



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(3), 1201–1224. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1173714>



Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stillерinin İlişkisi The Relationship between Teachers' Five-Factor Personality Traits and School Principals' Leadership Styles

Orkun OSMAN BİLGİVAR¹, Bayram YILMAZ²

Geliş Tarihi (Received): 11.09.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 18.07.2023

Yayın Tarihi (Published): 24.09.2023

Öz: Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın yöntemi nicel araştırma, deseni ilişkisel tarama, örnekleme yöntemi kolay (uygun) örneklemedir. Araştırmanın örneklemi İstanbul ilinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî ve özel okullarda çalışan 486 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplama aracımda, demografik bilgiler, kişilik özellikleri için "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" ve dönüşümcü-etkileşimci liderlik özellikleri için "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği" (MLQ) yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik ve açıklık kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve dönüşümcü liderliğin alt boyutları olan telkin-karizma ve ilgi-teşvik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliği ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik, dönüşümcü liderliğin alt boyutları telkin-karizma, ilgi-teşvik ve etkileşimci liderliğin alt boyutu ödül-aktif yönetim arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliği ile etkileşimci liderliğin diğer bir alt boyutu olan pasif yönetim arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin geçimlilik ve açıklık kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin etkileşimci liderlik alt boyutu olan ödül-aktif yönetim arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmanın regresyon analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri, okul müdürlerinin dönüşümcü (alt boyutları %1-4 aralığında) ve etkileşimci liderlik özelliklerini (alt boyutları %1-5 aralığında) düşük düzeyde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Dönüşümcü Liderlik, Etkileşimci Liderlik

&

Abstract: The aim of this study is to examine the relationship between teachers' five-factor personality traits and school principals' leadership styles. The method of the research is quantitative research, the design is relational screening, and the sample is convenience sampling. The sample of the research consists of 486 teachers working in public and private schools affiliated to the Ministry of National Education in the 2021-2022 academic year in Istanbul. The research survey includes demographic information, the "Five Factor Personality Scale" for personality traits, and the "Multi-Factor Leadership Questionnaire (MLQ)" for transformational- transactional leadership traits. According to the results of the research, there is a positive and significant relationship between the personality traits of teachers' extraversion, agreeableness and openness, which is the transformational leadership characteristics of school principals and the sub-dimensions of indoctrination-charisma and interest-encouragement. There is a negative and low-level significant relationship between teachers' emotional balance personality trait and school principals' transformational leadership, sub-dimensions of transformational leadership inculcation-charisma, interest-incentive, and reward-active management sub-dimensions of transactional leadership. In addition, there is a low level of positive correlation between teachers' emotional balance personality trait and passive management, which is another sub-dimension of transactional leadership. There is a low level of positive correlation between the agreeableness and openness personality traits of teachers and reward-active management, which is the interactional leadership sub-dimension of school principals. According to the results of the regression analysis of the research; Teachers' five-factor personality traits and school principals' transformational (lower lengths are in the range of 1-4%) and transactional leadership traits (lower lengths are in the range of 1-5%) have a low effect on the dimensions.

Keywords: Five Factors Personality Traits, Transformational Leadership, Transactional Leadership

Atıf/Cite as: Bilgivar, O., O., Yılmaz, B. (2023). Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stillerinin ilişkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1201-1224. doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1173714

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

¹ Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman Bilgivar, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, osman.bilgivar@izu.edu.tr, 0000-0001-7002-6191

² Sorumlu Yazar: Doktora Öğrencisi Bayram Yılmaz, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, yilmaz.bayram@std.izu.edu.tr, 0000-0002-6958-7394

1. GİRİŞ

Eğitim alanında, okulların eğitim sistemlerindeki başarılarının veya başarısızlıklarının liderlik türü ile açıklandığı sıklıkla ifade edilen bir durumdur (Nir ve Hameiri, 2014, s. 210; Preyear, 2015, s. iii; Tonich, 2021, s. 47). Okul liderlerinden, okulu bir profesyonel öğrenme topluluğuna dönüştürmeleri, okul kültürünü ve etkinliğini geliştirmeleri, değişimin araçları ve kolaylaştırıcıları olarak hareket etmeleri beklenmektedir (Liu vd., 2013, s. 576; Mindich ve Lieberman, 2012; Mitchell, 2001; Özdemir, 2006, s. 429-430). Diğer yandan okul liderlerinin okuldaki her öğretmen ve çalışanla iş birliği içinde hareket ederek insana değer katmaları beklenmektedir (Uğurlu ve Abdurrezzak, 2016, s. 401; Şahin-Fırat, 2010, s. 81). Yarının okulları için sürdürülebilir bir sistem kurarak, okulu zorluklarla cesurca yüzleştirerek, öğretmen yetkilendirmesi ve kolektif karar vermeyi artırarak ve başarılı öğrenme toplulukları oluşturarak yöneten, etkin ve etkili lider türlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Coles ve Southworth, 2004, s. 139-140; Saleh ve Khine, 2014, s. 1).

Etkili liderlik için, ilk olarak işi başlatma, organize etme ve başarmaya konsantre olma; ikincisi işini iyi yaparak çalışanlara özen gösterme ve onların kişisel çıkarlarını tatmin etmeye odaklanma şeklinde iki önemli faktör vardır (Bass, 1990, s. 19-20). Etkin liderler birlikte çalıştıkları kişilere mesajlarını aktarabilmek için duygusal yöntemler kullanırlar (Barrett, 2006, s. 385; Ilies vd., 2013, s. 4; Robbins ve Judge, 2017, s. 117). Bir liderin mesajını kabul veya reddetmede kritik etken, liderin mesajlarında duyguların açığa vurulma şeklindedir. Liderler kendilerini heyecanlı, coşkulu, aktif hissettikleri durumlarda, takipçilerine, etkinlik, yetkinlik, iyimserlik, keyif hissi aşılamaya ve onlara enerji vermeye daha yatkındırlar (Palmer vd., 2001, s. 5; Robbins ve Judge, 2017, s. 117).

Okullarda öğretmenlerin yönetim ile uyum içinde çalışmaları için öğretmenlik mesleğindeki yeterlilikleri kadar, kişilik özellikleri de önemli unsurdur (Aydın vd., 2013, s. 576). Öğretmen görüşlerine dair yapılan bazı araştırma bulguları, okul müdürlerinin öğretmenlerin kişisel özelliklerinin farkında olması (Balyer ve Gündüz, 2010, s. 41; Yerlikaya, 2017, s. xi) ve farklılıkları gözeterek görev ve sorumluluk dağıtımını yapması (Yılmaz, 2021, s. 157) gibi yaklaşımlar okulu, öğretmenlerin iyi çalışma ortamı olarak algıladığı yönündedir. Etkili ve etkin liderler çalışanlarını başarılı kılmak için onları yetenekleri ve kişilik özellikleri üzerinden motive ederler. Çalışanların iş başarısına en fazla etki eden kişilik özellikleri detaylara odaklanma, verimlilik, analitik beceriler ve yüksek standartlar getirme şeklindedir. Daha az önemli olanlar ise güçlü sözel iletişim, takım çalışması, esneklik-uyum yeteneği, motivasyon ve dinleme becerileridir. Liderlerle uyum noktasında çalışanların kişilikleri önem arz eden bir husustur (Robbins ve Judge, 2017, s. 117). Etkin ve etkili liderler bağlamında düşünüldüğünde etkili yönetim için özellikle dönüşümcü ve etkileşimli liderlik tipleri öne çıkmaktadır (Buluç, 2010, s. 71; Lowe vd., 1996, s. 385; Özkan, 2014, s. 13-14; Silins, 1994, s. 272). Bu çerçevede “Öğretmenlerin Beş faktör Kişilik Özellikleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin İlişkisi” araştırması kapsamında ele alınacak olan “kişilik özellikleri”, “dönüşümcü liderlik” ve “etkileşimli liderlik” içerikleri hakkındaki kavramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar aşağıdaki gibidir.

2.1. Beş faktör kişilik özellikleri

Kişilik bir kişinin fiziksel ve sosyal ortam ile etkileşime biçimini tanımlayan düşünce, duygu ve davranışın ayırt edici ve karakteristik örüntüleri olarak tanımlanabilir (Smith vd., 2015, s. 454). Bireyin kişilik özellikleri “duygusal denge (kararlılık), dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk” şeklinde beş ana unsurdan oluşmaktadır. Bu kişilik tiplerinin tanımı, ne ile ilgili olduğu ve neyi etkilediği aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir (Robbins ve Judge, 2017, s. 138-139).

