

Kendi Kendine Liderlik Davranışının Yaşam Boyu Öğrenmeye Etkisinde Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü

Öğr. Gör. Mustafa ALTINTAŞ¹

Yozgat Bozok Üniversitesi
Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Yozgat/TÜRKİYE
ORCID ID: 0000-0002-9846-5513

Özet

Bu araştırmanın amacı kendi kendine liderlik davranışının yaşam boyu öğrenmeye etkisinde yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninde değerlendirilen bu çalışmada öngörülen araştırma modelinde yer alan kendi kendine liderlik davranışı, yaşam boyu öğrenme ve yaratıcı kişilik özellikleri değişkenleri, literatürde yaygın bir şekilde kabul edilen boyutlarıyla çalışmaya dâhil edilmiştir. Bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin uygulandığı çalışmada ölçeklere ilişkin geçerlik analizleri ve korelasyon analizi uygulanmış, ardından yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Çalışma kapsamında Yozgat Bozok Üniversitesinde öğrenim gören 503 öğrenciden elde edilen veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılan bulgular kendi kendine liderlik davranışının yaşam boyu öğrenmeyi yordadığı ve bu sürece yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık ettiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki bireylerin kendi kendine liderlik davranışlarına sahip olması yaşama pozitif bakmasını ve daima öğrenmesini sağlamaktadır. Ayrıca kendi kendine liderlik davranışına sahip olan bireylerin yaratıcı kişilik özelliklerini ortaya çıkarmada etkin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kendi Kendine Liderlik, Yaşam Boyu Öğrenme, Yaratıcı Kişilik Özellikleri

The Mediating Role of Creative Personality Traits in the Effect of Self-Leadership Behavior on Lifelong Learning

Abstract

The purpose of this research is to determine the mediating role of creative personality traits in the effect of self-leadership behavior on lifelong learning. The variables of self-leadership behavior, lifelong learning, and creative personality traits included in the research model envisaged in this research, which was evaluated in a quantitative research design, were included in the research with their dimensions widely accepted in the literature. In the study, in which descriptive statistics on dependent, independent, and mediating variables were applied, validity analysis and correlation analysis were applied for the scales, and then a

structural equation model was established. Within the scope of the research, the data obtained from 503 students studying at Yozgat Bozok University were analyzed and interpreted. The findings obtained as a result of the research show that self-leadership behavior predicts lifelong learning and this process is mediated by creative personality traits. The results show that individuals having self-leadership behaviors enable them to have a positive outlook on life and always learn. In addition, it has been seen that individuals with self-leadership behavior are effective in revealing their creative personality traits.

Keywords: Self-Leadership, Lifelong Learning, Creative Personality Traits

Giriş

Bireyler, hayatının neredeyse her bölümünde çevresinden, insanlardan veya eğitim kuruluşlarından bir şeyler öğrenmekte, tecrübeler kazanmaktadırlar. Sosyal bir varlık olan insan, hayatının her evresinde çeşitli olumlu veya olumsuz olaylar yaşamakta ve bunların sonucunda bazı şeylerin farkına varmaktadırlar. İnsanın en değerli ve önemli bir varlık olduğu günümüz dünyasında kendini tanıması, öğrenmeye istekli olması ve kendisinde var olan özellikleri ortaya çıkarması için bazen kendi isteği dışında bazı olaylar yaşaması gerekmektedir. Bu durum bazen de herhangi bir olay yaşamadan kişinin dış çevresinde gördüğü durumlardan dolayı bir potansiyel ortaya çıkarmaktadır.

Potansiyeli ortaya çıkarma noktalarından birisi olan kendi kendine liderlik davranışı bireyin kendisinde olan gücün farkına varmasını ifade etmektedir. Kavramın temeli insanın kendisini yönetebilme yeteneğine atıfta bulunmakta ve hem kendini hem de çevresini yönetebilmesi anlamında önem arz etmektedir. Görevlerinin ve sorumluluklarının farkında olan, problemleri çözebilen, stresle baş edebilen kişilerin kendi kendine liderlik davranışını yerine getirdiği söylenebilir (Barbuto, 2005). Bunun yanı sıra kendi kendine liderlik etmeyi becerebilen bir kişide, onu diğer bireylerden ayıran bazı özelliklerin bulunması gerekmektedir. Bunlardan birisi olan yaratıcı kişilik özellikleri, bireyin kendisinde var olan ve hünelerlerini göstermekte zorlandığı için ortaya çıkamayan bir yapıya sahiptir. Yaratıcı kişilik özellikleri yüksek zekâ, farkındalık, sıradışılık, bilgelik, esprütellik, yalnızlıkla başa çıkma, estetiklik gibi özelliklerin bir arada toplandığı bir kişiliktir (Sak, 2016). Araştırma kapsamındaki diğer bir değişken olan yaşam boyu öğrenme ise bireylerin doğumunda ölümüne kadar geçen sürede elde ettiği ve hayatına uyguladığı her şeyi kapsamaktadır. Araştırmacılar yaşam boyu öğrenmenin bireye sürekli sunulacak bir eğitim süreci olmasının yanı sıra kişinin hayatını yönetebilmesi için gerekli bilgileri edinmesi ve uygulaması olarak tanımlamışlardır (Günüç vd., 2012).

