

T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZSAYGI (SELF ESTEEM) İLE İŞLETMELERDE VERİMLİLİK  
(PRODUCTIVITY) DEĞİŞKENLİĞİ ARASI KORELASYON

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
PSİKOLOJİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan  
AHMET VİÇİN

Tez Danışmanı  
Dr.Öğr.Üyesi Tuncay BARUT

İSTANBUL – 2019



## TEZ TANITIM FORMU

**YAZAR ADI SOYADI** : Ahmet VİÇİN

**TEZİN DİLİ** : Türkçe

**TEZİN ADI** : Özsaygı (Self Esteem) İle İşletmelerdeki Verimlilik(Productivity) Değişkenliği Arasındaki Korelasyon

**ENSTİTÜ** : Sosyal Bilimler Enstitüsü

**ANA BİLİM DALI** : Psikoloji

**TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans

**TEZİN TARİHİ** : 23 /07/2019

**SAYFA SAYISI** : 78

**TEZ DANIŞMANI** : Dr. Öğr. Üyesi Tuncay BARUT

**DİZİN TERİMLERİ** : Benlik Saygısı, İşletme Verimliliği,

**TÜRKÇE ÖZET** : Günümüz işletmelerinde kariyer gelişimi üzerinde direct etkili olan performans ve verimlilik göstergelerinin, çalışanların benlik saygısı gelişim seviyeleri ile doğrudan ilişkisi araştırılmıştır. Bu araştırma örnek olarak bir tekstil işletmesinde 130 kişilik bir katılımcıya Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği uygulanarak gerçekleştirilmiştir.Araştırma sonucunda uygulanan ölçek ile benlik saygısı ve verimlilik arası ilişki doğrulanmış olup devam eden süreçlerde endüstriyel işletmeler için önemli bir referans olacağı düşünülmektedir.

**DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*Ahmet VİÇİN*

T.C.  
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZSAYGI (SELF ESTEEM) İLE İŞLETMELERDE VERİMLİLİK  
(PRODUCTIVITY) DEĞİŞKENLİĞİ ARASI KORELASYON

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
PSİKOLOJİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan  
AHMET VİÇİN

Tez Danışmanı  
Dr.Öğr.Üyesi Tuncay BARUT

İSTANBUL – 2019

## BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullandığım verilerde herhangi bir şekilde tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ahmet VIÇİN

.. / .. / 2019



## JÜRİ ÜYELERİNİN KABUL VE ONAY SAYFASI

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

AHMET VİÇİN'in 'Özsaygı ( Self Esteem ) İle İşletmelerde Verimlilik ( Productivity) Değişkenliği Arasındaki Korelasyon' adlı tez çalışması, jürimiz tarafından PSİKOLOJİ bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

\_\_\_\_\_  
*Dr.Öğr.Üyesi Tuncay BARUT*  
(Danışman)

Üye

\_\_\_\_\_  
Dr.Öğr.Üyesi Fatih BAL

Üye

\_\_\_\_\_  
Dr.Öğr.Üyesi Necmettin AKSOY

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2019

*Prof.Dr.İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Bu çalışmada Esenyurt Bölgesinde tekstil sektöründe bir işletmede çalışan işçiler üzerinde benlik saygısı seviyeleri araştırılmıştır. Araştırmaya İstanbul ili Esenyurt ilçesinde Vakko Üretim Merkezi'nde konfeksiyon işçiliği yapan 130 çalışan dahil olmuştur. Tez çalışmasına katılanların demografik özelliklerini tespit için Kişisel Bilgi Formu, benlik saygısını ölçmek amacıyla Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma hipotezleri kapsamında test amaçlı Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı olan SPSS 24 kullanılmıştır. Araştırma sonunda istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan analizlere göre tekstil işletmesinde çalışanların benlik saygısı puanları ile verimlilik puanları arasında negatif orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür .

**Anahtar Kelimeler:** Benlik Saygısı, Verimlilik

## SUMMARY

Within this study, self-esteem levels of workers working in a textile sector in Esenyurt region were investigated. A total of 130 employees participated in the survey at Vakko Production Center in Esenyurt, İstanbul. In order to determine the demographic characteristics of the participants, the Personal Information Form was used and the Rosenberg Self-Esteem Scale was used to determine the self-esteem.

Research hypotheses were tested using Statistical Package for Social Sciences SPSS 24. A statistically significant relationship was found at the end of the study.

According to the analysis, it was observed that there was a negative and moderate relationship between the self-esteem scores of the employees and the productivity scores.

**Keywords:** Self esteem, Productivity





## İÇİNDEKİLER

|  | SAYFA |
|--|-------|
| <b>ÖZET</b> .....  | i     |
| <b>SUMMARY</b> .....   | ii    |
| <b>İÇİNDEKİLER</b> .....   | iii   |
| <b>TABLolar LİSTESİ</b> .....  | vii   |
| <b>EKLER LİSTESİ</b> .....   | vii   |
| <b>ÖNSÖZ</b> .....   | vii   |
| <b>GİRİŞ</b> .....   | 1     |
| <b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....   | 3     |
| 1.1. Araştırmanın Problemi.....  | 3     |
| 1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....  | 3     |
| 1.3. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları .....  | 4     |
| 1.4. Ön Kabuller .....   | 5     |
| 1.5. Hipotezler.....   | 5     |
| 1.6. Frekans Dağılımları .....   | 5     |
| 1.7. Betimsel İstatistikler.....   | 7     |
| <b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....  | 10    |
| <b>KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....  | 10    |
| 2.1. İşletmelerde Çalışan Kişilerin Yetişkinlik Seviyeleri .....                     | 10    |
| 2.2. Yetişkinlik Tanımı .....  | 10    |
| 2.3. Benlik Saygısı ve Etkileyen Etkenler.....                                       | 11    |
| 2.3.1. Benlik Kavramı.....   | 13    |
| 2.3.2. İşletmelerde Verimliliğin Önemi.....  | 17    |
| 2.3.2.1. İç ( Denetlenebilen) Faktörler.....   | 18    |
| 2.3.2.2. Dış ( Denetlenemeyen) Faktörler.....  | 18    |
| 2.3.3. İşletmelerde Performans Değerlendirme Süreçlerinde İş Koçluğu Uygulaması..... | 19    |
| <b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....  | 20    |
| <b>YÖNTEM</b> .....  | 20    |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.1. Araştırmanın Modeli .....  | 20        |
| 3.2. Araştırmanın Örneklemi.....                                      | 20        |
| 3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları .....               | 20        |
| 3.3.1. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği:.....                          | 20        |
| <b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>  | <b>23</b> |
| <b>BULGULAR .....</b>   | <b>23</b> |
| 4.1. Korelasyon.....  | 23        |
| 4.2.Çoklu Grup Karşılaştırma.....                                     | 24        |
| <b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>  | <b>35</b> |
| 5.1. Korelasyon.....  | 35        |
| 5.2. Karşılaştırma Analizleri.....                                    | 41        |
| 5.3. Öneriler.....  | 45        |
| 5.3.1. Durumsal Liderlik Metodolojisi.....                            | 45        |
| 5.3.2. Koçluk.....  | 46        |
| 5.3.3. Psikososyal Faktörler, İş Sağlığı Güvenliği ve Verimlilik..... | 47        |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>   | <b>50</b> |
| <b>EKLER.....</b>   | <b>-</b>  |

## TABLolar LİSTESİ

| TABLO   | SAYFA |
|---|-------|
| <b>Tablo 1</b> – Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Frekans Dağılımları .....   | 6     |
| <b>Tablo 2</b> – Çalışanların Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları .....  | 6     |
| <b>Tablo 3</b> – Çalışanların Medeni Durumuna Göre Frekans Dağılımları.....   | 6     |
| <b>Tablo 4</b> – Çalışanların Çocuk Sayısına Göre Frekans Dağılımları .....   | 7     |
| <b>Tablo 5</b> – Cinsiyete Göre Benlik Saygısı ve Verimlilik Değişkenlerine Ait Betimsel İçerikli İstatistikler .....                                       | 8     |
| <b>Tablo 6</b> – Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistik...   | 9     |
| <b>Tablo 7</b> – Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Benlik Saygısı Alt Boyutu Güvenirlik Analizi Sonuçları .....   | 21    |
| <b>Tablo 8</b> – Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinde Alt Boyut Güvenirlikleri .....  | 22    |
| <b>Tablo 9</b> – Araştırmada Kullanılan Değişkenlere Ait Normallik Analizi Sonuçları.....   | 23    |
| <b>Tablo 10</b> – Cohen'in Korelasyon Referans Değerleri .....  | 24    |
| <b>Tablo 11</b> – Benlik Saygısı ve Verimlilik Korelasyon Testi Sonuçları.....  | 24    |
| <b>Tablo 12</b> – Benlik Saygısı ve Çalışma Yılı Korelasyon Testi Sonuçları.....  | 25    |
| <b>Tablo 13</b> – Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Özsaygı Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....                     | 25    |
| <b>Tablo 14</b> – Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Rosenberg Benlik Saygısı Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarına Ait Kruskal Walls H Testi Sonuçları ..... | 28    |
| <b>Tablo 15</b> – Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Verimlilik Puan Ortalamalarına İlişkin Kruskal Walls H Testi Sonuçları.....                             | 31    |
| <b>Tablo 16</b> – Çalışanların Cinsiyete Göre Özsaygı Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları.....                                  | 31    |
| <b>Tablo 17</b> – Çalışanların Cinsiyete Göre Rosenberg Benlik Saygısı Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları.....         | 33    |
| <b>Tablo 18</b> – Çalışanların Cinsiyete Göre Verimlilik Puan Ortalamalarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları .....                                       | 34    |

## EKLER LİSTESİ

**EK- A** GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

**EK- B** KİŞİSEL BİLGİ FORMU

**EK- C** ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

**EK- Ç** ÖZGEÇMİŞ



## ÖNSÖZ

Günümüzde endüstriyel işletmelerde çalışma verimliliği üzerine etki eden faktörler uzun yıllardır araştırılmaktadır. Bu yüzden yüksek maliyetlerle pek çok danışmanlık firması ve eğitim kuruluşundan destek alınmaya devam edilmektedir. Ancak gelinen noktada , işletmelerde çalışma verimliliğine ve performansa etki eden parametreler konusunda kalıcı etki yaratan bir sonuca tamamen ulaşılabildiğini ve formüle edilebildiğini söylemek gerçekten zordur.

Bu çalışmada işletmede çalışan ve saatlik performansları ölçülen işçilerin benlik saygısı incelenmiştir. Benlik Saygısı gelişim seviyeleri yüksek düzeyde olanların işletme verimlilikleri ve bireysel performans sonuçlarının kariyerlerine pozitif veya negatif etki edecek seviyede ilişkisi olabileceği varsayılmaktadır.

Tez hazırlık sürecimde teknik konularda her zaman yanımda olan tez hocam Dr. Öğr.Üyesi Tuncay BARUT' a , çalışmalarına destek olan tüm tekstil işçilerine, anketler kapsamında yardımclarını esirgemeyen tüm VAKKO çalışanlarına ve yönetimine, eğitim hayatım boyunca destek olan tüm hocalarıma ve biricik aileme şükranlarımı sunarım.

## GİRİŞ

Araştırma kapsamında benlik saygısı gelişim seviyesinin endüstriyel işletmelerde işçiler üzerindeki etkisi kritik değişkenler açısından incelenmiştir.

Araştırmamızda ana amaç , işletmelerde performans ve verimliliği yüksek olan işçilerin benlik saygısı düzeylerinin görece olumlu veya olumsuz olarak değişkenliğini ortaya çıkarmak ve bu etkinliklerin yaşam döngüsünün tüm evrelerinde kişilere psikolojik destek verdiğini ortaya koymaktır.

Bu amaçla ilerlediğimizde benlik saygısı seviyesinin bireyi nasıl etkilediği, kritik seviyede önemli olduğu düşünülür. Evrensel tanımıyla benlik saygısı (self esteem); insanın kendisini yetişkin bir kişi olarak değerli ve yaşam boyu karşılaştığı / karşılaşacağı sorunlarla mücadele edecek seviyede yeterli hissedebilmesi olarak ifade edilebilir.

Değerli ve yeterli hissetme , benlik saygısının bazını teşkil eder.Hayatımızdan ve yaşamımızın tüm evrelerinden aldığımız doyum oranı bu iki gerekli duygunun yeterince hissedilmesiyle mümkündür.

Değerli olma(değerlilik) ve yeterli olma(yeterlilik) duyguları gerektiği kadar gelişmediğinde ve hissedilmediğinde problemler karşısında zorlanmakla kalınmayıp değersiz hissedilebilir. Üstelik,hayat kişilere kabuslar yaşatabilir. Çevredeki diğer kişilerle devamlı mukayese içinde olunur, kişi kendisini sürekli yargılayan bir zihniyetle savaşır halde bulabilir.

Benlik saygısı, temelde doğum süreciyle başlar. Çocuk , 3-4 yaşından itibaren benliğinin farkında olmaya başlar ve bu aşamadan sonra benlik saygısından söz etmeye başlanır. Eğer ebeveynlerimiz çocuk yetiştirme konusunda yetkin ve yeterli ise, düşük seviyeli problemlerli ergenlik ve sorunsuz bir yetişkinlik bizler için olağan olacaktır. Buradaki kritik soru, kaçımız kişisel gelişim açısından yetkin anne babaya sahip olduğumuzu söyleyebiliriz? Bu soru üzerinde yoğunlaşmak ve derinleşmek önemlidir.

Maalesef önemli ve kayda değer bir çoğunluk henüz kendisi çocukluktan çıkamamış ebeveynler tarafından yetiştirildiği kaynaklarda görülmüştür.

Bazı bireylerin temelleri çok zayıf ve dolayısıyla sık aralıklarla yaşadığı sarsıntılarda bile hasara uğrayabilir. Hayatta karşılaşılan büyük sorunlar karşısında çoğu zaman büyük hayalkırıklıkları yaşanabilir. Bazen de yaşam enerjisinin bu yüzden oldukça azaldığını hissederek duygu durum bozukluklarına yelken açıldığı olabilir. <sup>1</sup>

Tekstil işletmesinde çalışanları kapsayan bu araştırmada test merkezi olarak kurumsal bir işletme olan VAKKO seçilmiştir. Kurumsal endüstriyel işletmeler; çalışanlara katma değerli iş üretmelerini sağlamanın yanında mesleki olduğu kadar, sosyo kültürel ve bireysel gelişim alanlarında yetkinlik ve yeterlilik amaçlayan eğitim kurumları haline gelmişlerdir.

Araştırma kapsamında ek'de belirttiğimiz formlar ve özsaygı ölçeği baz alınarak ilenlenmiştir. Bulgular kısmında detayları verilen ve değişkenler arası korelasyonu ortaya çıkaracak farklı ölçekler detaylı olarak uygulanmış ve açıklanmıştır.

Sonuç cümlesi olarak, üretim işletmelerinde katma değerli iş üretmenin bireyin benlik saygısı ile birlikte psikolojik sağlığını belirli yönde (olumlu-olumsuz) etkilediği ortaya çıkmıştır, diyebiliriz. Araştırma içeriğinde tekstil işletmesinde çalışan grubun benlik saygısı düzeyleri ile verimli iş üretme ve performans düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur.

İlaveten yapılan ve benlik saygısını etkileyeceği düşünülen benlik saygısı alt testlerinde de işçi takımlarında farklılıklar tespit edilmiş olup detaylı incelemelerde verimliliğin (productivite) benlik saygısı ile tanımlanabilir bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

---

<sup>1</sup> Saim Koç ve Nil Gün, **Özsaygı**, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 27.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.1. Araştırmanın Problemi

İşletmelerde çalışan personel verimlilikleri sürekli izlenmekte ve olası sapmalar incelenerek gelecek hedeflerinde yapılan ölçüm sonuçlarıyla kişiler değerlendirilmektedir. Gerek yıllık ve dönemsel bütçe çalışmalarında gerekse kariyer gelişim ve işletme verimliliği açısından çalışan kişilere ait dönemsel performans indikatörleri oldukça yaygın kullanılmaktadır.

Bu çalışmada ilk kez kişilerin üretim performanslarıyla benlik saygısı gelişmişlik seviyesi arası korelasyon incelenecektir. Kişilerin benlik saygısı gelişim seviyesi ile çalıştıkları kurumlardaki bireysel iş verimlilik oranları arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Benlik saygısı seviyesi yüksek olan kişilerin iş verimlilik sonuçları ile özsaygı seviyesi düşük olanların iş verimliliği ve katma değer yaratma performanslarının anlamlı düzeyde değişkenliği söylenebilir.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İşletmelerde üretimde çalışan kişilerin özsaygı gelişim seviyeleri ile gösterdikleri verimli iş sonuçları bağlantılı mıdır? Bağlantı ve ilişki kurulabiliyorsa varsa yönü ve kuvveti nasıl açıklanabilir?
2. İşletmelerde üretimde çalışan kişilerin verimlilikleri özsaygı seviyesine göre değişkenlik gösterebilmekte midir?

