



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 45 Volume: 9 Issue: 45

Ağustos 2016 August 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

ÖZLİDERLİK BECERİLERİNİN TÜRKÇE ÖĞRETMEN ADAYLARININ METİNDİLBİLİM DERSİNDEKİ BAŞARILARINA ETKİSİ*

THE EFFECT OF SELF LEADERSHIP SKILLS ON THE SUCCESS OF TURKISH PRE-SERVICE TEACHERS IN TEXTLINGUISTICS COURSE

Şükran DİLİDÜZGÜN†
Serap EMİR‡

Öz

Bilim ve teknolojinin hızla geliştiği 21. yüzyılda eğitimin amacı, özliderslik becerisini geliştirmiş bireyler yetiştirmek olmalıdır. Özliderslik; bireyin kendisini güdüleme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Özliderslikte üç stratejiden söz edilmektedir: Davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejiler ve yapıcı düşünce model stratejileri. Araştırmanın amacı; Türkçe öğretmen adaylarının -özliderslikle ilgili değişkenlerden "yenilik" bağlamında- alanda yeni sayılan Metindilbilim dersindeki başarılarının özliderslik becerileri ile ilişkisini sorgulamaktır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini elverişli örneklem tekniğiyle seçilen İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Türkçe Öğretmenliği bölümünde okuyan 170 (53 erkek, 117 kadın) öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın bulguları "Öz Liderlik Ölçeği" ve Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersinden aldıkları başarı puanları kullanılarak elde edilmiştir. Bulguların analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve değişkenlerin ara korelasyonları hesaplanmış; daha sonra öğrencilerin metindilbilim dersi başarılarının özliderslik becerilerini yordama gücünü belirlemek için basamaklı regresyon analizleri yapılmıştır. Türkçe öğretmen adaylarının özliderslik beceri toplam puanları ile metindilbilim dersi akademik başarı puanları arasındaki ilişkinin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Kendine hatırlatıcılar belirleme ve doğal ödüllere düşünceyi odaklama değişkenlerinin Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi akademik başarılarını anlamlı düzeyde yordadıkları gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özliderslik, Türkçe Öğretmen Adayları, Metindilbilim Dersi Başarı Puanları, Yenilik.

Abstract

The aim of the education in the 21st century in which science and technology develop rapidly ought to be equip students with self leadership skills. Self leadership has been defined as the process of influencing oneself to establish the self-direction and self-motivation needed to perform. Self leadership consists of three strategies: behavior-focused strategies, natural reward strategies and constructive thought pattern strategies. The aim of the research is to determine the relationship between self leadership skills and the success of Turkish pre-service teachers in Textlinguistic course in the context of innovation as a variable of self leadership. The research was designed in relational survey pattern. Applying convenience sampling, the research was carried out with 170 students- including 117 females, 53 males- attending Istanbul University, Hasan Ali Yucel Education Faculty, Turkish Language Teaching Department. The findings of the research were obtained through self leadership Scale and success grades of pre-service teachers in textlinguistics course. In the analysis of the findings arithmetic average, standard deviations, and the correlations between variables were calculated. Afterwards, the stepwise regression analyses were conducted to determine the students' success grades in textlinguistics course to self leadership skills. A significant relationship was found between students' success grades in textlinguistics course and total points of self leadership skills. It was demonstrated that textlinguistics success grades were measured by the variables of self-cueing and focusing thoughts on natural rewards strategies.

Keywords: Self Leadership, Turkish Pre-service Teachers, The Success Grades in Textlinguistics Course, Innovation.

1. GİRİŞ

Liderlerin en iyisi, asstlarını o kadar iyi yetiştirir ki sonunda asstlar ona ihtiyaç duymazlar (Çin atasözü, akt: Doğan ve Şahin, 2008b).

Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler, bu gelişmeleri yakalamaya çalışan bireylerin kendi eksikliklerini tespit etmeleri, bu eksiklikleri gidermenin kendilerine uyan yolları hakkında karar vermeleri ve çoğu zaman kendi kendine öğrenme durumunda kaldıkları bir ortam yaratmaktadır. 21. yüzyıl okullarında da amaç, öğrencileri bu durumlarla baş edebilecekleri nitelikte yetiştirebilmek için geleneksel yöntemlerden sıyrılıp onların çağdaş yaşam koşullarına ayak uydurmalarına yardımcı olacak bilişsel, duygusal ve fiziksel aktif öğrenme izlenceleri ve uygulamaları gerçekleştirmek olmalıdır. Bu gelişmeler doğrultusunda, "duyarlı bir termostatın yaptığına benzer biçimde çevresel faktörlere karşı önceden belirlenmiş standartlar doğrultusunda bireyin kendiliğinden hareket edebilme becerisi (Godwin vd., 1999, akt. Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015) olarak tanımlanan, oto kontrol ve sorumluluk duygusunu kapsayan "öz

*Bu makale, 3. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi (31 Mayıs-3 Haziran 2016)'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

† Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, Türkçe Eğitimi Bölümü, sdilid@yahoo.com.

‡ Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi, Üstün Zekalılar Eğitimi Anabilim Dalı, emirserap@gmail.com.

liderlik" adıyla yeni bir kavram doğmuştur ve eğitimin amacı öz liderlik becerisi gelişmiş bireyler yetiştirmek olmalıdır. Doğan ve Şahin (2008b); yöneticiler ve liderlerin (eğitim alanında öğretmenlerin) genellikle, çalışanları (öğrencileri) nasıl yönlendirecekleri ve öğrencilerin davranışlarını nasıl şekillendirecekleri konusunda odaklandıklarını söylemektedirler. Özliderlik uzun vadeli ve sürekli bir yetiştirme biçimini gerektirmektedir (Göksoy, Emen, Yenipınar, 2014). Öğretmenlerin, böyle öğrenciler yetiştirebilmeleri kendi öz liderlik becerileri ile öğrencilere örnek olmaları ve öğrencilerinin bu becerilerini geliştirecek yöntem ve teknikler uygulamaları zorunludur.