Bu araştırmanın problemi ise üniversite öğrencilerinin gelecekteki yaşamını etkileyen bazı unsurlara değinmektir. Bunlar kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam boyu öğrenmeye etkisinde ne yönde etki ettiği ve bu etkide yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolüdür. Bu

araştırmada bunlar ele alınmış ve üniversite öğrencilerinin lisans veya ön lisans öğrenimlerini tamamladıktan sonra çalışma yaşamına başlayacakları göz önünde bulundurulduğunda veya çalışma yaşamının yanı sıra bireyler arası ilişkilerde davranışların büyük önem arz ettiği için üniversite öğrencilerinin kendilerine liderlik etmeyi öğrenmeleri ve motivasyon kaynaklarını sağlamaları, bunun yanı sıra bir birey olarak yaşamı boyunca birçok şey öğrenecekleri, eğitim-öğretim hayatının yanı sıra yaşadıkları olaylardan ders çıkarmaları gibi durumlar önem arz etmektedir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kendi kendine liderlik etme davranışları yaratıcı kişilik özelliklerinin açığa çıkmasında rol oynayacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde kavramsal bilgiler sunulmuştur.

1. Kendi Kendine Liderlik

Kendi kendine liderlik kavramı, bireyin üzerine düşen görevleri yerine getirebilmek için kendine edindiği motivasyon sürecinin bir çıktısı olarak tanımlanmaktadır. Yabancı dilde “self-leadership” olarak ifade edilen kendi kendine liderlik kavramı, literatürde öz liderlik olarak da yer almaktadır. Kavramın ortaya çıkış noktasında bakıldığında Manz tarafından literatüre kazandırıldığı görülmektedir. Bu kavramın ortaya çıkmasında Kerr ve Jermier’in (1978) liderlik ikameleri fikrinin önemli olduğu ileri sürülmektedir. Liderlik ikameleri fikrinden esinlenen kendi kendine liderlik kavramı ise “kendini kontrol” teorisine dayanmakta olup, kendi kendine yönetim kavramının bir uzantısı olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Manz ve Sims, 1980).

Kendi kendine liderlik kavramı, bireyin başarılı olmak için gerekli motivasyonu sağlaması ve kendini yönlendirmek suretiyle kendini etkileme süreci olarak ifade edilmektedir (Manz, 1986). Manz ve Sims (1991), günümüzde en uygun liderlik stilinin başkalarına öncelikle kendi kendilerinin liderleri olma fikrini aşıl原因an liderlik olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca Manz (2015) kendi kendine liderliğin bireyin kendi kaynakları üzerinden güç bulduğunu, kazanılan motivasyon ile liderlik otoritesinin yetkinliğe ulaşacağını belirtmektedir. Kendi kendine liderlik stilinde diğer liderlik tarzlarına göre her çevreye uyum sağlayabilen bir yapı söz konusudur. Kavram, sadece bir kuruluşta veya bir yönetim yaklaşımında değil aynı zamanda toplumun tüm kesimini etkileyebilecek bir durumu ifade etmektedir.

Tüm toplumu etkileyebilecek bir duruma gelinceye dek kendi kendine liderlik davranışı, yönetsel faaliyetlerde astları etkileme ve grup bilinci oluşturma noktasında kullanılmıştır. Modern yönetim anlayışları ile birlikte kavram, zamanla psikoloji ve sosyoloji disiplinlerine de konu olarak etki alanını genişletmiştir (Shek vd., 2015: 343). Kavramın temellerinin sosyal öğrenme teorisi, sosyal biliş teorisi, motivasyon teorileri gibi yaklaşımlara dayandığı ifade edilmektedir (Güney, 2021: 342).

Kendi kendine liderlik davranışıyla literatürde yakından ilişkili olan kavramların olduğu görülmektedir. Bunlar kendi kendine yönetim, kendi kendini kontrol etme, kendi kendini etkileme, öz düzenleme ve içsel düzenleme şeklindedir. İlgili kavramlar bireyin kendisini etkilemesi, itici gücü kendinde bulması, kendine has stratejiler oluşturması açısından önem arz etmektedir (Norris, 2008; Khan, 2015; Proios, vd., 2020; Afridi, vd., 2021). Bunların yanı sıra kendi kendine liderlik davranışının bazı stratejilerden oluştuğu görülmektedir. Davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejilerinden oluşan kendi kendine liderlik davranışı (Houghton ve Neck, 2002; Neck ve Houghton, 2006); öz farkındalığın artırılması, üstesinden gelinmesi gereken işler üzerinde durulması, bir işin zevk veren tarafını esas alma, performansın olumlu yönde etkilenmesi gibi faktörlere sahiptir (Manz ve Neck, 1999; Manz ve Sims, 1989).

2. Yaşam Boyu Öğrenme

Öğrenme, bireyin yaşamışlıklardan yola çıkarak istenilen yönde değişim sürecini kapsayan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Öğrenme, yaşanmışlıkların yanı sıra bireyin tepkileriyle meydana gelen kalıcı izler bırakan değişimlerdir (Wittrock, 1977). Gayne'nin (1985) ifade ettiğine göre öğrenme bireyin bir olay veya durum karşısında ya da bir becerisinde sadece biyolojik etkilerin değil bunların dışındaki faktörleri de ifade etmektedir. Geçmişten günümüze teknoloji, eğitim ve öğretim alanında yaşanan hızlı değişimler bilginin de hızlı bir şekilde değişmesini ve gelişmesini gerekli kılmıştır. Dolayısıyla öğrenme kavramına bakıldığında toplumun her kesiminin meydana getirmesi gereken bir davranış olduğu açık bir gerçek olmuştur.

Gencel (2013) öğrenme kavramının önemine değinerek yaşam boyu öğrenmenin bireylerden bireysel olarak başladığını ve toplumun geneline yayılan bir durum olduğunu ifade etmektedir. Bu yüzden eğitim sistemindeki iyileştirme ve geliştirmeler hem bireysel hem de toplumsal öğrenmenin sürekliliğini geliştirme açısından önem arz etmektedir. Yaşam boyu öğrenme kavramına bakıldığında ise bireyin bilgi, uzmanlık ve yeteneklerin noktasında kendisini geliştirmek için bireysel ve sosyal ilişkili bir yaklaşım çerçevesinde gerçekleştirdiği ya da üstüne yüklediği tüm öğrenme faaliyetleri olarak ifade edilmektedir (MEB, 2014).

