

Cilt/Volume: 4

Sayı/Issue: 2

Aralık/December 2015



BÜEFAD

BARTIN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi

BARTIN UNIVERSITY
JOURNAL
OF FACULTY OF
EDUCATION

International Refereed Journal

ISSN 1308-7177

2015-4

2



BARTIN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ

BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF EDUCATION

ISSN:1308-7177

ULUSLARARASI HAKEMLİ DERGİ / INTERNATIONAL REFEREED JOURNAL

Cilt/Volume: 4, Sayı/Issue: 2, Aralık/December 2015

Sahibi

Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Adına
Prof. Dr. Firdevs GÜNEŞ (Dekan)

Editör

Yrd. Doç. Dr. Sedat Balyemez

Alan Editörleri

Prof. Dr. Çetin SEMERCİ
Doç. Dr. Necati HIRÇA
Doç. Dr. Nuriye SEMERCİ
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK
Yrd. Doç. Dr. Ayla ÇETİN DİNDAR
Yrd. Doç. Dr. F. Gizem KARAOĞLAN YILMAZ
Yrd. Doç. Dr. Gülsün ŞAHAN
Yrd. Doç. Dr. Harun ER
Yrd. Doç. Dr. Neslihan USTA
Yrd. Doç. Dr. Sinem TARHAN
Yrd. Doç. Dr. Süleyman Erkam SULAK
Yrd. Doç. Dr. Süreyya GENÇ
Yrd. Doç. Dr. Yılmaz KARA

Yabancı Dil Sorumlusu

Yrd. Doç. Dr. Özge GÜN

Yayıma Hazırlık

Arş. Gör. Arzu ÇEVİK
Arş. Gör. Ömer KEMİKSİZ

Sekretarya

Arş. Gör. Hasan Basri KANSIZOĞLU

Teknik Sorumlular

Yrd. Doç. Dr. Ramazan YILMAZ
Arş. Gör. Barış ÇUKURBAŞI

İletişim

Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi
74100 BARTIN – TÜRKİYE
e-posta: bufad@bartin.edu.tr
Tel: +90 378 223 54 59

Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BÜEFAD), yılda iki kez yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Yazıların sorumluluğu, yazarlarına aittir.

Owner

On Behalf of Bartın University Faculty of Education
Prof. Firdevs GUNES (Dean)

Editor

Asst. Prof. Sedat Balyemez

Field Editors

Prof. Cetin SEMERCI
Assoc. Prof. Necati HIRCA
Assoc. Prof. Nuriye SEMERCI
Asst. Prof. Ayse Derya ISIK
Asst. Prof. Ayla CETIN DINDAR
Asst. Prof. F. Gizem KARAOGLAN YILMAZ
Asst. Prof. Gulsun SAHAN
Asst. Prof. Harun ER
Asst. Prof. Neslihan USTA
Asst. Prof. Sinem TARHAN
Asst. Prof. Suleyman Erkam SULAK
Asst. Prof. Sureyya GENC
Asst. Prof. Yilmaz KARA

Foreign Language Specialist

Asst. Prof. Ozge GUN

Preparing for Publication

RA. Arzu CEVIK
RA. Omer KEMIKSIZ

Secretary

RA. Hasan Basri KANSIZOGLU

Technical Assistants

Asst. Prof. Ramazan YILMAZ
RA. Baris CUKURBAS

Contact

Bartın University Faculty of Education
74100 BARTIN – TURKEY
e-mail: bufad@bartin.edu.tr
Tel: +90 378 223 54 59

Bartın University Journal of Faculty of Education (BUJFED) is a international refereed journal that is published two times a year. The responsibility lies with the authors of papers.

Kapak: Arş. Gör. Barış ÇUKURBAŞI – Öğr. Gör. Hüseyin UYSAL

Dizin / İndeks

ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı, EBSCOHOST, Index Copernicus, Proquest Education Journals Database, Modern Language Association, Citefactor, The Directory of Research Journal Indexing, Open Academic Journal Index, Ulrich's Periodicals Directory

YAYIN DANIŞMA KURULU / EDITORIAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Hayati AKYOL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin ALKAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Sebahattin ARIBAŞ	Adıyaman Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet ARIKAN	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Safure BULUT	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Recai DOĞAN	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Firdevs GÜNEŞ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet GÜNŞEN	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Bilgin Ünal İBRET	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan KAPLAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Firdevs KARAHAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Aziz KILINÇ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet KIRKILIÇ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÖZBAY	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SABAN	Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Çetin SEMERCİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. M. Fatih TAŞAR	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Yavuz TAŞKESENİGİL	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal TOSUN	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin TURAN	Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mimar TÜRKKAHRAMAN	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Selma YEL	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Bahri ATA	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Eyyup COŞKUN	Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Erol DURAN	Uşak Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga GÜYER	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Emine KOLAÇ	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Nuriye SEMERCİ	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Sabri SİDEKLİ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Çavuş ŞAHİN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Neşe TERTEMİZ	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Kubilay YAZICI	Niğde Üniversitesi

BU SAYININ HAKEMLERİ / REFEREES OF THIS ISSUE

Prof. Dr. Firdevs GÜNEŞ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Çetin SEMERCİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim BİLGİN	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Nergüz BULUT SERİN	Lefke Avrupa Üniversitesi
Doç. Dr. Adnan KARADÜZ	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Osman ALAKUŞ	Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşe OKVURAN	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Berna CANTÜRK GÜNHAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Cemal TOSUN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Cihan ÖZDEMİR	Yunus Emre Enstitüsü
Doç. Dr. Çiğdem KILIÇ	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. Deniz Beste ÇEVİK KILIÇ	Balıkesir Üniversitesi
Doç. Dr. Duygu Piji KÜÇÜK	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Erdal TATAR	Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma ŞAŞMAZ ÖREN	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Fatime BALKAN KIYICI	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Gizem SAYGILI	Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Gökhan DEMİRCİOĞLU	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Gülsen ÜNVER	Ege Üniversitesi
Doç. Dr. H. Elif DAĞLIOĞLU	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Hünkâr KORKMAZ	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Kasım YILDIRIM	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Altan KURNAZ	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Barış HORZUM	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa BAŞARAN	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KURT	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuzhan KILDAN	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer ADIGÜZEL	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Salih Zeki GENÇ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Sevgi KINGİR	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Soner Mehmet ÖZDEMİR	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Şebnem Kandil İNGEÇ	Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Tazegül DEMİR ATALAY	Kafkas Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga ERDOĞAN	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Tolga KABACA	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr. Türkay Nuri TOK	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr. Yavuz ERİŞEN	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Yusuf CERİT	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Yücel ÖKSÜZ	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. Zarife SEÇER	Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ahmet YIKMIŞ	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aslıhan OSMANOĞLU	Trakya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayla ÇETİN DİNDAR	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aynur PALA	Celal Bayar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayşe ELİÜŞÜK	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Bekir Necati ALTIN	Niğde Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Emrullah YILMAZ	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Erol BARIN	Hacettepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Esen ERSOY	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Esin ERGÜN	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Cansel KADIOĞLU	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gülce COŞKUN ŞENTÜRK	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gürcan UZAL	Namık Kemal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gürsoy MERİÇ	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. F. Gizem KARAOĞLAN YILMAZ	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hülya KUTU	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin EŞ	Sinop Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İlker CIRIK	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İlknur GÜVEN	Marmara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kemal Zeki ZORBAZ	Mustafa Kemal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kemalettin PARLAK	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Hülya ÜNAL KARAGÜVEN	Marmara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehmet BİLGİN	Çukurova Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mustafa KALE	Gazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mustafa Onur CESUR	Maltepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Neslihan BAY	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Neslihan USTA	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Nurhan ÖZTÜRK GEREN	Sinop Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özge GÜN	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ramazan YILMAZ	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ramazan YİRCİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sadet MALTEPE	Balıkesir Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Safiye ASLAN	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sedef CANBAZOĞLU BİLİCİ	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Seçil Eda KARTAL	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sefa DÜNDAR	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sema SOYDAN	Mevlana Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sema SULAK	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Serpil ÖZDEMİR	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sevan NART	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sibel SADİ YILMAZ	Kafkas Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sinem TARHAN	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Songül GİREN	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Süleyman GÖKSOY	Düzce Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Şenay YAPICI	Amasya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR	Fırat Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yasemin KIYMAZ	Ahi Evran Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yılmaz KARA	Bartın Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Yılmaz TONBUL	Ege Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Özge ELİÇİN	Uludağ Üniversitesi
Dr. Hayriye Tuğba ÖZTÜRK	Ankara Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Firdevs GÜNEŞ		
Başlık ve Zihni Yönlendirme <i>Title and Guiding Mind</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000131232	290-305
Belgin BAL İNCEBACAK		
Müzedede Drama: Heykel ve İmgelem Kavramı <i>Drama at the Museum: The Concept of Sculpture and Imagination</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000222	306-318
Özgür EROĞLU		
Eğitim Fakültesi Mezunu Müzik Öğretmenlerinin Armoni Bilgi ve Becerilerine İlişkin Görüşleri <i>Faculty of Education Graduate Music Teachers' Opinions on their Harmony Knowledge and Skills</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143436	319-330
Yeliz ÇELEN		
İlköğretim Öğretmenlerinin Matematiğe Yönelik Tutumlarının Öğretmen Özellikleri Açısından İncelenmesi <i>Review of Primary School Teachers' Attitude towards Mathematics in the Framework of their Teaching Features</i>	Doi: 10.14686/buefad.01263	331-343
Melike YAVUZ TOPALOĞLU - Fatime BALKAN KIYICI		
Fen Bilimleri Programlarının Karşılaştırılması: Türkiye ve Avustralya <i>Comparison of Science Curriculum: Turkey and Australia</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000266	344-363
Cafer ÇARKIT – Adnan KARADÜZ		
Ortaokul Yazarlık ve Yazma Becerileri Dersi Bağlamında Yazma Becerisi Öğretimi Üzerine Öğretmen Görüşleri <i>Teachers' Perceptions in Teaching Writing Skills in the Context of Middle School Authorship and Writing Skills Course</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000137223	364-381
Oğuz DİLMAÇ – Cihan İNANÇ		
Sınıf Öğretmenlerinin Görsel Sanatlar Dersine Yönelik Öz Yeterlik Düzeyleri <i>The Self-Sufficiency Levels of Classroom Teachers about Visual Arts Course</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000254	382-400
Ayşe Belgin AKSOY – Hurşide Kübra ÖZKAN		
Çocukların Bilişsel Tempoları İle Sosyal Problem Çözme Becerilerinin Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi (Kırklareli İl Merkezi Örnekleme) <i>Examination of Children's Cognitive Tempo and Social Problem-Solving Skills Regarding Some Demographic Characteristics (A Sample Study of Kırklareli City Centre)</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000136006	401-417
Feyza GÜN – Hilal BÜYÜKGÖZE		
Araştırma Görevlilerinin Bireysel Gelişim İnişiyatifinde Özyeterliğin Rolü <i>The Role of Self-Efficacy on Personal Growth Initiative among Research Assistants</i>	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000139086	418-432

