



ÖZ LİDERLİK BECERİSİ VE KARIYER GELECEĞİ ALGISININ ÇEVİRİMİÇİ ÖĞRENMEYE HAZIR OLMAYA ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF SELF LEADERSHIP SKILL AND THE PERCEPTION OF THE CAREER FUTURE ON READINESS FOR LEARNING ONLINE: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS

Öznur BOZKURT¹



1. Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
oznurbozkurt@duzce.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-8846-1850>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
12.01.2021 01.12.2021

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
14.02.2022 02.14.2022

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.859396>

Öz

Teknolojik gelişimlere bağlı olarak, aynı fiziki ortamda bulunma koşuluna bağlı yürütülen eğitim faaliyetleri, mekandan bağımsız bir şekilde çevrimiçi olarak gerçekleştirilmeye başlamıştır. Çevrimiçi ortamlarda bireylerin sorumluluk olarak süreci yönetme becerileri, kendilerine olan güvenleri ve kariyer geleceğine yönelik olumlu düşünceleri, öğrenmeye hazır olmalarını etkileyebilecektir. Buradan yola çıkarak bu çalışmada öğrenmeye hazır olmayı etkileyen unsurlardan olabileceği varsayımı ile öz liderlik becerisi ve kariyer geleceğine ilişkin algı çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş üzerindeki etkileri kapsamında incelenmiştir. Geleceğin iş piyasası aktörleri olan genç üniversite öğrencileri üzerinden yürütülen bu çalışmada, nicel veri toplamaya dayalı yöntem kullanılmış ve birincil veriler anket tekniği ile toplanmıştır. SPSS23 paket programı kullanılarak yapılan analizler neticesinde, öz liderlik becerisinin ve kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu etkide, kariyer geleceğine yönelik olumlu algının öz liderlik ile kıyaslandığında daha fazla belirleyici olduğu da görülmüştür. Ayrıca demografik özelliklere göre öz liderlik becerisi, kariyer geleceği algısı ve çevrimiçi öğrenmeye hazır olma durumu farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Öz Liderlik, Kariyer, Kariyer Geleceği Algısı, Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş.

Abstract

Depending on the technological developments, educational activities carried out on the condition of being in the same physical environment have started to be carried out as online without regarding the location. In online environments, the abilities of managing the process by taking responsibility, self-confidences and positive thoughts towards career future may affect individuals' readiness for learning. Based on this, in this study, self-leadership skill with the assumption of that may be factors affecting readiness for learning and perception about career future were examined within the scope of their effects on online learning readiness. In this study conducted on young university students, who are the labor market actors of the future, quantitative data collection method was used and primary data were collected by questionnaire technique. As a result of the analysis using the SPSS23 package program, it was seen that self-leadership skills and perception of career future have a positive and significant effect on online learning. In addition, self-leadership skills, career future perception and online learning readiness differ according to demographic characteristics.

Keywords: Leadership, Self-Leadership, Career, Perception of Career Future, Online Learning Readiness.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

This study focuses on two main factors affecting readiness for online learning. One of these is the self-leadership skill of the individual. Another factor is the individual's perception of his career future. In addition, it has been investigated whether the readiness for online learning and whether these two basic factors differ according to demographic characteristics.

Research Questions

The main question addressed in the research is, do self-leadership skills and perception of career future affect online learning readiness? is the question. Other than that, what are the perceptions of the participants in the research towards self-leadership skills? What was the perception of the career future? What are the general trends towards online learning readiness? It is available in sub-questions. Whether self-leadership skills, career future perception and online learning readiness differ according to demographic characteristics was also investigated in this study.

Literature Review

Readiness for online learning has been discussed in three dimensions: readiness for online learning, preference for online education, active participation in independent learning environments, and competence to use internet technologies (Warner et al., 1998). Oliver (2001) considered online learning readiness in relation to technological aptitude and self-leadership. Watkins (2003) considered being ready for online learning as the ability to access technology and communicate with internet infrastructure. In this study, online learning readiness model developed by Hung et al. (2010) was used. Readiness for online learning is considered as learning motivation, self-directed learning, computer / internet self-efficacy, learner control and online communication self-efficacy by Hung et al. Self-leadership is defined as an individual's self-directedness, affecting and motivating himself in events (Manz, 1986). In the studies on the concept of self-leadership, the self-leadership model, which Houghton and Neck (2002) basically discussed in three categories, is used. In the dimension of behavior-oriented strategies, there is a situation where the individual motivates himself for the desired result. In the constructive thinking dimension, it is the person to change their thinking patterns positively and to think that they have achieved successful results by talking to themselves and also to produce innovative ideas. Natural reward strategies are for the individual to enjoy his work and to qualify as a reward for doing this job. In this study, the self-leadership model developed by Houghton and Neck was used. An individual's perception of the future state of his career will affect his perspective on career and career development. Individuals who have information about future career-related changes will plan their career development according to these changes. In the study conducted by Rottinghaus, Day and Borgan (2005), the individual's thoughts about his career future were examined under three headings. These are career compatibility, career-related knowledge, and optimism. In this study, career future perception is evaluated within the framework of these three dimensions.

Methodology

In this study, quantitative research method was used and primary data were collected by questionnaire technique. In this study carried out in a state university, a sample of five hundred people was created using the convenience sampling method from a population of thirty thousand people. In the research, the connective research model was used, which provides the opportunity to examine the relationships between two or more variables. The self-leadership scale developed by Houghton and Neck (2002) and adapted to Turkish for educational organizations by Konan and Atik (2015) was used in the study to collect data on the self-leadership variable. To measure career future perception, career future scale developed by Rottinghaus et al. (2005) and adapted into Turkish by Kalafat (2012) was used. To measure readiness for online learning, Hung et al. (2010) developed scale was used. This scale was adapted into Turkish by Yurdugül and Sarıkaya (2013) and was used to measure students' readiness for online learning.

Results and Conclusions

When the findings obtained as a result of the research are evaluated, the participants of the research think that they are ready for online learning. On the other hand, self-leadership skills and perceptions of career futures are above the middle. After determining that these three variables are interrelated with each other by correlation analysis, the effect of both self-leadership and career future perception on online learning was analyzed. According to the results of the regression analysis, being ready for online learning is 37% with self-leadership skills; career future perception explained by 39%. According to the results of the regression analysis, having self-leadership skills affects the readiness for online learning by (at the rate of) 0.37. Perception of career future affects by (at the rate of) 0.39. Changes in perception of career future and self-leadership skills cause changes in being ready for online learning. This result shows that in institutions with online learning environments, it is important to focus primarily on the need to develop self-leadership skills of the individual and to create a positive perception about the career future in order to expect effective results from learning. Another result of the study was the finding that readiness for online learning, self-leadership, and perceptions of career future differ according to demographic characteristics. Self-leadership perceptions of women were higher than men. The career future perception is lower, and self-leadership perception is higher in the participants whose graduation is nearing. The perception of the career future of those whose mothers are university graduates is higher than others. The readiness to learn online and their perception of career future among the participants of the research, who education in the desired department at university is higher than the others. In order to create an effective learning environment, the implementation of applications that make the individual ready for online learning environments remains an important issue. It will be very useful to add additional training to develop leadership skills in the learning environment. In addition, the training of career counselors specific to their fields in each program is another important issue.

1. GİRİŞ

Çevrimiçi eğitimlerin kullanıldığı ve yaygınlaştığı alanlardan biri olan üniversitelerde, internet teknolojilerinin kullanımı bir değişim ajanı rolünü üstlendi ve üniversiteler bu kapsamda çevrimiçi eğitimi süreçlerine dahil etmek için stratejik planlar yapmaya başladılar. Öğrenme ortamının webe taşınması ve birçok öğrencinin web üzerinden eğitim alması üniversiteler için olağan olmaya başlamış durumdadır (Chang ve Fisher, 2003). Çevrimiçi eğitimlerin arzulan sonuçları vermesinde teknolojik alt yapının yeterli olması, içeriklerin öğrenme çıktılarına yönelik düzenlenmesi, eğiticilerin nitelikleri, öğrenenlerin özellikleri gibi birçok faktör belirleyici olabilmektedir. Çevrimiçi öğrenmenin etkin olmasında teknik bilgi ve donanımına sahip olmanın etkisi vardır; ancak üzerinde durulup araştırma konusu yapılmayı bekleyen başka faktörler de vardır. Özerklik, motivasyon, çevrimiçi öğrenmeye yönelik bilinç ve hazır bulunuşluk, çevrimiçi süreçlerle ilgili kendine güven, kendi kendine süreçleri yönetebilme becerisi ve çevrimiçi eğitimin kariyer geleceğine yapacağı olumlu katkı bu faktörlerden bazılarıdır.

Çevrimiçi ortamlarda verilen eğitimlerin başarısı için eğitime hazır olma durumu belirleyici olmaktadır. Çevrimiçi ortamlarda karşılıklı etkileşimin sağlanması, bu ortamlarda eğitim almaya hazır olma ile ilişkili olarak artmaktadır (Kaymak ve Horzum, 2013). Çevrimiçi eğitimin başarısında öğrenmeye karşı istekli olma hali ve bu tür bir eğitime hazır oluş önemli bir konudur. Sınıf ortamında yüz yüze yapılan eğitimden farklı olarak burada daha fazla esneklik ve bilgisayar teknolojisi kullanımı vardır. Teknoloji ve bu teknolojinin nasıl etkin kullanılacağı konusu, çevrimiçi eğitimde belirleyici faktör olmuştur ve olmaya da devam edecektir (Mullen ve Tallent-Runnels, 2006). Çevrimiçi eğitimde bilginin hızlı edinilmesi ve yayılmasında teknoloji oldukça önemlidir; ancak bundan daha da önemli olan konu çevrimiçi eğitime olan yaklaşımdır (Kim ve Bonk, 2006). Çevrimiçi eğitime duyulan ilgi ve güven bireyin kendi kendine öğrenme süreçlerinin etkinliğini de artırmaktadır (Miltiadou ve Savenye, 2003). Öğrenenlerin süreç üzerindeki kontrolü sayesinde, öğrenilecek konuların en etkin öğrenmeyi sağlayacak şekilde sıralanması ve eğitim materyallerinin tekrar edilme olanakları ile öğrenmeden en yüksek verimin alınması sağlanabilir. Çevrimiçi eğitimde kişilerin öğrenme süreçlerindeki özgürlük duyguları daha yüksektir ve bu da öğrenmeye karşı motivasyonu olumlu olarak etkiler (Shyu ve Brown, 1992). Bilgisayar destekli öğrenmeye karşı olan merak ve ilgi de öğrenme motivasyonunu olumlu yönde etkileyen ve artırıcı özelliğe sahiptir (Czubaj, 2004). Çevrimiçi öğrenmede öğrenci kişisel sorumluluk almakta ve özerkliğini kullanmaktadır. Bu durum ise öğrenme çıktılarının verimliliğini artırmaktadır. Öğrenme süreçlerindeki sorumluluğu alan birey, ihtiyaçlarına uygun olarak öğrenme hızını ayarlayabilir. Ayrıca çevrimiçi ortamlarda öğrencinin tartışmalara katılması, iletişim kurma yeterliliği ve soru sorma yeterliliği ile öğrenmede ilgi kaybı önlenir (Hung vd, 2010). Çevrimiçi öğrenme esnasında kişinin belli dosyalara erişme ve indirme bilgisinin olması öğrenmenin etkinliğini artıracak bir diğer konudur. İnternet öz yeterliliği olan bireyler olmayanlardan daha iyi öğrenecektir (Tsai ve Lin,

2004). Çevrimiçi öğrenmede öğrenme performansını artırmak için öğrencinin aktif olarak kendini yönlendirmesi önemlidir (Baker, 2003). Öğrencilerin çevrimiçi eğitime yönelik ilgi göstermeleri eğitimin etkinliğini artıracaktır (Robinson ve Hullinger, 2008). Çevrimiçi öğrenmenin etkinliğinin sağlanmasında kullanılacak teknik pek çok uygulamanın dışında üzerinde durulması gereken bireysel ve psikolojik konular da mevcuttur. Öğrenen bireyin kariyer geleceği hakkındaki olumlu ya da olumsuz düşünceleri çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu etkileyebilecek bir konu olarak durmaktadır. Ayrıca çevrimiçi süreçler bireysel olarak sorumluluk almayı da gerekli kıldığı için öğrenenlerin öz liderlik becerilerinin de bu süreçte aktif rolü olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş, öz liderlik ve kariyer geleceği algısı ile ilişkili olarak düşünülecek bir kavramdır. Bu çalışmada bu değişkenlerin çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşa olan etkileri kapsamında değerlendirmeler yapılmıştır.