Tablo 1.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik Tipi	Tanım	Ne ile İlgili?	Neyi Etkiliyor?
Duygusal Denge (Duygusal kararlılık)	Olumlu anlamda sakin, kendine güvenen ve kendini güvende hissedilen veya olumsuz anlamda sinirli, bunalımlı ve kendini güvende hissetmeyen bireyleri tanımlamaktadır.	1. Daha az olumsuz düşünce 2. Daha az olumsuz duygu 3. Daha az aşırı düşünce	1. Daha yüksek yaşam ve iş tatmini 2. Daha az düzeyde stres
Dışa dönüklük	Sosyal, girişken ve kendini ifade edebilen bireyleri tanımlamaktadır.	1. Daha iyi kişiler arası iletişim becerisi 2. Daha fazla sosyal davranışları gösterme 3. Daha fazla kendi duygularını ifade edebilme durumu	1. Daha yüksek performans gösterme 2. Gelişimsel liderlik gösterme durumu 3. Değişime daha etkili uyum sağlama
Deneyime açıklık	Hayal gücü iyi, duygusal odaklı ve meraklı bireyleri tanımlamaktadır.	1. Daha fazla öğrenmeye açıklık 2. Daha yaratıcı olma 3. Daha esnek ve kendi kendine yetebilme durumu	1. Eğitim performansı üzerinde etkili 2. Gelişimsel liderlik durumu 3. Değişime etkili uyum sağlama
Uyumluluk	İyi huylu, iş birlikçi ve güvenilir olan bireyleri tanımlamaktadır.	1. Daha fazla sevilme durumu 2. Daha çok iş birlikçi olma ve uyum gösterme durumu	1. Daha yüksek performans gösterme 2. Daha az beklenmedik davranış gösterme
Sorumluluk	Sorumlu, güvenilir, sebatkar ve düzenli bireyleri tanımlamaktadır.	1. Daha çok sebat ve çaba gösterme durumu 2. Daha çok motivasyon ve disiplin durumu 3. Daha çok düzenli ve planlı olma durumu	1. Daha yüksek performans gösterme 2. Gelişimsel liderlik durumu 3. Daha uzun süre örgüte bağlılık durumu

Diğer yandan okulların etkililiği için en önemli iki faktör öğretmen ve okul müdürüdür. Öğretmenlerin kişiliği, yetenekleri, değerleri, tutumları, eğilimleri, ihtiyaçları, beklentileri ve çabaları okul etkililiğinde önemli rol oynamakla birlikte, okul yöneticisinin liderlik özellikleri de önem arz etmektedir. Çağdaş liderlik modelleri arasında yer alan dönüşümcü ve etkileşimli liderlik pek çok sektörde görüldükten sonra

okul yönetimlerinde de görülmeye başlamıştır. Çünkü okulların etkililiği için dönüşümcü, iş birlikçi ve vizyoner liderlere ihtiyaç doğmuştur (Maya, 2014, s. 14-15). Bu araştırma kapsamında yer alan dönüşümcü ve etkileşimci liderlik özellikleri ile ilgili kavramsal çerçeve aşağıdaki gibidir.

2.2. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik

Dönüşümcü liderler, çalışanların çıkarlarına ve farkındalıklarına etki ederek ilham verici yönleri ve karizmatik kişilikleri ile çalışanların performanslarının ötesine geçmesini sağlarlar. Bunu başarmak için dönüşümcü liderler; idealleştirilmiş etki (karizma), telkin edici liderlik (ilham veren motivasyon), entelektüel uyarım ve bireysel düzeyde ilgi özelliklerini kullanırlar. Diğer yandan etkileşimci liderler ise örgütün geleneklerine ve kültürüne bağlılık gösterirler ve var olan durumu korumak için mücadele ederler. Risk almayı ve değişimi istemeyen bu tip liderler, ödül ceza ilişkisi içerisinde çalışanları örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmeye çalışırlar. Etkileşimci liderlerin özellikleri ise koşullu Ödüllendirme, istisnalarla yönetim (Özel durum yönetimi) ve serbest bırakıcı liderlik şeklindedir (Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111). Bu özellikler dönüşümcü ve etkileşimci liderliğin alt boyutlarını oluşturmaktadır. Bu alt boyutlar ve alt boyutların kavramsal açıklamaları şu şekildedir.

2.2.1 İdealleştirilmiş etki (Karizma)

İdealleştirilmiş etkide (karizmada), liderin davranışları ve takipçiler tarafından lidere atfedilen unsurlar olmak üzere iki yön vardır. Lider, davranışları ile takipçilerine rol model olacak biçimde davranır. Lider, kolektif bir misyon duygusuna sahip olmanın önemini vurgular. Takipçiler ise lidere saygı duyup güven oluşturduktan sonra liderle özdeşim kurar ve onu taklit etmek isterler. Takipçiler, lideri olağanüstü yeteneklere sahip, sebâtlı ve kararlı birisi olarak algırlar. İdealize edilmiş etkiye sahip liderler, risk almaya isteklidirler ve keyfi olmaktan çok, tutarlıdırlar. Yüksek etik ve ahlaki davranış standartları sergileyerek doğru olanı yapacaklarına güvenirlir (Avolio ve Bass, 2002, s. 2; Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111).

2.2.2. Telkin edici liderlik (İlham veren motivasyon)

Telkin edici özellikleri ile dönüşümcü liderler, vizyoner bakış açıları ile sıradan durumları dönüştürerek, takipçilerinin çalışmalarına anlam yükleyerek, takipçilerini motive ederek ve onlara ilham vererek takım ruhu ile hareket ederler. Takım ruhu içinde coşku ve iyimserlik gösterirler. Bu liderler, geleceğe dair zorlayıcı bir vizyon ifade ederler ve geleceğin ilgi çekici durumlarını tasavvur etmede takipçilerine yön verirler. Ayrıca bu liderler, takipçiler tarafından yapılmasını istediği beklentileri açıkça ifade edip, belirlenen hedefe ve paylaşılan vizyona bağlılık oluştururlar (Avolio ve Bass, 2002, s. 2; Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111).

2.2.3. Entelektüel uyarım (Zihinsel teşvik)

Entelektüel uyarım (zihinsel teşvik) ile dönüşümcü liderler varsayımları sorgulayarak, sorunları yeniden çerçevlendirerek ve eski durumlara yeni yollarla yaklaşarak takipçilerinin yenilikçi ve yaratıcı olma çabalarını teşvik ederler. Liderler sorunları ele alma ve çözüm bulma sürecinde takipçilerinin dahil olmalarını, yeni fikirler ve problemlere dair yaratıcı çözümler üretmelerini talep ederler. Lider, takipçilerin yeni yaklaşımları denemelerini teşvik eder ve onların fikirlerini kendi fikirlerinden farklı olduğu için eleştirmezler (Avolio ve Bass, 2002, s. 2-3; Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111).

2.2.4. Bireysel düzeyde ilgi

Bireysel düzeyde ilgi ile dönüşümcü lider bir koç veya akıl hocası olarak hareket ederek her bir takipçinin başarı ve gelişim ihtiyaçlarına özel önem verir. Destekleyici bir tavırla birlikte yeni öğrenme fırsatları yaratarak, bireyselleştirilmiş değerlendirme uygular. Lider bazı çalışanlara daha fazla teşvik, bazılarını daha fazla özerklik ve bazılarını daha sıkı standartlar vererek, ihtiyaçlar ve arzular açısından bireysel farklılıkları dikkate alıp, onları bu bağlamda destekler. Lider iletişimde iki yönlü bir süreç kullanır. Lider, takipçileriyle olan önceki konuşmalarını hatırlar, onların bireysel kaygılarının farkındadır ve bireyi sıradan bir çalışandan ziyade bir bütün olarak görür ve onunla olan etkileşimlerini kişisel boyutta gerçekleştirir. Lider, takipçileri geliştirmenin bir aracı olarak görevleri devreder ve takipçilerin ek yönlendirmeye veya

desteğe ihtiyacı olup olmadığını görmek ve ilerlemeyi değerlendirmek için devredilen görevleri izler. Bu izleme takipçilere kontrol edildikleri hissini vermez (Avolio ve Bass, 2002, s. 3; Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111).

2.2.5 Koşullu ödüllendirme

Koşullu ödüllendirme ile etkileşimci liderler takipçilerinin vaat edilen veya sunulan gerçek ödüller karşılığında, hangi işlerin yapılması gerektiği ve görevlerini tatmin edici bir şekilde yerine getirmesi konusunda anlaşma durumlarını içerir. Koşullu ödül, maddi bir ödül olduğunda işlemsel bağlamdadır. Ancak, ödül övgü gibi psikolojik olduğunda ise koşullu ödül, dönüşümsel bağlamda düşünülür (Avolio ve Bass, 2002, s. 3; Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111).

2.2.6. İstisnalarla yönetim (Özel durum yönetimi)

İstisnalarla yönetim, koşullu ödülde veya dönüşümcü liderliğin bileşenlerinden daha etkisiz olma eğiliminde olan bir liderlik özelliğidir. İstisnalarla yönetim aktif veya pasif olabilir. Aktif olduğunda, lider standartlardan sapmaları, hataları ve takipçinin görevlerindeki hataları aktif olarak izlemek ve gerektiğinde düzeltici önlem almak için düzenlemeler yapar. Pasif olduğunda lider, sapmaların ve hataların oluşmasını bekler ve ardından düzeltici eylemde bulunur (Avolio ve Bass, 2002, s. 4; Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111).

2.2.7. Serbest bırakıcı liderlik

Serbest bırakıcı liderlik, liderlikten kaçınma veya liderliğin yokluğudur. Serbest bırakıcı lider eylemde bulunmama veya erteleme, sorumluluktan kaçma ve yetki kullanmama davranışları sergilerler. Tanımı gereği, liderliğin en aktif olmayan şeklidir. Ayrıca liderliğin en etkisiz olanıdır (Avolio ve Bass, 2002, s. 4; Bass, 1990, s. 22; Doğan, 2016, s. 103-111).