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Ali KIRKSEKİZ - Mehmet UYSAL – Onur İŞBULAN - Özcan Erkan AKGÜN		
Mübin KIYICI – Mehmet Barış HORZUM		
Okul Deneyimi ve Öğretmenlik Uygulaması Derslerine Eleştirel Bir Bakış: Problemler, Beklentiler ve Çözüm Önerileri <i>A Critical View to School Experience and Application of Teaching Courses: Problems, Expectations and Solution Suggestions</i>		433-451
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000250	
F. Ceyda ÇINARDAL - Levent ÇINARDAL – Binali ÇATAK		
Mesleki Müzik Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin Eleştirel Düşünme Eğilimleri <i>Critical Thinking Tendency of Students at Higher Education Institutions Providing Professional Music Education</i>		452-465
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000240	
Güngör KESKİNKILIÇ YUMUŞAK		
Öğretmen Adaylarının Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri Ve Mesleğe Yönelik Tutumları <i>Reflective Thinking Tendencies of Preservice Teachers and their Attitudes towards the Teaching Profession</i>		466-481
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000206	
Ensar AYDIN - Süleyman Erkam SULAK		
Sınıf Öğretmeni Adaylarının “Değer” Kavramına Yönelik Metafor Algıları <i>Metaphor Perception of Prospective Primary School Teachers for “Value” Concept</i>		482-500
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000148420	
Abdullah Çağrı BİBER – Ziya ARGÜN		
Matematik Öğretmen Adaylarının Tek ve İki Değişkenli Fonksiyonlarda Limit Konusunda Sahip Oldukları Kavram Bilgileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi <i>The Relations Between Concept Knowledge Related to the Limits Concepts in One and Two Variables Functions of Mathematics Teachers Candidates</i>		501-515
	Doi: 10.14686/buefad.26967	
Arzu ÖZYÜREK – Fatih AKÇA		
Zihinsel Yetersizliği Olan Çocukların Oyuncak Profillerinin İncelenmesi <i>An Examination of the Toy Profiles of the Children with Mental Deficiency</i>		516-529
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000142122	
Aysun DOĞUTAŞ		
Cultural Intelligence Level of Turkish Teacher Candidates in Globalized World <i>Küreselleşen Dünyada Türk Öğretmen Adaylarının Kültürel Zekâ Seviyeleri</i>		530-547
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000131990	
Ali SICAK – Mehmet BAŞÖREN		
Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Motivasyonlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Bartın Örneği) <i>An Investigation of High School Students Academic Motivation in Related to Various Variables (Bartın Samples)</i>		548-560
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000239	
Songül GİREN – Emre DURAK		
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Oyuncak Kavramına İlişkin Metaforik Algıları <i>Early Childhood Education Teachers’ Metaphors about Toy Concept</i>		561-575
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143590	
Erdal TATAR		
Bir Kimyasal Problem Çözme Tekniği: Stokiyometrik Haritalama <i>A Chemical Problem Solving Technique: Stoichiometric Mapping</i>		576-585
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000138529	

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Yavuz ERİŞEN - Fazilet YAVUZ BİRBEN - Hatun SEVGİ YALIN - Pinar OCAK	
Üstün Yetenekli Çocukları Fark Edebilme ve Destekleme Eğitiminin Öğretmenler Üzerindeki Etkisi <i>The Awareness and Support Training for Gifted Children: The Impact on Teachers</i>	586-602
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000137872	
Ahmet AKIN – Mehmet BAŞÖREN	
Algılanan Empatik Öz-Yeterlik ve Sosyal Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği <i>The Validity and Reliability of Turkish Version of the Perceived Empathic and Social Self-Efficacy Scale</i>	603-610
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000235	
Ercan ATASOY – Neslihan UZUN – Berna AYGÜN	
Dinamik Matematik Yazılımları ile Desteklenmiş Öğrenme Ortamında Öğretmen Adaylarının Teknolojik Pedagojik Alan Bilgilerinin İncelenmesi <i>Investigating Pre-service Teachers' Technological Pedagogical Content knowledge in Learning Environment Supported by Dynamic Mathematics Software</i>	611-633
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143622	
A. Oğuzhan KILDAN – Berat AHİ	
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bilimsel Çalışmalara Yönelik Okuma Alışkanlıkları <i>Reading Habits of Scientific Studies For Pre-School Teachers</i>	634-650
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.1082000251	
Tuncay CANBULAT - Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ - Fatma ERDOĞAN – Ayşe YEŞİLOĞLU	
Sınıf Öğretmeni Adaylarında Empatik Eğilim Düzeyi ve Geleceğe Dönük Beklenti <i>The Level of Hopelessness and Empathic Tendency of a Group of Class Teacher Candidates</i>	651-665
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000145067	
Nail İLHAN - Yakup DOĞAN – Özge ÇİÇEK	
Fen Bilimleri Öğretmen Adaylarının “Özel Öğretim Yöntemleri” Dersindeki Yaşam Temelli Öğretim Uygulamaları <i>Preservice Science Teachers' Context Based Teaching Practices in “Special Teaching Methods” Course</i>	666-681
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000143534	
Rıza SALAR – Ümit TURGUT	
Implementing Differentiated Instruction on Pre-Service Physics Teachers: Agendas <i>Fizik Öğretmen Adaylarına Farklaştırılmış Öğretimin Uygulanması: Ajandalar</i>	682-695
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000136908	
Fadime KOÇ DAMGACI - Yeliz KAYA - Rafet GÜNAY	
David Fetterman’ın Değerlendirme Modeli: Yetkilendirme Değerlendirmesi <i>David Fetterman’s Evaluation Model: Empowerment Evaluation</i>	696-710
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000139306	
Sinem ATIŞ – Mustafa ARSLAN	
Yabancılara Türkçe Öğretiminde Dilsel Becerilerin Gelişimine Etkisi Bakımından Ders Materyallerinin Önem Derecelerinin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) İle Belirlenmesi <i>Determining the Importance Level of Teaching Materials by Using Analytic Hierarchical Process (AHP) in Terms of Their Influence Over the Development of Language Skills in Teaching Turkish as a Foreign Language</i>	711-726
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000136908	
Gökmen ARSLAN	
Psikolojik İstismar Ölçeği (PiÖ) Geliştirme Çalışması: Ergenlerde Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi <i>Development Psychological Maltreatment Questionnaire (PMQ): Investigating Psychometric Properties in Adolescents</i>	727-738
Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000146983	