2. ÇEVİRİMİÇİ ÖĞRENMEYE HAZIR OLUŞ

Çevrimiçi eğitim, web tabanlı eğitim, e-öğrenme, internet tabanlı eğitim, sanal eğitim veya net tabanlı eğitim olarak adlandırılmaktadır. Çevrimiçi öğrenme, uzaktan öğrenmenin bir alt kümesidir ve bilgisayar tabanlı öğrenme, web tabanlı öğrenme, sanal sınıflar ve dijital iş birlikleri de dahil olmak üzere çok çeşitli teknoloji uygulamalarını ve öğrenme süreçlerini kapsar (Urdan ve Weggen, 2010). Çevrimiçi öğrenme, öğrenen ile ve öğretmenin fiziki olarak aynı ortamda bulunmadığı öğrenme şeklidir (Huang, 2002). Çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş ise, öğrenme ortamının yüz yüze öğrenme yerine çevrimiçi olarak tercih edilmesi ve öğrenme sorumluluğunun daha çok öğrenen kişi tarafından alınması olarak tanımlanır (Warner vd., 1998). Çevrimiçi öğrenmede taraflar internet teknolojileri sayesinde etkileşim kurmakta ve bilgi paylaşımı sağlamaktadır. Öğrenme materyallerinin fiziksel ortamdan bağımsız olarak paylaşıldığı öğrenme modelinde öğrenen kontrolü yoğundur ve bireysel sorumluluk olarak öğrenme süreçlerinin yönetilmesini gerektirir. Bu açıdan çevrimiçi öğrenmeye hazır olmak öğrenme süreçlerinin etkinliğini sağlayacak önemli bir konudur.

Çevrimiçi öğrenmeye hazır olma ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı ölçme araçları ile hazır oluş durumu değerlendirilmiştir. Warner vd., (1998) çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu, çevrimiçi eğitimi tercih etme, bağımsız öğrenme ortamlarında aktif katılım becerisi ve internet teknolojilerini kullanma yeterliliği olarak üç boyutta ele almıştır. Smith, Murphy ve Mahoney (2003) çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu, çevrimiçi ortamda rahat hissetme ve kendi öğrenme sürecini yönetme olarak ele almıştır. Oliver (2001) çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu teknolojik yatkınlıkla ve öz liderlik ile ilişkili olarak ele almıştır. Bu kapsamda teknolojik araçları kullanabilme, teknolojik okur yazarlık, teknolojik araçlara erişebilme olanağı ve öğrenme süreçlerini yönetebilme öz yeterliliğinin çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu şekillendirdiğini ileri sürmüştür. Watkins (2003) çevrimiçi öğrenmeye hazır olmayı teknolojiye erişme ve internet alt yapısı ile iletişim kurma becerisi olarak ele almıştır. Bu çalışmada, Hung vd., (2010) tarafından geliştirilen çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş modeli kullanılmıştır. Hung, vd., çevrimiçi

öğrenmeye hazır oluşu öğrenme motivasyonu, öz güdümlü öğrenme, bilgisayar/ internet öz yeterliliği, öğrenenin kontrolü ve çevrimiçi iletişim öz yeterliği şeklinde ele almıştır.

Öğrenme motivasyonu, öğrenmeye karşı duyulan ilgi ve meraktır. Öğrenme motivasyonu, öğrenen kişinin öğrenmeye yönelik yürütülen tüm faaliyetleri yararlı bulması ve onlara anlam yüklemesidir. Meriç ve Babur (2020)' ye göre öğrenme sürecinde katılımcıların memnuniyeti oldukça önemli bir etkidir. Öğrenme motivasyonun kaynağının büyük çoğunluğu öğrenendir. Bunun dışındaki dışsal faktörlerin etkisi de elbette vardır. Öğrenenin hedefi, kendine olan güveni ve öz yeterliliği, beklentileri, öğrenme ortamı ve eğitimci özellikleri öğrenmeye karşı motivasyonu olumlu ya da olumsuz etkileyebilir (Akbaba, 2006). *Öz güdümlü öğrenme*, öğrenen bireyin öğrenmeye yönelik ihtiyaçlarını ve hedeflerini belirlediği, en etkin olacağını düşündüğü öğrenme stratejilerini belirlediği ve öğrenme süreci sonunda elde ettiği kazanımları değerlendirdiği öğrenmedir (Knowles, 1975). *Bilgisayar/ İnternet öz yeterliliği*, bireyin bilgisayar ve internet kullanmaya yönelik bilgiye sahip olduğuna dair kendine inanması ve sahip olduğu bilgiler ile öğrenmeye yönelik eyleme geçmesidir (Gürcan, 2005). Bilgisayar kullanma becerisi, interneti aktif öğrenme için kullanma becerisi olarak da ifade edilebilir. *Öğrenenin kontrolü*, öğrenme ortamlarında öğrenenin etkin olması ve kendi öğrenme materyalleri üzerinde kontrol sahibi olmasıdır. Öğrenmede kullanılan içeriği seçme, sırasını belirleme, öğrenme hızını belirleme ve kendi öğrenme deneyimini oluşturma özgürlüğüdür. Öğrenenler öğrenme ihtiyaçlarını en iyi karşılayacak şekilde öğrenme süreçlerini yönetir (Hung, vd., 2010). *Çevrimiçi iletişim öz yeterliği*, çevrimiçi öğrenme sürecinde taraflar arasında iletişim sağlamak önemlidir. Bu iletişim bilgisayarlar ve internet aracılığı ile gerçekleşmektedir. Öğrenen bireylerin öğrenme ortamına aktif katılım sağlamaları olarak tanımlanan çevrimiçi iletişim öz yeterliği ile etkin öğrenme sağlanabilecektir (Bruyn, 2004). İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Çevrimiçi ortamda tartışmalara katılma, aktif olarak söz alma ve soru sorabilme yeteneğidir. Öğrenmeye karşı olan ilginin artması için öğretici konumda olanların öğrenen bireyleri derse dahil etmeleri, onların öğrenmeye yönelik cesaret kazanmalarını sağlayacaktır.

3. ÖZ LİDERLİK

Öz liderlik, bireyin kendi kendini yönetmesi, olayların içinde kendini etkilemesi ve motive etmesi olarak tanımlanır (Manz, 1986). Bireyin kendine has stratejilerle davranışlarını yönlendirmesi ve denetlemesi olarak tanımlanan öz liderlikte birey, doğal ödülleri motive olarak, yapıcı düşünerek ve davranışlarını şekillendirecek stratejiler geliştirerek süreci yönetir (Houghton ve Neck, 2002). Kişinin değişimler karşısında sonuçları olumlu etkilemek adına belirli standartlarda çalışma davranışını kendiliğinden sergilemesidir. Kısacası bireyin sorumluluk almaya doğru kendi isteği ile yönelmesidir (Godwin vd. 1999). Öz liderlik kavramına yönelik yapılan çalışmalarda, Houghton ve Neck (2002)' in temel olarak üç kategoride ele aldığı öz liderlik modeli kullanılmaktadır. Davranış odaklı stratejiler boyutunda, bireyin arzu ettiği sonuç için kendini motive etmesi durumu söz konusudur. Yapıcı düşünme

boyutunda ise, kişinin düşünce kalıplarını olumlu yönde değiştirmesi ve kendi kendisi ile konuşarak başarılı sonuçlara ulaştığını düşünmesi ve yenilikçi fikirler üretmesidir. Doğal ödül stratejileri, bireyin yaptığı işten zevk alması ve bu işi yapıyor olmanın bir ödül olarak nitelendirilmesidir. Bireyin yaptığı işte kontrol sahibi olduğunu ve iş için yeterli olduğunu düşünmesi durumu doğal ödül stratejileri içinde değerlendirilir. Bu üç yaklaşımın ele aldığı öz liderlik davranışını oluşturan boyutlar bu çalışma kapsamında değerlendirilmeye alınmıştır. Aşağıda öz liderliği oluşturan alt boyutlar ele alınmıştır.