2.3. Araştırmanın problem durumu ve amacı

İlgili alan yazın tarandığında okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerle ilgili çeşitli değişkenler açısından farklı araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmalar şu şekildedir. Çetin ve arkadaşları (2012, s. 26-28) tarafından yapılan araştırmada dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip müdürlerin, etkileşimci liderlere göre personel üyelerini daha destekleyici okul ve öğretmenlere daha ilham verici bir yönetim oluşturdukları sonucuna ulaşmıştır. Khalilzadeh ve Khodi'nin (2021, s. 1635) araştırmasında müdürlerin etkileşimci ve dönüşümcü liderlik stilleri, öğretmenler tarafından motive edici bir durum olarak görülmüştür. Maheshwari (2021, s. 1) yaptığı araştırmada öğretmenlerin performansı ve iş tatmini ile, müdürlerin dönüşümcü liderlik stilleri arasında pozitif yönde bir ilişki varken, etkileşimci liderlik stilleri arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Kalkan ve diğerleri (2020, s. 1) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin sergiledikleri dönüşümcü liderlik stili, öğretmenlerin okul kültürü algısı ile güçlü düzeyde, örgütsel imaj algısı ile orta düzeyde ilişkili çıkmıştır. Kôiv ve diğerleri (2019, s. 1501) yaptıkları araştırmada dönüşümcü liderlik stili, anlam ve etki açısından öğretmenleri psikolojik olarak güçlendirerek, iş tatmini ve okula bağlılığını dolaylı olarak etkilediğini bulgulamıştır. Teeple (2020, s. v) yaptığı araştırma okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının, öğretmenlerin yaratıcılığını teşvik edici davranışları yordamadığı sonucuna ulaşmıştır. Yine Anderson (2020, s. iv) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerinin öğretmen motivasyonu, destekleyici okul iklimi ve teşvik edici okul ortamı oluşumunu desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. İlyavi (2019, s. v) yaptığı araştırmada müdürlerin dönüşümcü liderlik stili ile öğretmenlerin duygusal tükenmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu çerçevede ilgili alan yazın ve yapılan araştırmalar incelendiğinde dönüşümcü ve etkileşimci liderlikle ilgili, okul müdürleri ve öğretmenlerin kişilik özellikleri üzerine farklı değişkenlerin ele alındığı çalışmalar olmasına rağmen "öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stillerinin arasındaki ilişki" bağlamında bir araştırmaya rastlanmamıştır. Literatürde farklı değişkenler üzerine okul

müdürlerinin liderlik özelliklerinin etkisinin sık çalışıldığı görülmüştür. Bu araştırmada bu sebeple öğretmenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin (bağımsız değişken), okul müdürlerinin liderlik özellikleri (bağımlı değişken) üzerine etkisini inceleme tercih edilmiştir. Ayrıca araştırmada, öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin görüşlerini yordamakta mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma deseni

Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasında ilişkinin varlığını incelemeyi amaçlayan bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında var olabilecek ilişkinin, değişkenlere herhangi bir şekilde müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır. Bu araştırmalar, araştırmacılara neden-sonuç ilişkisinin olabileceği yönünde fikir verebilir ancak neden-sonuç durumunda kesinlik belirtmez (Büyüköztürk ve diğerleri, 2017, s. 15-16).

2.2. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırmanın evreni, İstanbul ilinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî ve özel okullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi kolay örnekleme (uygun örnekleme [convenience sampling]) kullanılarak seçilmiştir. Araştırma için seçilecek kişilerin erişilebilirliklerine göre seçilmesine kolay örnekleme denir (Bhardwaj, 2019, s. 161; Creswell ve Poth, 2018). Bu örnekleme çok yaygın şekilde kullanılmaktadır. Maliyetinin düşük olması ve tüm popülasyon öğelerinin listesine gerek olmaması bu örneklemin avantajlarındandır. Bu örnekleme değişkenlik ve yanlılık ölçülemez veya kontrol edilemez. Bu örneklemden elde edilen verilere ait sonuçlarla, örneklemin ötesine genelleme yapılamaz (Acharya vd., 2013, s. 332).

Araştırmada yer alan öğretmenlere ait demografik bilgiler aşağıda Tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 2.

Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	262	53,8
	Erkek	225	46,2
Yaş	20-30 yaş	62	12,7
	31-40 yaş	159	32,6
	41-50 yaş	195	40,0
	51 yaş ve üzeri	71	14,6
Medeni Durumu	Evli	377	77,4
	Bekâr	110	22,6
Öğrenim Durumu	Lisans	331	68,0
	Lisansüstü	156	32,0

Tablo 2. devamı

Kıdem	1-5 yıl	47	9,7
	6-10 yıl	102	20,9
	11-15 yıl	100	20,5
	16-20 yıl	72	14,8
	21 yıl ve üzeri	166	34,1
Eğitim Verdiği Kademe	İlkokul	106	21,8
	Ortaokul	143	29,4
	Lise	238	48,9
Toplam		487	100,0

Tablo 2'ye göre katılımcı öğretmenlerin %53,8'i kadın (n=262), %46,2'si erkeklerden (n=225) oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaşa göre sayıca çoktan aza doğru dağılımı sırasıyla %40'ı 41-50 yaş (n=195), %32,6'sı 31-40 yaş (n=159), %14,6'sı 51 yaş ve üzeri (n=71) ve %12,7'si 20-30 yaş (n=62) şeklindedir. Öğretmenlerin %77,4'ü evli (n=377) iken %22,6'sı bekârdır (n=117). Araştırmada yer alan öğretmenlerin öğrenim durumu incelendiğinde %68'i lisans (n=331) mezunu olmasına karşın %32'si lisansüstü (n=156) mezunudur. Kıdem yılına göre öğretmenlerin dağılımında en çok %34,1 ile 21 yıl ve üzeri (n=166) yer alırken diğerleri sırasıyla %20,9'u 1-5 yıl (n=47), %20,5'i 11-15 yıl (n=100), %14,8'i 16-20 yıl (n=72) ve %9,7'si 1-5 yıl (n=166) şeklindedir.

2.3. Veri toplama araçları ve analizi

Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stillerinin arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılacak olan bu araştırmada "Demografik Bilgi Formu, "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" ve "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ)" kullanılmıştır. Demografik bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmış olup medeni durum, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mezuniyet durumu ve okul türüne ilişkin sorular içermektedir. "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" ve "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği"ne dair bilgiler aşağıdaki gibidir.

2.3.1. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ)

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Bass (1985, s. 26-39) tarafından dönüşümcü ve etkileşimci liderlik düzeylerini ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal halinde dönüşümcü liderlik için "karizma, telkin edici liderlik, zihinsel teşvik ve bireysel düzeyde ilgi" boyutları ile ilgili 4'er madde bulunmaktadır. Etkileşimci liderlik için ise "koşullu ödüllendirme, istisnalarla pasif yönetim ve istisnalarla aktif yönetim boyutları" ile ilgili 4'er soru bulunmaktadır. Nihai olarak ölçeğin orijinal halinde toplamda 28 madde bulunmaktadır (Demir ve Okan, 2008, s. 74-75).

Araştırmada kullanılan "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği" Demir ve Okan (2008, s. 81-87) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Demir ve Okan (2008) ölçeğin Türkçe uyarlanmasını İstanbul-Kocaeli illerinde faaliyet gösteren ve 50'nin üzerinde çalışan olan işletmelerin, en az departman yöneticisi seviyesinde yöneticilik yapan 190 kişiye uygulayarak gerçekleştirilmişlerdir. Verilerin analizinde açılımlı faktör analizi kullanılmışlardır. Veri analizine göre, faktör analizi sonuçlarına uygun olmayan etkileşimci liderlik boyutundan 2, dönüşümcü liderlik boyutundan 4 madde ölçekten çıkarmışlardır. Nihai olarak ölçek dönüşümcü liderlik için 12, etkileşimci liderlik için ise 10 madde olmak üzere toplam 22 maddeden oluşturmuşlardır. Ayrıca Demir ve Okan (2008) ölçeğin alt boyutlarında birleştirme yaparak yeni 4 alt boyut tanımlamışlardır. Bunlar şu şekildedir: Dönüşümcü liderlik için karizma ve telkin edici liderlik alt boyutu birleşimine "telkin edici karizma" adı verilerek 7 soruluk bir temsil düzeyi, bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik alt boyutları birleşimine "bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik" adı verilerek 5 soruluk bir temsil düzeyi oluşturulmuştur. Bu ölçekte yer alan 6 soru ile temsil edilen etkileşimci liderliğin koşullu ödüllendirme ve istisnalarla aktif yönetim alt boyutları birleştirilmiş ve "koşullu ödüllendirme ve aktif

yönetim" adı verilmiştir. Yine bu ölçekte etkileşimci liderliğin "*istisnalarla pasif yönetim*" alt boyut için 4 soruya yer verilmiştir

Çok faktörlü liderlik ölçeği 5'li Likert tipindedir ve ölçekte en düşük puan 22, en yüksek puan 110'dur. Demir ve Okan (2008, s. 74-75), ölçeğin Cronbach alfa değerlerini dönüşümcü liderlik için .81, etkileşimci liderlik için .58 olarak bulmuştur ve veriler güvenilirdir. Aynı zamanda ölçeğin açıkladığı varyans oranını dönüşümcü liderlik için %46 ve etkileşimci liderlik için %46,1 bulmuşlardır. Demir ve Okan (2008, s. 74-75) ölçeğin dönüşümcü liderlik alt boyutları olan "telkin edici karizma" ve "bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik" için sırasıyla öz değerleri 4.04-1.53, varyans yüzdeleri 33.6-12.8 ve iki boyut için varyans yüzdesi değerini 46.1 olarak bulmuşlardır.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'nin bu araştırma örneklemini için yapısal geçerlikleri ve güvenilirlikleri şu şekildedir. Bu çalışmada, Çok faktörlü liderlik ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi Demir ve Okan (2008) tarafından yapıldığı için faktör analizi yapılmamış, güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa ve McDonald ω değerleri hesaplanmıştır. Cronbach alfa değeri ölçeğin geneli için .87 olarak bulunmuştur ve veriler güvenilirdir. Ölçeğin dönüşümcü liderlik alt boyutları için Cronbach alfa değerleri, telkin edici karizma için .87, bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik için .95 şeklindeyken etkileşimci liderlik alt boyutları için istisnalarla pasif yönetim için .78, koşullu ödüllendirme ve aktif yönetim için .80 şeklindedir ve güvenilir düzeydedir. McDonald ω değeri, Cronbach alfa değerine eşit veya büyük çıkmakta olup (Bacon vd., 1995; Yurdakul, 2006: s. 29-31), güvenilirlik değer aralığı Cronbach alfa değerleri ile uyumludur (Yurdakul, 2006, s. 32; McDonald, 1985). Bu çalışmada McDonald ω değeri ölçeğin bütünü için .92 olarak hesaplanmıştır ve ölçek güvenilirdir. Ölçeğin dönüşümcü liderlik alt boyutları için McDonald ω değerleri telkin edici karizma için .88 ve etkileşimci liderlik alt boyutları için istisnalarla pasif yönetim .79, koşullu ödüllendirme ve aktif yönetim .83 şeklindedir ve güvenilir düzeydedir. Dönüşümcü liderlik alt boyutu bireysel düzeyde ilgi ve zihinsel teşvik için McDonald ω değeri .95 olup, güvenilir düzeydedir.

