



The perception of executive personality scale: a validity and reliability study

Yönetici kişilik algısı ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması

Ayşe Kurt¹
Şenay Sezgin Nartgün²

Abstract

The purpose of this study is to develop a reliable and valid scale which will be used to measure the perception of executive personality. The pilot form thus developed was implemented on 350 teachers employed in primary and secondary schools in Bolu province central district in 2012-2013 academic year. 17 of the forms were not returned and 11 of them included unanswered items therefore these were excluded. Random sampling method was used in identifying the participants. 162 of the teachers who participated in the study were females and 160 were males. The forms implemented on 322 teachers were analyzed. According to factor analysis results there is one factor in this scale. Item analysis techniques showed that 8 out of 62 items which have lower level of ,30 cannot be used in a final scale. The remaining of 54 items can be used in a final scale . Internal consistency reliability coefficient level for whole scale is 0,98. This results show that this scale can be used to measure the perception of executive personality.

Özet

Bu çalışmanın amacı yöneticilerin sahip olduğu kişilik algısını ölçmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Oluşturulan deneme formu, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Bolu ili merkez ilçede ilköğretim okullarında görev yapan 350 öğretmene uygulanmıştır. Uygulanan formların 17 adedinin geri dönüşü olmadığından ve 11 adedi de ölçek maddelerinin tümü cevaplandırılmadığı için değerlendirilememiştir. Katılımcıların belirlenmesinde tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygulama kapsamında yer alan öğretmenlerin 162'si bayan ve 160'ı erkektir. 322 öğretmene uygulanan formlar değerlendirilmeye alınmıştır. Bu amaçla hazırlanan 5'li likert tipi denemelik ifadeler 322 kişilik bir öğretmen gurubuna uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Yapılan faktör analizi çalışması ölçeğin tek boyutlu olduğunu göstermektedir. Madde-ölçek korelasyonu ve alt-üst grup yöntemine göre yapılan madde analizleri sonuçlarına göre deneme uygulamasına giren 62 maddeden 8 tanesi, 30 değerinin altında çıktığı için ölçekte yer almamıştır. Kalan 54 madde nihai ölçekte yer alabilecek niteliktedir. Boyutlara ve ölçeğin

¹ Teacher, Aliçören Secondary School, Master Degree Students, aysekurtist@hotmail.com

² Assoc. Prof., Abant İzzet Baysal University, Education Faculty, Department of Educational Sciences, szbn@yahoo.com

Keywords : Personality, Perception of Personality, Manager, Scale Development.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

bütününe ait iç tutarlık güvenilirlik katsayısı 0,98'dir. Bu sonuç, geliştirilen ölçeğin yöneticilerin kişilik algısının ölçülmesinde kullanılabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Algısı, Yönetici, Ölçek Geliştirme.

1. Giriş

Toplumlar, insanlardan oluşan sosyal ve açık sistemler olduğu için içerisinde barındırdığı her bireyin farklılığı varolan yapıyı etkilemektedir. Bu toplumsal yapıyı etkileyen etmenlerden en önemlisi bireyin kişiliğidir. Bu bağlamda kişilik, yüzyıllardan beri insanların en çok ilgi gösterdiği ve birçok bilim adamının üzerine çalışmalar yaptığı konuların başında gelir (Güney, 2011).

Kişilik teriminin kökenine bakıldığında, Latin dillerinde tiyatro sanatçılarının kullandığı “maske” anlamına da gelen “ persona” kelimesine dayandığı görülmektedir (Zel, 2001). Ünlü Romalı düşünür Çiçero (M.Ö. 106-M.Ö. 43) “persona” sözcüğünü; “kişinin belli bir biçimde görünmesi fakat görüldüğü şekilde olmaması, kişinin yaşamındaki oynadığı rol, bu rolü oynaması için gereken özelliklerinin hepsi, görünüş ve asalet” şeklinde ele almıştır (Köknel, 2005, Akt:Sevi, 2009:1).

Türk Dil Kurumu (TDK) ise kişiliği, bir kişiye özgü karakteristik özellikler; manevi ve ruhsal niteliklerin tümü, şahsiyet şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca, bireyin toplumsal yaşamında edindiği alışkanlık ve davranışların tümü şeklinde başka bir tanımlı da sözlükte mevcuttur (Türk Dil Kurumu, 1998).

Günümüzde en çok kullanılan kişilik tanımını ise Gordon Allport (1937, Akt: Robbins ve Judge, 2012) yapmış olup, kişiliği: ‘Çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyon’ olarak belirtmiştir.

Kişiliği, bireyi diğer insanlardan ayıran, bireyin doğuştan getirdiği ve yaşamı süresince edindiği kazanımlar olarak ya da ‘duygularımız, yeteneklerimiz, güdülerimiz, mizacımız, sosyal, fiziksel-psikomotor ve bilişsel özelliklerimiz, karakter ve değerlerimiz, inançlarımız, tutumlarımız, görüşlerimiz, vb. tüm özelliklerimiz kişiliğimizi oluşturur.’ ifadesi ile tanımlamak mümkündür (Kulaksızoğlu, 2006, Akt: Yıldız ve Dilmaç, 2012; Senemoğlu, 2001).

Sosyal bilimciler, kişiliği bireyin içinde bulunduğu ortama uyum sağlarken gösterdiği davranışların tümü, ilgi alanları ve yetenekleri, konuşma tarzı, dış görünüşü gibi birçok özelliği kapsayan bir terim olarak tanımlarken, psikologlar bir bireyin özel ve ayırt edici davranışları, bireyin toplumda