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Fatma SUSAR KIRMIZI – Ceren SAYGI		
Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Drama Yöntemini Kullanmaya Yönelik Özyeterlik Algıları <i>Elementary Teacher Candidates' Self-Efficacy Perceptions towards Using the Creative Drama Method</i>		739-750
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000144840	
Burçin GÖKKURT – Tuğba ÖRNEK - Fatih HAYAT – Yasin SOYLU		
Öğrencilerin Problem Çözme ve Problem Kurma Becerilerinin Değerlendirilmesi <i>Assessing Students' Problem-Solving and Problem-Posing Skills</i>		751-774
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000145637	
Soner DOĞAN – Celal Teyyar UĞURLU - Orhan KAYA		
Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Algı ve Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi <i>Evaluation of School Administrators' Ethical Leadership Behaviors According Teachers' Perceptions and Opinions</i>		775-789
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000145818	
Cemil KIRIM – Necati HIRÇA		
Lise Öğrencilerinin Kişisel Hijyen ve Temizlik Alışkanlıklarının Fen Okur-Yazarlığına Göre Değerlendirilmesi <i>The Evaluation of High School Students' Personal Hygiene Habits Based on Science Literacy</i>		790-802
	Doi: 10.14686/buefad.v4i2.5000138700	

Araştırma Görevlilerinin Bireysel Gelişim İnisiyatifinde Özyeterliğin Rolü*

Feyza GÜN, Araştırma Görevlisi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, feyzagun@hacettepe.edu.tr

Hilal BÜYÜKGÖZE, Araştırma Görevlisi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, buyukgoze@hacettepe.edu.tr

Öz: Bu çalışmanın amacı, araştırma görevlilerinin özyeterlik inançları ile bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada, çalışma grubunu İstanbul ve Ankara’da bulunan devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 408 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Sherer ve Adams’ın (1983) geliştirdiği ve Yıldırım ve İlhan’ın (2010) Türkçe’ye uyarladığı “Genel Özyeterlik Ölçeği” ile Robitschek’in (1998) geliştirdiği ve Akın ve Anlı’nın (2011) Türkçe uyarlama çalışmalarını yürüttüğü “Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler 2014-2015 öğretim yılı bahar döneminde toplanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmış ve güvenilirliği için ise Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde *t* testi, ANOVA, Pearson korelasyonu ve çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin özyeterlik inançları ile bireysel gelişim inisiyatifi kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu, araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeylerinin bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Araştırma görevlisi; Bireysel gelişim inisiyatifi; Özyeterlik; Üniversite

The Role of Self-Efficacy on Personal Growth Initiative among Research Assistants

Abstract: The aim of the current study is to determine the relationship between self-efficacy and personal growth initiative levels of research assistants. The study, designed as a correlational research, has a total of 408 research assistant participants working in state universities located in İstanbul and Ankara. As data collection tools, the “General Self-efficacy Scale” which was developed by Sherer and Adams (1983) originally and translated into Turkish by Yıldırım and İlhan (2010), and the “Personal Growth Initiative Scale (PGIS)” developed by Robitschek (1998) and adapted into Turkish by Akın and Anlı (2011), was used. The data was collected during the spring term of 2014/2015 academic year. The construct validity of the scales used within the study was tested by confirmatory factor analysis, and as for the internal reliability, Cronbach alpha values were calculated. The data was analyzed by conducting *t* test, ANOVA, Pearson correlation and multiple linear regression. The findings were revealed that there is a moderate relationship between self-efficacy and personal growth initiative levels of research assistants, and the self-efficacy level of research assistants is a statistically significant predictor of their personal growth initiative level.

Key Words: Research assistant; Personal growth initiative; Self-efficacy; University

* Bu çalışma, 07-09 Mayıs 2015 tarihleri arasında Gaziantep’te düzenlenen 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Sosyal Bilişsel Kuram'ın önemli değişkenlerinden biri olan özyeterlik, Bandura'ya (1997) göre, bireyin farklı durumlarla başarılı bir şekilde üstesinden gelebileceğine dair kendi kapasitesine olan inancı olarak ifade edilmektedir. Eccles ve Wigfield'e (1995) göre ise özyeterlik, kişinin kendine güveni, problem çözme ya da belli bir yetenek ya da beceri düzeyindeki işi başarmak amacıyla performansını organize etme ve gerçekleştirme becerisidir. Bununla birlikte özyeterlik, Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından "bireyin eyleme geçmesi için ihtiyaç duyduğu motivasyon ve bilişsel kapasiteyi, belli bir bağlam içerisinde belli bir işi başarıyla yerine getirme ve tamamlama yeteneğine olan güveni ya da inancı" olarak ifade edilmiştir.

Davranış seçimi, bir aktivite ya da işteki çaba düzeyi, bireylerin duygusal tepkilerini ve düşünme biçimleri olmak üzere insan davranışını üç şekilde etkilediği belirtilen özyeterlik algısına (Lee, 2003) yüksek düzeyde sahip olan bireyler karmaşık durumlara bile cesaretle yaklaşabilmekte, zorluklarla baş edebileceğine inanmakta, daha az kaygı ve stres yaşamakta, yapıcı bir bakış açısıyla olaylara yaklaşmaktadır (Bandura, 1997; Bong, 1995). Pajares ve Miller (1994) ise özyeterlik algısı yüksek olan bireylerin, bir işi başarmak için büyük çaba gösterdiğini, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca vazgeçmediklerini, ısrarlı ve sabırlı olduklarını belirtmiştir. Öz-yeterlik algısı ile kişilerin davranışlarına yön vermeleri, çaba sarf etmeleri, bir işe yönelik ısrarcı tutum sergilemeleri ve motivasyonları da etkilenmektedir (Miller, 2010). Mathews'a (2005), bir kişinin motivasyonunun, yaptığı işin üstesinden gelmesi ve başarılı olmasının tek başına sahip olduğu bilgi ve yetenekten çok o işe karşı geliştirmiş olduğu özyeterlik algısı ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Kişinin kendisine verilen bir işi başarılı bir şekilde yapıp yapamayacağını etkileyen (Bong, 1995) özyeterlik, başarının da önemli bir yordayıcısıdır. Herhangi bir alanda özyeterliği yüksek olan bireylerin o alanda daha başarılı olması beklenirken, düşük özyeterliğe sahip olanlar ise daha isteksiz ve daha başarısız oldukları ifade edilmiştir (Schunk ve Zimmerman, 2003; Zimmerman, 2002). Özyeterlik konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, özyeterliğin iletişim becerileri (Basım, Korkmazıyrek ve Tokat, 2006), örgütsel ve mesleki özdeşleşme (Erkuş ve Fındıklı, 2010), iş doyumu (Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone, 2006; Skaalvik ve Skaalvik, 2010), performans (Stajkovic ve Luthans, 1998) ve lider üye etkileşimi (Bolat, 2011; Schyns, Torka ve Gössling, 2007) ile olumlu bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Yine özyeterliğin yüksek olması kişilerin sinizm tutumlarında ve duygusal tükenme düzeylerinde (Salanova, Peiro ve Schaufeli, 2002) negatif bir etkiye neden olmaktadır.

Bandura'ya (1995) göre bireyler özyeterlikle ilgili yargılarını doğrudan gerçekleştirilen deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve psikolojik ve duygusal durum olmak üzere 4 temel kaynaktan elde ettikleri bilgilere göre yapılandırır. Doğrudan gerçekleştirilen deneyimler özyeterliğin en etkili kaynağıdır (Bong, 1995). Bireylerin geçmiş yaşantılarındaki başarılar ya da hatalar özyeterliklerini etkilemekte ve buna göre olumlu ya da olumsuz öz-yeterliğe sahip olmaktadır (Claiborne, 2001). Sosyal model alma olarak da isimlendirilen dolaylı deneyimler özyeterliği kişisel deneyimlerden sonra en fazla etkileyen ikinci kaynaktır (Bandura, 1997). Buna göre birey gözlemediği kişinin yapmış olduğu bir işte başarılı olduğuna tanık olursa, kendisine yönelik algısı da olumlu hale gelebilmekte ve özyeterliğini güçlendirebilmektedir. İlk iki kaynağa göre daha az etkili olduğu (Bandura, 1997) belirtilen sözel ikna, bireye çevresi tarafından verilen olumlu ve olumsuz sözel tepkileri içerir. Çevresinden cesaret verici bir mesaj alan bireyin olaylara yönelik inancı olumlu olurken, kişi zor bir durumla karşılaşsa bile kendi yapabilirliğine olan inancı artmış olacağından o işi başarmak için çabalayacaktır. Bireylerin fiziksel ve duygusal durumları da kendi kapasitelerini değerlendirmede etkili olmaktadır. Ruh hali ve stres düzeyi bireylerin yapabilirliklerine yönelik

inançlarını şekillendirirken (Gruber, 2011), bireyin davranışa girişeceği sırada bedensel ve duygusal olarak iyi durumda olması girişimde bulunma olasılığını arttırmaktadır (Bandura, 1997).

