

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY CHARACTERISTICS AND PROFESSIONAL LEVEL OF SATISFACTION OF SCHOOL ADMINISTRATORS

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE
MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Münevver ÇETİN¹
Emre KOCA²

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between personality traits and professional satisfaction levels of school administrators. The research model is relational model from the survey method. The sample of the study consisted of 50 principals and assistant principals who work in public schools. Demographic characteristics of the participants in the study 'Personal Information Form', personality traits 'Five Factor Personality Traits Scale', the professional satisfaction levels 'Professional Satisfaction Scale' was measured. As a result of the professional satisfaction and to examine the relationship between two variables using five factors personality traits scale, with all of the dimensions of personality traits were significantly correlated professional satisfaction. Positive personality characteristics (extroversion, openness to development, compliance, self-discipline) with managers of professional satisfaction is high, the negative personality traits (neuroticism) professional satisfaction of having managers is low.

Keywords: Professional satisfaction, job satisfaction, personality, personality traits.

Özet

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın modeli, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. Araştırmanın örneklemini 50 devlet okulunda görev yapan müdür ve müdür yardımcıları oluşturmuştur. Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri 'Kişisel Bilgi Formu' ile, kişilik özellikleri 'Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği' ile, mesleki doyum düzeyleri 'Mesleki Doyum Ölçeği' ile ölçülmüştür. Mesleki doyum ve beş faktör kişilik özellikleri ölçeği kullanılarak iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda, kişilik özellikleri alt boyutlarının tamamıyla mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Olumlu kişilik özelliklerine (dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk, öz disiplin) sahip yöneticilerin mesleki doyumunu yüksek iken olumsuz kişilik özelliğine (nörotiklik) sahip yöneticilerin mesleki doyumunu düşüktür.

Anahtar Kelimeler: Mesleki doyum, iş doyumunu, kişilik, kişilik özellikleri.

¹ Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, mcetin@marmara.edu.tr

² Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi, emrekoca44@hotmail.com

GİRİŞ

Her insan özeldir ve tektir. Bireylerin kendine özgü özellikleri, manevi ve ruhsal nitelikleri kişiliğini meydana getirmektedir (TDK, 2005). Bireyin kişiliğini oluşturan ve devamlılık gösteren duygu ve davranışlarının tümü de o kişinin kişilik özelliklerini bize göstermektedir.

Her bireyin tek olması ve kendine özgü kişilik özelliklerine sahip olması öteden beri ilgi çeken bir konudur ve böyle olmaya devam etmektedir. Son zamanlarda bu konu üzerine yapılan araştırmalar artmaktadır (Eryılmaz ve Ercan, 2011; Vural, 2011; Zhang, 2006). Yapılan araştırmalara bakıldığında bireylerin tek ve özel olmaları, onların tamamı ile farklı ve birbirinden bağımsız özelliklere sahip olmadığını; insan doğasının da gereği olarak insanların birbiriyle bir arada yaşamaları ve yaşamlarını sürdürmeleri, onların ortak özelliklere sahip olduklarını göstermektedir.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda kişiliğin daha çok beş alt boyutuyla incelendiği görülmektedir. Beş faktör kuramına göre düzenlenen bu alt boyutlar kişilik ölçümlerinde esas alınan temel boyutlardandır. Örneğin Benet-Martinez ve John (1998) tarafından, orijinal adı The Big Five Inventory olan beş faktör kişilik özellikleri ölçeği geliştirilmiş olup, kişiliği şu alt boyutları ile açıklamaktadırlar: Duygusal dengesizlik, dışadönüklük, değişime açıklık, uyumluluk ve öz disiplin. Bu araştırmada da kişiliğin duygusal dengesizlik, dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve öz disiplin boyutları incelenmiştir.

Meslek ise insanlık için hizmet etmek, yarar sağlayacağı mal üretmek ve karşılığında gelir elde etmek için yapılan, herhangi bir eğitimle kazanılan, beceri ve bilgi gerektiren, kuralları toplumlar tarafından konulmuş etkinlikler yumağıdır (Kuzgun, 2009). Mesleki doyum da bireyin yapmakta olduğu işle ilgili, kazanç ve başarı gibi ihtiyaçlarının giderilmesi, ihtiyaçtan kaynaklanan gerginlik halinin sona ermesi, memnuniyet halinin ortaya çıkmasıdır (Mersin, 2007).