### 1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada üretimde çalışan işçileri referans almamızın gerekçesi özsaygı gelişmişlik seviyesinin işletme verimlilik rakamlarına katkıda bulunup bulunmadığını ve etkisini göstermektir. Literatürde bu tür bir çalışma bulunamamıştır.

Bu araştırmada işletme verimlilik ( productivity) sonuçları ile benlik saygısının incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu sebeplerden dolayı sorulara cevap aranmıştır:



1. İşletmelerde çalışan kişilerin iş verimlilikleri ve rakamsal performans sonuçları benlik saygısı gelişmişlik seviyesi ile paralellik göstermekte midir ?
2. İşletmelerde dönemsel hedefleri tutturana kişilerin benlik saygısı gelişim seviyeleri incelendiğinde bir paralellik bulunmuş mudur ?

### 1.3. Araştırmada Kapsama Alanı ve Kısıtlar

Bu tez kapsamındaki araştırma çalışmasının içeriği İstanbul ili Esenyurt ilçesi Mart 2019 tarihinde Vakko Üretim Merkezi'nde çalışan 130 kişi ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmada incelenen verimlilik rakamları ve benlik saygısı (özsaygı) ölçeklerindeki yer alan maddelerle sınırlandırılmıştır.

Araştırma kapsamındaki 130 kişiden elde edilen sonuçlar incelenerek araştırma örneklemini daha doğru tanımak amaçlı araştırma kapsamında tanımı yapılan nitel değişkenler içeriğinde frekans dağılım analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kişisel bilgi formunun dolduran 130 çalışandan elde edilen veriye göre çalışanların eğitim durumlarını gösteren frekans dağılım tablosuna göre çalışanların eğitim durumu incelendiğinde ilkokul mezunu 38 (%29,2) kişi, ortaokul mezunu 28 (%21,5) kişi, lise mezunu 45 (%34,6) kişi, ön lisans mezunu 6 (%4,6) kişi, lisans mezunu 11 (%8,5) kişi ve yüksek lisans mezunu 2 (%1,5) kişi olduğu görülmektedir.

Buna göre çalışanların medeni durum incelendiğinde evli 101 (%77,7) kişi, bekâr 22 (%16,9) kişi, boşanmış 4 (%3,1) kişi ve dul 3 (%2,3) kişi olduğu görülmektedir.

Araştırmada kişisel bilgi formunun dolduran 130 çalışandan elde edilen veriye göre çalışanların çocuk sayısını gösteren frekans dağılımı tablosuna göre çalışanların çocuk sayısı incelendiğinde bir çocuğa sahip çalışan sayısı 27 (%20,8) kişi, iki çocuğa sahip çalışan sayısı 49 (%37,7) kişi, üç çocuğa sahip çalışan sayısı 9 (%6,9) kişi, dört çocuğa sahip çalışan sayısı 1 (%0,8) kişi ve çocuğa sahip olmayan çalışan sayısı 44(%33,8) kişi olduğu görülmektedir.

#### 1.4. Ön Kabuller

Araştırma kapsamında işletmede çalışanların ölçek kapsamındaki soruları işaretlerken tamamen subjektif davranmayacakları varsayılmıştır. Ölçek kapsamındaki soruların, hedeflediği ölçümleri yalın bir ifadeyle belirttiği varsayılmıştır.

#### 1.5. Hipotezler

1. İşletmelerde çalışanların benlik saygısı seviyesi ile verimlilikleri arasında ilişki vardır.
2. İşletmelerde çalışanların eğitim seviyeleri ile benlik saygısı seviyeleri arasında anlamlı bir bağ vardır.
3. İşletmelerde çalışanların verimlilik seviyeleri benlik saygısı gelişim seviyesine göre farklılaşmaktadır.
4. İşletmelerde çalışanların benlik saygısı alt test boyutları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.
5. İşletmelerde çalışanların benlik saygısı alt test boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
6. İşletmelerde çalışanların verimlilik oranları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.
7. İşletmelerde çalışanların verimlilik oranları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

#### 1.6. Frekans Dağılımları

Araştırma kapsamındaki 130 çalışandan elde edilen sonuçlar analiz edilmiş ve araştırma içeriğindeki örnekleme daha doğru tanımak esaslı araştırma kapsamında yer alan nitel değişkenlerin detayında frekans analiz ve değerlemeleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kişisel bilgi formunun dolduran 130 çalışandan elde edilen veriye göre çalışanların eğitim durumlarını gösteren frekans dağılımı Tablo 13'de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların eğitim durumu incelendiğinde ilkökul mezunu 38 (%29,2) kişi, ortaokul mezunu 28 (%21,5) kişi, lise mezunu 45 (%34,6) kişi, ön lisans mezunu 6 (%4,6) kişi, lisans mezunu 11 (%8,5) kişi ve yüksek lisans mezunu 2 (%1,5) kişi olduğu görülmektedir.

**Tablo 1 – Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Frekans Dağılımları**

| Değişken      | Grup          | N   | %     |
|---------------|---------------|-----|-------|
| Eğitim Durumu | İlkokul       | 38  | 29.2  |
|               | Ortaokul      | 28  | 21.5  |
|               | Lise          | 45  | 34.6  |
|               | Ön lisans     | 6   | 4.6   |
|               | Lisans        | 11  | 8.5   |
|               | Yüksek Lisans | 2   | 1.5   |
|               | Toplam        | 130 | 100.0 |

Araştırmada kişisel bilgi formunun dolduran 130 çalışandan elde edilen veriye göre çalışanların cinsiyete gösteren frekans dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların eğitim durumu incelendiğinde kadın 50 (%38,5) kişi ve erkek 80 (%61,5) kişi olduğu görülmektedir.

**Tablo 2 – Çalışanların Cinsiyete Göre Frekans Dağılımları**

| Değişken | Grup   | N   | %     |
|----------|--------|-----|-------|
| Cinsiyet | Kadın  | 50  | 38,5  |
|          | Erkek  | 80  | 61,5  |
|          | Toplam | 130 | 100,0 |

Araştırmada kişisel bilgi formunun dolduran 130 çalışandan elde edilen veriye göre çalışanların medeni durumunu gösteren frekans dağılımı Tablo 3’de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların medeni durum incelendiğinde evli 101 (%77,7) kişi, bekâr 22 (%16,9) kişi, boşanmış 4 (%3,1) kişi ve dul 3 (%2,3) kişi olduğu görülmektedir.

**Tablo 3 – Çalışanların Medeni Durumuna Göre Frekans Dağılımları**

| Değişken     | Grup     | N   | %     |
|--------------|----------|-----|-------|
| Medeni Durum | Evli     | 101 | 77,7  |
|              | Bekâr    | 22  | 16,9  |
|              | Boşanmış | 4   | 3,1   |
|              | Dul      | 3   | 2,3   |
|              | Toplam   | 130 | 100,0 |

Araştırmada kişisel bilgi formunun dolduran 130 çalışandan elde edilen veriye göre çalışanların çocuk sayısını gösteren frekans dağılımı Tablo 4’de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların çocuk sayısı incelendiğinde bir çocuğa sahip çalışan sayısı 27 (%20,8) kişi, iki çocuğa sahip çalışan sayısı 49 (%37,7) kişi, üç çocuğa sahip çalışan sayısı 9 (%6,9) kişi, dört çocuğa sahip çalışan sayısı 1 (%0,8) kişi ve çocuğa sahip olmayan çalışan sayısı 44(%33,8) kişi olduğu görülmektedir.

**Tablo 4 – Çalışanların Çocuk Sayısı Göre Frekans Dağılımları**

| Değişken     | Grup       | N   | %     |
|--------------|------------|-----|-------|
| Çocuk Sayısı | 1 çocuk    | 27  | 20,8  |
|              | 2 çocuk    | 49  | 37,7  |
|              | 3 çocuk    | 9   | 6,9   |
|              | 4 çocuk    | 1   | ,8    |
|              | Olmayanlar | 44  | 33,8  |
|              | Toplam     | 130 | 100,0 |

### 1.7.Betimsel İstatistikler

Araştırmada verileri tespit amaçlı referans alınan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği’ ne ve çalışanların verimlilik puanına ait betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan 130 çalışandan alınan verilere göre örneklem grubunun cinsiyet değişkeninin kategorilerine göre kadınların verimlilik puanı ortalaması 92,2400, standart sapması  $\pm 4,48380$ , minimum değer 85,00 ve maksimum değer 100,00 olarak hesaplanmıştır. Erkeklerin verimlilik puanı ortalaması 94,0000, standart sapması  $\pm 4,11655$ , minimum değer 83,00 ve maksimum değer 100,00 olarak hesaplanmıştır. Cinsiyet değişkeninin kategorilerine göre kadınların benlik saygısı puanı ortalaması 33,3800, standart sapması  $\pm 3,71917$ , minimum değer 26,00 ve maksimum değer 40,00 olarak hesaplanmıştır. Erkeklerin benlik saygısı puanı ortalaması 31,5500, standart sapması  $\pm 4,33969$ , minimum değer 16,00 ve maksimum değer 40,00 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5’ de gösterilmiştir.

**Tablo 5 – Cinsiyete Göre Benlik Saygısı ve Verimlilik Değişkenlerine Ait Betimsel İçerikli İstatistikler**

| Değişken   | Grup  | N  | En küçük | En büyük | Ortalama | Standart Sapma |
|------------|-------|----|----------|----------|----------|----------------|
| Verimlilik | Kadın | 50 | 85,00    | 100,00   | 92,2400  | 4,48380        |
|            | Erkek | 80 | 83,00    | 100,00   | 94,0000  | 4,11655        |
| Öz Saygı   | Kadın | 50 | 26,00    | 40,00    | 33,3800  | 3,71917        |
|            | Erkek | 80 | 16,00    | 40,00    | 31,5500  | 4,33969        |

Araştırmada kullanılan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği alt boyutlarına ait betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Buna göre örneklem grubunun Kendilik Kavramı Sürekliliği alt boyutu ortalama puanı 8,8154 standart sapma puanı  $\pm 1.37972$ , hesaplanan minimum değer 5,00 ve maksimum değer 14,00 olarak bulunmuştur. İnsanlara Güvenme alt boyutu ortalama puanı 7,6000, standart sapma puanı  $\pm 1,06822$ , hesaplanan minimum değer 4,00 ve maksimum değer 10,00 olarak bulunmuştur. Eleştiriye Duyarlılık alt boyutu ortalama puanı 6,2481, standart sapma puanı  $\pm 1,58006$ , hesaplanan minimum değer 3,00 ve maksimum değer 9,00 olarak bulunmuştur. Depresif Duygulanım alt boyutu ortalama puanı 10,6308, standart sapma puanı  $\pm 2,40844$ , hesaplanan minimum değer 6,00 ve maksimum değer 18,00 olarak bulunmuştur. Hayalperestlik alt boyutu ortalama puanı 5,6692, standart sapma puanı  $\pm 1,24756$ , hesaplanan minimum değer 4,00 ve maksimum değer 10,00 olarak elde edilmiştir. Psikomotor Belirtiler alt boyutu ortalama puanı 17,3000, standart sapma değeri  $\pm 4,70634$ , hesaplanan minimum değer 10,00 ve maksimum değer 31,00 olarak bulunmuştur. Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit Hissetme alt boyutu ortalama puanı 4,7752, standart sapma puanı  $\pm 1,41004$ , hesaplanan minimum puan 2,00 ve maksimum değer 7,00 olarak bulunmuştur. Tartışmalara Katılabilme Becerisi alt boyutu ortalama puanı 4,6953, standart sapma değeri  $\pm 1,17175$ , minimum puan 2,00 ve maksimum değer 8,00 olarak bulunmuştur. Anne Baba İle İlişki alt boyutu ortalama puanı 15,3798, standart sapma değeri  $\pm 2,96542$ , hesaplanan minimum değer 3,00 ve maksimum değer 19,00 olarak bulunmuştur. Baba İle İlişki alt boyutu ortalama puanı 14,6124, standart sapma değeri  $\pm 3,92628$ , hesaplanan minimum değer 1,00 ve

maksimum değer 26,00 olarak tespit edilmiştir. Psişik İzolasyon alt boyutu ortalama puanı 2,3178, standart sapma puanı  $\pm 0,54252$ , hesaplanan minimum değer 2,00 ve maksimum değer 4,00 olarak bulunmuştur. Analiz sonuçları Tablo 6' da gösterilmiştir.

**Tablo 6 – Rosenberg Benlik Saygısı leği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

| Değişken                                  | n   | En küçük değer | En byk değer | Ortalama | Standart Sapma |
|---|-----|----------------|-----------------|----------|----------------|
| Kendilik kavramının sürekliliği           | 130 | 5,00           | 14,00           | 8,8154   | 1,37972        |
| İnsanlara güvenme                         | 130 | 4,00           | 10,00           | 7,6000   | 1,06822        |
| Eleştiriye duyarlılık                     | 130 | 3,00           | 9,00            | 6,2481   | 1,58006        |
| Depresif duygulanım                       | 130 | 6,00           | 18,00           | 10,6308  | 2,40844        |
| Hayalperestlik                            | 130 | 4,00           | 10,00           | 5,6692   | 1,24756        |
| Psikosomatik belirtiler                   | 130 | 10,00          | 31,00           | 17,3000  | 4,70634        |
| Kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme | 130 | 2,00           | 7,00            | 4,7752   | 1,41004        |
| Tartışmalara katılabilme becerisi         | 130 | 2,00           | 8,00            | 4,6953   | 1,17175        |
| Ana – Baba İle İlişki                     | 130 | 3,00           | 19,00           | 15,3798  | 2,96542        |
| Baba İle İlişki                           | 130 | 1,00           | 26,00           | 14,6124  | 3,92628        |
| Psişik İzolasyon                          | 130 | 2,00           | 4,00            | 2,3178   | ,54252         |

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. İşletmelerde Çalışan Kişilerin Yetişkinlik Seviyeleri

Benlik Saygısı kişilerin yaşamının belirli dönemlerinde ( 0-2 yaş; 2-6 yaş; 6 yaş ve ergenlik arası) şekillenmeye başlıyor olup olup özünde ‘ yetkinlik’ ve ‘ değerlilik’ kavramlarının bileşkesini barındırır.

Kişiler 0-2 yaş arası anneden ‘değerlilik’ alıyor olup, 2-6 yaş arası da babadan ‘ yetkinlik ‘ kazanma süreci ile birlikte özsaygı gelişimi devam eder.

Çalışmanın yapıldığı Vakko işletmesinde yetişkin seviyesinde kişiler üzerinde benlik saygısı ölçeği değerlendirmeye alınmıştır.Daha yalın ve net ifade etmek amacıyla yetişkinlik kavramı kapsamında geliştirilmiş modelleri tanıtmak istedim.

#### 2.2. Yetişkinlik Tanımı

Yetişkin tanımı öncesi, yetişkin eğitimleri açısından konuya yaklaşacak olursak, yetişkinler yeteneklerini geliştirmek, bilgilerini artırmak ve kendi iş kollarında verimliliklerini ve performanslarını üst seviyeye çıkarmak için sistemli ve düzenli eğitim süreçlerine ihtiyaç duyar.Yetişkin eğitiminde felsefi boyut da ele alınacak kritik bir süreçtir.eğitim planlamasında yetişkin tanımı, yetişkinin kim olduğu ve özellikleri titizlikle incelenerek aksiyon alınmalıdır.<sup>2</sup>

Bireyin yetişkin olarak isimlendirilme kriterleri arasında birinci sırada yaş gelmektedir, diyebiliriz. Hukuk kapsamında ise tanımlanmış bir yaş rakamını aşmış kişiler yetişkin tanımı kapsamına alınır. Bu kapsamda belirlenmiş yaş limitlerinin de yeterli olmayabileceğini söyleyebiliriz. Ruhsal açıdan olgunluk dönemi ise bireylere ve sosyal topluluklara göre farklılaşacaktır. Temel ayırım kriteri, sosyal ortamda üzerine aldığı kimliğine ait sorumlulukları ve görevleri bilinçli bir şekilde üzerine almak ve benimsemektir.

---

<sup>2</sup> Taha Yazar, Yetişkin Eğitiminde Hedef Kitle,Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, Diyarbakır, Yıl 4, Sayı 7 ,Nisan 2012, s. 1,

Özetle yetişkin kavramı tanımlandığında, hukukça belirlenmiş yaşın üzerinde, ruhsal açıdan erişkinlik dönemini gerçekleştirmiş, toplumsal kimliğini benimsemiş ,sorumluluklarının bilinçli bir şekilde farkında olarak üzerine almış birey olarak ifade edilir.

