

Başvuru Tarihi: 01 Haziran 2020

Ağustos 2020 – Cilt: 3 / Sayı: 2

Kabul Tarihi: 10 Temmuz 2020

Sayfa Aralığı: 35- 48

Makale Türü: Araştırma Makalesi

İLKOKUL YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK TİPLERİ İLE LİDERLİK TİPLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ MERSİN İLİ ÖRNEĞİ¹

Dilek GÖL² & Lütfi ÜREDİ³

Öz

Araştırmada İlkokul yöneticilerinin kişilik tipleri ile liderlik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ilişkiyi karşılaştırma modeli kullanılmıştır. Veri toplama araçları olarak beş faktörlü kişilik ölçeği ve çok faktörlü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Mersin ilinde görev yapan 2111 ilkökullü yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklemi Mersin ili Akdeniz, Erdemli, Mezitli, Tarsus, Toroslar ve Yenişehir ilçelerinden araştırmaya katılan 417 ilkökullü yöneticisi oluşturmaktadır. İlkokul yöneticilerinin 303'ü erkek, 114'ü kadındır. Veri analizinde betimsel istatistik tekniklerinden yararlanılmış, normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi amacıyla kolmogorov-smirnov normallik analizi yapılmıştır. İlkokul yöneticilerinin kişilik tiplerinin betimsel istatistikleri; gelişime açık, öz disiplin, dışadönüklük, nörotiklik (duygusal dengeli), uyumluluk kişilik özellikleri olduğu, liderlik tiplerinin ise; dönüştürücü liderlik, gelenekselci liderlik, serbest bırakıcı liderlik özellikleri olduğu görülmüştür. Kişilik tipleri ile öz disiplin faktörü arasında anlamlı fark bulunmuştur. İlkokul yöneticilerinin liderlik tiplerinde cinsiyete göre farklılık bulunmazken yaş faktörüne göre liderlik alt boyutlarından dönüştürücü liderlik alt boyutu farklılık göstermektedir. Araştırmada kişilik ve liderlik tipleri arasında yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda uyumluluk kişilik tipi ile dönüştürücü liderlik arasında ve öz disiplin serbest bırakıcı liderlik arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İlkokul yöneticileri, kişilik tipleri, liderlik tipleri

Investigation of the Relationship between Personal Types and Leadership Types of Primary School Administrators: Mersin City Example*

Abstract

In the research, it was aimed to examine the relationship between the primary school administrators' personality types and leadership types. In the research, descriptive relational comparison model, which is one of the quantitative research methods, was used. Five-factor personality scale and multi-factor leadership scale were used as data collection tools. The sample consists of 417 primary school administrators from Mersin. Elementary school administrators are 303 male and 114 female. A significant difference was found between personality types and self-discipline factor. As a result of the Pearson Correlation analysis conducted between personality and leadership types in the study, a positive correlation was found between compatibility personality type and transformative leadership and between self-discipline-releasing leadership.

Keywords: Primary school administrators, personality types, leadership types.

¹ Bu makale 1. Yazarın 2. Yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, E-posta: dilekgolb@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9682-9213

³ Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, E-posta: lutfuredi@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1705-1325

Giriş

Kişilik günlük hayatımızda çok sık telaffuz edilen bir kelime olmuştur. Bir insanı diğer insanlardan ayırt eden özelliklerini gösterirken, onlar hakkındaki duygularımızı ve düşüncelerimizi söylerken kişilik kelimesini kullanırız. “Kişilik” kelimesi, Türkçede kişinin bir birey olarak kişisel birliği içindeki varlığını ifade etmektedir. Tokat ve Giderler (2006) göre kişilik, bireyler arasında ayırımı yapılabilesini sağlayan ve kişiye özgün tutumların sergilenmesinde etki gösteren niteliklerin hepsi şeklinde ifade edilebilir. Kişilik özellikleri ise, bu konu hakkında araştırma yapan bilim insanlarının araştırma neticeleri ve görüş açılarına göre farklılıklar içermektedir. Kişilik özelliklerini tanımlayan bir sınıflandırma yapmak için gerçekleştirilen çalışmaların başlangıç noktası da kullanılan “İsan”da yerleşmiş olan ve kişilik özellikleriyle ilişkili olan sıfat ve sözcüklerin tespit edilmesi olmuştur (Salgado, Viswesvaran ve Ones, 2001). Bunun yanında farklı tipte kişilik özellikleri mevcuttur.

Kişiliği, bir bireyin duygusal ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi olarak tanımlamamız mümkündür (Erdoğan, 2002: 236). Kişilik; bir kişinin veya kişilerin sergiledikleri davranışların, yapısal ve dinamik özelliklerini göstermesidir (Arkonaç, 2008: 379). Araştırmacılar tarafından bugüne kadar kişilik tiplerinin belirlenmesine yönelik farklı modeller geliştirilmiştir. Kişilik tipi; bireyleri ve bireylerin neyi, neden yaptıklarını anlamayı sağlayan, bireyin sınırlılıklarını, neleri yapabileceğini, neleri yapamayacağını ve bilgi işleme süreci içinde bireyin kendine göre seçeneklerindeki tabii eğilimlerini anlamayı sağlayan olağanüstü bir sistemdir (Balkıs, 2006). Bunun yanında insanların sahip oldukları kişilik tipleri sergiledikleri davranışları da etkilemektedir.