Bireylerin kariyer planlaması yaparken çeşitli sebeplerden ötürü kişilik özelliklerine uygun meslek seçmemesi sonucunda meslekleri ile ilgili düşük düzeyde doyuma sahip oldukları düşünülmektedir. Yöneticiler, buldukları pozisyon itibarıyla tüm örgütü etkileyebilecek durumdadırlar. Dolayısıyla nasıl bir kişilik özelliğine sahip oldukları ve mesleklerinden doyum alıp almadıkları sadece kendilerini değil tüm örgütün ruh sağlığını ilgilendirmektedir.

Özellikle insan eğitiminin, doğumdan başlamak üzere çok fazla önemsendiği ve bu eğitimin örgün eğitim şeklinde küçük yaşlardan itibaren verilmeye başladığı bu yüzyılda, ebeveynlerin çocuklarına aldırarak istediği eğitimin kalitesi kadar eğitim kurumlarında muhatap oldukları eğitimcilerin de nitelikleri büyük önem taşımaktadır. Gelişime açık, uyumlu, öz disiplinli sahip, dışadönük bir yöneticinin olduğu bir kurumla aksi özelliklere sahip yöneticinin olduğu kurumun aynı başarıları ve kaliteyi göstermesi beklenemez.

Kişilik özelliği değişkeni, bireyle ilgili her türlü durumu etkileyebileceğinden tükenmişlik, iş doyumu, bağlılık, demografik özellikler gibi pek çok değişkenle ilişkisi araştırma konusu olabilmektedir. Bununla beraber ülkemizde yöneticilerin kişilik özellikleri ve mesleki doyumu arasındaki ilişki hakkında yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırmanın amacı da, okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek gerek kişilik özelliklerinin yöneticilerin mesleki doyumu üzerindeki etkilerini tespit edebilmek, gerekse okullarda görevlendirilecek yöneticiler hakkındaki devlet politikasının daha işlevsel hale gelmesine katkıda bulunmaktır.

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama aracına, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine değinilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. İlişkisel tarama modelleri, genel tarama modellerinden olup iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İstanbul'daki devlet okullarında görev yapan müdür ve müdür yardımcıları oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Çekmeköy, Sancaktepe, Sultanbeyli, Ümraniye ve Üsküdar ilçesindeki 50 devlet okulunda görev yapan müdür ve müdür yardımcıları oluşturmuştur. Araştırmada örneklem olarak, seçkisiz örnekleme yöntemlerinden olan tabakalı örnekleme yöntemine yer verilmiştir. Bu örneklem, evrendeki alt grupların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örnekleme temsil edilmelerini amaçlayan örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk ve arkadaşları, 2010).

Örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin 50'sinin görev unvanı müdür, 100'ünün müdür yardımcısı; 29'unun cinsiyeti kadın, 121'inin erkek; 138'inin medeni durumu evli, 12'sinin bekârdır. 8'inin yaşı 26-30 arasında, 24'ünün 31-35 arasında, 46'sının 36-40 arasında, 72'sinin 41 ve üstünde; 62'sinin yöneticilikteki hizmet süresi 1-5 yıl arasında, 27'sinin 6-10 arasında, 35'inin 11-15 arasında, 26'sının 16 yıl ve üstündedir. 61'inin çalıştığı kurum ilköğretim, 52'sinin ortaokul, 37'sinin lise; 59'unun gelir düzeyi 2000L-3000L arasında, 68'inin 3000L-4000L arasında, 23'ünün 4000L'nin üstünde; 85'inin öğrenim durumu lisans, 63'ünün yüksek lisans, 2'sinin doktora'dır. Ayrıca 50'sinin EYD eğitimi yüksek lisans iken, 100'ünün ise EYD eğitimi yoktur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılara, kişisel bilgi formu, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ve mesleki doyum ölçeği olmak üzere 3 form verilmiştir.

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, Benet-Martinez ve John (1998) tarafından 'Beş Faktör Envanteri' (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup, 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, 56 ülke kapsamında kişilerin kendini tanımlama profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın Türkiye ayağı kapsamında, Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından yapılmıştır.