Yetişkin eğitimleri açısından konuya yaklaşırsa, yetişkinler yeteneklerini geliştirmek, bilgilerini artırmak ve kendi iş kollarında verimliliklerini ve performanslarını üst seviyeye çıkarmak için sistemli ve düzenli eğitim süreçlerine ihtiyaç duyar.Yetişkin eğitiminde felsefi boyut da ele alınacak kritik bir süreçtir.Eğitim planlamasında yetişkin tanımı, yetişkinin kim olduğu ve özellikleri titizlikle incelenerek aksiyon alınmalıdır.

### **2.3. Benlik Saygısı ve Etkileyen Etkenler**

Akademik kaynaklar incelendiğinde, benlik saygısının özsaygı ( self esteem) ve benlik kavramı ile yüksek oranda bağlantılı olduğu tespit edilmiş ve bu kavramın çok iyi ifade edilebilmesi için öncelikle benlik kavramı detaylı olarak tanımlanmaya çalışılmıştır.

Benlik Saygısı, bireyin kendini değerli, gayretli, etkili ve hedeflerini gerçekleyen hissetmesidir. Kişiler yaşam döngüsü içinde belirli zamanlarda kendini değerlendirme seansları gerçekleştirirler. Kendini değerlendirme sonucu kendi öznel değerlerini ortaya çıkarır ve benimser.

Benlik saygısının doğması ve gelişiminde , başkaları tarafından beğenilen ve sevilen olma, toplumsal çevrede saygınlık kazanma, diğer bireylere özge kendini daha değerli hissetme,kendni daha yetkin ve yetenekli, yaratıcı görme, kendi bedensel özelliklerini kabul ve benimseme esas olan etkenlerdir .

Benlik Saygısı düzeyi, bireyin sosyal çevre , devam ettiği eğitim kurumu ve çalıştığı işyerindeki performans ve yetkinliğini, problemlerin üstesinden gelme etkinliğini, yakın çevre ilişkilerinin gelişmesini etkiler. Benlik Saygısı düzeyini yeterince üst noktada ve sürdürülebilir olarak sürdüren bireyler, etkinlik ve enerjilikle uyumlanır ( özgüvenli kişilik) . Ters durumda olan bireyler kişiler ise etkinlik ve enerjililiğini kaybetmiş , kendilerine güvenmeyen, hatta kendini utanç verici değersiz ve çaresiz hisseden, başarı ve becerileri azalmış kişilerdir.



Benlik saygısı gelişiminin kaynakları :

1. Farklı kişilerin saygısı
2. Yeterlilik
3. Kendilik (bu iki kaynağı kendisi açısından değerlendirmek)

Farklı kişilerin(başkalarının) saygısı , olumlu duygusal etkileşimi ve devam eden süreçlerde kişide kendini sevmeyi (self love) maksimize etmeye çalışır. Bunların sonucunda duygusal kendilik ve bireysel egemenlik ortaya çıkar.

Başkalarının duyguları, düşünceleri,fikirleri, varsayımları , kendiliğin iç ruhsal yapısının parçası olur. <sup>3</sup>

Ebeveynler , ergen bireyin özsaygı gelişiminde oldukça kritik öneme sahiptir. Pozitif veya negatif olarak ergenin benlik saygısı gelişimine tesir ederler.

Ergen bireyin davranışları karşısında gerektiğinde kuralları öğretme, hatırlatma, onlara özgürlük alanları tanıma, problemler karşısında ihtiyaç duyduğunda destek olma, problemlerini çözümda katkıda bulunma,sevmek ve sevilme değerlerini üst seviyede aşılama bu evrede benlik saygısı gelişiminde anahtar rol oynamaktadır.

İki tür yaklaşımdan söz edilebilir. Bazı anne babalar bu konuda otoriter yaklaşımı benimserken ( ergen = çocuk) ,demokratik yaklaşımı benimseyen anne babalar ise ergen = birey görüşünde olup, çocuklarını büyüyen ve sürekli gelişen , kimlik sahibi birey olarak algırlar. Ergenin hatalarını ve başarılarını, bireysellik sürecinin doğal bir çıktısı olarak varsayarlar .

Demokratik aile içinde yaşayan ergenler eğitim hayatında görece daha başarılı olup, problemlerle karşılaştıklarında kolayca çözümlenip, değişik sosyal çevrelerde yüksek uyumlu ve görece yüksek özsaygı düzeyine gelirler.

---

<sup>3</sup> İsa Özkan - *Düşünen Adam*, dusunenadamdergisi.org. (Erişim Tarihi : 24.05.2019)

Anne baba davranışlarının özsaygı üzerinde etkisini belirlemek ve yorumlamak için yapılan bir analizde, otoriter ebeveynlerin çocuklarının düşük benlik saygısı düzeyinde oldukları görülmüştür.

Belirli yaş aralığı ergenlerde yapılan incelemede anne babaların çocuklarına karşı gösterdikleri davranış modelleri ile ergenlik dönemlerinde benlik saygısı üzerine yüksek oranda etki ettikleri ortaya çıkmıştır. <sup>4</sup>

### **2.3.1. Benlik Kavramı**

Davranışın en kritik belirleyicisi ve yordayıcısı olan benlik, kişinin kendisini algılamasıdır diye tarif edilebilir. Benlik, çevresel etkileşimle ortaya çıkar. Bireyin çevre algısı buna göre oluşur ve şekillenir.

Özsaygı bireyin, özdeğerleme sonucu vardığı benlik kavramını netleştirip onayladıktan sonra ulaştığı kendini beğenme durumu olup, kendini değerli görme, sevilabilir ve saygın bulma, kendinden memnun olma ve kendine samimi olmayı sağlayan pozitif bir ruh halidir.

Sosyal uyumlanması hızlı ve yüksek olan , kreatif, sağlıklı yaşayan ve koyduğu hedefleri gerçekleyen , özgüvenli, kendini rahatça ifade eden bireyler benlik saygısı yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Özsaygısı yüksek olan bireyler, çevresindeki diğer insanlara karşı daha etkin bir etki oluşturmak ve çarpıcı görünmek için gayret sarfederler. İnsanların pek çoğu bu kişilere yakın olmak, onlarla beraber olmak ister. Endişe duyan bireyler de diğer insanlar üzerinde etki bırakmadığını düşünenlerdir.

Fiziksel ve bedensel imaj, cinsel hareketlerini, toplumsal ilişkilerini ve emosyonel durumlarını , yeme içme alışkanlıklarını da netleştirir.

Bireylerin dış görünüşü ve fiziğine ilişkin negatif içsel imajı kendisinde sosyal kaygı yaratabilir. Bu durumdaki çoğu kişiler değerliliklerine ve toplumdaki diğer kişiler

---

<sup>4</sup> Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir *Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* ,Kırşehir,Aralık 2013,Cilt:14,Sayı: 3, s.95,109.

içindeki önemine ilişkin negatif inanışlara sahiptirler. Özdeğerlilik ve özönem duyguları düşüktür. Ancak bu düşünce durumu süreklilik göstermez. Özdeğerleme yaptıkları, yalnızlık alanında kendi değerliliklerini sorguladıkları farklı zaman dilimlerinde olumlu düşünceleri yakalayabilirler.

S. Freud, bazı depresif işaretlerin içinde negatif benlik değerlemelerini görmüş ve kognitif yaklaşımlarla sürdürülebilirliği sağlanmıştır.

Düşük benlik saygısı seviyesi ile toplumsal endişe seviyesi arası korelasyona yönelik bazı bulgular elde edilmesine rağmen bu bulguları ileri taşıyacak belirli yeterlilikte inceleme bulunamamıştır.

Farklı kaynaklarda benlik saygısı düzeyinin sosyoekonomik parametrelerden etkilendiği üzerinde bulgulara rastlanmıştır.

Yine farklı araştırmalar içeren farklı kaynaklarda, depresyona düşme belirtileri ile özsaygı ve beden imajı arasında negatif korelasyon olması ile ilgili sonuçlara da rastlanmıştır.<sup>5</sup>

Psikoloji bilimi içinde James eserlerinde, benlik kavramının "bilen benlik (self as knower)" ve "bilinen benlik (self as known)" olarak iki fazda değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Konu, bilginin nesnesi ise benlik bilime taşındığında "nesne" halini alır. Esas olarak, psikolojinin ana teması benliktir.

James' e göre insanlar birçok benliğe sahiptir. Bunlar,  
Maddi benlik ( beden, aile, ev, mal mülk)  
Sosyal Benlik (kendisi hakkında çevreden edindiği bilgiler)  
Manevi Benlik ( öznel,içsel varlık, eğilimler)  
Saf Ben ( saf ego) (psikolojinin dışında olduğu varsayılır)

---

<sup>5</sup> Halil Özcan vd., '*Journal of Mood Disorders* ',Yerküre Tanıtım ve Yayıncılık Hizmetleri ,2013. Cilt:3,Sayı:3,s.107.

Kişiler sosyal çevre içinde ve etkileşimde olduğu kişiler arasında farklı bir izlenim oluşturmak için değişik tipte maskeler kullanarak farklı rollere bürünmektedirler. Bu maskeler zaman içinde kullanıldıkça kişinin benlikleri haline gelmektedirler. Hayatın zorlukları ve problemleri karşısında güçlü durmak, bazı durumlarda yetkinliklerini ve yeterliliklerini abartmak, olduğundan farklı görünmeye çalışarak özellikle iş yaşamının ağır koşullarında ve yıpratıcı çarklarında dengede ve güçlü kalabilmek için bu maskeler sanki bireyler üzerinde koruyucu kalkan gibi yapışıp kalabilmekte, devam eden süreçlerde de yaşam felsefesi haline gelmektedir.

Toplumsal etkileşimde en kritik faktörlerden birisi de kişilerin iletişimde olduğu bireyler üzerinde oluşturacakları imajları yönetmek amaçlı ortaya koydukları davranışları tanımlayan bireyselini ortaya çıkarmaktır.

Kişilerin kalıcı ve belirli düzene sahip toplumsal etkileşimi başarmaları için kendilerini doğru ve etkin bir şekilde sunmaları, ortaya koymaları , ilaveten diğer etkileşimde olduğu bireylerin kendin sunumlarını da doğru okumaları, anlamlandırmaları ve algıda seçicilik yaratmaları önemlidir. Bu bahsettiğimiz önemli bir yetkinliktir.

Özetle, etkin toplumsal ve bireysel etkileşimin ana teması, bireyin özünü ifade eden ve edecek olan , kendi hikayesine ait hareketlerini ve tutumlarını planlama, konsolide etme ve yönetme yetkinliği olup, önemle ifade ettiğimiz etkin bir toplumsal ve bireyler arası etkileşimin ana temasıdır.

Bireyler grup içinde, işyerinde, toplumsal bir alana adım atarken, ilk aşamada ortama uyumlu olan profilleri tarif etmeye çalışır, devamında bu profilin bireysel kendilik ifade şekillerini yorumlar ve düşünsel olarak hayal ederler. Son aşamada da profilin karakteri ortaya çıkarma ve yansıtma amaçlı hikayeler yazılır.. Bu hikayeler, eş zamanlı olarak bireylerin davranış setlerini, toplumsal çevreyi etkileyen ve kendini ifade eden tutum ve hareketleri hakkındaki detayları da anlatır.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Hasan Bacanlı, Sosyal İlişkilerde Benlik: Kendini Ayarlamanın Psikolojisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Ankara ,1990, s.4,8,10,11. **(Yayımlanmış Doktora Tezi)**

Kişinin benliğinin zayıf olması durumunda zamanla çevresindeki diğer insanların düşünceleri daha değerli ve üzerinde yorum yapmaya değer hale gelebilir. Devam eden süreçlerde bu durum kontrol edilemediğinde kişi tamamen hayatını ve yaşam evrelerini diğer kişilerin düşünce ve yorumlarına göre yönetmeye başlar ve bu süreç yaşam döngüsünde devam edebilir.

Bu durumun olumlu görülebilecek yanı ise , çevredeki kişilerle etkileşim sonrası gelişim alanlarını tespit ederek onları güçlü alanlar hale getirecek fırsatları yakalayabilmektir.

Güçlü benlik olgusu geliştirmek, salt bireysel düşünceleri geçerli kılmak ve onlara sahip çıkmak yerine kuvvetli bir kimliğe sahip olmak ve bu kimliği sürdürülebilir kılmaktır. Gizli alanların (kişinin kendisinin bilip başkalarının bilmediği gerçekler ) ve kör alanların ( başkalarının bilip kişinin kendisinin bilmediği gerçekler) belirlenerek onlarla yüzleşip değiştirme yönünde adım atmak anlamına da gelir.Bunun bir diğer açıklaması da , pozitif ve negatif yönlerin olduğunu görerek “Ben güçsüz bir insanım” söylemini bırakıp “Benim zayıf yönlerim var ama ben bunu değiştirebilecek tek kişiyim” söylemine gelebilmektir.

Çevredeki kişilerin ( iş ortamı, yakın arkadaşlar, aile) diğerleriyle ilgili duygu, düşünce, davranış ve beklentisi, kişilerin tutum ve davranışlarının bazını oluşturur. “Elalem, çevre ne der, nasıl karşılar, onlara bunu nasıl anlatırız ?” ifadesi, yaşamda başkalarının değer ve düşüncelerini kendi değerleri, duygu ve düşüncelerine karşı daha baskın tutuyor, anlamını taşıyacaktır. Böyle devam edildiği sürece, kendi kişilik gelişiminde başkalarının değerlerini ve yargılarını referans almaya giden bir yapıya esir olunacaktır, anlamına da gelebilir.

Yaşamın ilk evrelerinden beri benzer yaklaşım ve oluşumların etkisi altında kalınabilir.Örneğin , bir anne çocuğuna bir eşyaya hasar verdiği için “Sen ne kadar sakar birisin” diyorsa çocuk “Annem benim sakar olduğumu düşünüyor, demek ki ben sakar bir insanım” diye yorum geliştirerek içe dönük düşüncelere yönelebilir.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Nesrin Yazar, 'Ayna Benlik' (**n**) beyin, <https://nbeyin.com.tr/ayna-benlik/>,(Erişim tarihi:12.05.2019)

Farklı kaynaklarda geçen yüzyıldan başlayarak genel benlik saygısı araştırmalarına odaklanılmıştır. Dış görünüm veya toplumsal yeterlilik ve kabulün içinde yer aldığı benlik saygısı olarak mı yoksa benliğin klasik ve olağan bir değerlemesi olarak mı yapılacağı halen üzerinde tartışılan bir konudur.

Benlik saygısı “bir kişinin bütun olarak benliğe karşı olumlu ya da olumsuz tutumu” na işaret eder.Rosenberg’in tanımı kapsamında benlik saygısı, bireyin kendisi ile ilgili değerlilik ve yeterlilik , beğerlilik ve kabul etme düzeylerini iğerir. 20.yüzyılın 80’ li yıllarında, psikoloji alanında çalışan akademisyenler benlik saygısının çok boyutluluğu üzerine popülaritesi giderek artan çok sayıda çalışmalar yapmıştır.

Rosenberg’ e göre bireyin kendini yeterli ve değerli görmek şeklinde ifade ettiği özsaygı kavramı, kişiler bazında tutarlılığın önemli bir bileşeni olarak varsayılır.

Pozitif benlik saygısı ruhsal sağlığın gerekli bir özelliği olarak görülmeginin yanında sağlık ve sosyal davranış alanında koruyucu bir faktör olarak da görülmektedir.<sup>8</sup>

### **2.3.2. İşletmelerde Verimliliğin Önemi**

İşletme içi ve işletme dışı olarak iki temel grupta işletme verimliliğine etki eden faktörleri sıralanabilir.

İşletme verimliliğini etkileyen ‘ İçi Faktörler’ , işletme yönetimince denetlenebilen; ‘ Dış Faktörler’ ise denetlenemeyen unsurlardır.

İçi faktörler de iç bünyede çabuk değişemeyen ‘ Katı(rijid) Faktörler’ ve çabuk değiştirilebilen ‘ Esnek (flexible) Faktörler ‘ olarak iki gruba ayrılır.

Firmalarda görev yapan üst yönetimlerin kritik görevi, kontrol edilemeyen veya edilmesi zor değişkenleri de değerlendirme sürecine dahil ederek işletme dahilindeki

---

<sup>8</sup> Özge Erarlan ,Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Sağamlık İle Depresif Belirtiler ve Yaşam Memnuniyeti Arası İlişkide Benlik Saygısı, Pozitif Dünya Görüşü ve Umudun Aracı Rolünün İncelenmesi,Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara,2014,s.56.(**Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi**)

iç değişkenlerin optimum bileşimini belirlemek, zamanla geliştirerek izlemek ve kontrol altında tutmaktır.