1.1. Özliderlik Tanımı

Liderlik, ortak bir amaca doğru grubun davranışlarını yönlendirmek için bireyin, grubun diğer üyelerini etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Şahin, 2008a:140). Görüldüğü gibi, bu tanımда anahtar sözcükler "etkileme" ve "yönlendirme" dir. Lider ise, genel anlamda başkalarını etkileme kapasitesine sahip olan kişidir. Etkileme ile ifade edilmek istenen ikna etme, otorite, kontrol, güç, motivasyon ve ilhamdır (Gelatt, 2002, akt. Uğurluoğlu, 2010). Günümüzde, bu kavram yerini "süper liderliğe" bırakmıştır. Manz ve Sims (1991: 18, akt. Doğan ve Şahin, 2008a) süper liderliği, "başkalarına kendi kendilerinin liderleri olmaları için liderlik eden kişiler" olarak tanımlamaktadırlar. Süper lider, her insanın içinde var olan kendi kendine liderlik etme (öz liderlik) enerjisini ortaya çıkarmasını sağlayandır. Bu durum, hiyerarşik ve mevkiye dayalı yönetim anlayışının terk edilerek (Jarson & King, 2005, akt. Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015), yöneticilerin birçok rolünün takım üyelerince paylaşıldığı ya da ortaklaşa kullanıldığı, kendi kendini yöneten takımlara doğru bir eğilimi doğurmuştur. Özliderlik kavramı, Kerr ve Jermier'in (1978) liderlik ikameleri (substitutes for leadership) fikrinden esinlenerek ve kendini kontrol teorisine dayanan kendi kendine yönetim kavramının (Manz ve Sims, 1980) bir uzantısı olarak ortaya çıkmıştır (Doğan ve Şahin, 2008a). Özliderlik, Sosyal Biliş Teorisi ve İçsel Motivasyon Teorisini de içermektedir. Öz liderlik, kendi kendine fayda sağlama algılamalarıyla yakın ilişkili liderlik tarzlarından birisi olan, paylaşımcı liderliğin temelini teşkil ederken yetkilendirici liderlik tarzı için de etkili öz liderlik davranışına gereksinim duyulmaktadır (Lovelace vd. 2007, Pearce vd. 2008: 355; akt. Tabak, Sıgır ve Türköz, 2013).

Öz liderlik kavramı ilk defa Manz (1986) tarafından "bireyin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için kendisini güdüleme ve yönlendirme süreci" olarak tanımlanmıştır. Özliderlik, kendini düzenleme teorisinin içinde yer almakta ve kendini etkileme ile kendini yönetme kavramlarını da içine alarak onlardan daha geniş kapsamlı bir anlam ifade etmektedir (Manz 1986: 589). Furtner vd. (2011), öz liderliğin kendi kendine yönetimin aksine, kişinin kendi kendisini etkilemesi yönüne daha fazla odaklanması olduğunu belirtmektedirler (akt. Fidanboy, Alan ve Akçay (2013). Bu nedenle, öz liderliğin, bireyin kendi kendini motive etmesiyle ilişkili ve iç içe geçmiş bir kavram olduğu görülmektedir (Manz 1986: 595). "Kendi kendine liderlik kavramı, kendini zorlama, kendini feda etme veya disiplinli olma gibi kavramlarla aynı anlamda değildir. Yoldan sapmaya direnme, özverili olma, güçlü olmayı isteme gibi kavramlar kendi kendine liderlik ile ilgili akla gelen kavramlardır (Doğan ve Şahin, 2008b: 81). Kısaca öz liderlik, bireyin kendi davranışlarını kontrol ettiği, belirli bilişsel ve davranışsal stratejileri kullanarak kendi kendini etkileyip yönlendirebildiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Şahin: 2008a). Türkçe literatürde "kendi kendine liderlik" olarak da kullanılan bu kavram için bireyin içe dönük ve içten gelen etkilerini daha çok yansıttığı düşüncesi ile "öz liderlik" terimi kullanılmaktadır (Kayral, 2015).

Öz-Liderlikle ilişkili olan bazı değişkenler: "İçsel güdülenme", "kişisel disiplin", "adanmışlık ve bağımsızlık", "yaratıcılık" ve "yenilik", "olumlu duygulanım" ve "mesleki memnuniyet", "iyimserlik", "mutluluk" ve "psikolojik akış", "özerklik ihtiyacı", "duygusal zeka" ve "yaş", "cinsiyet" ve "kültürel faktörler" dir (Yaka, 2011: 68). Kayral (2015)'ın D'Intino et al. (2007) aktardığına göre yapılan çalışmalarda, kişilerin bireysel farkları ve öz liderlik stratejileri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması öz liderliğin ne olduğunun ortaya konulmasında büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla Uğurluoğlu (2010) tarafından yapılan araştırmada; katılımcıların yaş, cinsiyet, toplam çalışma süresi, evlilik süresi, görev, liderlik eğitimi alıp almamaları gibi kişisel özelliklerinin ve iş özerkliklerinin özliderlik kullanımını etkilediği bulunmuştur.

1.2. Özliderlik Stratejileri

Araştırmacılar öz liderlikte üç stratejiden söz etmektedirler: Davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce model stratejileri.

1.2.1. Davranış Odaklı Stratejiler:

Davranış odaklı stratejilerle, bireyin öz farkındalık düzeyinin artırılması hedeflenmekte, hoş olmayan ama ele alınması ile üstesinden gelinmesi gereken işlerle ilgili davranışlar üzerinde durulmaktadır (Doğan ve Şahin, 2008). Diğer bir deyişle, davranış odaklı stratejiler bireyin davranışlarını yönetmesine yardımcı olmaya odaklıdır ve bu bağlamda, daha çok bireyin kendine bir değer biçmesi, kendini ödüllendirmesi ve kendini disipline etmesi süreci üzerine kurulmuştur (Anderson vd. 1997, akt. Kayral, 2015). Sahip oldukları davranışları ve performans düzeylerini doğru değerlendiren bireyler kendileri için en doğru hedefi belirleyebilmektedirler (Manz, 1986; Manz ve Neck, 1999; Manz ve Sims, 1980).

Kendini gözlemeleme: Kişi, ancak kendini gözlemleyerek davranış yapılarını saptar, olumlu ve olumsuz davranışlarının farkına varır ve hangi davranışlarını sürdürmesi ve hangi davranışlarını bırakması gerektiğine karar verebilir (Manz, 1986). Bu süreç, bireyin kendisini kontrol ederek davranışlarını olumlu yönde düzeltmesi, kendilik algısında bir artış elde edebilmesi amacıyla kendisini “ne zaman, nasıl, nerede” gibi sorularla içsel ve dışsal etkilere ve durumlara karşı yapıcı yönde yönlendirmesini ifade etmektedir (Alves vd. 2006, akt. Tabak, Sıgı, Türköz, 2013). Bu beceri ile birey kendine hedefler belirleyebilecek (Manz ve Sims, 1980) ve kendi performansını da değerlendirebilecektir.

Hedef Belirleme: Kısa veya uzun dönemleri kapsayacak belirli zorluklarda hedefler belirleme; bireyin kendini güdülemesi, davranışlarını değiştirmesi ve böylelikle performansını arttırmasını sağlamaktadır. Davranış odaklı stratejilerin belki de en önemlisi bireyin kendi davranışlarını yönlendirebileceği kişisel hedefler belirlemesidir. Araştırmalar, zorlayıcı hedefler belirlemenin bireyin performansını önemli ölçüde artırabileceğini ortaya koymaktadır (Tabak, Sıgı ve Türköz, 2015).