Araştırmanın bir diğer olgusu ise liderliktir. Literatürde lider ve liderlik kavramlarına ilişkin çok sayıda teorik ve pratik çalışmalar yapılmıştır ve bunlara her gün bir yenisi eklenmektedir. Liderlik kavramı, farklı yaklaşım ve kuramlarla tanımlanmaya ya da açıklanmaya çalışılmıştır. Örneğin, Koçel (2001) liderlik kavramını bir süreç olarak değerlendirmekte ve örgütteki bir konumu belirten lider kavramından ayrı ifade etmektedir. Lider, grup üyelerini bir misyona yönelik güdüleyen ve grup amaçları doğrultusunda etkileyen, yönlendiren bir kişi iken, liderlik belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup hedeflerini gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir (Koçel, 2001: 465).

Benzer şekilde liderlik bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerin toplamıdır (Eren, 1998: 342). Liderlik, belirli şartlar altında, kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere başkalarının faaliyetlerini yönlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Kayalar ve Özmutaf, 2008: 565). Günümüze kadar liderlik kavramı yönetim yazınındaki bilim adamları tarafından çok fazla çalışılan konu olma özelliğini korumuştur. Liderlik, farklı bakış açılarından hareketle araştırılan farklı kişiler tarafından farklı anlamlar yüklenen bir süreç olarak ele alınmaktadır (Koçel, 2001: 465). Liderlik kavramı da kendi içinde liderlik tiplerine ayrılmıştır. Buradan yola çıkarak aşağıda 5 farklı liderlik tipi verilmiştir. Bunlar otokratik liderler, tam serbesti tanyan lider, katılımcı veya demokratik lider, karizmatik liderlik, dönüşümcü ve etkileşimci liderdir.

Kişilik kavramı son yıllarda örgütsel davranış alanında da ilgi çeken bir konu olduğu için kişilik ile örgütsel davranış türleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda da artış meydana geldiği görülmektedir. Literatürde son yıllarda yapılan çalışmalarda okul yöneticilerinin kişilik özelliklerine ilişkin çalışmalara ağırlık verildiği görülmekte olup, Türkiye’de okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin ele alındığı araştırmaların uluslararası literatüre kıyasla daha sınırlı olduğu göze çarpmaktadır.

Karabatak (2019) tarafından yapılan ‘Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile beş faktörlük kişisel özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Elazığ il

İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri İle Liderlik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Mersin İli Örneği

Dilek GÖL & Lütfi ÜREDİ

merkezinde ve ilçelerinde bulunan okullarda 2016-2017 eğitim öğretim yılı içinde görev alan 730 okul idarecisi katılmıştır. Araştırma sonunda, okul idarecilerinde yönetim biçimleri güçlüklerinde orta seviyede bir durum olduğu, okul idarecilerinin genel olarak sorumluluk ve görev merkezli kişilik özelliklerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Yönetimsel zorluklar ve boyutları ile birlikte tecrübe, açıklık özelliği arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu, yönetimsel güçlük ve diğer dört kişilik nitelikleri açısından ve gayretli ve görev hedefli olarak çalışan idarecilerinde daha fazla sorumluluk sahibi oldukları ifade edilmiştir. Son olarak okul idarecilerinin yönetimsel zorlukları ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasında düşük seviyede ama anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bilindiği gibi okul yöneticilerinin sahip oldukları kişilik özellikleri öğretmen performansı, okul ve öğrenci başarısı üzerinde önemli bir yere sahiptir. Türkiye’de okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinin ele alındığı daha fazla çalışmaya gereksinim duyulduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin sahip oldukları kişilik özelliklerinin yanında sergiledikleri liderlik tarzları da eğitim ve öğretim sistemlerinin başarılı olmasında önemli bir yere sahiptir. Çünkü okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları başta öğretmen ve öğrenci başarısı olmak üzere okul iklimi açısından da önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Okul yöneticilerinin sahip oldukları liderlik özelliklerini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Söz konusu unsurlar arasında kişilik özellikleri önemli bir yer tutmaktadır.