Kapsam dahilindeki iç ve dış değişkenlerin analiz edilmesi ve daha iyi hale getirilmesi ile ilgili aksiyonlar düzenli bir şekilde uygulanırsa, o işletmede verimlilik ve hedef belirleme esaslarına göre hareket edildiğinden ve denetim altında sürdürülebilir kılındığından söz edilebilir.<sup>9</sup>

Verimliliğe etki eden değişkenler iki ana gruptadır:

### **2.3.2.1. İç (denetlenebilen) faktörler**

- a) Ürün (product- output)
- b) Fabrika ve Ekipman
- c) Teknolojik gelişimler
- d) Ham Madde , Yarı Mamul, Ekipman ve Enerji
- e) İnsan faktörü
- f) Organizasyon ve Kurulu Sistemler
- g) İş Metodolojileri
- h) Yönetim Sistemleri

### **2.3.2.2. Dış (denetlenemeyen) faktörler**

- a) Yapısal Ayarlamalar
- b) Ekonomi Alanında Değişkenlikler
- c) Ülke kapsamında sosyal ve demografik değişkenlikler
- d) Doğal Kaynaklar ve Bitki Örtüsü
- e) İnsan Gücü ve İşçilik
- f) Arazi ve Alanlar
- g) Enerji Yayılımı ve Etkin Kullanımı
- h) Hammadde Kaynaklarının Potansiyeli) Hükümet Politikalarıve Altyapı

Potansiyeli<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> '100 Soruda İşletmeler İçin Verimlilik ' , MPM-Anka Yayınları, Ankara, Ekim 2011, s. 26-30

<sup>10</sup> Mücella Güner ve Önder Yücel, 'Tekstil ve Mühendis Konfeksiyon İşletmelerinde Verimlilik Geliştirici Uygulamalar ' , *Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği, Journal of Textiles and Engineer* ,İzmir,Eylül 2014,Cilt 21, Sayı: 95 ,s.32.

### 2.3.3. İşletmelerde Performans Değerlendirme Süreçlerinde İş Koçluğu Uygulaması

Tez konusu içeriğinde işletmelerde verimlilik esası hedef alındığı için verimlilik gibi geniş bir kavram sadece ölçeklerle değil, ölçeklerin söylemedikleriyle de ilave destek uygulamalar sayesinde geniş bir alanda analiz edilebilme şansı bulur. Bunlardan en önemlilerinden birisi de işletmelerde endüstriyel psikologlar ve iş koçlarıdır.

İşletmelerde , günümüz tam rekabet koşullarında bir iş koçluğu / mentorluğu lüks olmaktan öte kaçınılmaz hale gelmiştir, zorunlu ihtiyaç haline gelmiştir.Global ticaretin acımasız koşullarında yeni ve farklı iş yapış şekilleri uygulanma zorunluluğu da kaçınılmaz olmuştur. Günümüzde iyi bir marka olmanız gelecekte başarının devamını malesef sağlayacak bir etken olamayacaktır. İlaveten çalışanların davranış stilleri, motivasyon ve bağlılıkları,kişi ile kurum değerlerinin eşleşmesi de kritik seviyede önemli hale gelmiştir.

90'lı yıllardan günümüze kadar, son 5 asır kapsamında gerçekleşenden çok daha fazla bilgi sistemleri gelişmiştir. Artık bilgisayar ve iletişime çok daha fazla ilgi göstererek yatırımlarını bu yöne kaydırmaktadırlar.Ürünün yerini ve önemini ' Bilgi' almış olup giderek de hızlanmaktadır.

İş koçluğu da bu kapsamda son yıllarda fazlaca önem kazanmıştır.

Günümüz rekabet koşullarında tutunmak ve yukarı sıçramak için tek başına ne bildiğiniz hiç kuşkusuz tek başına yetmeyecektir. İşinizde uzman ve 1 numara olmalı, eşzamanlı olarak da işin 'fleksible olma - esnek olma ' kısmında diğerlerinden farklılaşmak gerekir.

Şirketler için çalışanın kişisel gelişimine ve hedefleri yakalamasına destek olmak çalışanın iş akdini feshetmekten ve böylece farklı risklere maruz kalmaktan çok daha ucuzdur.

Özetle, koçluk ve mentorluk sistemi şirketin para kazanmasını sağlar.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Debra Benton , *Ceo Koçunun Sırları* , İstanbul,Nisan 2007 , s.12.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.<sup>12</sup>

### 3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın İstanbul ili Esenyurt ilçesi Vakko Üretim Merkezi'nde çalışan 130 kişilik katılımcıdan oluşan konfeksiyon işçilerine uygulanması planlanmıştır.

### 3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların sosyo demografik bilgileri toplamak için Kişisel Bilgi Formu, benlik saygısını ölçmek amacıyla Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılacaktır.

#### 3.3.1. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği:

#### GÜVENİRLİK

Araştırmada kullanılan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin 10 maddelik Benlik Saygısı alt boyutunun güvenirlik analizleri yapılarak Tablo 7' de gösterilmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucuna Rosenberg Benlik Saygısı (Özsaygı) Ölçeğine ait Benlik Saygısı alt boyutunun Cronbach Alfa değeri  $\alpha = 0,777$  olarak yüksek oranda güvenilir bulunmuştur.

**Tablo 7 - Rosenberg Benlik Saygısı (Özsaygı) Ölçeği Benlik Saygısı Alt Boyutu Güvenirlik Analizi Sonuçları**

| Değişken                        | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|------------------|
| Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği | ,777             |

Araştırmada kullanılan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin Kendilik Kavramının Sürekliliği, İnsanlara Güvenme, Eleştiriye Duyarlılık, Depresif Duygulanım, Hayalperestlik, Psikomotor Belirtiler, Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit

<sup>12</sup> Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara, 2015, s. 125.

Hissetme, Anne – Baba İle İlişki, Baba İle İlişki ve Psişik İzolasyon alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik sonuçları Tablo 8’ de gösterilmiştir.

**Tablo 8 - Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinde Alt Boyut Güvenilirlikleri**

| <b>Ölçek Alt Boyutu</b>                   | <b>Cronbach’s Alpha</b> |
|---|-------------------------|
| Kendilik kavramı devamlılığı              | .466                    |
| İnsanlara güven                           | .355                    |
| Eleştiriye duyarlı olma                   | .621                    |
| Depresif duygulanım                       | .756                    |
| Hayalperest olma                          | .495                    |
| Psiko somatik belirtiler                  | .801                    |
| Kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme | .582                    |
| Tartışmalara katılabilme becerisi         | .560                    |
| Ana – Baba İle İlişki                     | .636                    |
| Baba İle İlişki                           | .711                    |
| Psişik İzolasyon                          | .196                    |

Araştırmada kullanılacak istatistiksel analizleri belirlemek için araştırmada kullanılan ölçeklere normallik analizi yapılmıştır. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Benlik Saygısı alt boyutunun Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonucuna göre normal dağıldığı tespit edilmiştir. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin Kendilik Kavramının Sürekliliği, İnsanlara Güvenme, Eleştiriye Duyarlılık, Depresif Duygulanım, Hayalperestlik, Psikomotor Belirtiler, Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit Hissetme, Anne – Baba İle İlişki, Baba İle İlişki ve Psişik İzolasyon alt boyutlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonucuna göre alt boyutların normal dağılım göstermediği görülmüştür. Araştırma kapsamında çalışanlara ait verimlilik puanlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonucuna göre verimliliğin normal dağılım göstermediği görülmüştür. Tüm değişkenlere ait normallik testi istatistikleri Tablo 9’ da gösterilmiştir.

**Tablo 9 - Araştırmada Kullanılan Değişkenlere Ait Normallik Analizi Sonuçları**

| Değişken                                  | Kolmogorov-Smirnov |     |      |
|---|--------------------|-----|------|
|   | İstatistik         | n   | P    |
| Benlik Saygısı                            | ,078               | 130 | ,051 |
| Kendilik kavramının sürekliliği           | ,170               | 130 | ,000 |
| İnsanlara güvenme                         | ,228               | 130 | ,000 |
| Eleştiriye duyarlılık                     | ,129               | 130 | ,000 |
| Depresif duygulanım                       | ,139               | 130 | ,000 |
| Hayalperestlik                            | ,211               | 130 | ,000 |
| Psikosomatik belirtiler                   | ,097               | 130 | ,004 |
| Kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme | ,140               | 130 | ,000 |
| Tartışmalara katılabilme becerisi         | ,169               | 130 | ,000 |
| Ana – Baba İle İlişki                     | ,160               | 130 | ,000 |
| Baba İle İlişki                           | ,095               | 130 | ,006 |
| Psşik İzolasyon                           | ,436               | 130 | ,000 |
| Verimlilik                                | ,087               | 130 | ,017 |

Bundan sonra normal dağılım göstermeyen değişkenlerle ilgili analizlerde parametrik olmayan tekniklerin, normal dağılım gösteren değişkenler ile ilgili analizlerde parametrik tekniklerin kullanılması kararlaştırılmıştır. Bu süreçte normal dağılmayan değişkenler arası ilişkileri ortaya çıkarmak için Spearman Korelasyon Testi, ikili gruplar arasındaki değişkenlikleri netleştirmek için Mann Whitney U Testi ve ikiden fazla grup farklılıklarını belirlemek için Kruskal Wallis H Testi'nin yapılmasına karar verilmiştir. Normal dağılım gösteren değişkenlerde ise ikili gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek için Bağımsız Örneklem t Testi ve ikiden fazla grup farklılıklarını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

### 4.1.Korelasyon

Araştırmada korelasyona ait referanslar Cohen'e göredir.<sup>13</sup>

**Tablo 10** - Cohen'in Korelasyon Referans Değerleri

| Korelasyon Katsayısı | İlişki Gücü |
|----------------------|-------------|
| 0,10 – 0,29          | Zayıf       |
| 0,30 – 0,49          | Orta        |
| 0,50 – 1,00          | Güçlü       |

Araştırmada çalışanların Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'nden elde ettikleri benlik saygısı puanı ile verimlilik puanları arandaki ilişki Sperman Sıra Sayıları Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Hesaplanan istatistikler Tablo11' de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların benlik saygısı puanları ile verimlilik puanları arasında negatif orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $\rho=-0,384$ ,  $p=0,000<0,05$ ).

**Tablo 11** – Benlik Saygısı ve Verimlilik Korelasyon Testi Sonuçları

| Verimlilik     | n   | rho   | P     |
|----------------|-----|-------|-------|
| Benlik Saygısı | 130 | -,384 | ,000* |

\* 0,01 anlamlılık düzeyi (%99 güven aralığında ilişki var)

Araştırmada çalışanların çalışma yılı ile verimlilik puanları arandaki ilişki Sperman Sıra Sayıları Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Hesaplanan istatistikler Tablo 12' de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların çalışma yılı ile verimlilik puanları arasında her hangi bir doğrusal ilişki bulunamamıştır ( $\rho=-0,079$   $p=0,672>0,05$ ).

<sup>13</sup> Jacob Cohen, *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences 2nd Edition*, Lawrence Erlbaum Associates, New York, 1988, s. 113.

**Tablo 12 – Benlik Saygısı ve Çalışma Yılı Korelasyon Testi Sonuçları**

| Verimlilik   | n   | rho   | P    |
|--------------|-----|-------|------|
| Çalışma Yılı | 130 | -,079 | ,672 |

#### 4.2. Çoklu Grup Karşılaştırmaları

Araştırmaya katılan çalışanların Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Öz Saygı alt boyutu elde ettikleri benlik saygısı puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 13’ de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların benlik saygısı puanları ile eğitim seviyeleri kapsamında anlamlı farklılık bulunamamıştır ( $F=0,995$ ,  $p=0,423>0,05$ ).

**Tablo 13 – Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Öz Saygı Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| Değişken | Grup          | n   | Ortalama | Standart Sapma | F     | P    |
|----------|---------------|-----|----------|----------------|-------|------|
| Öz Saygı | İlkokul       | 38  | 31,4211  | 3,55369        | 0,995 | ,423 |
|          | Ortaokul      | 28  | 31,8214  | 5,07027        |       |      |
|          | Lise          | 45  | 32,6889  | 4,03295        |       |      |
|          | Ön lisans     | 6   | 32,6667  | 4,76095        |       |      |
|          | Lisans        | 11  | 33,5455  | 3,98406        |       |      |
|          | Yüksek Lisans | 2   | 36,0000  | 5,65685        |       |      |
|          | Toplam        | 130 | 32,2538  | 4,19359        |       |      |

Araştırma kapsamındaki çalışanların Rosenberg Özsaygı Ölçeği Kendilik Kavramının Sürekliliği, İnsanlara Güvenme, Eleştiriye Duyarlı Olma, Depresif Duygulanım, Hayalperest olma, Psikomotor Belirtiler, Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit Hissetme, Tartışmalara Katılma Becerisi, Anne – Baba İle İlişki, Baba İle İlişki ve Psikişik İzolasyon alt boyutlarının puan ortalamalarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amacıyla Kruskal Wallis Testi yapılmış olup sonuçlara ait dökümler Tablo 14’ de gösterilmiştir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların kendilik kavramının sürekliliği puanlarının eğitim seviyesine göre anlamlı farklılaşma olup olmadığını test amacıyla

Kruskal Wallis Testi Testi gerçekleştirilmiştir. Buna göre çalışanların kendilik kavramının sürekliliği puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 5,593, p=0,348 > 0,05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların insanlara güvenme puanlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amacıyla Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Buna göre çalışanların insanlara güvenme puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 1,767, p=0,880 > 0,05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların eleştiriye duyarlılık puanlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amacıyla Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların eleştiriye duyarlılık puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 12,044, p=0,034 < 0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için iki gruplar Mann Whitney U Testi ile karşılaştırmıştır. Buna göre ilkök ve lisans grubu arasında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların depresif duygulanım puanlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini test amaçlı Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların depresif duygulanım puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 3,455, p=0,630 > 0,05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların hayalperestlik puanlarının eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların hayalperestlik puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark ortaya konamamıştır. (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 5,475, p=0,361 > 0,05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların psikomotor belirtiler puanlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amaçlı Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların psikomotor belirtiler puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark ortaya konamamıştır (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 5,475, p=0,188>0,05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme puanlarının eğitim durumularına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amaçlı Kruskal Wallis H Testi Testi gerçekleştirilmiştir. Buna göre çalışanların kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 11,351, p=0,045<0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için iki gruplar Mann Whitney U Testi ile karşılaştırmıştır. Buna göre ilkököl ve lisans eğitimi almışlar arasında anlamlı sayılabilecek bir fark vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların tartışmalara katılma becerisi puanlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amaçlı olarak da Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların tartışmalara katılma becerisi puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 9,329, p=0,097>0,05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların anne baba ile ilişki puanlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amaçlı Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların anne baba ile ilişki puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 1,709, p=0,888>0,05$ ).

Araştırmaya katılan çalışanların baba ile ilişki puanlarının eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını test için Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların baba ile ilişki puanları ile eğitim seviyeleri kapsamında anlamlı bir farklılaşma ortaya konamamıştır.(İlkokul: n=38, Ortaokul:

n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 4,264, p=0,512 > 0,512$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların psişik izolasyon seviyesindeki puanlarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların psişik izolasyon puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (İlkokul: n=38, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=130) = 10,999, p=0,051 > 0,05$ ).