oynadığı roller ve bu rollerin diğer insanlar üzerinde bıraktığı etkiler bütünü olarak tanımlar. Bu bağlamda bireyin davranışları, kişiliği, çevre ve kişinin geçmiş yaşantıları tarafından şekillenirken hem çevrenin hem de kalıtımın etkisi de hissedilmektedir (Durmuş, 2003, Kulaksızoğlu, 2006; Akt: Yıldız ve Dilmaç, 2012; , Güney, 2011; Robbins ve Judge, 2012). Çevre, bireyin döllenmeden itibaren tüm gelişim evrelerine etki eden dış uyarıcılardır (Ulusoy ve diğerleri, 2003;9, Akt Yücel, 2004). Çünkü kişilik özellikleri daha çok hayatın ilk yıllarından itibaren aile ve okul ortamında şekillenip gelişmeye başlar (Tezcan, 1987, Akt: Sarıtaş, 1997).Uygun şartlar sağlandığında kişi kalıtsal gizil güçlerini de gerçekleştirebilir. Bu süreçte toplum da kişinin kalıtsal özelliklerinin şekillenmesinde büyük ölçüde rol oynar (Güney, 2011). Bireyin ilgi alanları, tutum ve davranışları, yetenekleri, konuşma tarzı ve fiziki görünüşünün tümü bir bütün oluşturarak onun kişiliğini oluşturur. Kişilik sayesinde insan toplum içinde yer edinmeye çalışır. Birey toplum içinde yetenekleri ile yer edinmeye çalışırken kişiliği de biçimlenmeye devam eder (Kulaksızoğlu, 2006; Durmuş, 2003, Başaran, 1982, Akt: Yıldız & Dilmaç, 2012:123). Biçimlenen bu kişilik yapısı, her bireyde kendine özgülük gösterdiği için kişilerin davranışlarına bakarak kişilik yapıları hakkında fikir edinilebilir (Durmuş, 2003, Akt: Yıldız & Dilmaç, 2012:123). Kişiliğin etkisi ile diğer insanlar ile olan ilişkiler, bu ilişkiler sonucunda olumlu ve olumsuz deneyimler, sevinçler, hayal kırıklıkları, uyum gösterme ya da tersi davranışlar sergilenir (Sarıtaş, 1997; Yıldız ve Dilmaç, 2012). Bu davranışlar kişinin iş hayatına girmesi ile de daha ön plana çıkar. Çünkü kişiliği doğru yönde gelişmiş bir kişinin verimi de aynı oranda artacaktır. Özellikle kişi iş hayatında, çalıştığı örgütte yer alırken ya da basamakları tırmanırken kişiliği destekleyici bir rol oynamaktadır. Örgütün etkin, sürekli ve dengeli olması büyük ölçüde sosyal yapısının işleyişinin düzenli ve uyumlu olmasıyla yakından ilgili olduğu gibi işgören-örgüt bütünleşmesinin de iyi olması istenen bir durumdur. Örgüt-işgören bütünleşmesinde işgörenlerin örgütün amaçlarına uygun davranması ve kendilerini örgüte adanmaları bu istenen durumun oluşmasına yardımcı olur. Bu bağlamda, işgörenlerin örgütle bütünleşmeleri sürecinde kişilik faktörünün önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir (Sarıtaş, 1997).

Günümüzde kişilik özelliklerini tanımlama ve sınıflamada kullanılan iki baskın model vardır. Bunlar: Myers-Briggs Tipi Göstergesi (MBTG) ve Büyük Beşli Modelidir. MBTG bireyi 16 kişilik tipinden birine yerleştirilerek sınıflandıran bir kişilik testidir. Dışa dönük/içer dönük, algısal/sezgisel, düşünen/hisseden, yargılayan/kabul eden olmak üzere dört özelliği vardır. (Robbins ve Judge, 2012).

Kişiliği tanımlamaya ve sınıflandırmaya yönelik yapılan araştırma ve çalışma sonuçlarına bakıldığında kişiliği beş ana başlıkta açıklayan 'Büyük Beş Kişilik Modeli'ne ilişkin çalışmaların (Avery, 2003;

Bassili, 2006; Chamorro-Premuzic, Furnham, Dissou ve Heaven, 2005; Graziano ve Ward, 1992; Kelly ve Johnson, 2005; McCrae, 1993; Mongrain, 1993; Saucier, 1997) Bacanlı, İlhan ve Aslan'ın (2009) çalışmalarında tek başlık altında topladığı görülmektedir. Tüm çalışmalar ışığında mesleki bilginin yanında kişinin sahip olduğu kişilik özelliklerinin de iş performansını, iş tatminini, örgütün verimliliğini etkilediği görülmektedir (Çağlar, 2005; Korkmaz, 2006; Yelboğa, 2006).

Özellikle yöneticinin kişilik özelliği bu etkide önemli bir yere sahiptir. Yönetici sahip olduğu kişilik doğrultusunda işgörenlerini etkiler, geliştirir ve değiştirir (Küçükali, 2010). Örgütler yönetici ve işgörenler arasında iyi insan, meslektaş ve ast-üst ilişkilerinin kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması ve devamlılığının sağlanmasında örgüt yönetici ve çalışanlarının kişilik özellikleri önemli bir yere sahip olduğu gibi çalışanların birbiri ile olan ilişkilerini de etkilemektedir (Korkmaz,2006; Sarıtaş, 1997). Sağlıklı ve dengeli kişilik özelliklerine sahip olan bireyler hem özel hem de iş yaşamında başarılı olur. Ancak, sadece mesleki bilgi iş yaşamında başarılı olmak için yeterli olmadığından, bireyin aynı zamanda bazı tavır, tutum ve davranışlara da sahip olması gerekir (Sarıtaş, 1997). İnsanların duygu, düşünce, davranış ve iş başarısını etkileyen kişilik özellikleri Büyük Beş Kişilik Modeli'ne göre beş temel boyutta sınıflandırılmaktadır (McCrae ve Costa, 2006, Akt: Çivitçi, 2012). Büyük Beş Kişilik Modeli'ndeki ana kişilik özellikleri şöyledir:

a)Dışadönüklük (Extraversion): Dışadönüklük boyutu ilişkilerdeki rahatlık seviyemizi kapsar. Dışadönükler dost canlısı, sokulgan, kendini ifade edebilen, konuşkan, aktif ve sosyal kişilerdir. Dışadönüklük boyutu hırslı ve sosyal olmayı içerir. İçedönükler çekingen, korkak ve sessizdirler. (Robbins ve Judge, 2012).

b)Açıklık (Openness): Deneyime, yeniliklere açıklık olarak ifade edilir. Yeniliğe açık bireyler yaratıcı, orijinal, kültürlü, hassas, zeki, yetenekli, geniş fikirli ve artistik olarak duyarlı kişilerdir. Bunun tam tersi ise yeniliklere kapalı, gelenekselci kişilerdir.