2.3.2. Beş faktör kişilik ölçeği

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Tomrukçu (2008) tarafından Goldberg (1993) ile John ve Srivastava'nın (1999) kişilik üzerine yaptığı çalışmalar baz alınarak geliştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutları dışa dönüklük, yumuşak başlılık/geçimlilik, sorumluluk, duygusal dengesizlik (duygusal denge şeklinde de kullanılabilir) ve gelişime açıklık şeklindedir. Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin puanlaması en düşük 42 puan, en yüksek 210 puan şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .80 olup güvenilir düzeydedir (Tomrukçu, 2008). Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri ise dışa dönüklük için .87, yumuşak başlılık/geçimlilik için .77, sorumluluk için .76, duygusal dengesizlik (denge) için .82 ve gelişime açıklık için .80 şeklinde olup, oldukça güvenilir düzeydedirler.

Beş Faktör Kişilik Ölçeğine dair bu çalışmanın örneklemini üzerinden elde edilen yapısal geçerlikler ve güvenilirlikler şu şekildedir. Tomrukçu (2008) tarafından, Goldberg (1993) ile John ve Srivastava'nın (1999) ölçeklerinde belirli olan faktörler ve bu faktörlerin bir çok dilde yaygın kullanılma durumu baz alınarak 5 faktör şeklinde oluşturulan bu ölçekle ilgili, bu çalışmada faktör analizi yapılmamıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa ve McDonald's ω değerleri hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değeri ölçeğin bütünü için .74 olarak hesaplanmıştır ve güvenilir düzeydedir. Ölçeğin alt boyutlarının hesaplanan Cronbach alfa değerleri ise dışa dönüklük için .86, yumuşak başlılık/geçimlilik için .69, sorumluluk için .74, duygusal dengesizlik (denge) için .80 ve gelişime açıklık için .66 bulunmuştur. Cronbach alfa'nın 0.60-.90 aralığındaki değerleri oldukça güvenilir değer aralığı olarak kabul edilir (Can, 2014, s. 397). Buna göre çalışmada elde edilen güvenilirlik değerleri oldukça güvenilir değer aralığındadır. Bu çalışmada McDonald ω değeri ölçeğin bütünü için .90 olarak hesaplanmıştır ve kabul edilebilir düzeydedir. Ölçeğin alt boyutlarının hesaplanan McDonald ω değerleri ise dışa dönüklük için .83, yumuşak başlılık-geçimlilik için .71, sorumluluk için .75, duygusal dengesizlik (denge) için .82 ve gelişime açıklık için .77 şeklinde olup, kabul edilebilir düzeydedir.

Toplanan verilerin SPSS 25 programı ile betimsel istatistiksel çözümlenmeleri yapılmıştır. Örneklemeye ait “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ve “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ)” için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Ayrıca “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ile “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ)” için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” ve “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” için ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Ayrıca ölçekler ve alt boyutlarına dair normallik durumu için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bu inceleme aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.

Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Testi Sonuçları

Puanlar	N	\bar{X}	SS	Basıklık		Çarpıklık	
				Değer	Std	Değer	Std
Telkin-Karizma	487	3,7782	,84273	-,736	,111	,395	,221
İlgi-teşvik	487	3,7474	1,05301	-,735	,111	-,107	,221
Dönüşümcü liderlik Ort.	487	3,7628	,90940	-,729	,111	,129	,221
Pasif Yönetim	487	2,1940	,88603	,604	,111	-,133	,221
Ödül-Aktif Yönetim	487	3,7813	,75732	-,704	,111	,529	,221
Etkileşimci Liderlik Ort.	487	2,9877	,40484	,535	,111	,648	,221
Dışa dönüklük	487	3,8026	,74915	-,187	,111	-,515	,221
Geçimlilik	487	4,2537	,48214	-,454	,111	-,278	,221
Duygusal Denge	487	2,2244	,67671	,273	,111	-,196	,221
Sorumluluk	487	4,1499	,59828	-,599	,111	,345	,221
Açıklık	487	3,5864	,49518	-,283	,111	,157	,221

Tablo 3'e göre “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” ve “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” için elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile 1 aralığındadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde ölçekler ortalaması ve alt boyutları için çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında olması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984).

2.4. Araştırmanın etik izni ve verilerin toplanması

Bu araştırma için İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 2022/03 sayılı toplantı ve 25.03.2022 tarihli ve E-20292139-050.01.04-25755 sayılı belge ile etik uygunluk onayı verilmiştir. Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Veri toplama işlemi, öğretmenlere araştırma kapsamındaki veri toplama araçlarının kâğıt üzerinde hazırlanan formları kullanılarak yapılmıştır. Veri toplama araçlarında etik açıklamalara, yönergelere, demografik bilgilere, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'ne dair maddelere yer verilmiştir. Uygulama 498 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçlarına verilen cevapların incelenmesi sonucunda, tespit edilen eksikliklerden dolayı 12 kişinin formu değerlendirmeye alınmamıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amaçlarıyla ilgili verilerin analizi ile elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmanın birinci alt amacı olan “Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna dair veriler analiz edilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin liderlik stilleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığına dair Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkinin Varlığına Dair Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi

		D1 Telkin-Karizma	D2 İlgı-Tesvik	D_ort	E1 pasif yönetim	E2 Ödül-Aktif_Yönetim	E_ort
Dışa dönüklük	r	,125**	,128**	,132**	-,132**	0,087	-0,063
	p	0,006	0,005	0,004	0,004	0,055	0,165
Geçimlilik	r	,200**	,235**	,229**	-,207**	,165**	-0,072
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,115
Duygusal Denge	r	-,133**	-,198**	-,176**	,125**	-,135**	0,01
	p	0,003	0,00	0,00	0,006	0,003	0,822
Sorumluluk	r	0,069	0,058	0,066	-,099*	0,043	-0,068
	p	0,129	0,2	0,148	0,029	0,343	0,135
Açıklık	r	,170**	,171**	,178**	-0,025	,102*	0,068
	p	0,00	0,00	0,00	0,585	0,025	0,134

* p<0.05; D_ort= Dönüşümcü Liderlik ortalaması; E_ort= Etkileşimci liderlik ortalaması)

Tablo 4'e göre Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları şu şekildedir: Öğretmenlerin dışa dönüklük kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ortalamaları ($r = .132$, $p < 0.01$), dönüşümcü liderlik telkin-karizma ($r = .125$, $p < 0.01$) ve ilgi-teşvik ($r = .128$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve etkileşimci liderliğin pasif yönetim ($r = -.132$, $p < 0.01$) alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin geçimlilik kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ortalamaları ($r = .229$, $p < 0.01$), dönüşümcü liderlik telkin-karizma ($r = .200$, $p < 0.01$) ve ilgi-teşvik ($r = .235$, $p < 0.01$) alt boyutları ve etkileşimci liderliğin ödül-aktif yönetim ($r = .165$, $p < 0.01$) alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki var iken, diğer yandan etkileşimci liderliğin diğer alt boyutu olan pasif yönetim ($r = -.207$, $p < 0.01$) arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ortalamaları ($r = -.176$, $p < 0.01$), dönüşümcü liderlik telkin-karizma ($r = -.133$, $p < 0.01$) ve ilgi-teşvik ($r = -.198$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında ve etkileşimci liderliğin ödül-aktif yönetim ($r = -.135$, $p < 0.01$) alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki var iken, etkileşimci liderliğin diğer alt boyutu olan pasif yönetim ($r = .125$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özellikleri ile etkileşimci liderliğin sadece pasif yönetim ($r = -.099$, $p < 0.05$) alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin açıklık kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ortalamaları ($r = .178$, $p < 0.01$), dönüşümcü liderlik telkin-karizma ($r = .170$, $p < 0.01$) ve ilgi-teşvik ($r = .171$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında ve etkileşimci liderliğin ödül-aktif yönetim ($r = .102$, $p < 0.05$) alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın ikinci alt amacı olan "Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin görüşlerini yordamakta mıdır?" sorusuna dair veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın korelasyon sonuçlarına göre, aralarında ilişki olan değişkenler arasında regresyon analizi yapılarak bir değişkenin diğeri üzerindeki etkisi incelenebilmektedir (Büyüköztürk, 2017, s. 195). Bu bağlamda öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri, okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik özellikleri ve bu liderliklerin alt boyutları olan telkin-karizma, ilgi-teşvik, pasif yönetim ve ödül-aktif yönetimi yordamasına dair bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin Dışa dönüklük, Geçimlilik, Duygusal Denge ve Açıklık Kişilik Özelliklerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Alt Boyutu Olan Telkin-Karizmayı Yordayıp Yordamadığına Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	Standart hata	β	R	R ²	Anlamlılık
Telkin-Karizma	Sabit	3.245	16.522	.196				F=7.648
	Dışa Dönüklük	.140	2.766	.051	.125	.125	.016	p=.006
	Sabit	2.288	6.872	.333				F=20.312
	Geçimlilik	.350	4.507	.078	.200	.200	.040	p=.000
	Sabit	4.145	31.812	.130				F=8.667
	Duygusal Denge	-.165	-2.944	.056	-.133	.133	.018	p=.003
	Sabit	2.741	9.940	.276				F=14.435
	Açıklık	.289	3.799	.076	.170	.170	.029	p=.000

Tablo 5'e göre bağımsız değişkenler, öğretmen kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık iken, bağımlı değişken ise dönüşümcü liderlik alt boyutu olan telkin-karizma şeklindedir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık, dönüşümcü liderlik alt boyutu olan telkin-karizmayı anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık, dönüşümcü liderlik alt boyutu olan telkin-karizmayı sırasıyla %2, %4, %2 ve %3 düzeyinde düşük seviyede yordamaktadır (Can, 2014).

