

Garipağaoğlu, B. Ç., Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162.

Geliş Tarihi: 09/04/2015

Kabul Tarihi: 19/06//2015

ÖĞRETMEN ADAYLARINDA ÖZ LİDERLİK BECERİLERİNİN YORDAYICISI OLARAK ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK VE DENETİM ODAĞI*

Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU**
Berna GÜLOĞLU***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarında öz liderliğin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının incelenmesidir. Bu amaçla Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği (RÖGÖ), Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği (RIDDOÖ) ve Öz Liderlik Ölçeği (ÖLÖ) kullanılmıştır. Veriler Bahçeşehir ve Yeditepe Üniversitelerinin Eğitim Fakültelerinde lisans ve formasyon programlarında öğrenim gören 307 (208 Kadın, 99 Erkek) öğrenciden toplanmıştır. Araştırmada öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisi Pearson momentler çarpımı tekniği ile, değişkenlerin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise t-test ve Tek Yönlü Anova ile sınanmıştır. Ayrıca, öz liderliğin hangi sıra ile yordandığını saptamak amacıyla çoklu aşamalı regresyon analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Bulgular öğretmenliği isteyerek seçen adayların, zorunluluklar dolayısıyla öğretmenliğe yönelen adaylara göre öz liderlik becerilerinin ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yüksek olduğuna ve iç denetimli olduklarına işaret etmektedir. Son olarak, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının öz liderlik becerilerini yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük, denetim odağı

THE ROLE OF LEARNED RESOURCEFULNESS AND LOCUS OF CONTROL ON THE SELF-LEADERSHIP SKILLS OF TEACHER CANDIDATES

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the role of learned resourcefulness and locus of control on the self-leadership skills of teacher candidates. Self-Leadership Questionnaire, Rosenbaum Self-Control Scale, and Rotter Internal-External Locus of Control Scale were administered to 307 teacher candidates (208 Females, 99 Males) from Educational Faculty of Bahcesehir University and Yeditepe University. Pearson correlation coefficients were used to investigate the relationship among self-leadership, learned resourcefulness and locus of control. T-test and one way anova were conducted to test the difference in these variables in terms of some variables. Multiple regression analysis was employed to determine how well learned resourcefulness and locus of control predicted self-leadership. Results showed that teacher candidates who wants to be a teacher have better self-leadership skills, higher level of resourcefulness and internal locus of control. It was also found that learned resourcefulness and locus of control are important predictors of self-leadership.

Keywords: self-leadership, learned resourcefulness, locus of control

* Bu çalışmanın bir kısmı 9. Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi'nde (16-18 Ekim 2014/Edirne) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Yrd. Doç., Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü caglagaripagaoglu@gmail.com.

*** Yrd. Doç., Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü bernaguloglu@gmail.com

1. GİRİŞ

Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı değişimler, artan taleplere karşılık azalan kaynaklar ve ekonomik krizler 21. Yüzyıl okullarının geçmişin durağan yapılarından sıyrılarak aktif ve üretken bir rol üstlenmelerini gerekli kılmaktadır. Yaşanan bu değişimler, bireyler ve örgütler üzerindeki stresi arttırmakta, birer örgüt olarak görülen okulların misyon, vizyon ve yapılarında değişiklikler gerçekleştirmelerine neden olmaktadır. Bu durum, hiyerarşik ve mevkiye dayalı yönetim anlayışının terk edilerek (Jarson & King, 2005), yöneticilerin birçok rolünün takım üyelerince paylaşıldığı ya da ortaklaşa kullanıldığı, kendi kendini yöneten takımlara doğru bir eğilimi doğurmuştur. Bu noktada, bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmek için bireyin kendisini güdüleme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanan öz liderlik kavramı (Manz, 1986) karşımıza çıkmaktadır. Öz liderlik becerisi kendi kendini yöneten takım çalışanlarında aranan en önemli özelliklerden biri olarak görülmektedir (Elloy, 2008). Çevresel faktörlere karşı önceden belirlenmiş standartlar doğrultusunda bireyin kendiliğinden hareket edebilme becerisi (Godwin ve ark., 1999) olarak da görülen öz liderlik, bireylerin başarılı olmak için belirli bilişsel ve davranışsal stratejiler kullanarak kendilerini yönlendirdikleri ve davranışlarını kontrol ettikleri bir süreçtir (Manz, 1986).

Paylaşımçı ve yetkilendirici liderliklerin de temelini oluşturan öz liderlikte; davranış odaklı, doğal ödül, ve yapıcı düşünce model stratejileri olmak üzere üç çeşit strateji kullanılmaktadır. (Houghton & Neck, 2002, Manz, 1992; Manz & Sims, 1980, Neck & Houghton, 2006; Lovelace, Manz, & Jose, 2007; Pearce, Manz, & Sims, 2008). Hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, kendini gözlemleme ve kendine hatırlatıcılar belirleme davranış odaklı stratejiler arasında yer alırken; başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma, düşünce ve fikirlerini değerlendirme ise yapıcı düşünce model stratejileri arasında yer almaktadır. Bireyin hoşuna giden davranışları sıklıkla yapması, gitmeyenleri ise yapmaktan kaçınması ise doğal ödül stratejileri kapsamına girmektedir (Anderson & Prussia, 1997; Houghton & Neck, 2002). Yapılan bir çalışmada davranış odaklı stratejiler ile doğal ödül stratejilerinin çalışanların iş doyumunu pozitif yönde, yapıcı düşünce modelinin ise iş doyumunu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Uğurluoğlu, 2010). Ayrıca, öz liderlik eğitimi almış çalışanların, almayanlara göre zihinsel performanslarının, olumlu duygularının ve iş doyumlarının daha yüksek, olumsuz duygularının ise daha düşük olduğu görülmüştür (Neck & Manz, 1996). Bir başka çalışmanın bulguları ise öz liderliğin, performansı direkt olarak etkileyen öz-yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir (Prussia, Anderson & Manz, 1998).