Kendini ödüllendirme: Bireyin hedeflediği ve istenen davranışları sergilemesi sonucunda kendisini hoşuna giden küçük de olsa somut ya da soyut bir şeylerle ödüllendirmesidir (Manz ve Sims 1980). Çünkü yüksek performans döngüsüne göre, yüksek hedefler belirlemenin ve buna ulaşmanın neticesinde birey genellikle kendisinin bu başarısından dolayı takdir edilmesini, onaylanmasını, terfi ettirilmesini kısaca ödüllendirilmesi gerektiğini düşünmektedir (Locke vd. 2002, akt. Kayral, 2015). Birey, önemli ve zor bir işi başarıyla yerine getirdikten sonra iç dünyasında kendisiyle yüzleşerek kendini kutlayabilmekte ve bu davranış onu daha da cesaretlendirebilmektedir (Doğan ve Şahin, 2008). Bireyin zihinsel olarak kendini tebrik etmesi, sevdiği bir şarkıyı kendisine armağan etmesi gibi basit ve soyut ya da bir başarı sonunda cıkılan özel bir seyahat, kendisine aldığı bir hediye vb. gibi somut da olabilmektedir (D’Intino et al. 2007, akt. Kayral, 2015).

Kendini cezalandırma: Amaç, bireyin arzu edilmeyen davranışlarını yok edilmesine veya azaltılmasına yönelik olarak kendini cezalandırması ve bunun sonucunda davranışların istenilen yönde düzeltilmesidir (Neck ve Houghton 2006; akt. Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013). Kendini cezalandırma, “kendi kendine hatalarını düzelterek geri besleme sağlama” olarak da ifade edildiğinde (Manz vd. 2001: 27; akt. Kayral, 2015) kendini olumlu yönde cezalandırmayı içermektedir. Ancak kendini cezalandırma stratejisi sürekli olarak kullanılırsa-buna eleştiri de dâhildir-kişiyi olumsuz etkileyerek performansında düşüşe neden olabilmektedir (Houghton ve Neck, 2002; akt. Doğan ve Şahin, 2008a).

Kendine hatırlatıcılar belirleme: Bu strateji, bireyin nesnelere veya kişiler aracılığıyla, yapılması gereken önemli konuları kendine hatırlatması olarak tanımlanabilmektedir. Notlar, güdüleyici posterler vb. hatırlatıcı ipuçlarının kullanılması, bireyin dikkatini hedeflerine odaklamasını sağlayacaktır (Manz ve Sims 1980). Yapılacaklar listesi, küçük hatırlatma notları, hatta bilgisayarda kullanılan ekran koruyucuları bile dikkati toplamada ve belirlenen hedefe ulaşmada yardımcı olmak için kullanılan dışsal ipuçlarına örnektirler (Doğan ve Şahin, 2008a). Böylelikle birey bu nesne ve kişileri dikkat odaklamaya yardımcı gibi algılamakta, onları gördüğünde kendi yapması gereken davranışları anımsayarak kendisini motive edebilmektedir (Manz 1992: 35; akt. Kayral, 2015).

1.2.2. Doğal ödül stratejisi:

Temel amaç; bireyin, görevlerini yerine getirirken içsel motivasyonunu artırmasıdır (Manz ve Neck,1999). Doğal ödül stratejileri, verilen bir işin veya etkinliğin zevk veren yanının ortaya çıkartılması yaklaşımını esas almaktadır (Doğan ve Şahin, 2008a). Bu stratejiler, bireyin kendisinin hoşuna giden davranışları sıklıkla sergilemesi, hoşuna gitmeyenleri ise yapmaktan kaçınmasını içermektedir (Anderson vd. 1997, akt. Kayral, 2015). Örneğin; çalışırken hafif müzik çalmak, bulunduğu ortamı kişisel zevklerine uygun olarak düzenlemek (posterler, biblolar, renkli kalemler) doğal ödül stratejisine girmektedir. Başka bir şekilde, bir çalışan işin yapılış şekline olan yaklaşımını değiştirerek -örneğin, büro ortamının dışarısına çıkarak başka bir yerde çalışmak, müşterilerle olan ilişkilere aktif diyalogu katmak gibi- işin veya verilen görevin hoş yanlarına odaklanarak performansını artırabilmektedir (Houghton ve Neck, 2002; akt. Doğan ve Şahin, 2008a). Doğal ödül stratejisi ile davranış odaklı stratejilerde ifade edilen kendini ödüllendirme stratejisi arasındaki temel fark; bu stratejide motive edici ödüle, tamamlanan bir görev, ulaşılan bir hedef sonunda değil, iş yapılırken, görev devam ederken ulaşılıyor olması, kişinin bu işi yapmaktan dolayı duyduğu memnuniyetin iş süresince devam ediyor olmasıdır (Manz, 1992; akt. Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013).

Neck ve Houghton (2006), doğal ödül stratejilerinin temelde iki stratejiden oluştuğunu belirtmektedirler: 1. Verilen bir işe daha hoş ve daha zevk verici özellikler katmayı içermektedir. Böylelikle, verilen işin kendisi doğal olarak bireye ödül gibi gelebilmektedir. ; 2. Görevin hoş olmayan yanlarına odaklanmaktan uzaklaşmayı içeren bir bakış açısını (bardağın yarısını doğru görmek) ve işin özünde var olan çekici yanları -başka bir deyişle ödül gibi gelen yanları- üzerinde odaklanmayı önermektedir (Akt. Doğan ve Şahin, 2008b).

1.2.3. Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri:

Yapıcı düşünce modeli stratejilerinin öz liderlik çalışmalarının temelini oluşturduğu düşünülmekte ve bireylerin kendi zihinsel modellerini kontrol edebilmeleri ve yönetebilmelerini temel almaktadır (Manz 1986: 590). Pozitif kendi kendine konuşmayı, düşünce ve fikirleri değerlendirmeyi, ortada varlığı olmayan bir deneyimi hayal etmeyi içermektedir.

Kendi kendine konuşma: Bireyin kendi kendine sözlü ya da sözsüz olarak yapıcı yönde telkinlerde bulunarak konuşması, ne yapmasının uygun olacağını kendisine hatırlatarak stres seviyesini azaltabilmesi, kendisini düzene sokabilmesi ve böylelikle de performans artışı sağlayabilmesi bu stratejiyi kısaca açıklamaktadır (Houghton vd. 2007, Akt. Kayral, 2015). Bireyin gizlice kendisini anlatması, zihinsel öz değerlendirmesi, kendilerine yol göstermesi ve kendilerine tepkilerini içermektedir (Manz ve Neck, 1999). Bireyin kendi kendine konuşmalarının bilinçli bir şekilde değerlendirilmesi, kişinin kötümser ve negatif kendi kendine konuşmalarının önüne geçilerek daha iyimser diyaloglara dönüştürülmesini sağlar (D'Intino et al. 2007; akt. Tabak, Sığırı ve Türköz, 2015).