Yaşam boyu öğrenme ile ilgili Avrupa Birliği Eğitim ve Kültür Komisyonu sekiz temel yeterlik ortaya koymuş olup, bu yeterliklerin sağlanması yaşam boyu öğrenmenin temelini oluşturduğu ifade edilmektedir. Bunlar anadilde iletişim becerileri, yabancı olarak kabul edilen dillerde iletişim becerisi, dijital yeterlik, matematik, fen ve teknoloji yeterliği, öğrenmeyi öğrenme, sosyal ve vatandaşlıkla ilgili yeterlik, inisiyatif ve girişimcilik, kültürel farkındalık ve ifadedir (Figel, 2007). Yaşam boyu öğrenme kavramı yeterliklerin yanı sıra bireylerin sürekli kendilerini yenileme ve geliştirme çabalarını ifade eden bir kavram olarak

karşımıza çıkmaktadır. 1800'lü yıllardan bu yana birçok uluslararası kuruluşun yaşam boyu öğrenme konusunda temeller attığı ve bu konuya önem verdiği ifade edilmektedir. Bu kuruluşların temel gayesinin yaşam boyu öğrenmenin sadece eğitim kurumlarında okula giden bireyler için olmadığı ve yaşam boyu öğrenmenin eğitim kurumu dışındaki programlarla gerçekleştirilebileceğidir (Engin vd., 2017). Yaşam boyu öğrenme, bireyin kendini yönetebilmesi anlamına gelmekte ve bilgiyi elde etme yeterliklerini kendine kazandırarak öğrenmesi olarak ifade edilmektedir (Akbaş ve Özdemir, 2002). Dolayısıyla yaşam boyu öğrenme bireyin çocukluğundan ölümüne kadar geçen süreçte ülkelerde kabul edilen eğitim sistemlerinin, eğitim programlarının yanı sıra kendi öğrenme stillerini ortaya koyarak bu süreci devam ettirmesidir.

3. Yaratıcı Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresi ile kurduğu, kendisini diğer bireylerden ayırt eden unsurlar olarak tanımlanmaktadır. Kişiliğin kalıtım ile dış çevredeki faktörlerin bir sonucu olduğu belirtilmektedir (Cüceloğlu, 1993). Carrel (1973) kişiliğin insanın tam olarak kendisini ifade ettiğini öne sürerek pragmatik bir şekilde kavrama yaklaşmıştır. Her bireye küçüklüğünü, gücünü, alelaide olmasını veren unsurun kişilik olduğunu ifade etmektedir.

Bireyin kişilik özellikleri dış çevresinden etkilendiği gibi bu dış çevre olarak bahsedilen unsurlardan birisi de bilgi toplumunun oluşumu, teknolojinin gelişimi ve bireyin bunlara hızlı bir şekilde uyum sağlamasıdır. Bireyler hızla gelişen ve değişen unsurlara ayak uydurabilmek için kendinde kalıtımla var olan özellikleri çeşitli yollarla değiştirmeli, aktif bir şekilde uyum sağlamalıdır. Ayrıca birey kendisinin tüm yönlerini bilen, iyi bir ifade etme yeteneğine sahip, çevrenin olanaklarını tanıyan bir yapıya bürünmesi gerekmektedir (Argun, 2011). Bunları yapabilmenin yollarından birisi de yaratıcı kişilik özellikleridir. Yaratıcı kişilik özellikleri insan zihninin sınırlarını zorlayarak ortaya koyduğu bir durum olarak ifade edilebilir. Şahin (2016) yaratıcı kişilik özelliklerinin yaratıcı bir bireyde var olduğunu öne sürmekte ve yaratıcılığın zihinsel beceriler, yetenek, zekâ, eğitim, çevre gibi unsurlarla doğru orantılı olduğunu ifade etmektedir.

Yaratıcı kişilik özelliklerinin ortaya çıkış noktasına bakıldığında yaratıcı düşünme becerileri ile ortaya çıktığı görülmektedir (Şahin ve Danışman, 2017). Yaratıcı bireylerin akranları ile arasındaki farklılıkların belirginliği literatür açısından kabul edilen bir durum olmakla birlikte Barron ve Harrington (1981), Feist (1999) gibi araştırmacılar uzun yıllar süren araştırmaları ile yaratıcı kişiliğin önemini ortaya koymuşlardır. Ayrıca yaratıcı kişilik özelliklerini oluşturan unsurlara bakıldığında orijinal düşünme, farkındalık, mantıksal düşünme,

sorgulama becerisi, tecrübe, risk alma, meraklılık, gelişmiş hayal gücü gibi birçok özelliğin olduğu görülmektedir (Davids, 2011). Bunun yanı sıra değişim ve macera arama, bazı zamanlarda disipline önem vermeme, bazı hedeflerin peşinde koşma, yeni fikirleri kabul etme, uygunluktan hoşlanmama, gevşek ve esnek planlamayı tercih etme, otoriteye meydan okuma gibi unsurlar yaratıcı kişilik özelliklerindedir (Cropley, 1997).