c)Duygusalılık (Emotional Stability): Duygusal kararlılık kişinin gerilime dayanma yeteneğini gösterir. Strese dayanma düzeyinin düşük olması 'nerotiklik' olarak adlandırılır. Olumlu duygusal kararlılık sahibi bireyler sakin, kendinden emin ve güvenli kişilik sergilerken, nerotik kişiler ise endişeli, sinirli, aşırı duygusal, gergin, güvensiz, bastırılmış kişilik özellikleri sergiler.

d)Geçimlilik-Uyumluluk (Agreeableness): Bireyin diğer bireylere uyma eğilimini ifade eder. Uyumluluk düzeyi yüksek olanlar; kibar, esnek, güvenilir, iyi huylu, işbirlikçi, bağışlayıcı, hoşgörülü ve anlayışlıdır. Uyumluluk düzeyi düşük olanlar soğuk, uyumsuz ve muhaliftir.

e) Sorumluluk (Conscientiousness): Sorumluluk güvenilirliği ifade eder. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler dikkatli, sorumluluk sahibi, düzenli, azimli, planlı, gayretlidir. Düşük olanlar ise düzensiz, dikkati kolay dağılan ve güvenilmezdir. (Çivitci, 2012; Robbins ve Judge, 2012).

Bu “Büyük Beş Kişilik Modeli” nde de görüldüğü gibi bir yöneticinin dışa dönük, yeniliklere ve değişime açık, kararlı, sakin, uyumlu, sorumluluk sahibi olması beklenir. Ancak bu beş kişilik modelinin pozitif boyutundaki kişiliğin bir bireyde toplanması pek olası görünmemektedir. Ancak çoğunluğun olması iyi bir yöneticide olması beklenen bir durum olarak ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde Saucier ve Ostendorf (1999) Somer (1998), Somer, Korkmaz ve Tatar (2002) tarafından Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Gülgöz (2002), beş faktörün faktör yapılarından üretilmiş NEO-PI-R’ın Türkçe versiyonunun, orijinal faktör yapısına uygun olduğu bulunmuştur. Türk yetişkin örnekleme ve Amerikan örnekleme arasındaki ayrılıkların, sözel etkenlerin Türk örnekleminin tepki örnekleri üzerindeki etkisi ile kültürel faktörlerin işlevlerinden kaynaklandığı görülmüştür. Ancak hem bu konuda tam bir fikir birliğine varılmamış olması hem de uygulanacak alana göre soru ifadelerinin farklı olması sebebi ile bu çalışma planlanmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, yönetici kişilik algısını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir.

2.Yöntem

Bu bölümde ölçek geliştirme sürecinde yapılan iş ve işlemler belirtilmiştir. Ölçek geliştirme süreci ile ilgili kaynaklar incelendiğinde bu sürecin üç aşamaya ayrılacağı sonucuna varılmaktadır. Bu aşamalar, araştırmacı tarafından, “deneme uygulaması öncesinde yapılan işlemler”, “deneme uygulaması” ve “deneme uygulamasından elde edilen verilerin işlenmesi ve çözümlenmesi” dir. Her bir aşamada yapılan iş ve işlemler aşağıda belirtilmiştir (Tavşancıl, 2006; Tezbaşaran, 1997; aktaran Nartgün, 2008: 87).

2.1. Deneme Uygulaması Öncesinde Yapılan İşlemler

İlk aşamada yönetici kişilik algıları kapsamında nelerin yer alabileceği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmalar incelenerek (Senemoğlu, 2001; Stephan Robbins, 2012; Taşcı ve Eroğlu, 2007; Yıldız ve Dilmaç, 2012), yöneticilerin sahip oldukları kişilik algıları tespit edilmiştir. Daha sonra Büyük Beş Kişilik Modelindeki ana kişilik özelliklerini ölçebilecek bir ölçek geliştirebilmek amacıyla, beş boyutu da temsil edebilecek toplam 62 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Büyük Beş Kişilik Modelindeki boyutları ölçecek maddelerin kapsam geçerliliği için Abant İzzet Baysal Üniversitesi’ndeki beş alan uzmanının görüşleri alınmıştır. Uzman

görüşleri sonucunda bazı maddeler ölçekten çıkarılarak, bazılarında da düzeltmeler yapılarak ölçek taslağı için 54 adet madde elde edilmiştir.

Yazılan ifadeler 5'li likert tipi ölçek formatında düzenlenerek deneme formu oluşturulmuştur. Deneme formunda yer alan her bir ifade için sunulan cevap seçenekleri sırasıyla “hiç katılmıyorum”, “biraz katılıyorum”, “katılıyorum” ,“çok katılıyorum” ,“tamamen katılıyorum” şeklindedir.

Deneme formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda ölçekte yer alacak ifadelerin nasıl cevaplanması gerektiğine ilişkin bir yönerge bulunmaktadır. İkinci kısımda katılımcılara ait kişisel bilgilerin (cinsiyet, çalıştığı kurum, yaş, kıdem) sorulduğu sorular yer almaktadır. Üçüncü kısımda ise yönetici kişilik algılarına yönelik hazırlanan maddeler yer almaktadır.

2.2. Deneme Uygulaması

Oluşturulan deneme formu, 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Bolu ili merkez ilçede ilköğretim okullarında görev yapan 350 öğretmene uygulanmıştır. Uygulanan formların 17 adedinin geri dönüşü olmadığından ve 11 adedi de ölçek maddelerinin tümü cevaplandırılmadığından değerlendirilememiştir. Katılımcıların belirlenmesinde tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygulama kapsamında yer alan öğretmenlerin 162'si bayan ve 160'ı erkektir. 322 öğretmene uygulanan formlar değerlendirilmeye alınmıştır.

2.3. Deneme Uygulamasından Elde Edilen Verilerin İşlenmesi, Çözümlemesi ve Bulgular

Her bir katılımcının kişisel bilgileri ve deneme formunda yer alan her bir ifadeye verdikleri cevaplar SPSS 17.00 paket programına işlenmiştir. Cevap seçeneklerinin işlenmesinde hiç katılmıyorum ifadesi için 1, biraz katılıyorum ifadesi için 2, katılıyorum ifadesi için 3, çok katılıyorum ifadesi için 4, tamamen katılıyorum ifadesi için 5 değeri kullanılmıştır.

