

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN ÖZGÜVEN
DÜZEYLERİ VE KİŞİSEL GELİŞİM İNİSİYATİFİ
ALMA BECERİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÜKE OKYAY

İstanbul, Eylül 2012

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN ÖZGÜVEN
DÜZEYLERİ VE KİŞİSEL GELİŞİM İNİSİYATİFİ
ALMA BECERİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÜKE OKYAY

10 11 07 104

**Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Ramazan ABACI**

İstanbul, Eylül 2012

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: Eylül 2012

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Büke Okyay'a ait "Yönetici ve Çalışanların Özgüven Düzeyleri ve Kişisel Gelişim İnisyatifi Alma Becerilerinin Karşılaştırılması" adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Bu çalışma yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerinin karşılaştırılması amacıyla hazırlanmıştır.

Bu araştırmada yoğun çalışma programı arasında bana zaman ayırarak yardımlarını esirgemeyen değerli danışman hocam Sn. Prof. Dr. Ramazan ABACI'ya ve diğer hocalarıma, eğitim hayatım boyunca, desteklerini esirgemeyen sevgili aileme ve bu araştırmada çok büyük yardımları dokunan değerli arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Büke OKYAY

ÖZET

Özgüven bütün teorisyenler çerçevesinde de incelendiğinde görüleceği gibi, aslında kişinin kendisi için ve kendisi hakkında ne kadar olumlu, ne kadar pozitif düşünebildiğinin ve görebildiğinin bütünüdür. Özgüveni olan birey, kendi güçlü ve güçsüz yanlarını bilir, hayatını, hedeflerini ona göre çizer. Olumsuz ve güçsüz yanlarını bilir, ona göre davranış ve yönlerinde ya törpüleme yapar, ya da istediği fakat kendisinde var olmayan özellikleri edinmeye çalışır. Bunu yaparken diğer insanlarla da iletişim halindedir. Kişisel Gelişim inisiyatifi alma kavramı ise birebir incelendiğinde, deneysel sonuçlar da ele alınarak bakıldığında özgüven ile arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışma, yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerinin karşılaştırılması ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, yönetici ve çalışanlara uygulanan anketlerin tamamı İstanbul'daki özel büyük ölçekli şirketlerde ve okullarda, anketlerin geri kalan kısmı ise rastgele yönetimi kullanılarak toplumun her kesiminden katılan küçük ölçekli iş sahibi bireylere uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ortalama, standart sapma vb. tanımlayıcı istatistiklerden, bunun yanı sıra güvenilirlik analizi, bağımsız T testi ile korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ve kişisel inisiyatif alma becerilerinin arasında ilişkiler olduğu görülmüştür. Elde edilen bulguların oldukça anlamlı olduğu görülmektedir. Bir tezde ilk olarak yönetici ve çalışanlar özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerileri açısından incelenmektedir, bu yüzden araştırma önemlidir. Genel olarak yönetici ve çalışan olarak ayrı ayrı da bakıldığında görülmektedir ki, özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerileri arasında cinsiyete göre de olumlu bir etkileşim vardır. Araştırmadan elde edilen bulguların bazılarının hipotezlerde bulunan varsayımları desteklediği görülmüştür. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında; yönetici ve çalışanların sosyal özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerileri açısından yaşlarına göre anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Yönetici, Çalışan, Özgüven, Kişisel Gelişim İnisiyatifi Alma.

ABSTRACT

As can be seen, with all theorists who investigate with Self- confidence, in fact it encloses whole the positive thinking and positive seeing about a person and for a person. A person who has Self-confidence can realize his/her strength and weakness so he/she can draw his/her life and target. A person who has Self-confidence knows his/her negative and weakness ways. According to these, he / she can purificate themselves and their behaviours or if they want to have them, they try to obtain them. While people who try to do these, communicate with other people at the same time. Moreover as can be seen, when Adaptation of Personal Growth Initiative Scale investigates, experimental results show that it involves with Self-confidence positive and significant. This study has been conducted with the aim of analyzing the relationship between Self-confidence and Personal Growth Initiative Scale levels of employees and managers.

To that end, all the employees –levels of employees and managers- are selected from big companies and schools which is in Istanbul and the rest of the employees participants are also selected by the using random selection method from small shops or companies. Such descriptive statistics as mean, standard deviation as well as reliability analysis, independent T test and correlation analysis have been made use of within the scope of the research. The results suggest that there are relationships between the self-confidence and Personal Growth Initiative levels of employees and managers. Although the data acquired is rather recent, it would not be wrong to claim that they are striking. This is the first time self- confidence and Personal Growth Initiative are investigated with level of employees and managers in a thesis therefore the research is important. As can be seen, between level of employees and managers, Self-Confidence and Personal Growth Initiative are positive according to gender. Some of the data acquired by means of the investigation seems to support hypotheses. That is, there are meaningful differences in terms of age as far as self-confidence and personal growth initiative of the employees and the manager are concerned.

Key Words : employee, manager, self-confidence, personal growth initiative.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iiiv
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
1.GİRİŞ	1
1.1. Özgüven Kavramı	2
1.2. Özgüven Düzeyi Ölçeği	6
1.3. Özgüven ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	6
1.4. Kişisel Gelişim İnisiyatifi Alma Kavramı.....	10
1.5. Öz-güvenin Temel Bileşenleri	14
1.6. Öz-güven Alt Boyutları.....	15
1.7. Öz-güven Ölçeği	17
1.8. Öz-güven ile Psikolojik kavramlar arasındaki ilişkiler.....	178
1.9. Öz-güven, Öz-duyarlık ve Benlik	19
1.10. Alt Problemler.....	22
1.11. Araştırmanın Önemi.....	22
2. YÖNTEM.....	25
2.1. Araştırmanın Modeli	25
2.2.Araştırma Evreni ve Örneklem	25
2.3.Araştırmanın Sınırlılıkları	25
2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	26

2.4.1. Bilgi Toplama Formu	26
2.4.2. Öz-güven Ölçeği	26
2.4.3. Kişisel Gelişim İnisiyatifi Alma Ölçeği (KGİÖ)	33
2.5. Veri Analiz Teknikleri	39
2.6. İstatistik Çalışması	39
3. BULGULAR.....	41
3.1. Yönetici ve Çalışanların Öz-güven ile Kişisel Gelişim İnisiyatifi Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyonlar	42
3.2. Yöneticilerin öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	43
3.3. Çalışanların öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	43
3.4. Yöneticilerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular	44
3.5. Çalışanların kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular	45
4. TARTIŞMA	41
4.1.Cinsiyet İle İlgili Tartışma	42
5. ÖNERİLER.....	49
KAYNAKLAR	50
İSTATİSTİK ÇALIŞMASI KAYNAKLAR	54
EKLER.....	55

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Özgüven Ölçeği Faktör Yükleri.....	30
Tablo 2. Öz-güven Ölçeği'ne İlişkin Path Diagramı ve Faktör Yükleri.....	32
Tablo 3. BGİÖ Maddelere göre Dilsel Eşdeğerlik Bulguları.....	36
Tablo 4. BGİÖ Maddelerine ait Faktör Yükleri, Ortalamalar ve Standart Sapmalar	37
Tablo 5. BGİÖ ile Öz-duyarlık Ölçeği Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Tablosu	38
Tablo 6. BGİÖ Düzeltilmiş Madde-test Korelasyonları	38
Tablo 3.1. Yönetici ve çalışanların öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon tablosu.....	42
Tablo 3.2. Yöneticilerin öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları.....	43
Tablo 3.3. Çalışanların öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları	44
Tablo 3.4. Yöneticilerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları	44
Tablo 3.5. Çalışanların kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları	45

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ile kişisel gelişim inisiyatifi almaları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bölümde tanımlar, ilgili literatür, problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar bulunmaktadır.

Günümüzde ve aslında günümüzün sinyalini veren geçmiş yıllarda insan gücü ve insan psikolojisi özellikle gelişiminde takım çalışmasını ön plana alan kurumsallaşma aday ve kurumsallaşmış şirketler için oldukça önem kazanmıştır. Genel olarak bakıldığında sadece günümüzde değil, insanlığın beraber yaşamaya başladığı ilk zamandan beri inisiyatif alma ve bu bağlamda yapıp edilenlerde lider olma isteği beraberinde yeni kavramlar da taşıyarak gelmiştir. Örneğin ilkçağ filozoflarından Aristoteles ve Xenophen de liderlik kavramı üzerinden gitmişler, toplumsallık ve sosyallik sürecinde bu kavramın varlığına değinmişlerdir.

Kurumsallık ve beraberinde getirdiği en büyük düşünce, insan gücünü gelişim adına kullanırken iş ve çalışma koşullarını da o paralelde değiştirmek düzeltmektir. Bu doğrultuda en verimli performansın alınması için gerek lider vasfıyla seçilen bireyler ve gerekse onlara destek olacak bireyler adına ortamı ve koşulları düzeltme gereksinimi doğmaktadır. Bu gereksinim de sahip olunan sıfatların nasıl ve ne şekilde daha hayata geçirilebilir olacağına bakmak, bu paralelde olumlu sonuç getirecek yönlerin çalışmalarla desteklenmesini doğurmaktadır. Bu çalışmada da kişilerin sahip oldukları / olmadıkları özgüven duygusu ve bu paralelde kişisel gelişim inisiyatifi alma kavramları daha çok önem kazanmakta, iş yerlerinin uzun ve / veya kısa ömürlü olmalarına bu kavramların yaptığı atıf oldukça önemli olmaktadır.

Tanımlar

Özgüven:

Kişinin kendi değeri hakkındaki subjektif değerlendirmesi; kişinin kendi özelliklerinin ne ölçüde olumlu ya da olumsuz olduğu hakkındaki yorumu (Kasatura, 2000, s. 12). Yanı sıra özgüven kişinin kendine ait belli bir yorumda bulunabilmesi, bu düşüncelerinin sonucunda ortaya çıkan duyguları ve hepsinin sonunda oluşan davranışsal dışa vurumu da kapsar.

Kişisel Gelişim İnisyatifi Alma:

Kişisel gelişim kavramı günümüzde genellikle içsel enerjiyi arttırma yolunda atılan adımlar olarak algılansa da, kavramın anlamı teze yönelik kullanıldığında değişmektedir. İnisyatif alma sadece gelişim açısından olmamakla beraber, sorumluluk alma ile bakıldığında, bir olayın gidişatını, devamlılığını ve sonucunu etkilemede de önem taşır (Brenegar, 2005, s. 39).

1.1. Özgüven Kavramı

Özgüven, kişinin yapısını oluşturmada en büyük yapı taşlarından biridir. Kişi özgüveniyle hayatta yer alır ve özgüveniyle ilerler. Özgüveni süreklilik gösteren bir kişilik özelliği olarak ve geçici bir psikolojik durum olarak düşünmek mümkündür. Özgüveni olan birey Milli Eğitim Bakanlığı'nın yayımlamış olduğu makale de görüleceği gibi (2008), kendini yapıp ettikleriyle belli eder. Kendisindeki olumlu yönleri görür, başardığında bunu bilinçli olarak yaptığının, belli bir sorumluluk olarak bitirdiğinin farkındadır. Sadece olumlu yönlerini görmez, olumsuz yönlerini de gözden kaçırmaz ve en önemlisi kabullenir.

Özgüven üzerine yapılan çalışmalarda kişilerdeki özgüven kavramının küçük yaştan itibaren gelişmeye başladığı ve dolayısıyla bebeklik, çocukluk ve ergenlik

dönemlerinin oldukça önemli olduğu görülmüştür. (The 1995 NEA almanac of higher education. (1995). Washington DC: National Education Association). Benlik algısı olumlu olan çocuklar, akademik hayatlarında ve okul içi sosyal faaliyetlerde diğer çocuklara oranla yeni şeyler öğrenmeye daha meraklı ve daha girişkendirler. Konu bu bağlamda ele alındığında özgüven beraberinde farklı kavramlar da getirmektedir.

Örneğin Ahmet Çelikkol'un (2008) yapmış olduğu konuşmada benlik kavramı şu şekilde açıklanmaktadır:

Benlik kavramı (kendilik kavramı- self concept), kişinin kendi özünü algılama biçimidir. Sosyalleşme sürecinde, başkaları ile etkileşimi sonucu oluşturduğu, kendine ilişkin olumlu ya da olumsuz algıdır.

Günlük yaşamımızda yeni bir durumla karşılaştığımızda, yeni bir işe, projeye veya ilişkiye başlarken, belli bir endişeye kapılırız. Bir görevin üstesinden gelip gelemeyeceğimiz konusunda kendi kendimizi ikna etme çabası içine gireriz. Zaman zaman kendimiz hakkında bir takım kuşkulara sahip oluruz. Kendimize biçtiğimiz değer, kendimize güven düzeyimiz, bu duyguları ne kadar sıklıkla ve hangi şiddette hissettiğimize bağlıdır.

Özgüven (kendine güven), benlik kavramıyla da beraber ele alındığında ortaya büyük paralellikler çıkar. Nasıl ki özgüven kendimizle ilintili ve o paralelde yapıp ettiklerimizle ilgili bizim için bir duvar ya da bir zıplama tahtası görevi görüyorsa, benliği de aynı paralelde ele almak mümkündür. İnsanın kendisine bugüne kadar ne kadar değer atfettiği ve kendisine ne kadar güvendiği de bu gibi önemli zamanlarda ortaya çıkar. Örneğin özgüveni olan kişi benlik değerini de kendi içinde oturtmuşsa eleştiri kaldırabilir, fakat bu paralelde gerçeklikten de sıyrılmaz.

Aslında benlik kavramına bakıldığında konuya kişi ve özellikleri direkt dahil olmaktadır (Çelikkol, A. , 2008). Her insanın farklı yetenekleri, yapıp yapamadıkları vardır. Ahmet Çelikkol'un Sosyal Psikiyatri Kongresi'nde (2008) de dediği gibi:

(...) Tüm benlik kavramımız, olasılıkla daha spesifik benlik kavramlarımızda gelişir. Başka deyişle, hepimiz fiziksel başarı, sosyal yeterlikler, emosyonel yapımız ve entelektüel gücümüz gibi yaşamımızın çeşitli yönlerine sahibiz. Bu boyutlardan hepsinde aynı yeteneğe sahip olamayız; bazılarında diğerlerinden daha güçlüyüz. Hatta bazı alanlarda daha yetersiz de olabiliriz. Böyle bir

durum, benlik kavramımızın, özgüvenimizin yetersiz olduğu anlamına gelmez. Çünkü zihnimiz, bütün bu yetenek veya yetersizliklerimizi, bir bütün olarak değerlendirme eğilimindedir.

(...) Benlik kavramımız, gelecekteki olayları nasıl başaracağımızın öngörücüsüdür. Benlik kavramımız yetersizse, özümüze olan güvenimiz tam değilse, karşılaşacağımız yeni durumlardan kaçınmaya başlarız, çekiniriz ve sonuçta başarısızlık hissimiz kaçınılmaz olur.