Mersin ilinde bu alanda yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu anlaşılmıştır. Üredi, Özarlan ve Ulum’un (2017) yaptıkları ‘Kişilik Özellikleri Farklılık Gösteren Okul Yöneticilerinin Benimsedikleri Liderlik Yaklaşımları’ adlı çalışmada, kişilik özellikleri farklılık gösteren okul yöneticilerinin benimsedikleri liderlik yaklaşımları incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticiler sırasıyla en fazla uyumlu, gelişime açık, dışadönük, özdisiplinli, nörotiktik (duygusal dengeli) kişilik özelliklerini yansıtırken; en fazla dönüştürücü, etkileşimci (geleneksel), serbest bırakıcı liderlik türlerinin özelliklerini yansıtmışlardır. Yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik yaklaşımları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin gösterdiği kişilik özelliği toplam puanları ile çok boyutlu liderlik yaklaşımları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu çıkmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığımızın 2023 Eğitim Vizyonu’nda yöneticilik görevini profesyonel hale getirme çalışmaları, yöneticilerin yönetim tarzlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörleri kişilik tipleri ve liderlik tiplerinin doğrudan etkilemesi nedeni bu çalışmayı zorunlu kılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada İlkokul yöneticilerinin kişilik tipleri ile liderlik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ‘İlkokul yöneticilerinin Kişilik tipleri ile Liderlik Tipleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmanın alt problemleri şu şekildedir:

1. İlkokul yöneticilerin kişilik tipleri cinsiyete, yaşa ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. İlkokul yöneticilerinin liderlik tipleri cinsiyete, yaşa ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Kişilik tipleri ile Liderlik tipleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Deseni

Yapılan bu çalışma mevcut durumu olduğu gibi ortaya çıkarıp açıklık getirmeyi amaçladığından; değişkenler arasında karşılaştırma, ilişki, fark ve korelasyon türü incelemeleri içeren ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimini açıklayan araştırma yaklaşımlarıdır (Kaptan, 1999: 59).

Ayrıca cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem gibi değişkenlere göre yöneticilerin kişilik tipleri ve liderlik tipleri arasındaki ilişki incelenip ve bu değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu araştırma da ilişki tarama modellerinin alt kategorileri olan korelasyon ve karşılaştırma türü tarama modeli kullanılmıştır. İki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırmalar için, ilişki tarama modellerinin kullanılması önerilmektedir (Karasar, 2003).

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Mersin ili; Akdeniz, Mezitli, , Toroslar, Yenişehir, Tarsus, Erdemli ilçelerinde görev yapan 2111 ilkököl yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma örneğini ise bu 6 ilçede bulunan 303 erkek ve 114 kadın olmak üzere toplam 417 ilkököl yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunun belirlenmesinde örnekleme yöntemleri içerisinde sıklıkla kullanılan “Random Örnekleme (Random Sampling)” modelinden yararlanılmıştır. Bu örneklem modelinde evren içerisinde bulunan bireyler herhangi bir seçim kriterine bağlı olmaksızın araştırmaya dâhil edilmektedirler. Bu nedenle random örnekleme modeline göre yürütülen çalışmalarda evren içerisinde bulunan herkesin araştırmaya dâhil olma olasılığı eşittir (Kılıç, 2013: 45).

Tablo 1. Araştırmaya Katılan İlkokul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	303	72,7
	Kadın	114	27,3
	Toplam	417	100,0
Yaş	26-30 Yaş	56	11,3
	31-35 Yaş	91	21,8
	36-40 Yaş	109	26,9
	41-45 Yaş	85	21,3
	46 yaş ve üzeri	76	18,7
	Toplam	417	100,0
Meslek Yılı	1-5 Yıl	38	9,1
	6-10 Yıl	83	19,9
	11-15 Yıl	115	27,6
	16-20 Yıl	96	23
	21-25 Yıl	46	11,0
	26 yıl ve üstü	39	9,4
Toplam	417	100,0	

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak ‘Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği’ ve ‘Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği’ kullanılmıştır. Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından anket uygulama izni resmi yazı ile okullara duyurulmuş ve birebir yöneticiler ile görüşülüp anket uygulanmıştır. İlkokul yöneticileri ölçekleri cevaplamadan önce bilgilendirilmişlerdir.

Verilerin toplanması için aşağıda verilen araçlar kullanılmıştır.

İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri İle Liderlik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Mersin İli Örneği
Dilek GÖL & Lütfi ÜREDİ

- Beş Faktörlü kişilik ölçeği (NEO-PI)
- Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ)

Beş Faktörlü kişilik ölçeği (NEO-PI), Son zamanlarda kişilik alanında çalışan uzmanların kişiliğin kapsamlı bir değerlendirmesi olduğuna kanaat getirdikleri model beş faktör kişilik modelidir. Beş faktör kişilik modeli (büyük beşli) kapsamlı beş boyuttan oluşan (dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim, duygusal denge (nörotizm) ve deneyime açıklık) kişiliği en kapsamlı şekilde tanımlayan bir değerlendirme modelidir (Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 2008). Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha değerleri 0,81 ile 0,90 arasında değişmektedir. Yaptığımız çalışmaya ait Cronbach Alpha değeri 0,82'dir.

Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ), yöneticilerin liderlik stilini belirlemek için Bass ve Avolio (1990) tarafından geliştirilen ölçme aracı kullanılmıştır. İlkokul yöneticilerinin liderlik stillerini belirlemek için, Bass ve Avolio (1990) tarafından geliştirilen Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği, "Çok Yönlü Liderlik Anketi 5 – X Short (MLQ)" Türkçe versiyonu kullanılmıştır. MLQ'nun kullanıldığı birçok araştırma sonuçları, ölçeğe ilişkin yüksek güvenirlik değerleri rapor etmişlerdir (Karip, 1998; Korkmaz, 2006). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,92'dir. Yaptığımız çalışmaya ait Cronbach Alpha değeri 0,81'dir.