Verilerin işlenmesinden sonra, nihai ölçeğin oluşturulma süreci başlatılmıştır. Bu amaçla, ilk adımda ölçeğin tek ya da çok boyutlu olup olmadığına, çok boyutlu ise hangi maddelerin hangi boyutlar altında toplandığını belirlemek amacıyla veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Böylece ölçeğin yapı geçerliği kanıtlanmaya çalışılmıştır. Öncelikle maddelerden elde edilen verilerin uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity testi sonucuna bakılmıştır. Yapılan analiz sonrası Kaiser-Meyer-Olkin değerinin .97 ve Bartlett Sphericity testinin sonucuna göre ki-kare değeri 15893,179 (df=1431, p=,000) bulunmuştur. Elde edilen bu değerler veri setinin faktör analizi yapmak için uygun düzeyde olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan veri setinin faktör analizine uygun olduğunu belirledikten sonra Temel Bileşenler Faktör

analizi yöntemi ve varimax döndürme tekniği ile faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları

	Yönetici Kişilik Algıları Ölçek Maddeleri	Faktör	Döndürme
		Yükleri	sonrası faktör yükleri
		1	1
1	Okulunuzda yeni bir öğretmen göreve başladığında yöneticiniz onu güler yüzlü ve samimi bir şekilde karşılar.	,677	,677
2	Göreve başlayan öğretmeni diğer öğretmenlerle tanıştır.	,677	,677
3	Okul personelinin uyum ve etkileşimini arttırmak adına yemek, piknik gibi sosyal etkinlikler düzenler.	,608	,608
4	Personelinin düğün, doğum, vb. özel günlerine önem verir.	,581	,581
5	Personeline düğün, doğum, vb. özel günlerinde maddi destek sağlar.	,487	,487
6	Personeline manevi açıdan destek sağlar.	,797	,797
7	Özel hayatındaki sorunlarını iş hayatına yansıtmaz.	,719	,719
8	Kurumda uzun süre çalışan personelle olan ilişkileri daha informaldır.	-,133	-,133
9	Uzun süre birlikte çalıştığı kişilerle olan ilişkileri nedeniyle alacağı önemli kararlarda onlardan etkilenir.	,071	,071
10	İnsanlarla iletişim kurmakta başarılı değildir.	,498	,498
11	Kolaylıkla halledilebilecek bir sorunu büyük bir soruna dönüştürebilir.	,530	,530
12	Öğretmen ve ya öğrencilerin kişisel sorunları ile ilgilenir.	,655	,655
13	Öğretmen ve ya öğrencilerin eğitsel sorunları ile ilgilenir.	,801	,801
14	Öğretmenlerin yaşadığı bir çatışma durumunda demokratik yöntemlerle sorunu çözer.	,810	,810
15	Yeniliklere açıktır.	,815	,815
16	Kurumunuzla ilgili alınacak kararlarda son sözü söyler.	-,238	-,238
17	Personelle yaşadığı bir sorunda sorun büyüyüp olayın kişileştirildiği durumda sorunu çözmek için yönetmelik, kanun vb. yazılı kaynaklara başvurur.	,254	,254
18	Tarafsızdır.	,828	,828
19	İyi bir dinleyicidir.	,826	,826
20	İnsancıldır, hataları hoşgörür.	,807	,807
21	Değişikliklere açıktır.	,838	,838
22	Yeni projeler üretebilir.	,826	,826
23	Çevresini ve olayları farklı görebilir.	,794	,794
24	Yaratıcı düşünceye sahiptir.	,623	,623
25	Değişim ve gelişimi sürekli devam ettirir.	,828	,828
26	Öğretmenlerin okulun temizliği veya donanım eksikliği ile ilgili kaygıları ve ya olumsuz algılarını fark ettiğinde, eleştirileri dikkatle dinleyerek, çözüm üretir.	,764	,764
27	Okulun eğitim sistemine yönelik dışarıdan bir eleştiri yöneltmesine izin vermez.	-,337	-,337
28	Okulda teftiş sürecinde gergin ve endişeli olur.	,299	,299
29	Okulda teftiş sürecinde yanlış bulunan fakat pratikte doğru olan bir uygulama olduğunda yapılan uygulamanın doğruluğunu savunur.	,507	,507
30	Okulda çalışan personele karşı mesafelidir.	-,209	-,209
31	Eleştiriye asla tahammülü yoktur, en ufak bir eleştiride kendini kaybeder.	,379	,379
32	Zor bir koşulla mücadele etmeye cesareti olmaz.	,431	,431
33	Çevresindekileri etkileme gücüne sahiptir.	,679	,679
34	Okulda yürütülen proje çalışmasının sorumluluğunu öğretmenlere verir.	,202	,202

35	Okulda yürütülen proje çalışmasında sürece katkısı olmaz.	,469	,469
36	Okulda alınacak kararlarda, öğretmenlerin muhalefeti durumunda geri adım atmaz, kendi doğru bulduğu kararı alır ve uygular.	-,334	-,334
37	Özel hayatında problemleri olan, sıklıkla sevk-rapor alıp işini aksatan bir personel olduğunda, bu kişinin eksikliğini kapatmak için onun yapacağı bir takım işleri kendisi üstlenir.	,413	,413
38	Düşünüp yapılmasını istedikleri şeyleri açıkça söyler.	,643	,643
39	İnsiyatif kullanır.	,639	,639
40	Kurumdaki personele karşı olumlu düşünce ve tutuma sahiptir.	,859	,859
41	Kurumdaki öğrencilere karşı olumlu düşünce ve tutuma sahiptir.	,834	,834
42	Takım ruhuyla hareket eder.	,776	,776
43	Çevresine karşı güler yüzlüdür.	,769	,769
44	Çevresine karşı saygılıdır.	,793	,793
45	Çevresine karşı ciddidir.	,487	,487
46	Okul ve ya öğrencilerle ilgili istenmeyen bir durum yaşandığında sorumluluğu kabullenir.	,746	,746
47	Okul ve ya öğrencilerle ilgili istenmeyen bir durum yaşandığında sorunu çözmek için bütün imkânlarını kullanır.	,836	,836
48	Sınava girecek öğrencilere yönelik çalışmalarda gerekli görevlendirmeleri yaparak sürece bireysel olarak katılır.	,768	,768
49	Kısa bir sürede hazırlanması gereken önemli bir proje olduğunda çalışma gurubunu oluşturur.	,780	,780
50	Sistemli bir şekilde çalışılırsa başarılacağı konusunda grubu cesaretlendirir.	,829	,829
51	Okul başarısını arttırmak için çalışır.	,799	,799
52	Sık sık karar değiştirir.	,250	,250
53	Her zaman planlı ve düzenli bir şekilde çalışır.	,776	,776
54	Öğretmenlerin isteksiz olduğu durumda okul iklimini değiştirmek için çaba sarfeder.	,848	,848
55	Yangın, deprem vb. durumlarda paniğe kapılmadan krizi başarılı bir şekilde yönetir.	,800	,800
56	Doğru ve hızlı kararlar alır.	,565	,565
57	Aldığı kararların sonuçlarını denetler.	,804	,804
58	Vizyon sahibidir.	,786	,786
59	Personelini motive etmeyi beceremez.	,601	,601
60	Çalışanının performansını arttırmayı beceremez.	,582	,582
61	Bulduğu pozisyon için yeterli bilgi ve donanıma sahiptir.	,813	,813
62	Personelini adil ödüllendirir.	,800	,800