Kişinin özyeterlik algısı seçimlerini dolayısıyla da kişisel gelişimini etkileyebilir. Bireyin bir konuda kendi yeterliklerine olan inancı, diğer bir ifade ile özyeterliliğinin ya da eksik yönlerinin farkında olması, yapabilecekleri ve geliştirmesi gereken yönleri konusunda, kendisine yol gösterici nitelikte olabilir. Bu nedenle, bireylerin kişisel gelişim sürecine etkin ve istendik katılımı söz konusu olduğunda son yıllarda yurtdışı kaynaklı alanyazında sıklıkla karşımıza çıkmaya başlayan bireysel gelişim inisiyatifi olgusunun, bireylerin özyeterlik algılarından etkileneneği düşüncesinden hareketle bu çalışmada özyeterlik ile bireysel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır.

Bireysel gelişim olgusu bireylerin yaşam çizgileri boyunca çok çeşitli zorluklar ve tecrübeler yaşadığı düşüncesine odaklanır ve sürekli bireysel gelişimin, psikolojik açıdan sağlıklı kalabilmek için gerekliliğini ortaya koymaktadır (Ivtzan, Chan, Gardner ve Prashar, 2009). Bireysel gelişim inisiyatifi yapısını ilk kez kavramsallaştıran Robitschek (1997) bu yapıyı, esas olarak “bireysel gelişim sürecine aktif ve istendik katılım” olarak tanımlamaktadır. Robitschek (2003) bireysel gelişim inisiyatifinin kendi içerisinde hem bilişsel hem de davranışsal yönleri olan bilişötesi bir yapıda olduğunu ifade etmiştir. Değişimi isteme, bu yönde kendini motive etme, arzulanılan ve amaçlanan değişimin sürecine ilişkin bilgi toplama ve değişim sürecine ilişkin bireysel yeterlilik algısı bu yapının bilişsel yönüne örnek olarak verilebilir. Bireysel gelişim inisiyatifinin davranışsal yönü için ise bazı hedeflerin belirlenmesi, belirlenen hedefte ilerleme ve nihayetinde hedefe ulaşma örnek olarak gösterilebilir (Martin, 2009).

Bireysel gelişim inisiyatifi bir bakıma da bireyleri genel ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlayacak yeni meydan okumaların ve gelişim fırsatlarının peşinde olmalarına teşvik eder ve böylelikle başarıya duygusunu yaşabilmelerini sağlar (Robitschek, 1998). Bu yapı, esas olarak dört ana unsurdan oluşmaktadır (Robitschek vd., 2012). Değişime hazırlıklı olma, bireysel gelişim süreçleri ve etkinliklerine dahil olmaya ilişkin hazırlıklı olmayı ifade ederken, planlılık öz-değişim girişimleri süresince planlı ve kontrollü bir şekilde organize olma yeteneğini açıklar (Robitschek vd., 2012). Kaynakların kullanımı, esas olarak bu süreçte faydalanılacak kaynakların belirlenmesi ve bu kaynaklara ulaşabilme yeteneği olarak tanımlanırken, kasıtlı davranış ise bireysel değişim planların ve çabaların öz izlenmesi olarak ifade edilmektedir (Sharma ve Rani, 2014).

Bireysel gelişim inisiyatifinin, birçok psikolojik yapı ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisinin olduğu çok sayıda çalışma ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda ortaya konulmuştur (örn. Thoen ve Robitschek, 2013). Bireysel gelişim inisiyatifinin, göreve odaklanma (Robitschek, 1998), hedef yönelimi ve iç motivasyon (Bartley ve Robitschek, 2000), yansıtmacı ve yaşantısal gelişim motivasyonu (Bauer, Park, Montoya ve Wayment, 2014), öz-güven ve öz-saygı (Malik, Yasin ve Shahzadi, 2013) ile kararlılık ve içsel kontrol odağı (Robitschek ve Cook, 1999) ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca, BGİ'nin, sosyal iyi oluş hali ve risk alma davranışı (Negovan, 2010; Robitschek ve Anderson, 2011) ve kendini gerçekleştirme (Robitschek, 1999; Rapheal ve Paul, 2014) ile de bağlantılı olduğu araştırmalarda belirtilmiştir.

Paralel olarak, bireysel gelişim inisiyatifinin iş stresinin azalması (Soons, Brouwers ve Tomic, 2010) ve iş doyumunu (Wang ve Tien, 2011) ile de ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, bireysel gelişim inisiyatifinin psikolojik rahatsızlıklar ile negatif yönlü korelasyonu olduğu görülmüştür (Robitschek ve Kashubeck, 1999). Benzer şekilde, Loo, Tsai, Raylu ve Oei (2014) bireysel gelişim inisiyatifinin ruhsal sağlıkla ilgili rahatsızlıklar ve psikopatolojiye (Robitschek, 1998) iyileşme sürecinde olan önemli rolünün çalışma sonuçları ile doğrulandığını

ifade etmektedirler. Loo ve diğerleri (2014) bireylerin, bu iyileşme sürecinde bireysel gelişim inisiyatifinden yaşamlarının birçok alanında yararlandıklarını iddia etmişlerdir. Örneğin, iş doyumsuzluğu durumunda bir çalışan işinden doyum elde edebilmek için vazgeçmeden başka ve yeni yollar arayabilir ve deneyebilir denilmektedir. Ho ve Dempsey (2010) ise bireysel gelişim inisiyatifinin elektronik içerik yönlendirme davranışı ile negatif yönlü bir korelasyonu olduğunu rapor etmiştir. Bireysel gelişim inisiyatifi düzeyi daha yüksek olan bireylerin çevrelerini kontrol etmeye yönelik motivasyonlarının daha yüksek olduğunu ve elektronik içerik yönlendirme davranışı sergileme yönünde daha az istekli olduklarını, bunun ise aktüel bireysel gelişimleri yönünde başka etkinlikler ile meşgul olmalarından kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir (Ho ve Dempsey, 2010). Başka bir deyişle, bireysel gelişimlerini öncelikli gören kişiler, vakitlerini önceden belirledikleri hedefler doğrultusunda daha verimli kullanma ve sahip olduğu değerleri ve becerileri geliştirme eğiliminde olurlar.

Bu araştırma bulgularına paralel olarak, bireysel gelişim inisiyatifinin genel ve sosyal özyeterlik ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu rapor edilmiştir (Okurame, 2014; Ruggiero, Rabaino, Richards ve Martin, 2013). Ogunyemi ve diğerleri (2007), özyeterliğin, bireylerin kişisel hedeflerine ulaşma potansiyelleri ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik gerekli performansı göstermeye olan inançları olarak ifade etmektedir. Bunun, bireyin başarı ve başarmaya olan mesafesini ve bireysel gelişim inisiyatifini çok çeşitli yönlerden etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, hem özyeterliğin hem de bireysel gelişim inisiyatifinin gelecekle ilgili iki yapı olduğu ve bireylerin beklenti ve niyetlerini etkileyebilecek nitelikte birbiri ile bağlantılı olabileceği de belirtilmiştir (Okurame, 2014). Her iki yapıda da öncelikle hayalde canlandırma, kurgulama ve görece kendini ya da başkalarını ikna etme gibi girişimlerin söz konusu olması da bir ilişki olasılığının varlığına işaret etmektedir.

Akademik örgütlerde özellikle de bilim üretmek amaçlandığı için, güdülenmiş, yaptığı işten mutluluk duyan, işiyle kendisini özdeşleştiren çalışanlara gereksinim vardır (Kalağan, 2009). Kendisine güven duyan, zorluklar karşısında yılmayan ve yaptığı işte başarılı olmak için sabırla ve istekle mücadele eden ve bundan mutluluk duyan kısacası özyeterliği yüksek olan araştırma görevlilerinin varlığı bu örgütlerin verimini artırıcı bir etken olacak ve yükseköğretimin kalitesini dolaylı yoldan artıracaktır. Bu bağlamda, yükseköğretim sisteminin kilit unsurlarından birisi olan araştırma görevlilerinin geleceğin öğretim üyesi adayları olarak özyeterlik düzeylerinin tespit edilerek bundan etkilenebileceği düşünülen bireysel gelişimlerine yönelik inisiyatif kullanma düzeylerinin belirlenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle, bu çalışmada şu araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

-Araştırma görevlilerinin özyeterlik ve bireysel gelişim inisiyatifi ne düzeydedir?