Verilerin Analizi

Veri analizi, SPSS 24.00 paket programı kullanılarak, iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlkokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ve liderlik yaklaşımları ortaya konulurken betimsel (descriptive) istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiş, normal dağılıma uygun olmayan uç değerler analizden çıkarılmıştır. İlkokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ve liderlik yaklaşımları arasındaki ilişkinin incelenmesinde ilişki tarama modeli benimsendiğinden verilerin analizinde iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacı ile Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. İlkokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ve liderlik yaklaşımlarının, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ANOVA, ilkokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ve liderlik yaklaşımlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ise T-Testi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesinden ötürü parametrik testlerden tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p > .01$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Pearson Correlation (p) Katsayıları Sonuçları

Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği	Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği			N
	Dönüştürücü Liderlik (p)	Geleneksel Liderlik (p)	Serbest Bırakıcı Liderlik (p)	
Nörotiklik	,029	,176	,006	417
Dışadönüklük	,000	,050	,000	417
Gelişime Açıklık	,000	,001	,069	417
Uyumluluk	,770	,218	,005	417
Öz Disiplin	,008	,256	,862	417

Araştırma sonuçlarına göre nörotiklik (duygusal dengeli) kişilik özelliği ile dönüştürücü liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ($p = ,029$), geleneksel liderlik yaklaşımını

sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,176$), serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,006$) ilişki vardır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile dönüştürücü liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,000$), geleneksel liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,050$), serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,069$) ilişki vardır. Gelişime açıklık kişilik özelliği ile dönüştürücü liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ($p=,000$), geleneksel liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,001$), serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,069$) ilişki vardır. Uyumluluk kişilik özelliği ile dönüştürücü liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ($p=,770$), geleneksel liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,218$), serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,005$) ilişki vardır. Öz disiplin kişilik özelliği ile dönüştürücü liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ($p=,008$), geleneksel liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($p=,256$), serbest bırakıcı liderlik yaklaşımını sergileme arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($p=,862$) ilişki vardır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Ölçeğinden Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Beş faktörlü kişilik ölçeğinden alınan puanların betimsel istatistikleri	N	\bar{X}	Ss
Nörotiklik	417	3,1697	,36668
Dışadönüklük	417	3,1745	,38856
Gelişime açıklık	417	3,3014	,37666
Uyumluluk	417	3,0139	,35412
Öz disiplin	417	3,2291	,33417

Araştırma bulgularına göre yöneticiler sırasıyla en fazla;

$\bar{X}= 3,3014$, gelişime açık

$\bar{X}= 3,2291$, öz disiplin

$\bar{X}= 3,1745$, dışadönüklük

$\bar{X}= 3,1697$, nörotiklik (duygusal dengeli)

$\bar{X}= 3,0139$ uyumluluk kişilik özelliklerini yansıtmaktadırlar.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan İlkokul Yöneticilerinin Liderlik Ölçeğinden Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Çok faktörlü liderlik ölçeğinden alınan puanların betimsel istatistikleri	N	\bar{X}	ss
Dönüştürücü liderlik	417	3,4064	,33513
Gelenekselci liderlik	417	3,3156	,34941
Serbest bırakıcı liderlik	417	3,3663	,59694

$\bar{X}= 3,4064$, dönüştürücü liderlik

$\bar{X}= 3,3156$, gelenekselci liderlik

$\bar{X}= 3,3663$, serbest bırakıcı liderlik özelliklerini yansıtmaktadırlar.

Araştırma verilerimize göre dönüştürücü liderlik sergileyen ilkökul yöneticilerinin geleneksel liderlik ve serbest bırakıcı liderlik özelliklerini daha fazla taşıdığı görülmüştür.

İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri İle Liderlik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Mersin İli Örneği
Dilek GÖL & Lütfi ÜREDİ

Tablo 5. İlkokul yöneticilerinin Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Durumuna Göre T testi Sonuçları

Beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	T	P
Nörotiklik	Erkek	303	3,1836	,35614	398	,977	,329
	Kadın	114	3,1440	,38380		,946	,346
Dışadönüklük	Erkek	303	3,1468	,32992	398	,134	,893
	Kadın	114	3,1518	,33576		,133	,894
Gelişime Açıklık	Erkek	303	3,2774	,30285	398	,347	,728
	Kadın	114	3,2893	,31547		,341	,733
Uyumluluk	Erkek	303	2,9838	,33416	398	1,200	,231
	Kadın	114	3,0298	,36806		1,150	,252
Öz disiplin	Erkek	303	3,2240	,33465	398	,563	,574
	Kadın	114	3,2035	,30485		,586	,558

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkokul yöneticilerinin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ulaşılan değerler şu şekildedir; nörotiklik ortalama puanları cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(398)=,977-,946, p>.01$), Dışadönüklük ortalama puanları cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(398)=,134-,133, p>.01$). Gelişime açıklık ortalama puanları cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(398)=,347-,341, p>.01$), uyumluluk ortalama puanları cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(398)=1,200-,1150, p>.01$), öz disiplin ortalama puanları cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(398)=,563-,586, p>.01$).