Kendine hedef belirleme, ulaşılmak istenen sonuçlara karar verme ve bu konuda stratejiler geliştirme olarak tanımlanan hedef belirleme, alternatif hedefler arasından en uygun olanını seçme ve ona yönelik faaliyetlerde bulunma sürecidir (Austin ve Vancouver, 1996). Bireyin kendine hedef belirlemesi onun motivasyonunda önemli bir etkiye sahiptir. Hedef belirleyen birey, yüksek motivasyon ile amaca erişmek için kendisinde gerekli olan tüm düzenlemeleri yapar (Houghton ve Neck, 2002). *Kendine ödül ya da ceza belirleme*, bireyin amaca ulaşması için kendine ödüller belirlemesi onun amaç için daha fazla motive olmasını sağlar. Bireyin elde ettiği başarıdan dolayı kendini takdir etmesi ödüllendirme olarak anılırken (Manz 1992), arzu edilen sonuçların alınmaması durumunda bireyin suçluluk duyması ve kendini eleştirmesi de cezalandırma olarak adlandırılır. Cezalandırmada birey olumsuz sonuçların nedenleri üzerinde düşünür ve tekrar etmelerinin önüne geçmek için planlar yapar (Manz ve Sims, 2001). Bu tür davranışlarda bireysel özelliklerin etkisi de büyüktür (Meriç, 2020). *Hatırlatıcılar belirleme*, birey dikkatini yapması gereken işe vermek için çeşitli nesnelere veya işaretler yardımı ile önemli konuları kendisine hatırlatır. Yapılması gereken davranışlar hatırlanarak amaca yönelik davranışlar sergilenir (Tabak vd., 2013). *Kendini gözleme*, bireyin bir davranışı ne zaman, nerede ve neden yaptığını değerlendirmesidir. Bireyin, kendisinin ve davranışlarının farkında olması ve gereksiz davranışların tekrarının önlenmesidir (D'Intino vd., 2007). *Doğal ödüller belirleme*, yapılan işte hoşya giden yönler odaklanma ve bu sayede daha yüksek derecede başarıya isteği duymaktır. İşin başarılmasında hoşya giden davranışlar tekrar edilirken, hoşya gitmeyenler ise terk edilir (Houghton ve Neck, 2002). Birey olayların olumlu taraflarına odaklanıp işi eğlenceli hale getirir ve içsel motivasyonunu artırır. *Başarılı performans hayal etme*, bireyin işe başlamadan önce ve iş esnasında o işin başarı ile sonuçlanacağını zihinsel olarak düşünmesidir (D'Intino vd., 2007). Birey düşünceleri ile başarılı sonuçların denemelerini gerçekleştirir ve geleceğe yönelik olumlu betimlemeler yapar (Houghton vd. 2003). *Kendi kendine konuşma ve düşünceleri değerlendirme*, bireyin kendisine telkinde bulunarak yapması gerekenleri tekrarlaması ve olumlu mesajlar vererek stresini yönetmesidir. Yapıcı yöndeki bu konuşmalarla performans artırıcı davranışlarını sergilemesidir (Tabak vd., 2013). Kötümser düşüncelerden uzaklaşma ve zihinsel düşünceyi pozitif yöne çevirebilmektir. Zihinsel anlamda düşünceleri içselleştirme ve kabullenmedir (Zyl, 2008). Öz liderlik becerisi yüksek bireylerin olayları yönetmesi ve sorumluluk almaktan kaçmaması durumu söz konusudur. Bu durum başarılı sonuçları elde etmede kritik faktör olmaktadır. Başarılı ya da başarısız olmak birey için yeni düşünce kapıları açan fırsatlar olarak algılanır. Öz liderlik becerisi yüksek birey kendisini motive edecek doğru uyarıcılara

erişmeyi bilen ve sürekli kendini izleyerek gelişimi için sorumluluk alan kişidir. Doğru hedefleri belirlemek ve bu hedeflere erişmek için içsel motivasyon sahibi olmak öz liderlik becerisinin temel özelliğidir.

4. KARIYER GELECEĞİ ALGISI

Kariyer, bireyin iş yaşamında elde ettiği deneyimler ve ilerlemelerdir. Birey kariyerinde ilerledikçe daha fazla saygınlık ve maddi kazanç elde edebilir. Kariyer bireye başarılı sonuçlar elde etmesi için daha fazla güç verir (Akat ve Budak, 1994). Kariyer, yaşamda izlenen yol, aşılması gereken mesleki pozisyonlar ve daha fazla sorumluluk olarak gelişim sağlamaktır (Şimşek vd., 2004). Bireyin kariyerinde başarılı olabilmesi ve karşılaşacağı engellerin üstesinden gelebilmesinde öz liderlik becerisinin ve olumlu kişilik özelliklerinin etkisi büyüktür. Yapılan birçok çalışmada girişken olmanın, sorumluluk almanın, iyimserliğin ve kendine güvenin kariyer gelişiminde destekleyici etkisi olduğuna yönelik vurgular yapılmaktadır (Kalafat, 2012). Bireyin, kariyerinin gelecekteki durumu hakkındaki algısı onun kariyerine ve kariyer gelişimine yönelik bakış açısını etkileyecektir. Gelecekte kariyer ile ilgili yaşanacak değişimler hakkında bilgi sahibi olan birey kendi kariyer gelişimini bu değişimlere göre planlayacaktır. Kişinin kendisi için seçeceği meslek hakkında ve mesleğinin geleceği hakkında bilgi sahibi olması ve bu meslekte kariyer yapmak için kendine güvenmesi gereklidir. Birey kariyer fırsatları hakkında bilgi edinerek ve kendi yeteneklerini değerlendirerek doğru bir kariyer planlama süreci geçirecektir. Bu noktada kendine olan güveni onun geleceğe umut ile bakmasını destekleyecektir. Rottinghaus vd. (2005)' in yaptığı çalışmada bireyin kariyer geleceği ile ilgili düşünceleri üç başlık altında incelenmiştir. Bunlar kariyer uyumluluğu, kariyerle ilgili bilgi ve iyimserliktir. Bu çalışmada kariyer geleceği algısı bu üç boyut çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Kariyer uyumluluğu, bireyin şu anda yaşadığı veya gelecekte yaşayacağı çeşitli değişimlerle baş edebilme kapasitesidir (Savickas, 2012). Kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin iş ortamında oluşan yeni sorumluluk alanlarında başarılı oldukları ve beklenmedik kariyer değişimleri ile daha kolay baş edebildikleri görülmektedir (Rottinghaus vd., 2005). Kariyer uyumluluğu bireyin değişimler karşısında kendini uyarlama kapasitesi ve yenilik yapma eğilimini ortaya çıkarmaktadır. Birey kendi kariyeri ile ilgili sorumluluğu üstlenir ve sürekli gelişim için çevresine karşı ilgi ve merak ile bakar ve en nihayetinde kariyer sorumluluğunu da üstlenir. *İş piyasası(kariyer) hakkında bilgi sahipliği*, kariyer planının doğru yapılması ve kariyer ile ilgili kararların daha isabetli olacak şekilde verilmesi açısından iş piyasası ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmak gerekmektedir (Gunkel vd., 2010). İş piyasasına yönelik bilgi, bireyin iş piyasasındaki istihdama yönelik genel yönelimlerin farkında olması durumudur (Rottinghaus vd., 2005). İş piyasasının mevcut durumu ve gelecekteki durumu hakkında yeterli bilgiyi edinmek ve kariyere geleceğini bu bilgiler ışığında planlamak önemlidir. Bireyin istihdam edilmesi ve bunun sürdürülebilir olması için piyasa koşullarına uyum sağlaması gerekmektedir. Bu uyum ise doğru bilgi ve analiz ile sağlanacaktır. *Kariyer iyimserliği*, bireyin yaptığı kariyer planının gerçekleşeceğine

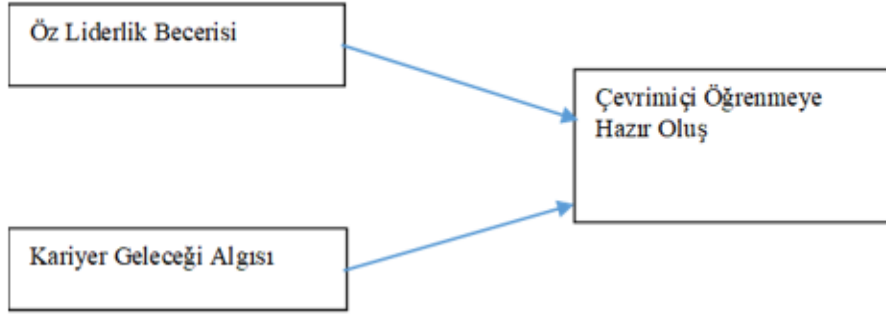
yönelik olarak olumlu bakış açısına sahip olmasıdır (Scheier ve Carver, 1987). Kariyer iyimserliği olan birey kariyer planını gerçekleştireceğine yönelik olarak kendisine inanır ve arzu ettiği sonuçları alacağına inanır (Rottinghaus vd., 2005). Kariyer iyimserliği, bireyin kariyer geleceğinde zorluklar olacağına farkında olması ve doğru tercihler yaparak, gelecekte kariyerine olumlu etki edecek yeteneklerinin farkında olmasıdır.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE MODELİ

Bilgi teknolojileri ve internetteki gelişimler neticesinde uzaktan eğitim veya çevrimiçi eğitim birçok sektörde yaygın olarak kullanılan eğitim yöntemi olmaya başlamıştır. Eğitim sistemi içinde de yaygınlığı artan çevrimiçi eğitim, özellikle salgın hastalık ve diğer riskli durumlarda eğitimin aksamadan devam etmesinde kritik öneme sahiptir. Eğitimin maliyetine olan olumlu etkileri kadar, eğitim alanların öğrenme süreçlerindeki kontrollerini de daha etkin hale getirmekte olan çevrimiçi öğrenmenin başarısını etkileyen birçok faktör vardır. Öncelikli konu böyle bir süreç içinde eğitim alacak olan bireylerin bu sistemde öğrenmeye hazır olmalarının sağlanmasıdır. Bu çalışmada çevrimiçi öğrenmeye hazır olma durumu, çevrimiçi eğitim alan bireylerin sahip oldukları öz liderlik becerileri ile kariyer geleceklerine yönelik sahip oldukları algıları çerçevesinde incelenmiştir. Olayları yönetme ve bireysel sorumluluk alma ile ilgili becerilerinin ve kariyer gelecekleri ile ilgili olumlu düşüncelerinin çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu olumlu olarak etkileyeceği varsayılmıştır. Bu kapsamda çevrimiçi eğitimlerin başarılı sonuçlanmasının sağlanması ile ilgili yapılacak olan çalışmalarda eğitim alacakların öncelikli olarak kendilerine güvenlerini sağlama ve liderlik becerilerini geliştirme üzerinde durulmasının altı çizilecektir. Bir diğer konu olan gelecekte iş piyasasında yer alabilme ve bunu başarılı olarak sürdürebilme konusundaki olumlu düşüncenin oluşturulmasıdır. Eğitime tam manası ile katılım için bu eğitimlerin ileride iş piyasasında var olmada etkili sonuçlar doğuracağına vurgulanması ve bu konuda katılımcılara rehberlik edilmesi önemlidir. Bu çalışma ile çevrimiçi eğitime hazır oluşu etkileyen teknik faktörlerin dışındaki psikolojik ve davranışsal faktörlerinde önemi vurgulanacaktır. Elde edilen sonuçların yaygınlaştırılması ile bu konuda karar verici nitelikte olan ilgili mercilerin düzenlemelerinde bu konulara da yer vermelerinin sağlanacağı ön görülmektedir. Bu kapsamda çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

1. Araştırmaya katılanlar öz liderlik becerisine sahip midir?
2. Araştırmaya katılanların kariyer geleceklerine yönelik algıları nasıldır?
3. Araştırmaya katılanlar çevrimiçi öğrenmeye hazır mıdır?
4. Araştırmaya katılanların öz liderlik becerileri ve kariyer geleceklerine ilişkin algıları çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşlarını etkilemekte midir?
5. Öz liderlik, kariyer geleceği algısı ve çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

Şekil 1. Araştırma Modeli



6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

6.1. Yöntem

Bu araştırma, nicel veri toplama yöntemi kullanılarak yapılmıştır ve birincil veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Değişkenler arası ilişkileri belirleyebilme ve gruplar arasındaki farklılıkları test edebilme adına nicel yöntem tercih edilmiştir. Bu kapsamda niceliksel araştırmalarda iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri inceleme olanağı sağlayan bağlantısal araştırma modeli kullanılmıştır. Online anket tekniği kullanılarak toplanan veriler SPSS23 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin testine geçmeden önce keşfedici faktör analizi ile veri setinin faktör yapısı oluşturulmuştur. Normallik testleri yapılmış ve ardından değişkenler arası ilişkileri test etmek adına korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Değişkenler arası farklılıkları test etmen için de ANOVA ve t testi kullanılmıştır.