Örgütlerin yapısı, politika analizi, yeni reform hareketleri, eğitim liderliği, öğretmenleri ve personeli değerlendirme ve morali arttırma gibi görevleri olan okul yöneticilerin yakından ilgilendiren bir hususlardan birinin de öğrenilmiş güçlülük olduğu belirtilmektedir (Wood, 1991). Bireyin amaca yönelik davranışlarını düşünce, duygu, acı gibi etkenleri denetleyebilmesini sağlayan, ağırlıklı olarak bilişsel becerilerden oluşan davranış dağarcığı olarak tanımlanan öğrenilmiş güçlülük (Rosenbaum, 1990), stresli yaşam olaylarıyla başa çıkmada çok etkilidir. Öğrenilmiş güçlülük dört temel beceriden oluşmaktadır. Bireyin, duygusal ve fiziksel tepkilerini denetleyebilmek amacıyla bilişsel beceri ve içsel konuşmaları kullanması; problemi tanıma, seçenekleri değerlendirme ve sonuçları tahmin etme altboyutları olan problem çözme becerilerini uygulaması; doyumunu erteleyebilmesi ve içsel olayları düzenleyebileceğine dair genel bir inanca sahip olması

bu becerilerdir (Rosenbaum, 1990). Bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri farklılıklar göstermektedir. Yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip bireyler zorluklar karşısında ısrarlı bir şekilde amaçlarına ulaşmak için uğraşmaktadırlar (Kennett, 1994). Zorlukları ve hatalarını bir tecrübe olarak görerek güdülenmekte, görev-yönelimli bir özellik taşıyarak başarıya daha yakın olmakta ve kendilerini değerlendirirken olumlu ifadeleri daha fazla kullanmaktadırlar (Rosenbaum & Ben-Ari, 1985). Bulgularında gösterdiği gibi, öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireyler, bireyin kendi kendini yönetebilmek için ihtiyaç duyduğu davranışsal ve bilişsel stratejilere sahiptir. Bu durum öğrenilmiş güçlülüğün, öz liderlik becerilerinin gelişmesinde önemli etkisi olduğunun göstergesidir.

Davranış, lider gibi dış güçler tarafından desteklense bile eylemin dışsaldan ziyade içsel güçler tarafından denetlendiğini varsayan öz liderliğin (Manz, 1986) kuramsal çerçevesinin geniş bir kısmını denetim kuramı (Carver & Scheier, 1982) oluşturmaktadır. Bu noktada, bireylerin geçmiş yaşantılarına dayanarak davranışlarının sonuçlarını kendi denetimine ya da dış odakların denetimine yormaları (Rotter, 1966) olarak ifade edilen denetim odağı öz liderliğin kendi davranışlarını denetleyebilme ve yönetebilme boyutuyla yakından ilişkilidir. İç denetim odağına sahip bireyler olayların sonuçlarında kendi seçim ve davranışlarının etkisi olduğuna inanırken, dışsal denetim odağına sahip kişiler ise çevreleri üzerindeki etkilerinin az olduğuna inanırlar. Ayrıca, iç denetimli olanlar karşılaştıkları olumsuzluklara daha fazla direndikleri, kişisel özgürlüklerinin sınırlandırılmasına tepki gösterdikleri, kendilerini başarılı, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız olarak algıladıkları görülmektedir (Yeşilyaprak, 1990; Dönmez, 1986). Bir karar verme ya da sorun çözüme durumunda kaldıklarında kendine özgü ve etkili yollara başvururlar, kendi yorum ve yargılarına güvenirlir (Cohen & Oden, 1974), belirsizliklere karşı toleransları daha düşüktür (Tabak & Erkuş, 2008). Buna karşılık, dış denetimli bireyler ise çevre üzerinde denetimlerinin olmadığına inandıklarından dolayı sonucu etkileyemeyeceklerini düşünür ve bunu sonucunda da kaygılı, pasif, kuşkucu ve dogmatik olurlar (Tümkiye 2000). Ayrıca, kendilerine ve başkalarına güvenleri ve toplum tarafından kabul görme gereksinimleri az olan, kendini yeterince tanımayan, saldırgan ve savunma mekanizmalarını kullanmayı daha fazla tercih eden kişilerdir (Yeşilyaprak, 1990). Bu bulgular ışığında denetim odağının öz liderlik becerilerinin gelişmesinde önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, organizasyonların giderek büyümesi, lidere düşen görevlerin giderek artması, organizasyonların her geçen sene artan örgütsel performans ve karlılık beklentileri, artan maliyetler ve giderek daha da karmaşıklaşan iş bağlantıları liderlerin tek başlarına mücadele etmelerini güçleştirmiş (Lovelace, Manz & Jose, 2007) ve çalışanların liderlik sürecine dâhil edilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Tabak, Sıgır & Türköz, 2013). Bu ihtiyaçtan hareketle ortaya çıkan ve literatüre giren öz liderlik kavramı aslen çalışanların kendi kendilerinin lideri olma bilincine ve kapasitesine sahip olma durumunu ya da liderliğin paylaşımına katılmaya hevesli olma durumunu ifade eder (Barry, 1991). Örgütlerin değişim çalışmalarında başarılı olmaları, gücü alt kademelere yayabilmelerine ve örgüt seviyesinde her kademede etkin ve zamanında karar alınabilmesini sağlamalarına bağlıdır (Akçakaya, 2010). Bu nedenlerle günümüz organizasyonları için öz liderlik anlayışının özendirildiği ve her çalışanın örgütsel sonuçların sorumluluğunu gönüllü olarak üstlenebileceği bir kültür yaratılması son derece önemlidir (İTO, 2008). Öz liderlik kavramının literatürde ve iş dünyasında yaygınlaşmasına sebep olan iki temel sayılı vardır. Bu sayılılardan biri liderliğin