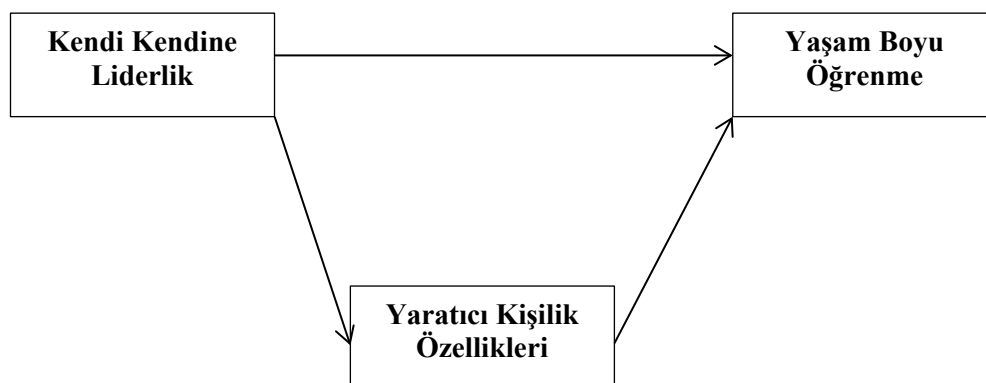
Yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin diğer insanlardan farklı davranışlara sahip olabildiği görülmektedir. Bu bireyler dünyaya farklı bakış açılarından bakmakta ve farklı zihin yapılarıyla düşünmektedirler (Yeung, 2012). Problemleri ele alış şekilleri, problemlerin çözümünde farklı yolları aramaları, yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olan bireyleri diğerlerinden ayırmakta ve kişisel performansları noktasında iyileşmeler yaratıcılığın tetiklendiği zamanda ortaya çıkmaktadır. Bu kişilik özelliklerine sahip olan bireyler başladıkları işleri tamamlama noktasında güçlü bir motivasyona sahiptirler (Rowe, 2007).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırma betimsel bir alan araştırması olarak planlanmış ve amacı, üniversite öğrencilerinde kendi kendin liderlik davranışının yaşam boyu öğrenmeye etkisinde yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini Yozgat Bozok Üniversitesinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde kendi kendine liderlik davranışı, yaşam boyu öğrenme ve yaratıcı kişilik özellikleri ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülmekte olup, ilgili kavramların birlikte araştırıldığı bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu yönden araştırmanın özgün ve değerli bir nitelikte olduğu söylenebilir. Bu çalışma, araştırma ve yayın etiğine uygun bir şekilde hazırlanmış olup, araştırmanın modeli aşağıda Şekil 1'de verilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4st International Congress of Social Science, Innovation & Educational Technologies

Şekil 1’de gösterilen araştırma modelinde kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam boyumu öğrenmeye etkisinde yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolü gösterilmektedir. Araştırmada sınanmak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Kendi kendine liderlik davranışı yaşam boyu öğrenmeyi anlamlı olarak etkiler.

H2: Kendi kendine liderlik davranışı yaratıcı kişilik özelliklerini anlamlı olarak etkiler.

H3: Yaratıcı kişilik özellikleri yaşam boyu öğrenmeyi anlamlı olarak etkiler.

H4: Kendi kendine liderlik davranışının yaşam boyu öğrenme üzerindeki etkisinde yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık etkisi vardır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmada araştırmanın evrenini Yozgat Bozok Üniversitesinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. 2022 Güz yarıyılı itibariyle Yozgat Bozok Üniversitesinde 24045 öğrenci bulunmaktadır. Anketlerin kolaylıkla doldurulması açısından kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır. 24045 öğrencide 550 öğrenciye ulaşılmış ve ardından anket toplama kesilmiştir. Toplanan verilerden elde edilen anketlerden analize uygun olmayanlar çıkartılmış ve analize 503 adet anket analize tabi tutulmuştur.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Bilgiler

Değişken		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	373	74,2
	Erkek	130	25,8
Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	113	22,5
	2. Sınıf	169	33,6
	3. Sınıf	116	23,1
	4. Sınıf	105	20,9
Öğrenim Düzeyi	Ön Lisans	336	66,8
	Lisans	167	33,2
Akademik Başarı Düzeyi (Not Ortalaması)	0,00-2,49	72	14,3
	2,50-2,74	80	15,9
	2,75-2,99	107	21,3
	3,00-3,24	137	27,2
	3,25-4,00	107	21,3
Mezun Olunan Lise Türü	Düz Lise	16	3,2
	Anadolu Lisesi	224	44,5
	Meslek Lisesi	169	33,6
	Diğer Liseler	94	18,7

Tablo 1’de araştırma katılanlara ilişkin sosyo-demografik bilgiler yer almaktadır.