Benlik kavramımızın yetersiz olması, yaşamımız için önemli bir eksikliklerdir. Başarımızı, iç yaşamımızı, kişiler arası ilişkilerimizi etkiler, bozar, zayıflatır.

Ayrıca benlik George Herbert Mead ve William James'e göre (1887) de açıklanmıştır. Mead bir sosyolog, James ise psikologdur. Onların görüşlerine göre: "The **self**: a symbol-using, selfreflective, social being. (*sembol kullanan, kendini yansıtan sosyal bir varoluş*)" (aktaran, Kökdemir, D. , Yeniçeri Z. , 2011, s. 1)

Bu paralelde incelendiğinde anlaşılan şudur ki: her iki teorisyenin de birleşimiyle ortaya çıkan benlik duygusu, ben terimi, öznellik ve nesnellik içerir. İnsanlar doğduklarında benlik sahibi değillerdir, doğduktan sonra benlik sahibi haline gelirler. Bu durumda benlik kavramı toplumsal aktarım ve etkileşim ile büyük oranda şekillenen bir kavramdır.

Özgüven kavramına bakıldığında bütün teorisyenler çerçevesinde de incelendiğinde görülecek olan özgüven tanımı, aslında kişinin kendisi için ve kendisi hakkında ne kadar olumlu, ne kadar pozitif düşünebildiğinin ve görebildiğinin bütünüdür. Benlik kavramı da özgüven gibi toplumsal aktarım ve etkileşim ile kişiliği oluşturur. Benlik kavramında kişinin yetenekleri ve yapamadıkları yani olumlu ve olumsuz hisler başat gidebilmekle beraber, kişi kendisinde olumsuzluğa ne kadar az yer verirse, değersizlik hissiyatını o kadar az yaşar ve benlik kavramını bu paralelde o kadar sağlam oluşturur. (Tutar, H. , Altınöz, M. , & Çakıroğlu, D. , 2009)

Özgüveni olan bireylere bakıldığında araştırmalar doğrultusunda, bu kişilerin genelde kendilerini seven kişiler olduğu gözlemlenmiştir. Bu kişiler kendilerinde yapabildikleri yönleri görmeleriyle beraber yapamadıkları yönleri de kabul etmektedirler. Her insanın güçlü yanlarının olabileceği gibi güçsüz yanlarının da olabileceğinin farkındadırlar ve bunu en başta kendileri için de özümsemişlerdir.

Özgüven, aynı zamanda, kişinin kendisine yönelen eleştirileri genelde yapıcı yönde kullanmasına yarar. Kişi eksiklerini eleştirilerle tamamlar, bunları bir güçsüzlük olarak ele almaz. Bireysel olarak insanın düşük ve yüksek özgüvene sahip hali birbirinden farklılaşmaktadır ve farklı sonuçlar doğurmaktadır. Özgüvene sahip birey kendini birçok konuda yeterli hisseder ve sevilen bir insan olduğunun ayrımındadır. Ne zaman neye ulaşacağına daha net bir şekilde karar verir, ne istediğinin farkındadır. Almış olduğu sorumluluğu yerine getirecek ve bundan korkmayacaktır. Eleştirildiği zaman kendisini olumsuz olarak nitelendirmeyecek ve olumsuz yönlerini törpüleme yolunda önemli adımlar atacaktır.

Özgüveni olmayan bir kişi, kendini geliştiremeyecek, çünkü hiçbir zaman güvenerek sorumluluk alamayacak, alsa da bu sorumluluğu kaldıramayacağını düşüneceği için iyi bir sonuca varamayacaktır. Çalışma ortamı sorumluluk vermeye müsaitse ve yöneticiler de çalışanlar üzerinde özendirici davranıyorlarsa sonuç olumlu olacaktır. Özgüveni düşük kişilerde ise sonuç olumsuzla tekabül edebilecektir. Kendilerini bir obje olarak gören kişiler, kullanılmışlık, tükenmişlik duygusuna kapılabileceklerdir.

Özgüven düzeyi incelendiğinde, genellikle liderlik kavramıyla beraber ele alınmaktadır (Kurtuldu, S. P. , 2007). Yönetici ve çalışanlar ele alındığında yöneticilerin her kurumsal ve kurumsal olma yolunda adım atan şirkette ancak çalışanların ferahı ve huzuru sağlandığında daha rahat iş yapabileceklerini, rahat edebilecekleri ortaya çıkacaktır. (aktaran Kurtuldu S, P, 2007)

Ayrıca karmaşanın ve kaosun olduğu ortamda yukarıda anlatılanla bağlantılı olarak derleyici, toplayıcı, sorun çözücü bir lidere gereksinim duyulabilir. Bu durumda otaya çıkacak lider bazen herkesin yapmaya cesaret edemediği şeyleri özgüven ve inisiyatifini kullanarak görür ve çözüm adına uğraşır, bazen de kimsenin fark edemediği noktaları fark edip uygular. Lider büyük değişimlerin yarattığı yeni fırsatları yakalayabilen, belirsizlik ve tehlikelere rağmen bu fırsatları değerlendirerek kurumuna yeni açılımlar getirebilen kişilerdir. (Zel, 2006, s.112). Bu yüzden özgüven düzeyi sıklıkla liderlik kavramı ile beraber de ele alınmaktadır.

1.2. Özgüven Düzeyi Ölçeği

Öz-güven kavramı, öz-yeterlik (Bandura, 1977; 1997) ve algılanan yeterlik (Harter, 1982; Nicholls, 1984) olarak da kavramsallaştırılmıştır. Feltz (1988) öz-güveni “genel bir özellik olmaktan daha çok bireyin belli bir aktiviteyi başarılı biçimde yerine getireceğine yönelik inancı ve bireyin kendi yargı, yetenek, güç ve kararlarına güvenmesi” şeklinde tanımlamıştır (s. 423). (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175). Öz güven birey beklemediği durumla karşılaştığında bireyin kontrol sistemini sağlayabilmesi alanında da rol oynayabilmektedir. Ayrıca Ahmet Akın’ın da belirttiği gibi özgüven ölçeği ile ilgili çalışmaların alanları ağırlıklı olarak şöyledir:

(...) Öz-güven yapısını ölçmeye yönelik ölçek geliştirme çabaları, genellikle spor, hemşirelik ve tıp gibi alanlarda görülmektedir. Bu ölçekler sıklıkla özel bir amaçla veya belli bir popülasyon üzerinde yapılan çalışmalarla geliştirilmiştir. Araştırmalar öz-güvenin ölçülmesinin sağlıklı davranış değişimi, akademik başarı ve öz-düzenleme gibi eğitimle ilişkili birçok değişken üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu kanıtlamıştır (Andrew, 1998; Hayes, 1998; Lenney, 1977, 1981; Lent, Brown, & Larkin, 1986; Multon, Brown, & Lent, 1991; Pajares, 1996; Popovich & Rogers, 1987; Schunk, 1984, 1985; Stankov & Crawford, 1997; Zimmerman, 2000).

Ölçekle ilgili ilk araştırmalar İstanbul, Kocaeli ve Sakarya’nın çeşitli liselerinde öğrenim gören 796 lise öğrencisi üzerinde yürütülmüştür. Öz-güven Ölçeği 1 ve 5 arasında likert tipi ölçüm vermektedir. Ölçek maddeleri puanlanırken 1 ‘Hiçbir zaman’ ve 5 ‘Her zaman’ anlamına gelmektedir. Kişinin kendi içindeki iç ve sosyal ortamlarla bağlantılı olan dış özgüven düzeyini ölçecek iki faktör altında toplanan 33 madde elde edilmiştir.

1.3. Özgüven İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Özgüven kişilerin hem okul içindeki akademik performanslarını etkileyen, hem de okulu bitirdikten sonra yetişkin bireyler olduğunda da iş içindeki performans ve kazanımlarının yanı sıra özel hayata da etki eden ve çok sayıda araştırmaya konu yapılmış bir terimdir. Öz-güven kavramı, öz-yeterlik (Bandura,

1977; 1997) ve algılanan yeterlik (Harter, 1982; Nicholls, 1984) olarak da kavramsallaştırılmıştır. Feltz (1988) öz-güveni “genel bir özellik olmaktan daha çok bireyin belli bir aktiviteyi başarılı biçimde yerine getireceğine yönelik inancı ve bireyin kendi yargı, yetenek, güç ve kararlarına güvenmesi” şeklinde tanımlamıştır (s. 423). Öz-güven ve öz-yeterliğin literatürde birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar (Bandura, 1997; Grundy, 1993; Shrauger & Schohn, 1995) öz-güven ve öz-yeterliğin farklı, ancak kavramsal anlamda birbirine yakın olduğunu, öz-güvenin alana özel veya genel olabileceğini öz-yeterliğin ise alana özel olduğunu ileri sürmüştür. Öz-güven kişisel yeterliğin diğer bir yönü olabilir ve öz-yeterliğe benzemez biçimde çıktılarının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Aslında Feltz (1988) özgüveni, Bandura (1977) tarafından öne sürülen öz-yeterlik kavramına benzer biçimde tanımlamıştır. Sosyal-bilişsel çerçevede geliştirilen öz-yeterlik teorisi, çeşitli alanlarda yürütülen öz-güven araştırmalarında genellikle teorik temel olarak kullanılmıştır. (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175).

Öz yeterlik başta da belirtildiği gibi bireyin becerilerini değil yeteneklerini esas alır. Yani örnek verilirse kişi iş hayatında yapıp ettiklerinde oldukça başarılı olabilir, kendisine güvenebilir, bu okul hayatı için ve dersler için de geçerli olabilir. Fakat aynı kişi sosyal ortama girmesi gereken bir durumda bulunduğu kendisini tükenmiş hissedebilir ve kaygı düzeyi yükselebilir. Bu durumda özgüven düzeyi düşük kişilerde uzun süreli konsantre olamama, yapılan çalışmayı, içinde bulunulan durumu çabuk terk etme ve bunlara eşlik eden yüksek düzeyde kaygı ve anksiyete kendini gösterebilir.

Ahmet Akın'ın da 2007'de belirttiği gibi Bandura'nın (1982) sosyal-bilişsel teorisine göre, bireylerin öz-yeterlik düzeyleri duygu ve biliş aracılığıyla performanslarını hem direkt, hem de dolaylı olarak etkiler. Başarılı performans, algılanan öz-yeterlik düzeyini artırırken, tekrarlanan başarısızlıklar öz-yeterlik algısının düşmesine neden olur (Bandura, 1997). Bireyin eylemleri ne kadar sıklıkla başarılı olursa öz-güven düzeyi o kadar yükselir ve buna paralel olarak zorluklarla mücadele etme gücü artar. Aksine öz-güven yoksunluğunda birey, duygusal olarak diğerlerine daha fazla bağımlı olur, bağımsız davranmaktan kaçınır ve bireysel olarak

karar vermeye direnç gösterir. Arkes ve Garske (1982) öğrencilerin düşük veya yüksek akademik motivasyona sahip olmalarını etkileyen belirleyici unsurun öz-güven olduğunu belirtmiştir. Başarılı öğrenciler öz-güveni yüksek olan ve akademik açıdan başarılı çıktılar elde edeceğini bekleyen öğrencilerdir (Arkes & Garske, 1982).

Kişi okul veya işyerinde performansını göstereceği bir işe başladığında başarılı olacağına dair kendisine inanmalıdır. En başta kendisinin inanıyor olması kişinin önündeki engelleri kaldıracak, onu motive edecek, elverişsiz durumlarla karşılaştığında kişinin savunması düşük olmayacaktır. Yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip olan bireyler, düşük düzeyde öz-yeterliğe sahip olanlara göre daha fazla çaba harcarlar ve problemlerle yüzleştiklerinde daha uzun süre mücadele ederler (Schunk, 1991).

Burada ayrıca tekrar değinmek gerekir ki Ahmet Akın'ın da belirttiği gibi öz-güven yapısını ölçmeye yönelik ölçek geliştirme çabaları, genellikle spor, hemşirelik ve tıp gibi alanlarda görülmektedir. Bu ölçekler sıklıkla özel bir amaçla veya belli bir popülasyon üzerinde yapılan çalışmalarla geliştirilmiştir. Araştırmalar özgüvenin ölçülmesinin sağlıklı davranış değişimi, akademik başarı ve öz-düzenleme gibi eğitimle ilişkili birçok değişken üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu kanıtlamıştır (Andrew, 1998; Hayes, 1998; Lenney, 1977, 1981; Lent, Brown, & Larkin, 1986; Multon, Brown, & Lent, 1991; Pajares, 1996; Popovich & Rogers, 1987; Schunk, 1984, 1985; Stankov & Crawford, 1997; Zimmerman, 2000). Aynı zamanda bu araştırmaların çoğu, öz-güvenin öğrenme ve başarının önemli bir yordayıcısı olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin, Ranelli ve Nelson (1998) eczacılık fakültesi öğrencilerinin öz-güven düzeyleri ile yazma başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sonuçlar her iki değişken arasında yüksek düzeyde ve anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu kanıtlamıştır. (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175).

Özgüvenin ölçülmesine yönelik yapılan araştırmalarda tek ya da çok faktörlü ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Shrauger ve Schohn (1995) üniversite öğrencilerinin öz-güven düzeylerini ölçmek amacıyla Kişisel Değerlendirme

Envanteri'ni geliştirmiştir. Bu envanter; Kendini ifade Edebilme, Romantik ilişkiler, Atletizm, Fiziksel G6r6n6ř, Sosyal Etkileşimler ve Akademik Performans seklinde altı boyuttan oluşmaktadır. (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fak6ltesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175).

B6t6n bunların yanı sıra Harvey ve McMurray (1994) akademik ve klinik 6z-g6veni 6l6en iki boyutlu bir 6z-g6ven 6l6eği geliştirmiştir. Ortiz ve Hunter (1993) ise Bilgisayar Eğitiminde 6z-g6ven 6l6eği isimli 28 maddelik bir 6l6me aracı geliştirmiştir. 6l6ek Temel Beceriler, Ara Beceriler ve Gelişimsel Beceriler olarak 6ç alt boyuttan oluşmaktadır. (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fak6ltesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175).

Bu 6alışmalara bakıldığında araştırmaların 6ıkış noktasının ağırlıklı olarak yurtdışından olduğu g6r6lmektedir. Yurti6inde birebir 6z-g6veni 6l6ecek bir 6l6ek bulunmadığı halde yine de yurtdışındaki teorisyenlerle yurti6inde bu konu ile ilgili yapılan 6alışmalar arasında ortak noktalar g6ze 6arpmaktadır. 6rneğin Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2008'de yayımladığı makaleye bakıldığında da kişilerin 6đrenme durumları ile 6z-g6ven d6zeyleri arasında doğru orantı olduğu anlatılmaktadır. 6z-g6veni olan birey yanlış yapmaktan korkmaz, yaptığı yanlışı da kabul eder ve onu d6zeltmeye 6alışır. Bu durumda yapılan araştırmalarda ortaya 6ıkan sonu6 okul 6đrencilerinde 6z-g6ven d6zeyleri y6ksek olanların başarıyı daha kolay yakaladıkları olmuştur.