**Tablo 14 – Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Rosenberg Benlik Saygısı Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

| Değişken                        | Grup          | n   | S. O. | sd | X <sup>2</sup> | p    |
|---------------------------------|---------------|-----|-------|----|----------------|------|
| Kendilik Kavramının Sürekliliği | İlkokul       | 38  | 59.80 | 5  | 5,593          | ,348 |
|                                 | Ortaokul      | 28  | 75.32 |    |                |      |
|                                 | Lise          | 45  | 66.58 |    |                |      |
|                                 | Ön lisans     | 6   | 46.42 |    |                |      |
|                                 | Lisans        | 11  | 61.77 |    |                |      |
|                                 | Yüksek Lisans | 2   | 89.75 |    |                |      |
|                                 | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| İnsanlara Güvenme               | İlkokul       | 38  | 64.53 | 5  | 1,767          | ,880 |
|                                 | Ortaokul      | 28  | 62.75 |    |                |      |
|                                 | Lise          | 45  | 67.19 |    |                |      |
|                                 | Ön lisans     | 6   | 75.08 |    |                |      |
|                                 | Lisans        | 11  | 68.27 |    |                |      |
|                                 | Yüksek Lisans | 2   | 40.50 |    |                |      |
|                                 | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Eleştiriye Duyarlılık           | İlkokul       | 38  | 72.66 | 5  | 12,044         | ,034 |
|                                 | Ortaokul      | 28  | 67.66 |    |                |      |
|                                 | Lise          | 45  | 67.76 |    |                |      |
|                                 | Ön lisans     | 6   | 45.75 |    |                |      |
|                                 | Lisans        | 11  | 33.55 |    |                |      |
|                                 | Yüksek Lisans | 2   | 83.50 |    |                |      |
|                                 | Toplam        | 130 |       |    |                |      |



| Değişken                                  | Grup          | n   | S. O. | sd | X <sup>2</sup> | p    |
|---|---------------|-----|-------|----|----------------|------|
| Depresif Duygulanım                       | İlkokul       | 38  | 69.39 | 5  | 3,455          | ,630 |
|   | Ortaokul      | 28  | 67.55 |    |                |      |
|   | Lise          | 45  | 65.61 |    |                |      |
|   | Ön lisans     | 6   | 59.75 |    |                |      |
|   | Lisans        | 11  | 56.59 |    |                |      |
|   | Yüksek Lisans | 2   | 26.50 |    |                |      |
|   | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Hayalperestlik                            | İlkokul       | 38  | 64.20 | 5  | 5,475          | ,361 |
|   | Ortaokul      | 28  | 54.59 |    |                |      |
|   | Lise          | 45  | 71.68 |    |                |      |
|   | Ön lisans     | 6   | 80.67 |    |                |      |
|   | Lisans        | 11  | 67.41 |    |                |      |
|   | Yüksek Lisans | 2   | 48.00 |    |                |      |
|   | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Psikomotor Belirtiler                     | İlkokul       | 38  | 63.64 | 5  | 7,471          | ,188 |
|   | Ortaokul      | 28  | 65.70 |    |                |      |
|   | Lise          | 45  | 71.86 |    |                |      |
|   | Ön lisans     | 6   | 67.17 |    |                |      |
|   | Lisans        | 11  | 55.64 |    |                |      |
|   | Yüksek Lisans | 2   | 4.25  |    |                |      |
|   | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit Hissetme | İlkokul       | 38  | 75.12 | 5  | 11,351         | ,045 |
|   | Ortaokul      | 28  | 59.98 |    |                |      |
|   | Lise          | 45  | 70.33 |    |                |      |
|   | Ön lisans     | 6   | 49.00 |    |                |      |
|   | Lisans        | 11  | 39.18 |    |                |      |
|   | Yüksek Lisans | 2   | 45.50 |    |                |      |
|   | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Tartışmalara Katılma Becerisi             | İlkokul       | 38  | 58.51 | 5  | 9,329          | ,097 |
|   | Ortaokul      | 28  | 62.07 |    |                |      |
|   | Lise          | 45  | 64.32 |    |                |      |
|   | Ön lisans     | 6   | 80.92 |    |                |      |

| Değişken               | Grup          | n   | S. O. | sd | X <sup>2</sup> | p    |
|------------------------|---------------|-----|-------|----|----------------|------|
|                        | Lisans        | 11  | 93.27 |    |                |      |
|                        | Yüksek Lisans | 2   | 73.75 |    |                |      |
|                        | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Anne – Baba İle İlişki | İlkokul       | 38  | 59.58 | 5  | 1,709          | ,888 |
|                        | Ortaokul      | 28  | 65.39 |    |                |      |
|                        | Lise          | 45  | 68.57 |    |                |      |
|                        | Ön lisans     | 6   | 73.42 |    |                |      |
|                        | Lisans        | 11  | 70.00 |    |                |      |
|                        | Yüksek Lisans | 2   | 62.00 |    |                |      |
|                        | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Baba İle İlişki        | İlkokul       | 38  | 62.95 | 5  | 4,264          | ,512 |
|                        | Ortaokul      | 28  | 63.86 |    |                |      |
|                        | Lise          | 45  | 64.44 |    |                |      |
|                        | Ön lisans     | 6   | 84.58 |    |                |      |
|                        | Lisans        | 11  | 77.82 |    |                |      |
|                        | Yüksek Lisans | 2   | 35.75 |    |                |      |
|                        | Toplam        | 130 |       |    |                |      |
| Psikişik İzolasyon     | İlkokul       | 38  | 55.29 | 5  | 10,999         | ,051 |
|                        | Ortaokul      | 28  | 62.75 |    |                |      |
|                        | Lise          | 45  | 72.64 |    |                |      |
|                        | Ön lisans     | 6   | 68.00 |    |                |      |
|                        | Lisans        | 11  | 80.55 |    |                |      |
|                        | Yüksek Lisans | 2   | 47.00 |    |                |      |
|                        | Toplam        | 130 |       |    |                |      |

Araştırmaya katılan çalışanların verimlilik sonuçlarından aldığı puanların eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık tespit etmek için test amaçlı Kruskal Wallis Testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 15' de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların verimlilik puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir (İlkokul: n=37, Ortaokul: n=28, Lise: n=45, Ön Lisans: n=6, Lisans: n=11, Yüksek Lisans: n=2;  $X^2(N=129) = 2,744, p=0,739 > 0,05$ ).

**Tablo 15 – Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Verimlilik Puan Ortalamalarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

| Değişken   | Grup          | n   | S. O. | sd | X <sup>2</sup> | p    |
|------------|---------------|-----|-------|----|----------------|------|
| Verimlilik | İlkokul       | 38  | 66.53 | 5  | 2,744          | ,739 |
|            | Ortaokul      | 28  | 57.41 |    |                |      |
|            | Lise          | 45  | 69.03 |    |                |      |
|            | Ön lisans     | 6   | 70.92 |    |                |      |
|            | Lisans        | 11  | 61.00 |    |                |      |
|            | Yüksek Lisans | 2   | 88.25 |    |                |      |
|            | Toplam        | 130 |       |    |                |      |

Araştırmaya katılan çalışanların Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Öz Saygı alt boyutu elde ettikleri öz saygı puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Bağımsız Örneklem t Testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 16’ da gösterilmiştir. Buna göre çalışanların benlik saygısı puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=2,468$ ,  $p=0,015<0,05$ ).

**Tablo 16 - Çalışanların Cinsiyete Göre Benlik Saygısı Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları**

| Değişken | Grup  | N  | M       | Standart Sapma | t     | p    |
|----------|-------|----|---------|----------------|-------|------|
| Öz Saygı | Kadın | 50 | 33.3800 | 3.71917        | 2.468 | .015 |
|          | Erkek | 80 | 31.5500 | 4.33969        |       |      |

Araştırma kapsamındaki çalışanların Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Kendilik Kavramının Devamlılığı, İnsanlara Güven Duyma, Eleştiriye Duyarlı Olma, Depresif Duygulanım, Hayalperest Olma, Psikomotor Belirtiler, Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit Algılama, Tartışmalara Katılma Becerisi, Anne – Baba İle İlişki, Baba İle İlişki ve Psişik İzolasyon alt boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyet bazlı anlamlılığı olan farklılaşma oluşumunu test amaçlı Mann Whitney Testi yapılarak sonuçlar Tablo 11’ içeriğinde verilmiştir.

Araştırma kapsamındaki çalışanların kendilik kavramının sürekliliği puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test etmek

amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların kendilik kavramının sürekliliği puanları ile cinsiyet bazında anlamlı bir farklılaşma ortaya konamamıştır ( $U=1844.500$ ,  $z=-.766$ ,  $p=.444>0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların insanlara güvenme puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların insanlara güvenme puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $U=1726,000$ ,  $z=-1,381$ ,  $p=0,167>0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların eleştiriye duyarlılık puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların eleştiriye duyarlılık puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $U=1926,000$ ,  $z=-0,360$ ,  $p=0,719>0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların depresif duygulanım puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların depresif duygulanım puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $U=1671,000$ ,  $z=-1,590$ ,  $p=0,112>0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların hayalperestlik puanlarının cinsiyet bazlı farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların hayalperestlik puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $U=1861,500$ ,  $z=-0,691$ ,  $p=0,490>0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların psikomotor belirtiler puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların psikomotor belirtiler puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $U=1870,000$ ,  $z=-0,624$ ,  $p=0,533>0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $U=1801,500$ ,  $z=-0,969$ ,  $p=0,332>0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki çalışanların tartışmalara katılma becerisi puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların tartışmalara katılma becerisi puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (U=1625,000, z=-1.862, p=0,063>0.05).

Araştırma kapsamındaki çalışanların ebeveyn ile ilişkilerine ait puanlarının cinsiyet bazlı farklılaştırma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların anne baba ile ilişki puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (U=1835,500, z=-0,795, p=0,427>0.05).

Araştırmaya katılan çalışanların baba ile ilişkili puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların baba ile ilişki puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (U=1923,500, z=-0,368, p=0,713>0.05).

Araştırma kapsamındaki çalışanların psikik izolasyon puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi yapılmıştır. Buna göre çalışanların psikik izolasyon puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir (U=1755,000, z=-1,489, p=0,137>0.05).

**Tablo 17 - Çalışanların Cinsiyete Göre Rosenberg Benlik Saygısı Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları**

| Değişken                        | Grup  | N  | S.O.  | S.T.    | U        | Z      | p    |
|---------------------------------|-------|----|-------|---------|----------|--------|------|
| Kendilik Kavramının Sürekliliği | Kadın | 50 | 62.39 | 3119.50 | 1844.500 | -.766  | .444 |
|                                 | Erkek | 80 | 67.44 | 5395.50 |          |        |      |
| İnsanlara Güvenme               | Kadın | 50 | 60.02 | 3001.00 | 1726.000 | -1.381 | .167 |
|                                 | Erkek | 80 | 68.93 | 5514.00 |          |        |      |
| Eleştiriye Duyarlılık           | Kadın | 50 | 66.98 | 3349.00 | 1926.000 | -.360  | .719 |
|                                 | Erkek | 80 | 64.58 | 5166.00 |          |        |      |
| Depresif Duygulanım             | Kadın | 50 | 58.92 | 2946.00 | 1671.000 | -1.590 | .112 |
|                                 | Erkek | 80 | 69.61 | 5569.00 |          |        |      |
| Hayalperestlik                  | Kadın | 50 | 62.73 | 3136.50 | 1861.500 | -.691  | .490 |

|   |       |    |       |         |          |        |      |
|---|-------|----|-------|---------|----------|--------|------|
|   | Erkek | 80 | 67.23 | 5378.50 |          |        |      |
| Psikomotor Belirtiler                     | Kadın | 50 | 68.10 | 3405.00 | 1870.000 | -.624  | .533 |
|   | Erkek | 80 | 63.88 | 5110.00 |          |        |      |
| Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit Hissetme | Kadın | 50 | 69.47 | 3473.50 | 1801.500 | -.969  | .332 |
|   | Erkek | 80 | 63.02 | 5041.50 |          |        |      |
| Tartışmalara Katılma Becerisi             | Kadın | 50 | 58.00 | 2900.00 | 1625.000 | -1.862 | .063 |
|   | Erkek | 80 | 70.19 | 5615.00 |          |        |      |
| Anne – Baba İle İlişki                    | Kadın | 50 | 68.79 | 3439.50 | 1835.500 | -.795  | .427 |
|   | Erkek | 80 | 63.44 | 5075.50 |          |        |      |
| Baba İle İlişki                           | Kadın | 50 | 63.97 | 3198.50 | 1923.500 | -.368  | .713 |
|   | Erkek | 80 | 66.46 | 5316.50 |          |        |      |
| Psişik İzolasyon                          | Kadın | 50 | 70.40 | 3520.00 | 1755.000 | -1.489 | .137 |
|   | Erkek | 80 | 62.44 | 4995.00 |          |        |      |

Araştırma kapsamındaki çalışanların verimlilik puanlarının cinsiyet bazlı anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığını test amaçlı Mann Whitney Testi uygulanmıştır ve analiz sonuçları Tablo 18’ de gösterilmiştir. Buna göre çalışanların verimlilik puanları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir ( $U=1476,500$ ,  $z=-2,514$ ,  $p=0,012<0.05$ ).

**Tablo 18 - Çalışanların Cinsiyete Göre Verimlilik Puan Ortalamalarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları**

| Değişken   | Grup  | N  | S.O.  | S.T.    | U        | Z      | p    |
|------------|-------|----|-------|---------|----------|--------|------|
| Verimlilik | Kadın | 50 | 55.03 | 2751.50 | 1476.500 | -2.514 | .012 |
|            | Erkek | 80 | 72.04 | 5763.50 |          |        |      |

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **TARTIŞMA VE SONUÇ**

Bölüm içeriğinde bir tekstil işletmesinde çalışan yetişkinlerin verimlilik oranları ile benlik saygılarının incelenmesi ve araştırma bulguları literatür referanslı ele alınarak tartışma platformu oluşturulmuştur. Bu tartışma platformunda araştırma problemleri sıralaması esas alınmıştır.

Yapılan güvenirlik analizi sonucuna Rosenberg Özsaygı Ölçeğinin Benlik Saygısı alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri  $\alpha = 0,777$  olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Benlik Saygısı alt boyutunun Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonuçları referansıyla normal dağıldığı tespit edilmiştir. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin Kendilik Kavramının Sürekliliği, İnsanlara Güvenme, Eleştiriye Duyarlılık, Depresif Duygulanım, Hayalperestlik, Psikomotor Belirtiler, Kişiler Arası İlişkilerde Tehdit Hissetme, Anne – Baba İle İlişki, Baba İle İlişki ve Psişik İzolasyon alt boyutlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonucuna göre alt boyutların normal dağılım göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında çalışanlara ait verimlilik puanlarına ilişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonucuna göre verimliliğin normal dağılım göstermediği görülmüştür.

#### **5.1.Korelasyon**

Analize göre tekstil işletmesinde çalışanların benlik saygısı puanları ile verimlilik puanları arasında negatif orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür .

Tekstil işletmesinde çalışanların benlik saygısı değerleri düştükçe işlerinde daha verimli oldukları, daha verimli sonuçlar aldıkları tespit edilmiştir.

Bu sonuç işletmelerde pek çok yönden işveren ve yöneticiler için önemli bir girdi oluşturabilir ve çalışan verimliliği üzerinde daha farklı analizlerle desteklenebilir. Geleceğe yönelik hedef belirlemede ve işe alımlarda direkt bir gösterge olarak

kullanılmasa da farklı araştırma konularına baz teşkil edecek şekilde İnsan Kaynakları ve Yetenek Yönetimi Departmanları tarafından dikkate alınabilir.

İnsan Kaynakları ve Yetenek Yönetimi Departmanları işletme içinde bölüm yöneticileri ile benlik saygısı ve verimlilik -performans ilişkisi üzerine somut örneklerle detaylı çalışmalı ve yöneticilerle birlikte tekstil işçilerinin işletme içinde iş süreçleri geçişlerindeki davranış değişkenliklerini dönemsel olarak (ay başları, hafta içi ve hafta sonlarına doğru, tatil öncesi ve sonrası dönemler gibi ) masaya yatırmalıdır.

Yapılan çalışmada aynı tekstil işletmesinde değerlendirme kriterlerinin objektifliği de göze alınmış ve işletme yöneticileriyle performans analizleri üzerinde detaylı görüşmeler yapılmıştır. Kullanılan verimlilik katsayıları analitik olarak kullanılan şirketin kendisinin geliştirdiği bilgisayar yazılım sistemleri üzerinden doğrulanarak hesaplanmıştır. Bu yüzden benlik saygısı ve verimlilik ilişkisi üzerinde derinlemesine yorumlar yapılarak işletmeler için nasıl bir girdi kaynağı olarak kullanılabilirliği üzerine toplantılar yapılması ve farklı birimlerdeki yöneticilerin görüşlerinin alınması önümüzdeki dönemde önemli gündemlerimizden birisi olacaktır.

İlaveten, çalışanların çalışma yılı ile verimlilik puanları arasında her hangi bir doğrusal ilişki bulunamamıştır. Çalışma yılının doğrudan verimliliğe etkisi teorik olarak ispatlanamasa da uzun çalışma dönemlerinin getirdiği tecrübe ve liyakat bileşenleri çalışma performansı üzerine olumlu etki edeceği bu araştırmaya kadar kuvvetli derecede varsayılıyordu. Ancak bu çalışma ile bu hipotez de kendini doğrulamamıştır.

Çalışma yılı ile verimlilik arası korelasyon bulunamaması işletme sahiplerini farklı İnsan Kaynakları Yönetim Stratejilerine yönlendirebilir. Çalışma yılı arttıkça motivasyonu artırmak ve takdir duygusunu göstermek için işletme sahipleri ve yöneticiler çalışma yılı diğerlerine göre daha fazla olan çalışanları diğerlerine örnek gösterebilmekte hatta maaş üzerine ek ikramiyeler ile , hediyeler ile ödüllendirebilmektedir. Bu durumun diğer çalışanlar için de örnek teşkil edeceği varsayılır.

Araştırma sonuçları doğru yorumlanmazsa geleneksel düşünceden kaçış başlarsa çalışanlar üzerinde ters etki yaratarak verimlilikte negatif sonuçlar alınmaya başlayabilir. Bu durum işletmelerde kaotik sonuçlara yol açabilir.