6.2. Etik İzin

Araştırmanın etik izni, Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 14.05.2020 ve Sayı: 2020/78).

6.3. Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini 30 bin öğrenciye sahip bir kamu üniversitesi oluşturmaktadır. Araştırma evreninden olasılıksız örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme kullanılarak örneklem oluşturulmuştur. Örnekleme gidilmesinin nedeni, evreni temsil edecek sayıda yeterli örnekleme hızlı ve etkin ulaşabilmektir. Zaman ve maliyet tasarrufu sağlaması açısından ve doğru bilgiye erişim için örnekleme tercih edilmiştir. Evrendeki her bir bireyin aynı koşullarda örnekleme içinde yer alma şansının sağlanması örnekleme önceliğe alınacak bir konudur. Evren belirlendikten sonra, örnekleme yöntemi ile belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar veriler toplanmıştır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için öncelikle güven aralığına karar verilmiştir. Bu araştırmada %95 güven aralığı kullanılmıştır. Evren büyüklüğü 2020 yılı içinde eğitim alan 30 bin kişidir. Belirli evrende örneklem

belirlemek için kullanılan formül uygulandığında örneklem büyüklüğü 379 kişi olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında bu sayı artırılarak 500 kişilik örneklem oluşturulmuştur.

Belirli evrende örneklem büyüklüğünün hesaplanması

N= Evrendeki birey sayısı, n= Örneklem alınacak birey sayısı, p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı), q= İncelenecek olayın görülme sıklığı(1-p), t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer, d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen + sapma olarak simgelenmiştir. t: 1,96($\alpha=0,05$ de belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}; \frac{30000 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(0,05)^2(30000 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 379,3$$

6.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma üç değişkenli bir yapı içermektedir. Bu değişkenleri ölçmek için daha önce yapılmış araştırmalarda kullanılan ve o çalışmalarda geçerlilik ve güvenilirlik testleri de yapılmış olan ölçekler kullanılmıştır. Aşağıda ölçekler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

6.4.1. Öz Liderlik Ölçeği

Araştırmada öz liderlik değişkeni ile ilgili verilerin toplanmasında Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen ve Konan ve Atik (2015) tarafından eğitim örgütleri için Türkçe' ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ve beşli likert tarzında 29 ifadeden oluşan öz liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek dokuz boyuttan oluşmaktadır. (1) kendine hedef belirleme, (2) kendini gözlemleme, (3) kendini ödüllendirme, (4) kendini cezalandırma ve (5) hatırlatıcıları belirleme, (6) doğal ödüller üzerinde düşünceye odaklama, (7) başarılı performans hayal etme, (8) kendi kendine konuşma, (9) düşünce/fikirleri değerlendirme. Bu boyutlar için orijinal çalışmadaki güvenilirlik değerleri sırası ile 0,70, 0,75, 0,72, 0,67, 0,75, 0,75, 0,69, 0,71 ve 0,72'dir. Bu çalışma kapsamında yapılan faktör analizi neticesinde ise yeni faktör yapısı yedi alt boyuttan oluşmuştur. Boyutlar güvenilirlik değerleri ile birlikte şu şekildedir; başarılı performans hedefi belirleme (,70), kendi düşüncelerini değerlendirme (,71), kendini cezalandırma (,72), doğal ödül düşüncesine odaklanma (,71), kendini gözlemleme (,70), kendini ödüllendirme (,76) ve hatırlatıcılar belirlemedir (,78).

6.4.2. Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği

Kariyer geleceği algısını ölçmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan kariyer geleceği ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, (1) kariyer uyumu, (2) kariyer iyimserliği ve (3) kariyer bilgisi olmak üzere beşli likert tarzında 25 ifadeden oluşan üç alt boyuta sahiptir. Bu boyutların orijinal çalışmadaki güvenilirlik katsayıları sırası ile, kariyer uyumu ,75; kariyer iyimserliği, 81 ve kariyer bilgisi ,73 tür. Bu

çalışmada yapılan faktör analizi sonucunda yine üç boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır ve güven aralıkları da faktör analizi tablosunda verildiği üzere ,86, ,83 ve ,73 tür.

6.4.3. Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Ölçeği

Çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu ölçmek için kullanılan ölçüm aracı, Hung vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Yurdugül ve Sarıkaya (2013) tarafından Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan öğrencilerin çevrimiçi öğrenme için hazır bulunuşluk ölçeğidir. Ölçek beşli likert tarzında 18 ifadeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. (1) bilgisayar/internet kullanma, (2) çevrimiçi iletişim, (3) öz güdümlü öğrenme, (4) öğrenen kontrolü ve (5) öğrenme motivasyonudur. Orijinal çalışmada boyutlara ait güvenilirlik kat sayıları sırası ile; ,92; ,85; ,85; ,80 ve ,91 dir. Bu çalışmada yapılan faktör analizi neticesinde dört boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş değişkeninin alt boyutları ve güvenilirlik katsayıları şu şekildedir. Bilgisayar\internet öz yeterliliği (.76), öz güdümlü öğrenme (.75), öğrenme motivasyonu (.76), çevrimiçi iletişim yeteneği (.75).

7. BULGULAR

Tablo 1. Demografik Özellikler Faktör Analizi

Değişken	%	Değişken	%	Değişken	%
Cinsiyet	Kadın 60,4	Yaş	20 yaş ve altı 32,8	Anne Eğitimi	İlkokul 52,4
	Erkek 39,6		21-23 arası 52,0		Ortaokul 21,0
Sınıf	1. Sınıf 27,2		24 üstü 15,2		Lise 13,8
	2. Sınıf 24,0	Baba Eğitimi	Üniversite 4,4		
	3. Sınıf 31,6		Resmi eğitim almamış 8,4		
	4. Sınıf 17,2		Baba Eğitimi	İlkokul 35,4	
İsteddiği Bölümde Okuyor	Evet 52,2			Ortaokul 28,0	
	Hayır 19,8	Lise 22,0			
	Emin değil 28	Üniversite 12,2			
Anne Çalışma Durumu	%	Baba Çalışma Durumu	%	Eğitim Alanı	Teknik 25,6
	Emekli 2,8		Emekli 23,4		Çevrimiçi/Yüz yüze Eğitim
	Özel Sektör 13,0		Özel Sektör 27,2	Çevrimiçi Eğitim 20,4	
	Kamu 4,4		Kamu 11,2	Yüz yüze Eğitim 79,6	
	Kendi işi 3,6		Kendi işi 24,2	Çok az 21,8	
Çalışmıyor 76,2	Çalışmıyor 14,0	Orta 23,6			
Çevrimiçi eğitimden memnuniyet durumu	Tamamen 39,4	Eğitim süreçlerini etkileyen kriz ve salgın durumlarında psikolojik olarak kaygılı hissetme durumu		Çok fazla 54,6	
	Orta 28,2				
	Az 32,4				

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan frekans analizi sonucuna göre, araştırmaya katılanların %60' ı kadın, %52' si 21-23 yaş aralığında, %31' i üçüncü sınıf öğrencisi, %74' ü sosyal programlar alanındaki bölümlerin öğrencisidir ve %52' sinin eğitim aldığı bölüm, kendi istekleri ile tercih ettikleri ve arzu ettikleri bölümdür; ancak %28' i istedikleri bölümde okuduklarına dair net bir fikre sahip değildir. %64'ü düz lise veya Anadolu lisesi mezunudur. %52' sinin annesi, %35'inin de babası ilkokul mezunudur, %76'sının annesi herhangi bir işte

çalışmamaktadır. Babaları ise büyük çoğunlukla özel sektörde çalışmaktadır. Araştırmaya katılanlar çevrimiçi eğitimden memnun olmalarına rağmen yüz yüze eğitim olmasından yana fikir beyan etmişlerdir. %54' ü ise araştırmanın yapıldığı pandemi(covid19) döneminde yüksek oranda kaygı yaşadığını beyan etmiştir. Kısaca ifade etmek gerekirse, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu kadın, sosyal program öğrencisi, mezuniyet aşamasına yaklaşmış ve istediği bölümü kendi tercihi ile seçmiş kişilerdir. Anneleri çalışmamakta ve eğitim seviyeleri de yüksek olmayan kişilerdir. Babalarının eğitim seviyeleri de çok yüksek değildir ve büyük çoğunluğu özel sektör çalışanıdır.

Tablo 2. Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Değişkeni Faktör Analizi

Faktör	Öz Değerler	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Değişkenler	Faktör Yükleri			
					1	2	3	4
Bilgisayar\İnternet Öz Yeterliliği	6,607	18,592	,765	ÇİÖ1	,739			
				ÇİÖ2	,730			
				ÇİÖ3	,727			
Öz Güdümlü Öğrenme	2,070	17,120	,759	ÇİÖ4		,682		
				ÇİÖ5		,662		
				ÇİÖ6		,636		
				ÇİÖ7		,620		
				ÇİÖ8		,619		
				ÇİÖ9		,592		
				ÇİÖ10		,588		
Öğrenme Motivasyonu	1,483	15,799	,766	ÇİÖ11			,768	
				ÇİÖ12			,755	
				ÇİÖ13			,694	
				ÇİÖ14			,567	
Çevrimiçi İletişim Yeteneği	1,159	11,369	,751	ÇİÖ15				,767
				ÇİÖ16				,523
				ÇİÖ17				,492
Açıklanan Toplam Varyans: 62,880								
KMO: ,787; Sig: 0.00 Chi- Square: 442,916								

Çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş değişkenine yönelik yapılan keşfedici faktör analizi sonucuna göre dört boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Orijinal ölçekte yer alan beş boyutlu yapı bu çalışmadaki faktör analizinde dört boyutlu olarak oluşmuştur. Orijinal ölçekte yer alan öz güdümlü öğrenme ve öğrenci kontrollü öğrenme boyutlarına ait ifadeler tek boyut altında toplanmıştır. Bu boyuta öz güdümlü öğrenme denmiştir. Ayrıca orijinal ölçekte yer alan 5. ifadenin faktör yükü 0.30'un altında kalmıştır ve bu çalışma kapsamında faktör yapısı içinde yer almamıştır. Tabloda değişkenler faktör yükleriyle birlikte verilmiştir. Değişkenlerin oluşturduğu faktörler ise, öz değerleri, açıklanan varyansları ve güvenilirlik kat sayıları ile verilmiştir.