Tablo 6.

Öğretmenlerin Dışa dönüklük, Geçimlilik, Duygusal Denge ve Açıklık Kişilik Özelliklerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Alt Boyutu Olan İlgı-Teşviki Yordayıp Yordamadığına Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	Standart hata	β	R	R ²	Anlamlılık
İlgı-Teşvik	Sabit	3.063	12.487	.245				F=8.074
	Dışa Dönüklük	.180	2.842	.063	.128	.128	.016	p=.005
	Sabit	1.563	3.787	.413				F=28.395
	Geçimlilik	.514	5.329	.096	.235	.235	.055	p=.000
	Sabit	4.434	27.536	.161				F=19.841
	Duygusal Denge	-.308	-4.454	.069	-.198	.198	.039	p=.000
	Sabit	2.446	7.100	.344				F=14.553
	Açıklık	.363	3.813	.095	.171	.171	.029	p=.000

Tablo 6'ya göre bağımsız değişkenler, öğretmen kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık iken, bağımlı değişken ise dönüşümcü liderlik alt boyutu olan ilgi-teşvik şeklindedir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık, dönüşümcü liderlik alt boyutu olan ilgi-teşviki anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık sırasıyla, dönüşümcü liderlik alt boyutu olan ilgi-teşviki yaklaşık olarak %2, %6, %4 ve %3 düzeyinde düşük seviyede yordamaktadır (Can, 2014).

Tablo 7.

Öğretmenlerin Dışa dönüklük, Geçimlilik, Duygusal Denge ve Açıklık Kişilik Özelliklerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik stillerini Yordayıp Yordamadığına Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	Standart hata	β	R	R ²	Anlamlılık
Dönüşümcü Liderlik	Sabit	3.154	14.896	.212				F=8.576
	Dışa Dönüklük	.160	2.929	.055	.132	.132	.017	p=.004
	Sabit	1.925	5.394	.357				F=26.855
	Geçimlilik	.432	5.182	.083	.229	.229	.052	p=.000
	Sabit	4.289	30.716	.140				F=15.534
	Duygusal Denge	-.237	-3.941	.060	-.176	.176	.031	p=.000
	Sabit	2.593	8.728	.297				F=14.553
	Açıklık	.326	9.974	.082	.178	.178	.032	p=.000

Tablo 7'ye göre bağımsız değişkenler, öğretmen kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık iken, bağımlı değişken ise dönüşümcü liderlik özellikleri şeklindedir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık, dönüşümcü liderlik özelliklerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık sırasıyla, dönüşümcü liderlik özelliklerini yaklaşık olarak %2, %4, %2 ve %3 düzeyinde düşük seviyede yordamaktadır (Can, 2014).

Tablo 8.

Öğretmenlerin Dışa dönüklük, Geçimlilik, Duygusal Denge ve Sorumluluk Kişilik Özelliklerinin Okul Müdürlerin Etkileşimci Liderlik Alt Boyutu Olan Pasif Yönetimi Yordayıp Yordamadığına Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	Standart hata	β	R	R ²	Anlamlılık
Tablo 8. devamı								
Pasif Yönetim	Sabit	2.788	13.513	.206				F=8.605
	Dışa Dönüklük	-.156	-2.933	.053	-.132	.132	.017	p=.004
	Sabit	3.810	10.901	.350				F=21.653
	Geçimlilik	-.380	-4.653	.082	-.207	.207	.043	p=.000
	Sabit	1.831	13.351	.137				F=7.657
	Duygusal Denge	.163	2.767	.059	.125	.125	.016	p=.006
	Sabit	2.802	9.986	.281				F=4.788
	Sorumluluk	-.146	-2.188	.067	-.099	.099	.010	p=.029

Tablo 8'e göre bağımsız değişkenler, öğretmen kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk iken, bağımlı değişken ise etkileşimci liderlik alt boyutu olan pasif yönetim şeklindedir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk, etkileşimci liderlik alt boyutu olan pasif yönetimi anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk sırasıyla, etkileşimci liderlik alt boyutu olan pasif yönetimi yaklaşık olarak %2, %5, %2 ve %1 düzeyinde düşük seviyede yordamaktadır (Can, 2014).

Tablo 9.

Öğretmenlerin Dışa dönüklük, Geçimlilik, Duygusal Denge ve Açıklık Kişilik Özelliklerinin Okul Müdürlerin Etkileşimci Liderlik Alt Boyutu Olan Ödül-Aktif Yönetimi Yordayıp Yordamadığına Dair Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	Standart hata	β	R	R ²	Anlamlılık
Ödül-Aktif Yönetim	Sabit	2.676	8.887	.301				F=13.644
	Geçimlilik	.260	3.694	.070	.165	.165	.027	p=.000
	Sabit	4.117	35.171	.117				F=8.990
	Duygusal Denge	-.151	-2.998	.050	-.135	.135	.018	p=.003
	Sabit	3.223	12.887	.250				F=5.071
	Açıklık	.156	2.252	.069	.102	.102	.010	p=.025

Tablo 9'a göre bağımsız değişkenler, öğretmen kişilik özelliklerinden geçimlilik, duygusal denge ve açıklık iken, bağımlı değişken ise etkileşimci liderlik alt boyutu olan ödül-aktif yönetim şeklindedir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden geçimlilik, duygusal denge ve açıklık, etkileşimci liderlik alt boyutu olan ödül-aktif yönetimi anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden geçimlilik, duygusal denge ve açıklık sırasıyla, etkileşimci liderlik alt boyutu olan ödül-aktif yönetimi yaklaşık olarak %3, %2 ve %1 düzeyinde düşük seviyede yordamaktadır (Can, 2014).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmanın konusu ile aynı doğrultuda olan, Bono ve Judge (2004, s. 904-905) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasına göre beş faktör kişilik özellikleri ile dönüşümcü-etkileşimci liderlik arasındaki ilişkiye dair sonuçları ve söz konusu sonuçların bu araştırma ile ilişkisi şu şekildedir. Bono ve Judge'a göre dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özelliği ile dönüşümcü liderliğin karizma boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır. Bu sonuç, bu araştırmanın analiz sonuçlarından olan dönüşümcü liderliğin karizma boyutu ile dışa dönüklük kişilik özeliği arasındaki pozitif yönde ilişkiyi desteklemekte iken duygusal denge kişilik özelliği ile negatif yönde ilişki sonucunu desteklememektedir. Bono ve Judge'ın araştırması dışa dönüklük kişilik özelliği ve dönüşümcü liderliğin karizma alt boyutu arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucunu göstermesi, bu araştırmadaki, düşük düzeyde ilişki olduğu sonucunu da kısmen desteklemektedir. Ayrıca Bono ve Judge'ın (2004, s. 904-905) dönüşümcü liderlik ile geçimlilik, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri arasında da pozitif yönde bir ilişki olmasına dair sonuçları, bu araştırmanın dönüşümcü liderlik ile sorumluluk arasındaki ilişki olmaması sonucunu desteklememektedir. Diğer yandan Bono ve Judge'ın (2004, s. 904-905) araştırmasındaki duygusal denge hariç dışa dönüklük, geçimlilik, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ile etkileşimci liderliğin istisna-pasif yönetim boyutu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucu, bu araştırmadaki pasif yönetim ile açıklık arasında ilişki olmayışı dışındaki sonuçlarla bire bir örtüşmektedir.

Judge ve Bono (2000, s. 761-762) tarafından yapılan başka bir araştırmada, beş faktör kişilik özelliklerinden geçimliliğin, dönüşümcü liderlik davranışının en güçlü ve en tutarlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada geçimlilik kişilik özelliği, dönüşümcü liderlik alt boyutu olan karizma ile güçlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan araştırmada dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile dönüşümcü liderlik özellikleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu, nevrozizm (duygusal denge) ve sorumluluk kişilik özellikleri ile dönüşümcü liderlik özellikleri arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Bu ilişki sonuçları genel anlamda bu araştırmanın analiz sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca Judge ve Bono'nun (2000, s. 761-762) araştırmasında etkileşimci liderlik sonuçları, dönüşümcü liderlik sonuçlarına göre beş faktör kişilik özellikleri ile daha düşük düzeyde