paylaşılma gereği ve ikincisi de çalışanların potansiyellerinden yeterince yararlanılmadığı düşüncesidir. İş yaşamında çalışanların eğitim seviyeleri ve yetenekleri giderek artmış, iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler de liderlerin üzerlerindeki yükü farklı bakış açılarına sahip çalışanlarla paylaşmasını mümkün ve hatta gerekli kılmıştır (Perry, Craig & Sims, 1999). Bu da çalışanların öz liderlik becerilerinin artırılmasının örgütsel performans açısından ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sebeple, birer örgüt olan okulların çalışanları olmaya aday öğretmenlerin öz liderlik becerilerini etkileyen etkenlerin incelenmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı da öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı arasındaki ilişkileri incelemek ve bu kavramları etkileyen faktörleri belirlemektir. Araştırma iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı kavramları bazı değişkenlere göre incelenmiştir. İkinci kısımda ise öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı kavramlarının öz liderlik becerilerini yordayıcı rolü araştırılmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisi incelendiğinden nicel araştırma yöntemlerinden dolayı ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modellerinde, geçmişte veya günümüzde var olan durum, olduğu gibi değiştirilmeden betimlenir. İlişkisel tarama modelinde ise, iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin birliktelik durumunu ve derecesinin belirlenmesi amaçlanır. İlişkisel çözümleme ilişkisel ve karşılaştırma olarak iki yolla yapılır (Karasar, 2000).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Bahçeşehir ve Yeditepe Üniversitelerinin Eğitim Fakültesinin lisans ve formasyon programlarında öğrenim gören 307 öğrenci oluşturmaktadır. Katılımcıların 208 kadın, 99 erkek, yaş aralığı 18-41 arasındadır. Araştırmada çalışma grubu oluşturulurken kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Verileri toplamak amacıyla katılımcılara dağıtılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümde katılımcılara ait demografik bilgilerin sorulduğu 11 madde; ikinci bölümünde ise araştırma değişkenlerine yönelik ölçeklere yer verilmiştir.

Anket formunun ilk bölümünü oluşturan Demografik Bilgiler kapsamında katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, bölümleri, Eğitim Fakültesi mezunu olup olmadığı, öğretmenliği isteyerek seçip seçmediği, öğretmenliği seçme sebebi, öğretmenlikten başka bir meslek yapmak isteyip istemediği, öğretmenliği nasıl bir kurumda (devlet, özel, kendi girişimi) yapmayı düşündüğü ve eğitim sektörü dışında çalışmayı planlayıp planlamadığı soruları yöneltilmiştir.

Araştırmanın ilk değişkeni olan öz liderlik kavramını ölçmek için Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen, Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) tarafından Türkçeye

uyarlanan Öz Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 29 madde, 3 boyut ve 8 faktörden oluşmaktadır. Boyutlar 'Davranış Odaklı Stratejiler', 'Doğal Ödül Stratejileri' ve 'Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri' dir. 'Davranış Odaklı Stratejiler' boyutu altında 'Kendini Ödüllendirme', 'Kendini Cezalandırma', 'Kendini gözleme/izleme' ve 'Kendine Hatırlatıcılar Belirleme' olmak üzere dört; 'Doğal Ödül Stratejileri' boyutu altında 'Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama' adında tek; 'Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri' boyutu altında ise 'Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal etme', 'Kendi Kendine Konuşma' ve 'Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme' adı altında üç faktör yer almaktadır. Ölçekte kendini cezalandırma stratejisini oluşturan maddeler ters kodlanarak değerlendirilmeye alınmıştır. 5'li likert tipinde düzenlenmiş olan bu ölçekten en düşük 29 ve en yüksek 145 puan alınabilir. Yüksek puan bireyin öz liderlik becerilerinin yüksek olduğuna ve ölçekte üç farklı boyut altında temsil edilen stratejileri sıklıkla uyguladığına işaret etmektedir. Ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

İkinci değişken olan öğrenilmiş güçlülük ise Rosenbaum (1990) tarafından geliştirilmiş olup Dağ (1991) ve Siva (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanma çalışmaları yürütülen Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'den yararlanılmıştır. Bireyin stresle başa çıkma bilişsel stratejileri ne derecede kullandığını ölçmeyi hedefleyen ölçek, 36 maddeden oluşmaktadır. 12 alt boyutu bulunan 5'li Likert (1-Hiç tanımlamıyor, 5-Çok iyi tanımlıyor) tipi ölçek kendini değerlendirme ölçeğidir. Söz konusu on iki faktör 'planlı davranma', 'ruh hali denetimi', 'istenmeyen düşüncelerin denetimi', 'dürtü denetimi ve planlı davranma', 'yeterli olma ve kendini yatıştırma', 'ağrı denetimi', 'erteleme', 'yardım arama', 'iyiye yorma', 'dikkati yönlendirme', 'esnek planlama' ve 'denetleyici arama' olarak adlandırılmıştır. Ölçekteki 4,6,8,14,16,18,19,21,29 ve 35 maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 36 ile 180 arasında değişir ve yüksek puan yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyinin göstergesidir. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .80, Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı ise .78 (Dağ, 1991) ve .79 (Siva, 1991) olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam puanının kullanıldığı bu çalışmanın Cronbach alpha katsayısı .79 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü değişkenine yönelik verilerin toplanması için anket formunda Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Türk kültürüne uyarlama çalışmaları Dağ (1991) tarafından yürütülen İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği bulunmaktadır. Ölçek bireylerin yaşadıkları olayların sorumluluğunu kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans ya da kader) denetiminde olduğuna dair inancını ölçmektedir. 29 maddeden oluşan, ölçekte katılımcılardan her maddede sunulan iki seçenekten birini seçmeleri istenmektedir. 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29. maddelerde A seçeneği; 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28. maddelerde ise B seçeneği 1 puan almaktadır. Altı maddesi ise dolgu maddesidir ve puanlamaya katılmaz. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0 ve en yüksek puan ise 23'tür. Yüksek puan dışsal denetim odağını göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .71; KR-20 güvenilirlik katsayısı .68; test tekrar-test güvenilirliği ise .83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bu çalışmadaki iç tutarlılığı ise .63 olarak tespit edilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçekler, ilgili öğretim üyesinden gerekli izinler alındıktan sonra bir ders saatinde uygulanmıştır. Uygulamadan önce katılımcılara araştırmacılar tarafından araştırmanın amacına yönelik bilgi verilmiştir. Ölçeklerin tamamlanması ortalama 30 dakikada

sürmüştür. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 19 paket programı kullanılmıştır. Bazı değişkenlere göre öğrenilmiş güçlülük, denetim odağı ve öz liderlik arasında fark olup olmadığı t-test ve ANOVA ile; öğrenilmiş güçlülük, denetim odağı ve öz liderlik becerileri arasındaki ilişki ise Pearson momentler çarpımı korelasyon tekniği ile test edilmiştir. Öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının öz liderlik becerilerini yordayıp yordamadığı anlam düzeyinin .05 olarak kabul edildiği 'Çoklu Aşamalı Regresyon Analizi' ile gerçekleştirilmiştir.