Bu sonucu en doğru yorumlama şekli ölçüm yapılan çalışanlarla birebir görüşmeler yapılarak benlik saygısı alt başlıklarındaki her bir bölüme ait detay iletişiminin başlatılması ve endüstriyel psikologların devreye alınması ile mümkün olacaktır.

Endüstriyel psikologlar işletme ergonomik koşullarının da detaylı incelenmesiyle birlikte benlik saygısı alt ölçüklerini daha farklı yorumlamaya doğru gidebilir. Örneğin en verimli veya verimsiz olabilecek iş sonuçları , ortam şartları ve fiziksel çalışma koşulları uygunluğu veya uygunsuzluğu ile benlik saygısı ölçüğü sonuçlarını da saptıracak farklı sonuçlar türetebilir.

İşletmelerde işveren ve yöneticilerin dönem dönem İnsan Kaynağı olarak yeni profillerin işletmeye dahil etmeleri de pratik hayatta bunu doğrulayan bazı göstergelerden sayılabilir. Bazı şirketlerde 3-5 yıl çalışma aralığı ortalama olarak hesap edilebilmekte, bazı şirketlerde de bu sürelerin sonunda işletme içinde yer değişiklikleri de yapılarak verimliliğe etki edecek bir yeni bakış açısı kazandırılması düşünülmektedir. Bazı firmalar ise 50 yaşını dolduran ve en az 10 yıldır aynı firmada çalışan personelleri verimliliğe etkisinin düşeceği varsayımıyla emeklilik yaşını doldurduğunda zorunlu olarak iş akdi feshedebilmektedir.

Yapılan analizlerde çalışanların benlik saygısı ölçüm değerleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Genel görüş ve beklenti işyerlerinde eğitim seviyesi artışı ile benlik saygısı korelasyonunu pozitif yönde destekler görünse de bu çalışmada bu hipotez doğrulanmamış ve ilişki bulunamamıştır.

Buradan hareketle; eğitim seviyesi yükseldikçe benlik saygısının artması veya azalmasından bahsedemeyeceğiz. İşletmeler bu sonucu İnsan Kaynakları departmanları ile detay analizlerle araştırabilirler.

Yöneticiler bu sonuç referansı ile işletme içi eğitim ve kişisel gelişim faaliyetlerinden kesinlikle vazgeçmemelidirler. Özellikle kişisel gelişim ve liderlik , yöneticilik eğitimleri gerçekleştirildiğinde , alınacak sonuçlar itibarıyla özsaygı ölçüğündeki bileşenler üzerinde yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Özellikle bireysel koçluk ve mentorluk çalışmaları buna en güzel örnek gösterilebilir.

Çalışanların kendilik kavramının sürekliliği puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Buradan hareketle kendilik kavramlarının eğitim seviyesi ile bir ilişkisi olmaması konusu farklı biçimlerde yorumlanabilir. İşletmeler için bu konu kritik seviyede ve birincil öncelikte olmayıp İnsan Kaynakları Birimleri farklı kişilik testleriyle daha net sonuçlara ulaşabilir ancak bu testlerin de güvenilirliği oldukça düşük olabilir. Günümüzde popüler olan pek çok kişilik envanter testleri giderek önemini yitirmekte ve işletmeler akademik desteklere daha çok ihtiyaç duymaktadır.

Çalışanların insanlara güvenme üzerinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Eğitim seviyelerinin değişkenliğinin güven üzerine etkisi pozitif veya negatif anlamda ilişkili olmasa da kişisel gelişim eğitimleriyle güven konusunu ön plana çıkarmış kişilerin insanlara güven konusunda bilinçli olarak attığı ve atacağı adımlar bu konuda fark oluşturacak şekilde çalışanlara etki edebilir.

Çalışanların eleştiriye duyarlılık puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur Buna göre ilkokul ve lisans grubu arasında anlamlı bir fark vardır. Kişisel gelişim eğitimleriyle de özellikle etkin iletişim ve bireysel koçluk konularında çalışanlar eleştiriye daha duyarlı olabilmekte, empati kurarak ilişkilerde iş sonuçlarına ve yaşam tarzlarına etki edebilecek sonuçlara ulaşabilmektedir. İlaveten ilkokul ve lisans eğitimleriyle kişilik davranış örüntülerinde ve dışavurumlarda eğitime paralel pozitif dışavurumlar bizlerin de işletme ortamlarında gözlemlediğimiz ve onayladığımız kritiklerdendir.

Çalışanların depresif duygulanım testinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Eğitim seviyesi ile depresif duygulanım anlamlılığı kişisel gelişim çabalarıyla anlamlı bir yere oturabilir düşüncesindeyim.

Çalışanların kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için iki gruplar Mann Whitney U Testi ile karşılaştırmıştır. Buna göre ilkokul

ve lisans grubu arasında anlamlı bir fark vardır. Bu konu işletmelerde özellikle kalite standartlarının çok hassas aralıkta olduğu iş birimlerinde bir girdi olarak kullanılabilir.

Buna göre çalışanların tartışmalara katılma becerisinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Tartışmalara katılma becerileri eğitimden ziyade sosyal çevre etkisinin kişiler üzerindeki satın alım seviyeleri ile ilişkili olabilir. Bu konuda istendiğinde detay çalışmalar yapılabilir.

Çalışanların verimlilik oranları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuç işletmelerde kişisel gelişim ve verimlilik konularında özellikle İnsan Kaynakları ve Yetenek Yönetimi Departmanları için farklı incelemelere kapı açacaktır. Genel beklenti eğitim seviyesi ile verimlilik arası doğrusal korelasyon olmasına karşın , verimliliğin beklenen ve üst seviyelerde çıkması için işletme yöneticileri takdir, liyakat artırıcı aksiyonlar alma gibi konularda hassas bir bakış açısıyla yönetim teknik ve prensiplerini sorgulamalı bu konuda gerekirse akademisyenlerden destek istemelidir.

Buna göre çalışanların öz saygı puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur .İnsan Kaynakları Departmanları kadınlarda benlik saygısı yüksek iken verimliliğin düşeceği negatif trendine göre karar vermeden önce detay farklı ölçüm ve analizler yapılmalıdır.

Çalışanların kendilik kavramının sürekliliği puanları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. İşletmelerde öz söz birlikteliği ( integrity ) güven anlamında yöneticilerin çalışanlar ile, çalışanların da yöneticiler ile en kritik değeridir. Kendilik kavramında kişiler arasında tutarsızlık güven ile birlikte liyakat ve orta uzun vadede iş verimine etki edecektir. Eğitim seviyesinden ziyade kişilik gelişim evrelerinin ve benlik saygısı düzeyinin kendilik kavramı sürekliliğine etkisinden önemle söz edebiliriz. Eğitim süreçlerine dahil olunan dönem bu aşamada kişilik gelişimi için geç kalınan bir evrede yer almış olabilir. Kişisel gelişim ve farkındalık eğitimleri bu konuda sınırlı belirleyicilik gösterebilir.

Çalışanların insanlara güvenme üzerinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. İşletmelerde çalışanların birbirleri ile , çalışanların yöneticileri ile güven ilişkisi eğitimden çok kurum

kültürü, değerleri ve şirket yönetim prensip ve uygulamaları ile doğrudan bağlantılıdır diyebiliriz.

Çalışanların eleştiriye duyarlılık üzerinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir .İşletmelerde özellikle toplantılarda karar alma yönündeki gecikmelerde eleştiriye aşırı duyarlılıklar savunma , duvar örme ve karşısındakini kötüleme gibi iletişim zehirleri oluşturabilmektedir. Bu duyarlılığı gösterenlerde eğitim seviyesi farklılığı temel bir girdi olarak görülmemektedir.

Özellikle toplantılarda ve karar alma süreçlerinde toplantı yöneticileri ve işletme liderleri kişilerin ünvanlarından ve eğitim seviyelerinden bağımsız olarak toplantı katılımcısı kişiler üzerinde etkin yönetim becerileri göstermelidirler.

Kişilere geri bildirim verirken, eleştirirken, beklentilerini anlatırken, hedef tutturma yönünde yönlendirirken etkin iletişim teknikleri ve koçluk becerileri kullanarak toplantı katılımcılarını karar alma süreçlerine doğru çekebilmeli, yaratıcı bir ortam oluşturmalarını sağlayarak, stres hormonlarından uzak, dopamin , seratonin ağırlıklı bir atmosfer oluşturarak yaratıcı fikirlere zemin hazırlamalı ve katılımcıları savunma yapmaktan öte katılımcı olmaya ve verimli sonuç üretmeye teşvik etmelidirler.

Çalışanların depresif duygulanım üzerinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.Eğitim seviyesi ile depresif duygulanım arasında ilişkinin işletmelerde de görülmediği konular ağırlıklıdır. Kişilik gelişim farklılıkları ile daha çok etkin bir farklılık depresif duygulanım süreçlerinde etkili olmaktadır.

Çalışanların hayalperestlik üzerinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Eğitim seviyesi arttıkça daha realistik olunabilme varsayımı da bu çalışmada kendini doğrulamamıştır.

Bu sonuç işletmelerde yaratıcılık gerektiren branşlarda, tasarım gibi önemli iş süreçlerinde eğitim almış olan ile olmayan çalışanları değerlendirmede objektif bir değerlendirme imkanı verebilir.

İşletmelerde özellikle tasarım süreçlerinde çalışan kişiler için işletme yönetimleri her türlü pahalı ve teknolojik donanımı satın almakta, ofisleri serbest ve eğlenceli mekanlar haline getirerek kişilerin hayal güçlerini hareketlendirmeye çalışmaktadırlar. Yapılan analizlerde varılan sonuç işletmelerdeki bu tür bakış açısını destekler niteliktedir diyebiliriz.

Çalışanların kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme üzerinden alınan puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bu sonuç, işletmelerde eğitim seviyesi farklı olan kişilerin tehdit algısını hissetme, sürdürülebilir başarı ve verimlilik, işe bağlılık, liyakat konularında ne düşündükleri ve işe etkileri ile ilgili tehdit algılama potansiyelleri arasında bir değişkenlik olmayacağına işaret edebilir. Yöneticilik, liderlik ve yetkinlik/yetenek yönetimi konularında çalışanlar için önemli bir girdi olarak alınabilir.

Çalışanların tartışmalara katılma becerisi üzerinden aldıkları puanlar ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. İşletmelerde özellikle kritik karar alma toplantılarında yüksek eğitilmiş kişilerin eğitim almamış ancak saha tecrübesi olan, özgüvenli ve uygulama deneyimi yüksek olan kişiler karşısında kendilerini yeterince iyi ifade edemediği için şirketlerin yanlış kararlar verebildiği durumların çokluğunu göz ardı edemeyiz.

## **5.2. Karşılaştırma Analizleri**

Benlik saygısı ile ilgili araştırmalara da göz atacak olursak farklı alanlarda değişik sonuçlarla karşılaşabiliriz.

Şöyle ki :

Çeşitli kategorideki branş öğretmenlerinin akademik iyimserlikleri ve mesleki Özsaygı seviyeleri arasındaki korelasyonun analiz edilmesi sonucuna göre , Mesleki özsaygısı yüksek olan öğretmenler kendilerine ve eğitim verdiği kişilere , kişilerin özsaygı seviyesi ortalama üstü olduğunda akademik içeriği üst seviyede

gerçekleştirirler. Eşdeğer olarak akademik üst seviye içeriği bütünsel yetkinlik ve yeterliliği de destekleyecek, şeklinde bir hipotez doğruluğu ortaya çıkmıştır.<sup>14</sup>

Başka bir inceleme ise ;

Lise aşamasında eğitim gören öğrencilerin sporla aktif ilgilenen ve ilgilenmeyenler arasında benlik saygısı seviyeleri analiz edilmiştir. Araştırma kapsamına yaklaşık 300 öğrenci dahil edilmiştir. Sporla aktif ilgilenen ve ilgilenmeyenler öğrenciler arasında ilaveten kadın ve erkek şeklinde de 2 grup oluşturulmuştur. Coopersmith özsaygı ölçeği referans olarak alınmıştır. İstatistiksel analizler kapsamında, t testi ile yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  bulunmuştur.

Cinsiyete göre yapılan analizlerde ise, sporla aktif ilgilenen erkeklerin, spor la aktif ilgilenmeyen erkeklerden ve sporla aktif ilgilenen kız öğrencilerin de, sporla aktif ilgilenmeyen kız öğrencilere göre daha yüksek benlik saygısı değerine sahip oldukları ortaya çıkmıştır ( $p < 0,05$ ).<sup>15</sup>

Farklı bir inceleme ise; üniversitede eğitim gören öğrenciler kapsamında Benlik Saygı Düzeyi ile İlişkili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi konusunda yapılmıştır. Araştırmanın anket takımı, Adnan Menderes Üniversitesinde eğitim alan ilk ve sonuncu sınıfa devam eden öğrenciler içinden rasgele seçilmiş olup yaklaşık 1300 kişiye uygulanmıştır. Araştırmada bilgiler “Öğrenci Bilgi Formu” ve “Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği” referansıyla elde edilmiştir.

Analiz sonuçlarında kız öğrencilerin özsaygı seviyeleri erkeklere göre daha üst seviyede tespit edilmiştir. ( Bu tez kapsamında da örneklem sayımız çok daha düşük olması durumunda dahi (130 olarak alındığında) benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kadın işçilerde özsaygı seviyesi erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır).

---

<sup>14</sup> Hülya Katanalp Biroğul ve Engin Deniz, 'Farklı Branş Öğretmenlerinin Akademik İyimselikleri ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi', *Elementary Education Online*, Düzce, 2017, s.1,2.( Erişim Tarihi :15.05.2019)

<sup>15</sup> Cihan Bingöl ve Ufuk Alpkaya, 'Spor Yapan ve Spor yapmayan Lise Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerinin İncelenmesi', *Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, İstanbul, Haziran 2016, Cilt :1, Sayı: 1, s.34.

Üniversitede öğrenim gören öğrencilerin özsaygı seviyeleri 2 yıl olarak eğitim veren okullara göre daha yüksek tespit edilmiştir. ( Bu tez kapsamında eğitim düzeyi ile benlik saygısı seviyesi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Burada aldığımız örneklem sayısı 130 olduğu için ilişki bulunamama açısından bir etken olma ihtimali vardır. Örneklem sayısı farklı çalışmalarda artırılarak tekrar ölçek üzerinde değerlendirme yapılabilir).

Son sınıf öğrencilerinin özsaygı değerleri ilk sınıf öğrencilere kıyasla yukarıda tespit edilmiştir.

İlaveten yapılan araştırmada, maddi problemi olmayan öğrencilerin maddi problemi olanlara görece özsaygı seviyeleri daha yüksek bulunmuştur.

Aynı araştırma kapsamında gelecekte ve yaşamından memnun olanların olmayanlara görece benlik saygısı seviyeleri daha yukarıda tespit edilmiştir.

Öte yandan, evli veya bekar olma, sağlık sigortası, iş sahibi olup olmama, yaşanılan bölge, özsaygı üzerinde bir değişkenlik göstermemiştir.

Araştırma sonucunu özetlersek, eğitim alan kişilerin yaşadığı sosyal ortamın daha iyi olmasına çalışılması faydalı olacaktır. Benlik saygısı değeri kişilerin maddi yetersizlikleri ile ilişkili çıkmıştır. Bu nedenle üniversitede eğitim alan öğrencilerin burs alması veya part time işlerde çalışması özsaygı kazanımı açısından ilişkili olarak görülmüştür. Öğrencilerde geleceğe güvenle bakış içinde olmaları benlik saygısı puanlarına olumlu ve yükseltici yönde etki etmektedir.<sup>16</sup>

Farklı bir çalışmada üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarıyla ( yaşamdan haz duyma, daha fazla olumlu hisler taşıma) benlik saygısı seviyesi arası bağlantı araştırılmıştır. Analizler tamamlandığında, üniversitede eğitim alanların öznel iyi oluşları kapsamında benlik saygısı seviyelerinin yüksekliği kritik seviyede önemlidir. Analiz kapsamında özsaygı, öz-yeterlilik ve kendine değer verme olarak iki eksenli düşünülmüştür. Bu yönden ele alındığında kişinin “ne yapabilirim?” sorgulamasına

---

<sup>16</sup> Hatice Öner Altıok vd., 'Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygı Düzeyi İle İlişkili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi', *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Manisa, Aralık 2010, cilt:1, sayı:1 s.99,112,113,114

cevap verecek öz-yeterliğin ve “kimim?” sorusunun cevabı olan kendine değer verme ve sevmenin, öznel iyi oluşla artı yönde kritik seviyede bağlantılı olduğu ortaya çıkmıştır. İlaveten benlik saygısı seviyesine etki eden bu iki değişken öznel iyi oluşu anlamlı seviyede yordamıştır.<sup>17</sup>

Türkiye'nin farklı yörelerinde okuyan üniversite gençliği kapsamında, kız ve erkek öğrenciler arası benlik saygısı incelemesinde kız öğrencilerdeki özsaygı düzeyi erkek öğrencilere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında üniversitede sadece kadınlardan elde edilen sonuç olmasına rağmen, ülkemizde kadınlarda ststünün olumlu yönde geliştiğine yönelik bir bulgu olarak dikkate alınabilir. Kadınların iş hayatında aktifleşmesi ,erkeklerle aynı alanda etkinleşmeye başlaması, erkeklerden rol çalmaya başlaması ve önemli statülere kadının hızla tırmanması, benlik saygısı seviyeleri üzerinde de pozitif etki yaratmaya başlaması , kadınlarda özsaygı seviyesi artışında oldukça önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. ( Bu tez kapsamında da kadınlarda benlik saygısı seviyesinin yüksek olması sonucu paralellik göstermiştir).