-Araştırma görevlilerinin özyeterlik ve bireysel gelişim inisiyatif düzeyleri katılımcıların cinsiyet, medeni durum, görev süresi ve kadro durumu değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

-Araştırma görevlilerinin özyeterlik ve bireysel gelişim inisiyatif düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

-Araştırma görevlilerinin özyeterlik algıları, bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

2. YÖNTEM

Bu çalışma, nicel araştırma desenlerinden "ilişkisel tarama" modeli temel alınarak yürütülmüş ve nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır.

2.1. Katılımcılar

Çalışmaya Türkiye'nin iki büyük şehri olan İstanbul ve Ankara'daki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 408 araştırma görevlisi (239 kadın ve 169 erkek) katılmıştır. Katılımcılardan 145'i (% 35,5) evli ve 263'ü (%64,5) ise bekârdır. Katılımcıları üniversitelerindeki kıdeme göre incelediğimizde 323'ünün (%79,2) 1 ila 5 yıl arasında tecrübeye ve 85'inin (%20,8) ise 6 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kadro dağılımı incelendiğinde, 106'sının (% 26) 33/a kadrosunda, 124'ünün (% 30,4) 50/d kadrosunda, 28'inin (% 6,9) 35. maddeye göre ve kalan 150'sinin (% 36,8) ise ÖYP'li araştırma görevlilerinden oluştuğu belirlenmiştir.

2.2. Veri Toplanması

Ölçek formları, 2014-2015 akademik yılının bahar dönemi içerisinde gönderilmiştir. Formlar Ankara ve İstanbul'da bulunan devlet üniversitelerinde 33/a, 35. madde, 50/d ve ÖYP kapsamında görev yapmakta olan araştırma görevlilerine internet üzerinden bir program aracılığıyla gönderilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında yararlanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgi bu başlık altında sunulmaktadır.

2.3.1. Genel Özyeterlik Ölçeği

Araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeylerinin belirlenmesi için Sherer ve Adams'ın (1983) geliştirdiği ve Yıldırım ve İlhan'ın (2010) Türkçe'ye adapte ettiği "Genel Özyeterlik Ölçeği-GÖÖ" kullanılmıştır. GÖÖ, başlama alt boyutunda 9, yılmama alt boyutunda 5 ve sürdürme çabası/ısrar boyutunda ise 3 olmak üzere toplamda 17 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 11 madde ters kodlanmaktadır. GÖÖ, "hiç uygun değil (1)" ile "çok uygun (5)" arasında puanlanan 5li Likert tipi bir ölçektir. Örnek madde olarak, "Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarıya kadar uğraşırım" ve "Yeteneklerime her zaman çok güvenmem (T)" verilebilir. GÖÖ'nün orijinal Cronbach alfa değeri .86 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışma kapsamında ise Cronbach alfa iç güvenirlilik katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi için ise LISREL programı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri şu şekildedir; [$\chi^2 = 328,45$; $df = 116$; $\chi^2/df = 2,83$; sRMR = .05; RMSEA = .07; AGFI = .89; GFI = .91; NFI = .93; CFI = .96; IFI = .96]. RMSEA, 0 ile 1 arasında değerler alabilmektedir. 0,5'in altındaki değerler iyi uyuma, 0,5 ile 0,8 arasındaki değerler orta düzeyde uyuma ve 0,8'in üzerindeki değerler ise kötü uyuma işaret etmektedir (Byrne 2010; Hu ve Bentler, 1999). Buna göre, çalışma kapsamında toplanan veri ile ölçeğin yapısı arasında orta düzeyde bir uyum olduğu görülmektedir (Medsker, Williams ve Holahan, 1994). Geçerlik ve güvenirlilik analizi sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde GÖÖ'nün genel özyeterlik yapısını ölçmede yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirtilebilir.

2.3.2. Bireysel Gelişim İnisyatifi Ölçeği

Katılımcıların bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerini ölçmek üzere Robitschek'in (1998) geliştirdiği ve Akın ve Anlı (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yürütülen "Bireysel Gelişim İnisyatifi Ölçeği (BGİÖ)" kullanılmıştır. 9 maddeden oluşan BGİÖ, "kesinlikle katılmıyorum (1)" ile "kesinlikle katılıyorum (6)" arasında değerler alan 6lı Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Katılımcıların ölçekten yüksek puan alması, bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanırken, düşük puan alması ise katılımcıların bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin düşük olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan örnek maddeler şu şekildedir: "Hayatımda değiştirmek istediğim şeyleri nasıl değiştirebileceğimi biliyorum." ve "Yaptıklarımın sorumluluğunu

üstlenirim." Ölçeğin tek boyutlu yapısı LISREL programının 8.8 sürümü üzerinde gerçekleştirilen DFA ile sınınmıştır (Jöreskog ve Sörbom, 1996). DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri [$\chi^2 = 117,41$; $df = 27$; $\chi^2/df = 4,35$; sRMR = .06; RMSEA = .09; AGFI = .90; GFI = .94; NFI = .90; CFI = .92; IFI = .92] olarak bulunmuştur. Uyum indeksleri incelendiğinde, RMSEA değerinin kabul edilebilir durumda olmadığı gözlenmiştir. Bu nedenle, madde 3 ile madde 4 arasında modifikasyon önerisi dikkate alınıp tekrar analiz uygulanmıştır. Modifikasyon sonrasında, BGİÖ'ye ilişkin uyum indeksleri [$\chi^2 = 87,85$; $df = 26$; $\chi^2/df = 3,38$; sRMR = .05; RMSEA = .08; AGFI = .92; GFI = .95; NFI = .92; CFI = .94; IFI = .94] olarak hesaplanmıştır. Kline'a (2005) göre kare değerinin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması gerekmektedir. Byrne ve Campbell (1999) ise uyum iyiliği indekslerinde AGFI, GFI, NFI, CFI, IFI için kabul edilebilir uyum değerlerinin .90 ve üzeri, RMR ve RMSEA için ise 0.08 ve daha aşağısı olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda, ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve modelin anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Ölçeğe ait Cronbach alfa iç güvenilirlik katsayısı çeşitli araştırmalarda .74 ile .92 arasında rapor edilmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa değeri .87 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere dayalı olarak BGİÖ'nün örgüt hayatındaki çalışanların bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu görülmektedir.

2.4. Veri Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Veri toplama araçlarının yapı geçerliği ise LISREL programının 8.8 sürümü üzerinden doğrulayıcı faktör analizi ile sınınmıştır. Diğer hesaplamalar ise SPSS programının 22.0 sürümü ile yapılmıştır. Veri seti, ön incelemeye tabi tutulmuş ve dağılım, homojenlik ve doğrusallık açısından herhangi bir problemlili durum ile karşılaşılmamıştır.

İki alt kategorisi olan değişkenler (cinsiyet, medeni durum ve kıdem) *t* testi ile analiz edilmiştir. Alt kategorisi üç ya da daha fazla olan değişkenler (kadro durumu) ise öncelikle ANOVA ile incelenmiştir. ANOVA sonucunda ortaya çıkan anlamlı farkların hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise post hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Sonrasında ise, araştırma görevlilerinin genel özyeterlik düzeyleri ile bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Son olarak, özyeterliğin, bireysel gelişim inisiyatifinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı ise çoklu doğrusal regresyon ile incelenmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve özyeterlik düzeylerine ait ortalama ve standart sapma puanları ile bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson korelasyon katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Korelasyon Matrisi

Değişken	1	2	3	4	5	Ort	Ss
1 Bireysel gelişim inisiyatifi	-					4,280	,840
2 Başlama	,580**	-				3,901	,698
3 Yılmama	,599**	,724**	-			3,655	,718
4 Sürdürme çabası/ısrar	,587**	,612**	,539**	-		3,510	,733
5 Özyeterlik	,660**	,953**	,868**	,743**	-	3,760	,631

** 0,01 düzeyinde manidardır.

Tablo 1’den de görüleceği üzere araştırma görevlilerinin hem bireysel gelişim inisiyatifine ilişkin algılarının ($\bar{X}= 4,28/6,00$) hem de özyeterliğe ilişkin algılarının ($\bar{X}=3,76/5,00$) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeyleri boyutlar bakımından karşılaştırıldığında en yüksek düzeyin başlama ($\bar{X}=3,90/5,00$) boyutunda ortaya çıktı; bunu yılmama ($\bar{X}=3,66/5,00$) ve ısrar boyutlarının ($\bar{X}=3,51/5,00$) takip ettiği gözlenmiştir.