Tablo 1’de görüldüğü gibi döndürme işleminden sonra da faktör yüklerinde değişiklik olmamıştır. Tablo 1’e göre faktör yükleri. 071 ile. 859 arasında değiştiği görülmektedir. Faktör yükleri .30 altında olanlar ölçekten çıkarılmıştır(8.,9.,16.,17.,28.,30.,34.,52. Maddeler). Toplam ölçeğin açıklanan varyans analizi % 49,9’dur.

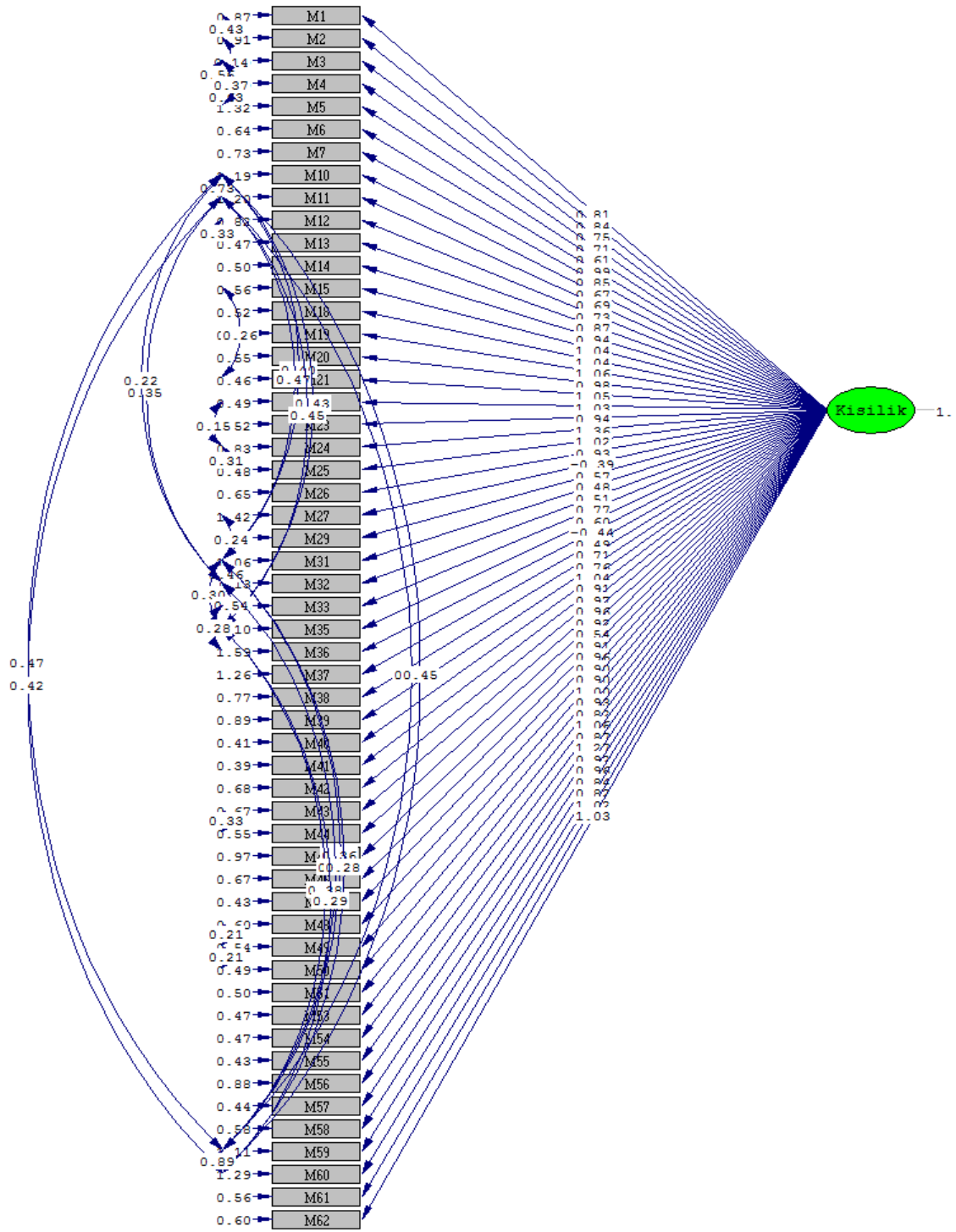
Güvenirlilik çalışması olarak tek boyutlu 54 maddeli ölçek için Cronbach Alpha hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri. 98 çıkmıştır. Bu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizinin sonuçlarının doğru olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin, genel olarak klasik faktör analizi