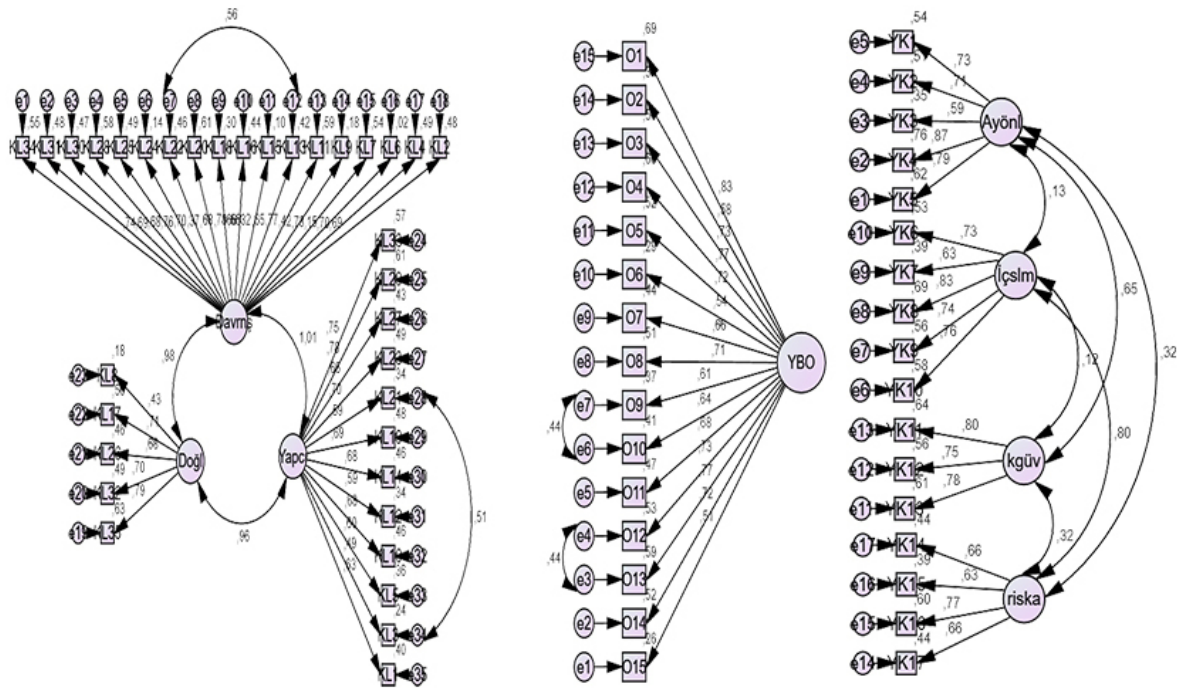
Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan sosyo-demografik bilgiler formu, Kendi Kendine Liderlik Ölçeği, Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Kendi Kendine Liderlik Ölçeği Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilmiş, Doğan ve Şahin (2008) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Kendi Kendine Liderlik Ölçeği 3 boyuttan ve 35 sorudan oluşmakta, 1) Kesinlikle Katılmıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerler almaktadır. Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği Wielkiewicz ve Meuwissen (2014) tarafından geliştirilmiş, Engin ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İlgili ölçek tek boyuttan ve 15 sorudan oluşmakta, (1) Asla, (5) Her Zaman şeklinde değerler almaktadır. Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği Şahin ve Danışman (2017) tarafından geliştirilmiş olup, 4 boyuttan ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 1) Kesinlikle Katılmıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde değerler almaktadır.

Ölçeklerin Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek için SPSS AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda Kendi Kendine Liderlik Ölçeği, Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bir diğer yandan ölçeklerin geçerlik analizinde kullanılan bir değer olan Cronbach Alfa değerleri de bu kısımda paylaşılmaktadır. Sadece doğrulayıcı faktör analizinin yapıp açımlayıcı faktör analizinin yapılmamasının sebebini Meydan ve Şeşen, (2015: 21) doğrulayıcı faktör analizinin daha önceden keşfedilmiş ölçekler için gerekli

olmadığı, ilgili araştırmanın uygulandığı örnekleme benzer olup olmadığını test etmek için yapıldığını ifade ettiği için yapılmamıştır.



Şekil 2. Kendi Kendine Liderlik Ölçeği, Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Şekil 2’de görüldüğü üzere Kendi Kendine Liderlik Ölçeği, Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Yol Diyagramı verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen veriler Tabloda verilmektedir.

Tablo 2. Kendi Kendine Liderlik Ölçeği, Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeklerine İlişkin Geçerlik Değerleri

Değişken	χ^2/sd <5	GFI >0.90	AGFI >0.90	CFI >0.90	TLI>0.90	RMSEA <0.08	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Kendi Kendine Liderlik Ölçeği	2,720	0,933	0,945	0,950	0,930	0,08	35	0,95
Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği	2,183	0,899	0,900	0,924	0,910	0,08	15	0,92
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği	1,835	0,871	0,892	0,927	0,913	0,07	17	0,86

Tablo 2 incelendiğinde Kendi Kendine Liderlik Ölçeği, Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeklerine ilişkin elde edilen değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür. Büyüköztürk ve arkadaşlarına (2014:108) göre ise güvenilirlik

katsayısının 0,70 ve daha üzeri bir puanda çıkması ölçme aracı puanlarının geçerliliği için yeterli olduğu ifade edilmektedir. Çalışmada en yüksek olabilirlik kestirim (maximum likelihood) tekniği kullanılmış ve yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tabloda

verilmiştir. İlgili değerlerin hangi sınırlarda kabul edilebileceği Tabloda gösterildiği üzere literatürde genel kabul görmüş değerlerdir (İlhan ve Çetin, 2014:30; Meydan ve Şeşen, 2015:37).

Verilerin Analizi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen veriler üzerinde uygulanan tanımlayıcı istatistikler ve yapısal eşitlik modellemesine yer verilmiştir.

Tablo 3. Betimleyici İstatistikler

	N	Min.	Max.	Ortalama	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
Kendi Kendine Liderlik	503	1,00	4,97	3,91	0,57	-1,61	0,09
Yaşam Boyu Öğrenme	503	1,67	5,00	3,68	0,74	-0,02	-0,64
Yaratıcı Kişilik Özellikleri	503	1,00	5,00	3,50	0,60	-0,55	1,06

Tablo 3'te araştırmadan elden verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Araştırma verilerin normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediğini incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,96 ve -1,96 arasında yer almasının araştırma kapsamındaki verilerin normallik varsayımını karşılandığı ifade edilmektedir (Can, 2017: 85).