Tablo 6. İlkokul yöneticilerinin Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Puanlarının Yaş Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler				
		Kareler Toplamı	Sd	Ortalaması	F	P
Nörotiklik	Gruplararası	,124	4	,031	,248	,911
	Gruplar İçi	49,239	393	,125		
	Toplam	49,363	397			
Dışadönüklük	Gruplararası	,299	4	,075	,673	,611
	Gruplar İçi	43,634	393	,111		
	Toplam	43,932	397			
Gelişime açıklık	Gruplararası	,163	4	,041	,433	,785
	Gruplar İçi	37,074	393	,094		
	Toplam	37,237	397			
Uyumluluk	Gruplararası	,534	4	,134	1,124	,345
	Gruplar İçi	46,697	393	,119		
	Toplam	47,231	397			
Öz disiplin	Gruplararası	1,275	4	,319	3,127	,015
	Gruplar İçi	40,058	393	,102		
	Toplam	41,333	397			

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkokul yöneticilerinin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği şu şekildedir; nörotiklik puanları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $F(4,393)=,248 p>.01$, ($\bar{X}=49,363$). Dışadönüklük puanları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $F(4,393)=,611 p>.01$, ($\bar{X}=43,932$). Gelişime açıklık puanları dışadönüklük puanları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $F(4, 393)=,433 p>.01$, ($\bar{X}=37,237$). Uyumluluk puanları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $F(4, 393)= 1,124 p>.01$, ($\bar{X}=47,231$). Öz disiplin puanları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir $F(4, 393)= 3,127 p<.01$. ($\bar{X}=41,333$).

Tablo 7. İlkokul yöneticilerinin Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Puanlarının Kıdem Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler				
		Kareler Toplamı	sd	Ortalaması	F	P
Nörotiklik	Gruplar arası	,572	5	,114	,884	,492
	Gruplar İçi	50,740	392	,129		
	Toplam	51,312	397			
Dışadönüklük	Gruplar arası	,217	5	,043	,386	,858
	Gruplar İçi	44,017	392	,112		
	Toplam	44,234	397			
Gelişime açıklık	Gruplar arası	,170	5	,034	,335	,892
	Gruplar İçi	39,734	392	,101		
	Toplam	39,904	397			
Uyumluluk	Gruplar arası	,322	5	,064	,545	,742
	Gruplar İçi	46,428	392	,118		
	Toplam	46,750	397			
Öz disiplin	Gruplar arası	1,030	5	,206	2,044	,072
	Gruplar İçi	39,513	392	,101		
	Toplam	40,543	397			

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkokul yöneticilerinin beş faktör kişilik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği şu şekildedir; nörotiklik puanları kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $F(5,392)=,884$ $p>.01$, dışadönüklük puanları, $F(5,392)=,386$ $p>.01$, gelişime açıklık puanları, $F(5,392)=,335$ $p>.01$, uyumluluk puanları kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $F(5,392)=,545$ $p>.01$, öz disiplin puanları kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir $F(5,392)=2,044$ $p<.01$.

Tablo 8. İlkokul yöneticilerinin Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Puanlarının Yaş Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	T	P
Kadın	114	3,4088	,29065	,154	,878		
Geleneksel liderlik	Erkek	303	3,3112	,35533	416	,326	,745
	Kadın	114	3,3237	,33347		,336	,737
Serbest bırakıcı liderlik	Erkek	303	3,3787	,60620	416	,849	,396
	Kadın	114	3,3230	,56466		,877	,381

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkokul yöneticilerinin çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ulaşılan değerler şu şekildedir; dönüştürücü liderlik alt boyutundan elde edilen puanlar cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(416)=,141-,.154$, $p>.01$), geleneksel liderlik puanları cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(398)=,326-,.336$, $p>.01$). Serbest bırakıcı liderlik puanları cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. $t(416)=,849-,.877$, $p>.01$).

İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri İle Liderlik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Mersin İli Örneği
Dilek GÖL & Lütfi ÜREDİ

Tablo 9. İlkokul yöneticilerinin Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Puanlarının Yaş Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler		F	P	
		Toplamı	sd			
Dönüştürücü liderlik	Gruplar arası	,983	4	,246	2,583	,037
	Gruplar İçi	37,003	389	,095		
	Toplam	37,986	393			
Geleneksel liderlik	Gruplar arası	,437	4	,109	,964	,427
	Gruplar İçi	44,099	389	,113		
	Toplam	44,536	393			
Serbest bırakıcı liderlik	Gruplar arası	2,274	4	,569	1,625	,167
	Gruplar İçi	136,122	389	,350		
	Toplam	138,396	393			

Tablodaki veriler incelendiğinde, ilkokul yöneticilerinin çok faktörlü liderlik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ulaşılan sonuçların alt boyutları ise şu şekildedir: dönüştürücü liderlik puanları ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir $F(4, 389) = 2,583$ $p > .01$, geleneksel liderlik puanları ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır $F(4,389) = ,964$ $p > .01$, serbest bırakıcı liderlik puanları ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir $F(4,389) = 1,625$ $p > .01$.