Tablo 3. Öz Liderlik Değişkeni Faktör Analizi

Faktörler	Öz Değerler	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Değişkenler	Faktör Yükleri							
					1	2	3	4	5	6	7	
Başarılı Performans Hedefi Belirleme	8,320	26,555	,701	ÖL1	,700							
				ÖL2	,693							
				ÖL3	,678							
				ÖL4	,660							
				ÖL5	,657							
				ÖL6	,642							
				ÖL7	,639							
				ÖL8	,637							
Kendi Düşüncelerini Değerlendirme	2,204	8,569	,714	ÖL9			,622					
				ÖL10			,611					
				ÖL11			,603					
				ÖL12			,600					
				ÖL13			,576					
Kendini Ödüllendirme	1,716	6,824	,766	ÖL14			,569					
				ÖL15			,567					
Kendini Cezalandırma	1,465	6,251	,723	ÖL16			,563					
				ÖL17					,515			
				ÖL18					,487			
Kendini Gözleme	1,178	5,712	,700	ÖL19					,474			
				ÖL20					,474			
				ÖL21					,365			
Hatırlatıcılar Belirleme	1,071	5,003	,781	ÖL22					,375			
				ÖL23					,449			
Doğal Ödüller üzerine Odaklanma	1,038	4,311	,717	ÖL24					,486			
				ÖL25					,449			
				ÖL26					,398			
				ÖL27					,388			
				ÖL28					,321			

Açıklanan Toplam Varyans: 63,224

KMO: ,883; Sig: 0.00 Chi- Square: 5879.229

Öz liderlik becerisi değişkenine yönelik yapılan keşfedici faktör analizi sonucuna göre, orijinal ölçekte yer alan bir adet (4. soru) ifadenin faktör yükü 0,30'un altında kalmıştır ve bu çalışma kapsamında faktör yapısı içinde yer almamıştır. Ölçek faktör yapısı orijinal ölçekte yer alan dokuz boyut yerine bu çalışmada yedi boyut olarak ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu yeni faktör yapısı ve faktörleri oluşturan değişkenler faktör yükleriyle birlikte verilmiştir. Değişkenlerin oluşturduğu faktörler ise, öz değerleri, açıklanan varyansları ve güvenilirlik kat sayılarıyla birlikte verilmiştir.

Tablo 4. Kariyer Geleceği Algısı Değişkeni Faktör Analizi

Faktör	Öz Değerler	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Değişkenler	Faktör Yükleri		
					1	2	3
Kariyer Uyumluluğu	7,353	33,423	,862	K1	,862		
				K2	,821		
				K3	,790		
				K4	,777		
				K5	,716		
				K6	,400		
Kariyer İyimserliği	2,946	18,390	,835	K7	,807		
				K8	,791		
				K9	,742		
				K10	,690		
				K11	,666		
				K12	,616		
				K13	,423		
Kariyer Hakkında Bilgi	1,372	11,237	,738	K14		,695	
				K15		,692	
				K16		,679	
				K17		,622	
				K18		,609	
				K19		,493	
				K20		,423	
				K21		,404	

Açıklanan Toplam Varyans: 63,049

KMO: ,907; Sig: 0,00 Chi- Square: 4978,653

Kariyer geleceği algısı değişkenine yönelik yapılan keşfedici faktör analizi sonucuna göre orijinal ölçekte yer alan dört(13-15-20-24 nolu sorular) ifadenin faktör yükleri 0.30'un altında kalmıştır ve bu çalışma kapsamında faktör yapısı içinde yer almamıştır. Ölçek faktör yapısı orijinal ölçekteki ile uyumlu olacak şekilde üç boyutlu olarak ortaya çıkmıştır. Tabloda değişkenler faktör yükleri ile birlikte verilmiştir. Değişkenlerin oluşturduğu faktörler ise, öz değerleri, açıklanan varyansları ve güvenilirlik kat sayıları ile verilmiştir.

Tablo 5. Öz Liderlik, Kariyer Geleceği Algısı ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Değişkenlerine Ait Ortalamalar

Değişkenler	Ortalama	St.Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Başarılı Performans Hedefi	4,18	,610	-,943	1,465
Belirleme				
Kendi Düşüncelerini Değerlendirme	4,07	,717	-,957	1,322
Öz Liderlik (Ort: 3,91)				
Kendini Cezalandırma	3,84	,720	-,447	,310
Doğal Ödül Düşüncesine Odaklanma	3,83	,615	-,644	1,299
Kendini Gözlemeleme	3,77	,611	-,384	,742
Kendini Ödüllendirme	3,76	1,148	-,683	-,492
Hatırlatıcılar Belirleme	3,52	1,164	-,490	-,678
Kariyer Geleceği Algısı (Ort: 3,51)				
Kariyer Uyumu	3,89	,641	-,289	-,307
Kariyer İyimserliği	3,50	,764	-,001	-,389
Kariyer Geleceği Bilgisi	3,13	,667	,447	,846
Çevrimiçi İletişim Özyeterliliği	3,99	,889	-,727	,373
Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş (Ort: 3,73)				
Bilgisayar ve İnternet Yeterliliği	3,79	,962	-,710	,155
Öğrenme İçin Motivasyon	3,72	,849	-,588	,410
Öz güdümlü öğrenme	,357	,610	-,475	,610
Öğrenci Kontrolü	3,30	,718	-,182	,352

Araştırmaya katılan 500 kişinin genel olarak kariyer geleceği algısı, öz liderlik eğilimi ve çevrim içi öğrenmeye hazır oluşları ile ilgili yapılan frekans analizleri sonucunda, örneklem içindeki bireyler öz liderlik becerilerinin oldukça yüksek olduğunu düşünmektedirler. Öz liderlik faktörünün alt boyutu olan başarılı performans hedefi belirleme değişkeni en yüksek ortalamaya sahipken, hatırlatıcılar

belirleme değişkeni ise en düşük ortalamaya sahiptir. Örneklemin başarı güdüsü yüksektir ve bu başarı için ödüller ile kendilerini motive etmektedirler. Ödül kadar cezayı da kullandıkları görülmüştür. Bu cezalandırma, kişinin sorumluluğu kendisinin alması veya kendini sert olarak eleştirmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kariyere yönelik algıları ise bu üç değişken içinde en düşük ortalamaya sahip değişken olmuştur. Özellikle kariyerle ilgili bilgi boyutu diğer boyutlardan en düşük ortalamaya sahiptir. Örneklemin içinde yer alan bireyler kariyerleri ile ilgili yeni gelişmelere kolay ayak uyduracaklarını düşünmektedirler; ancak geleceğin çok net tahmin edilememesi ve mezuniyet sonrası iş piyasasında yer alamama endişesi ile kariyer bilgisi boyutu diğerlerinden daha düşük olarak ortaya çıkmıştır. Çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş değişkeni incelendiğinde ise, genel manası ile katılımcılar çevrimiçi öğrenmeye yönelik yatkınlık göstermektedirler. Örneklemin içinde yer alan bireylerin, çevrimiçi ortamlara yönelik yetkinliklerinin olduğunu düşündükleri görülmüştür. Bu değişkenin alt boyutlarından öğrenci kontrolü boyutu diğer boyutlar ile kıyaslandığında en düşük ortalamaya sahip boyuttur. Çevrim içi ortamlarda kontrolün kendilerinde olduğunu düşünmelerine rağmen bu düşünce orta derecede kalmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine yönelik yapılan çarpıklık ve basıklık testlerine göre veriler normal dağılmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2012)' ye göre normal dağılım için, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5-+1,5 arasındaki değerlere sahip olması gerekmektedir.

Tablo 6.a. Öz Liderlik, Kariyer Geleceği Algısı ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Değişkenleri Arasındaki İlişki

	Kariyer Geleceği Algısı	Öz Liderlik Becerisi	Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş	
Kariyer Geleceği Algısı	Korelasyon	1		
	Sig.			
	N	500		
Öz Liderlik Becerisi	Korelasyon	,473**	1	
	Sig.	,000		
	N	500	500	
Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş	Korelasyon	,618**	,556**	1
	Sig.	,000	,000	
	N	500	500	500

**Korelasyon anlamlılığı 0,01, Korelasyon değerleri; 0,00 - 0,25 çok zayıf, 0,26 - 0,49 zayıf, 0,50 - 0,69 orta, 0,70 -0,89 yüksek, 0,90 -1,00 çok yüksek ilişkiyi ifade etmektedir.

Araştırmanın temel amacı olan öz liderlik becerisi ve kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş üzerindeki etkisini ölçmeye geçmeden önce, bu üç değişken arasındaki ilişkileri incelemek üzere pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkinin varlığı olmadan değişkenlerin etkisinden bahsetmek uygun bir yaklaşım olmayacaktır. Analiz sonucuna göre değişkenler arası ilişkilerin olduğu görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkiler pozitif yönlü anlamlıdır ve orta derecededir. En yüksek ilişki kariyer geleceği algısı ile çevrimiçi öğrenme arasındadır. Daha sonra öz liderlik ile çevrimiçi öğrenme arasındaki ilişki gelmektedir ve son olarak da öz liderlik ile kariyer

geleceği algısı arasındaki ilişki gelmektedir. Ana değişkenler arasındaki bu ilişkilerin ardından bu değişkenleri oluşturan alt boyutlar arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Bu ilişkilere ait korelasyon analizi aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6.b. Öz Liderlik, Kariyer Geleceği Algısı ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Değişkenlerinin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	ÖL1	ÖL2	ÖL3	ÖL4	ÖL5	ÖL6	ÖL7	Çİ1	Çİ2	Çİ3	Çİ4	Çİ5	K1	K2	K3
ÖL1Başarılı performans hedefi belirleme	Korelasyon 1														
ÖL2Kendi Düşüncelerini değerlendirme	Korelasyon ,592**	1													
ÖL3Kendini Ödüllendirme	Sig. ,000		1												
ÖL4Kendini Cezalandırma	Korelasyon ,277**	,353**		1											
ÖL5Kendini Gözlemleme	Sig. ,000	,000			1										
ÖL6Hatırlatıcılar Belirleme	Korelasyon ,474**	,460**	,262**			1									
ÖL7Doğal Ödül Düşüncesine Odaklama	Sig. ,000	,000	,000				1								
Çİ1Bilgisayar ve İnternet Yeterliliği	Korelasyon ,690**	,473**	,271**	,382**				1							
Çİ2Öz güdümlü öğrenme	Sig. ,000	,000	,000	,000					1						
Çİ3Öğrenci Kontrolü	Korelasyon ,267**	,282**	,217**	,212**	,249**					1					
Çİ4Öğrenme İçin Motivasyon	Sig. ,000	,000	,000	,000	,000						1				
Çİ5Çevrimiçi İletişim Özyeterliliği	Korelasyon ,573**	,393**	,217**	,349**	,831**	,177**						1			
K1Kariyer Uyumu	Sig. ,000	,000	,000	,000	,000	,000							1		
K2Kariyer İyimserliği	Korelasyon ,348**	,222**	,245**	,277**	,373**	,197**	,343**							1	
K3Kariyer Geleceği Bilgisi	Sig. ,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000								1
	Korelasyon ,498**	,285**	,233**	,314**	,505**	,252**	,462**	,534**							
	Sig. ,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000							
	Korelasyon ,267**	,094*	,137**	,141**	,320**	,111*	,276**	,417**	,856**						
	Sig. ,000	,035	,002	,002	,000	,013	,000	,000	,000						
	Korelasyon ,429**	,253**	,226**	,305**	,431**	,198**	,368**	,451**	,634**	,511**					
	Sig. ,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
	Korelasyon ,465**	,296**	,224**	,254**	,425**	,121**	,366**	,588**	,505**	,347**	,500**				
	Sig. ,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000				
	Korelasyon ,536**	,337**	,168**	,337**	,499**	,085	,462**	,391**	,483**	,308**	,471**	,565**			
	Sig. ,000	,000	,000	,000	,000	,057	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
	Korelasyon ,444**	,176**	,123**	,192**	,360**	,038	,346**	,338**	,445**	,350**	,358**	,437**	,597**		
	Sig. ,000	,000	,006	,000	,000	,391	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	Korelasyon ,201**	,158**	,101*	,213**	,269**	,118**	,242**	,234**	,250**	,124**	,241**	,216**	,302**	,065	1
	Sig. ,000	,000	,025	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,147	