Benzer durum tez kapsamında incelendiği 6zere y6netici ve 6alışanlar bazında bakıldığında da aynı paralelliği taşımaktadır. Gerek y6netici gerek 6alışan sıfatında olsun, kişiler sahip oldukları olumsuzlu olumluya 6evirme g6c6n6, olumluda kendisini takdir etme ve kendisinin farkında olma, olumsuzdaysa hemen ilk engelde yıkılmama, engellerle y6zleşebilme yeteneğine 6z-g6ven duygusu ile sahip olurlar.

66nk6 gelişmiş d6nya d6zeni ve a6ılan iş kolları kişinin 6z-g6veniyle daha kalıcı başarılarla sahip olacağını kanıtlamıştır. Bu durum ekip ruhunu koruyabilme, kişilerin sorumluluklarını bilme, onların 6stesinden gelebilme ve sorumluluk alabilme inisiyatiflerini kullanmalarıyla rahatlıkla g6r6lebilmektedir. Ayrıca bireyin

eylemleri ne kadar sıklıkla başarılı olursa özgüveni de o ölçüde yükselir, yani başarı ve özgüven arası ilişki zaten önemli olmakla beraber yönetici ve çalışanlar bazında bakıldığında daha büyük bir önem kazanmaktadır.

1.4. Kişisel Gelişim İnisiyatifi Alma Kavramı

Kişisel gelişim kavramı günümüzde genellikle içsel enerjiyi artırma yolunda atılan adımlar olarak algılansa da, kavramın anlamı teze yönelik kullanıldığında değişmektedir. Kişisel gelişim inisiyatifi denildiğinde ve bu terim kurumsal işyerlerinde çalışan yöneticiler ve çalışanlar bağlamında ele alındığında, durum direkt özgüvenle paralel hale gelmektedir. İnisiyatif alma sadece gelişim açısından olmamakla beraber, sorumluluk alma, bir olayın gidişatını, devamlılığını ve sonucunu etkilemede de önem taşır.

Kişisel gelişim inisiyatifi denildiğinde kişisel gelişim kavramı ile bağlantı kurulursa, kişisel gelişim kavramı da kısaca tanımlanmalıdır. Geise (2008) bireysel gelişimi; uyumlu olarak davranışlarda, düşüncelerde ve duygularda yaşanan değişimin öznel deneyimi olarak tanımlamıştır. Bireysel gelişim; bireyin kendini anladığı, farkındalık kazandığı bir süreçtir ve sonuçta bu deneyim bireyin duygu, inanç, tutum, davranışlarında değişim sağlamaktadır (Wright ve ark., 2006). Bireysel gelişim; amaçlı olan veya olmayan süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkabilir (Robitschek, 1999).

Bireyin kişisel gelişim inisiyatifi alması söz konusu olduğunda ortaya insan gücü kavramı çıkmaktadır. Bu bağlamda Adem Ögüt, Tahir Akgemci ve M. Tahir Demirsel'in (2004) yayınladıkları makaleye göre de insan kaynakları paralelinde insan gücü oldukça önem kazanmıştır:

Küresel rekabet ortamında örgütlerin rakip işletmelerin önünde olma ölçütleri, sahip oldukları nitelikli insan kaynakları ve bu kaynakları kullanma derecesi ile ilişkilendirilmektedir. İş dünyasının yanı sıra, kamusal kurum ve kuruluşlar, bankalar ve sigorta şirketleri, stratejik savunma birimleri, üniversiteler, bağımsız araştırma enstitüleri ve gönüllü teşekküller gibi örgütler dünyasının diğer kimi birimleri de

insan kaynaklarının gereksinimlerine cevap verecek nitelikte olabilmenin çabası içine girmek zorundadırlar. (s. 277)

İnsanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin de yapabildikleri, yapabilecekleri ve yapmak istedikleri ile ne kadar bağlantılı olduğu düşünülmelidir. Bu bağlamda Tülay Çellek'in (2004) makalesinin son kısmındaki ufak ayrıntıya bakıldığında bu nokta göze çarpacaktır:

Mesleğimi çok seviyorum. Önce mimar olmak istemiştim. Ancak öğretmen de, beyinlerin mimarı. En mutlu olduğum yer öğrencilerimle olduğum derslerim. Gerçekten mesleğimle gurur duyuyorum. Bilgisayarı geç de olsa öğrendim. Hala da öğreniyorum. Öğrencilerime de bilgi alımı için interneti öneriyorum. Geriye dersimde fikir üretmek-ürettirmek, araştırma yapmak-yaptırmak, paylaşmak, deneyimleri aktarmak, eleştirmek, önermek, yaratıcı süreçte serüven yaşamak-yaşatmak kalıyor. (s. 15)

Burada yazarın bir şeyleri öğrenebildikçe kendine duyduğu özgüven ve bu bağlamda aldığı inisiyatif –öğrencilerle fikir paylaşımı, eleştirip üretme konusundaki açıklık- görülmektedir.

Bütün bunların paralelinde günümüz gelişen dünyasında insanın kendine duyduğu özgüven ve bu paralelde aldığı/ alamadığı kişisel inisiyatif becerisi, bütün bunların sonucunda doğabilecek olumlu olumsuz durumlar inisiyatif alma ve özgüvenin odağını oluşturmaktadır. Çalışan ve yöneticilerin buldukları konum ve sahip oldukları iş ile bağlantılı olarak yaşadıkları sorunlar, bu sorunlarla yüzleşmede yaşadıkları duygular – özgüven sahibi bireylerin kaygıya kapılmaması veya daha az kaygı yaşaması veya özgüveni eksik bireylerin anksiyetenin odağına düşmeleri-, risk almak durumunda kalındığında atılacak adımlar, problemin/ sorunun ortadan kaldırılabilmesi veya başarısız olunmasında temeli oluşturacaktır.

Gelişmiş dünya ve iş hayatında iş gücü gereksinimi, genelde karşılaşılan olayların sonucunda ve işin en başında olay/ durumu kavrama, çözüm önerisi getirebilme ve sonuçlandırabilme başlıklarında toplanır. İşte bütün bunlarda en büyük rolü kişilerin özellikleri –özgüven sahibi olma, kendini geliştirebilmek adına korkmama, görev alma- üstlenir. (Bandura, 1997).

Bütün bunların yanı sıra bireysel gelişim; bireyin kendini anladığı, farkındalık kazandığı bir süreçtir ve sonuçta bu deneyim bireyin duygu, inanç, tutum, davranışlarında değişim sağlamaktadır (Wright ve ark., 2006). Bireysel gelişim; amaçlı olan veya olmayan süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkabilir (Robitschek, 1999).

Yönetici ve çalışanların, iş alanlarında sahip oldukları sorumluluklar birbirinden çok farklı ya da birbirleriyle paralel olabilir. Her iki kademenin de iş yapabilme becerisi; öğrenim hayatı ve tecrübelerinin yanı sıra, içinde buldukları pozisyonlara göre büyük oranda sahip oldukları karakter özellikleriyle şekillenir. Bu açıdan bakıldığında özgüveni fazla olan bir kişinin doğacak sonuçlardan korkmayacağı, yerine göre risk ve yerine göre de inisiyatif alabileceği söylenebilir.

Durum inisiyatif alma başlığı altında incelendiğinde ise yönetici ve çalışanların inisiyatif alma bağlamında incelendikleri en önemli meslek dallarından birisinin emniyet kuvvetlerine ait meslek dalları olduğu görülebilmektedir. Örneğin polislerin kriz anlarında gerek çalışan, gerekse yönetici bağlamında düşünüldüklerinde, inisiyatif alıp krizle başa çıkabilme, bunun sonucunda doğacak iyi veya kötü durumlar karşısında öz güvenlerinin zedelenip zedelenmeyeceği sonucunun merakı, araştırılan ve hakkında yazı yazılan konulardan biri olmuştur. Polisin Karar Alma- Verme Etkinliğinin Arttırılması başlığı altında bir çalışma sunan Prof. Dr. Hasan İbicioğlu bunun örneklerindedir.

İnisiyatif almayı liderlik kavramıyla beraber ele alan ilkçağ düşünürlerinden Aristoteles ve Stoacılar, günümüz çalışmalarını da oldukça etkileyen belirlemelerde bulunmuşlardır. Liderliği inisiyatif almayla beraber ele alan bu düşüncelere daha sonra Platon'un ve Xenophen'in de görüşleri eklenmiştir. Onlara göre de liderlik vasfı, beraberinde inisiyatif almayı getiren bir kavramdır. İnisiyatif alma kavramını en çok liderlik ile ilgili çalışmalarında kullanan Ed Brenegar (2005) için, inisiyatif almak liderlik yolunda atılan en önemli adımdır. Hiç kimse izole bir ortamda yaşamamakla beraber, herkes liderliği insanların yakınında gerçekleştirir ve bunu inisiyatif olarak başlatır. İnisiyatif alma, özgüven ve sorumluluğunu yerine getirme

gibi kavramları salt dillendirmek üzere değil, gerçekten uyguluyorlar. Bu açılarından bakıldığında inisiyatif almak, sonuca en çok etki eden adımlardandır.

Kişinin özellikle de özgüveni yüksek ise ister yönetici ister çalışan olsun üst bir pozisyonda da olsa kendi kişisel gelişimini arttırması istenebilir veya içinde bulunduğu sorun/durum hele de bir ekip çalışması içindeyse kendisini geliştirici inisiyatif almasını gerektirebilir. Özgüveni yeterli olan birey eksikleri olduğunun ve inisiyatif alması gerekebileceğinin bilincindedir ve bu durum onu olumsuz yönde etkilemez.

Kişisel gelişim inisiyatifi alma kavramında da yapılan atıflar gelişmekte olan dünya pazarlarına olmaktadır. HRM Asia (2011) kaynağına bakıldığında da aynı durum göze çarpmaktadır. Değişen ve gelişen dünya perspektifinden bakıldığında, artık başarıya imza atmak ve sorunları çözmek adına kişilerin kendilerine yeni nitelikler kazandırmaları gerekmektedir. Bu durumda çalışılan yerde uzun müddet kalmak ve disiplinli bir çalışma anlayışının yanı sıra girişimcilik ve inisiyatif alma becerisi ön plana çıkmaktadır. Kaynağa göre yeni dünya düzeninde ön planda olan firmalar, kişisel inisiyatif alınmasını özendirici kurumsallık kazanmış firmalardır. Davranışsal tepkilerin inisiyatif almaya hazırlanan ortamla ilintili olduğu anlatılan makalede, öz yeterlilik düzeyi de inisiyatif alma paralelinde incelenmiştir. İnisiyatif konusunda SJT (Durumsal yargı testi) ‘yi ön plana alan çalışmalarda, kişilere işyerinde belirli sorunları varmış gibi hayal etmeleri söylenir ve kişilerin verdikleri cevaplarda attıkları adımlar az ve çok olmak üzere listelenir. Kişisel inisiyatif almada, içinde bulunulan duruma olan çözücü bakış açısı yüksekse, yani kişi kendini daha çok inisiyatif alabilecek durumda görüyor, kendine güveniyorsa, yöneticileri bu bakış açısıyla çalışanlarına güven verebilmişse engelleri aşabilme durumu da bu bağlamda artacaktır. (Frese & Bledow, 2011).

Engelleri aşabilme, özgüvende olduğu gibi inisiyatif almada da geçerliyken karşılaşılan ortak nokta şudur ki; önüne çıkan engellerden yılmayan kişilerin özgüvenleri yüksektir ve her an inisiyatif alma, inisiyatif kullanabilme durumları mevcuttur.

İnisiyatif alma, ortam izin verdiği zaman hazır konuma gelir. Kişi kendine duyduğu güvenle inisiyatif alabilecek, her işi daha olumlu yönlendirebilecek, aldığı sorumluluğu yerine getirdikçe başarıdan başarıya koşabilecek, kendine güveni gittikçe daha da artabilecektir. Yönetici ve çalışan ilişkisi bu ortam hazırlama ve sonuç alma orantısında belli bir çizgi üzerine oturabilecektir.

1.5. Öz-güvenin Temel Bileşenleri

Özgüvenin temel bileşenleri benlik (Çelikkol, A. , 2008) ve George Herbert Mead ve William James'e göre benlik (aktaran Kökdemir, D. , 2011) ve kendilik algısıdır (Tutar, H. , Altınöz, M. , & Çakıroğlu, D. , 2009)

Genel anlamda benlik kavramı, bireyin algıladığı biçimde kendisinin ne olduğunun, neyi niçin yapmak istediğinin bir ifadesidir (Herman, 1976). Benlik kavramı kişinin algısına göre değiştiği için insanlar arasındaki farklılık ve benzerlikleri vurgulayıcı bir misyonu da vardır. Birey, daha önceden de bahsedildiği gibi dünyaya bazı algılama, hissetme, görme ve uygulama yetenekleriyle beraber gelir. Bu ondaki farklılıkları oluşturmada ilk maddedir. Sahip olduğu bu özellikler ile neyi ne kadar yapabildiğini veya neyi ne kadar yapamadığını, neye yetenekli olup neyi yapmaktan hoşlanmadığını zamanla bilir ve öğrenir. Çeşitli konularda nasıl davranması, neler yapması gerektiğini de bu paralelde öğrenmiş olur. Dolayısıyla benlik insan mekanizmasının en önemli parçalarından sayılır.

Doç. Dr. Yıldız Kuzgun Meyvacioğlu'nun hazırlamış olduğu çalışmada da benlik kavramı benzer şekilde anlatılmıştır. (Meyvacioğlu, Y. , 1999, *AÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 5*). Rogers'a göre benlik kavramı sayesinde insan dışarıdan gözlemlenip değiştirilemez. Benlik kavramını açıklamak adına oluşturduğu kurama Rogers 'Benlik Kuramı' adını vermiştir. (1959)

1.6. Öz-güven Alt Boyutları

Özgüven kavramının içinde birebir yer alan benlik kavramı, kişinin kendini bildiği andan itibaren, çevresi ile etkileşimi yoluyla oluşur ve birey çevresini, bu oluşan benlik kavramına uydurarak algılar; benlik kavramına uygun yaşantıları benliğe özümler (sembolize eder), uygun düşmeyenleri ya yadsır ya da benlik kavramına uyacak biçimde değiştirir (Rogers, 1959). Buradan yola çıkarak şu söylenebilir ki bir kişinin benlik kavramı, kişinin ilgileri, tutumları ve en önemlisi yetenekleri ile bağlantılıdır. Fakat yine de bir bireyin benliği hakkında bütün bu betimlemelere, yapıp edebildiklerine ya da yapamadıklarına rağmen net bir fikri olmayabilir. Yani kişi bazı özellikleri hakkında net bir bilgiye sahipken, bazıları için aynı net bilgiye sahip olmayabilir. Bakış açısı bazı konularda daha net iken, diğerlerinde aynı netliği taşımayabilir. Buradan yola çıkılarak ortaya konulabilecek teori şudur: Benlik kavramı bir kimsenin özelliklerine karşı olan tutumunu da içerecektir. Yani kişi bazı özelliklerinden hoşnut olduğu halde bazılarında hoşnut olmayabilir (Super ve ark., 1963).