Düşünce ve fikirleri değerlendirme: Bireyler kendine kendilerine yaptıkları bir analiz yoluyla kendi düşünce modellerini değerlendirir, stresli ve güç durumlarda ortaya çıkan işlevi olmayan ve rasyonel olmayan düşünce ve öngörülerini tanımlar, onlarla yüzleşir ve onları daha mantıklı, yapıcı düşünce modelleri ile değiştirirler (Manz ve Neck, 1999). Böylece işlevsel olmayan düşünce ve fikirler bireyde depresyona neden olarak işgücü kaybına yol açmayacağı için daha yapıcı düşünce modelleri ile performans düşüklüğü yaşanmayacaktır.

Başarılı performans hayal etme: Bu strateji; imgesel egzersiz, gizli prova, sembolik prova ve zihinsel egzersiz gibi değişik tanımlamalarla da anılmaktadır (Houghton ve Neck, 2002; akt. Doğan ve Şahin, 2008a). Bireyin, geleceğe dönük hayali olarak tecrübeler yaşaması, bir iş tamamlanmadan önce ya da faaliyete başlamadan önce zihninde hayali provalar yapması, başarılı performans hayal etmesi ve bu başarıyı kafasında canlandırılmasıdır.

1.3. Eğitimde Yapılandırıcı Yaklaşım ve Özliderlik

Türk Eğitim sisteminde 2005 yılından beri benimsenen yapılandırıcı yaklaşım, öğrencilerin ilgi, istek ve geçmiş bilgileri temelinde, grup çalışmalarıyla kendi kendilerini ve stratejilerini sorgulayarak 'uzman öğrenci' durumuna geldikleri ideal sayılan bir yaklaşımdır (Dilidüzgün, 2009). Bu yaklaşım, öğrencilerin öz liderlik becerisine sahip olmalarını gerektirirken yaklaşımın ilkeleri doğrultusundaki düzenlemelerle öğrencilerin bu becerilerini geliştirmeleri için de ortam yaratabilmektedir. Öz liderlik modelinde bireyin kendisini motive etmesi, yeteneklerinin farkında olması, onları tanıması ve geliştirmesi, kendi geleceğini doğru bir şekilde belirlemesi böylelikle öncelikle kendisine liderlik edebilmesi, sonrasında ise diğerleriyle bunu paylaşması söz konusudur. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) yürüttüğü bir uluslararası öğrenci değerlendirme projesi olan PISA uygulamaları, öğrencilerin kendi öğrenme süreçlerini izlemeleri ve yönetmelerine yönelik araştırmaları da içermektedir (Bozkurt, Uzun, Lee, 2015: 297). İşbirlikçi öğrenmeyi benimseyen yapılandırıcı yaklaşıma paralel bir şekilde, başkaları ile işbirliği yapmayı öneren kendi kendine liderlik, sadece öğrencinin bireysel performansının bir bileşenini göstermemekte, takım veya grubun başarısına da temel unsur oluşturmaktadır (Doğan ve Şahin, 2008b).

Bir öğretmen, özliderlik stratejilerine sahip olmalıdır. Öz liderlik (süper liderlik) kuramı, her öğretmeni kendi kendisinin lideri yapmaktır (Göksoy, Emen, Yenipınar, 2014: 105). Böylece; özliderlik stratejilerini işleterek hem öğrencilerine örnek olmalı hem de onların kendilerini gerçekleştirme sürecinde özliderlik becerilerini geliştirmelerine olanak sağlamalıdır. Öğretmenler, yapılandırıcı yaklaşım doğrultusunda görev odaklı etkinliklerle öğrencilerin grup içinde çalışacakları, kendi kendine öğrenme ve özdeğerlendirme süreçlerini gerçekleştirebilecekleri öğrenim ortamları hazırlayarak süper liderlik yapabilirler. Doğan ve Şahin (2008b)'in, örgüt içinde çalışanlar için söyledikleri okul eğitiminde öğretmenler ve öğrenciler için de doğrudur: Çalışanın belli amaçlar doğrultusunda çalışırken karşılaştığı başarısızlık duygusu aslında çalışanın kendisine liderlik edememesinden kaynaklanmaktadır. Dolbier et al. (2001), üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada, öz liderlik ile yüksek psikolojik fonksiyonlar (etkili başa çıkma tarzı, iyimserlik vb.) ve iyi sağlık durumu (algılanan iyilik durumu, düşük stres algısı vb.) ve daha az hastalık semptomları arasında ilişki bulunmuştur, Prussia et al. (1998) tarafından yapılan çalışmada da özliderlik uygulamalarına katılan öğrencilerin yüksek düzeyde öz yeterlilik geliştirdikleri; sonuç olarak da sınıf tartışmalarına katılımlarının arttığı, yazılı anlatımda ve sınavlarda başarılı oldukları görülmüştür (Marshall, Kiffin-Petersen ve Soutar, 2012; Kayral, 2015). Özliderlik becerisine sahip çalışanlar (öğretmenler) de yenilik yapma becerilerini ve yaratıcılıklarını artırarak örgütün (okulun) performansına katkıda bulunabilmektedirler (DiLiello ve Houghton, 2006, akt. Doğan ve Şahin, 2008b).

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 (Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015).

1.4. Araştırmanın amacı:

Araştırmanın amacı; Türkçe öğretmen adaylarının -özliderlikle ilgili değişkenlerden “yenilik” bağlamında- alanda yeni sayılan Metindilbilim dersindeki başarılarının özliderlik becerileri ile ilişkisini sorgulamaktır. Örgütsel bir yapı olarak okulda görev alacak öğretmen adayları için hem örgütsel davranışlarını geliştirmek hem de öğrencilerinin kendilerini gerçekleştirme bağlamında özliderlik becerilerini geliştirmek için özliderlik kavramının önemine ve öğretmen adaylarının özliderlik stratejilerini içselleştirecekleri, eğitim fakültelerindeki eğitim süreçlerine dikkat çekmektir.

1.5. Araştırmanın Önemi:

Türk Eğitim sisteminde belirlenen yapılandırmacı yaklaşımda özliderlik önemli bir kavramdır ve Türkçe öğretimi literatürü incelendiğinde Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik becerileri ile ilgili yeterli çalışma yapılmadığı görülmektedir. Metindilbilim Türkiye’de nispeten yeni bir alandır ve metindilbilimsel uygulamalar, metindilbilimsel metin çözümlenmeleri ve bu çözümlenmelere dayalı Türkçe beceri kazanımlarını karşılayan etkinlikler hazırlamak öğrenciler için yeni ve yaratıcı bir eylemdir; özliderlik becerisi gerektirmektedir. Araştırmanın bulguları doğrultusunda, Türkçe öğretmen adaylarının başarılarını arttırmak ve özliderlik becerilerini geliştirmek için müfredat içi ve dışı eğitim ve etkinliklerde özliderlik bağlamında olumlu olanların keşfedilip var olanlarının geliştirilmesi, olumsuz olanların terk edilmesi gerekmektedir. Garipağaoğlu ve Güloğlu, (2015); üniversitelerde öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük ve iç denetim odaklılık özelliklerini artıracak çalışmalara yer verilmesi gerektiğini göstererek Spirito ve ark., (1996)’da belirtildiği gibi üniversitelerin sağladığı bu gibi imkânların öğretmen adaylarının, sorunların çözümünün zaman ve emek gerektirdiğinin farkında olan, karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmek için sorunu çözmeye, sosyal destek arama ve zihinsel yeniden yapılandırma gibi yapıcı baş etme yollarını tercih eden; D’Zurilla & Goldfried, (1971)’in belirttiği gibi sorunları olumlu bir bakış açısıyla ele alarak olumsuz düşünce ve yaklaşımlardan uzak durabilen; kendi kendini yönlendirip denetleyebilen, zorluklarla karşılaştığında bile kendisini motive etmeyi bilen etkili birer öğretmen olabilmeleri için oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir.