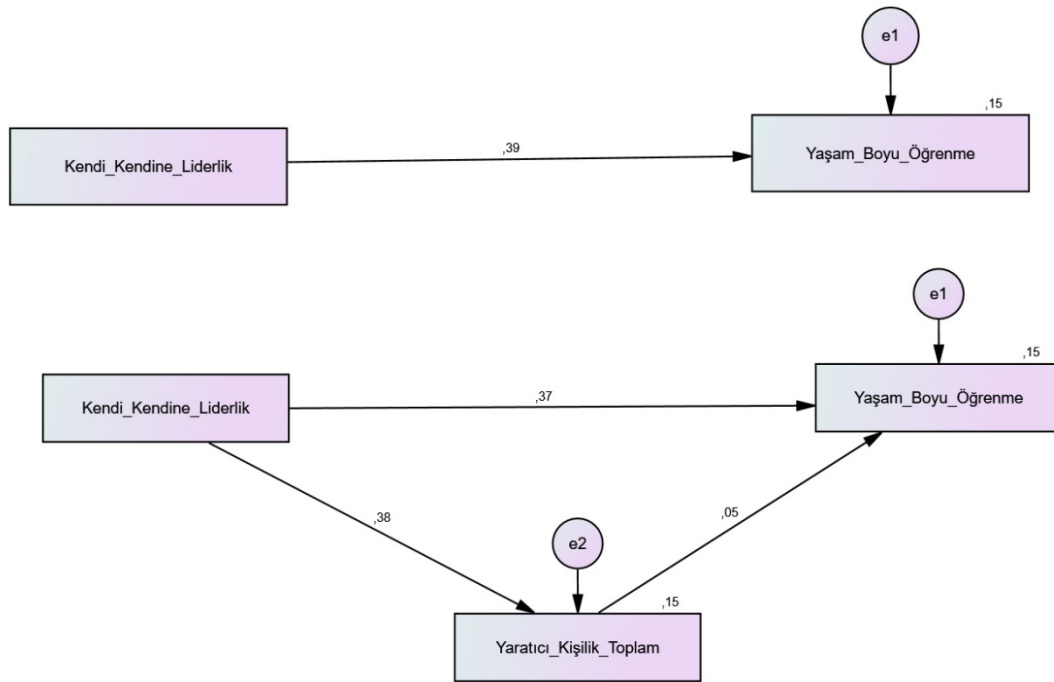
Tablo 4. Kendi Kendine Liderlik, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi

n=503		1	2	3
1. Kendi Kendine Liderlik	r	1		
2. Yaşam Boyu Öğrenme	r	0,390**	1	
3. Yaratıcı Kişilik Özellikleri	r	0,382**	0,195*	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. * Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

r = Pearson Korelasyon, $r < 0,30$ = değerler düşük düzeyde ilişki, $0,30 < r < 0,69$ = orta düzeyde ilişki, $r \geq 0,70$ = yüksek düzeyde ilişki (Coşkun vd., 2019).

Tablo 4'te araştırma kapsamındaki kendi kendine liderlik, yaşam boyu öğrenme ve yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizine yer verilmiştir. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 değerleri arasında değişmektedir (Coşkun vd., 2019). Yapılan korelasyon analizi sonucunda kendi kendine liderlik ile hem yaşam boyu öğrenme hem de yaratıcı kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşam boyu öğrenme ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.



Şekil 3. Kendi Kendine Liderlik, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasında Oluşturulan AMOS Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 3'te araştırma değişkenleri arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeli AMOS diyagramına yer verilmiştir.

Tablo 5. Kendi Kendine Liderlik, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

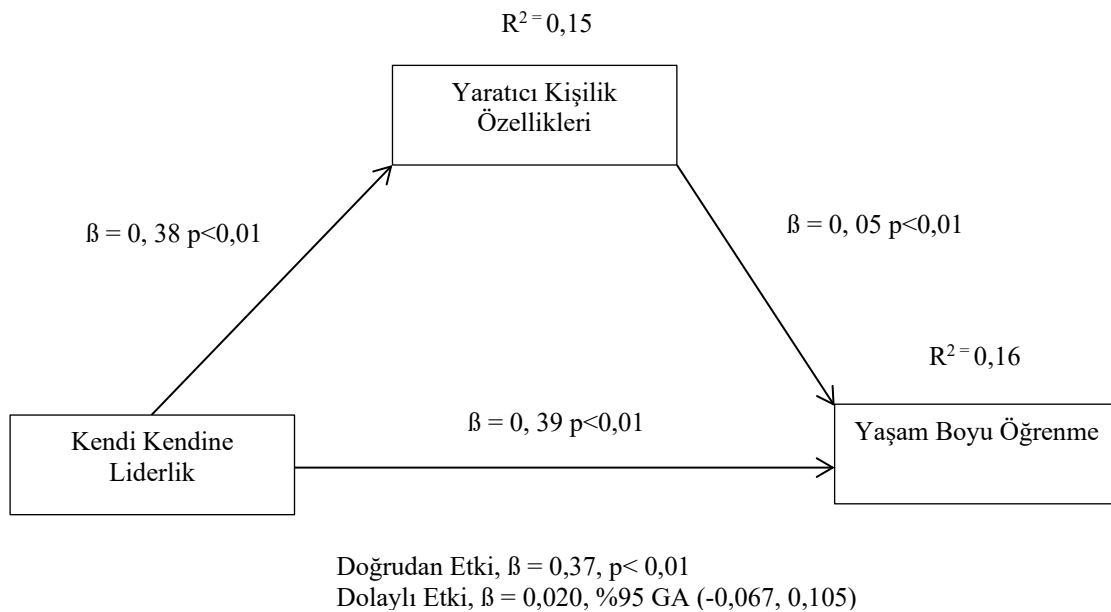
Değişken	$\chi^2/sd < 5$	GFI > 0.90	AGFI > 0.90	CFI > 0.90	TLI > 0.90	RMSEA < 0.08
YEM Modeli 1	3,145	0,902	0,911	0,918	0,921	0,07
YEM Modeli 2 (Aracılık)	4,336	0,920	0,932	0,929	0,943	0,08

Tablo 5'te kendi kendine liderlik davranışının yaşam boyu öğrenmeye etkisi ve bu etkide yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolüne ait yapısal eşitlik modeli uyum değerleri verilmektedir. Model uyum katsayıları incelendiğinde; modelin iyi uyum sağladığı görülmüştür. Aşağıdaki Tabloda ise modele ilişkin YEM katsayıları verilmiştir.