Bu paralelde insan sahip olmadığı özelliklere sahip olmak isteyebilir, aynı şekilde kişi kendine ait bazı özelliklerden memnun da olmayabilir. İşte bu noktada birey başka özelliklere sahip olmak istiyorsa bu 'İdeal Benlik' kavramı olarak belirecektir (Rogers, 1959). Benlik kavramı aynı zamanda kişinin yetenekleriyle doğrudan ilintili olduğundan ve kişi istemediği özellikleri taşımayıp, istediği özelliklere sahip olmak istediğinden kişinin meslek seçimlerini de etkileyebilir (Bordin & Super, 1943). Bir kimse kendisi hakkındaki değerlendirmelere uygun olmadığı ve uygun olduğu hakkındaki inancına göre bir mesleğe yönelir veya o mesleği reddeder (Bordin, 1943). Bu belirleme Ahmet Akın'ın belirtmiş olduğu meslek seçiminde özgüvenin etkisinin de temelini oluşturabilir. Benlik kavramı özgüveni oluşturan öğelerden biri olarak ele alındığından dolayı belirlemeler birbirini tamamlar durumdadır.

Super'e göre ise (1963, 1970) meslek seçimi kişinin kendi hakkındaki tasarımını, yani benlik kavramını bir meslek adı ile ifade etmesidir. Yani bu durumda

bir kimsenin ifade ettiği kendi özellikleri ile seçmek istediği mesleğin özellikleri büyük oranda paralellik gösterecektir. Bu durumda kişi istediği mesleği seçecektir.

Benlik kuramı ile ilgili yapılan araştırmalarda saptanan bu bulguların doğruluğu yüksek oranda kanıtlanmıştır. Örneğin Englander (1960), ilkokul öğretmen adaylarının benlik kavramları ile ilkokul öğretmeni kavramları arasında bir uygunluk olduğunu ve bu uygunluğun, başka alanlarda okuyan öğrencilerin benlik kavramları ile ilkokul öğretmeni arasındaki uygunluktan daha fazla olduğunu saptamıştır. Blocher ve Schutz (1961), bir kimsenin gerek benlik, gerekse ideal benlik kavramları ile en yüksek düzeyde ilgi duyulan mesleğin tipik üyesi hakkındaki kalıp fikirleri arasında yüksek ilişkiler, buna karşılık her iki benlik kavramları ile en az ilgi duyulan mesleğin tipik üyesi hakkındaki kalıp fikirleri arasında düşük ilişkiler bulunduğunu gözlemlemişlerdir. Bütün bunlar, yönetici ve çalışan bazında kişiler düşünöldüğünde özgüven ve özgüvenin içindeki benlik kavramlarının ne kadar çok etkili olduğunu belirtmektedir.

Burgoyne (1979) ideal benlik kavramının, arzu edilen (tercih edilen), gerçek benlik kavramının ise erişilmesi umulan meslek kavramları ile uyumluluk göstereceği hipotezini sınamak için yaptığı araştırmada, ideal benlik kavramının tercih edilen meslekle, gerçek benlikten daha yüksek bir ilişki gösterdiğini saptamıştır.

İdeal benlik kavramının yanı sıra var olan bir de 'olumlu benlik' kavramı vardır. Birey eğer kendisini, yeteneklerini, ilgi alanlarını, yapabildiklerini ve yapamadıklarını özümsemiş ve kabul etmişse bireyde olumlu benlik oluşmuş demektir. (Rogers, 1969). Olumlu benlik kavramının oluşmasında en önemli koşullardan biri Rogers'in de belirttiği gibi (1969) koşulsuz sevgidir. Bireyin kendisini şekillendirmesinde çevresinin rolü ve önemi, oldukça büyüktür. Kişinin çevresinden gördüğü değer, aldığı toplumsal aktarım, aileden aldığı sevgi, kişinin olumlu benlik kavramının oluşmasında oldukça etkilidir. Ailesinden sevgi göremeyen çocukların özgüveni olmayan bireyler olarak yetiştikleri, bunun sonucunda da olumlu benliğin özellik olarak tersi olan 'olumsuz benlik' kavramını geliştirdikleri gözlemlenmektedir. Fakat tam tersi durumdaki çocuklarda oluşan

benlik kavramı, en başta sevgiyle birleştiği ve atfedilen değerle paralel gittiği için, toplumsal ve ailesel aktarım da olumlu olduğundan ‘olumlu benlik’ kavramını oluşturmaktadır.

1.7. Öz-güven Ölçeği

Katılımcıların öz-güven düzeylerini değerlendirmek amacıyla Öz-güven Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçme aracı bireylerin öz-güven düzeyini ölçmek için Akın (2007) tarafından geliştirilmiştir.

Öz-güven kavramı, öz-yeterlik (Bandura, 1977; 1997) ve algılanan yeterlik (Harter, 1982; Nicholls, 1984) olarak da kavramsallaştırılmıştır. Feltz (1988) öz-güveni “genel bir özellik olmaktan daha çok bireyin belli bir aktiviteyi başarılı biçimde yerine getireceğine yönelik inancı ve bireyin kendi yargı, yetenek, güç ve kararlarına güvenmesi” şeklinde tanımlamıştır (s. 423). (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175). Öz güven birey beklemediği durumla karşılaştığında bireyin kontrol sistemini sağlayabilmesi alanında da rol oynayabilmektedir. Ayrıca Ahmet Akın’ın da belirttiği gibi özgüven ölçeği ile ilgili çalışmaların alanları ağırlıklı olarak şöyledir:

(...) Öz-güven yapısını ölçmeye yönelik ölçek geliştirme çabaları, genellikle spor, hemşirelik ve tıp gibi alanlarda görülmektedir. Bu ölçekler sıklıkla özel bir amaçla veya belli bir popülasyon üzerinde yapılan çalışmalarla geliştirilmiştir. Araştırmalar öz-güvenin ölçülmesinin sağlıklı davranış değişimi, akademik başarı ve öz-düzenleme gibi eğitimle ilişkili birçok değişken üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu kanıtlamıştır (Andrew, 1998; Hayes, 1998; Lenney, 1977, 1981; Lent, Brown, & Larkin, 1986; Multon, Brown, & Lent, 1991; Pajares, 1996; Popovich & Rogers, 1987; Schunk, 1984, 1985; Stankov & Crawford, 1997; Zimmerman, 2000).

Ölçekle ilgili ilk araştırmalar İstanbul, Kocaeli ve Sakarya’nın çeşitli liselerinde öğrenim gören 796 lise öğrencisi üzerinde yürütülmüştür. Öz-güven Ölçeği 1 ve 5 arasında likert tipi ölçüm vermektedir. Ölçek maddeleri puanlanırken 1 ‘Hiçbir zaman’ ve 5 ‘Her zaman’ anlamına gelmektedir. Kişinin kendi içindeki iç ve

sosyal ortamlarla bağlantılı olan dış özgüven düzeyini ölçecek iki faktör altında toplanan 33 madde elde edilmiştir.

1.8. Öz-güven ile Psikolojik Kavramlar Arasındaki İlişkiler

Özgüven kavramı kendi içinde benlik (Çelikkol, A. , 2008) ve George Herbert Mead ve William James'e göre benlik (aktaran Kökdemir, D. , 2011) ve kendilik algısı (Tutar, H. , Altınöz, M. , & Çakıroğlu, D. , 2009) kavramlarını kapsar.

Öz-güven kavramı, öz-yeterlik (Bandura, 1977; 1997) ve algılanan yeterlik (Harter, 1982; Nicholls, 1984) olarak da kavramsallaştırılmıştır. Feltz (1988) öz-güveni “genel bir özellik olmaktan daha çok bireyin belli bir aktiviteyi başarılı biçimde yerine getireceğine yönelik inancı ve bireyin kendi yargı, yetenek, güç ve kararlarına güvenmesi” şeklinde tanımlamıştır (s. 423). Öz-güven ve öz-yeterliğin literatürde birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar (Bandura, 1997; Grundy, 1993; Shrauger & Schohn, 1995) öz-güven ve öz-yeterliğin farklı, ancak kavramsal anlamda birbirine yakın olduğunu, öz-güvenin alana özel veya genel olabileceğini öz-yeterliğin ise alana özel olduğunu ileri sürmüştür. Öz-güven kişisel yeterliğin diğer bir yönü olabilir ve öz-yeterliğe benzemez biçimde çıktılarının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Aslında Feltz (1988) özgüveni, Bandura (1977) tarafından öne sürülen öz-yeterlik kavramına benzer biçimde tanımlamıştır. Sosyal-bilişsel çerçevede geliştirilen öz-yeterlik teorisi, çeşitli alanlarda yürütülen öz-güven araştırmalarında genellikle teorik temel olarak kullanılmıştır. (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175).

Özgüven gerek yöneticilerde gerek ise çalışanlarda olsun farklı anlamlandırma ve tanımlamalarda da aslında ortak bir paydada birleşmektedir, bu da; kişinin kendinde var olan yeteneği olumlu yönde kullanabileceğinin inancı ve kişinin kendindeki ışığı görebilmesidir. Gerek yönetici gerek çalışan ve hatta öğrencilik alanlarının hepsi de incelendiğinde, özgüveni yüksek olan bireylerin çalışmalarında daha büyük başarılar imza attığı görülmektedir. Özgüveni yüksek kişilerin kendilerindeki olumlu yönleri bilmeleri, bu açıdan kendilerine güvenmeleri onlarda başarıyı sağlamaktadır. Birey sadece olumlu olan yönlerini değil, olumsuzları da

bilirken, aslında kendi kendisini içten içe kabul etmiş olur ve benlik saygısını oluşturmuş olur. Bu durumda olumlu benlik kavramı ortaya çıkar.

Olumsuz özelliğini bilen bireyler için söz konusu olan, kendisinde hoşnutsuzluk yaratan durumu düzeltmek, eğer ona bir ekleme yapılması, düzeltme yapılması gerekiyorsa yapmaktır. Bu durumda aileden aktarımla da eğer kişide olumlu benlik algısı oluşmuşsa, kişi bu konuda sorun çekmeyecek, olumsuz yönlerini atacak, istediği özellikler kazanacak, var olanları geliştirecek ve sonunda inisiyatif de alabilecektir.

1.9. Öz-güven, Öz-duyarlık ve Benlik

Öz-duyarlık, bireyin acı ve sıkıntı çekmesine neden olan duygularına açık olması, kendine özenli ve sevecen tutumlarla yaklaşması, yetersizlik ve başarısızlıklarına karşı anlayışlı ve yargısız olması ve yaşadığı olumsuz deneyimlerin insan yaşamının bir parçası olduğunu kabul etmesi olarak tanımlanabilir (Neff, 2003a). Öz-güven kavramına bakıldığında pek çok kaynakta öz duyarlık kavramıyla beraber ya da bu kavramların birbirlerinin yerlerine kullanıldığı görülmüştür. Kaynakların pek çoğu bu sentezi doğru olarak ele alırken, pek çoğu da bu yaklaşımın iki farklı kavramı bir araya getirmek olduğunu öne sürmektedirler.

Tanımlamalara bakıldığında özduyarlık kavramı, kişinin kendi eksik yönlerine, sınırlılıklarına ve başarısızlıklarına karşı peşin hükümsüz olmasını kapsamaktadır. Neff'in (2003) tanımına göre öz duyarlılığın üç bileşeni vardır: Özkibarlık, ortak insanlık ve farkındalık. Özkibarlık, kibarlığı geniş alanlara yaymayı ve kişinin kendini acımasızca eleştirmesi ya da yargılaması yerine anlamasını ve kişinin kendine dair gözlemlenebilir kusurlarına ve sınırlılıklarına karşı peşin hükümsüz bir tavır takınmasını kapsamaktadır. Ortak insanlık, kişinin kendi tecrübelerini, başkalarından kopuk bir şekilde olmak yerine ortak insanlık tecrübelerinin bir parçası olarak görmesini kapsamaktadır. Farkındalık, kişinin kendi yaşadığı zorluklara karşı açık ve farkında oluşunu ve olumsuz tecrübelere karşı dengeli bir yaklaşıma sahip olmasını, böylelikle de bu tecrübelerin bastırılmış ya da

abartılmış olmasının engellenmesini kapsar. (Berry, Kowalski, Ferguson ve McHugh, 2010, s. 293)

Neff (2003, 2003), özduyarlık yapısının en önemli avantajının kendini kabule dayanması olduğunu öne sürmektedir. Ancak diğer taraftan kendine güven, kendini değerlendirme ve sosyal kıyaslamaya dayanmaktadır. (Berry, Kowalski, Ferguson ve McHugh, 2010, s. 294)

Özduyarlık tanımlamalara bakıldığında kendine güven yani özgüven ile alakalıdır. Olumsuz durum ve istenilmeyen anlarda doğan negatif olaylarda özkibarlık ve ağırbaşlılık sergileyen kişiler kendilerine karşı da olumlu davranmakta, kendilerini sevmektedirler. Fakat özduyarlık ile özgüven yani kendine güven birbirlerine yine de karıştırılmamalıdır. Bazı kaynaklara göre özduyarlık beraberinde katı ve hiçbir şeyi görmez bir duygu durumu getirmediğinden özgüvene kıyasla daha yumuşak bir kavramdır. Özduyarlık, göreceli olarak durağan bir kişilik özelliği olarak kavramsallaştırılabilir, ancak durumlara göre de farklılıklar gösterebilir. (Adams ve Leary, 2007, s. 1125).

Özduyarlık beraberinde başkalarına duyarlı olmayı getirir. Kişi başkalarının ihtiyaçlarına öncelik vermektedir, fakat bu kendisini ikinci plana attığını da göstermez. Bu açıdan kıyaslandığında özgüven bazı aktarımlarda daha olumsuz ve daha bencilce bir kavram gibi tanımlanmaktadır fakat özgüven kavramının da tanımına bakıldığında durumun böyle olmadığı anlaşılmaktadır.

Öz-güven kavramı, öz-yeterlik (Bandura, 1977; 1997) ve algılanan yeterlik (Harter, 1982; Nicholls, 1984) olarak da kavramsallaştırılmıştır. Feltz (1988) öz-güveni “genel bir özellik olmaktan daha çok bireyin belli bir aktiviteyi başarılı biçimde yerine getireceğine yönelik inancı ve bireyin kendi yargı, yetenek, güç ve kararlarına güvenmesi” şeklinde tanımlamıştır (s. 423). (Akın, A. 2007, *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, 165-175). Öz güven birey beklemediği durumla karşılaştığında bireyin kontrol sistemini sağlayabilmesi alanında da rol oynayabilmektedir.