1.6. Araştırmanın problemi:

Araştırmanın problemi; “*Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik düzeyleri ile metindilbilim dersi başarıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” sorusuna yanıt bulabilmektir.

Alt problemler:

Özliderlik stratejileri ile Türkçe öğretmen adaylarının Metindilbilim dersi akademik başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve Türkçe Öğretmen adaylarının öz liderlik düzeylerinin metindilbilim dersi başarılarını ne ölçüde yordadığı bağlamında iki ana başlık altında toplanabilecek araştırmanın alt problemleri şöyle sıralanmaktadır:

- Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi başarıları ile davranış odaklı stratejiler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi başarıları ile doğal ödül stratejisi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi başarıları ile yapıcı düşünce modeli stratejisi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Türkçe Öğretmen adaylarının öz liderlik düzeyleri metindilbilim dersi başarılarını ne ölçüde yordamaktadır?

2.YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Gay, 1987; Karasar 1991). Tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Karasar, 1999). Araştırma konusu, içinde bulunduğu durumla tanımlanmaya çalışılmıştır. Taramaya, konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar dahil edilmiştir. Mevcut araştırmada öz liderlik ve alt boyutları bağımsız değişken, metindilbilim dersi başarıları ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise bu öğrenciler arasından elverişli örneklem tekniğiyle seçilen 170 (53 erkek, 117 kadın) öğrencidir. Elverişli örnekleme, araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği örneklem elemanlarını almayı içerir. Bu örneklem araştırmacının bazen örneklem tasarlaması ve ulaşması çok zor olduğu durumlarda bazen de evren elemanlarının hepsini belirlemek imkansız olduğunda kullanılan örneklemedir.

Elverişli örnekleme, pratik ve ekonomik olması açısından tercih edilebilir (Monette, Sullivan ve De Jong, 1990).

2.2. Veri toplama aracı:

Araştırmada veri toplama aracı olarak "Öz Liderlik Ölçeği" ve Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersinden aldıkları başarı puanları kullanılmıştır. Öz Liderlik ölçeği (Self-Leadership Questionnaire), ilk önce Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilmiştir (50 madde). Daha sonra Houghton ve Neck (2002) tarafından doğrulayıcı çalışmalarla revize edilmiştir (öz liderlik stratejileri doğrultusunda 3 boyutlu ve 9 alt faktörlü, 35 madde). Ölçek, Tabak, Sığırı ve Türköz (2013) tarafından yapılan çalışmayla Türkçeye uyarlanmış ve ölçeğin kabul edilebilir değerlerde güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada Özliderlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış şekli araştırmacılar tarafından gerekli izin alınarak kullanılmıştır.

Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçe formunun geçerliği güvenilirliği için yapılan çalışmalarda, 6 madde geliştirilen ölçek üzerinde basit bir yapıya ulaşmasını engellediği için çıkarılmış ve bu durumda ölçeğin sekiz faktörden oluşan bir yapıda olduğu görülmüştür. Ölçekteki yapı değişikliği örneklemelerin farklı özelliklerinden ya da ülkeler arasındaki kültürel ve sosyal yapılarındaki farklılıklardan kaynaklanabilmektedir. Bireyin hedeflerini zihninde planlaması ve hayalinde canlandırması nedeniyle başarılı performans hayal etme boyutu ile iç içe olması nedeniyle hedef belirleme ve başarılı performans hayal etme boyutları "Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme" adıyla tek bir boyut altında birleştirilmiştir. Elde edilen yeni faktörün, hem yapıcı düşünce modeli stratejileri boyutları altında yer aldığı diğerlerinde olduğundan daha iyi uyum göstermesi hem de Manz'ın (1986) yapıcı düşünce modeli stratejilerinin öz liderlik çalışmalarının temeli oluşturduğu ifadesi doğrultusunda yapıcı düşünce modeli stratejileri altında değerlendirilmesi uygun görülmüştür (Tabak, Sığırı ve Türköz, 2013). Buna göre çalışmada kullanılan Öz Liderlik Ölçeği 3 boyut, 8 alt ölçek ve 29 maddeden oluşmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: Öz Liderlik Ölçeğinin Temel Bileşenleri ve Alt Ölçekleri

Öz Liderlik Ölçeği	Madde sayısı	Madde Numarası
Davranış Odaklı Stratejiler		
Kendini ödüllendirme	3	3, 10, 19
Kendini cezalandırma	4	5, 12, 21, 26
Kendini gözlemleme	4	6, 13, 22, 27
Kendine hatırlatıcılar belirleme	2	7, 15
Doğal Ödül Stratejileri		
Doğal ödüllere düşünceyi odaklama	2	14, 29
Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri		
Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	7	1, 8, 16, 17, 23, 24, 28
Kendi kendine konuşma	3	2, 9, 18
Düşünce ve fikirleri değerlendirme	4	4, 11, 20, 25
Toplam	29	

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve değişkenlerin ara korelasyonları hesaplanmıştır. Daha sonra öğrencilerin metindilbilim dersi başarılarını özliderlik becerilerinin yordama gücünü belirlemek için basamaklı regresyon (stepwise regression) analizleri yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik düzeyleri ile metindilbilim dersi akademik başarıları arasındaki ilişki ve öz liderlik düzeylerinin metindilbilim dersi akademik başarılarını yordama gücü ile ilgili elde edilen bulgular verilmiştir. Bu çalışmada, Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik düzeyleri ile metindilbilim dersi akademik başarıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için önce bütün değişkenler ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış ve bulunan değerler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Metindilbilim Dersi Akademik Başarıları ile Özliderlik Stratejileri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Puanları

	N	\bar{X}	Ss
Akademik Başarı	170	60,7482	19,02903
Kendini ödüllendirme	170	11,2529	3,00702
Kendini cezalandırma	170	12,6941	3,48122
Kendini gözlemleme	170	15,2529	2,53277
Kendine hatırlatıcılar belirleme	170	6,7118	2,31649
Doğal ödüllere düşünceyi odaklama	169	8,1361	1,53892
Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	170	28,3118	4,40446
Kendi kendine konuşma	170	11,6118	2,33874
Düşünce ve fikirleri değerlendirme	170	16,5235	2,29536

Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik düzeyleri ile metindilbilim dersi akademik başarıları arasında İlişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon hesaplamalarının sonucu Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik düzeyleri ile metindilbilim dersi akademik başarıları arasında İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Akademik Başarı	1									
2. Kendini ödüllendirme	,251**	1								
3. Kendini cezalandırma	,081	,161*	1							
4. Kendini gözleme	,181*	,258**	,222**	1						
5. Kendine hatırlatıcılar belirleme	,271**	,368**	,268**	,314**	1					
6. Doğal ödüllere düşünceyi odaklama	,217**	,259**	,046	,518**	,444**	1				
7. Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	,102	,226**	,169*	,544**	,393**	,474**	1			
8. Kendi kendine konuşma	,118	,193*	,281**	,254**	,193*	,269**	,428**	1		
9. Düşünce ve fikirleri değerlendirme	,072	,164*	,119	,516**	,143	,375**	,452**	,267**	1	
10. Genel toplam	,241**	,525**	,495**	,708**	,618**	,613**	,806**	,577**	,576**	1

* p< .05, ** p< .01

Tablo 3 incelendiğinde, Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi akademik başarı puanları ile davranış odaklı stratejilerden kendini ödüllendirme ($r=.251$ $p< .01$), kendine hatırlatıcılar belirleme ($r=.271$ $p< .01$), kendini gözleme ($r=.181$ $p< .05$), doğal ödül stratejilerinden doğal ödüllere düşünceyi odaklama ($r=.217$ $p< .01$) ve öz liderlik beceri toplam puanları ($r=.241$ $p< .01$) arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde ilişkilerin pozitif yönde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi akademik başarı puanları ile öz liderlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik düzeylerinin metindilbilim dersi akademik başarılarını yordama gücünü ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon sonuçları ise Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmiştir. Tablo 4. Metindilbilim Dersi Akademik Başarısının Yordayıcısı Olarak Kendine Hatırlatıcılar Belirleme Düzeyine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Değişken	β	Standart hata	R	R^2	Uyarlanmış R^2	t	P
1	Sürekli Kendine hatırlatıcılar belirleme	,271	4,339 ,611	,271 ^a	,074	,068	10,572 3,644	,000 ,000

Bağımlı değişken: Akademik Başarı

* p< .05, ** p< .01

Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi akademik başarılarının öz liderlik düzeylerini yordamasına ilişkin basamaklı regresyon analizinde incelenen kendine hatırlatıcılar belirleme düzeyini yordamada standardize edilmiş regresyon katsayısı (Beta) ,271 çıkmıştır. Kendine hatırlatıcılar belirleme düzeyi değişkeni metindilbilim dersi akademik başarılarını manidar düzeyde ($t = 3,644$, $p< .01$) yordamaktadır. Diğer değişkenler sabit tutulduğunda, tek başına kendine hatırlatıcılar belirleme

değişkeninin metindilbilim dersi akademik başarılarının yaklaşık %7'sini ($R^2=,068$) açıklayabildiği gözlenmektedir.

Tablo 5. Metindilbilim Dersi Akademik Başarısının Yordayıcısı Olarak Doğal Ödüllere Düşüncüyü Odaklama Düzeyine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Değişken	β	Standart hata	R	R^2	Uyarlanmış R^2	t	p
1	Sürekli		4,339				10,572	,000
	Hatırlatıcı	,271	,611	,271 ^a	,074	,068	3,644	,000
2	Sürekli		5,927				6,263	,000
	Hatırlatıcı	,208	,652				2,619	,010
	Ödül	,170	,507	,314 ^b	,099	,088	2,142	,034

Basamaklı regresyon analizinin ikinci basamağında modele doğal ödüllere düşüncüyü odaklama düzeyi değişkeni girmiştir. Bulgular; doğal ödüllere düşüncüyü odaklama ve kendine hatırlatıcılar belirleme değişkenlerinin birlikte Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi akademik başarılarının yaklaşık %9'unu ($R=.314$ ve $R^2=,088$) açıklayabileceğini göstermektedir. Diğer değişkenler sabit kalmak üzere, kendine hatırlatıcılar belirleme değişkeninin Beta katsayısı .208; doğal ödüllere düşüncüyü odaklama değişkeninin Beta katsayısı .170 çıkmıştır. Her iki Beta katsayısına ilişkin t değerleri (sırasıyla $t= 2,619$, $p<.001$), $t= 2,142$, $p<.05$) manidar bulunmuştur. Değişkenlere ilişkin gerek regresyon katsayıları, gerek R^2 ve t (* $p<.05$) değerleri incelendiğinde, bu değişkenlerin Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi akademik başarılarını manidar düzeyde yordadıkları anlaşılmaktadır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın sonunda, araştırmanın problemi ve alt problemleri bağlamında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersindeki başarıları ile davranış odaklı stratejiler arasındaki ilişkiye bakıldığında öğrencilerin kendini ödüllendirme, kendine hatırlatıcılar belirleme, kendini gözleme puanları ile metindilbilim dersi akademik başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken hedef belirleme ve kendini cezalandırma ile metindilbilim akademik başarı puanları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi başarıları ile doğal ödül stratejisi arasındaki ilişki incelendiğinde öğrencilerin doğal ödüllere düşüncüyü odaklama puanları ile metindilbilim dersi akademik başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi başarıları ile yapıcı düşünce modeli stratejileri arasındaki ilişki irdelendiğinde ise kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma, düşünce ve fikirleri değerlendirme puanları ile metindilbilim dersi akademik başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Sonuç olarak; Türkçe öğretmen adaylarının özlilerlik beceri toplam puanları ile metindilbilim dersi akademik başarı puanları arasındaki ilişkinin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Öz liderlik becerilerinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ilişkilerin pozitif yönde olduğu görülmektedir. Bu bulgular; Tabak, Sıgı ve Türköz'ün (2013), Morin vd. (2000)'in bir araştırmada hedef belirleme ve zihinsel egzersizlerin nasıl yapılması gerektiği yönünde eğitim alan grubun, bu eğitimi almayan kontrol grubuna göre anlamlı derecede daha yüksek kendi kendine yeterlilik davranışları gösterdiğini, Heimerdinger vd. (2008)'in ise farklı bir araştırmada bireylerin kendilerini motive etmelerinde geleceğe yönelik hedef belirlemeleri, başarısızlıktan kaçınmaya yönelik davranışlara odaklanmaları veya kendilerini başarılı ya da başarısız biçimde hayal etmelerinin de bireysel performansları ile yakından ilişki içerisinde olduğunu belirttikleri bulgularla paralellik göstermektedir. Yapılandırmacı yaklaşım bağlamında eleştirel düşünmeye götüren etkinliklerle de öğrencinin özlilerlik stratejilerinden yapıcı düşünce modeli ve doğal ödül stratejilerini geliştirdikleri görülmüştür (Ay, Karakaya ve Yılmaz, 2015).