**Korelasyon anlamlılığı 0,01, *Korelasyon anlamlılığı 0,05

Değişkenler arasındaki ilişkileri daha ayrıntılı incelemek için yapılan boyut bazlı pearson korelasyon analizi sonucuna göre, öz liderliğin hatırlatıcılar belirleme boyutu ile, kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkiler hariç diğer tüm değişkenlerin birbiri ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkileri olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu ilişkiler orta ve düşük dereceli ilişkilerdir. Tablo 6.b.de yer alan ve aynı değişkenin kendi alt boyutları arasındaki ilişkinin dışında kalan değişkenler arasındaki ilişkilerde en yüksek ilişkiye sahip değişkenler şunlardır; öz liderlik değişkenini oluşturan, başarılı performans hedefi belirleme, doğal ödül düşüncesine odaklanma ve kendini gözlemleme değişkeni ile çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş değişkenini oluşturan, öz güdümlü öğrenme ve kariyer geleceği algısını oluşturan, kariyer uyumu değişkeni arasında; çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş değişkenini oluşturan alt boyutlardan bilgisayar\internet yeterliliği ve öz güdümlü öğrenme ile kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği arasında; çevrimiçi öğrenme motivasyonu ve çevrimiçi iletişim yeteneği ile kariyer uyumu arasındadır.

Tablo 7. Öz Liderlik Becerisinin Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Üzerindeki Etkisi

	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.	F	df	R	Durbin-Watson	Adjusted RSquare	Tolarance	VIF
(Sabit)	,831	,179		4,635	,000							
Öz Liderlik	,673	,045	,556	14,925	,000						,776	1,289
Başarılı performans hedefi belirleme	,309	,058	,296	5,361	,000						,414	2,415
Kendi Düşüncelerini Değerlendirme	-,083	,042	-,094	-2,001	,046						,571	1,752
Kendini Ödüllendirme	,065	,021	,117	3,032	,003	42,814	7	,615	1,900	,370	,843	1,186
Kendini Cezalandırma	,086	,037	,098	2,321	,021						,711	1,406
Kendini Gözleme	,212	,076	,204	2,796	,005						,237	4,218
Hatırlatıcılar Belirleme	,041	,021	,075	1,972	,049						,883	1,133
Doğal Ödül Düşüncesine Odaklama	,111	,066	,107	1,677	,094						,307	3,253

a. Bağımlı değişken Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş

Öz liderlik becerisinin çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan linear korelasyon analizi sonucuna göre, öz liderlik değişkeninin çevrimiçi öğrenmedeki değişimleri istatistiksel olarak anlamlı açıkladığı görülmektedir. Modelin genel açıklayıcılığı %37' dir. Öz liderlik değişkenini oluşturan alt boyutların da tek tek çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu açıklama durumları incelendiğinde, doğal ödül düşüncesine odaklanma hariç diğer tüm boyutların anlamlı olarak çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu açıkladığı görülmüştür. Beta değerleri açısından değişkenlerin açıklayıcılıkları incelendiğinde, en yüksek açıklayıcılık başarılı performans hedefi belirleme (,296) ve kendini gözleme (,204) değişkenindedir. En düşük açıklayıcılık ise kendi düşüncelerine odaklanma (-,094) değişkenindedir. Bu değişken çevrimiçi öğrenmede meydana gelecek değişimleri negatif olarak açıklamaktadır. Yani çevrimiçi öğrenmeye hazır oluştaki negatif yönlü değişimlerin-,094' lük kısmı kendi düşüncelerini değerlendirme değişkenince açıklanmaktadır. Kişiler kendi eylemlerini sorgulamaya başladıkça çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş eylemi negatif yönlü etkilenmektedir. Değişkenler arası çoklu korelasyon analizi de yapılmış ve Durbin Watson katsayısı ile VIF ve tolerans değerlerinin oto korelasyon olmadığını gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Durbin Watson değerinin 1,5-2,5 aralığında olması ve VIF değerinin de 10' dan küçük olması neticesinde değişkenler arasında oto korelasyon yoktur denilebilir (Öztürk, 2006; Tabachnick ve Fidell, 2001). Sonuç olarak öz liderlik becerisine sahip olmak çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşu etkilemektedir.

Tablo 8. Kariyer Geleceği Algısının Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Üzerindeki Etkisi

	Std.			t	Sig.	F	df	R	Durbin-Watson	Adjusted R Square	Tolerance	VIF
	B	Hata	Beta									
(Sabit)	1,024	,156		6,566	,000	109,36	3	,631	1,959	,394		
Kariyer Geleceği Algısı	,768	,044	,618	17,537							,718	1,412
Kariyer Uyumu	,389	,046	,393	8,544	,000						,573	1,744
Kariyer İyimserliği	,205	,037	,247	5,614	,000						,628	1,591
Kariyer Geleceği Bilgisi	,149	,035	,157	4,246	,000						,888	1,126

a. Bağımlı değişken: Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş

Kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenme üzerindeki etkisinin incelemek üzere yapılan regresyon analizi sonucuna göre, kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenmedeki değişimleri anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir. Modelin genel olarak açıklayıcılığı ,394' dür. Kariyer geleceği algısını oluşturan alt boyutların da çevrimiçi öğrenmeyi açıklayıcılığı anlamlıdır. Beta değerlerine göre en büyük açıklayıcılık oranı kariyer uyumu değişkenindedir (,393). Daha sonra kariyer iyimserliği (,247) ve kariyer geleceği ile ilgili bilgiye sahip olma (,157) gelmektedir. Ayrıca değişkenler arasında otokorolesyon da bulunmamaktadır. VIF ve tolerans değerleri kabul edilen sınırlar içinde yer almaktadır. Sonuç olarak kariyer geleceği ile ilgili algı çevrimiçi öğrenme üzerinde belirleyici bir etki yapmaktadır.

Tablo 9. Cinsiyet Açısından Kariyer Geleceği Algısı, Öz Liderlik Becerisi ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Farklılığı

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	T	df	Sig.
Kariyer Geleceği Algısı	Erkek	198	3,54	,507	,983	425,128	,326
	Kadın	302	3,49	,514			
Öz Liderlik Becerisi	Erkek	198	3,76	,571	-5,289	361,882	,000
	Kadın	302	4,02	,466			
Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş	Erkek	198	3,72	,651	-,122	409,973	,903
	Kadın	302	3,73	,626			

Araştırmaya katılanların öz liderlik becerileri cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermektedir (sig.,000<,005). Kadınların liderlik becerisi erkeklerden daha yüksektir. Diğer değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar yoktur. Kariyer geleceği algısı ve çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş her iki grupta ortanın üstünde bir değere sahiptir.

Tablo 10. Eğitim Alanı Açısından Kariyer Geleceği Algısı, Öz Liderlik Becerisi ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Farklılığı

Değişkenler	Eğitim Aldığı Alan	N	Ortalama	St. Sapma	t	df	Sig.
Kariyer Geleceği Algısı	Teknik Bölüm	103	3,59	,617	1,494	135,446	,138
	Sosyal Bölüm	397	3,49	,478			
Öz Liderlik Becerisi	Teknik Bölüm	103	3,82	,658	-1,692	131,854	,093
	Sosyal Bölüm	397	3,94	,483			
Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş	Teknik Bölüm	103	3,77	,677	,786	150,086	,433
	Sosyal Bölüm	397	3,72	,624			

(Teknik bölüm: Teknikerlik, mühendislik, tıp vs.; Sosyal bölüm: işletme, eğitim, tarih, edebiyat vs.)

Eğitim alınan bölümün teknik veya sosyal olup olmamasına göre kariyer algısı, öz liderlik ve çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş değişkenlerinin farklılık gösterip göstermeyeceği ile ilgili yapılan bağımsız grup t testi sonucuna göre, gruplar arası farklılığın olmadığı görülmüştür (sig.>,000). Ayrıca öğrencilerin lise mezuniyetlerinin fen lisesi, Anadolu lisesi veya meslek lisesi olup olmamasına göre de değişkenler arası anlamlı farklar bulunamamıştır.

Tablo 11. Sınıf Açısından Kariyer Geleceği Algısı, Öz liderlik Becerisi ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Farklılığı

Değişkenler		df	F	Sig.	Tukey Test
Kariyer Geleceği Algısı	Gruplar Arası	3	5,152	,002	1.Sınıf: 3,59
	Grup İçi	496			2.Sınıf: 3,58
	Toplam	499			3. Sınıf: 3,40
					4. Sınıf: 3,48
Öz Liderlik Becerisi	Gruplar Arası	3	3,214	,023	1.Sınıf: 3,84
	Grup İçi	496			2.Sınıf: 3,94
	Toplam	499			3. Sınıf: 4,01
					4. Sınıf: 3,94
Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş	Gruplar Arası	3	1,002	,392	
	Grup İçi	496			Fark Yok
	Toplam	499			

Eğitim alınan sınıf açısından katılımcıların kariyer geleceği algısı, öz liderlik becerileri ve çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşlarının farklılık gösterip göstermeyeceğine yönelik yapılan anova testi sonucuna göre çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş hariç diğer iki değişkenin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan post hoc testine göre birinci sınıf öğrencilerinin öz liderlik becerilerine yönelik algıları diğer gruplardan daha düşüktür. Üçüncü ve dördüncü sınıfların kariyer geleceği algıları ise birinci ve ikinci sınıflardan daha düşüktür. Mezuniyet aşamasına doğru gidildikçe liderlik becerileri artarken aynı zamanda kariyer ile ilgili endişeli düşünceleri de artmaktadır.