ilişkili olduğu sonucu da bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Diğer yandan Shao ve Webber (2006:941-942) Çin’de, Judge ve Bono’un (2000, s. 761-762) Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) yaptıkları çalışma ile benzer bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan en az 12 yıllık deneyime sahip çalışanlar üzerinde yapılmıştır ve şu sonuçlar elde edilmiştir: Dışadönük kişilik özelliği ile dönüşümcü liderlik arasında yüksek düzeyde anlamlı bir negatif ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, dışa dönüklük kişilik özelliğinin, dönüşümcü liderliğin ilham verici motivasyon boyutuyla negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır ve Judge ve Bono’nun (2000, s. 761-762) çalışmasındaki bulgu bu sonucun tersi olacak şekilde elde edilmiştir. Shao ve Webber’in (2006, s. 941-942) çalışmasında Duygusal denge kişilik özelliği ile dönüşümcü liderlik arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulgusu elde edilmiştir. Çin örnekleme sonucuna göre deneyime açıklık kişilik özelliği ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Sorumluluk kişilik özelliği ile dönüşümcü liderlik arasında herhangi bir ilişki olmadığı da görülmüştür ve bu sonuç, Judge ve Bono’nun (2000, s. 761-762) çalışması ile tutarlılık göstermektedir. Geçimlilik kişilik özelliği, Judge ve Bono’nun (2000, s. 761-762) çalışmasında dönüşümcü liderliğin en güçlü ve en tutarlı yordayıcısı olarak ortaya çıkmasına rağmen, Çin örnekleminde anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir. Ayrıca Çin örnekleminde dışa dönüklük ve deneyime açıklık, genel dönüşümcü liderlik ile anlamlı ilişkiler sergilememiştir. Nihai olarak ABD örnekleminde yapılan araştırma, bu araştırmanın analiz sonuçlarını genel anlamda desteklerken, Çin örnekleminde yapılan araştırma desteklememektedir.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen sonuçların alt boyutlarına göre, öğretmenlerin dışa dönüklük kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve dönüşümcü liderliğin alt boyutları olan telkin-karizma ve ilgi-teşvik arasında pozitif yönde ilişki vardır. Öğretmenlerin dışa dönüklük kişilik özellikleri ile etkileşimci liderliğin pasif yönetim alt boyutu arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. İlgili alan yazın ve araştırma sonuçları da dışadönük kişilik özelliğinin, dönüşümcü liderlik özelliklerinden olumlu etkilenmekte olduğunu desteklemektedir (Lin vd., 2018, s. 67; Judge ve Bono, 2000, s. 751). Ayrıca öğretmenlerin dışa dönüklük, açıklık ve duygusal denge kişilik özellikleri ile etkili sınıf yönetimi arasında düşük düzeyde de olsa pozitif yönde anlamlı ilişkiden bahsedilebilmektedir (Aliakbari ve Darabi, 2013, s. 1716). Araştırmanın bu boyuttaki sonuçları ilgili alanyazın ve araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu durum dikkate alındığında dışadönük kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip okul müdürleri ile daha etkin çalışabileceği söylenebilir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre, öğretmenlerin geçimlilik (uyumluluk) kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve dönüşümcü liderlik telkin-karizma ve ilgi-teşvik alt boyutları arasında pozitif yönde, yine öğretmenlerin geçimlilik (uyumluluk) kişilik özellikleri ile etkileşimci liderliğin ödül-aktif yönetim alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Diğer yandan öğretmenlerin geçimlilik (uyumluluk) kişilik özellikleri ile etkileşimci liderliğin diğer alt boyutu olan pasif yönetim arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. İlgili alan yazın ve araştırmalar incelendiğinde araştırmanın bu kısmında yer alan sonuçlara benzer şekilde geçimlilik kişilik özelliğinin, bireylerin dönüşümcü liderlik özellikleri ile bilgi yaratma yeteneği arasındaki ilişkiye aracılık ettiği (Ayub vd., 2019, s. 30), dönüşümcü liderlik özellikleri ile arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu (Judge ve Bono, 2000, s. 751) ve dönüşümcü liderlik özellikleri ile bilgi paylaşımı ve uyumluluk üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip (Lin vd., 2018, s. 67) olduğu sonuçlarına ulaşıldığı görülmüştür. Bu araştırmalar dikkate alındığında, dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip müdürlerle çalışan, geçimlilik kişilik özelliklerine sahip öğretmenler, gelişen ve yenilenen bilgi dünyasına ayak uydurmada ve elde ettikleri yeni bilgiyi paylaşmada daha etkili olabileceği düşünülebilir.

Araştırmanın bir başka alt boyutundan elde edilen sonucu, öğretmenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik özellikleri ilişkisini içermektedir. Araştırmanın bu boyuttaki sonucuna göre öğretmenlerin duygusal denge kişilik özellikleri ile dönüşümcü liderliğin telkin-karizma ve ilgi-teşvik alt boyutları arasında negatif yönde ve etkileşimci liderliğin ödül-aktif yönetim alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Bununla birlikte öğretmenlerin duygusal denge kişilik

özellikleri ile etkileşimli liderliğin diğer alt boyutu olan pasif yönetim arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alan yazına göre okul müdürlerinin duygusal denge durumları, okul müdürlerinin dönüşümcü lider olarak algılanmalarını desteklemekte (Garcia vd., 2014, s. 204), öğretmenlerin iyimserlik duygularının ortaya çıkması ve gelişmesini etkilemekte (Çetin vd., 2012, s. 26-28) ve duygusal dengesizlik durumu ile ise düşük düzeyde ilişki (Lopez-Perry, 2020, s. 132) göstermektedir. Bu çerçevede okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin duygusal denge kişilik özelliklerinin karşılıklı olarak birbirini (olumlu ve olumsuz olacak şekilde) aynı doğrultuda destekleyeceği düşünülebilir.

Araştırmada yer alan diğer korelasyon bulgularına ilişkin sonuçlar ise şu şekildedir: Öğretmenlerin sorumluluk kişilik özellikleri ile sadece etkileşimli liderliğin pasif yönetim alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin açıklık (deneyime açık olma) kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ortalamaları, dönüşümcü liderlik telkin-karizma ve ilgi-teşvik alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Öğretmenlerin açıklık (deneyime açık olma) kişilik özellikleri ile etkileşimli liderliğin ödül-aktif yönetim alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. İlgili alan yazına göre öğretmenlerin sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri, öğretmen yeterliliğine etki etmekte (Kalafat, 2012, s. 193) ve öğretmenlerin proaktif olmaları ile pozitif yönde ilişkili olmaktadır (Karabatak, 2018, s. 48). Bu bağlamda, dönüşümcü liderlerle çalışan sorumluluk ve açıklık kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin aktif katılımı ve yeniliklere açık bir tarzda hareket edebileceği düşünülebilir.

Araştırmanın regresyon analizi sonuçları ise şu şekildedir: Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve açıklık, dönüşümcü liderlik özellikleri ile dönüşümcü liderlik alt boyutları olan telkin-karizma ve ilgi-teşviki düşük seviyede etkilemektedir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal denge ve sorumluluk, öğretmen görüşlerine göre etkileşimli liderlik alt boyutu olan pasif yönetimi düşük seviyede yordamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin kişilik özelliklerinden geçimlilik, duygusal denge ve açıklık, öğretmen görüşlerine göre etkileşimli liderlik alt boyutu olan ödül-aktif yönetimi düşük seviyede yordamaktadır. Judge ve Bono (2000, s. 761-762) tarafından yapılan araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile dönüşümcü liderlik özellikleri arasında güvenilir seviyede ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılsa da, etki büyüklüklerinin fazla olmadığı sonucu bulgulanmıştır. Judge ve Bono'nun (2000, s. 761-762) araştırmasının etki sonuçlarının düşüklüğü bu araştırmanın regresyon analizi sonuçlarının düşük seviyede olmasını desteklemektedir. Shao ve Webber (2006, s. 941-942) tarafından yapılan araştırmada ise beş faktörlü kişilik özellikleri, Çin'deki dönüşümcü liderlik davranışlarının, Judge ve Bono (2000, s. 761-762) tarafından yapılan araştırmadaki ABD örneğinde olduğu kadar anlamlı bir yordayıcısı olmamıştır. Bu sonuç ise yapılan bu araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Diğer yandan Shao ve Webber (2006, s. 941-942) araştırmalarında, Bass'ın (1997) araştırmasının sonucu olan Dönüşümcü-Etkileşimli Liderlik Ölçeği'nin farklı kültürlere uygulanabileceği sonucunun aksine, Dönüşümcü-Etkileşimli Liderlik Ölçeği'nin çok çeşitli organizasyonlara ve kültürlere uygulanamayacağı sonucuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle farklı kültür, coğrafya, anlayış ve yönetimlerde kişilik özelliklerinin, dönüşümcü-etkileşimli liderlik özellikleri üzerine etkilerinin düşük seviyede veya hiç olmayacağı söylenebilir.

Nihai olarak araştırmanın genel sonuçları göz önünde bulundurularak elde edilen tartışma ve çıkarımlar şu şekildedir: Kim ve arkadaşları (2019, s. 163) tarafından yapılan bir meta analiz araştırması sonuçlarına göre, öğretmenlerin uyumluluk hariç diğer kişilik özellikleri ile öğretmen etkililiği arasında pozitif ilişki bulunurken; öğretmenlerin duygusal denge, dışa dönüklük ve vicdanlılık kişilik özellikleri ile tükenmişliği arasında negatif yönde ilişki bulgulanmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin vicdanlılık kişilik özellikleri öğrencilerin akademik başarısını, uyumluluk kişilik özellikleri öğrencileri bireysel desteklemelerini ve duygusal denge kişilik özellikleri öğrencilerin öz yeterliliklerini desteklemektir (Kim vd., 2018, s. 309). Literatürde yer alan bu araştırmalar, bu araştırmada elde edilen "Öğretmenlerin dışa dönüklük, geçimlilik,

duygusal denge ve açıklık kişilik özelliklerinin, okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri üzerinde pozitif yönde etkisi vardır." sonucuyla örtüşmektedir. Bu verilerden hareketle, öğretmenlerin duyguları ve kişilik özellikleri, öğrenci çıktılarını olumlu yönde etkilediğine dair bir düşünce oluşturabilir. Ayrıca öğretmenlerin duyguları ve kişilik özellikleri okuldaki farklı değişkenlere etki ettiği de söylenebilir.