Türkçe Öğretmen adaylarının öz liderlik düzeylerinin metindilbilim dersi başarılarını ne ölçüde yordadığına bakıldığında, davranış odaklı stratejilerinden kendine hatırlatıcılar belirleme ve doğal ödül stratejilerinden doğal ödüllere düşüncüyü odaklama değişkenlerinin Türkçe öğretmen adaylarının metindilbilim dersi akademik başarılarını anlamlı düzeyde yordadıkları gözlenmiştir.

Türkçe öğretmen adaylarının özlilerlik düzeyleri ile diğer derslerdeki akademik başarı puanları arasındaki ilişkinin irdelenmesi bu çalışmanın anlamlılığını daha da güçlendirecektir. Metindilbilim Türkçe öğretmine dahil edilen yeni bir alandır; Türkçe öğretimindeki önemi, farklı çalışmalarla kuramsal ve

uygulamalı olarak sunulmuştur (Uzun-Subaşı, 2006; Dilidüzgün, 2010; Yılmaz ve Topal, 2010; Yılmaz, 2010; Günay, 2013). Bununla beraber, Türkçe öğretmen adayları bu alandaki terimleri ve çözümlenmeleri anlamakta zorluk çekmekte, ancak Türkçe öğretimi için gerekli bulduklarını da belirtmektedirler (Dilidüzgün, 2013). Bu araştırma ile öğretmen adaylarının bu dersteki başarılarını arttırmada özlüderlik stratejilerinin önemi saptanmış ve başarılarının artırılması yönünde bu bağlamda hangi düzenlemelerin yapılması gerektiği konusunda tartışma ortamı yaratmak hedeflenmiştir.

Türkçe öğretmen adayları, hem kendi başarılarını arttırmak hem de kendi öğrencilerinin özlüderlik becerilerini geliştirmek için süper lider olarak yetişme süreçleri içinde kendi kendilerinin hedeflerini, çalışma stratejilerini belirleyebilme; yetersizliklerini saptayabilme ve gerekli desteği sağlayacak çalışma biçimleri ve kaynak araştırması hakkında karar verebilme yetilerini de geliştirebilmelidirler. Türkçe öğretmen adaylarının öz liderlik becerilerinin geliştirilmesi ve yetersiz oldukları stratejilerde eksikliklerini giderecekleri kapsamda eğitimler verilmesi gerekmektedir. Bu stratejiler öğrenilebilir ve zamanla geliştirilebilir (Doğan ve Şahin, 2008a: 142). Öğretmenin aktif bir biçimde bilgiyi pasif öğrenciye transfer ettiği ve klasik ya da çoktan seçmeli sınavlarla öğrenmenin değerlendirildiği sistemlerden öğretmenlerin desteği ve cesaretlendirmesi ile merak üzerine odaklandırılmış öğrenme etkinlikleriyle öğrencilerin kendi öğrenmelerini yapılandırdıkları sistemlere geçilmelidir. Öz-değerlendirme ve akran değerlendirmesi daha iyi kısa ve uzun dönem öğrenme çıktıları doğurmaktadır. Değerlendirme süreçleri sadece ölçülere göre değil öğretmen adaylarının mezuniyetten sonraki çalışma hayatlarıyla ilişkili olan öğrenmeyi cesaretlendirme üzerine şekillendirilmelidir (Thomas, Martin and Pleasants, 2011). Öğretmen adaylarının öz liderlik rollerini sergileyebilecekleri yönetsel ve kurumsal yapılar oluşturulmalı, fırsatlar verilmelidir.

Kubaşık (cooperative) ve işbirlikçi (collaborative) öğrenme biçimleri ile özlüderlik stratejilerini geliştirmek için uygun ortamlar yaratılabilmektedir. Bu bağlamda Moss (2015), okulların kendilerini yalnızca öğretme ile sınırlandırmayıp özlüderlik değişkenlerinden olan yenilikçilik ve yaratıcı öğrenmeyle ilgili olarak okul organizasyonu, liderlik, öğrenme stratejilerini de kapsam içine almak zorunda olduklarını belirterek, ziyaret ettiği proje okulundan örneklediği bir sosyal teknolojiden söz etmektedir. Öğretmene ayrılan 20-25 dakikalık bir öğretim sürecinden sonra öğrenciler 90 dakikalık modülün çoğunluğunda bireysel ve işbirlikçi (collaboration) içinde eylem planları geliştirerek bir proje üzerinde çalışmaktadırlar ve bu görev, öğrenciler, öğretmenler ve veliler arasında sıklıkla gelişen diyaloglara yol açmakta ve öğrenciler kendi kendine değerlendirmelerini ve bireysel öğrenme hedeflerini öğretmenle tartışabilmektedirler. olumlu dönütler ve cesaretlendirmeler öz-yeterlilik inancının önemli bir kaynağıdır (Bandura, 1977, akt. Marshall, Kiffin-Petersen and Soutar, 2012; Godinez and Leslie, 2015). Bu eylem planının beş kategorisi vardır: 1. Ben (kendim), 2. Öğrenmeyi öğrenme (Meraklı ve araştırmacıyım, yapmak istediğim işlerde inisiyatif alırım), 3. Topluluk içinde katılımcı olma (Diyaloğun kurallarına saygı gösteririm, tutumlarımı akranlarıma ve yetişkinlere açıklarım), 4. Farklı olanlara saygı gösterme ve değer verme (Başkalarının isteklerini ve düşüncelerini dinler, saygı duyarım; işbirliği içindeki diğerlerinin güçlerini pozitif yönde kullanırım), 5. Kendi görüşünü oluşturabilme (Çok yönlü ürün, metot ve ifade şekli kullanabilirim). Burada, demokratik eğitim kuramlarında bahsedilen bilinçlilik ve yaratıcılık yetilerine işaret edilmektedir. Öğrenciler karar verme kapasitesine sahip olduklarına inandıklarında kendilerini sistemin bir ürünü olarak değil sistemi etkileyen aktif bir katılımcı olarak görecektirler (Marshall, Kiffin-Petersen and Soutar, 2012). Böyle bir uygulamanın özlüderlik stratejilerinden özellikle yapıcı düşünce modeli stratejilerine katkı sağlayıcı teknikleri içerdiği düşünülmektedir.