Mesleki doyum ölçeği (MDÖ) ise Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından, herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Gerekli izinler alındıktan sonra İstanbul ili Anadolu Yakası Çekmeköy, Sancaktepe, Sultanbeyli, Ümraniye ve Üsküdar ilçesindeki 50 devlet okulunda görev yapan müdür ve müdür yardımcılara kişisel bilgi formu ve ölçekler uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, SPSS 15 windows programı ile bilgisayara girilmiş ve çözümlenmiştir. Anlamlılık .05 düzeyinde sınılanmış ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleri analizleri sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

Tablo 1

Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, En Düşük ve En Yüksek Değerleri

Boyutlar	N	Ort.	SS	Min	Max
*Mesleki Doyum Ölçeği	150	73,50	11,81	43	99

*Mesleki Doyum Ölçeği'nden alınan puanların yüksekliği kişinin mesleki doyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan okul yöneticilerinin mesleki doyumunu iyi düzeydedir.

Tablo 2

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktör Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, En Düşük ve En Yüksek Değerleri

*Alt Boyutlar	N	Ort.	SS	Min	Max
Nörotiklik	150	19,43	4,55	9	29
Dışadönüklük	150	28,61	4,29	17	40
Uyumluluk	150	36,57	3,72	27	45
Öz disiplin	150	36,29	4,27	26	45
Gelişime Açıklık	150	37,63	5,12	22	49

*Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktör Puanlarından; Nörotiklik ve Dışadönüklük alt boyutunda en fazla 40, Uyumluluk ve Öz disiplin alt boyutunda en fazla 45, Gelişime Açıklık alt boyutunda en fazla 50 puan alınabilir. Alınan puanların yüksekliği kişinin o alt alandaki kişilik özelliğini yüksek oranda gösterdiği anlamına gelmektedir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan okul yöneticilerinin uyumluluk ve öz disiplin özellikleri yüksek düzeyde, dışadönüklük ve gelişime açıklık özellikleri iyi düzeyde, nörotiklik özelliği düşük düzeydedir.

Tablo 3

Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının EYD Yüksek Lisans Eğitimi Alıp Almadığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Mesleki Doyum Ölçeği	Yüksek Lisans	50	70,80	11,45	1,62	-2,0	148	,047
	YL	100	74,85	11,81	1,18			
	Olmayanlar							

Tablo 3'de görüldüğü üzere mesleki doyum ölçeği puanlarının EYD yüksek lisans eğitimi alıp almadığı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki

farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,0$; $p<,05$). Söz konusu farklılık EYD yüksek lisans eğitimi olmayan yöneticiler lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 4

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktör Puanlarının Görev Unvanı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Nörotiklik	Müdür	50	18,58	4,37	,62	-1,633	148	,105
	Müdür Yardımcısı	100	19,86	4,60	,46			
Dışadönüklük	Müdür	50	29,54	3,31	,47	2,122	130,6	,036
	Müdür Yardımcısı	100	28,14	4,65	,47			
Uyumluluk	Müdür	50	36,94	3,21	,45	,853	148	,395
	Müdür Yardımcısı	100	36,39	3,95	,40			
Öz disiplin	Müdür	50	36,72	3,74	,53	,878	148	,381
	Müdür Yardımcısı	100	36,07	4,52	,45			
Gelişime Açıklık	Müdür	50	39,40	4,02	,57	3,385	126,3	,001
	Müdür Yardımcısı	100	36,75	5,39	,54			

Tablo 4'te görüldüğü üzere beş faktör kişilik özellikleri ölçeği alt faktör puanlarının görev unvanı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; nörotiklik faktörü ile görev unvanı değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur ($t=-1,633$; $p>,05$). Dışadönüklük faktörü ile görev unvanı değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,122$; $p<,05$). Söz konusu farklılık müdürlerin lehine gerçekleşmiştir. Uyumluluk faktörü ile görev unvanı değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur ($t=,853$; $p>,05$). Öz disiplin faktörü ile görev unvanı değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur ($t=,878$; $p>,05$). Gelişime açıklık faktörü ile görev unvanı değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=3,385$; $p<,05$). Söz konusu farklılık müdürlerin lehine gerçekleşmiştir. Görev unvanı değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmayan alt faktör puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında nörotiklik faktörünün müdür yardımcılarında, uyumluluk ve öz disiplin faktörlerinin müdürlerde daha yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 5
Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Faktör Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Nörotiklik	Erkek	121	19,04	4,48	,41	-2,182	148	,031
	Kadın	29	21,07	4,55	,85			
Dışadönüklük	Erkek	121	28,07	3,93	,36	-2,791	36,6	,008
	Kadın	29	30,86	5,04	,94			
Uyumluluk	Erkek	121	36,34	3,44	,31	-1,585	148	,115
	Kadın	29	37,55	4,66	,86			
Öz disiplin	Erkek	121	36,07	4,17	,38	-1,246	148	,215
	Kadın	29	37,17	4,65	,86			
Gelişime Açıklık	Erkek	121	37,22	5,00	,45	-2,027	148	,044
	Kadın	29	39,34	5,31	,99			