Tablo 10. İlkokul yöneticilerinin Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Puanlarının Kıdem Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Çok faktörlü liderlik Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler		F	P	
		Toplamı	sd			
Dönüştürücü liderlik	Gruplar arası	1,597	5	,319	3,098	,009
	Gruplar İçi	41,535	403	,103		
	Toplam	43,131	408			
Geleneksel liderlik	Gruplar arası	1,357	5	,271	2,295	,045
	Gruplar İçi	47,658	403	,118		
	Toplam	49,016	408			
Serbest bırakıcı liderlik	Gruplar arası	2,425	5	,485	1,389	,227
	Gruplar İçi	140,674	403	,349		
	Toplam	143,099	408			

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkokul yöneticilerinin çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ulaşılan sonuçlar şu şekildedir; dönüştürücü liderlik ortalama puanları kıdeme göre, $F(5,403) = 3,098$ $p < .01$, geleneksel liderlik ortalama puanları kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir $F(5,403) = 2,295$ $p < .01$, serbest bırakıcı liderlik ortalama puanları kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $F(5,403) = 1,389$ $p > .01$.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Yapılan bu çalışmada problem cümlesi “İlkokul yöneticilerinin kişilik tipleri ile liderlik tipleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmada kişilik ve liderlik tipleri arasında yapılan pearson kolerasyon analizi sonucunda uyumluluk kişilik özelliği ile dönüştürücü liderlik arasında ve öz disiplin serbest bırakıcı liderlik arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunurken diğer alt boyutlar arasında kuvvetli bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi “İlkokul yöneticilerinin kişilik tipleri cinsiyete, yaşa ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkokul yöneticilerinin çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ilkokul yöneticilerinin çok faktörlü liderlik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların yaş faktörüne göre geleneksel ve

dönüştürücü liderlik türlerinde anlamlı bir farklılık bulunmazken serbest bırakıcı liderlikte anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre İlkokul yöneticiliğinde yaşa dayalı disiplin artışı görülmüştür. Bu nedenle mesleki tecrübenin iş hayatına verimli bir şekilde aktarılabilmesi için yöneticilere doğru yönlendirmeler yapılmalıdır. Milli eğitim Bakanlığının düzenleyeceği hizmetiçi eğitimlerle kıdemli yöneticilerin bilgi ve birikimleri mesleki kıdemi az olan yöneticilere aktarılması ile olabilir. Araştırmada ilkokul yöneticilerinin kişilik tiplerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

İlkokul yöneticilerinin liderlik ölçeğinde ifade ettiği nörotiklik, dışadönüklük, gelişime açıklık ve uyumluluk alt boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılık bulunmazken öz disiplin alt boyutu ve yaş faktörü arasında anlamlı fark bulunmuştur. Sonucun bu şekilde olması araştırmaya katılan ilkokul yöneticilerinin yaş ortalamalarının düşük olmasıdır. Öz disiplin ve yaş arasında anlamlı bir farklılığın bulunması ise yöneticilerin yaş olarak olgunlaştıkça disiplinli olma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Burada yaş faktörünün etkisinin yanı sıra tecrübenin de etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Üredi, Özaraslan ve Ulum (2018), tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin kişilik tipleri ve yaş faktörleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Ercan ve Altunay (2015) tarafından yapılan çalışmada ise ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin sorumluluk, dışadönüklük, nörotiklik, gelişime açıklık ve uyumluluk kişilik alt boyutları ile yaş faktörü arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılığın yöneticilerin yaşı arttıkça farkında arttığı görülmüştür.

Yöneticilikte geleneksel liderlik ve serbest bırakıcı liderlik özelliklerinin yaşa dayalı olarak herhangi bir anlamlı farklılık göstermediğini, liderliğin doğuştan gelen bir yetenek olduğu, yaş faktörüne dayalı gelişim göstermediği sonucuna varılabilir. Fakat dönüştürücü liderlik özelliği sergilemenin yaşa bağlı olarak artış göstermesini, ilkokul yöneticilerinin hayat tecrübesi edindikçe kendilerini daha da geliştirdikleri, yönetim anlayışlarının değiştiği ve geliştiği, tecrübelerini mesleklerine aktardıkları kanısına varılabilir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre yöneticilerin kişilik tipleri alt boyutlarından olan öz disiplin alt boyutuna ilişkin kişilik özelliklerinin mesleki kıdeme göre farklılaştığı, diğer kişilik özelliklerinin ise kıdeme göre değişmediği bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulara göre yöneticilerin kişilik özelliklerinin genel anlamda mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir. İlkokul yöneticilerinin çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların, kıdem faktörüne göre dönüştürücü liderlik ve geleneksel liderlik alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunurken serbest bırakıcı liderlik alt boyutunda kıdeme göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Son yıllarda ülkemizde ve dünyada değişen eğitim yöneticiliği anlayışının değişmesinden ve yeni eğitim anlayışa uyum sağlanmasından dolayı dönüştürücü liderliğin daha çok benimsendiği sonucuna ulaşılabilir. Yöneticilik üzerine yapılan destekleyici çalışmaların bu alana olumlu katkı sağladığı kanısına varılabilir. İlkokul yöneticiliğinde benimsenen yönetim yaklaşımlarında kuvvetli bir direnç olmadığı, yeniliğe kolay uyum yapılabildiği kanısına varılabilir.