2.5. Araştırma Soruları

1. Öğretmen adaylarının öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar cinsiyet, bölüm, fakülte, öğretmenliği kendi isteğiyle seçip seçmediği ve öğretmenliğin birincil tercihleri olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmen adaylarında öz liderlik becerileri, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı öz liderlik becerinin önemli yordayıcıları mıdır?

3. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırma bulgularına yer verilmektedir. Ölçeklerden elde edilen puanlara dair betimsel istatistikler ve değişkenler (öğrenilmiş güçlülük, iç-dış kontrol odağı ve öz liderlik) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca, öğretmen adaylarının öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı ölçeklerinden aldıkları toplam puanların cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, fakülte, öğretmenliği kendi istekleriyle seçip seçmedikleri, öğretmenliğin birincil tercihleri olup olmadığı, öğretmenliği seçme nedenleri ve eğitim sektörü dışında bir sektörde çalışma planlarının var olup olmadığı gibi değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Son olarak da, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının öz liderlik becerisini yordamadaki rolü araştırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin betimleyici istatistikleri ve Cronbach alpha güvenirlik katsayıları Tablo 1’de rapor edilmiştir.

Tablo 1.

Ölçek toplam puanlarına ilişkin betimsel istatistikler ve ölçek güvenirlikleri

Değişkenler	N	Min	Max	X	Sd	Cronbach's Alpha
Öğrenilmiş Güçlülük	255	79	165	122.75	14.82	.788
İç-Dış Kontrol Odağı	261	0	22	11.80	3.64	.628
Öz Liderlik	264	66	136	104.42	14.55	.878

3.1. Öz Liderliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmen adaylarının öz liderlik ölçeğinden aldıkları toplam puanın cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, fakülte, öğretmenliği kendi istekleriyle seçip seçmedikleri, öğretmenliğin birincil tercihleri olup olmadığı, öğretmenliği seçme nedenleri ve eğitim sektörü dışında bir sektörde çalışma planlarının olup olmadığı gibi değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-test ve tek yönlü ANOVA yöntemi ile incelenmiştir. Analize dair bulgular ise Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2.*Öz liderlik ölçeği'nin demografik verilere doğrultusunda analizi (t-test ve ANOVA)*

		N	X	Sd.	t/F	p
Cinsiyet	Kadın	173	106.13	14.16	2.673	0.008
	Erkek	91	101.15	14.79		
Öğretmen	Evet	187	105.98	14.48	2.762	0.006
İstedim	Hayır	77	100.61	14.09		
Eğt Dışı Sektör	Evet	167	102.80	14.37	-2.428	0.016
	Hayır	95	107.31	14.63		
Seçme Nedeni	Hep öğretmen olmak istedim	87	107.68	13.80	5.40	0.000
	Ailem öğretmen olmamı istedi	28	107.39	14.42		
	LYS puanım öğretmenliğe yetiyordu	34	95.44	13.51		
	İş bulma garantisi olduğunu düşündüm	29	98.59	16.79		

* p=.05'da anlamlı

Öz liderlik ölçeğinden alınan toplam puanların cinsiyet ($t(262)=2.673$, $p=.008$), öğretmenliğin istenerek seçilip seçilmediği ($t(262)=2.762$, $p=.006$), eğitim sektörü dışındaki bir sektörde çalışma planının olup olmaması ($t(260)=-2.428$, $p=.016$) ve öğretmenliği seçme nedeni ($F(5,258)=5.40$, $p=.000$) değişkenlerinde anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Kadın katılımcıların ($\bar{x}=106,13$, $ss=14,16$), erkek katılımcılara ($\bar{x}=101,15$, $ss=14,79$); öğretmenliği isteyerek seçenlerin ($\bar{x}=105,98$, $ss=14,48$), öğretmenliği isteyerek seçmeyenlere ($\bar{x}=100,61$, $ss=14,09$); eğitim sektörü dışında çalışmayı düşünmeyenlerin ($\bar{x}=107,31$, $ss=14,63$), eğitim sektörü dışında çalışmayı düşünenlere ($\bar{x}=102,80$, $ss=14,37$) göre öz liderlik becerilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Hep öğretmen olmayı arzulayanların ($\bar{x}=107,68$, $ss=13,80$), hem puanı sadece öğretmenliğe yettiği için öğretmenliği seçmek zorunda kalan ($\bar{x}=95,44$, $ss=13,51$), hem de iş bulma garantisi olduğu düşündüğü için öğretmenlik seçen öğretmen adaylarına göre ($\bar{x}=98,59$, $ss=16,79$) daha yüksek düzeyde öz liderlik becerilerine sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca, hep öğretmen olmayı arzulayanların ($\bar{x}=107,68$, $ss=13,80$) öz liderlik becerileri, ailesi istediği için öğretmen olmayı tercih eden adaylara ($\bar{x}=98,59$, $ss=16,79$) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Öğrenilmiş Güçlülüğün Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmen adaylarının öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden aldıkları toplam puanın cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, fakülte, öğretmenliği kendi istekleriyle seçip seçmedikleri, öğretmenliğin birincil tercihleri olup olmadığı, öğretmenliği seçme nedenleri ve eğitim sektörü dışında bir sektörde çalışma planlarının var olup olmadığı gibi değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-test ve tek yönlü ANOVA yöntemi ile incelenmiştir. Bulgular Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3.

Öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin değişkenlere göre analizi (t-test ve ANOVA)

		N	X	Sd.	t/F	p
Fakülte	Eğitim	163	120.30	13.23	-3.383	.001
	Fen-Edebiyat	92	127.08	16.47		
Öğretmen mecbur	Evet	124	120.25	13,83	-2.591	.010
	Hayır	130	125.01	15.38		
Seçme nedeni	Hep öğretmen olmak istedim	62	125.19	15.63	4.730	.000
	LYSpuanı öğretmenliğe yetiyordu	33	116.39	14.36		
	İş bulma garantisi olduğunu düşündüm	26	116.73	12.09		

* p<.05'da anlamlı

Öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden alınan puanların fakülte ($t(157,623)=-3.383$, $p=.001$), öğretmenliğin birincil tercihi olup olmadığı ($t(252)=-2.591$, $p=.010$) ve öğretmenliği seçme nedeni ($F(2,249) = 4.73$, $p=.000$) değişkenlerinde anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Eğitim fakültesi öğrencilerinin ($\bar{x}=120.30$, $ss=13.23$) ve Fen-Edebiyat mezunu olup da formasyon eğitimi alan öğrencilere ($\bar{x}=127.08$, $ss= 16.47$) göre öğrenilmiş güçlülük becerilerinde daha zayıf olduğu görülmüştür. Öğretmenliği daha iyi bir alternatifi olmadığı takdirde yapmayı düşünenlerin ($\bar{x}=120.25$, $ss=13.83$) öğrenilmiş güçlülük puanları öğretmenliği birincil tercihleri olarak görenlere göre ($\bar{x}=125.01$, $ss=15.38$) anlamlı düzeyde düşük çıkmıştır. Son olarak, hep öğretmen olmayı arzulayanların ($\bar{x}=125.19$, $ss=15.63$) öğrenilmiş güçlülük puanlarının, hem puanı sadece öğretmenliğe yettiği için öğretmenliği seçmek zorunda kalanlara ($\bar{x}=116.39$, $ss=14.36$), hem de öğretmenliğin iş bulma garantisi olduğunu düşündüğü için seçenlere göre ($\bar{x}=116.73$, $ss=12.09$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Denetim Odağının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmen adaylarının denetim odağı ölçeğinden aldıkları toplam puanlarının cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, fakülte, öğretmenliği kendi istekleriyle seçip seçmedikleri, öğretmenliğin birincil tercihleri olup olmadığı, öğretmenliği seçme nedenleri ve eğitim sektörü dışında bir sektörde çalışma planlarının olup olmadığı gibi değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-test ve tek yönlü ANOVA yöntemi ile incelenmiştir. Öğretmenliği isteyerek seçme değişkeni haricinde katılımcıların denetim odağı ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Katılımcıların denetim odağı ölçeğinden aldıkları puanların öğretmenliği kendi istekleriyle seçip seçmemelerine göre anlamlı bir biçimde değiştiği belirlenmiştir ($t(259)=-2.10$, $p=.037$). Öğretmenliği isteyerek seçenlerin ($\bar{x}=11.50$, $ss=3.63$), isteyerek seçmeyenlere ($\bar{x}=12.52$, $ss=3.58$) göre içsel denetim odağına sahip oldukları bulunmuştur.

3.4. Öz liderlik, Öğrenilmiş Güçlülük ve Denetim Odağı Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı arasında bir ilişki olup olmadığı 'Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tekniği' ile incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilere dair bulgulara Tablo 4'de yer verilmektedir.

Tablo 4.

Öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı arasındaki ilişkiler

Değişkenler	Öğrenilmiş Güçlülük	Denetim Odağı
Öz Liderlik	.566**	-.311**
Öğrenilmiş Güçlülük		-.384**

** p<.001'da anlamlı

Öz liderlik ile denetim odağı arasında orta düzeyde ve negatif yönde ($r=-.311$, $p<.001$) öz liderlik ve öğrenilmiş güçlülük arasında ise orta düzeyde vepozitif yönde ($r=.566$, $p<.001$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı arasında ise orta düzeyde negatif yönde ($r=-.384$, $p<.001$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgular öz liderlik becerileri yüksek olan öğretmen adaylarının kendini denetleme ve stresle başa çıkma becerilerinin hem daha çeşitli hem de daha kuvvetli olduğuna işaret etmektedir. Denetim odağı-öz liderlik, denetim odağı-öğrenilmiş güçlülük ilişkisine dair bulgular ise bireylerde dışsal denetim arttıkça hem öz liderlik hem de öğrenilmiş güçlülük ve stresle başa çıkma becerilerin azaldığını göstermektedir.

3.5. Öz liderliğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Çalışmadaki bağımsız değişkenlerin (öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı) bağımlı değişkeni (öz liderlik) yordayıp yordamadığını anlayabilmek amacıyla çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Ancak regresyon analizi öncesinde değişkenlere dair uç değerlerin olup olmadığını belirlemek amacıyla Mahalanobis Uzaklık değerleri kontrol edilmiş ve belirlenen iki veri analizden çıkarılmıştır. Ayrıca regresyon analizine alınan bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı probleminin olup olmadığını belirlemek için varyans büyütme faktörü (VIF) ve tolerans değerleri kontrol edilmiş ve analizin genel kabul edilen ölçütlere göre çoklu bağıntı problemine sahip olmadığı anlaşılmıştır. Hair ve ark. (2006)'na göre, VIF değerinin 5.3 üzerinde ya da tolerans değerinin .19'dan düşük olması çoklu bağıntı problemine işaret etmektedir. Öz liderliğin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi ile ilgili bulgulara Tablo 5'de yer verilmiştir.

Tablo 5.

Öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı puanlarının öz liderlik puanlarını yordamasına ilişkin bulgular

Model		R	R ²	F	β	Kısmi r	tolerans	VIF
Model 1	Öğrenilmiş Güçlülük	0.569	0.324	93.602*	.569	.569	1	1
Model 2	Denetim Odağı				.522	.509		
	Öğrenilmiş güçlülük	0.581	0.338	49.423*	-.124	-.140	0.853	1.173