çalışmalarından sonra uygulanan bir yöntem olduğunu görülmektedir (Bollen & Long, 1993; Maruyama, 1998). Doğrulayıcı faktör analizinde belirlenen faktör yapıları test edilmektedir. Eğer çalışma sağlam bir teorik temele sahip değilse açılımlı faktör analizi sonuçları çok iyi olsa da, doğrulayıcı faktör analizi aşamasında sorun yaşanabilmektedir. Bu durum teorik sorunlardan kaynaklanabilse de Kline (2005) bu noktada doğrulayıcı faktör analizinin açılımlı faktör analizine oranla çok katı bir istatistiksel test süreci olmasından dolayı bu tür sorunların her zaman olası olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmanın doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde $X^2=4516.22$, $sd=1343$ ve $p < 0,01$ olduğu görülmektedir (Tablo 2). Bu değerler oranlandığında X^2/sd oranının 3,36 ($4516.22/1343$) olduğu görülmektedir. Bu değer maddeler arası uyumun iyi olduğunu ifade edebilir. RMSEA'nın değerinin 0,08'den büyük olması sebebi ile kabul edilebilir bulunmamıştır ve modifikasyona gidilmiştir. Maddelere (10-11,2-1, 2-4, 3-4, 4-5, 10-31, 11-31, 27-31, 11-32, 31-32, 10-35, 11-35, 31-35, 32-35, 10-59, 11-59, 31-59, 32-59, 35-59,10-60, 11-60, 31-60, 35-60, 59-60) modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyon sonucunda bir kez daha maddeler (3-5, 12-13, 21-15, 22-24, 24-25, 32-10, 33-36, 44-43, 49-48, 50-49) modifikasyona sokulmuştur. Bu modifikasyon sonrasında elde edilen yol şemasındaki RMSEA incelendiğinde 0.08 düzeyinde bir uyum indeksi elde edildiği görülmektedir. RMSEA'nın 0.08'e eşit olması nedeniyle uyumun iyi olarak değerlendirilmesi mümkündür. Kline (2011)'e göre “.001–.103” aralığı uyumlu kabul edilebilir.

Modifikasyondan sonra elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde NFI (0.97), NNFI (0.98), CFI (0.98) değerlerinin .95'e eşit ya da üzerinde olması ve standardize edilmiş RMR (0.05) değerinin .05'in altında değer alması mükemmel uyuma karşılık geldiği ifade edilebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu çerçevede yönetici kişilik algısı ölçeği 54 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının doğrulandığı ifade edilebilir.

Tablo 2. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizinde Modifikasyonun Yapılmasının Ardından Elde Edilen Yol Şeması



Tablo 3. Yönetici Kişilik Algıları Ölçeği Nihai Form

	Yönetici Kişilik Algıları Ölçek Maddeleri
1	Okulunuzda yeni bir öğretmen göreve başladığında yöneticiniz onu güler yüzlü ve samimi bir şekilde karşılar.
2	Göreve başlayan öğretmeni diğer öğretmenlerle tanıştır.
3	Okul personelinin uyum ve etkileşimini arttırmak adına yemek, piknik gibi sosyal etkinlikler düzenler.
4	Personelinin düşün, doğum, vb. özel günlerine önem verir.
5	Personeline düşün, doğum, vb. özel günlerinde maddi destek sağlar.
6	Personeline manevi açıdan destek sağlar.
7	Özel hayatındaki sorunlarını iş hayatına yansıtmaz.
8	İnsanlarla iletişim kurmakta başarılı değildir.
9	Kolaylıkla halledilebilecek bir sorunu büyük bir soruna dönüştürebilir.
10	Öğretmen ve ya öğrencilerin kişisel sorunları ile ilgilenir.
11	Öğretmen ve ya öğrencilerin eğitsel sorunları ile ilgilenir.
12	Öğretmenlerin yaşadığı bir çatışma durumunda demokratik yöntemlerle sorunu çözer.
13	Yeniliklere açıktır.
14	Tarafsızdır.
15	İyi bir dinleyicidir.
16	İnsancıldır, hataları hoşgörür.
17	Değişikliklere açıktır.
18	Yeni projeler üretebilir.
19	Çevresini ve olayları farklı görebilir.
20	Yaratıcı düşünceye sahiptir.
21	Değişim ve gelişimi sürekli devam ettirir.
22	Öğretmenlerin okulun temizliği veya donanım eksikliği ile ilgili kaygıları ve ya olumsuz algılarını fark ettiğinde, eleştirileri dikkatle dinleyerek, çözüm üretir.
23	Okulun eğitim sistemine yönelik dışarıdan bir eleştiri yöneltilmesine izin vermez.
24	Okulda teftiş sürecinde yanlış bulunan fakat pratikte doğru olan bir uygulama olduğunda yapılan uygulamanın doğruluğunu savunur.
25	Eleştiriye asla tahammülü yoktur, en ufak bir eleştiride kendini kaybeder.
26	Zor bir koşulla mücadele etmeye cesareti olmaz.
27	Çevresindekileri etkileme gücüne sahiptir.
28	Okulda yürütülen proje çalışmasında sürece katkısı olmaz.
29	Okulda alınacak kararlarda, öğretmenlerin muhalefeti durumunda geri adım atmaz, kendi doğru bulduğu kararı alır ve uygular.
30	Özel hayatında problemleri olan, sıklıkla sevk-rapor alıp işini aksatan bir personel olduğunda, bu kişinin eksikliğini kapatmak için onun yapacağı bir takım işleri kendisi üstlenir.
31	Düşünüp yapılmasını istedikleri şeyleri açıkça söyler.
32	İnsiyatif kullanır.
33	Kurumdaki personele karşı olumlu düşünce ve tutuma sahiptir.
34	Kurumdaki öğrencilere karşı olumlu düşünce ve tutuma sahiptir.
35	Takım ruhuyla hareket eder.
36	Çevresine karşı güler yüzlüdür.
37	Çevresine karşı saygılıdır.
38	Çevresine karşı ciddidir.
39	Okul ve ya öğrencilerle ilgili istenmeyen bir durum yaşandığında sorumluluğu kabullenir.
40	Okul ve ya öğrencilerle ilgili istenmeyen bir durum yaşandığında sorunu çözmek için bütün imkânlarını kullanır.
41	Sınava girecek öğrencilere yönelik çalışmalarda gerekli görevlendirmeleri yaparak sürece bireysel olarak katkı.
42	Kısa bir sürede hazırlanması gereken önemli bir proje olduğunda çalışma gurubunu oluşturur.
43	Sistemli bir şekilde çalışılırsa başarılabacağı konusunda grubu cesaretlendirir.
44	Okul başarısını arttırmak için çalışır.
45	Her zaman planlı ve düzenli bir şekilde çalışır.
46	Öğretmenlerin isteksiz olduğu durumda okul iklimini değiştirmek için çaba sarf eder.
47	Yangın, deprem vb. durumlarda paniğe kapılmadan krizi başarılı bir şekilde yönetir.
48	Doğru ve hızlı kararlar alır.
49	Aldığı kararların sonuçlarını denetler.
50	Vizyon sahibidir.
51	Personelini motive etmeyi beceremez.
52	Çalışmanın performansını arttırmayı beceremez.
53	Bulduğu pozisyon için yeterli bilgi ve donanıma sahiptir.
54	Personelini adil ödüllendirir.