Erkek veya kadın öğrenciler kapsamında birbirleriyle duygusal anlamda ilişkili olanların da olmayanlara göre benlik saygısı seviyeleri anlamlı bir şekilde yüksek tespit edilmiştir. Bunun bir anlamı da cinsler arası duygusal hislerin varlığı ve sürdürülmesi benliklerin kabulünde kritik seviyede önemlidir.

Bu kapsamda cinsiyet ve duygusal ilişki açısından, özsaygı söz konusu ise birlikte etki göstermeyen değişkenler olduğunu da söyleyebiliriz. Yine, eşzamanlı olarak bu araştırmada cinsiyet ile duygusal ilişki değişkenlerinin arasında anlamlılık tespit edilmemesi de bu hipotezi doğrular niteliktedir.

Sonuç olarak, cinsiyet ve duygusal ilişki eksenleri arasında benlik saygısı seviyesi için anlamlı bir farklaşma tespit edilirken; eğer iki değişken de birlikte

---

<sup>17</sup> Tayfun Doğan, Ali Eryılmaz,'İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi',*Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Denizli,Ocak 2013,Sayı:33,s. 107,117



incelenirse benlik saygısı açısından herhangi bir farklılaşma olmayacağı görülecektir.<sup>18</sup>

Farklı bir çalışmada, üniversitede öğrenim gören öğrencilerin benlik saygısı ve karar verme düzeyleri incelenmiştir.

Çalışmada, cinsiyet değişkeni ile karar vermede benlik saygısı düzeyleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, erkek öğrencilerin karar vermede özsaygı düzeyleri, kadın öğrencilerin karar vermede benlik saygısı düzeylerine göre yüksek çıkmıştır.

Öğrencilerin cinsiyetleri açısından karar vermede benlik saygısı boyutu, önemli bir alt problem özelliği taşımaktadır. Türk aile sisteminde çocuk yetiştirme sürecinde cinsiyete ait roller küçük yaşlardan itibaren vermeye başlar ve kızlar, erkeklere görece daha çok karşısındaki cinse göre pasif kalmaya, uyumlanmaya doğru yönlendirilir.

Erkekler ise daha farklı yetiştirilmek suretiyle, kızlara göre yüksek değerlilik anlayışı ile yetiştirilir. Bu anlayışla erkekler, gelecekte ailenin tüm sorunlarıyla mücadele edeceği varsayımıyla kız çocuğuna göre değerlilik tarafında da üste çıkarılır, yetkinliklerini geliştirmesine daha çok önem verilir. Doğal olarak bu süreçte erkekler kendilerine güven, özyeterlilik, özönem ve özsaygı bileşenlerinde daha yüksek seviyede bir davranış modeli geliştirebilecektir.<sup>19</sup> ( Bu tez kapsamında kadınlarda erkeklere görece daha yüksek benlik saygısı seviyesi bulunmuş olup, karşılaştırma tezinde farklı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu farklı sonucu değerlendirdiğimizde , tekstil işletmesinin örnek alınması, örneklem sayısının farklı olması ( tekstil işçilerinin % 5'i) değişkenliğinin bir gerekçesi olarak düşünülebilir.

---

<sup>18</sup> Tolga Arıcaç, ' Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı', *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü* ,<http://dergipark.gov.tr>,s.27 ( Erişim tarihi:26.05.2019)

<sup>19</sup> Muhammet Sıddık Taşgıt, "Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi", T.C.Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 2012, s.74. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).

### 5.3. Öneriler

#### 5.3.1. Durumsal Liderlik Metodolojisi

İşletmelerde verimlilik ve özsaygı ölçeği arasında ters yönde ve anlamlı bulunan ilişki ile birlikte kalıcı ve sürdürülebilir iş sonuçlarına ulaşılabilmesi için Ken Blanchard Durumsal Liderlik Metodolojisinin kullanımı önerilebilir.

4 ayrı gelişmişlik seviyesine karşılık gelen 4 ayrı liderlik stili uygulamak suretiyle etkin ve verimli iş sonuçları üretecek, değerlerle yönetim prensiplerinin uygulandığı bir fırsat alanı ortaya çıkacaktır.<sup>20</sup>

#### 5.3.2. Koçluk

Koçluk sürecinde bireyler verimlilik ve yüksek performans sonuçlarına ulaşmak için gerekli olan beceri ve hareketlere odaklanırlar. Koç, danışanını dinleyerek konu ile ilgili olasılıklar geliştirir ve çalışanın yapması gereken işe yönelik davranışları belirlemeye yardımcı olabilecek kavram ve ilkelere kendi gözlemlerini, tecrübelerini ve sorularını da ekleyerek verimliliği artırıcı yoldaki yöntemlerini oluşturur.

Koçluk , kişilerin buldukları andaki konumları ile gelecek senaryolarında hedefledikleri noktaya varmak için neler yapmaları gerektiği üzerinde çalışır.

Koçluk çalışması bir farkındalık edindirme sürecidir. Bu dönem kişilerin iş hayatları ve özel hayatları ie beraber sosyal yaşantılarında da etkilidir. İnsan bir bütün olarak ele alınır. Her alandaki dengeli ve dengesiz olma hali yaşantının bütününe etki eder.

Koçluk faaliyetlerinin özünde uyumlanma, ele alınacak konunun tespit edilmesi, güçlü olarak isimlendirilen düşündürücü ve yol gösterici sorular, gizlilik esaslarına tümüyle bağlı kalma ,karşılıklı güven yaratma ve tümüyle danışana odaklanmış bir dinleme stili vardır.

---

<sup>20</sup> Ken Blanchard vd., Situational Leadership 2, The Ken Blanchard Companies ,İstanbul,s.2-2

Takdir edilmek insanın olumlu davranışlarını kalıcı kılar ve pekiştirir. Taahhüt edilen davranışın devamı için bir enerji kaynağı oluşturur.Etkili bir şekilde yapılan takdir değişiklik yapma konusunda çalışanın kendisine güvenmesini ve harekete geçmesini sağlar.Takdir edilen çalışanın motivasyonu yükselir , iş yapma yeteneği gelişir verimli iş sonuçları olduğu kadar olumlu davranışları da kalıcı hale gelebilir.

Koçluk yaparken takdirin niteliği biraz değişir.Temel olarak üç tür takdir yapılabilir.

- 1.Çalışanın sahip olduğu şeyi takdir etmek...Ne kadar güzel ceketin var?
- 2.Çalışanın yaptığı şeyi takdir etmek... Bugün çok güzel giyinmişsiniz!
- 3.Çalışanın kişiliğini takdir etmek... Ne kadar zarıfsiniz!

Takdir yöntemlerinin üçüncüsü seçilmelidir.Koç takdirinde samimi olmalı ve görüşleri gerçekleri yansıtmalıdır.

Endüstri psikologlarının veya genel psikoloji konusunda eğitim almış koçların bu süreçte etkin ve sürdürülebilir sonuçlara rahatlıkla ulaşacağını söylemek mümkündür.

İşletmelerde İnsan Kaynakları veya Yetenek Yönetimi Departmanlarına da psikologların konumlandırılması bu süreçte oldukça etkin sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır. Bunu fark eden kurumların sayısı Türkiye’de giderek artış göstermektedir.<sup>21</sup>

### **5.3.3.Psikososyal Faktörler, İş Sağlığı Güvenliği (İSG) ve Verimlilik**

Çalışan verimliliğini önemli ve kritik seviyede etkileyecek faktörlerin en önemlilerinden birisi de psikososyal faktörler olarak isimlendirilir.

İş Sağlığı Güvenliği, verimlilik artırma ve benzeri pek çok yönetim destekli proje ve çalışmalarda , çalışanlara talimatlar verilmeden önce , çalışanların yönetim

---

<sup>21</sup> Koçluğun Temelleri, **Sola Unitas Akademi** , İstanbul,s.6,24

sürecine de katılması sağlanarak onların da görüşlerini sormak ve öğrenmek faydalı bir yöntem olabilir.

İşyerlerinde çalışanlara düzenli eğitimler verilmesi, kariyer imkanlarının netleştirilerek kendileriyle paylaşılması, hedeflere ulaşmada ve oldukça verimli iş süreçleri tasarlanmasında ve gerçekleştirilmesinde kritik seviyede önemli olacaktır. Buradan , sürdürülebilir büyüme ve karlılığa geçiş de artık oldukça kolaylaşacaktır. İş kazalarının azalması da verimlilikte sürdürülebilir olmak için üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

İşletmelerde stratejik karar alma süreçleri büyük bir hassasiyetle haritalandırılmalıdır. Gerekirse bu süreçte profesyonel olarak sadece bu işi yapan firmalar devreye alınabilir, kendilerinden destek istenebilir.

Tüm stratejik yapılanma ve alınan kararlarda İSG, sağlık ve verimlilik kriterleri üzerinde önemle ve dikkatle durulmalıdır. Üst yönetimlerde çalışanlar ve özellikle üretim yönetiminde görevli çalışanlar İSG kriterlerini eksiksiz ve hassasiyetle uygulayarak iş kazalarını sıfırlama hedefiyle ilerlemelidirler.'Sıfır kaza hedefi gerçekleştirilmesi zor bir hedeftir ancak kazaların önlenmesi için bir zorunluluk olmalıdır'.

İşletmelerde iş programları hazırlanırken o göreve atanmış çalışanın bedensel, veya zihinsel kapasite ve özellikleriyle, işin mükemmel yapılabilmesi için gerekli tüm özellikleri dikkatle uyumlandırılmalıdır. Bu durum gerçekleştiğinde hem operasyonel mükemmelliği ve verimliliği sağlayacak hem de İSG kriterlerine göre çalışılmış olacaktır.

İşgörenlere çalışma periyotlarında öğleden önce ve sonra olmak üzere iki kez belirlenmiş ve uygun periyotlarda ve sürede dinlenme fırsatı yaratılması önemlidir. Bu sayede iş kazası olasılıkları da azalacak ve sürdürülebilir verimliliğe geçiş süreci başlayabilecektir.

Özellikle küçük işletmelerde iş kazaları riskinin oldukça fazla olduğu küçük ölçekli işletmelere, kendi aralarında birlik oluşturarak kurumsallaşmaları da önerilerimiz arasındadır.<sup>22</sup>

Genel olarak ;

1.İşletmelerde alınan iş sonuçlarına etki etmesi açısından yapılan psikoloji tabanlı çalışmalar ve anketler hem şirketlere ve dolayısıyla ülke ekonomilerine hem de bireye yüksek katkı sağlayabilir. Bu araştırma sonucunun işaret ettiğine göre, yetişkinlerde özsaygı seviyesi ile işletme verimliliği arası ilişki üzerinde profesyonelce ve akademik uzmanlar desteğiyle durulmalıdır ve detaylı analizler yapılmalıdır. Yetişkinler için benlik saygısı , biyolojik olduğu kadar psikolojik sağlığı da koruma amaçlı ve önleyici olabilecek etkinlikler arasında en önemlilerinden biridir.

2.Yetişkinlerin iş hayatı ve yaşadığı aile ortamı haricinde kendileri ile oldukça verimli ve öze dönük zaman geçirebilmelerinin sağlanması, işletme içinde tahsis edilecek psikologlar ile görüşme yapmaları iş hayatı ve ailesi içindeki sorunlarını çözme sürecinde , iş sonuçlarında yüksek performans değerlerine ulaşmalarında , ruhsal durumlarını korumalarına yardımcı olacaktır. Buradan hareketle, özsaygı konusunda bilgilendirici etkinlikler düzenlenerek yetişkinlerin katılımlarının artırılması önerilir.

Araştırmacılara öneriler:

1.Anket gerçekleştirme sürecinde anket dolduran kişilerin bazen rahatsızlık hissettiği ve bazı sorular kapsamındaki kişisel bilgilerini vermekten kaçındıkları tespit edilmiştir. Bu tez kapsamında 146 kişilik örneklem grubunun cevapladığı ölçekler kontrol edilerek tam verilen cevaplardan seçilmiş 130 örneklem esas alınmıştır.Devam eden süreçlerde yapılacak farklı araştırmalarda verilerin birebir kişilerle görüşmek suretiyle alınmasının daha verimli sonuçlar alınmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

---

<sup>22</sup> Savaş Karamık ve Ulvi Şeker, 'İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi ', *Gazi Üniveristesi Fen Bilimleri Dergisi*,Tasarım ve Teknoloji Ankara,2015 Part C, 3(4):575-584

2.Bu arařtırmada kapsama alınmamasına rađmen arařtırmaya kritik veri sađlayacađı dűřünűlen katılımcıların kendilik deđerlerine yűnelik gűnlűk hayatlarında yaptıkları faaliyetler ve bunlara ait detay bilgiler gűrűřme yoluyla alınabilir.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

KOÇ Saim ve GÜN Nil, **Özsaygı**, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 2006

ÖZCAN, Halil. **“Journal of Mood Disorders”**, Yerküre Tanıtım ve Yayıncılık Hizmetleri, 2013.

Milli Prodüktivite Merkezi, **100 Soruda İşletmeler İçin Verimlilik** , MPM-Anka Yayınları, Ankara, Ekim 2011

BENTON Dobra , **Ceo Koçunun Sırları** , İstanbul, Nisan 2007

KARASAR Niyazi, **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayınları, Ankara, 2015

COHEN Jacob, **Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences 2nd Edition**, Lawrence Erlbaum Associates, New York, 1988

BLANCHARD Ken, **Situational Leadership 2**, The Ken Blanchard Companies, İstanbul, 2015

KISA Umut, **Koçluğun Temelleri**, Sola Unitas Akademi , İstanbul , 2017

### MAKALELER

GÜNER Mücella ve YÜCEL Önder, “Tekstil ve Mühendis Konfeksiyon İşletmelerinde Verimlilik Geliştirici Uygulamalar”, **Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği, Journal of Textiles and Engineer** , İzmir, 2014.

ALTIOK Hatice Öner vd., “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygı Düzeyi İle İlişkili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi”, **Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Manisa, 2010.

KARAMIK Savaş ve ŞEKER Ulvi, “İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi”, **Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, Ankara, 2015

DOĞAN Tayfun, ERYILMAZ Ali, “İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Denizli, 2013.

BINGÖL Cihan ve ALPKAYA Ufuk, “Spor Yapan ve Spor Yapmayan Lise Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerinin İncelenmesi” , **Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi**, 2016.

YAZAR Taha, “Yetişkin Eğitiminde Hedef Kitle”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi**, Diyarbakır, 4(7), 2012

Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir **Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)** ,Kırşehir, Aralık 2013, Cilt:14,Sayı.13,s.95,108

## TEZLER

ERARSLAN Özge, Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlık İle Depresif Belirtiler ve Yaşam Memnuniyeti Arası İlişkide Benlik Saygısı, Pozitif Dünya Görüşü ve Umudun Aracı Rolünün İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014. **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**.

TAŞGIT Muhammet Sıddık, “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi”, T.C.Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 2012. **(Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)**.

BACANLI Hasan, Sosyal İlişkilerde Benlik: Kendini Ayarlamının Psikolojisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Ankara ,1990 **(Yayımlanmış Doktora Tezi)**.

## İNTERNET KAYNAKLARI

BIROĞUL Hülya Katanalp ve DENİZ M. Engin, “Farklı Branş Öğretmenlerinin Akademik İyimserlikleri ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Elementary Education Online**, <http://ilkogretim-online.org.tr>. (Erişim Tarihi: 15.05.2019).

ARICAK Tolga, Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı, **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü** ,<http://dergipark.gov.tr> (Erişim tarihi:26.05.2019)

YAZAR Nesrin, “Ayna Benlik”, **(n) beyin**, <https://nbeyin.com.tr/ayna-benlik>, (Erişim tarihi: 12.05.2019).



Türk Dil Kurumu, Genel Türkçe Sözlük <http://tdk.gov.tr> (Erişim tarihi: 24.05.2019).