Tablo 5'te görüldüğü üzere beş faktör kişilik özellikleri ölçeği alt faktör puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda; nörotiklik faktörü ile cinsiyet değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,182$; $p<,05$). Söz konusu farklılık kadın yöneticilerin lehine gerçekleşmiştir. Dışadönüklük faktörü ile cinsiyet değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,791$; $p<,05$). Söz konusu farklılık kadın yöneticilerin lehine gerçekleşmiştir. Uyumluluk faktörü ile cinsiyet değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur ($t=-1,585$; $p>,05$). Öz disiplin faktörü ile cinsiyet değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamsız bulunmuştur ($t=-1,246$; $p>,05$). Gelişime açıklık faktörü ile cinsiyet değişkeni aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2,027$; $p<,05$). Söz konusu farklılık kadın yöneticilerin lehine gerçekleşmiştir. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmayan alt faktör puanlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında uyumluluk ve öz disiplin faktörlerinin kadın yöneticilerde daha yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 6
Mesleki Doyum Ölçeği Puanları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	N	r	P
Mesleki Doyum			
Nörotiklik	150	-,338	,000
Dışa Dönüklük	150	,220	,007
Uyumluluk	150	,322	,000
Öz Disiplin	150	,224	,006
Gelişime Açıklık	150	,245	,003

Tablo 6'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanlarla beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacı ile yapılan

pearson korelasyon analizi sonucunda, mesleki doyum ile nörotiklik faktörü arasındaki ilişki negatif yönde anlamlı bulunmuştur ($r=-,338$; $p<,001$). Buna göre okul yöneticilerinin nörotik kişilik özelliği ile mesleki doyumları birbirini etkilemektedir. Mesleki doyum ile dışadönüklük faktörü arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ($r=,220$; $p<,010$). Buna göre okul yöneticilerinin dışadönük kişilik özelliği ile mesleki doyumları birbirini etkilemektedir. Mesleki doyum ile uyumluluk faktörü arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ($r=,322$; $p<,001$). Buna göre okul yöneticilerinin uyumlu kişilik özelliği ile mesleki doyumları birbirini etkilemektedir. Mesleki doyum ile öz disiplin faktörü arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ($r=,224$; $p<,010$). Buna göre okul yöneticilerinin öz disiplin kişilik özelliği ile mesleki doyumları birbirini etkilemektedir. Mesleki doyum ile gelişime açıklık faktörü arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ($r=,245$; $p<,010$). Buna göre okul yöneticilerinin gelişime açık kişilik özelliği ile mesleki doyumları birbirini etkilemektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada okul yöneticilerinin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması 73,50 düzeyinde, Agaoğlu'nun (2011) çalışmasında da yöneticilerin iş doyumunu, bu araştırmaya yakın bir düzeyde biraz daha yüksek çıkmıştır. Akın'ın (2010) çalışmasında ise yüzde 53,4 düzeyinde orta, yüzde 44 düzeyinde yüksek çıkarak ortalama olarak bu araştırmaya yakın bir düzeyde; Kubilay'ın (2013) çalışmasında ortalama $3,499 \pm 0,542$ çıkarak orta düzeyde; Karakuş'un (2012) çalışmasında da ortalama 3,63 düzeyinde yüksek çıkmıştır. Tüm bu bilgilerden yola çıkarak söylenebilir ki; okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri çok yüksek olmamakla birlikte iyi bir düzeydedir.

Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleri ölçeği alt faktörlerinden aldıkları puanlara bakıldığında yöneticilerin uyumluluk ve öz disiplin özelliklerini yüksek düzeyde, dışadönüklük ve gelişime açıklık özelliklerini iyi düzeyde gösterdikleri görülmüştür. Nörotiklik özelliğine bakıldığında ise düşük çıkması beklenen bu özelliğin 100 üzerinden 48,58 gibi dikkat çeken bir düzeyde çıktığı görülmüştür. Ugurlu'nun (2012) öğretmenlerin kişilik özelliklerini araştırdığı çalışmasında da nörotiklik alt faktöründe puanlar düşük çıkarken diğer alt faktörlerde puanlar yüksek çıkmıştır. Bu çalışmada da nörotiklik boyutu 50,25 gibi yüksek bir düzeyde çıkmıştır. Son yıllarda yaşanan yönetici değişiklikleri, bürokratik baskı, okulların kalabalık olması, veli tutumlarındaki değişimler ve birçok seçenek bu duruma neden olmuş olabilir. Okul yöneticilerinin yaşadığı kaygı, stres, sıkıntı v.b. durumların neden bu düzeyde olduğu ayrıca incelenmesi gereken bir araştırma sonucu olarak düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanlar ile EYD yüksek lisans eğitimi alıp almadığı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okul yöneticilerinin mesleki doyumlarının EYD yüksek lisans eğitimi almış olmaları ile olmamaları arasında anlamlı bir fark çıkmış olması hem bu araştırma açısından, hem de bu eğitimin okul yöneticilerine verilmesi gerektiği düşüncesinin haklılığı açısından olumlu bir sonuç olmuştur. EYD eğitimi alan yöneticilerin mevcut durumlarını yeterli bulmadıklarından dolayı doyumlarında bir düşüklük çıktığı söylenebilir.

Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ölçeği alt faktörlerinden aldıkları puanlar ile görev unvanı değişkeni arasında dışadönüklük ve gelişime açıklıkta anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okul yöneticilerinden müdürlük unvanına sahip kişilerin dışadönük olmaları ve gelişime verdikleri önemin anlamlı bir sonuçla desteklenmiş olması eğitim kurumları açısından önemli bir gelişme olarak görülebilir. Jung ve Adler'e göre de insanlar psikolojik yönleri bakımından içedönük ve dışadönük olarak ikiye ayrılır. Dışadönük tipler işbirlikçi, sıcakkanlı, sokulgan iken içedönük tipler

utangaç, yalnız, işbirliği yapamayan tiplerdir (Öztabağ, 1983). Düşünürlerin tanımlamalarından da görüleceği gibi okul yöneticilerinin dışadönük kişilik özelliğine sahip olmaları, okulun çevreyle olan ilişkileri ve eğitimin kalitesini artırma adına pozitif bir durumdur. Ancak uyumluluk ve öz disiplin adına çıkan bu sonuç okul çalışanlarına örnek olmaları adına olumsuz bir durum olarak düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ölçeği alt faktörlerinden aldıkları puanlar ile cinsiyet değişkeni arasında nörotiklik, dışadönüklük ve gelişime açıklıkta anlamlı bir farklılık bulunmuş, Uğurlu'nun (2012) öğretmenlerin kişilik özelliklerini araştırdığı çalışmasında ise nörotiklik, dışadönüklük, uyumluluk ve öz disiplinde farklılık anlamlı çıkmıştır. Üç alt faktörde de sonuçların kadın yöneticiler lehine yüksek çıkması dikkat çeken bir sonuçtur. Yöneticilerin dışadönük ve gelişime açık oluşları eğitim kurumları adına bir kazanımken, nörotiklik boyutu dikkat çekmektedir. Horney'e göre sağlıklı bireylerde; insanlara doğru yaklaşma, insanların karşısında hareket etme ve insanlardan uzaklaşma oryantasyonu esnek olarak kullanabilirken nevrotik kişiliklerde kullanılamaz (Cloninger, 2013). Bu durum da okul yöneticilerinde görülen nörotiklik özelliğinin önemini göstermektedir. Yönetici ilişkilerinde olumsuzluklara sebep olabilmektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki doyum ölçeği puanları ile beş faktör kişilik özellikleri ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş, Biçer'in (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı mesleki doyum ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlayan çalışmasında da iki değişken arasındaki ilişki anlamlı çıkmıştır. Araştırma probleminin değişkenlerini oluşturan mesleki doyum ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunması bu konuya değinmenin önemini ve problem durumunda belirtilen durumları destekler şekilde olmuştur. Okul yöneticilerinin eğitim faaliyetlerini başarılı bir şekilde yürütebilmesi ve mesleğinden doyum alabilmesi için nasıl bir kişiliğe sahip olduğu çok önemlidir. Nörotik bir kişiliğe sahip bir yöneticinin eğitim kurumuna tam anlamıyla katkı sağlaması beklenemez. Aynı zamanda uyumlu, dışadönük, gelişime açık ve disiplinli bir yöneticinin eğitim kurumuna olumlu katkı sağlaması beklenir.