Tablo 6. Kendi Kendine Liderlik, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Yaratıcı Kişilik Özellikleri		Yaşam Boyu Öğrenme	
	β	SH	β	SH
Kendi Kendine Liderlik	-	-	0,39***	0,040
R ²	-	-	0,15	
Kendi Kendine Liderlik	0,38***	0,037	-	-
R ²	0,15***	-	-	-
Kendi Kendine Liderlik	-	-	0,37***	0,043
Yaratıcı Kişilik Özellikleri	-	-	0,05***	0,084
R ²	-	-	0,16***	
Dolaylı Etki	-	-	0,020 (-0,067, 0,105)	

Not: *p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001; SH=Standart Hata; Parantez içindeki değerler alt güven aralığı ve üst güven aralığı değerleridir. Bootstrap yeniden örnekleme sayısı=5000



Not: Standardize edilmiş beta katsayıları değerleri bu şekilde raporlanmıştır. R² değerleri, açıklanan varyans değerlerini göstermektedir. GA: Güven Aralığı.

Şekil 4. Kendi Kendine Liderlik, Yaşam Boyu Öğrenme ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasında Oluşturulan Aracı Değişkenli Yapısal Eşitlik Modeli

Kendi kendine liderlik davranışının yaşam boyu öğrenmeye etkisinde yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolünün incelendiği araştırmada ölçüm modelinin kabul edilebilir değerler aldığı görülmüş ve kurulan yapısal model üzerinden hipotezlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuş olup, ilk olarak H1 (kendi kendine liderlik → yaşam boyu öğrenme) hipotezini test etmek amacıyla kendi kendine liderlik değişkeninin dışsal, yaşam boyu öğrenme değişkeninin içsel değişken olduğu örtük değişkenli yapısal model test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre kendi kendine liderlik davranışının, yaşam boyu öğrenmeyi etkilediği ($\beta = 0,39$; $p < 0,01$) tespit edilmiş ve H1 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada ele alınan diğer hipotezleri test etmek amacıyla yaratıcı kişilik özelliklerini aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Aracı değişkenli yapısal model analizi sonuçlarına göre kendi kendine liderlik davranışının yaratıcı kişilik özelliklerini etkilediği ($\beta = 0,38$; $p < 0,01$) görülmüş ve H2 hipotezi desteklenmiştir. Aynı modelde aracı değişken olan yaratıcı kişilik özelliklerinin yaşam boyu öğrenme üzerinde etkisinin olduğu ($\beta = 0,05$; $p < 0,01$) görülmüş ve H3 hipotezi desteklenmiştir. Fakat aracı değişken olan yaratıcı kişilik özelliklerinin modele dâhil edilmesiyle kendi kendine liderlik davranışından yaşam boyu öğrenmeye giden yol katsayısının hala anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0,37$; $p < 0,01$). Yaratıcı kişilik özellikleri, kendi kendine liderlik davranışı ile birlikte yaşam boyu öğrenme davranışı arasındaki ilişkide değişimin %15'ini açıklamaktadır.