Sonuç olarak, yapılan bu araştırmada kişilik tiplerinin cinsiyet faktörü üzerinde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin yaş faktörüne göre kişilik özellikleri 5 faktörlü kişilik ölçeği alt boyutlarından öz disiplin boyutunda farklılaştığı görülmüştür. Yöneticilerin yaş ortalaması arttıkça daha disiplinli oldukları gözlenmiştir. Yöneticilerin liderlik tiplerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Yaşa göre ise liderlik alt boyutlarından geleneksel ve serbest bırakıcı liderlik arasında farklılık bulunmazken dönüşümcü liderliği farklılaştığı görülmektedir. Yöneticilerin liderlik tiplerinin kıdeme göre serbest bırakıcı liderliğe göre farklılaşmadığı görülürken dönüşümcü ve geleneksel liderlik tiplerinin farklılaştığı görülmüştür.

Araştırma kapsamında şu öneriler getirilmiştir;

1. Sürekli kendini yenileyen dünyada eğitimin önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Bu konuda eğitim alanında iyileşme çalışmaları yapılarak en iyiye ulaşma gayreti vardır. Hızla değişen dünyamızın eğitim kalite standardını yakalayabilmek için İlkokul yöneticilerinin tezli öncelikli olmak üzere yüksek lisans programlarına teşviki sağlanarak mesleki gelişimlerinin arttırılması sağlanmalıdır. Bu nedenle eğitimin temel basamağı sayılan ilkokullarda görevli müdürlerin, üstlendiği liderlik rollerini çağın gereksinimlerine ayak uydurarak idame ettirmelerinde fayda vardır.
2. 2018 yılında gerçekleştirilen ‘Okul Yöneticiliğinin Meslekleşmesi Çalıştayı Sonuç Raporu’ na göre de Okul yöneticiliğinin meslekleşmesi gerektiği ve yöneticilerin teknik ve mesleki anlamda daha donanımlı hale getirilmesi vurgulanmıştır. İlkokul yöneticiliği meslekleştiği takdirde yöneticiler okul yönetimine daha fazla kanalize olarak kendilerini bu alana daha ait hissedebilirler.
3. Bütün dünya nazarında eğitimde yönetim işine profesyonel bir gözle bakılmaktadır. Bu nedenle özellikle eğitim sistemimizin temel taşı olan İlkokul yöneticiliğine yöneticilik alanında yetmişmiş, çeşitli eğitimler almış kişilerin görevlendirilmesi daha uygun olabilir. Yasa ve yönetmeliklerde, eğitim yönetiminin insan kaynağını öğretmenler oluşturmaktadır. Daha önceki yaşantısında ve eğitiminde, eğitim yönetimi alanı ile ilgili hiçbir öğrenim görmemiş olan öğretmenler yönetici olarak atanabilmektedir (Günay, 2004). Ülkemizde yönetici yetiştirme anlamında teorik olarak somut adımlar hala atılmamış olup, işi uygulamada öğrenme olgusu devam etmektedir. Bundan ötürü MEB’e bağlı karar vericiler tarafından sistemde yeniden yapılanma sağlanarak profesyonel yönetici yetiştirilmesi alana katkı sağlayabilir
4. Ayrıca araştırma sonuçlarında önemle dikkat çeken konulardan birisi de eğitimle liderlik vasfı arasında anlamlı bir bağ olmadığıdır. Bu nedenle İlkokul yönetiminde liderliğin doğuştan geldiği veya tecrübelerle kazanıldığı anlamı çıkmaktadır. Yöneticilerin içindeki liderlik vasfının ortaya çıkarılması ile ilgili bakanlık düzeyinde veya yerel olarak çeşitli projeler tasarlanıp uygulanması, yöneticilerin liderlik gelişimlerine katkı sağlayabilir. Yönetici atamaları belirli bir standart belirlenerek gerçekleştirilirse, zamanla bu standarda yönetici adayları tarafından yüksek uyum ve benimseme sağlanabilir. Böylece tek tip yönetici modeli sağlanarak alanda sürekli gelişim kaydedilebilir. Eğitim dinamik bir olgudur, sürekli değişim ve gelişim kaydedilmektedir. Çağımızın bu hızına ve değişimine ayak uydurabilmek için İl ve İlçe milli eğitim müdürlüklerince İlkokul yöneticilerine seminer çalışmaları, sempozyum, panel gibi toplantılara katılımları sağlanabilir.
5. Mesleki kıdeme göre öz disiplin kişilik özelliğinin; dönüşümcü liderlik ve geleneksel liderlik özelliklerinin farklılaştığı görülmüştür. Böylece tecrübenin ön plana çıktığını görülmüyor. Bu nedenle daha tecrübeli ilkokul yöneticilerinin, daha az tecrübeli ilkokul yöneticileriyle bir araya gelip tecrübelerini aktarmaları amacıyla çeşitli konferans ve seminerler düzenlenebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırmada bilimsel yayın etiği ile ilgili tüm kurallara uyulmuştur.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

1. Yazar %50
2. Yazar %50

Çıkar Beyanı

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmadı.