Tablo 12. Annenin Eğitimi Açısından Kariyer Geleceği Algısı, Öz liderlik Becerisi ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Farklılığı

Değişkenler		Df	F	Sig.	Tukey Test
Kariyer Geleceği Algısı	Gruplar Arası	4	2,777	,026	Resmi eğitim almamış: 3,44
	Grup İçi	495			İlkokul: 3,47
	Toplam	499			Ortaokul: 3,51 Üniversite>Diğ. Lise: 3,58 Üniversite: 3,67
Öz Liderlik Becerisi	Gruplar Arası	4	,891	,469	
	Grup İçi	495			Fark yok
	Toplam	499			
Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş	Gruplar Arası	4	1,418	,227	
	Grup İçi	495			Fark yok
	Toplam	499			

Araştırmaya katılanların kariyer geleceği algıları annelerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Annesi üniversite mezunu olanların kariyer geleceği ile ilgili algıları diğer gruplardan yüksektir. Annenin rol model olarak bu yönde olumlu etki yapmış olduğu görülmektedir. Öz liderlik ve çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş açısından gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur. Benzer bir sonuç baba eğitimi için ortaya çıkmamıştır. Baba eğitimi açısından farkı belirlemek üzere de anova testi yapılmıştır; ancak istatistiksel açıdan anlamlı farkın olmadığı (sig.>,000) ve babanın eğitimine göre kariyer algısı, liderlik ve çevrimiçi öğrenmenin tüm gruplarda orta derecede olduğu görülmüştür. Bunun dışında anne ve babanın çalışma durumuna göre de değişkenler arası farklılık yoktur (sig.>,000). Araştırmaya katılanların ebeveynlerinin çoğunluğu ya emekli ya da halihazırda çalışmayan bireylerdi. Bu sonuçta böyle bir durumun etkisinden kaynaklı olarak ortaya çıkmış olabilir.

Tablo 13. İsteddiği Bölümde Okuyor Olup Olmama Durumu Açısından Kariyer Geleceği Algısı, Öz liderlik Becerisi ve Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş Farklılığı

Değişkenler		Df	F	Sig.	Tukey Test
Kariyer Geleceği Algısı	Gruplar Arası	2	3,651	,000	Evet: 3,62 Evet> Diğ
	Grup İçi	497	,202		Hayır : 3,49 Kararsız\Emin değil: 3,34
	Toplam	499			
Öz Liderlik Becerisi	Gruplar Arası	2	,493	,131	Fark Yok
	Grup İçi	497	,242		
	Toplam	499			
Çevrimiçi Öğrenmeye Hazır Oluş	Gruplar Arası	2	3,019	,000	Evet: 3,88 Evet> Diğ

Grup İçi	497	.306		Hayır \Emin değil: 3,66
Toplam	499			Kararsız: 3,62

Araştırmaya katılanların kariyer geleceği algısı ve çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşları, kendi istekleriyle ve arzu ederek eğitim aldıkları bölümleri tercih edenlerin diğerlerinden daha yüksektir. Eğitim aldığı bölümün kendi istediği bölüm olmadığını düşünenler ve bu konuda net bir karara varamamış olanların kariyer geleceği algıları ve çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşları daha düşüktür. Öz liderlik becerisi ise istatistiksel açıdan gruplar arasında anlamlı olarak farklılık göstermemektedir.

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bireyin gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamında bir amacı gerçekleştirmesinde etkili olan en önemli unsurlardan biri o amaca erişmeyi istemek ve buna hazır olmaktır. Bu hazır oluş sürecinde ise bireyin kendine ve yeteneklerine olan güveni oldukça önemlidir. Amaçların elde edilmesindeki süreçleri yönetmesi ve kendi kendine (öz) liderlik yapması, amaçları başarı ile gerçekleştirmeye olan hazır oluşu etkileyecektir. Manz (1986)' ya göre öz liderlik kişinin kendini motive etmesi, kendine yardım etmesi ve kendine yöneticilik yapmasıdır. Bu açıdan öz liderlik çevrimiçi öğrenme süreçlerinin yönetilmesi ve motivasyonun sağlanması açısından etkili bir faktör olarak düşünülebilir. Bir diğer unsur ise elde edilecek olan amaçlara yüklenen anlamdır. Bu kapsamda eğer sonuçlar birey açısından olumlu gelişmelere kapı açacak ise bu sonuçların elde edilmesine yönelik çabalara daha fazla hazır olacaktır. Bu çalışmada eğitim ortamlarının çevrimiçi olmaya başladığı günümüzde, çevrimiçi ortamda öğrenmeye hazır oluş incelenmiştir. Çevrimiçi ortamlarda öğrenme sürecinde öğrenen bireyin daha fazla bireysel sorumluluk alması gerekmekte ve öğrenme sürecini yönetmesi gerekmektedir. Bu açıdan öz liderlik becerisi ve öğrenme sonuçlarının kariyer geleceğine yapacağı etki çevrimiçi öğrenmeye hazır oluş ile ilişkili olarak incelenmiştir. Savickas (2002)' ye göre bireyin karar verme becerisi, başarı için çaba göstermesi ve daha fazla sorumluluk alması gibi davranışlar kariyer geleceği ile ilgili davranışları olumlu olarak etkilemektedir. Corr ve Mutinelli (2017)' ye göre bireyin kariyerini şekillendireceği iş piyasası hakkında bilgi sahibi olması ve değişen kariyer koşullarına uyum sağlaması ile ortaya çıkacak olumlu düşünce yapısı, ileride karşılaşılabilecek kariyer engellerinin aşılması için bireyde bir güç oluşturacaktır. Bu kapsamda kariyer geleceği algısının olumlu olarak şekillenmesi, bireyin olayları yönetme sorumluluğunu almaya hazır olmasını da etkileyecektir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesi ile öncelikli olarak örneklem içinde yer alan bireylerin çevrimiçi eğitime yönelik hazır oluşları incelenmiştir ve görülmüştür ki, araştırmaya katılanlar çevrimiçi eğitime hazır olduklarını düşünmektedirler. Öte yandan öz liderlik becerileri ve kariyer geleceğine yönelik algı da incelenmiş ve bu iki değişkeninde ortanın üstünde değer aldığı görülmüştür. Yani örneklem liderlik becerisi olduğunu düşünmekte ve kariyer geleceğine ilişkinde olumlu algıya sahip bulunmaktadır. Bu üç değişkenin birbiri ile ilişkili oldukları korelasyon

analizi ile tespit edildikten sonra hem öz liderliğin hem de kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenmeyi etkileme durumu analiz edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda çevrimiçi öğrenmeye hazır olmayı, öz liderlik becerisine sahip olmanın %37 oranında; kariyer geleceği algısının ise %39 oranında açıkladığı görülmüştür. Kariyer geleceği algısındaki ve öz liderlik becerisi algısındaki değişimler çevrimiçi öğrenmeye hazır olma durumunda da değişimlere neden olmaktadır. Bu sonuç çevrimiçi öğrenme ortamlarının olduğu kurumlarda, öğrenmeden etkin sonuçlar beklemek için öncelikle bireyin kendi kendine (öz) liderlik becerilerinin geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durulmasının ve kariyer geleceği ile ilgili olumlu bir algının oluşturulmasının önemli olduğunu göstermektedir. Dolbier, vd. (2001) 'in yaptığı çalışmada, öz liderlik anlamında becerisi yüksek bireylerin daha yüksek zihinsel performans sergiledikleri ve streslerini yöneterek olaylara daha iyimser baktıkları sonucuna ulaşmıştır. Lovelace vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada öz liderlik becerisi bireyin yeni iş ortamlarını aktif olarak oluşturmasını kolaylaştırmaktadır. Robert ve Foti (1998) öz liderlik becerine sahip bireylerin sıkı kurullarla sınırlandırılmadıkları ortamlarda daha yüksek performans gösterdiklerini ortaya koymuştur. Öz liderlik becerisine sahip olan birey çevrimiçi ortamda süreçleri yönetme konusunda kendine daha fazla güvenmekte ve bu özgüven de çevrimiçi öğrenmeye hazır olmayı etkilemektedir. Aynı şekilde kariyer geleceği ile ilgili bilgi sahibi olan, kariyeri hakkında iyimser olan ve değişen koşullara uyum sağlama noktasında kendisine güvenen bireylerinde çevrimiçi öğrenmeye hazır olmaları kolaylaşmaktadır. Gelecekte kariyerinde olumlu gelişmeler olacağına inanan birey çevrimiçi öğrenmeye daha fazla motive olacak ve bu ortamlarda elde edeceği yeteneklerin kendisine arzu ettiği kariyer hedeflerini getireceğini düşündükçe öğrenmeye hazır oluş durumu artacaktır. Bu noktada çevrimiçi öğrenmenin başarılı sonuçlarının alınması için öncelikle böyle bir öğrenmeye hazır olmayı sağlamak gerekmektedir. Bunu da yapabilmek için bireyin öz liderlik becerisini geliştirmek ve kariyer hedeflerine yönelik rehberlik etmek önemli iki konu olarak düşünülmelidir. Mathis ve Jackson (1997)' nin yaptığı bir çalışmada öğrenme ortamlarının teknoloji yoğun oluşturulmasının, bireylerin gelecekte üstlenecekleri roller için şimdiden hazırlanmalarını sağlamakta etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çevrimiçi ortamlarda verilen eğitimlerde bireye bu tarz yetenekleri katacak ve bu durum bireyin kariyer geleceği algısını olumlu olarak etkileyecektir. Öğrenme ortamlarının oluşturulması ve eğitim materyallerinin sağlanması gibi maliyet kalemlerine aktarılan fonların etkin öğrenme ile amorti edilememesi durumu ile karşılaşmamak veya eğitim sonunda beklenen performansı yakalayamamak gibi olumsuz sonuçlar ile karşılaşmamak adına, çevrimiçi öğrenme süreci başlamadan dikkatlice düşünülmesi gereken konular olduğu unutulmamalıdır.