3.Sonuç

Yapılan çalışmalar sonucunda toplam 54 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Deneme uygulamasında yer alan maddelerden 8 tanesi, 30 değerinin altında kaldığından dolayı nihai ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek tek boyutludur.

Ölçek 5'li Likert tipi bir ölçektir. Her bir madde “hiç katılmıyorum”dan tamamen “katılıyorum”a doğru puanlanmaktadır. Dolayısıyla ölçekten elde edilecek puanlar 54 ile 270 arasında değişmektedir. Ölçekten yüksek puanlar alan yöneticilerin, personelin bakış açısıyla pozitif yönde kişilik algılarına sahip oldukları, düşük puan alanların ise negatif yönde kişilik algılarına sahip olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Bu çalışmada geliştirilmeye çalışılan ölçeğin geliştirilmesi sürecinde dünyada ve Türkiye’de yönetici kişilik algıları ve bunun örgüt kültürü ve verimi üzerindeki önemi ile ilgili yaşanan değişimler dikkate alınmıştır. Bu yönüyle ölçeğin, günümüzde yöneticilerin sahip oldukları kişilik algılarını belirleyebilecek nitelikte olduğu ve ilgili kişi ve kurumlara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

4.Kaynakça

- Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Bollen, K. A. ve Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models*. California: Sage Publications, Inc.
- Çağlar, A Y. Ö. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan kişilik özellikleri ve liderlik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ege Eğitim Dergisi*,6(1), 61-80.
- Çivitci, N. ve Arıcıoğlu, A. (2012). Beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 78-96.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve lisrel uygulamaları*. (İkinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Gülgöz, S. (2002). Five-factor model and NEO-PI-R in Turkey. A. J. Marsella (Series Ed.), R. R. McCrae ve J. Allik (Eds.), *The Five-Factor Model Across Cultures*, 1-23
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. (Second Edition). NewYork: Guilford Publications, Inc.
- Kline R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (Third Edition). (NewYork: Guilford Publications, Inc.
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(46), 199-226.
- Küçükali, R. (2003). Bazı yöneticilik davranışları açısından öğretmenlerin yöneticileri algılama düzeyi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1-2), 197-214.
- Maruyama, G. M. (1998). *Basic of structural equation modeling*. CA: Sage Publications, Inc.
- Nartgün Z. (2008). Öğretmen adayları için ölçme ve değerlendirme genel yeterlilik algısı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 85-94.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior* (14 b.). (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel yayınevi.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548.
- Saucier, G., ve Ostendorf, F. (1999). Hierarchical subcomponents of the big-five personality factors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (4), 613-627.
- Senemoğlu, N. (2001). *Gelişim öğrenme ve öğretim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sevi, E.S. (2009). *Psikolojik kişilik modeli ve beş faktör kişilik kuramı: mizaç ve karakter envanteri (TCI) İle beş faktör kişilik envanterinin (5FKE) karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi, İzmir.
- Somer, O. (1998). Beş faktör kişilik modeli. *Türk Psikoloji Yazıları*, 1 (2), 35-62.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktörlü kişilik envanterinin geliştirilmesi: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Taşcı, D. ve Eroğlu, E. (2007). Yöneticilerin kişilik özellikleri ile kullandıkları ikna etme taktiklerinin kullanım sıklığı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 533-544.
- Türk Dil Kurumu. (1998). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*. Ankara, Türkiye: Türk Dil Kurumu Basımevi.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yıldız, M. ve Dilmaç, B. (2012). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerini incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 122-134.
- Yücel, M (2004). Gelişim ve öğrenmenin spor kültürünün oluşmasına etkisi. *Doğu Anadolu Bölge Araştırmaları*. 100-108.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.

Extended English Abstract

Investigation of research and studies on identification and classification of personality has shown that especially the personality traits of administrators are important in effective administration. The administrator affects, develops and transforms the personnel in line with his/her personality traits (Küçükali, 2010). Not only personality traits of the administrators and personnel are crucial in forming good human, personnel and superior-subordinate relationships between administrators and personnel, in reaching organizational goals and in sustaining the organization, but they also affect the relationships among personnel (Korkmaz, 2006; Sarıtaş, 1997). Individuals with healthy and balanced personality traits are successful both in private and work lives. But since having sole professional knowledge is not sufficient in achievement in work life, the individual needs to display some specific attitudes, demeanors and behaviors (Sarıtaş, 1997). Personality traits that affect the emotions, thoughts, behaviors and work achievement of the individual are classified in five main dimensions according to Big Five Personality Traits Model (McCrae and Costa, 2006, cited in: Çivitçi, 2012). Main personality traits in Big Five Personality Model are a) Extraversion, b) Openness to experience, c) Emotional Stability/ Neuroticism, d) Agreeableness and e) Conscientiousness (Çivitci, 2012; Robbins and Judge, 2012).

As can be seen in the “Big Five Personality Model”, an administrator is expected to be an extrovert, open to experiences and change, determined, calm, agreeable and responsible. However, it is not probable to have all the positive traits of the model combined in a single person. Literature review shows that studies to develop a Five Factor Personality Inventory were undertaken by Saucier and Ostendorf (1999), Somer (1998) and Somer, Korkmaz and Tatar (2002). Gülgöz (2002) found that the Turkish version of the NEO-PI-R, developed from the factor constructs of the five factors, fit the original factor structure. The differences between the Turkish adult sample and American adult sample were found to be caused by the impact of verbal factors on the response references of the Turkish sample and the functions of cultural factors. Current study was planned since a consensus was not reached at the time and the statements were differed according to domain. In this context, the purpose of the study is to develop a scale to identify perceptions regarding administrator personality.

