman ayırıyorum.

1. Hiç benim gibi değil 2. Biraz benim gibi 3. Benim gibi 4. Oldukça benim gibi 5. Tamamen benim gibi
() () () () ()

3. Hoşlanmadığım insanlara karşı olan duygularımı ne kadar saklamaya çalışsam da, onlar hoşlanmadığımı anlarlar.

1. Hiç benim gibi değil 2. Biraz benim gibi 3. Benim gibi 4. Oldukça benim gibi 5. Tamamen benim gibi
() () () () ()

4. Arkadaş toplantıları düzenlemekten hoşlanırım.

1. Hiç benim gibi değil 2. Biraz benim gibi 3. Benim gibi 4. Oldukça benim gibi 5. Tamamen benim gibi
() () () () ()

5. Başkaları tarafından eleştirilmek veya azarlanmak beni pek rahatsız etmez.

1. Hiç benim gibi değil 2. Biraz benim gibi 3. Benim gibi 4. Oldukça benim gibi 5. Tamamen benim gibi
() () () () ()

6. Genç-yaşlı, zengin-fakir her türlü insanın yanında rahatımdır.

1. Hiç benim gibi değil 2. Biraz benim gibi 3. Benim gibi 4. Oldukça benim gibi 5. Tamamen benim gibi
() () () () ()

2/0
N

7. Pek çok insandan daha hızlı konuşurum.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

8. Çok az insan benim kadar hassas ve anlayışlıdır.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

9. Komik bir hikaye anlattığımda ya da şaka yaptığımda çoğunlukla kendimi gülmekten alıkoyamam.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

10. İnsanların beni iyice tanımaları çok zaman alır.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

11. Benim zevk ve üzüntümün en büyük kaynağı diğer insanlardır.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

12. Bir arkadaş grubu içinde grup sözcüsü genellikle benimdir.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

13. Mutsuz olduğum zaman çevremdekileri de mutsuz yapma eğilimim vardır.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

14. Arkadaş toplantılarında birisinin benimle ilgilendiğini hemen farkedebilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

15. İnsanlar sıkıldığını yüz ifademden hemen anlayabilirler.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

16. Sosyal olmaktan hoşlanırım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

17. Politik bir tartışmada tartışan kişileri gözlemek ve görüşlerini analiz etmekten ziyade, tartışmaya bizzat katılmayı tercih ederim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

18. Kişisel bir şey hakkında konuşurken karşımdakilerin yüzüne bakmakta bazen zorluk çekerim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

19. Bakışlarımın anlamlı olduğu söylenir.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

20. İnsan davranışlarının nedenlerini öğrenmek ilgimi çeker.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

21. Duygularımı kontrol etmekte çok başarılı sayılmam.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

22. Çok sayıda insanla bir arada çalışmayı gerektiren işleri tercih ederim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

23. Çevremdeki insanların psikolojik durumundan büyük ölçüde etkilenirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

24. Önceden hazırlanmış bir konuşmayı yapmakta pek başarılı değilim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

25. Başka insanlara dokunmaktan genellikle rahatsız olurum.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

26. Başkalarıyla olan ilişkilerini izleyerek bir insanın karakterini kolayca anlayabilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|

27. Gerçek hislerimi hemen hemen herkesten gizleyebilirim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

28. Arkadaş toplantılarında daima insanların arasına katılırım.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

29. Bazı ortamlarda doğru şeyleri yaptığımdan veya söylediğimden endişe ederim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

30. Kalabalık bir grup önünde konuşmak benim için çok zordur.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

31. Sık sık yüksek sesle gülerim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

32. Ne kadar saklamaya çalışsalar da insanların gerçek düşüncelerini genellikle bilirim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

33. Arkadaşlarım beni güldürmeye veya gülümsetmeye çalıştıklarında dahi ciddiyetimi koruyabilirim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

34. Kendimi yabancılara tanıtırken genellikle ilk adımı ben atarım.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

35. Bazen başkalarının bana söylediklerini sanki çok kişisel olarak alıyorum.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

36. Bir grup içinde olduğum zaman konuşacağım doğru şeyleri seçmede güçlük çekiyorum.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

37. Arkadaşlarıma ve aileme, onların beni nasıl kızdırdıklarını veya üzdüklerini anlatmakta bazen güçlük çekiyorum.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

38. İlk karşılaşmadan sonra bir insanın karakterini doğru tahmin edebilirim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

39. Duygularımı kontrol etmek benim için oldukça zordur.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

40. Karşılıklı konuşmalarda genellikle ilk adımı ben atarım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

41. Hareketlerim hakkında başkalarının ne düşündükleri benim için fazla önem taşımaz.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

42. Grup davranışlarını yönlendirmede genellikle çok başarılıyım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

43. Yüz ifadem genellikle tarafsızdır.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

44. Hayatta en büyük zevklerimden biri diğer insanlarla birlikte olmaktır.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

45. Sinirli olsam bile dışarıya karşı soğukkanlılığımı korumakta oldukça başarılıyım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

46. Hikaye anlatırken meramımı anlatmak için, genellikle bir çok jest yaparım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|

() () () () ()