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bir durumu yoktur.

Çalışma hazırlanırken; veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yazılması aşamalarında herhangi bir çıkar çatışması alanını yoktur.

Kaynakça

- Arkonaç, S. A. (2008). *Psikoloji: zihin süreçleri bilimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Balkıs, M. (2006). *Üniversite öğrencilerinin düşünme stilleri ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bass, B. ve Avolio, B. (1990). *MLQ multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden.
- Ercan, G. ve Altunay, E. (2015). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İzmir İli Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 120-143.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde değişim yöntemi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Günay, E. (2004). Millî eğitim bakanlığına bağlı okul ve kurum yöneticilerinin seçimi, yetiştirilmesi ve atanmaları üzerine araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 161, 86-97.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Karabatak, S. (2019). Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile yönetsel güçlülükleri arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-17.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. 7. Baskı 3A Araştırma, Eğitim ,Danışmanlık Ltd. Ankara.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(16), 443-465.
- Kayalar, M., ve Özmutaf, N. M. (2008). Sivil Toplum Kuruluşlarında Lider Performans Profili: İstatistiksel Bir Yaklaşım. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 565-587.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44-46.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. J. (2008). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.
- Salgado, J. F., Viswesvaran, C., and Ones, D. S. (2001). Predictors used for personnel selection; An overview of constructs. *Handbook of industrial, word and organizational psychology*, 165-199.
- Tokat, B. ve Giderler, C. (2006). Yöneticilerin A Tipi ve B Tipi kişilik yapılarının liderlik davranışlarına etkisi üzerine bir araştırma. *Iktisat İşletme ve Finans*, 21(242), 60-68.
- Üredi, L., Özarslan M. ve Ulum H., (2017). *Kişilik Özellikleri Farklılık Gösteren Okul Yöneticilerinin Benimsedikleri Liderlik Yaklaşımları: Mersin ili Örneği*. IX. International Congress of Educational Reserarch (IX. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi), 2017-05-11, 2017-05-14, Ordu, Türkiye.
- Üredi L., Özarslan M., Ulum H. (2018) *Managerial Approaches Adopted by School Directors with Diverse Personality Characteristics: A Sample of Mersin City*. In: Erçetin Ş. (eds) *Chaos, Complexity and Leadership 2016*. ICCLS 2016. Springer Proceedings in Complexity. Springer, Cham.



T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34776202-605.01-E.15072582
Konu : Dilek GÖL BATTI 'nın
Araştırma İzin Talebi

27.09.2017

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Mersin Üniversitesinin 14.09.2017 tarihli ve 516624 sayılı yazısı.
b) Valilik Makamının 26/09/2017 tarih ve 34776202-605.01-E.1499172 sayılı Oluru.

Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Bilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Dilek GÖL BATTI'nın "*İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" konulu anket çalışma izin talebi incelenmiştir.

Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Bilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Dilek GÖL BATTI'nın söz konusu çalışmayı *15 Eylül 2017-01 Aralık 2017* tarihleri arasında İlimiz Akdeniz, Yenişehir, Toroslar, Mezitli, Erdemli ve Tarsus ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokul müdür ve müdür yardımcılarında gönüllülük esasına dayalı olarak ve eğitim öğretimi aksatmadan (*imzalı ve mühürlü anket soruları kullanılarak*) uygulaması, uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı uygun görüldüğüne ilişkin Valilik Makamının ilgi (b) Oluru yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Emre DURU
Vali a.
Müdür Yardımcısı

Ek :
1- Valilik Oluru
2- Mühürlü Anket Soruları (4 sayfa)

Dağıtım:
Mersin Üniversitesi Rektörlüğüne
(Genel Sekreterlik)
Akdeniz, Yenişehir, Toroslar, Mezitli, Erdemli ve Tarsus Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Dumlupınar Mah. GMK. Biv. Yenişehir / MERSİN
Elektronik Ağ: <http://mersin.meb.gov.tr>
E-posta: istatistik33@meb.gov.tr

Bilgi için :Şef-Mehmet ŞİMŞEKKAYA-
Memur-Ayla SAĞLAM YAŞAR -Tel.:0(324)3291481
Dahili Tel: 120 Faks:0(324)3273518-19

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden ea86-6fa8-30e8-bf0d-1c17 kodu ile teyit edilebilir.