Araştırmada elde edilen veriler sonucunda anlamlı çıkan sonuçların yanında mesleki doyum ile cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı kurum, görev unvanı, gelir düzeyi, öğrenim durumu, mezun olunan branş ve yöneticilikteki hizmet süresi boyutlarının arasında herhangi bir anlamlılık bulunmamış; beş faktör kişilik özellikleri ölçeği alt faktörleri ile yaş, çalıştığı kurum, görev unvanı, öğrenim durumu, mezun olduğu branş, yöneticilikteki hizmet süresi ve EYD lisansüstü eğitimi alıp almadığı boyutlarının arasında da herhangi bir anlamlılık bulunmamıştır.

ÖNERİLER

Tüm bu bilgilerden yola çıkarak diyebiliriz ki; okul yöneticilerinin mesleklerine başlamadan önce sağlam bir kişilik testinden geçirilerek kurumuna gelecekte ne kadar katkı sağlayabileceği, mesleki doyumunun ne düzeylere çıkabileceği, işe başlamaya yeterli karaktere ne kadar sahip olduğu gibi durumlar tespit edilmeye çalışılabilir.

Aynı zamanda mesleki doyum ile EYD eğitimi alanlar arasında çıkan anlamlı sonucu da düşünerek okul yönetici seçimlerinde bu eğitimi alanlara öncelik verilebilir veya yönetici adaylarına bu eğitim zorunlu olarak aldırılabilir.

Üniversitelerin bünyesinde yüksek lisans seviyesinde eğitimi verilen eğitim yönetimi ve denetimi bölümünün lisans seviyesi de açılarak okullarda öğretmenlikten geçiş şeklinde görev yaptırılan yöneticilik kademesinin daha profesyonel olarak yetiştirilen bireyler aracılığıyla yapılması sağlanabilir. Veyahut dört yıllık eğitim fakültesi

eğitiminden sonra dileyenlere veya gerekli alt yapıyı sağlayan öğrencilere artı bir yıllık eğitim imkânı verilerek bu bölüm eğitimi aldırılabilir.

Hem kişilik ölçeğinden alınan sonuçlar hem de mesleki doyum ölçeğinden alınan sonuca bakılacak olursa okulların yapı taşı olan insan kaynağının seçimi ve eğitiminde politika yapıcıların yöneticilik kademesine seçecekleri kişileri sadece liyakat yönünden değil kişilik yönünden de değerlendirebilmelidirler.

KAYNAKÇA

- Agaoğlu, O. (2011). *Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Akın, V. R. (2010). *Branş ve sınıf öğretmenlerinin yöneticilikteki iş doyumları ve yöneticilik performanslarının incelenmesi (İstanbul ili Ümraniye ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Benet-Martinez V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Biçer, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün Ö. A., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cloninger, S. (2013). *Theories of personality*. New Jersey: Pearson.
- Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 4(36), 139-151.
- Karakuş, C. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin denetim inançları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Konya Üniversitesi, Konya.
- Kubilay, S. (2013). *Yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi (Niğde ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 11, 14-18.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (4. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Öztabağ, L. (1983). *Psikolojide ilk adım*. Ankara: İnkılap ve Aka Kitapevleri
- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. In Underwood, G. (Eds.). *Traffic and Transport Psychology, (Chapter 18)*. USA: Elsevier Ltd.
- Türk Dil Kurumu (2005). *Türkçe sözlük* (10. baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Uğurlu, B. (2012). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları disiplin stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Çetin, M. & Koca, E. (2016). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki, ss. 293-302.

Vural Ö. G. (2011). *İşyerinde yıldırma (mobbing) ve iş doyumunu ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Zhang, L. (2006). Thinking styles and the big five personality traits revisited. *Personality and Individual Differences*. 40, 1177-1187.