Öğretmenlerde iyimserlik duygularının ortaya çıkması ve gelişmesinde (Çetin vd., 2012, s. 26-28), öğretmenlerin öz yeterliliklerinin gelişiminde (Gkolia vd., 2018, s. 176) ve öğretmenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin tümü ile (Amponsah ve Asamani, 2015, s. 1) okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Bu durumda takipçilerin liderlik algıları, liderlerin kendi liderlik özelliklerini geliştirmelerinde etkilidir (Garcia vd., 2014, s. 204). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin geliştirilmesi, farklı kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerle daha etkili bir iletişim kurmalarını sağlayabilir (Çelik, 1998, s. 423). İlgili alan yazın bilgileri ve araştırma sonuçlarına göre okul müdürünün özellikleri ve öğretmenlerin kişilik özelliklerinin birbirini karşılıklı olarak desteklediği söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin olumlu kişilik özellikleri ile dönüşümcü okul müdürü özellikleri okullarda öğrencilerin duygusal-akademik gelişimlerini ve okul etkililiğini artıracığı söylenebilir.

Literatür taramasında öğretmenlerin kişilik özellikleri ve okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiye dair herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak öğretmen değişkenini, okul müdürleri ve okulla ilgili farklı değişkenlerle inceleyen bazı araştırmalara rastlanmıştır. Rastlanılan araştırmalardan, bu araştırma ile ilgili olanlar şu şekildedir. Burns ve Machin'in (2013, s. 309) yaptığı araştırmaya göre öğretmen kişiliğinin, çalışma refahı ve okul iklimi ile güçlü bir ilişkisi vardır. Perkmen (2014, s. 380) yaptığı araştırmada göre öğretmenlerin kişilik özellikleri ve öz yeterlilikleri ile okul iklimi arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Widyatmoko ve arkadaşlarının (2020, s. 5) yaptıkları araştırmaya göre lider bir karakter bir organizasyonda insan kaynağı oluşturmada, organizasyon içindeki liderlik uygulamalarında ve insan kaynaklarının kaliteli gelişiminde belirleyici faktördür. Kurland'ın (2010, s. 7) yaptığı araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri, okulun örgütsel vizyonunun ve okulun örgütsel öğrenme sürecinin güçlü bir motive edici unsurudur. Damanik ve Aldridge (2017, s. 269) yaptıkları araştırmada okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili ile okul iklimi ve öğretmen öz yeterliği arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Şahin'in (2019, s. 202) yaptığı araştırmaya göre okul müdürlerinin nevroitik (duygusal dengesizlik) kişilik özellikleri, destekleyici okul iklimini olumsuz yönde, okul müdürlerinin deneyime açıklık kişilik özelliğinin ise yönlendirici okul iklimini olumlu yönde yordamaktadır. Griffin'in (2009, s. xi) yaptığı araştırma sonucuna göre öğretmenler okul müdürlerini dönüşümcü bir lider olarak gördüklerinde kendilerini daha etkili, okul müdürlerini serbest bırakıcı bir lider olarak gördüklerinde ise kendilerini yetersiz olarak algılamaktadırlar. Rana ve arkadaşlarının (2016:161) yaptıkları araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin işe bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki var olduğunu bulgulamışlardır. İlgili araştırma sonuçları incelendiğinde, öğretmenler ve okul müdürlerinin okulla ilgili farklı değişkenlere bağlı olarak ilişki içerisinde oldukları görülmektedir. Literatürdeki bu ilişkiler ve bu araştırmanın sonuçları bağlamında düşünüldüğünde, öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri karşılıklı olarak birbirini desteklemektedir. İlgili araştırma sonuçları bu araştırmada elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Öğretmenlerin farklı kişilik özellikleri ve öğretmenlerin dönüşümcü ve etkileşimci lider olarak algıladıkları okul müdürleri üzerindeki bu etkilerin de öğretmenin performansına, yenilikçi düşünmesine, proaktif olmasına, öğrenci başarısına ve okul etkililiğine önemli düzeyde katkıda bulunabileceği söylenebilir.

4.1. Öneriler

Uygulayıcılara öneriler

- 1- Öğretmen ve okul müdürlerinin kişilik özelliklerinin bilinmesi, okul müdürlerinin öğretmenlerin kişilik yapılarına en uygun şekilde nasıl davranış sergileyeceğini bilmesi okul etkililiği açısından önem arz edebilir. Bu bağlamda okullarda bu testlerden faydalanılabilir.
- 2- Okul etkililiğini artırmak isteyen bir eğitim kurumu kendi okuluna dair benzer bir araştırma yaparak, araştırma sonuçlarını etkili bir şekilde kullanabilir.

Araştırmacılara öneriler

- 3- Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ve okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiye dair nitel veya karma bir araştırma yapılarak derinlemesine çalışmalar yapılabilir.
- 4- Öğretmenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiye aracılık edebilecek farklı değişkenleri içeren güncel araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça/Reference

- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P. & Nigam, A. (2013). Sampling: Why and how of it. *Indian Journal of Medical Specialties*, 4(2), 330-333.
- Aliakbari, M. & Darabi, R. (2013). On the relationship between efficacy of classroom management, transformational leadership style, and teachers' personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1716-1721.
- Amponsah, M. O. & Asamani, L. (2015). Personality traits of teachers and desired leadership styles. *British Journal of Psychology Research*, 3(5), 1-15.
- Anderson, M. S. (2020). A Qualitative descriptive study of the influence of transformational and responsible leadership on teacher morale and school climate (Publishing No: 28259713) [Doctoral dissertation, Grand Canyon University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (2002). Developing potential across a full range of Leadership Tm: Cases on transactional and transformational leadership. Lawrence Erlbaum Associates.
- Aydın, M. K., Bavlı, B. & Alcı, B. (2013). Examining the effects of pre-service teachers' personality traits on their teaching competencies. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(3), 575-586.
- Ayub, M. U., Kanwal, F. & Kausar, A. R. (2019). Developing knowledge creation capability: The role of big-five personality traits and transformational leadership. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(1), 30-61.
- Balyer, A. & Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve Öğretmenlerin Okullarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 25-43.
- Barrett, D.J. (2006), "Strong communication skills a must for today's leaders ", *Handbook of Business Strategy*, 7(1), 385-390.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.
- Bass, B. M. (1990), From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision, *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American psychologist*, 52(2), 130-139. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership theory. *Organizational behavior I. Essential theories of motivation and leadership*, 361-385.
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157.
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 89(5), 901-910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Buluç, B. (2010). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152).
- Burns, R. A. & Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324. <https://doi.org/10.1080/00313831.2012.656281>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (23. Baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Can, A. (2014). *SPSS ile nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayınları.
- Coles, M. & Southworth, G. (2004). *EBOOK: Developing Leadership: Creating the Schools of Tomorrow*. McGraw-Hill Education (UK).
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 423-442.

- Çetin, Ş., Korkmaz, M. & Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 7-36.
- Damanik, E. & Aldridge, J. (2017). Transformational leadership and its impact on school climate and teachers' self-efficacy in Indonesian high schools. *Journal of School Leadership*, 27(2), 269-296. <https://doi.org/10.1177/105268461702700205>
- Demir, H. & Okan, T. (2008). Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Gelistirme Denemesi. *Yönetim*, 19(61)
- Doğan, S. (2016). Çağdaş liderlik yaklaşımları. N. Güçlü ve S. Koşar (Eds.) *Eğitim yönetiminde liderlik: Teori, araştırma ve uygulama* içinde (ss. 91-132, 8. baskı). Pegem Akademi.
- Nir, A., E. & Hameiri, L. (2014), School principals' leadership style and school outcomes : The mediating effect of powerbase utilization, *Journal of Educational Administration*, 52(2), 210-227. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2013-0007>
- Garcia, M., Duncan, P., Carmody-Bubb, M. & Ree, M. J. (2014). You have what? Personality! Traits that predict leadership styles for elementary principals. *Psychology*, 5(3). 204-212. DOI:10.4236/psych.2014.53031
- Gkolia, A., Koustelios, A. & Belias, D. (2018). Exploring the association between transformational leadership and teacher's self-efficacy in Greek education system: A multilevel SEM model. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 176-196.
- Griffin, K. L. (2009). The relationship between self-efficacy of teachers and their perception of the school principal's leadership style (Publishing No: 3374149) [Doctoral dissertation, Mercer University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Ilies, R., Curşeu, P. L., Dimotakis, N. & Spitzmuller, M. (2013). Leaders' emotional expressiveness and their behavioural and relational authenticity: Effects on followers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 4-14.
- Ilyavi, Y. (2019). Correlational Study of Principal Leadership Styles and Teacher's Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Feeling of Reduced Personal Accomplishment (Publishing No: 13812879) [Doctoral dissertation, Grand Canyon University]. ProQuest Dissertations & Theses Global
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of applied psychology*, 85(5), 751-765.
- Kalafat, S. (2012). Lise öğretmenleri kişilik özelliklerinin öğretmen yeterliliklerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 193-200.
- Kalkan, Ü., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., Atasoy, R. & Dağlı, G. (2020). The relationship between school administrators' leadership styles, school culture, and organizational image. *Sage Open*, 10(1), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244020902081>
- Karabatak, S. H. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, (5), 48-64.
- Khalilzadeh, S. & Khodi, A. (2021). Teachers' personality traits and students' motivation: A structural equation modeling analysis. *Current Psychology*, 40(4), 1635-1650.
- Kim, L. E., Dar-Nimrod, I. & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of educational psychology*, 110(3), 309-323.
- Kim, L. E., Jörg, V. & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review*, 31(1), 163-195.
- Köiv, K., Liik, K. & Heidmets, M. (2019). School leadership, teacher's psychological empowerment and work-related outcomes. *International Journal of Educational Management*, 33(7), 1501-1514.
- Kurland, H., Peretz, H. & Hertz-Lazarowitz, R. (2010), "Leadership style and organizational learning: the mediate effect of school vision", *Journal of Educational Administration*, 48(1),7-30. <https://doi.org/10.1108/09578231011015395>