Araştırmanın bir diğer sonucu da çevrimiçi öğrenmeye hazır olma, öz liderlik ve kariyer geleceği algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği bulgusu olmuştur. Kadınların öz liderlik algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Bu gruptakiler kendilerine başarılı bir şekilde gerçekleştirecekleri hedefleri belirlemekte ve elde ettikleri sonuçlar neticesinde durumlarını analiz edip kendilerine ödül ya da ceza vermektedirler. Kadınların erkeklere oranla daha planlı ve programlı çalışma

eğilimlerinin olması onların öz liderlik becerilerinin de daha yüksek olması sonucu doğurmuştur denilebilir. Uğurluoğlu (2010)' un yapmış olduğu çalışmada da öz liderlik becerisi kadınlarda daha yüksek çıkmıştır. Mezuniyeti yaklaşmış olan katılımcılarda kariyer geleceği algısı daha düşük, öz liderlik algısı ise daha yüksektir. Eğitim hayatından iş piyasasına geçiş aşaması yaklaşmış olanların gerçeklerle yüzleşmeye başlamaları, bu dönemde yaptıkları stajlar ile iş piyasasını daha yakından görmüş olmaları, onların endişeli düşünceye kapılmalarına neden olabilmektedir. Buna karşın eğitim hayatları boyunca edindikleri bilgi ve beceriler ile öz liderliklerinin de gelişmiş olduğunu hissetmektedirler. Taşlıyan vd. (2011)' in üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmanın sonuna göre de sınıf olarak ilerledikçe kariyer ile ilgili düşünceler değişmekte ve kariyerde ilerleme noktasında düşük beklentiler oluşmaktadır. Annesi üniversite mezunu olanların kariyer geleceği algısı diğerlerinden daha yüksek olarak bulunmuştur. Kariyer ile ilgili rol modellerinin etkileri oldukça önemlidir. Ailede kariyer sahibi bireyler diğer bireyler için motive edici olabilmektedir. Özellikle annenin kariyeri çocukların kariyer gelecekleri ile ilgili olumlu düşüncelerini sağlamaktadır. Ülkemizde erkeklerin kariyerleri olağan bir durum olarak algılanırken halen kadınların kariyerleri bu olağanlık çerçevesinde değerlendirilmemektedir. Bu sebeple zoru başarmış kariyer sahibi anne, evlatlar için olumlu kariyer geleceği algısı oluşturmada etkili olmaktadır. Keller ve Whiston (2008)' in yaptığı çalışmada ailenin kariyer seçiminde ve kariyer gelişiminde belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Sarıkaya ve Khorshid (2009)'un çalışmasının sonucuna göre, annenin eğitim durumu bireyin kariyer seçimini etkilemektedir ve annenin eğitim durumu arttıkça kariyere yönelik bakış açısı da daha fazla olumlu olmaktadır. Araştırmaya katılanlardan arzu ettiği bölümde okuyanların çevrimiçi öğrenmeye hazır oluşları ve kariyer geleceğine yönelik algıları da diğerlerinden daha yüksektir. Kendi istediği bölümde okumuyor ise eğitime olan istekliliği azalmakta ve kariyer beklentisi de düşmektedir. Tam tersine arzu ettiği bölümde okuyor ise öğrenmeye daha fazla hazır olmakta ve kariyer geleceği algısı da daha yüksek olmaktadır.

Bu çalışma ile çevrimiçi öğrenmeye hazır olma durumu, kariyer geleceği algısı ve öz liderlik becerisi ile ilişkili incelenmiştir. Son günlerde gerek teknolojik gelişmelerin etkisi ile gerek ise zorunlu sebepler ile uzaktan eğitim yöntemlerinin sıklıkla kullanıldığını görmek mümkündür. Üniversiteler de eğitim süreçlerini covid19 salgını nedeni ile çevrimiçi ortamlara taşıyan kurumlardan olmuştur. Katılımcıların çevrimiçi verilen eğitime hazır olmalarının sağlanması, eğitim alt yapısının kurulması kadar önemlidir. İnsan yabancı olduğu şeyden uzaklaşma eğilimindedir. Bu sebeple etkin öğrenme ortamı oluşturmak için bireyin çevrimiçi öğrenme ortamlarına hazır olmasını sağlayan uygulamaların hayata geçilmesi önemli bir konu olarak durmaktadır. Çevrimiçi sistemin teknik olarak kullanımı ile ilgili verilen eğitimlerin ötesinde, bireyin bu sisteme ve sistemin kariyerine katacaklarına dair olumlu bir düşünceye sahip olması gerekmektedir. Öğrenme ortamında liderlik becerisini geliştirmeye yönelik ek eğitimlerin ilave edilmesi oldukça yararlı olacaktır. Ayrıca her programda kendi alanlarına özgü kariyer danışmanlarının eğitimlerinin olması da bir diğer önemli hususu oluşturmaktadır. Müfredat

temelli çevrimiçi eğitimlerin içine mutlaka kariyer bilgilendirme eğitimleri eklenerek, sektörün şuan ki ve gelecekteki konumu hakkında öğrencilerin bilgilendirilmesi ve yeteneklerini geliştirmeleri gereken alanlarla ilgili kariyer rehberliği yapılması gereklidir. Bu çalışma bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. İleride örneklem büyüklüğünün artırıldığı ve üniversite veya bölüm bazlı karşılaştırmaların yapıldığı çalışmaların yapılması önerilebilir. Ayrıca çevrimiçi öğrenmede etkili olacak kişilik özellikleri, yenilikçilik eğilimleri ve teknolojik okur yazarlık gibi konularda inceleme konusu yapılabilir. Ayrıca odak grup görüşmeleri ve derinlemesine yapılacak mülakatlar ile yürütülecek çalışmalarla daha ayrıntılı veriler elde edilebilir. Bunun dışında eğitim alanlar ile eğitim verenlerin görüşlerini birlikte barındıracak şekilde çevrimiçi öğrenmeye hazır olmayı etkileyen unsurların tespitine yönelik nitel çalışmaların yapılması da önerilir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. ve Budak, G. (1994). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 343-361.
- Austin, J. T. ve Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338-375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bruyn, L. L. (2004). Monitoring online communication: Can the development of convergence and social presence indicate an interactive learning environment? *Distance Education*, 25(1), 67-81.
- Chang, V. ve Fisher, D. (2003). The validation and application of a new learning environment instrument for online learning in higher education. M. S. Khine and D. Fisher (Ed.), *Technology-Rich Learning Environments A Future Perspective* içinde (1-20). https://doi.org/10.1142/9789812564412_0001
- Corr, P. J. ve Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, (106), 126-129. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.043>
- Czubaj, C. A. (2004). Literature review: Reported educator concerns regarding cyberspace curricula. *Education*, 124(4), 676-683.
- D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D. ve Neck, C. P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 105-120. <https://doi.org/10.1177/10717919070130040101>
- Dolbier C., Soderstrom, M. ve Steinhardt, M. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological health and work outcomes. *The Journal of Psychology* 135(5), 469-485.
- Godwin, J. L., Neck, C. P. ve Houghton, J. D. (1999). The impact of thought self-leadership on individual goal performance: A cognitive perspective. *The Journal of Management Development*, 18(2), 153-169.

- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. ve Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524. <https://doi.org/10.1108/00483481011045443>
- Gürcan, G. (2005). Bilgisayar özyeterliliği algısı ile bilişsel öğrenme stratejileri arasındaki ilişki. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19, 179-193.
- Houghton, J. D. ve Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Houghton, J. D., Neck, C. P ve Manz, C.C. (2003). We think we can, we think we can, we think we can: the impact of thinking patterns and work team sustainability. *The Performance Management: An International Journal*, 9(1/2), 31-41.
- Huang, H. M. (2002). Toward constructivism for adult learners in online learning environments. *British Journal of Educational Technology*, 33(1), 27-37.
- Hung, M. L, Chou, C., Chen, C. H. ve Own, Z. Y. (2010). Learner readiness for online learning: Scale development and student perceptions. *Computers & Education*, 55, 1080–1090.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kaymak, M. B. ve Horzum, D. Z. (2013). Çevrimiçi öğrenme öğrencilerinin çevrimiçi öğrenmeye hazır bulunuşluk düzeyleri, algıladıkları yapı ve etkileşim arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler*, 13(3), 1783-1797.
- Keller, B. K. ve Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198-217. <https://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- Kim, J. K ve Bonk, J. C. (2006). The future of online teaching and learning in higher education: The survey says. *Educause Quarterly*, 29(4), 22-30.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Association Press.
- Konan, N. ve Atik, S. (2015). Kendi kendine (öz) liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *E-International Journal of Educational Research*, 6(3), 101-115.
- Lovelace K. J., Manz C. C. ve Alves J.C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership shared leadership physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17(4), 374-387.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self- influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence*. New Jersey: Prentice Hall.
- Manz, C. C. ve Sims, H. P. (2001). *The new super leadership: leading others to lead themselves*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (1997). *Human Resource Management* (Eight Edition). Minneapolis/St. Paul: West Publishing Company.
- Meriç, S. (2020). Saldırgan Liderlik. T. Uysal, C. Aksoy ve F. Yılmaz (Ed.), *Liderlik Tarzları-Çağdaş Yönetim Yaklaşımıyla İnsan Sanatında Ustalaşma* içinde (551-560). Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Meriç, S. ve Babur, Y. (2020). Çalışan memnuniyetine etki eden faktörler: Otellere yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 812-827. <https://doi.org/10.17755/esosder.637991>
- Miltiadou, M. ve Savenye, W. C. (2003). Applying social cognitive constructs of motivation to enhance student success in online distance education. *Educational Technology Review*, 11(1), 78-95.
- Mullen, G. E. ve Tallent-Runnels, M. K. (2006). Student outcomes and perceptions of play instructors' demands and support in online and traditional classrooms. *Internet & Higher Education*, 9(4), 257-266.
- Oliver, R. (2001). Assuring the quality of online learning in australian higher education. M. Wallace, A. Ellis & D. Newton (Ed.), *Proceedings of Moving Online II Conference* içinde (222-231). Lismore: Southern Cross University.
- Öztürk, E. (2006). Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (259-269). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Robert, H. E. ve Foti, R. S. (1998). Evaluating the interaction between self leadership and work structure in predicting job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 257-267.
- Robinson, C. C and Hullinger, H. (2008). New benchmarks in higher education: Student engagement in online learning. *Journal of Education For Business*, 84(2), 101-109. <https://doi.org/10.3200/JOEB.84.2.101-109>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. (Fourth Edition). D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* içinde (149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Scheier, M. E. ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 170- 210.
- Shyu, H. Y. ve Brown, S. W. (1992). Learner control versus program control in interactive videodisc instruction: What are the effects in procedural learning? *International Journal of Instructional Media*, 19(2), 85-95.
- Smith, P. J., Murphy, K. L. ve Mahoney, S. E. (2003). Identifying factors underlying readiness for online learning: An exploratory study. *Distance Education*, 24, 57-68.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston: Allyn&Bacon.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics*. (6h Edition). Boston: Person Education.
- Tabak, A., Türköz, T. ve Basım, H. N. (2011). Çalışanların öz liderlik algılamalarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına etkisi: Savunma sanayinde bir araştırma. *METU Studies in Development*, 38(1), 21-50.

- Taşlıyan, M., Arı, N. İ. ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tsai, C.-C. ve Lin, C.-C. (2004). Taiwanese adolescents' perceptions and attitudes regarding the internet: exploring gender differences. *Adolescence*, 39, 725–734.
- Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 175-192.
- Urdan, T. A. ve Weggen, C. C. (2000). Corporate e-learning: Exploring a new frontier. Report nr.415.551.8600, *WR Hambrecht + Co, Berwyn, Penn.*, March 2000. Erişim adresi <http://papers.cumincad.org/data/works/att/2c7d.content.pdf>
- Warner, D., Christie, G. ve Choy, S. (1998). *Readiness of VET clients for flexible delivery including on-line learning*. Brisbane: Australian National Training Authority.
- Watkins, R. (2003). *Readiness for online learning self-assessment*. E. Biech (Ed.), The 2003 Annual (Volume 1 Training). San Francisco: Jossey-Bass-Pfeiffer.
- Yurdugül, H ve Sarıkaya, A. D. (2013). Çevrimiçi öğrenme hazır bulunuşluluk ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), 391-406.
- Zyl, E.V. (2008). The relation between self-leadership and stress amongst a group of workers working in a state organization. *Journal of Industrial Psychology*, 48(4), 454-466.