Tablo 1’den görülebilecek diğer bir bulgu ise araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve özyeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki olduğudur ($r_{\text{bgi} \times \text{öy}} = .66$; $p < .01$). Araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve başlama düzeyleri arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ($r_{\text{bgi} \times \text{başlama}} = .58$; $p < .01$). Katılımcı araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve yılmama düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r_{\text{bgi} \times \text{yılmama}} = .60$; $p < .01$). Katılımcıların bireysel gelişim inisiyatifi ve ısrar düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu rapor edilmiştir ($r_{\text{bgi} \times \text{ısrar}} = .59$; $p < .01$).

Araştırma görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, görev süresi değişkenlerine göre bireysel gelişim inisiyatifi ve özyeterlik düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla *t* testi uygulanmış ve bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: *t* Testi Sonuçları

Değişken	Yapı	Gruplar	Sayı	Ort	Ss	Sd	t	p
Cinsiyet	Bireysel gelişim inisiyatifi	Kadın	239	4,250	,849	406	-,903	,367
		Erkek	169	4,327	,826			
	Özyeterlik	Kadın	239	3,708	,641	406	-1,994	,047*
		Erkek	169	3,833	,611			
	Başlama	Kadın	239	3,855	,702	406	-1,628	,104
		Erkek	169	3,968	,688			
	Yılmama	Kadın	239	3,560	,737	406	-3,190	,002*
		Erkek	169	3,788	,670			
	Israr	Kadın	239	3,512	,731	406	0,94	,925
		Erkek	169	3,504	,737			
Medeni durum	Bireysel gelişim inisiyatifi	Evli	145	4,281	,851	406	-,052	,958
		Bekar	263	4,286	,820			
	Özyeterlik	Evli	145	3,744	,645	406	-,675	,500
		Bekar	263	3,789	,608			
	Başlama	Evli	145	3,893	,697	406	-,334	,739
		Bekar	263	3,917	,700			
	Yılmama	Evli	145	3,624	,726	406	-1,159	,247
		Bekar	263	3,710	,700			
	Israr	Evli	145	3,497	,757	406	-,451	,652
		Bekar	263	3,531	,688			
Kıdem	Bireysel gelişim inisiyatifi	1-5 yıl	323	4,297	,834	406	,675	,500
		6+ yıl	85	4,228	,861			
	Özyeterlik	1-5 yıl	323	3,784	,610	406	1,373	,137
		6+ yıl	85	3,669	,702			
	Başlama	1-5 yıl	323	3,930	,669	406	1,650	,100
		6+ yıl	85	3,790	,792			
	Yılmama	1-5 yıl	323	3,681	,707	406	1,440	,151
		6+ yıl	85	3,555	,752			
	Israr	1-5 yıl	323	3,512	,738	406	,210	,834
		6+ yıl	85	3,494	,718			

* $p < .05$

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri, cinsiyet ($t_{(406)} = -,903, p > .05$), medeni durum ($t_{(406)} = -,052, p > .05$) ve görev süresi ($t_{(406)} = -,675, p > .05$) değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Özyeterlik düzeyleri ise cinsiyet ($t_{(406)} = -1,994, p < .05$) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterirken, medeni durum ($t_{(406)} = -,675, p > .05$) ve görev süresi ($t_{(406)} = 1,373, p > .05$) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Özyeterliğin başlama ($t_{(406)} = -1,628, p > .05$) ve ısrar ($t_{(406)} = 0,94, p > .05$) boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmediği, yalnızca yılmama ($t_{(406)} = -3,190, p < .05$) boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yılmama boyutundaki anlamlı farklılık incelendiğinde; erkek araştırma görevlilerinin ($\bar{X} = 3,788$) özyeterlik düzeylerinin kadın araştırma görevlilerinden ($\bar{X} = 3,56$) görece daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve özyeterlik düzeyleri kadro durumu değişkenine göre ANOVA ile incelenmiştir. Tablo 3’te kadro durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları ile farkın kaynağını belirlemek üzere yapılan LSD testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Özyeterlik ve Bireysel Gelişim İnisiyatifi Düzeylerine İlişkin ANOVA Sonuçları

Değişken	Grup	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	Fark	
Bireysel Gelişim İnisiyatifi	Kadro	33a	Gruplararası	5,193	3	1,731	2,486	,060	-
		50d	Gruplarıçi	281,367	404	,696			
		35	Toplam	286,560	407				
		ÖYP							
Özyeterlik	Kadro	33a	Gruplararası	3,648	3	1,216	3,098	,027*	33a-50d 50d-35 35-ÖYP
		50d	Gruplarıçi	158,536	404	,392			
		35	Toplam	162,184	407				
		ÖYP							
Başlama	Kadro	33a	Gruplararası	3,267	3	1,089	2,258	,081	-
		50d	Gruplarıçi	194,851	404	,482			
		35	Toplam	198,118	407				
		ÖYP							
Yılmama	Kadro	33a	Gruplararası	6,105	3	2,035	4,041	,008*	33a-50d 50d-35 35-ÖYP
		50d	Gruplarıçi	203,465	404	,504			
		35	Toplam	209,570	407				
		ÖYP							
Israr	Kadro	33a	Gruplararası	4,304	3	1,435	2,707	,045*	33a-50d 50d-ÖYP
		50d	Gruplarıçi	214,108	404	,530			
		35	Toplam	218,411	407				
		ÖYP							

* $p < .05$

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin, bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin, akademik kadro unvanı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilirken ($F_{(3-404)} = 2,486, p > .05$), özyeterlik düzeylerinin ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(3-404)} = 3,098, p < .05$). Yapılan LSD testi sonuçlarına göre 33a ($\bar{X} = 3,84$) ile 50d’li ($\bar{X} = 3,65$), 50d ($\bar{X} = 3,65$) ile 35’li ($\bar{X} = 4,00$) ve 35 ($\bar{X} = 4,00$) ile ÖYP’li ($\bar{X} = 3,75$) araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre, 50d’li araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeylerinin diğer meslektaşlarından görece daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinin, özyeterlik düzeylerinin, kadro değişkenine göre yılmama ($F_{(3-404)} = 4,041, p < .05$) ve ısrar ($F_{(3-404)} = 2,707, p < .05$) boyutlarda anlamlı bir farklılık gösterdiği, başlama boyutuna ($F_{(3-404)} = 2,258, p > .05$) ilişkin tutumlarının ise farklılaşmadığı görülmüştür. LSD testi sonuçları ise yılmama boyutunda

33a ($\bar{X} = 3,84$) ile 50d'li ($\bar{X} = 3,65$), 50d ($\bar{X} = 3,65$) ile 35'li ($\bar{X} = 4,00$) ve 35 ($\bar{X} = 4,00$) ile ÖYP'li ($\bar{X} = 3,75$) araştırma görevlileri, ısrar boyutunda ise 33a ($\bar{X} = 3,84$) ile 50d'li ($\bar{X} = 3,65$), 50d ($\bar{X} = 3,65$) ile ÖYP'li ($\bar{X} = 3,75$) araştırma görevlileri arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermiştir.

Araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeylerinin bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerini yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i> *
<i>Sabit</i>	,918	,185	-	4,969	,000
<i>Başlama</i>	,187	,069	,155	2,721	,007
<i>Yılmama</i>	,364	,063	,312	5,826	,000
<i>Israr</i>	,372	,053	,324	6,952	,000

R = ,683 R² = ,467

F₍₃₋₄₀₄₎ = 118,020 p = .000

p < .001

Tablo 4'ten de izlenebileceği gibi araştırma görevlilerinin özyeterliğin üç boyutuna ilişkin algılarının tümünün araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır (R= .68; R² = .47; p < .01). Tablo 4'te belirtilen bu değişkenlerin tümü bireysel gelişim inisiyatifindeki toplam varyansın %47'sini açıklamaktadırlar. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri üzerindeki görece önem sırası "ısrar/sürdürme çabası", "yılmama" ve "başlama" olarak ortaya çıkmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, özyeterliğin tüm boyutlarının, araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin özyeterlik ile bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Araştırma bulguları katılımcı araştırma görevlilerinin özyeterliğe ilişkin inançlarının orta seviyede olduğunu göstermektedir. Bu bulgu Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer'in (2009) ve Bolat'ın (2011) öğretmenlerle yaptığı araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir. Ancak, alanyazın incelendiğinde Ayık, Savaş ve Yücel (2015), Demirtaş ve Çağlar (2012), Okutan ve Kahveci'nin (2012) okul müdürlerinin, Gençtürk ve Memiş'in (2010) öğretmenlerin ve Öneren ve Çiftçi'nin (2013) ise banka yöneticilerinin özyeterliğe ilişkin inançlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşan çalışmaları mevcuttur. Diğer yandan, çalışmada araştırma görevlilerinin özyeterliğe ilişkin inançlarının en yüksek başlama boyutunda ortaya çıktığı; bunu yılmama ve sürdürme çabası-ısrar boyutlarının takip ettiği rapor edilmiştir. Özyeterliğin en yüksek başlama boyutunda hissedilmesi, yılmama ve ısrar boyutlarında ortalamaların düşmesi araştırma görevlilerinin bir işe başlarken yeterli olarak gördükleri ancak uygulama sürecinde kişisel veya çevresel bazı engeller sonucunda bu inançlarının kırıldığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre katılımcı araştırma görevlilerinin özyeterlik inançları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa yol açmış, erkek araştırma görevlilerinin özyeterlik inançlarının kadınlardan görece daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu Güven'in (2005), Karahan ve Balat'ın (2011), Çimen'in (2007) eğitim sisteminin farklı kademelerinde görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmalarla paralel niteliktedir. Ekici (2006) ise meslek liselerinde çalışan öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada cinsiyete göre özyeterliğin anlamlı bir farklılık göstermediğini rapor etmiştir. Cinsiyete göre özyeterlik inançlarına yönelik olarak farklı

bulgular mevcuttur. Bandura (2002) bu durumu kültürlerarası farklılığa dayandırmaktadır. Bu araştırma sonucunda erkek katılımcıların özyeterlik inançlarının kadınlara göre görece yüksek olmasının muhtemel bir nedeni kültürümüzün kadın ve erkekten beklediği toplumsal rollerin ya da cinsiyete atfettiği değerlerin farklılaşması ve bunun da çocukluktan itibaren kadın ve erkeğin yetiştirilme sürecine yansımaları olabilir. Araştırma görevlilerinin özyeterlik inançları boyutlar bakımından karşılaştırıldığında ise sadece yılmama boyutunda cinsiyet değişkenine göre yine erkeklerin lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkek araştırma görevlileri kadın meslektaşlarına göre daha inatçı bir tutum sergilemekte ve kolayca pes etmemektedir. Katılımcıların kadro durumu değişkenine göre özyeterlik inançları anlamlı bir farklılık göstermiştir. Buna göre, kadrosu 50/d olan yani lisansüstü eğitimlerini tamamladıklarında işlerine son verilme ihtimali bulunan araştırma görevlilerinin özyeterlik düzeylerinin diğer meslektaşlarından görece daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Özyeterliğin başlama boyutunda kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık gözlenmezken, yılmama ve ısrar boyutlarında iş garantisi olmayan 50'd'ilerin kendilerini daha az yeterli hissettikleri görülmüştür. Katılımcıların medeni durum ve görev süresi değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Katılımcıların bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin ise orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Malik, Yasin ve Shahzadi (2013) ve Negovan (2014) üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmalarda da bireysel gelişim inisiyatifinin orta seviyede olduğunu tespit etmişlerdir. Bireysel gelişim inisiyatifinin, bireyin belirlediği hedefler yönündeki motivasyonu, değişimi nasıl yakalayacağına ilişkin yeterli bilgi ve bu süreçte kendisine olan inancı olduğunu dikkate alırsak, araştırma görevlilerinin gelişim inisiyatifi algılarının hem görev tanımları hem de profesyonel iş yaşantıları göz önünde bulundurulduğunda daha yüksek olması beklenilebilir. Ancak, alanyazında çalışanların, öğretmenlerin ve üniversite öğrencilerinin bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin yüksek olduğu araştırmalar da mevcuttur (Bauer, Park, Montoya ve Wayment, 2014; Raphael ve Varghese Paul, 2014). Araştırma görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, kadro durumu ve görev süresi değişkenlerine göre bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Alanyazın incelendiğinde Abacı ve Okyay'ın (2013) çalışmasında da kadın ve erkek çalışanların bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği rapor edilmiştir.

Çalışmada, araştırma görevlilerinin özyeterlik inançları ile bireysel gelişim inisiyatifi arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu Ruggiero, Rabaino, Richards ve Martin'in (2013) çalışmasını destekler niteliktedir. BGİ'nin genel olarak değişime yönelik isteklilik, değişim bilgisi ve değişime olan inançtan oluştuğunu düşündüğümüzde, değişim yönünde yeterliğine inancı düşük düzeyde olan birisinin gelişimine yönelik inisiyatifi olmayacağı beklenilebilir. Bu noktadan hareketle, araştırma görevlilerinin bireysel gelişim inisiyatifi ile algılanan özyeterlik inançlarının ilişkili olması genel olarak beklenen bir sonuçtur. Ancak literatürde özyeterlik ile bireysel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Ogunyemi ve Mabekoje, 2007). Özyeterliğin tüm alt boyutları ile bireysel gelişim inisiyatifi arasında yine orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Sharma ve Rani (2013) de yaptıkları çalışmada bireysel gelişim inisiyatifi ile özyeterliğin başlama ve ısrar alt boyutu arasında düşük düzeyde, yılmama alt boyutu arasında ise orta düzeyde korelasyon olduğunu rapor etmiştir.

Özyeterliğin üç alt boyutunun tümünün bireysel gelişim inisiyatifindeki varyansın %46'sını açıkladığı ve özyeterliğin, bireysel gelişim inisiyatifinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Sharma ve Rani (2013) ise yaptıkları çalışmada özyeterliğin bireysel gelişim inisiyatifindeki varyansın %13,8'ini açıkladığı rapor etmişlerdir.

5. SONUÇ

Araştırmanın sonucunda katılımcı araştırma görevlilerinin hem özyeterlik hem de bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin orta seviyede olduğu gözlenmiştir. Ayrıca katılımcıların özyeterlik inançları ile bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilirken, özyeterliğin bireysel gelişim inisiyatifinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, araştırma görevlilerinin yeterlik inançları ile ilişkili olarak kişisel gelişimleri için etkin ve istendik bir katılım gösterme çabasında olmaları beklenilebilir. Birey olarak arzulanan ve hedeflenen değişim yönündeki gelişmeler ise araştırma görevlilerinin birey olarak daha olumlu bir ruh haline sahip olmalarına, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve hem örgüt hem de özel yaşamlarında daha kaliteli ilişkiler kurabilmelerine katkı sağlayabilir.

6. ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında uygulamaya ve araştırmaya dönük bazı öneriler geliştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, 50/d kapsamında görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin özyeterlik inançlarının en düşük düzeyde olduğu düşünüldüğünde, araştırma görevlilerini yetersiz olmalarını hissettiren sebeplerin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi önerilebilir. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki üniversitelerden toplanacak veriler ile de tekrarlanabileceği gibi, vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin görüşlerine de başvurularak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Özyeterlik ve bireysel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişkiye çeşitli aracı değişkenlerin etkisi de eklenerek bu çalışmalar daha kapsamlı hale getirilebilir. Araştırmada elde edilen bulguların nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi sağlanabilir. Çalışmada Özyeterlik ve bireysel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma sonucunda ise aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde her iki değişkenin diğer örgütsel davranışlarla (yabancılaşma, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sözleşme ihlali, vb.) ilişkisi incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Abacı, R. ve Okyay, B. (2013). A comparison of self confidence levels and personal growth initiative skills between managers and employees. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 106, 39-44.
- Akın, A. ve Anlı, G. (2011). Bireysel gelişim inisiyatifi olceğinin Türkçe'ye uyarlanması: Gecerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 42-49.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. Albert Bandura (Ed.). *Self- Efficacy in Changing Societies*, (1-45), USA: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bartley, D. F. ve Robitschek, C. (2000). Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 63-81.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek, H. ve Tokat, A. O. (2006). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 121-130.
- Bauer, J. J., Park, S. W., Montoya, R. M. ve Wayment, H. A. (2014). Growth motivation toward two paths of eudaimonic self-development. *Journal of Happiness Studies*. doi: 10.1007/s10902-014-9504-9
- Bolat, O. I. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Academic Review*, 11(2), 255 – 266.
- Bong, M. (1995). *Epistemological beliefs and generalizability of self-efficacy: Implications for instructional design*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southern California, California.