Özgüven aslında bireye dönük başarı, mutluluk ve güç getirici bir kavram olarak ele alınsa da derinine bakıldığında tıpkı özduyarlık gibi bir misyon taşıyabilmektedir. Özgüveni olan kişi bir şeye, bir duruma, daha farklı yaklaşabilir, bu sahip olduğu yetenek ve özellikleri bilip onla güvenmesinden kaynaklanır. Fakat hiç kimse mükemmel değildir ve herkes her konuda yetenekli olamaz. Böyle durumlarda özgüveni iyi olan birey kendisinden kaynaklı olan ya da kendisinden kaynaklı olmayan durumlarda kabul etme mekanizmasını ön plana koyacak, ekip çalışması ve işbirliği kavramlarını önemseyecektir.

Herkes her konuda yetenekli olmadığından ötürü gerek yöneticilikte, gerekse çalışma hayatında kişiler her türlü ekip çalışmasında birbirlerine yardımcı olmak durumunda kalabilirler. Özgüveni yüksek birey olumlu benlik saygısını da yerleştirmiş olduğundan, olumsuz yönlerini biliyor ise, bu konuya ilişkin yapılabilecek her türlü şeyi yapar. Önce eksikliğini kabul eder, arkasından yapılması gereken eğer ekip çalışması ile durumu sonuçlandırmak ise hiç sorgusuz yardımı kabul eder, bu durum onu olumsuz yönde etkilemez.

Aynı şekilde başkalarıyla yardımlaşma gerektiren noktalarda da yani başkalarına yardım edilmesi gereken noktalarda da özgüveni yüksek birey hem özduyarlık hem de olumlu benlik saygısı taşıyorsa kişisel inisiyatifini alır ve her türlü durum için hazır hale gelebilir.

Özduyarlık ve özgüven kavramlarının yanı sıra bu ikilemde sıklıkla söz edilen bir diğer kavram da benlik kavramıdır. Benlik saygısı ile beraber ele alınan bu kavram kişide oturtulan değerler ile paralel gitmektedir. Benlik saygısı ayrıca kişinin kendisini ne kadar değerli göreceğinin belirlenmesi amacıyla başkalarının ona yönelik değerlendirmelerini de içermektedir (Neff, 2003; akt. Soyer, 2010, s. 23).

Özgüven kavramının içinde birebir yer alan benlik kavramı, kişinin kendini bildiği andan itibaren, çevresi ile etkileşimi yoluyla oluşur ve birey çevresini, bu oluşan benlik kavramına uydurarak algılar; benlik kavramına uygun yaşantıları benliğe özümler (sembolize eder), uygun düşmeyenleri ya yadsır ya da benlik kavramına uyacak biçimde değiştirir (Rogers, 1959). Benlik kavramını oturtmuş,

kendisini olumlu olumsuz bütün nitelikleriyle kabul etmiş, istemediği özelliklerini törpüleyebilen, kazanmak istediği özellikler ile ilgili yardım alabilen ve istekli olan, özduyarlık sahibi kişilerin özgüvenlerinin de tam olduğu görülmektedir.

1.10. Alt Problemler

1. Çalışan ve yöneticilerin özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi almaları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır ?
2. Çalışan ve yöneticilerin özgüven düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır ?
3. Yöneticilerin öz-güven düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
4. Çalışanların öz-güven düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
5. Yöneticilerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır ?
6. Çalışanların kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır ?

1.11. Araştırmanın Önemi

Günümüzde bir çok kurumsal ve kurumsallaşmaya aday büyük ve küçük ölçekli işyerlerindeki çalışanlar için ‘kendine güven’ ve bu bağlamda ‘inisiyatif alma’ kavramları oldukça büyük önem kazanmıştır. Dünyamızda artık küresel rekabetle de beraber şirketlerin, kurumsallaşmış ve kurumsallaşmaya aday firmaların çalışanlarının ve yöneticilerinin birbirleriyle yarışlarında en çok öne çıkan güç ‘insan gücü’ olmuştur.

Bu araştırmada ele alınmış olan değişkenlerin hemen hemen hepsi bireylerin duygusal yaşamlarında önemli rollere sahip bir takım yapılardan oluşmaktadır.

Kişisel gelişim inisiyatifi alma hakkında yapılan çalışmaların oldukça az olmasından dolayı bu çalışmanın önemi artmaktadır. Uluslararası anlamda da literatürde çok az kişinin özgüven ve kişisel gelişim inisiyatifi alma ile araştırma

yapmasından dolayı bu çalışma, bundan sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu araştırma özgüven ve kişisel gelişim inisiyatifi alma arasındaki ilişkinin ortaya koyması bakımından dolayı da önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılan kişilerin özgüven ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerinin karşılaştırılıp belirlenmesi ve hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğinin incelenmesi bu konudaki literatüre anlam katmaktadır. Sayılan tüm bu nedenlerden dolayı araştırmanın teorik ve pratik anlamda önemli olduğu varsayılmaktadır. Bireylerin özgüven düzeylerinin yüksek olması ve bunun hakkında duydukları bilinçli farkındalık psikolojik anlamda sağlıklı olmalarının; kişisel anlamda aldıkları gelişim inisiyatifi ile beraber fertlerin yaşam kalitesine önemli oranda katkı sağlayacağı beklentisini doğurmaktadır.

Bu doğrultuda oluşturulan çalışmamızda, özellikle özgüven üzerinde durularak bireylerin kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerinin karşılaştırması yapılacaktır. Hareket noktası, özgüven sahibi olan kişilerin kişisel gelişim inisiyatifi alma düzeylerinin artacağı şekliyle cevap verme eğiliminde olmalarıdır. Literatürümüzde özgüven düzeyi ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerini birleştirerek ele alan ve her iki kavramı da geniş bir yelpazede sunan ilk çalışma olduğu göz önüne alındığında, yaratacağı muhtemel farkındalığın özellikle de endüstri alanında büyük ve küçük ölçekli şirket ve iş yerlerinde hassas olan konularda önem teşkil edeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın temelini oluşturan özgünlük ve sosyal istenirliğin düzeyleri arasında negatif bir ilişkiden söz etmek olasıdır. Bunun nedeni katılımcıların kendilerini oldukları gibi sunmaları söz konusu olduğunda sosyal istenirlik düzeylerinde düşme potansiyelidir.

Araştırmayı oluşturma adına öncelikli varsayım “kişilerin yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ile kişisel gelişim inisiyatifi almaları” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğudur. Diğer varsayımlar;

1. Örneklem grubunun yeterli sayıya sahip olduğu,

2. Katılımcıların objektif ve doğru cevaplamalarda bulunduğu,
3. Uygulanan ölçüm tekniklerinin geçerliği ve güvenilirliğinin kanıtlanarak bu çalışma için uygun olduğudur.

Bu çalışma, İstanbul içindeki bazı sağlık, eğitim ve ulaşım alanlarındaki büyük ölçekli şirketlerdeki çalışan ve yöneticiler ile okullarda çalışan yönetici ve çalışanlar ve diğer küçük ölçekli işyerlerinden 156 çalışan ve 159 yönetici ile sınırlıdır.

2. BÖLÜM YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, “karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli”ne uygun olarak düzenlenmiştir. İki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanır. Bu modellerden biri olan “karşılıklı ilişkisel tarama”, gerçek bir neden-sonuç ilişkisi vermeyen, ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğerinin kestirilebilmesinde yararlı sonuçlar sağlayan bir araştırma düzenidir. Modelde, en olası çözümden başlayarak ilişkilerin sınanması yani karşılaştırma yolu ile belli bir sonucun oluşma nedenleri “tek”e indirgenmeye çalışılır (Karasar, 2005, s. 81-85).

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Çalışma evrenini yönetici ve çalışanlar oluşturmaktadır. Yöneticileri de çalışanları da kapsayan örneklem grubunda İstanbul içindeki bazı sağlık, eğitim ve ulaşım alanlarında büyük ölçekli şirketlerdeki çalışan ve yöneticiler ile okullarda çalışan yönetici ve çalışanlar ve diğer küçük ölçekli işyerleri bulunmaktadır. Çalışmaya katılan toplam 315 kişinin 156’sını çalışanlar ve 159’unu ise yöneticiler teşkil etmektedir. Örneklem 25 ile 40 yaş arasındadır ve 156 çalışan 159 yönetici bazında bakıldığında katılımcıların 165’i (52.4) kadın, 150’si (%47.6) erkek’tir.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız, anketimize katılımı sağlanan yönetici ve çalışanlardan oluşan 315 kişilik örneklem grubunun verdiği cevaplar ile sınırlandırılmıştır. Örneklemdeki sınırlılık, araştırma evreninin tamamının incelenmesinin mümkün olmamasından kaynaklanmaktadır. Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı

araştırmamızın bir diğer sınırlılığdır. Ayrıca seçilen örneklem grubunun ana kütleyi/evreni yeterince temsil ettiği ve örneklem üzerinden ana kütleye genelleme yapılabileceği varsayılmıştır.

2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

2.4.1. Bilgi Toplama Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda yaş, cinsiyet, yöneticiden ya da çalışandan hangisi olduğu ve kişinin sektörünü belirlemeye yönelik 4 soru bulunmaktadır (Ek 1).

2.4.2. Öz-güven Ölçeği

Katılımcıların öz-güven düzeylerini değerlendirmek amacıyla Öz-güven Ölçeği (Ek 2) kullanılmıştır. Bu ölçme aracı bireylerin öz-güven düzeyini ölçmek için Akın (2007) tarafından geliştirilmiştir. Öz-güven Ölçeği 1 ve 5 arasında likert tipi ölçüm vermektedir. Ahmet Akın'ın da belirttiği gibi:

“Ölçek maddeleri puanlanırken 1 ‘Hiçbir zaman’ ve 5 ‘Her zaman’ anlamına gelmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın %43.6’sını açıklayan ve iç öz-güven ile dış öz-güven şeklinde iki faktör altında toplanan 33 madde elde edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri .31 ile .75 arasında sıralanmaktadır. Ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulanması amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA=.044, NFI=.90, CFI=.96, IFI=.96, RFI=.89, GFI=.94, AGFI=.91 ve SRMR=.058 olarak bulunmuştur. Uyum geçerliği çalışmasında Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri ile geliştirilen ölçek arasındaki korelasyonun .87 olduğu belirlenmiştir. Öz-güven Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayıları ölçeğin bütünü için .83, iç öz-güven ve dış öz-güven alt ölçekleri için sırasıyla, .83 ve .85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise ölçeğin bütünü için .94, iç öz-güven alt ölçeği için .97 ve dış özgüven için .87 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin madde-toplam korelasyonlarının .30 ile .72 arasında değiştiği görülmüştür.” Ölçekten elde edilen toplam puanlar arttıkça öz-güven düzeyi artmaktadır.

Ölçek formunun oluşturulması

Ahmet Akın'ın da belirttiği gibi öz-güven Ölçeği'nin maddelerini hazırlamadan önce kapsamlı bir literatür incelemesi yapılarak, öz-güven kavramıyla ilgili bilgiler analiz edilmiş ve ölçeğin kuramsal temeli oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmada kuramsal çerçeve olarak Bandura'nın öz-yeterlik teorisi temel alınmıştır. Literatür taramasının yanı sıra benzer ölçeklerdeki maddeler de incelenerek, öz-güven yapısını ölçeceği düşünülen bilgiler ölçek maddesi olabilecek şekilde düzenlenmiştir. Bu aşamada maddelerin bazılarında en net bilgi verenler ölçekte kullanılmış, daha belirsiz olanlar ise elenmiş, sonuç olarak 56 maddelik bir bütüne ulaşılmıştır.

Bu 56 madde biçim, anlaşılabilirlik ve öz-güven göstergesi olup olmadığı açısından 3'ü rehberlik ve psikolojik danışma, 1'i ölçme ve değerlendirme alanında uzman olan dört öğretim üyesine incelenmiştir. Deneme formu için Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören 87 üniversite öğrencisine pilot bir uygulama yapılarak öğrencilerden açık ve anlaşılır olmayan maddeleri seçmeleri istenmiştir. Bu uygulama sonucunda öğrencilerin %25 ve daha fazlasının işaretlediği 8 madde ile uzmanların öz-güveni yeterince ölçemeyeceğini düşündüğü 4 madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 44 madde beş basamaklı Likert (“1” Hiç bir zaman, “2” Ara sıra, “3” Sık sık, “4” Genellikle, “5” Her zaman) bir dereceleme ölçeği şeklinde yazılmış ve bu maddeler üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. (Akın, A. 2007. Öz-Güven Ölçeği'nin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 167-176)

Madde Analizi

Araştırmalar sonucu Ahmet Akın'ın belirttiği gibi ortaya çıkan sonuç şudur:

“Öz-güven Ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın % 43.6’sını açıklayan ve iç öz-güven ile dış öz-güven şeklinde iki faktör altında toplanan 33 madde elde edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri .31 ile .75 arasında sıralanmaktadır. Ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulanması amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde Ki-kare değerinin ($\chi^2=700.41$, $sd=488$, $p=0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür.”

Yapı Geçerliği ve Güvenirlik

Öz-güven ölçeği’nin deneme formu için Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören 87 üniversite öğrencisine pilot bir uygulama yapılarak öğrencilerden açık ve anlaşılır olmayan maddeleri seçmeleri istenmiştir. Bu uygulama sonucunda öğrencilerin %25 ve daha fazlasının işaretlediği 8 madde ile uzmanların öz-güveni yeterince ölçemeyeceğini düşündüğü 4 madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 44 madde beş basamaklı Likert (“1” Hiç bir zaman, “2” Ara sıra, “3” Sık sık, “4” Genellikle, “5” Her zaman) bir dereceleme ölçeği şeklinde yazılmış ve bu maddeler üzerinde geçerlik ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır. (Akın, A. 2007. Öz-Güven Ölçeği’nin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 167-176).

Öz-güven Ölçeği’nin geçerlik çalışmaları olarak yapı ve uyum geçerliği incelenmiştir. Yapı geçerliği için ölçeğin faktör yapısını ve alt ölçeklerini belirlemek amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) bir ölçekteki maddelerin birbirini dışta tutan, daha az sayıda faktöre ayrılıp ayrılmadığını ortaya çıkarmak için yapılmaktadır. İsim verme çalışması aynı anlamı içeren faktör grubunda yer alan maddeler üzerinde uygulanır. Faktör analizi bir aracın tek boyutlu olup olmadığını test etmek amacıyla da kullanılmaktadır (Balcı, 2000). Faktör yüklerinin yüksek olması, değişkenin söz konusu faktör altında yer alabileceğinin bir göstergesi olarak görülür. Açıklanan varyans oranının %30’un üzerinde olması, davranış bilimlerinde yapılan test geliştirme çalışmalarında yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2004). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise kuramsal bir temele dayanarak çeşitli değişkenlerden oluşturulan faktörlerin gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2004).