ÖZKAN,İsa,' ***Düşünen Adam***', [dusunenadamdergisi.org](http://dusunenadamdergisi.org). (Erişim tarihi: 23.04.2019).



**EKLER**  
**GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU**

Değerli katılımcı;

Bu çalışma, Gelişim Üniversitesi Psikoloji Yüksek Lisans Öğrencisi Ahmet VİÇİN tarafından Dr.Öğretim Üyesi Tuncay BARUT Danışmanlığında yürütülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde kişisel verimlilik ve benlik saygısı arası ilişkiyi incelemektir. Araştırmada kişisel bilgi formu ve benlik saygısı ölçeği doldurmanız istenmektedir. **Vereceğiniz bilgiler gizli tutulup araştırma dışında kullanılmayacaktır.** Katılım zorunlu değildir. Katılımınız halinde cevaplarınızın samimi ve dürüst olması araştırma sonuçları açısından önemlidir. Soruları düşünerek samimiyetle cevaplayınız ve boş soru bırakmayınız.

Soruyu ve seçenekleri okuduktan sonra size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Sorularınız ve çalışma hakkında bilgi almak için Filiz TUNA (tuna.filiz@gmail.com) ile iletişime geçebilirsiniz.

Araştırmaya gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum. ( )

(Lütfen parantezin içine X koyunuz.)

**TARİH:** .....

**Sayın katılımcı;**

Ekteki üç form, İstanbul Gelişim Üniversitesi Psikoloji Ana Bilim Dalı Psikoloji Yüksek Lisans Programında yürüttüğüm, “**Özsaygı (Self Esteem) İle İşletmelerde Verimlilik (Productivity) Değişkenliği Arası Korelasyon**” konulu tez çalışmamın bir parçası olarak tarafınıza verilmiştir. Formlardaki soruların hepsini cevaplamanız, araştırmamızın sonuçları açısından büyük önem taşımaktadır.

Sizlerden alınan bilgiler sadece bu çalışma için kullanılacak olup hiçbir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır.

Konuyla ilgili değerli yardımlarınızı bekliyor, çalışmamıza verdiğiniz destekten dolayı teşekkürler ediyorum.

Saygılarımla

Ahmet VİÇİN

**TARİH:** .....

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>1. Devam Ettiğiniz Kurs Alanı</b>   | ( ) Resim<br>( ) Müzik<br>( ) Tiyatro                               | ( ) El Sanatları<br>( ) Halk Oyunları<br>( ) Diğer |
| <b>2. Yaşınız</b>  |   |  |
| <b>3. Cinsiyetiniz</b>   | ( ) Kadın   | ( ) Erkek  |
| <b>4. Medeni Durumunuz</b>   | ( ) Evli<br>( ) Bekar   | ( ) Boşanmış<br>( ) Dul                            |
| <b>5. (Varsa) Çocuk Sayınız</b>  |   |  |
| <b>6. Öğrenim Durumunuz</b>  | ( ) İlkokul<br>( ) Ortaokul<br>( ) Lise<br>( ) Okuma yazma bilmiyor | ( ) Ön lisans<br>( ) Lisans<br>( ) Yüksek lisans   |
| <b>7. Yaşam Biçiminiz</b>  | ( ) Aile ile birlikte   | ( ) Yalnız   |
| <b>8. Çalışıyor Musunuz, Bulduğunuz Firma Kaçınıcı İşiniz, En Uzun Çalışma Süreniz Kaç Yıl Olmuştur?</b> | ( ) Evet  | ( ) Hayır  |
| <b>9. Aylık Geliriniz</b>  |   |  |
| <b>10. Sanatsal etkinliklerle uğraşıyor musunuz?</b>   | ( ) Evet  | ( ) Hayır  |

**ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ**

Aşağıda her insanın zaman zaman hissedebileceği birtakım durumlar maddeler halinde sıralanmıştır. Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

**BÖLÜM – 1****MADDE 1**

1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.
  - a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ
2. Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.
  - a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ
3. Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.
  - a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ

**MADDE 2**

4. Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.
  - a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ
5. Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.
  - a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ

**MADDE 3**

6. Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.
  - a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU

- c. YANLIŞ
- d. ÇOK YANLIŞ

**MADDE 4**

7. Genel olarak kendimden memnunum.
- a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ

**MADDE 5**

8. Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.
- a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ

**MADDE 6**

9. Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığını düşünüyorum.
- a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ
10. Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.
- a. ÇOK DOĞRU
  - b. DOĞRU
  - c. YANLIŞ
  - d. ÇOK YANLIŞ

**BÖLÜM – 2**

---

11. Kendiniz hakkındaki düşünceleriniz değişkenlik gösterir mi, yoksa her zaman aynı mıdır?
- a. ÇOK DEĞİŞİR
  - b. ZAMAN ZAMAN DEĞİŞİR
  - c. ÇOK AZ DEĞİŞİR
  - d. HIÇ DEĞİŞMEZ
12. Hiç kendiniz hakkında bir gün bir görüşe, başka bir gün farklı bir görüşe sahip olduğunuzu fark ettiğiniz olur mu?
- a. Evet, sık sık olur.
  - b. Evet, bazen olur.

- c. Evet, nadiren olur.  
d. Hayır, hiç olmaz.
13. Kendim hakkındaki görüşlerimin **çok çabuk** değiştiğini fark ettim.  
a. DOĞRU  
b. YANLIŞ
14. Kendim hakkında bazı günler olumlu bazı günlerse olumsuz düşüncelere sahip oluyorum.  
a. DOĞRU  
b. YANLIŞ
15. Şu günlerde kendim hakkındaki görüşlerimi hiçbir şeyin değiştiremeyeceğini düşünüyorum.  
a. DOĞRU  
b. YANLIŞ

### BÖLÜM – 3

---

16. Başınıza gerçekten bir şey geldiğinde kimse sizin durumunuzla pek ilgilenmeyecektir.  
a. DOĞRU  
b. YANLIŞ
17. İnsan doğasında yardımlaşma gerçekten vardır.  
a. DOĞRU  
b. YANLIŞ
18. Dikkatli davranmazsanız insanlar sizi kullanacaklardır.  
a. DOĞRU  
b. YANLIŞ
19. Bazı kişiler, insanların büyük çoğunluğunun güvenilebilir olduğunu, bazıları ise insanlarla ilişkilerinde çok güvenilemeyeceğini söylerler. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?  
a. İnsanların çoğuna güvenilebilir.  
b. İnsanlarla ilişkilerde çok güvenilemez.
20. İnsanlar daha çok başkalarına yardım etmeye mi, yoksa kendi çıkarlarını düşünmeye mi eğilimlidirler?  
a. Başkalarına yardım etmeye  
b. Kendi çıkarlarını düşünmeye

**21.** Eleştiriye karşı ne kadar hassassınızdır?

- a. Çok fazla hassas
- b. Oldukça hassas
- c. Az hassas
- d. Hassas değil

**22.** Eleştiri ya da azarlama beni çok fazla incitir.

- a. DOĞRU
- b. YANLIŞ

**23.** Yanlış yaptığınız bir şey için biri size güldüğünde veya suçladığında ne kadar rahatsız olursunuz?

- a. Çok fazla
- b. Oldukça
- c. Rahatsız olmam

**24.** Genelde ne kadar mutlusunuzdur?

- a. Çok mutlu
- b. Mutlu
- c. Pek mutlu değil
- d. Çok mutsuz

**25.** Genelde oldukça mutlu bir kişi olduğumu düşünüyorum.

- a. DOĞRU
- b. YANLIŞ

**26.** Genel olarak kendinizi neşeli bir ruh hali içinde mi, yoksa neşesiz bir ruh hali içinde mi hissedersiniz?

- a. Çok neşeli bir ruh hali içinde
- b. Oldukça neşeli bir ruh hali içinde
- c. Ne neşeli ne de neşesiz ruh halinde
- d. Oldukça neşesiz ruh halinde

**27.** Hayattan çok zevk alıyorum.

- a. DOĞRU
- b. YANLIŞ

**28.** Ben de mutlu gördüğüm diğer kişiler kadar mutlu olabilmeyi isterdim.

- a. DOĞRU
- b. YANLIŞ

29. Kendinizi kederli ve karamsar hissettiğiniz olur mu?

- a. Çok sık
- b. Sık
- c. Ara sıra
- d. Nadiren
- e. Hiçbir zaman

## BÖLÜM – 6

---

30. Çoğu zaman başka bir şey yapmaktansa oturup hayal kurmayı tercih ediyorum.

- a. DOĞRU
- b. YANLIŞ

31. Bana hayalperest denilebilir.

- a. DOĞRU
- b. YANLIŞ

32. Zamanımın büyük bir kısmını hayal kurmakla geçiririm.

- a. DOĞRU
- b. YANLIŞ

33. Gelecekte nasıl bir insan olacağınız konusunda hayal kurar mısınız?

- a. Çok sık
- b. Bazen
- c. Nadiren
- d. Hiçbir zaman

## BÖLÜM – 7

---

34. Hiç uykuya dalma ya da uykunun sürekliliği açısından sorununuz oldu mu?

- a. Sık sık
- b. Bazen
- c. Nadiren
- d. Hiçbir zaman

35. Hiç ellerinizin sizi rahatsız edecek kadar titrediği olur mu?

- a. Sık sık
- b. Bazen
- c. Nadiren
- d. Hiçbir zaman



36. Hiç sizi rahatsız edecek kadar sinirlendiğiniz olur mu?
- Sık sık
  - Bazen
  - Nadiren
  - Hiçbir zaman
37. Hiç sizi rahatsız edecek kadar çarpıntı hissettiğiniz olur mu?
- Sık sık
  - Bazen
  - Nadiren
  - Hiçbir zaman
38. Hiç sizi rahatsız edecek kadar başınızın içinde basınç hissettiğiniz olur mu?
- Sık sık
  - Bazen
  - Nadiren
  - Hiçbir zaman
39. Şu sıralarda hiç tırnak yiyor musunuz?
- Sık sık
  - Bazen
  - Nadiren
  - Hiçbir zaman
40. Egzersiz veya çalışma zamanları dışında hiç sizi rahatsız edecek kadar nefes darlığı hissettiğiniz olur mu?
- Sık sık
  - Bazen
  - Nadiren
  - Hiçbir zaman
41. Hiç sizi rahatsız edecek kadar ellerinizde terleme olur mu?
- Sık sık
  - Bazen
  - Nadiren
  - Hiçbir zaman
42. Hiç rahatsız edici baş ağrıları çeker misiniz?
- Sık sık
  - Bazen
  - Nadiren
  - Hiçbir zaman
43. Hiç rahatsız edici kabuslar görür müsünüz?

- a. Sık sık
- b. Bazen
- c. Nadiren
- d. Hiçbir zaman

## BÖLÜM – 8

---

44. Ulusal veya uluslararası önemli bir konuda görüşünüzü belirttiğinizde birisi size gülerse ne hissedersiniz?
- a. Çok incinirim ve rahatsız olurum.
  - b. Biraz incinirim ve rahatsız olurum.
  - c. Beni pek fazla etkilemez.
45. Ulusal veya uluslararası sorunlar tartışıldığında genellikle kötü izlenim bırakacak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim.
- a. DOĞRU
  - b. YANLIŞ
46. Toplumsal konularla ilgili tartışmalarda insanları kızdıracak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim.
- a. DOĞRU
  - b. YANLIŞ

## BÖLÜM – 9

---

47. Uluslararası konuları tartışır mısınız?
- a. Pek çok
  - b. Oldukça
  - c. Çok az
  - d. Hiçbir zaman
48. Arkadaşlarınızla birlikte uluslararası konuları tartıştığınız zaman tutumunuz nasıl olur?
- a. Sadece dinlerim
  - b. Arada bir görüş bildiririm
  - c. Konuşmaya eşit oranda katılırım
  - d. Diğerlerini ikna etmeye çalışırım

## BÖLÜM – 10

---

49. Siz 10 – 11 yaşlarınızdayken **anneniz** arkadaşlarınızı tanır mıydı?
- a. Hepsini tanırdı

- b. oğunu tanırdı
  - c. Bazılarını tanırdı
  - d. Hemen hemen hiçbirini tanımazdı
50. Bu dönemde **babanız** arkadaşlarınızı tanır mıydı?
- a. Hepsini tanırdı
  - b. oğunu tanırdı
  - c. Bazılarını tanırdı
  - d. Hemen hemen hiçbirini tanımazdı
51. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **iyi** olduğunda **anneniz** çoğu zaman ilgilenmezdi.
- a. DOĞRU
  - b. YANLIŞ
52. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **iyi** olduğunda **babanız** çoğu zaman ilgilenmezdi.
- a. DOĞRU
  - b. YANLIŞ
53. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **kötü** olduğunda **anneniz** çoğu zaman ilgilenmezdi.
- a. DOĞRU
  - b. YANLIŞ
54. 5. – 6. sınıflardayken karneniz **kötü** olduğunda **babanız** çoğu zaman ilgilenmezdi.
- a. DOĞRU
  - b. YANLIŞ
55. Sizce diğer aile bireyleri sizin söylediğiniz şeylerle ne kadar ilgilenirler?
- a. Çok ilgilenirler
  - b. Oldukça ilgilenirler
  - c. İlgilenmezler

## BÖLÜM – 11

---

56. Büyümekte olduğunuz dönemde babanızın en çok tuttuğu çocuğu kimdi?
- a. Ben
  - b. Ağabeyim
  - c. Ablam
  - d. Erkek kardeŐim
  - e. Kız kardeŐim
  - f. Bildiğim kadarıyla çok tuttuğu birisi yoktu
57. Bu dönemde babanız arkadaşlarınızı tanır mıydı?
- a. Hepsini tanırdı
  - b. oğunu tanırdı

- c. Bazılarını tanırdı
- d. Hiçbirini tanımazdı

58. Anne ve babanızın hangisi ile daha rahat konuşabiliyorsunuz?

- a. Babamla çok daha fazla
- b. Babamla biraz daha fazla
- c. Her ikisi ile eşit oranda
- d. Annemle biraz daha fazla
- e. Annemle çok daha fazla

59. Anne ve babanızın hangisi sizi daha çok över?

- a. Babam çok daha fazla
- b. Babam biraz daha fazla
- c. Her ikisi eşit oranda
- d. Annem biraz daha fazla
- e. Annem çok daha fazla

60. Anne ve babanızın hangisi size daha çok şefkat gösterir?

- a. Babam çok daha fazla
- b. Babam biraz daha fazla
- c. Her ikisi eşit oranda
- d. Annem biraz daha fazla
- e. Annem çok daha fazla

61. Anne ve babanız anlaşamadıkları zaman siz genellikle hangisinden yana olursunuz?

- a. Çok daha fazla olarak babamdan yana
- b. Biraz fazla olarak babamdan yana
- c. Eşit oranda her ikisinden yana
- d. Biraz fazla olarak annemden yana
- e. Çok daha fazla olarak annemden yana

## BÖLÜM – 12

---

62. Yalnız bir insan olmaya eğilimli misinizdir?

- a. Evet
- b. Hayır

63. İnsanların çoğu sizin nasıl bir kişi olduğunuzu bilirler mi, yoksa çoğunun sizi gerçekten tanımadıklarını mı düşünürsünüz?

- a. Çoğu benim nasıl biri olduğumu bilir.
- b. Çoğu gerçekten beni tanımaz.

**ÖZGEÇMİŞ**

Endüstri mühendisliği lisans öğrenimini İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi'nde tamamladıktan sonra kariyerine 1992 yılında beyaz eşya sektöründe Teba Şirketler grubu metot geliştirme mühendisi olarak başlamış olup Assembly Line Balancing , Production Scheduling , Material Management , Facilities Planning konularında verimlilik artırma çalışmalarında yer almış ve Üretim Planlama Bölüm müdürlüğü'nü yürütmüştür. 2000 yılında otomotiv sektörüne geçerek İnci Holding bünyesinde Planlama ve Satınalma Müdürü olarak görev yapmıştır.

Bu sektör kapsamında da Üretim Sistemleri Geliştirme ,SAP proje liderliği , Production Planning and Scheduling , Logistics Management ( Transportation Optimisation and Warehouse Management Systems ) konularında proje çalışmaları başlatmış ve uygulamış olup 2003 yılında Yaşar Holding Pınar Gıda Grubu bünyesinde Merkezi Planlama ve Lojistik Direktörü olarak göreve başlamıştır.

Devam eden kariyerlik sürecinde tekstil sektörüne geçiş yaparak sırasıyla Mavi Jeans, LCWaikiki şirketlerinde üst düzey yöneticik yapmış olup halen Vakko Holding'de director olarak çalışmalarına profesyonel olarak devam etmektedir.

Eşzamanlı olarak mühendislik kariyeri ile birlikte İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde Psikoloji Bölümü'nde yüksek lisans öğrenimi görmektedir.