Öğretmen yetiştirmede süper lider konumunu üstlenecek öğretim üyeleri öğretmen adaylarının özlüderlik becerilerini geliştirmede kubaşık (cooperative) öğrenme yöntemini de kullanabilirler. Kubaşık öğrenmede öğrenciler net olarak tanımlanmış bir görevi gerçekleştirmek için karışık beceri grupları halinde çalışırlar ve grup başarısı üzerine ödüllendirilirler. Öğrenciler konuları sorgularken, düşünceleri paylaşır netleştirirken yeni bilgiyi yapılandırarak; öğrenme sürecine daha çok öğrenci katılımı, grup arkadaşlarıyla daha çok etkileşim, daha çok öğrenci sorumluluğu, daha iyi bireysel öğrenme ve eleştirel düşünce, daha yüksek sözlü ve yazılı iletişim becerisi, daha yüksek bir öğrenci memnuniyeti sağlanacaktır (Ruiz-Gallardo, López-Cirugeda and Moreno-Rubio, 2012). Böylelikle öğrenciler eylemleri, kararları ve kabiliyetleri için daha sorumlu hissedecekler, kendilerini eskisinden daha iyi anlayıp kabul edecekler ve kendi karar verme becerilerine daha çok güveneceklerdir. Bu süreç içinde öğrenciler davranış odaklı, doğal ödül ve yapıcı düşünce modeli stratejilerine başvuracakları ve bunları geliştirebilecekleri durumlarla karşı karşıya kalırlar.

KAYNAKÇA

- AY, Ferda Alper, KARAKAYA, Abdullah ve YILMAZ, Kasım (2015). "Relations Between Self-Leadership And Critical Thinking Skills", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, S.207, ss. 29-41.
- BOZKURT, Ümit, UZUN, Gülsün Leyla ve LEE, Yanghee (2015). "Korece ve Türkçe Ders Kitaplarındaki Metin Sonu Sorularının Karşılaştırılması: PISA 2009 Sonuçlarına Dönük Bir Tartışma". *International Journal of Language Academy*, Volume 3 (4), p. 295-313.

- DİLİDÜZGÜN, Şükran (2009). "Yapılandırmacı Yaklaşımla Hazırlanan İlköğretim Türkçe öğretim Programı ve Ders Kitaplarında Metin-Odaklı Görevlerin Yeri", *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 17, ss. 275-291.
- DİLİDÜZGÜN, Şükran (2010). *Metindilbilim ve Türkçe Öğretimi-Uygulamalı Bir Yaklaşım*. İstanbul: Morpa.
- DİLİDÜZGÜN, Şükran (2013). "Metindilbilim Dersinin Türkçe Öğretmen Adaylarının Okuma Etkinlikleri Geliştirme Yetilerine Etkisi", *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. Volume 8/1, p. 1239-1258.
- DOĞAN, Selen ve ŞAHİN, Faruk (2008a). "Kendi kendine liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması". *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 26(1), ss. 139-164.
- DOĞAN, Selen ve ŞAHİN, Faruk (2008b). "Bireysel performansı ve verimliliği artırmada kendi kendine liderlik yaklaşımının önemi", *'İş Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, S. 10(1), ss. 77-95.
- FİDANBOY, Öcal, ALAN Hale ve AKÇAY, Baykul (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Görüşmede Sahtecilik Davranışı İlişkisinde Öz-Liderlik Stratejilerinin Aracılık Etkisi", *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı*, ss. 276-281.
- GARİPAĞAOĞLU, Burçak Çağla, GÜLOĞLU, Berna (2015). "Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 15(2), ss. 147-162.
- GAY, Lorraine R. (1987). *Educational research competencies for analysis and application*. New York: Macmillan Publishing Company
- GODİNEZ, Eileen & LESLİE, Barry (2015). "Army Civilian Leadership Development Self-Efficacy, Choice, and Learning Transfer". *Adult Learning*, S. 26 (3), ss. 93-100.
- GÖKSOY, Süleyman, EMEN, Engin ve YENİPİNAR, Şenyurt (2014). "Öğretmenlerin Öz Liderlik Rollerini ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 11/1, ss. 103-116.
- GÜNAY, Doğan. (2013). *Metin Bilgisi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- KARASAR, Niyazi. (1991). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Sanem Matbaacılık.
- KARASAR, Niyazi. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- KAYRAL, İbrahim, H. (2015). "Öz Liderlik Becerilerinin, Sağlık Çalışanlarının İş Tatminleri ve İş Performanslarına Etkisi". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, S. 18(2), ss. 143-159.
- MANZ, Charles C. (1986). "Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations", *Academy of Management Review*, Volume 11, p. 585-600.
- MANZ, Charles.C. and SİMS, Henry P. (1980). "Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective", *Academy of Management Review*, S. 5, p. 361-367.
- MANZ, Charles C. & NECK, Christopher P. (1999) *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence (2nd ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- MARSHALL, Gleen, KİFFİN-PETERSEN, Sandra ve SOUTAR, Geoffray (2012). "The Influence Personality and Leader Behaviours have on Teacher Self-leadership in Vocational Colleges", *Educational Management Administration & Leadership*, S. 40(6), ss. 707-723.
- MONETLE, Duane R., SULLİVAN, Thomas, & DE JONG, C. R. (1990). *Applied social research*. New York: Harcourt Broce Jovanovich, Inc.
- MOOS, Leif (2015). "Leadership for creativity", *International Journal of Leadership in Education*, S. 18 (2), ss. 178-196. Retrived on January, 15, 2016 from <http://dx.doi.org/10.1080/13603124.2014.915060>
- RUIZ-GALLARDO Jose Reyes., LÓPEZ-CİRUGEDA, Isabel & MORENO-RUBİO, Consuelo (2012). "Influence of Cooperative Learning on Students' Self-Perception on Leadership Skills: A Case Study in Science Education", *Higher Education Studies*, Volume. 2 (4), p. 40-48.
- TABAK, Akif, SİĞRİ, Ünsal ve TÜRKÖZ, Tolga (2013). "Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması". *Bilig*, S. 67, ss. 213-246.
- THOMAS, Glyn, MARTİN, Dona & PLEASANTS, Kathleen (2011). "Using self- and peer-assessment to enhance students' future-learning in higher education", *Journal of University Teaching & Learning Practice*, S. 8 (1), p. 1-17. <http://ro.uow.edu.au/jutlp/vol8/iss1/5>
- UGURLUOĞLU, Özgür (2010). "Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 24 (1), ss. 175-191.
- UZUN-SUBAŞI, Leyla (2006). "Öğrencilerin Yazılı Anlatım Sürecindeki Metinleştirme Sorunları". (Ed. Sedat Sever), *II. Ulusal Çocuk ve Gençlik Edebiyatı Sempozyumu Bildirileri*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara 2006, s. 693-70.
- YAKA, Ali İhsan (2011). *Bağlanma, Erken Döneme Yönelik Şemalar, Öz-Yönetim Ve Psikolojik Belirtiler Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Uygulamalı/Klinik Psikoloji) Anabilim Dalı.
- YILMAZ, Engin ve TOPAL, Zehra (2010). "Türkçe Öğretiminde Metindilbilimsel Çözümleme Yönteminin Uygulanması", *TÜBAR*, S. XXVII, ss. 775-788.
- YILMAZ, Engin (2010). *Uygulamalı Metin Bilgisi*. Ankara: Pegem Yayınları.