- Lin, K. J., Hsieh, Y. H. & Lian, W. S. (2018). Knowledge sharing and personality traits moderated by transformational leadership. *Human Systems Management*, 37(1), 67-80. DOI: 10.3233 / HSM-171615
- Liu, F., Ritzhaupt, A. & Cavanaugh, C. (2013). Leaders of school technology innovation: A confirmatory factor analysis of the Change Facilitator Style Questionnaire (CFSQ). *Journal of Educational Administration*, 51(5), 576-593. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2012-0011>
- Lopez-Perry, C. (2020). Transformational leadership and the big five personality traits of counselor educators. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 7(2), 132-146.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G. & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The leadership quarterly*, 7(3), 385-425.
- Maheshwari, G. (2021). Influence of teacher-perceived transformational and transactional school leadership on teachers' job satisfaction and performance: A case of Vietnam. *Leadership and Policy in Schools*, 23(0), 1-15.
- Maya, İ. (2014). Birey, örgüt ve yönetim. M. Çelikten ve M. Özbaş (Eds). *Eğitim Yönetimi içinde* (ss. 13-40, 1. baskı). Lisans Yayıncılık.
- McDonald, R. P. (1985). *Factor analysis and related methods*. Psychology Press.
- Mindich, D. & Lieberman, A. (2012). Building a learning community: a tale of two schools. *Stanford Center for Opportunity Policy in Education*. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=ED532976> (Erişim tarihi: 23.06.2022).
- Mitchell, C. (2001). Building capacity for a learning community. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, (19). Retrieved from: <https://cdm.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42682>
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-436.
- Özkan, Y. (2014). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okulların etkililik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayın No: 385913) [Yüksek lisans tezi, Mevlana Üniversitesi]. Tezyök Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z. & Stough, C. (2001), Emotional intelligence and effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(1), 5-10.
- Perkmen, S. (2014). The role of personality and school climate on pre-service teachers' motivation towards technology integration in education. *Education Sciences*, 9(4), 380-393.
- Preyear, L. (2015). *A qualitative multi-site case study: Examining principals' leadership styles and school performance* (Publishing No: 10113124) [Doctoral dissertation, University of Phoenix]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Rana, S. S., Malik, N. I. & Hussain, R. Y. (2016). Leadership styles as predictors of job involvement in teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 161-182.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (Çev. İ. Erdem, 14. baskı). Nobel Yayınları.
- Saleh, I. M. & Khine, M. S. (2014). New school culture and effectiveness in schools. In *Reframing Transformational Leadership*, 6, 1-6.
- Shao, L. & Webber, S. (2006). A cross-cultural test of the 'five-factor model of personality and transformational leadership'. *Journal of Business Research*, 59(8), 936-944. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.02.005>
- Silins, H. C. (1994). The relationship between transformational and transactional leadership and school improvement outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*, 5(3), 272-298.
- Smith, E., E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. & Loftus, G., R. (2015). *Psikolojiye Giriş* (Çev. Ö. Öncül, D. Ferhatoğlu, 14. Edisyon, 3. baskı). Arkadaş Yayınevi. (Orijinal çalışma 2003 yılında yayınlandı.)

- Şahin, F., Sönmez, E. & Tabak, B. Y. (2019). A variable predicting school climate: The personality traits of school principals. *Başkent University Journal of Education*, 6(2), 202-212. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.889448>
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156). 71-84
- Teeples, R. L. (2020). The relationship between teacher-perceived principal transformational leadership behaviors and teacher creativity-fostering behaviors (Publishing No: 27998819) [Doctoral dissertation, Grand Canyon University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme* (Yayın No: 226760) [Yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi]. Tezyök Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Tonich, T. (2021). The Role of Principals' Leadership Abilities in Improving School Performance through the School Culture. *Journal of Social Studies Education Research*, 12(1), 47-75. <https://www.learntechlib.org/p/219412/>.
- Uğurlu, C. T. & Abdurrezzak, S. (2016). Etkili okul ve okul liderliğine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(3), 401-428.
- Widyatmoko, W. F., Pabbajah, M. & Widyanti, R. N. (2020). The character of leadership in human resources development: A critical review. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 1-9.
- Yerlikaya, S. (2017). *Okul yöneticilerinin yetenek yönetimi ile öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterlikleri* (Yayın No: 451170) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal]. Tezyök Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yılmaz, A. (2021). *Öğretmen görüşlerine göre okulun öğrencilere duyuşsal özellikleri kazandırabilme kapasitesi: Bir durum çalışması* (Yayın No: 670034) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim]. Tezyök Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yurdugül, H. (2006). Paralel, eşdeğer ve konjenerik ölçmelerde güvenilirlik katsayılarının karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 39(1), 15-37.

EXTENDED SUMMARY

1. INTRODUCTION

Personality traits are as important as teacher qualifications for teachers to work in harmony with the administration in schools (Aydın et al., 2013, p. 576). Effective and effective leaders motivate their employees through their abilities and personality traits to make them successful (Robbins & Judge, 2017, p. 117). When considered within the framework of effective and effective leaders, especially transformational and interactionist leadership types come to the fore for effective management (Buluç, 2010, p. 71; Lowe et al., 1996, p. 385; Özkan, 2014, p. 13-14; Silins, 1994, p. 272). For this reason, in this study, it was considered to investigate the relationship between the five factor personality traits of teachers and the transformational-interactionist leadership styles of school principals. Related concepts are explained below.

Personality can be defined as distinctive and characteristic patterns of thought, emotion and behavior that define the way a person interacts with the physical and social environment (Smith et al., 2015, p. 454). The personality traits of the individual consist of five main elements: "emotional stability (determination), extraversion, openness to experience, agreeableness and responsibility". The definition of these personality types is as follows. Emotional Balance; It describes individuals who feel calm, self-confident and safe in the positive sense or nervous, depressed and insecure in the negative sense. Extraversion; It describes individuals who are social, sociable and able to express themselves. Openness to experience; It describes individuals with good imagination, emotional focus, and inquisitiveness. Compatibility; It describes individuals who are good-natured, cooperative, and reliable. Responsibility; It defines responsible, reliable, persistent and organized individuals (Robbins and Judge, 2017, pp. 138-139).

On the other hand, transformational leaders, by influencing the interests and awareness of employees, enable employees to go beyond their performance with their inspirational aspects and charismatic personalities. Transactional leaders, on the other hand, show loyalty to the traditions and culture of the organization and struggle to preserve the existing situation (Bass, 1990, p. 22; Doğan, 2016, p. 103-111). In line with the purpose of this research, the relationship between the five-factor personality traits of teachers and the leadership styles of school principals, answers were sought to the following research questions. (1) Is there a significant relationship between teachers' five-factor personality traits and school principals' views on leadership styles? (2) Do teachers' five-factor personality traits predict school principals' views on leadership styles?

2. METHOD

This research, which aims to examine the existence of a relationship between the five-factor personality traits of teachers and the leadership styles of school principals, was conducted with the relational survey model, which is one of the quantitative research methods. The universe of the research consists of teachers working in public and private schools affiliated to the Ministry of National Education in the province of Istanbul in the 2021-2022 academic year. The sample of the study was selected by convenience sampling method. "Demographic Information Form", "Five Factor Personality Scale" and "Multi-Factor Leadership Questionnaire (MLQ)" were used in the study. The demographic information form was prepared by the researcher and includes questions about marital status, gender, age, professional seniority, graduation status and school type.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

According to the results of the research, there is a positive and significant relationship between the personality traits of teachers' extraversion, agreeableness and openness, which is the transformational leadership characteristics of school principals and the sub-dimensions of indoctrination-charisma and interest-encouragement. There is a negative and low-level significant relationship between teachers' emotional balance personality trait and school principals' transformational leadership, sub-dimensions of

transformational leadership inculcation-charisma, interest-incentive, and reward-active management sub-dimensions of transactional leadership. In addition, there is a low level of positive correlation between teachers' emotional balance personality trait and passive management, which is another sub-dimension of transactional leadership. There is a low level of positive correlation between the agreeableness and openness personality traits of teachers and reward-active management, which is the interactional leadership sub-dimension of school principals. According to the results of the regression analysis of the research; Teachers' five-factor personality traits and school principals' transformational (lower lengths are in the range of 1-4%) and transactional leadership traits (lower lengths are in the range of 1-5%) have a low effect on the dimensions.

According to the research conducted by Burns and Machin (2013, p. 309), teacher personality has a strong relationship with work well-being and school climate. According to Perkmen's (2014, p. 380) research, he concluded that there is a positive relationship between teachers' personality traits and self-efficacy and school climate. According to Kurland's (2010, p. 7) research results, the transformational leadership styles of school principals are a powerful motivator for the school's organizational vision and the school's organizational learning process. According to Şahin's (2019, p. 202) research, the neurotic (emotional instability) personality traits of school principals negatively affect the supportive school climate; On the other hand, the openness to experience personality trait of school principals positively predicts the guiding school climate. According to the results of Griffin's (2009, p. xi) research, teachers perceive themselves as more effective when they see school principals as a transformational leader, and they perceive themselves as inadequate when they see school principals as a liberating leader. When the results of the related research are examined, it is seen that teachers and school principals are in a relationship depending on different variables related to the school. Considering these relationships in the literature and the results of this research, the five-factor personality traits of teachers and the transformational leadership traits of school principals mutually support each other. The different personality traits of teachers and the effects of these effects on school principals, whom teachers perceive as transformational and interactional leaders; It can be said that it can make significant contributions to the teacher's performance, innovative thinking, being proactive, student achievement and school effectiveness.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 25.03.2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2022/03 (E-20292139-050.01.04-25755)

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmacıların her birinin mevcut araştırmaya katkısı, araştırmanın her bir düzeyinde %50 oranındadır.

ÇATIŞMA BEYANI (CONFLICT OF INTEREST)

Araştırmanın herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantısı bulunmamaktadır.