Bu çalışmada yapılan DFA çoklu uyum indeksleri kullanılmış ve Ki-kare uyum testi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Göreli Uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI), Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residuals, RMR) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indeksleri incelenmiştir. Bu uyum indekslerinde genelde olduğu gibi GFI, CFI, NFI, RFI ve IFI $>.90$, RMSEA ve RMR $<.05$ ölçüt olarak alınmıştır (Hu & Bentler, 1999). Ayrıca Ahmet Akın'ın belirttiği gibi:

“Ölçeğin uyum geçerlik incelemek amacıyla Coopersmith tarafından geliştirilen ve Piskin (1997) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Coopersmith Benlik Saygısı Envanteri kısa formu ile bu araştırmada geliştirilen ölçek katılımcılara eş zamanlı olarak uygulanmıştır. İki uygulamadan elde edilen veriler arasındaki korelasyon ölçeğin uyum geçerliği puanı olarak belirlenmiştir. Güvenirlik çalışmaları olarak iç tutarlılık ve test-tekrar test güvenirlik katsayıları, madde analizi için ise düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları incelenmiştir. Test-tekrar test güvenirlik çalışması, Hendek Kız Meslek Lisesi'nin 1., 2. ve 3. sınıflarında öğrenim gören 186 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri için SPSS 11.5 ve LISREL 8.54 programları kullanılmıştır.”

Öncelikle 44 madde için döngüsüz (unrotated) metod kullanılarak maksimum faktör sayısı incelenmiş ve maddelerin 11 faktörde toplandığı belirlenmiştir. Ancak ölçek geliştirme sürecinde iki faktörlü bir yapı elde etmek amaçlandığı için, temel bileşenler tekniği ile oblik döndürme faktör çözümlemesi sonuçları iki faktörlülükle sınırlandırılmıştır. Bu döndürmenin kullanılmasının nedeni ölçeğin iki faktörü arasında ilişki olmasıdır (Tabachnick & Fidell, 1996). Bu işlem sonucunda faktör yükleri $.30$ 'un altında olan 11 madde ölçekten çıkarılmış ve toplam varyansın % 43.6 'sını açıklayan 2 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen 33 maddenin faktör yükleri Tablo 1'de verilmiştir. ((Akın, A. 2007. Öz-Güven Ölçeği'nin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 167-176)

Tablo 1. Özgüven Ölçeği Faktör Yükleri

Madde no	İç Öz-güven	Dış Öz-güven
4	.74	
25	.64	
32	.62	
17	.57	
10	.55	
30	.54	
12	.51	
3	.49	
19	.45	
5	.45	
21	.44	
27	.41	
9	.41	
23	.40	
1	.37	
7	.34	
15	.31	
6		.75
31		.73
20		.72
29		.71
16		.69
14		.63
22		.61
11		.58
18		.57
33		.56
2		.50
28		.44
26		.41
13		.36
8		.34
24		.32

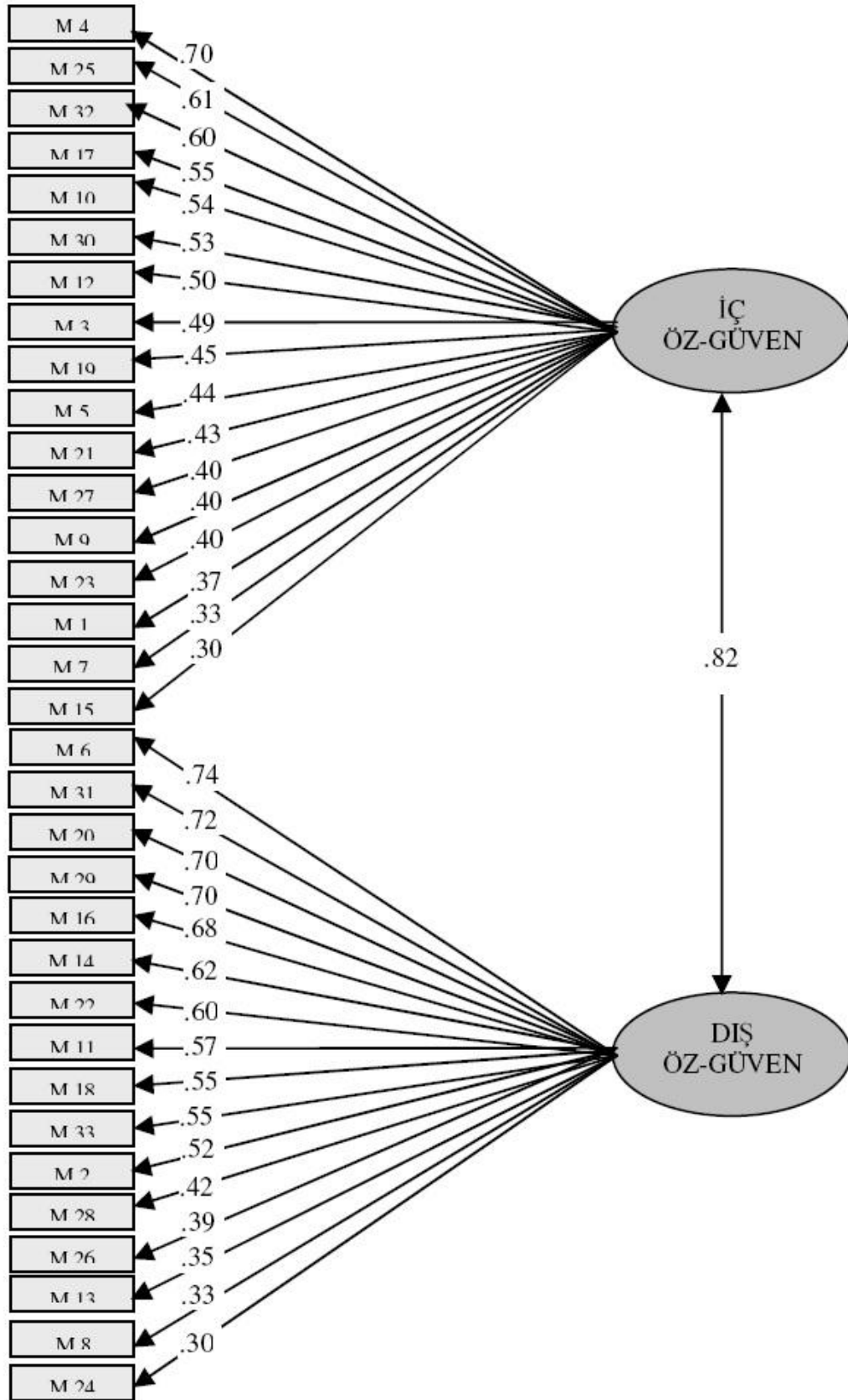
Elde edilen iki faktör altında toplanan maddeler incelendiğinde, birinci faktörde bulunan maddelerin daha çok bireylerin kendilerine yönelik öz-güvenleriyle ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör *iç öz-güven* adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altında toplanan maddeler, bireyin kendini sevmesi, tanınması, açık hedefler

belirlenmesi, pozitif düşünme becerisine sahip olması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi gibi özelliklerini değerlendirmektedir. İç özgüven faktörü altında toplanan 17 maddenin faktör yükleri .31 ile .74 arasında değişmekte ve toplam varyansın %26.4'ünü açıklamaktadır. Bu maddelere örnek olarak *problemlerimin üstesinden gelebileceğime inanırım* gösterilebilir.

İkinci faktöre yüklenen maddeler daha çok bireylerin dış çevre ve sosyal yaşamlarına yönelik özgüvenleriyle ilişkili olduğu için bu faktör *dış öz-güven* olarak adlandırılmıştır. Dış öz-güven boyutundaki maddeler, bireylerin kolay iletişim kurabilmesi, kendini sağlıklı biçimde ifade edebilmesi, duygularını kontrol edebilmesi ve risk alabilmesi gibi özellikleri içermektedir. 16 maddeden oluşan bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri .32 ile .75 arasında değişmektedir. Bu maddelere örnek olarak *diğer insanların eleştirilerini anlayışla karşılayabilirim* gösterilebilir. Yapı geçerliği çalışmasında faktör yapısının yanında iç özgüven ile dış öz-güven arasındaki ilişki de incelenmiş ve iki faktör arasındaki korelasyon katsayısının .81 olduğu belirlenmiştir. İki faktör arasındaki korelasyonun önemli oranda yüksek olması dikkate alındığında, ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceği düşünülmektedir. (Akın, A. 2007. Öz-Güven Ölçeği'nin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 167-176).

Öz-güven Ölçeği'nin yapı geçerliği için yapılan DFA'dan elde edilen uyum indeksleri incelenmiş ve Kikare değerinin ($\chi^2=700.41$, $sd=488$, $p=0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise $RMSEA=.044$, $NFI=.90$, $CFI=.96$, $IFI=.96$, $RFI=.89$, $GFI=.94$, $AGFI=.91$ ve $SRMR=.058$ olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin yeterli uyum verdiğini göstermektedir. Modele ilişkin faktör yükleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öz-güven Ölçeği'ne İlişkin Path Diagramı ve Faktör Yükleri



Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

Öz-güven Ölçeği'ndeki toplam madde sayısı 33'dür. Bu nedenle 5 dereceli Likert tipi hazırlanan bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 165, en düşük puan ise 33'dür. Olumsuz madde bulunmayan ölçekten alınan yüksek puan, yüksek düzeyde öz-güveni göstermektedir. Ölçekten alınan toplam puan madde sayısına (33) bölünerek, bireyin öz-güven düzeyi hakkında bir sonuca varılabilir. Öz-güven Ölçeği'nden 2.5 puanın altı düşük, 2.5 ile 3.5 arası orta, 3.5 ve üzeri ise yüksek düzeyde öz-güveni göstermektedir. Ölçeğin uygulama süresi yaklaşık 7-10 dakikadır.

2.4.3. Kişisel Gelişim İnisiatifi Alma Ölçeği (KGİÖ)

Katılımcıların öz-güven düzeylerini değerlendirmek amacıyla Kişisel Gelişim İnisiatifi Alma Ölçeği (Ek 3) kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel gelişim inisiyatifi düzeylerini değerlendirmek amacıyla Kişisel Gelişim İnisiatifi Ölçeği (KGİÖ; Ek 3). KGİÖ bireylerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyini ölçmek için Claes, Beheydt ve Lemmens (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Akın ve Anlı (2011) tarafından yapılmıştır. Kişisel Gelişim İnisiatifi Ölçeği 1 ve 6 arasında likert tipi ölçüm vermektedir. Ölçek maddeleri puanlanırken 1 'Kesinlikle katılmıyorum' ve 6 'Kesinlikle katılıyorum' anlamına gelmektedir.

Ölçeğin Orijinal Formu

Kişisel Gelişim İnisiatifi Alma Ölçeği (KGİÖ) bireylerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyini ölçmek için Claes, Beheydt ve Lemmens (2005) tarafından geliştirilmiştir. Kişisel Gelişim İnisiatifi Ölçeği 1 ve 6 arasında likert tipi ölçüm vermektedir. Ölçek maddeleri puanlanırken 1 'Kesinlikle katılmıyorum', 2 'Çoğunlukla katılmıyorum', 3 'Biraz katılmıyorum', 4 'Biraz katılıyorum', 5 'Çoğunlukla katılıyorum', 6 'Kesinlikle katılıyorum' anlamlarına gelmektedir. Hazırlanan ölçekte alınabilecek en yüksek puan 54, en düşük puan ise 6'dır. Alınan en yüksek puan, kişisel gelişim inisiyatifi almadaki en yüksek derecedir.

Ölçeğin Türkçeye Çevrilmesi ve Madde Analizi

Bu araştırmanın amacı Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği'nin (BGİÖ; Robitschek, 1998) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir. Ahmet Akın'ın da belirttiği gibi:

“Araştırma 336 lise son sınıf öğrencisi üzerinde yürütülmüştür. Dilsel eşdeğerlik çalışmasında, BGİÖ'nün Türkçe ve orijinal formlarında bulunan maddeler arasındaki korelasyon katsayıları .72 ile .82 arasında bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizinde 9 maddenin toplam varyansın %37'sini açıkladığı ve maddelerin tek boyutta toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yükleri .48 ile .70, madde toplam korelasyonu katsayıları ise .37 ile .57 arasında sıralanmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde tek boyutlu modelin iyi uyum verdiği görülmüştür (RMSEA=.055, NFI=.96, CFI=.98, IFI=.98, GFI=.97, AGFI=.94). Uyum geçerliği çalışmasında bireysel gelişim inisiyatifinin özsevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. BGİÖ'nün iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .90, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .94 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar BGİÖ'nün Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.”

Pozitif psikoloji, insanların nasıl mutlu olduğunu, ne kadar özgeci olduğunu, sabır, hoşgörü, bilgelik ve özgünlük gibi bireyin başarılı ve işlevsel olmasına katkıda bulunacak özelliklere ne düzeyde sahip olduklarını incelemektedir (Gillham ve Seligman, 1999; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). İnsanlar bazen hayatlarında kendilerini değiştirmek istedikleri veya mecburen değişmek durumunda kaldıkları zamanlar yaşamışlardır. Bunların kimisi dışa vurulamayacak, fakat bireyin kendi içinde hissettikleri, kimisi ise dışarıdan başkalarının desteğiyle değiştirilebilecek davranışlardır. Bu olayların bazı insanların kendini değiştirmesini düşünmeye yol açması olası iken diğerleri için aynı etkiyi yapmayacak ve söz konusu özellik ve davranışlarımıza daha sıkı bağlanmamıza yol açabilecek şekilde kişiliğimizi tehdit edebilecektir. Diğer bireyler ise hala değişmesi gerekenin kendi olduğunu algılayamaz aksine diğer insanların veya dünyanın değişmeye ihtiyacı olduğunu hissedebilir (Robitschek ve ark., 2009).

BGİÖ'nün Türkçeye uyarlanması sürecinde öncelikle ölçeği geliştiren Christine Robitschek ile elektronik posta yoluyla iletişim kurulmuş ve ölçeğin uyarlanabileceğine ilişkin gerekli izin alınmıştır. İlk aşamada ölçeğin İngilizce

formu, iyi düzeyde İngilizce bilen 2 öğretim üyesi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve Türkçe formlar geri tercüme edilerek Türkçe ve İngilizce formlar arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Daha sonra Türkçe form anlam ve gramer açısından incelenerek gerekli düzeltmeler yapılmış ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Ardından denemelik Türkçe form psikolojik danışma ve rehberlik alanında yüksek lisans yapan olan 5 öğrenciye inceletilerek görüşleri doğrultusunda bazı değişiklikler yapılmıştır. BGIÖ'nün geçerlik çalışması olarak yapı ve uyum geçerliği incelenmiştir. Yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Uyum geçerliği için ise BGIÖ ile Özduyarlık Ölçeği arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. BGIÖ'nün güvenilirliği iç tutarlık ve test-tekrar test yöntemleriyle, madde analizi ise düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ile incelenmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri için SPSS 13.0 ve LISREL 8.54 (Jöreskog & Sorbom, 1996) programları kullanılmıştır. (Akin A. & Anli G., *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği, Cilt 7, No 1, Haziran 2011)

Dilsel Eşdeğerlik

BGIÖ'nün dilsel eşdeğerlik çalışmasından elde edilen bulgular, Türkçe ve orijinal formda yer alan maddeler arasındaki korelasyon katsayılarının .72 ile .82 arasında değiştiğini, ölçeğin bütünü için dilsel eşdeğerlik puanının ise .83 olduğunu göstermiştir. Her bir maddenin dilsel eşdeğerlik puanları Tablo 3'te görülmektedir. (Akin A. & Anli G., *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği, Cilt 7, No 1, Haziran 2011)

Tablo 3. BGIÖ Maddelere göre Dilsel Eşdeğerlik Bulguları

Madde No	<i>r</i>	Madde No	<i>r</i>
1	.72	6	.80
2	.78	7	.75
3	.79	8	.78
4	.78	9	.82
5	.72		

Kaynak: Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (2012) *Kişisel Gelişim İnisyatifi Alma Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. <http://mersin.edu.tr/edergi/index.php/efd/article/view/224>' den alındı.