*p =.000

Korelasyon sonuçlarının anlamlı olması sonucunda gerçekleştirilen çok aşamalı regresyon analizi kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($R = .581$, $F(2, 194) = 49.42$, $p = .000$). Regresyon analizi, öğrenilmiş güçlülük değişkeninin tek başına öz liderlik değişkenindeki varyansın % 32.4'ini, denetim odağı değişkeni ile birlikte ise % 33.8'ini açıklayabildiğine işaret etmektedir. Buna göre, denetim odağı değişkeninin modele katkısı % 1.4 dir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. İlk aşamada öz liderlik, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı ölçeklerinden alınan toplam puanlar çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. İkinci aşamada ise öğretmen adaylarının öğrenilmiş güçlülük ve kontrol odağı düzeylerinin öz liderlik becerilerini yordamadaki rolü araştırılmıştır. Öz liderlik ile öğrenilmiş güçlülük arasında ise pozitif yönde, öz liderlik ile dışsal denetim odağı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu gösteren bu çalışmanın bulguları, öz liderlik becerilerinin duygu, davranış ve düşünce boyutlarında bireyler üzerinde olumlu etkileri olduğunu gösteren diğer araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Örneğin, Kazan (1999)'ın çalışması içsel denetim odağının öz liderliği olumlu yönde etkilediğine işaret etmektedir. Üniversite öğrencileri ile yürütülen başka bir çalışmanın bulguları ise öz liderliğin etkili başa çıkma becerileri, iyimserlik ve dayanıklılık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Aynı çalışmada, öz liderliğin kişilerarası güvensizlik ve algılanan stres ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Dolbier, Soderstrom & Steinhardt, 2001). Sendikaya bağlılığı etkileyen tutumları belirlemeyi hedefleyen çalışmanın bulguları ise iç denetimli olanların sendikaya karşı sorumluluklarının ve bağlılıklarının arttığını göstermektedir (Bilgin, 2007). Ayrıca iç denetimli bireylerin kendini kabul düzeyleri yüksek olduğu gibi kişilerarası ilişkilerinde daha içten, öz güvenli ve yetenekli oldukları bulunmuştur (Ören, 1991). İçten denetimli bireylerde örgütsel yardımlaşma ve örgütsel erdemin daha yüksek olması ise bir diğer bulgudur (Aktaş, 2008). Bireyin stres durumlarıyla başetmesini kolaylaştıran öğrenilmiş güçlülüğün öz liderlik becerileri ile pozitif yönde ilişkili olması beklenen yöndedir. Ancak, korelasyon sonuçları her ne kadar kuramsal olarak beklenen yönde ve anlamlı sonuçlar vermiş olsa da, ilişkiler orta ve düşük düzeydedir. Bunun muhtemel bir sebebi, öz liderlik becerilerinin denetim odağı ve öğrenilmiş güçlülük dışında psikolojik sağlamlık, duygusal zeka, öz yeterlilik, benlik saygısı ve kültür gibi birçok değişkenle daha ilişkili olması ve öz liderlik becerilerinin bu değişkenlerle de açıklanabilmesi olabilir.

Araştırmanın t-testi ve ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular Eğitim Fakültesi öğrencilerinin, Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu olup da formasyon eğitimi alan öğrencilere göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Formasyon öğrencilerinin eğitim fakültesinde okuyan öğrencilere göre daha yüksek düzeyde öğrenilmiş güçlülük becerisine sahip olması yaş ve toplam üniversite deneyim süresi faktörü ile açıklanabilir. Yaşça büyük olan ve zaten bir fakülteden mezun olmayı başarmış bireylerin, halihazırda lisans öğrencisi olan bireylere göre stresle başa çıkma ve kendini denetleme gibi becerilerinin yüksek olması anlaşılabilir. Bir diğer bulgu ise öğretmenliği önceliği olarak görmeyip, daha iyi bir alternatifi olmadığı için öğretmenlik yapmayı düşünenlerin, öğretmenliği birincil tercihleri olarak görenlere göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha düşük olduğuna işaret etmektedir. Hep öğretmen olmayı arzu eden adayların Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nden, hem puanı sadece öğretmenliğe yettiği

için öğretmenliği seçmek zorunda kalanlardan, hem de iş bulma garantisi olduğunu düşündüğü için öğretmenliği seçenlerden daha yüksek puanlar alması da beklenen ve arzulanan bir bulgudur. Üniversitede istediği bir bölüme yerleşmiş ve gelecekte de arzuladığı bir mesleği yapacak olan bireyler kendini denetleme ve stresle başa çıkma becerileri konusunda kendilerini daha donanımlı hissediyor olabilirler. Ayrıca, kadın adayların, erkek adaylarla; öğretmenliği isteyerek seçen adayların, isteyerek seçmeyen adaylara; eğitim sektörü dışında çalışmayı düşünmeyen adayların, eğitim sektörü dışında çalışmayı düşünen adaylara göre öz liderlik becerilerinin daha yüksek olması da literatürdeki bulgularla örtüşmektedir. Her ne kadar çoğu araştırma bulguları cinsiyet ve öz liderlik becerileri arasında ilişki olmadığına işaret etse de (Kurman, 2001; Kazan, 1999), kadınların öz liderlik becerilerini kullanma olasılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırma bulgusuna da rastlanmaktadır (Uğurluoğlu, 2010). Hep öğretmen olmayı arzulayan adayların, hem puanı sadece öğretmenliğe yettiği için öğretmenliği seçmek zorunda kalan, hem de iş bulma garantisinden dolayı öğretmenliği seçen adaylara ya da ailesi istediği için öğretmen olmayı tercih eden adaylar göre daha yüksek düzeyde öz liderlik becerilerine sahip olması öz liderliğin tanımındaki sayılılarla tutarlılık göstermektedir. Öğretmenliği isteyerek seçen adayların seçmeyen adaylara; eğitim sektörü dışında çalışmayı düşünmeyen adayların, eğitim sektörü dışında çalışmayı düşünen adaylara göre öz liderlik becerilerinin daha yüksek olması adayların geldikleri nokta ve olmak istedikleri nokta değerlendirildiğinde oldukça anlamlıdır. Sonuç olarak, zorunluluklar veya baskılar nedeniyle değil de kendi istekleri doğrultusunda seçim yapan bireylerin öz liderlik becerilerinde kendilerini daha yeterli görmeleri beklenen bir durumdur.