This section explains the tasks and operations undertaken during the process of scale development. Investigation of resources on scale development points to the fact that the process can be divided into three stages: operations before pilot implementation, pilot implementation and data processing and analysis. Tasks and operations undertaken in each stage is provided below (Tavşancıl, 2006; Tezbaşaran, 1997; cited in: Nartgün, 2008: 87).

Studies in the field were examined in the first stage in order to identify what can be included in the area of perceptions regarding administrator personality (Senemoğlu, 2001; Stephan Robbins, 2012; Taşcı and Eroğlu, 2007; Yıldız and Dilmaç, 2012) and personality perceptions of administrators were identified. Later, a total of 54 scale items that were representative of the five dimensions were written to develop a scale to assess the main personality traits in the Big Five Personality Model. The items to test the dimensions of Big Five Personality Model were presented to five filed experts in Abant İzzet Baysal University to obtain expert views. Some items were eliminated according to expert views, some items were corrected and 62 items were obtained as a result.

Statements were organized in 5-point Likert type format to generate the pilot form. Options for each statement in the pilot test included “completely disagree”, “somewhat disagree”, “agree”, “strongly agree” and “completely agree”.

Pilot form was comprised of three sections. The first section included directives regarding how to answer the statements in the scale. Second section consisted of questions about participants’ personal information (gender, place of employment, age, seniority) and third section presented statements regarding their perceptions of administrator personality.

The pilot form thus developed was implemented on 350 teachers employed in primary and secondary schools in Bolu province central district in 2012-2013 academic year. 17 of the forms were not returned and 11 of them included unanswered items therefore these were excluded. Random sampling method was used in identifying the participants. 162 of the teachers who participated in the study were females and 160 were males. The forms implemented on 322 teachers were analyzed.

Personal information for each participant and the answers each participant provided to the given statements were processed by using SPSS 17.00 package program. Value of 1 was assigned to expression “completely disagree”, 2 to “somewhat disagree”, 3 to “agree”, 4 to “strongly agree” and 5 to “completely agree”.

Following the data processing stage, the process of developing the final scale started. Data was analysed with factor analysis to decide whether the scale had one dimension or multi dimensions and if the scale had multi dimensions to see which items were combined under which dimensions to prove the construct validity of the scale. Kaiser-Meyer-Olkin coefficient and Barlett Sphericity test results were examined first to determine the suitability of the data obtained from the items. According to analysis results, Kaiser-Meyer-Olkin value was found to be .97 and chi square was found to be 15893,179 (df=1431, p=,000) following Barlett Sphericity test results. These values showed that data set was fit for factor analysis. After having established the goodness of fit for

factor analysis, factor analysis was undertaken by using Principal Components Factor Analysis method and varimax rotation technique were used. No changes were observed in factor loads after the rotation which were found to be between ,071 and ,859. Items with factor load lower than ,30 were excluded from the scale (Items 8,9,16,17,28,30,34,52) . Explained variance analysis of the total scale is 49,9%.

Cronbach Alpha coefficient of the scale with single dimension and 54 items was examined to obtain reliability scores and the Cronbach Alpha coefficient was found to be ,98 which shows that the scale is reliable.

Confirmatory factor analysis was undertaken in order to test whether exploratory factor analysis results were accurate. Literature shows that confirmatory factor analysis is a method generally done following the classical factor analyses (Bollen & Long, 1993; Maruyama, 1998). Here, the factor constructs provided by the data are tested. If the study does not have a strong theoretical foundation confirmatory factor analysis may be problematic even though exploratory factor analysis results are very good. Although sometimes this may be the result of theoretical problems, Kline (2005) states that compared to confirmatory factor analysis, the exploratory factor analysis is a very strict statistical testing process. The examination of the findings obtained from the confirmatory factor analysis of the current project gives us the values of $X^2=4516.22$, $sd=1343$ and $p < 0,01$ (Table 2). When these values were proportioned, the X^2/sd rate was found to be 3,36 (4516.22/1343). This value may express goodness-of-fit among items. The fact that RMSEA value was higher than 0,08 was not found acceptable and modifications were done on items (10-11,2-1, 2-4, 3-4, 4-5, 10-31, 11-31, 27-31, 11-32, 31-32, 10-35, 11-35, 31-35, 32-35, 10-59, 11-59, 31-59, 32-59, 35-59,10-60, 11-60, 31-60, 35-60, 59-60). The following items (3-5, 12-13, 21-15, 22-24, 24-25, 32-10, 33-36, 44-43, 49-48, 50-49) were modified once more after the previous modification. Investigation of the RMSEA value in the path diagram obtained after the modification a goodness-of-fit index of 0.08 was found. The fact that RMSEA was equal to 0.08 showed that the goodness-of-fit was sufficient. According to Kline (2011) the “.001–.103” interval can be accepted as fit.

Investigation of goodness-of-fit indexes obtained after the modification proves a perfect fit with NFI (0.97), NNFI (0.98), CFI (0.98) values equal to .95 or higher than .95 and standardized RMR (0.05) value under .05 (Çokluk, Şekercioğlu and Büyüköztürk, 2012). In this context, the single factor construct of the administrator personality perception scale of 52 items can be said to be confirmed.

As a result of the study, a reliable and valid scale of 54-item was developed. 8 of the items used in the pilot implementation was excluded from the final scale since they were below the value of ,30. The scale has a single dimension.

The scale is a 5-point Likert type scale in which each item is scored from “completely disagree=1” to “completely agree=5). Therefore, the scores that can be obtained from the scale change between 54 and 270. Administrators who obtain high scores from the scale can be interpreted to have positive personality perceptions from the viewpoint of the personnel and administrators who obtain low scores from the scale have negative personality perceptions.

During the process of scale development, administrator personality perceptions in the world and in our country were taken into consideration as well as the changes generated by this concept on the importance of organizational culture and productivity. In this sense the scale is thought to be beneficial in the identification of personality perceptions of the administrators and it will greatly contribute to individuals and organizations in related fields.