Yapı Geçerliği

Açımlayıcı Faktör Analizi, BGIÖ'nün yapı geçerliği için yapılan AFA'da öncelikle örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri incelenmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO .60'dan yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu çalışmada KMO örneklem uygunluk katsayısı .82, Barlett Sphericity testi χ^2 değeri ise 665,102 ($p < .001$, $df=36$) bulunmuştur. Robitschek (1998) tarafından geliştirilen BGIÖ tek boyutlu olduğu için, AFA'da asal eksenlere göre döndürülmüş temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam varyansın %37.37'sini açıklayan, 9 maddeden oluşan ve özdeğeri 3.36 olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 9 maddenin faktör yükleri .48 ile .70 arasında sıralanmaktadır. AFA sonucunda ölçeğin orijinal formda olduğu gibi tek boyutlu olduğu ve açıklanan toplam varyans oranının %37 olduğu bulunmuştur. Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında açıklanan varyans oranı için %30 ve üzeri ölçüt olarak alındığı düşünüldüğünde (Büyüköztürk, 2004), ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı görülmektedir. Diğer bir faktör analizi olan DFA için uyum indeksi sınırları göz önüne alındığında, modelin iyi düzeyde uyum verdiği ve ölçeğin orijinal faktör yapısının Türkçe formun faktör yapısıyla uyduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerine, ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin puanlar

Tablo 4'te verilmiştir. (Akin, A. & Anli, G., *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği, Cilt 7, No 1, Haziran 2011)

Tablo 4. BGİÖ Maddelerine ait Faktör Yükleri, Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Madde No	Faktör Yüğü	X	Ss
1	.59	4,16	1,58
2	.70	4,42	1,41
3	.65	4,57	1,45
4	.58	4,74	1,42
5	.67	4,93	1,3
6	.55	3,86	1,61
7	.60	5,03	1,35
8	.48	3,94	1,58
9	.65	4,5	1,53

Doğrulayıcı Faktör Analizi

BGİÖ'nün yapı geçerliğı için ölçeğın orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA'da modelin uyum indeksi değerleri $\chi^2= 46.56$, $df= 23$, $p= 0.00255$, $RMSEA=.055$, $NFI=.96$, $CFI=.98$, $IFI=.98$, $GFI=.97$ ve $AGFI=.94$ olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir (Hu & Bentler, 1999).

Uyum Geçerliğı

Uyum geçerliğı için BGİÖ ile Öz-duyarlık Ölçeğı arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır. İki ölçek arasındaki korelasyon katsayılarını ve betimsel istatistikleri gösteren bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. BGIÖ ile Öz-duyarlık Ölçeği Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Öz-sevecenlik	—						
2. Öz-yargılama	-.01	—					
3. Paylaşımların bilincinde olma	.48**	.12**	—				
4. İzolasyon	.06	.61	.11	—			
5. Bilinçlilik	.64**	.06	.48**	.04	—		
6. Aşırı özdeşleşme	-.05	.59**	.14**	.65**	-.01	—	
7. Bireysel gelişim inisiyatifi	.37**	-.04	.15**	-.02	.28**	-.08	—
Ortalama	15,76	14,27	12,25	12,59	12,93	12,13	40,08
Standart Sapma	4,28	4,75	3,39	3,67	3,48	3,95	8,05

** $p < .01$

Madde Analizi ve Güvenirlik

BGIÖ'nün maddelerinin, toplam puanı yordama ve ayırt etme gücünü belirlemek amacıyla, madde analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-test korelasyonlarının .37 ile .57 arasında sıralandığı görülmüştür. BGIÖ'nün iç tutarlılık güvenirlilik katsayısı .90, test-tekrar test güvenirlilik katsayısı ise .94 olarak bulunmuştur. Bulgular Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. BGIÖ Düzeltilmiş Madde-test Korelasyonları

Madde No	r_{jx}	Madde No	r_{jx}
1	.44	6	.43
2	.57	7	.45
3	.51	8	.37
4	.43	9	.53
5	.53		

2.5. Veri Analiz Teknikleri

Kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen veriler, amaçlarda verilen durumlara uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmadaki katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.5 programı kullanılmıştır. Yönetici ve çalışanların öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon yapılmıştır. Yönetici ve çalışanların öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi açısından cinsiyete göre farklılıkları ise t testi ile incelenmiştir.

2.6. İstatistik Çalışması

Korelasyon

Korelasyon analizi veya korelasyon genel anlamıyla bakıldığında iki ve daha fazla örneklem arasındaki bağlantıyı ilişkiyi ortaya koymak için yapılır. Yani korelasyon katsayısı bir örneklem grubundan seçilen iki ve veya daha fazla örneklem arasındaki ilişkiye bir katsayı ile bakar.

Bu katsayı korelasyon katsayısıdır ve r ile gösterilir. Korelasyon analizinin yapıldığı örneklem grubuna değişken de denilmektedir. Bu ilişkiye bakılırken bağımlı veya bağımsız değişken olma şartı aranmaz.

Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkilerin nasıl olduğunu gösterir. Bu ilişkinin kuvvetli olup olmadığını veya bütün değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olup olmadıklarını, eğer bir ilişki varsa bunun kuvvetini ortaya koyar. Yani değerlerin birbirleriyle doğru orantılı olarak artıp azaldığını, aynı yönde değişip değişmediğini ya da birbirlerinin tersi yönde hareket edip etmediklerini korelasyon katsayısı ifade eder.

Korelasyon katsayısının rakamsal ifadeleri -1 ile +1 arasında değişen değerlerdir. Bu katsayı eğer değişkenler arasında hiçbir ilişki yoksa 0, tam ve

kuvvetli bir etkileşim varsa 1, ters yönlü ve ters yönlü tam bir kuvvetli etkileşim varsa -1 değerini alır. Tabii ki korelasyon katsayısı mutlaka tam bu değerleri taşımaz, arada da bazı rakamsal ifadeler taşıyabilir, bu durumda yorumlanması deneyde kullanılan gözlem sayısına bağlıdır. Normal şartlarda 100 ve altı araştırmalı deneylerde 0.25 çok büyük bir anlam taşımamaktayken, fazla gözleme dayanan deneylerde 0.25 oldukça önemli bir korelasyon katsayısıdır.

Anlamlılık adına bu gözlem sayısında eğer rakam 10 ve 15 gözlemi buluyorsa korelasyon katsayısı en az 0.71 olmalıdır. Normal sayılacak kadar bir gözlem sayısı alınarak bakılmış gözlem grupları için genellikle, 0- 0.49 arasında ise korelasyon zayıf, 0.5-0.74 arasında ise orta derecede, 0.75-1 arasında ise kuvvetli ilişki vardır denilmektedir. Korelasyon katsayısı genel olarak bakıldığında -1 ile 1 değerleri arasında değişen ve bağımsız değişkenler hakkında kısa bilgi veren bir değerden oluşmaktadır. Sonuç olarak ileride de araştırmalar açıklandığında görülecektir ki korelasyon analizi, gözlem değerlerinin birbirleri ile olan etkileşimlerini göstermekte olup, örneklem evreninden alınacak örnek gözlemlerin sayısı yeterli olduğunda anlamlı sonuçlar verebilmektedir.

(Kaynak:<http://www.istatistikmerkezi.com/makale,istatistik-korelasyon-analizi,147.html>)

Regresyon Analizi

Regresyon analizi bağımlı değişken ile bir veya daha çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir. Bir tek bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi, birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizi de çok değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır.

Regresyon analizi ile, var olan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir etkileşim var mıdır ? Eğer bir etkileşim var ise kuvvetli midir zayıf mıdır ? Belirli koşulların kontrol edilmesi durumunda özel bir değişken veya değişkenler grubunun diğer değişken veya değişkenler üzerindeki etkisi nedir ve nasıl değişir? gibi sorulara cevap aranabilir.

(Kaynak: http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp)

T- Testi

T testi hipotez testleri ve tezlerde en sık kullanılan testlerden biridir. T testi sadece büyük örneklem grubuna gerek duymaz, küçük örneklem grubuyla da rahatça çalışmayı sağlar. Bu yüzden araştırmacılar tarafından en sık seçilen testlerden biridir.

T testinin amacı örneklem evreninden seçilen örneklerin ortalamaları kıyaslandığında arada bir fark olup olmadığının bulunması, fark var ise bunun rastlantısal veya istatistiksel olup olmadığını ortaya koymaktır. T testi dağılımından faydalanılarak, incelenen bir değişken açısından;

1) Bir gruba ait ortalama değer in önceden belirlenen değerden farklı olup olmadığını,

2) Bağımsız iki grup arasında fark olup olmadığını,

3) Herhangi bir grubun farklı koşullar altındaki tepkilerinde farklılığın olup olmadığını incelenmesine yönelik hipotezleri test eden bir analiz yöntemidir. Bu nedenle üç tür t testi bulunmaktadır. Bunlar tek grup t testi (one-sample t test), bağımsız iki grup arası farkların t testi (independent samples "t" test) ve eşleştirilmiş iki grup (paired-samples "t" test) arasındaki farklılıkların incelenmesine yönelik "t" testidir.

(Kaynak: <http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp>)

Bu tez için de korelasyon çalışmasının uygulanıp t testinin yapılması değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya çıkarmak içindir. Yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerinin karşılaştırılması ve anlamlandırılması için, değerlendirmelerin yapılması adına korelasyon çalışması uygulanmıştır. Ayrıca yönetici ve çalışanların cinsiyet etkiyle incelendiğinde özgüven ve kişisel gelişim inisiyatifi alma ölçeklerinin incelenmesinde ise t testi kullanılmıştır.

3. BÖLÜM BULGULAR

3.1. Yönetici ve Çalışanların Öz-güven ile Kişisel Gelişim İnisiyatifi Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyonlar

Yönetici ve çalışanların öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon kullanılmıştır. Bu analizden elde edilen bulgular Tablo 3.1.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. Yönetici ve çalışanların öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon tablosu

Değişkenler	1	2	3
1. İç öz-güven	1.00		
2. Dış öz-güven	.66**	1.00	
3. Kişisel gelişim inisiyatifi	.56**	.47**	1.00
Ortalama	72,25	63,04	40,93
Standart sapma	7,52	6,80	5,96

** p< .01.

Tablo incelendiğinde öz-güven ile kişisel gelişim inisiyatifi arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İç öz-güven ($r=.56$; $p<.01$) ve dış öz-güven ($r=.47$; $p<.01$) kişisel gelişim inisiyatifi ile pozitif ilişkili bulunmuştur. İç öz-güven ile dış öz-güven arasında da pozitif ilişki ($r=.66$; $p<.01$) olduğu görülmüştür. Genel olarak bakıldığında kişisel gelişim inisiyatifi en çok iç özgüven ile etkileşim halindedir, aralarında pozitif bir ilişki vardır. İç özgüven bu tabloda asıl kuvvetli değişkendir.

3.2. Yöneticilerin öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan t testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 3.2. Yöneticilerin öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin t testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
İç öz-güven	Kadın	65	71,72	7,68	1,734	157	.085
	Erkek	94	69,45	8,44			
Dış öz-güven	Kadın	65	62,34	6,92	1,862	157	.064
	Erkek	94	60,23	7,06			

Tablo 3.2.'de cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin öz-güven puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin cinsiyete göre iç öz-güven ($t_{0,05; 157}=1,734$) ve dış öz-güven ($t_{0,05; 157}=1,862$) açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

3.3. Çalışanların öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Çalışanların öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan t testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 3.3. Çalışanların öz-güven düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
İç öz-güven	Kadın	100	73,90	6,40	-,695	154	.488
	Erkek	56	74,63	5,97			
Dış öz-güven	Kadın	100	65,14	6,09	,321	154	.748
	Erkek	56	64,82	5,67			

Tablo 3.3.'te cinsiyet değişkenine göre çalışanların öz-güven puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların cinsiyete göre iç öz-güven ($t_{0,05; 154}=-,695$) ve dış öz-güven ($t_{0,05; 154}=,321$) açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

3.4. Yöneticilerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 3.4. Yöneticilerin kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Kişisel gelişim inisiyatifi	Kadın	65	39,60	5,89	-,164	157	.870
	Erkek	94	39,77	6,50			

Tablo 3.4.'te cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin kişisel gelişim inisiyatifi puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo

incelendiğinde, yöneticilerin cinsiyete göre kişisel gelişim inisiyatifi açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t_{0.05: 157}=-,164$).

3.5. Çalışanların kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Çalışanların kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan t testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 3.5. Çalışanların kişisel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin t testi bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Kişisel gelişim inisiyatifi	Kadın	100	42,49	5,06	,920	154	.359
	Erkek	56	41,66	5,96			

Tablo 3.5.'te cinsiyet değişkenine göre çalışanların kişisel gelişim inisiyatifi puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların cinsiyete göre kişisel gelişim inisiyatifi açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri bulunamamıştır ($t_{0.05: 154}=-,920$).

4. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular araştırma hipotezleri rehberliğinde tartışılacak ve kuramsal çerçeve doğrultusunda yorumlanacaktır. Çalışmada yöneticilerin ve çalışanların özgüven düzeyleri ile kişisel gelişim inisiyatifi alma becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışanlara ve yöneticilere uygulanan anketlerin tamamı İstanbul'da bulunan büyük ölçekli özel şirketlerde ve okullarda yapılırken, geri kalan kısmı ise rastgele yönetimi kullanılarak toplumun belirlenen sektörlerdeki çalışanlara uygulanmıştır. Kişilere demografik özellikleri, özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerinin yer aldığı anket formu uygulanmıştır. Anketler yüz yüze anket tekniği ile uygulanmıştır. Anket formunu oluşturan tüm sorular çoktan seçmeli ve kapalı uçlu sorulardır. Elde edilen veriler SPSS.11.5 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada ölçeklere yapı geçerliliği ve madde analizi uygulanmış, araştırma amacı doğrultusunda, analizde tanımlayıcı istatistiklerden, güvenilirlik analizi, parametrik ve Non-Parametrik testler ile korelasyon analizi yararlanılmıştır.