47. Genellikle insanlara söylediklerimin yanlış anlaşılacağından
gulanırım.

1. Hiç benim gibi değil () 2. Biraz benim gibi () 3. Benim gibi () 4. Oldukça benim gibi () 5. Tamamen benim gibi ()

48. Genellikle sosyal düzeyi benden farklı olan insanlarla birlikte
bulunmaktan rahatsız olurum.

1. Hiç benim gibi değil () 2. Biraz benim gibi () 3. Benim gibi () 4. Oldukça benim gibi () 5. Tamamen benim gibi ()

49. Kızgınlığımı nadiren gösteririm.

1. Hiç benim gibi değil () 2. Biraz benim gibi () 3. Benim gibi () 4. Oldukça benim gibi () 5. Tamamen benim gibi ()

50. Samimi olmayan birini tanıştığım ilk anda anlayabilirim.

1. Hiç benim gibi değil () 2. Biraz benim gibi () 3. Benim gibi () 4. Oldukça benim gibi () 5. Tamamen benim gibi ()

51. Düşünce ve davranışlarımı genellikle içinde bulunduğum
grubunkilere duydururum.

1. Hiç benim gibi değil () 2. Biraz benim gibi () 3. Benim gibi () 4. Oldukça benim gibi () 5. Tamamen benim gibi ()

52. Tartışma esnasında konuşmaların çoğunu ben yaparım.

1. Hiç benim gibi değil () 2. Biraz benim gibi () 3. Benim gibi () 4. Oldukça benim gibi () 5. Tamamen benim gibi ()

53. Büyürken ailem daima iyi davranışların önemini vurgulamıştır.

1. Hiç benim gibi değil () 2. Biraz benim gibi () 3. Benim gibi () 4. Oldukça benim gibi () 5. Tamamen benim gibi ()

54. Arkadaş toplantılarında başkalarıyla kaynaşmakta pek başarılı değilim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

55. Arkadaşlarımla konuşurken onlara sık sık dokunurum.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

56. Başka insanların sorunlarını bana anlatmalarından hoşlanmam.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

57. İçimden heyecanlı, sinirli, ürkek olsam da bunu başkalarından çok iyi saklayabilirim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

58. Arkadaş toplantılarında çeşitli insanlarla konuşmaktan hoşlanırım.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

59. Herhangi birinin bana gülümsemesinden ya da surat asmasından çok etkilenirim.

1. Hiç benim gibi değil ☐ 2. Biraz benim gibi ☐ 3. Benim gibi ☐ 4. Oldukça benim gibi ☐ 5. Tamamen benim gibi ☐

60. Bir çok önemli kişinin katıldığı bir toplantıda kendimi dışlanmış hissedirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

61. Durgun geçen bir arkadaş toplantısını neşelendirebilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

62. Üzüntülü filmlerde bazen ağlarım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

63. Sosyal etkinliklerde hiç eğlenmesem bile kendimi çok iyi vakit geçiyormuş gibi gösterebilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

64. Kendimi yalnız biri olarak görüyorum.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

65. Eleştiriye karşı çok çok duyarlıyım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

EK-3/1
N-1

66. Farklı özgeçmişe sahip insanların çevremde rahatsız olduklarını
arasına farketmişimdir.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

67. İlgili merkezi olmaktan hoşlanmam.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

68. Üzüntülü bir insanı rahatlatmak için ona kolaylıkla dokunabilir ya da
sarılabiliyim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

69. Güçlü bir duygumu pek saklayamam.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

70. Büyük toplantılara gitmekten ve yeni insanlarla tanışmaktan
hoşlanırım.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

71. Başka insanların beni sevmesine çok önem veririm.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

72. Bir yabancı ile konuşmaya başlarken bazen yanlış şeyler söylerim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

73. Duygu ve heyecanlarımı çok seyrek gösteririm.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

74. Başka insanları seyretmek için saatler harcayabilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

75. Gerçekten çok mutluyken bile kolaylıkla üzgünmüş gibi görünebilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

76. Tanımadığım birileri benimle konuşmadıkça onlarla konuşmam mümkün değildir.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

77. Eğer bir başkasının bana baktığı düşüncesine kapılırsam rahatsız olurum.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

78. Gruplarda genellikle lider olarak seçilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

79. Arkadaşlarım bazen bana çok konuştuğumu söylerler.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

80. Çoğunlukla duygulu ve anlayışlı bir insan olduğum söylenir.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

81. Duygularımı saklamaya çalışsam bile insanlar bunu her zaman anlayabilirler

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

82. Katıldığım arkadaş toplantılarının neşe kaynağı olurum.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

83. Başkaları üzerinde bıraktığım izlenim beni genellikle ilgilendirir.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

84. Sosyal ortamlarda genellikle kendimi beceriksiz bulurum.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

Ek: 3/1
N°.

85. Kızgın olduğum zaman asla bağırap çağırmam.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

86. Arkadaşlarım kızgın veya sinirli olduklarında kendilerini sakinleştirmem için beni ararlar.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

87. Kendimi bir an neşeli, hemen sonra üzüntülü gösterebilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

88. Herhangi bir konu hakkında saatlerce konuşabilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

89. Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğünü genellikle önemserim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

90. Her türlü sosyal ortama kolayca uyum sağlayabilirim.

- | | | | | |
|-------------------------|---------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hiç benim gibi değil | 2. Biraz benim gibi | 3. Benim gibi | 4. Oldukça benim gibi | 5. Tamamen benim gibi |
| () | () | () | () | () |

ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ
ÖZEL EĞİTİM MERKEZİ