Kendi kendine liderlik davranışı ile yaşam boyu öğrenme arasındaki ilişkide yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolü olup olmadığını belirlemek amacıyla bootstrap yöntemini temel alan yol analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği alan yazında ileri sürülmektedir (Gürbüz, 2021: 124). Bootstrap analizinde 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiş olup, bu teknikle yapılan analizlerde araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki değerleri sıfır (0) değerini kapsamaması gerektiği bildirilmektedir. Bootstrap analizi sonuçlarına göre ise kendi kendine liderlik davranışının yaratıcı kişilik özellikleri aracılığıyla yaşam boyu öğrenme üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,020$; %95 GA [-0,067, 0,105]). İlgili sonuçlara göre kendi kendine liderlik davranışının yaşam boyu öğrenme üzerindeki etkisinde yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Bu durumda kurulan H4 hipotezi desteklenmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin kendi kendine liderlik davranışlarının yaşam boyu öğrenmeye etkisinde yaratıcı kişilik özelliklerinin aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla ortaya konulmuştur. Başlangıçta belirtilen probleme dayalı olarak üniversite öğrencilerinin gelecekteki hayatlarında bireysel, örgütsel ve toplumsal yaşamda var olacakları göz önünde bulundurulduğunda kendi kendilerini yöneterek liderlik etmeleri yaşam boyu öğrenmelerini pozitif yönde etkilemektedir. Bu durum kendi kendine liderlik davranışları sergileyen öğrencilerin aynı doğrultuda hareket ettikleri sürece yaşam boyu öğrenmeye devam edebileceklerini göstermektedir. Bunun yanı sıra bu ilişkiye yaratıcı kişilik özellikleri aracılık etmekte ve kendi kendine liderlik davranışı ortaya koyan bireylerde yaratıcı kişilik özelliklerini gösterme eğiliminin ortaya çıkacağı söylenebilir. Ayrıca yaratıcı kişilik özelliklerini ortaya koyan bireylerde yaşam boyu öğrenmenin devam edebileceği söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde araştırma kapsamındaki değişkenleri inceleyen farklı çalışmaların olduğu görülmekte fakat birbiri arasındaki ilişkilerin/etkilerin incelendiği herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu durumun bu araştırma adına literatürdeki bilgi birikimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın örneklemini Yozgat Bozok Üniversitesinde öğrenim gören öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın genellenebilirliği açısından farklı örneklemeler ile test edilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. İlgili kavramların algılanan sosyal destek, yaşam doyumu, farklı kişilik özellikleri gibi değişkenlerle ilişkilendirilerek araştırmaların yapılması yeni ve değerli bulguların ortaya çıkmasını sağlayabilir. Ayrıca nitel desende araştırmaların yapılmasının değişkenler arası ilişkilerin ortaya konulması açısından önemli olabileceği akla gelmektedir. Kendi kendine liderlik davranışının bağımlı değişken olarak ele alındığı bu çalışmada, bireyin kendisini kontrol edip yönetmesi, motivasyonun güncel tutmasının faydalı olacağı görülmüştür. Özellikle kendi kendine liderlik davranışını tüm bireylerde ortaya çıkarmanın önemi adına toplumun her kesiminde bilimsel ve uygulamalı çalışmaların yapılması bu araştırmanın bir önerisi olarak sunulabilir. Ayrıca yaşam boyu öğrenme ve yaratıcı kişilik özelliklerinin sonradan kazanılabilen olgular olduğu göz önünde bulundurulduğunda belirli bir örnekleme değil aynı zamanda toplumda yaygınlaştırılması insanlık açısından değerli olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afridi, F.E.A. (2021). Reconceptualising Self-leadership and Management Style within the Organization. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 23(1), 1-6.
- Akbaş, O., Özdemir, S.M. (2002). Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme. *Milli Eğitim Dergisi*, 155 (156), 112-126.
- Argun, Y. (2011). *Okul Öncesi Dönemde Yaratıcılık Ve Eğitim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Barbuto, J. E. (2005). Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 4(1), 26-40.
- Barron, F., Harrington, D. M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review Psychology*, 32, 439-476.
- Can, A. (2017). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carrel, A. (1973). *İnsan Denen Meçhul*. Refik Özdek (çev), Yağmur Yayınevi, İstanbul.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cropley, A. J. (2011). *Definitions of creativity*. In M. A. Runco & S. R. Pritzker, *Encyclopedia of Creativity* (358-368). Burlington MA: Elsevier.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve Davranışı; Psikolojinin Temel Kavramları*, (4. Baskı), Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Davids, G. A. (2011). *Barriers to creativity and creative attitudes*. In M. A. Runco & S. R. Pritzker, *Encyclopedia of Creativity* (115-121). Burlington MA: Elsevier.
- Doğan, S., Şahin, F. (2008). Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 139-164.
- Engin, M., Kör, H., Erbay, H. (2017). Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği Türkçe Uyarlama Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (4), 1561-1572.
- Feist, G. J. (1999). *Personality in scientific and artistic creativity*. In R. J. Sternberg (Ed.). *Handbook of human creativity*, (273-296), Cambridge: Cambridge University Press.
- Figel (2007). *Key competences for lifelong learning*. European Reference Framework.
- Gayne, (1985). *The conditions of learning*, New York, NY: Holt, Rinehart and Winston; Inc, RM.
- Gencel İ.E. (2013). Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Yeterliklerine Yönelik Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 38 (170), 237-252.
- Güney, S. (2021). *Dünden Bugüne Liderlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Günüç, S., Odabaşı, H. F., Kuzu, A. (2012). Yaşam boyu öğrenmeyi etkileyen faktörler. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 309-325.
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel İlkeler ve Uygulamalı Analizler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 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), 672-691.
- İlhan, M., Çetin B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması.

Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 5(2), 26-42.

- Kerr, S., Jermier, J.M. (1978). Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement. *Organization Behavior and Human Performance*, 22, 375-403.
- Khan, S. R. (2015). The Merits of Self-Leadership. *Bus Ethics J Rev*, 3(1), 1-7.
- Manz, C. C. (2015). Taking The Self-Leadership High Road: Smooth Surface or Potholesahead? *The Academy of Management Perspectives*, 29(1), s. 132–151.
- Manz, C.C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Manz, C.C., Jr Sims, H.P. (1991). SuperLeadership: Beyond The Myth of Heroic Leadership. *Organizational Dynamics*, Spring, 19(4), 18-35.
- Manz, C.C., Jr Sims, H.P. (1980). Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective. *Academy of Management Review*, 5, 361-367.
- Manz, C.C., Jr Sims, H.P. (1980). Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective. *Academy of Management Review*, 5, 361-367.
- Manz, C.C., Neck, C.P. (1999). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personel Excellence*. (2nd ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Meydan, C.H., Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. 2. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2014). *Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı* (2014-2018), <http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/013.pdf> (Erişim Tarihi: 29.12.2022).
- Neck, C.P., Houghton, J.D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Norris, S.E. (2008). An Examination of Self-Leadership. *Emerging Leadership Journeys*, 1(2), 43-61.
- Proios, I., Fotiadou, E., Doganis, G., Batsiou, S., Proios, M. (2020). Influence of Self-Leadership Strategies on the Beliefs of General Self-Efficacy. *The Journal of Social Sciences Research. Academic Research Publishing Group*, 6(5), 531-535.
- Rowe, A.J. (2007). *Yaratıcı Zekâ*. (Ş. Gülmen, Çev.). İstanbul: Prestij Yayınları.
- Şahin, F. (2016). Kaufman Alanları Yaratıcılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 15 (3), 855-867.
- Şahin, F., Danışman, Ş. (2017). Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 747-760.
- Sak, U. (2016). *Yaratıcılık Gelişimi Ve Eğitimi* (2.baskı). Ankara: Vize Yayınları.
- Shek, D.T.L., Ma Cecilla, M.S., Liu, T.T., Siu, A.M.H. (2015). The Role Of Self-Leadership In Service Leadership. *International Journal on Disability and Human Development*, 14(4), s. 343-350.
- Wittrock, (1977), *Learning and Instruction*, Berkeley CA : McCuthan, MC (Ed)
- Yeung, R. (2012). *Kişilik İçindeki Gücü Keşfet*. (Y. H. Arpağ, Çev.). İstanbul: Pearson Yayınları.