4.1. Cinsiyet ile ilgili tartışma

Öz güvenin cinsiyetle olan ilişkisi açısından bakıldığında, öncelikle özgüven ölçeği için yurtiçinde yapılan çalışmalara bakıldığında görülen, örneklemin İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde öğrenim gören 796 lise öğrencisinden oluşmakta olduğudur. Araştırmaya katılan öğrencilerin 135'i İstanbul, 213'ü Kocaeli ve 448'i Sakarya'daki ilindeki liselerde öğrenim görmektedir. 386'sı (%48) kız ve 410'u (%52) erkek öğrenciden oluşan çalışma grubunun 285'i birinci sınıf (%35,8), 243'ü ikinci sınıf (%30,6) ve 268'i (%33,6) üçüncü sınıf öğrencisidir. Çalışma grubunu oluşturan sayının belirlenmesinde Tabachnick ve Fidell'in (1996) faktör analizi için verdiği kriterler dikkate alınmıştır. Bu kriterlere göre faktör analizi için 300 kişi "iyi", 500 kişi "çok iyi" ve 1000 kişi "mükemmel" olarak değerlendirilmektedir. Hep aynı yanıt işaretlediği veya seçeneklerden herhangi birini işaretlemediği tespit edilen 27 öğrencinin verileri araştırma sürecine dahil edilmemiştir.

Çalışmada yer alan yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerileri açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediklerini belirlemek için t testi kullanılmıştır. Bu araştırmada cinsiyet farklılıkları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda yorumlanacaktır.

Araştırmanın başlangıcında yönetici ve çalışanların özgüven açısından cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşacağı varsayılmıştı. Elde edilen bulgular özgüveni oluşturan boyutlar açısından da (iç özgüven, dış özgüven) kadın ve erkekler arasında anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir. Çalışan kesim için de yönetici olan kesim için de anlamlı bir farklılaşma yoktur. Sektörel bazda da bakıldığında yöneticilerin yöneticilerle, çalışanların da çalışanlarla cinsiyet açısından paralel gitmekte oldukları ortaya çıkmıştır. Bağımsız ve/ veya birbirine paralel olan iki grup arasındaki ilişkin kuvveti ortaya konulmak istediğinde kullanılan t testi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında da kullanılmış, çıkan değerler özgüven açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir değişiklik olmadığını göstermiştir.

Çeşitli meta analizlerinin neticeleri göstermiştir ki kişisel gelişim inisiyatifi almak, kişilik, iş yaşantısı, sosyal çevre ile bağlantılı olan davranışlar arasındaki ilişkiyi oldukça etkiler (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004, s.277). Bu paralelde özgüven ile de büyük bağlantısı vardır. Zaten yapılan araştırmada da görülmüştür ki özgüven düzeyi ile kişisel gelişim inisiyatifi alma becerisi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

Kişisel gelişim inisiyatifi alma ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik analizleri iki çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlk grup 336 lise son sınıf öğrencisidir. Ayrıca ölçeğin test-tekrar test çalışması için bu gruptan 111 öğrenciye ölçek dört hafta arayla tekrar uygulanmıştır. Uyum geçerliği için yine bu gruptan elde edilen veriler kullanılmıştır. İkinci çalışma grubunu ise ölçeğin dilsel eşdeğerlik çalışmasının yürütüldüğü 68 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır.

Kişisel gelişim inisiyatifi alma özgüven düzeyi ile bağlantılıdır. Çalışmaların neticesinde, kişisel gelişim inisiyatifi alma becerisinin hem erkeklerde hem de kadınlarda, yönetici ve çalışan bazında incelenmek üzere bakıldığında anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir. Her iki cinsiyette de yönetici ve çalışanlar bazında ayrı ayrı bakıldığında kişisel gelişim inisiyatifi özgüven ile pozitif ilişkilidir.

Bu araştırmada yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma açısından cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşacağı varsayılmıştı. Elde edilen bulgular özgüven düzeyinin ve kişisel gelişim inisiyatifi alma becerisinin kadınlarda ve erkeklerde anlamlı olarak farklılaşmadığını kanıtlamıştır.

5.BÖLÜM

ÖNERİLER

* Aynı çalışma aynı şekilde tekrar yapıldığında, yani yönetici ve çalışanların özgüven becerileri ve kişisel gelişim inisiyatifi alma düzeyleri kıyaslandığında, çıkacak sonuçların daha büyük farklılıklar içerip içermeyeceğini görmek açısından kullanılan denek sayısı bu çalışmada kullanılan denek sayısından (315) fazla olabilir, denek sayısını arttırmak fayda sağlayabilir.

* Yönetici ve çalışanların incelenen boyutları olan özgüven düzeyleri ile kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerinin karşılaştırılması ölçeklerine, konuya katkıda bulunabilecek bazı ölçekler eklenebilir. Örneğin bu iki ölçeğe, çalışmanın içinde de anlamı ile değinildiği gibi 'özduyarlılık ölçeği' de eklenebilir ve örneklem grubu, 3 ölçek ile daha net sonuçlar kazandırabilir.

* İki ölçek ile incelendiğinde denek sayısının arttırılıp, aynı zamanda ölçek çeşitliliği de getirildiği takdirde incelenen sonuçlar sadece cinsiyet faktörünü içermeyecek, diğer alanların (örn: sektör, medeni durum vb. gibi) da incelenmesine ve daha sağlıklı sonuçlar çıkmasına fayda sağlayacaktır.

* Ölçeklerin tek cinsiyet odaklı incelenmek istenmesine katkıda bulunabileceklerden biri de, cinsiyeti tek'e indirmek olabilir. Örneğin anketler yönetici ve/veya çalışan odaklı olup ta sadece bayan örneklem grubuna yapıldığı takdirde yönetici/ çalışan arası fark net bir şekilde ortaya çıkabilecektir. Aynı durum erkek örneklem grubu için de geçerlidir.

* Aynı tezin farklı coğrafi bölgelerdeki büyük şehirlerde yapıldığı takdirde daha farklı sonuçlarının da ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, C. E. ve Leary, M. R. (2007). Promoting Self-Compassionate Attitudes Toward Eating Among Restrictive and Guilty Eaters. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26 (10), 1120–1144.
- Akın, Ü., Akın, A., ve Abacı, R. (2007). Öz-duyarlık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 1-10.
- Akın, A. (2007). Özgüven Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özellikleri, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 167-176
- Akın, A., ve Anlı, G. (2011). Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, *Bireysel Gelişim İnisyatifi Ölçeği*, Cilt 7, No 1)
- Andrew, S., Hayes, (1998) Self-efficacy as a predictor of academic performance in science. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 596-603.
- Arkes, H. R., & Garske, J. P. (1982). *Psychological theories of motivation*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward an unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191- 215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık

Berry, K., Kowalski, K. C., Ferguson, L. J. ve McHugh, T. F. (2010). An empirical phenomenology of young adult women exercisers' body self-compassion. *Qualitative Research in Sport and Exercise*, 2 (3), 293 – 312.

Çelikkol, A. , (2008). *Egzersiz ve Benlik Kavramı*.

İnternette indirilme tarihi: 12.04.2012

<http://www.celikkol.org/benlikkavrami.htm>

Çellek, T. (2004). Eğitimin Farklılığında Yaşamak. *Pivolka*, Yıl: 3, Sayı: 11. <http://www.elyadal.org/pivolka/11/egfark.htm> den alınmıştır.

Feltz, D. L. (1988). Self-confidence and sports performance. *Exercise and Sports Science Reviews*, 16, 423-458.

Geise, C. A. (2008). *Personal growth and personality development: Well-being and ego development*. Unpublished master's thesis, The University of Missouri, Columbia.

Gillham, J. E., ve Seligman, M. E. P. (1999). Footsteps on the road to positive psychology. *Behaviour Research and Therapy*, 37, 163–173.

Grundy, S. E. (1993). The confidence scale and psychometric characteristics. *Nurse Educator*, 18(1), 6-9.

Harvey, V., & McMurray, N. (1994). Self-efficacy: A means of identifying problems in nursing education and career progress. *International Journal of Nursing Studies*, 31, 471-485.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

Joreskog, K. G., ve Sorbom, D. (1996). *LISREL 8 reference guide*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar, İlkeler, Teknikler*, 14. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.

Kasatura, İ. (1998). *Kişilik ve Özgüven*. İstanbul: Evrim yayınevi.

Mead, H., G. Ve James, W., (1887). Psikolojiye Giriş ve Eleştirel Düşünme. *Benlik (The Self)*. (Aktaran: Kökdemir, D., Yeniçeri Z., 2011, s.1)

Meyvacioğlu, Y., (1999). AÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 5.

Neff, K. D. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250.

Neff, K. D. (2009). The Role of Self-Compassion in Development: A Healthier Way to Relate to Oneself. *Human Development*, 52, 211–214.

Ortiz, M. S., & Hunter, T. S. (1993). Development of a scale to measure pharmacy student confidence using personal computer. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 57, 130-134.

Öğüt, A., Akgemci T., Demirsel, T., M. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci*.

http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler.pdf den alınmıştır.

Ranelli, P. L., & Nelson, J. V. (1998). Assessing writing perceptions and practice of pharmacy students. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 62, 426-432.

Robitschek, C. ve Keyes, C. L. M. (2009). Keyes' model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor. *Journal of Counseling Psychology*, 56, 321-329.

Robitschek C., Ashton M. W., Spering C. C., Martinez M., Shotts G. C., ve Murray D. (2009). *Development of the Personal Growth Initiative Scale – II*. Paper presented at the First World Congress on Positive Psychology, Pennsylvania.

Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist, 26*, 207-231.

Shrauger, J. S., & Schohn, M. (1995). Self-confidence in college students: Conceptualization, measurement, and behavioral implications. *Assessment, 2*, 255-278.

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

The NEA Almanac of Higher Education (1995). Washington DC: National Education Association.

Wright, S. M., Levine R. B., Beasley B., Haidet P., Gress T. W., Caccamese S., Brady D., Marwaha A., ve Kern D. E. (2006). Personal Growth and Its Correlates During Residency Training. *Medical Education, 40*(8), 737-745.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 82-91.

İSTATİSTİK ÇALIŞMASI KAYNAKLAR

Kaynak:<http://www.istatistikmerkezi.com/makale,istatistik-korelasyon-analizi,147.html> (25 Temmuz 2012 tarihinde ulaşılmıştır)

Kaynak: http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp (25 Temmuz 2012 tarihinde ulaşılmıştır)

Kaynak: <http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp>

EKLER

EK-1

Çalışanlara ve Yöneticilere Uygulanan Anket

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Cinsiyetiniz: Erkek Kadın

Yaşınız:

Sektörünüz:

Pozisyon: Yönetici Çalışan

EK-2

ÖZGÜVEN ÖLÇEĞİ

Bu anketlerden elde edilen sonuçlar bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koymanızdır. Her sorunun karşısında bulunan; (1) Hiç bir zaman (2) Nadiren (3) Sık sık (4) Genellikle ve (5) Her zaman anlamına gelmektedir. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.

1	Kendimi başarılı bir insan olarak görürüm.	1	2	3	4	5
2	Başkalarının yanında heyecanımı kontrol edebilirim.	1	2	3	4	5
3	Seçimlerimde başkalarına bağımlı değilimdir.	1	2	3	4	5
4	Yaşamdaki zorluklarla baş edebilirim.	1	2	3	4	5
5	Benim için aşılamayacak sorun yoktur.	1	2	3	4	5
6	Başkalarının görüşlerine saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
7	Problemlerimin üstesinden gelebileceğime inanırım.	1	2	3	4	5
8	Sosyal etkinliklere katılmaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
9	Verdiğim kararların arkasında dururum.	1	2	3	4	5
10	Kendi kendime yetebileceğime inanırım.	1	2	3	4	5
11	Aktif birisi olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
12	Öz-eleştiri yapabilirim.	1	2	3	4	5
13	Anlamadığım konularda başkalarına soru sorabilirim.	1	2	3	4	5
14	Yeni girdiğim ortamlara uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
15	Kendimle barışık bir insanım.	1	2	3	4	5
16	Gerektiğinde sonuna kadar hakkımı savunurum.	1	2	3	4	5
17	İstediğim şeyleri elde etmek için mücadele edebilirim.	1	2	3	4	5
18	Kendimi rahat bir şekilde ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
19	Kendimi ve başkalarını olduğu gibi kabul ederim.	1	2	3	4	5
20	Çevremde yeteri kadar güvenebileceğim insan vardır.	1	2	3	4	5

21	Sorumluluk almaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
22	Diğer insanların eleştirilerini anlayışla karşılayabilirim.	1	2	3	4	5
23	Sıkıntılı anlarımda bile olumlu düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
24	Ön plana çıkmaktan korkmam.	1	2	3	4	5
25	Başarısız olduğumda hemen pes etmem.	1	2	3	4	5
26	Başka insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5
27	Değerli birisi olduğuma inanırım.	1	2	3	4	5
28	Kolay arkadaş edinebilirim.	1	2	3	4	5
29	Düşüncelerimi ifade ederken başkalarından çekinmem.	1	2	3	4	5
30	Kolay karar verebilirim.	1	2	3	4	5
31	Sosyal bir insan olduğuma inanırım.	1	2	3	4	5
32	Kendimi severim.	1	2	3	4	5
33	Başka insanların övgülerini hak ettiğime inanırım.	1	2	3	4	5

EK-3**BİREYSEL GELİŞİM İNİSİYATİFİ ALMA ÖLÇEĞİ**

Aşağıda kendiniz ve yaşamınız hakkında hissettiklerinizle ilgili bir dizi ifade yer almaktadır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Her bir cümleye katılma ya da katılmama durumunuzu en iyi şekilde gösteren numarayı işaretleyiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Yaşamımda değiştirmek istediğim özel şeyleri nasıl değiştireceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5	6
2	Yaşamımın ne yönde ilerlediğine ilişkin bir sağduyuya sahibim.	1	2	3	4	5	6
3	Yaşamımda bir şey değiştirmek istersem, değişim sürecini başlatırım.	1	2	3	4	5	6
4	Bir grupta sahip olmak istediğim rolü seçebilirim.	1	2	3	4	5	6
5	Amaçlarıma ulaşabilmek için ne yapmaya başlamam gerektiğini biliyorum.	1	2	3	4	5	6
6	Amaçlarıma ulaşmamda bana yardım edecek özel bir eylem planım var.	1	2	3	4	5	6
7	Yaşamımın sorumluluğunu üstlenirim.	1	2	3	4	5	6
8	Dünyaya nasıl eşsiz bir katkıda bulunabileceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5	6
9	Yaşamımı daha dengeli bir hale getirmek için planım var.	1	2	3	4	5	6