Son olarak, araştırmada çoklu regresyon analizi neticesinde elde edilen bulguların karşılaştırılmasını yapmak için literatür incelendiğinde, öz liderlik ve denetim odağı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmış olsa da, öz liderlik ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarla karşılaşmamıştır. Araştırma sonuçları, öğrenilmiş güçlülük değişkeninin birinci sırada, denetim odağının ise ikinci sırada öz liderliği yordadığını göstermektedir. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireylerin öz liderlik becerileri arasında yer alan davranış odaklı, doğal ödül ve yapıcı düşünce gibi stratejileri kullanarak kendilerini bir amaç için motive edebilmeleri beklenen bir tutumdur. Ancak, hayatının dış etkenler tarafından kontrol edildiğini, yaptığı şey ile yaşanan olaylar arasında güçlü bir bağlantı olmadığını ve ne yaparsa yapsın istediği sonucu elde edemeyeceğini düşünen dış denetim odaklı bireylerin, öz liderlik becerileri sergilemesini beklemek gerçekçi olmayacaktır (Colangel, 1997; Akt: Coşkun, 2007). Öz liderlik tanımında da belirtildiği gibi bireyin kendisini amaca yönelik motive edebilme ve denetleyebilme becerisi, ancak bireylerin davranışlarının sorumluluğunu tesadüflerin etkisine bırakmadan, üstlenmeleriyle mümkün olabilir ki, bu da iç denetim odaklı bireylerin sahip olduğu özelliklerden biridir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllardaki değişim ve yenilikler, öz liderlik becerilerini günümüz şartlarında bir zorunluluk haline getirmiştir. Özellikle de hızla değişen eğitim sektöründe öğretmen ve yöneticilerin bu beceriye yüksek düzeyde sahip olmaları beklenmektedir. Eğitim dünyasının hızla değişen dinamiklere uyum sağlaması için öğretmen ve yöneticilerinin öz liderlik becerilerinde desteklenmesi oldukça önemlidir. Çalışanların potansiyelinden yeterince yararlanılmadığı varsayımından yola çıkarak oluşturulan öz liderlik

kavramında organizasyonlardaki denetim mekanizmalarının çalışanların bizzat kendileri olması gerektiğine inanılmaktadır. Bu nedenle, hızla gelişen ve yenilenen eğitim kurumlarında sektörünün temel unsuru olan öğretmenlerin kendilerine liderlik edebilmeleri kurumun günü yakalayabilmesi ve sağlıklı işleyebilmesinde önemli bir role sahiptir. Öz liderliği geliştirebilmek amacıyla bazı stratejiler uygulamak mümkündür. Yani öz liderlik becerileri öğrenilebilir ve öğretilebilir becerilerdir (Houghton & Neck, 2002). Bu sebeple, öğretmen adaylarında ve geleceğin eğitim yöneticilerinde öz liderlik becerilerinin geliştirilebilmesi ve yetersiz oldukları belirlenen konularda eğitimler verilebilmesi mümkündür.

Araştırmanın bulguları Eğitim Fakülteleri için önemli doğurgulara sahiptir. Öncelikle, öz liderliği etkileyen faktörlerin belirlenmesi eğitim fakültelerinde yetişen öğretmen adaylarının daha yüksek düzeyde öz liderlik becerilerine sahip olabilmesi için gereken müfredat içi ya da dışı değişiklikler ve yeniliklerin eğitim fakültelerince uygulamaya konmasını sağlayacaktır. Öğretmen adaylarına verilecek müfredat içi ve dışı eğitim ve etkinlikler öz liderlikle ilişkili olduğu düşünülen olumlu durumların pekiştirilip, olumsuz durumların ise azaltılmasında etkili bir rol üstlenebilecektir. Ayrıca, öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının öz liderlik becerilerini yordamadaki etkisi göz önüne alındığında, üniversitelerde öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük ve iç denetim odaklılık özelliklerini artıracak çalışmalara yer verilmesini önermek araştırma bulguları ile tutarlıdır. Sonuç olarak, üniversitelerin sağladığı bu gibi imkânlar öğretmen adaylarının, sorunların çözümünün zaman ve emek gerektirdiğinin farkında olan, karşılaştıkları sorunlarla başedebilmek için sorunu çözmeye, sosyal destek arama ve zihinsel yeniden yapılandırma gibi yapıcı başatme yollarını tercih eden (Spirito ve ark., 1996), sorunları olumlu bir bakış açısıyla ele alarak olumsuz düşünce ve yaklaşımlardan uzak durabilen (D’Zurilla & Goldfried, 1971), kendi kendini yönlendirip denetleyebilen, zorluklarla karşılaştığında bile kendisini motive etmeyi bilen etkili birer öğretmen olabilmeleri için oldukça önemlidir.

Bu çalışma bulguları İstanbul’un iki vakıf üniversitesindeki Eğitim Fakülteleri ile sınırlıdır. Çalışmanın benzeri daha geniş örneklerle veya halihazırda öğretmen olan kitlelerle yapılabileceği gibi, sonraki çalışmalarda öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağının yanısıra öz liderliği yordayan farklı değişkenler (öz-yeterlik, benlik saygısı, kendini toparlama gücü, stresle başa çıkma, mantık dışı inançlar vb.) de incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, H.G. (2008). *Öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Anderson, J. S. & Prussia, G.E. (1997). The self-leadership questionnaire: preliminary assessment of construct validity. *The Journal of Leadership Studies*, 4(2), 119-143.
- Barry, D. (1991). Managing The Bossless Team: Lessons in Distributed Leadership. *Organizational Dynamic*, 20(1), 31-47.
- Bilgin, L. (2007). İşte denetim odağı ve sendiyaka bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/443/448200.pdf?squence=3&isAllowed=y> adresinden alınmıştır.

- Cohen, A. & Oden, S. (1974). An examination of creativity and locus of control in children. *Journal of Genetic Psychology*, 124(2), 179-185.
- Çetin, C. (2008). Yöneticilerin liderlik stilleri, değişim yönetimi ve ekip çalışması arasındaki ilişkilerin çok yönlü olarak değerlendirilmesi (Rapor No.2008-15). İTO İstanbul Ticaret Odası <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0005293.pdf> adresinden 21.05.2015 tarihinde alıntlandı.
- Çoşkun, Y. (2007). Lise öğrencilerinde öğrenilmiş güçlülük ve kontrol odağı algılama düzeyi ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 71-85.
- Dağ, İ. (1991). Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Türk Psikiyatri Dergisi* 2(4),269-274.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 7 (26), 10-16.
- D'Intino, R.S., Goldsby, M.G., Houghton J.D., & Neck, C.P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(4), 105-120.
- Dolbier, C.L., Soderstrom, M., & Steinhardt, M.A. (2001). The relationship between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Dönmez, A. (1986). Denetim odağı: Temel araştıma alanları. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*,18, 259-280.
- D'Zurilla, T. & Goldfried, M.R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107-126.
- Elloy, D. F. (2008). The relationship between self-leadership behaviors and organization variables in a selfmanaged work team environment. *Management Research News*, 31(11).
- Godwin, J. L., Neck, C. P. & 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.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). *Multivariate Data Analysis (6th Ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prectice-Hall, Inc.
- Houghton, J. D. & Neck, C.P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-692.
- Jarson, C.M. & King, J.E. (2005). Leaving leadership: Solving leadership problems through empowerment. *Management Decision*, 43, 1049-1053.
- Karasar,N.(1984). Bilimsel Araştırma Metodu. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.
- Kazan, A.L. (1999), *Exploring concept of self-leadership: factor impacting self-leadership of Ohio Americorps Members*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Ohio State University, Ohio.
- Kennett, D. J. (1994). Academic self-management counseling: Preliminary evidence for the importance of learned resourcefulness on program success. *Studies in Higher Education*, 19(3), 295-307
- Kurman, J. (2001). Self-regulation strategies in achievement setting: culture and gender differences. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(4), 491-503.
- Lovelace, K. J., Manz, C. C., & Jose C. A. (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, 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. & Sims, H. P. (1980). Self-Management as a Substitute, A social Learning Theory Perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 5(3), 361-367.
- Neck, C.P. & Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past development, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C.P., & Manz, C.C. (1996). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445-467.
- Ören, N. (1991). Denetim odağı ve kendini kabul arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(2), 20-28.
- Pearce, C. L., Manz, C. C., & Sims, H. P. (2008). The Roles of vertical and shared leadership in the enactment of executive corruption: Implications for research and practice. *The Leadership Quarterly*, 19, 353-359.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S., & Manz, C.C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523-538.
- Rosenbaum, M. A. (1980). A schedule for assessing self control behaviours: Preliminary findings. *Behavior Therapy*, 11, 109-121.
- Rosenbaum, M. (1990). *Learned resourcefulness: On coping skills, self-control, and adaptive behavior*. New York: Springer Publishing Company.
- Rosenbaum, M. & Ben-Ari, K. (1985). Learned helplessness and learned resourcefulness: Effects of non-contingent success and failure on individuals differing in self-control skills. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 198-215.
- Rotter, J.B. (1996). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Siva, N. A. (1991). *İnfertilite'de stresle başetme, öğrenilmiş güçlülük ve depresyonun incelenmesi*. Unpublished Doctoral Dissertation, Hacettepe University, Ankara.
- Spirito, A., Francis, G., Overholser, J., & Frank, N. (1996). Coping, depression, and adolescent suicide attempts. *Journal of Clinical Child Psychology*, 25(2), 147-155.
- Tabak, A. & Erkuş, A. (2008). Denetim odağının bireylerin belirsizlikle başetme düzeylerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Hacettepe İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 213-228.
- Tabak, A. Sığı, Ü., & Türköz, T. (2013). Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışması. *Bilig*, 67, 213-244.
- Tümkiye, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(Özel sayı), 1-8.
- Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 175-192.
- Williams, S. (1997). Personality and Self-Leadership. *Human Resource Management Review*, 7(2), 139-155.
- Yeşilyaprak, B. (1990). Denetim odağının belirleyicileri ve değişime ilişkin araştırmalar: Bir eleştirel değerlendirme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 7 (25), 41-52.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

The rapid changes in science and technology, diminishing resources in the face of increasing demands, and economic crises erupting all over the world forced schools of 21st century to take more active and productive roles in their delivery of education by abandoning unresponsive and stable structures of the past. All of these developments led school leaders to abandon hierarchical structures (Jarson & King, 2005), and adopt a more team-oriented approach in their management styles which favors horizontal view of power, holistic model of control, and authority of expertise. This new approach in management made self-leadership concept popular in management literature. Self-leadership is described as motivating one's self towards individual or organizational goals by the use of cognitive and behavioral strategies (Manz, 1986).

Learned resourcefulness which is learned throughout life in one's environment has an important role for the acquisition of self-leadership skills. Learned resourcefulness is defined as an acquired repertoires of behaviors and skills (mostly cognitive) that assist individuals to regulate their internal responses (such as emotions, cognitions or pain) that prevent them to reach desired outcome (Rosenbaum,1990).

Highly resourceful individuals perceive their mistakes as an experience and they become more able to motivate themselves to achieve their goals. As they are more goal-oriented, they eventually become closer to realization of their goals more than the others and tend to use positive statements more frequently to express themselves (Rosenbaum ve Ben-Ari, 1985). Just like the learned resourcefulness, internal locus of control contribute to the acquisition of self-leadership skills. Locus of control is defined as the degree to which a person believes that the control of one's behavior is internal versus the degree to which it is external (Rotter, 1966). Individuals who have internal locus of control resist to the negative events, react assertively to the restriction of personal freedom, and perceive themselves as successful, entrepreneur, and independent (Yeşilyaprak, 1990; Dönmez, 1986).

2. Method

The purpose of this study is two folded. First, it aims to examine whether or not the level of self-leadership, learned resourcefulness and locus of control changes among teacher candidates according to some variables. Secondly and more importantly, the study also strives to understand the nature of the relationship between self-leadership, learned resourcefulness and locus of control by specifically investigating the predictor role of learned resourcefulness and locus of control on self-leadership skills. In order to pursue this goal, Self-Leadership Questionnaire (SLQ), Rosenbaum Self-Control Scale (RSCS), and Rotter Internal-External Locus of Control Scale (RIELOC) were administered to 307 participants (208 Females, 99 Males) from Educational Faculties of Bahcesehir and Yeditepe Universities. The age of participant ranges from 18 to 41 (Mean age=24.17). Participants were given 30 minutes to complete the questionnaires. The analysis of the data was conducted using SPSS19. Pearson correlation coefficients were employed to investigate the relationship among self-leadership, learned resourcefulness and locus of control. T-test and one way anova were also used to determine the difference in these variables in terms of some variables. Multiple regression analyses were employed to evaluate how well learned resourcefulness and locus of control predicted self-leadership.