- Caldwell, J. K. (2000). *A model of trauma with spirituality and religiosity: The mediating and moderating effects of personal growth initiative and openness to experience*. (Unpublished doctoral dissertation). Texas Tech University, USA.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*(6), 473-490.
- Claiborne, T. T. (2001). *Home and classroom learning environment correlates of academic self-efficacy in middle school mathematics*. Unpublished Doctoral Dissertation, Louisiana State University, New Orleans.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Eccles, J. S. ve Wigfield, A. (1995). In the mind of the actor: The structure of adolescents' achievement task values and expectancy-related beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*, 215-225. doi: 10.1177/0146167295213003
- Ekici, G. (2006). Meslek lisesi öğretmenlerinin öğretmen özyeterlik inançları üzerine bir araştırma. *Eurasian Journal of Educational Research, 24*, 87-96.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2010). Psikolojik sermaye ile mesleki ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler: Meslek yaşamı projesinin aracılık etkisi, 18nci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana, 766-772.
- Gruber, D. (2011). *The effect of the enhanced summer college readiness program on academic self-efficacy*. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Toledo, Toledo.
- Güven, S. (2005). *The profile and the perception of professional competencies of the first stage state primary school EFL teachers*. Unpublished Master's Thesis, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Ho, J. Y. C. ve Dempsey, M. (2010). Viral marketing: Motivations to forward online content. *Journal of Business Research, 63*, 1000-1006.
- Ivtzan, I., Chan, C. P. L., Gardner, H. E. ve Prashar, K. (2009). Linking religion and spirituality with psychological well-being: Examining self-actualization, meaning in life, and personal growth initiative. *Journal of Religion and Health, 48*(1). doi: 10.1007/s10943-011-9540-2
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29*(1), 1-14.
- Lasun, G. ve Odufowokan, B. A. (2012). Transformational effects of upgrading Nigerian colleges of education to universities in the globalization era: A perspective of staff psychological well-being. *Advances in Management and Applied Economics, 2*(1), 185-204.
- Lee, E. E. (2003). *Cultural mistrust, university alienation, academic self-efficacy and academic help seeking in African American college students*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nebraska, Lincoln
- Loo, J. M. Y., Tsai, J. S., Raylu, N. ve Oei, T. P. S. (2014). Gratitude, hope, mindfulness and personal growth initiative: Buffers or risk factors for problem gambling? *PLOS ONE, 9*(2), e83889.
- Malik, N. I., Yasin, G. ve Shahzadi, H. (2013). Personal growth initiative and self-esteem as predictors of academic achievement among students of technical training institutes. *Pakistan Journal of Social Sciences, 33*(2), 435-446.
- Martin, H. M. (2009). *Personal growth initiative as a moderator of expressive writing tasks: Test of a matching hypothesis*. Unpublished Master of Arts. University of Maryland, USA.
- Mathews, I. G. (2005). Self-efficacy: A review. *ABAC Journal, 25*(2), 1-4.
- Miller, L. K. (2010). *The impact of intrusive advising on academic self-efficacy beliefs in first-year students in higher education*. Unpublished Doctoral Dissertation, Loyola University Chicago, Illinois.

- Negovan, V. (2010). Dimensions of students' psychological well-being and their measurement: Validation of a students' psychosocial well-being inventory. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 85-104.
- Ogunyemi, A. O. ve Mabekoje, S. O. (2007). Self-efficacy, risk-taking behavior and mental health as predictors of personal growth initiative among university undergraduates. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(2), 349-362.
- Okurame, D. E. (2014). Individual factors influencing career growth prospects in contexts of radical organizational changes. *International Business Research*, 7(10), 74-87.
- Pajares, F. ve Miller, M. D. (1994). The role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem-solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Rapheal, J. ve Varghese, P. K. (2014). Self-actualization and personal growth initiative among the teachers of adolescents. *Academic Journal of Psychological Studies*, 3(8), 432-441.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183-198.
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the Personal Growth Initiative Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 31, 197-210.
- Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale scores with a Mexican American College Student Population. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 496-502.
- Robitschek, C. ve Anderson, L. A. (2011). August. *Personal growth initiative: Predicting depression, well-being and functioning in college students*. Poster presented at the annual convention of the APA, Washington DC.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C. ve Thoen, M. (2012). Development and psychometric properties of the Personal Growth Initiative Scale – II. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 274-287. doi: 10.1037/a0027310
- Robitschek, C. ve Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 127-141.
- Robitschek, C. ve Kashubeck, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 159-172.
- Ruggiero, S., Rabaino, A., Richards, D. ve Martin, Jr W. E. (2013). Professional development and personal adjustment predictors of students' counseling self-efficacy. *Rocky Mountain Psychological Association Conference*, Denver CO.
- Salanova, M., Peiró, J. M. ve Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-25.
- Schunk, D. H. ve Zimmerman, B. J. (2003). Self-regulation and learning. I. B. Weiner (Ed.), *Handbook of psychology*, (59-78), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Schyns, B., Torke, N. ve Gossling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660-679.
- Sharma, H. L. ve Rani, R. (2013). Relationship of personal growth initiative with self-efficacy among university postgraduate students. *Journal of Education and Practice*, 4(16), 125-134.
- Sharma, H. L. ve Rani, R. (2014). Impact of mental health on personal growth initiative among university postgraduates. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(3), 134-147.
- Sherer, M. ve Adams, C. H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*. 53, 899-902.

- Soons, I., Brouwers, A. ve Tomic, W. (2010). An experimental study of the psychological impact of a Mindfulness-based Reduction Program on highly sensitive persons. *Europe's Journal of Psychology*, 6(4), 148-169.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Stajkovic, A. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Toen, M. A. ve Robitschek, C. (2013). Intentional growth training: Developing an intervention to increase personal growth initiative. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(2), 149-170.
- Wang, Y. C. ve Tien, H. L. S. (2011). The effectiveness of the strength-centered career adjustment model for dual-career women in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 59.
- Whittaker, A. E. ve Robitschek, C. (2001). Multidimensional family functioning as predictors of personal growth initiative. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 420-427.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. O. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into practice*, 41(2), 64-70. doi: 10.1207/s15430421tip4102_2

SUMMARY

The aim of the current study is to determine the relationship between self-efficacy and personal growth initiative levels of research assistants. The study, designed as a correlational research, has a total of 408 research assistant participants (239 females and 169 males) working in state universities located in İstanbul and Ankara. Of the participants, 145 (35,5 %) were married, and the rest 263 (64,5 %) were single. A large majority of the participants (79,2 %) have from 1 to 5 years of experience, whereas 85 (20,8 %) of them have 6 or more years of professional experience in academia.

The data was collected during the spring term of 2014/2015 academic year. To measure the general self-efficacy perceptions of the participants, the “General Self-efficacy Scale” which was developed by Sherer and Adams (1983) originally and translated into Turkish by Yıldırım and İlhan (2010), was used. The scale consists of 17 items and 3 sub-dimensions. 11 items of the scale are reverse coded. It is a Likert type scale that ranges from “(1) totally agree” to “(5) totally disagree”. The original Cronbach alpha internal consistency coefficient was reported to be .86. Within the study, the Cronbach alpha coefficient was calculated to be .90.

To investigate the personal growth initiative tendencies of the participants, the “Personal Growth Initiative Scale (PGIS)” developed by Robitschek (1998) and adapted into Turkish by Akın and Anlı (2011), was used. The scale is a 9-item and single-dimensional data collection tool. It is also a Likert type scale ranging from “(1) totally disagree” to “(6) totally agree”. The Cronbach alpha coefficient was found to be .87 within the current study.

The construct validity of the scales used within the study was tested by confirmatory factor analysis via LISREL 8.8 version. All the other calculations and analyses were conducted via SPSS 22.0 version. The data set was primarily examined for linearity, homogeneity, and variances. Afterwards, the data was analyzed by conducting *t* test, ANOVA, Pearson correlation and multiple linear regression.

The preliminary findings have figured out that participants’ overall self-efficacy perception levels differed significantly in relation to their gender ($t_{(406)} = -1,994, p < .05$), whereas it did not differ regarding their marital status ($t_{(406)} = -,675, p > .05$), and tenure ($t_{(406)} = 1,373, p > .05$). Further, the participant research assistants’ personal growth initiative tendencies were found not to differ statistically in relation to their gender ($t_{(406)} = -,903, p > .05$), marital status ($t_{(406)} = -,052, p > .05$), and tenure ($t_{(406)} = -,675, p > .05$).

The findings have also revealed that there is a moderate relationship between self-efficacy and personal growth initiative tendency levels of participant research assistants ($R = .68; R^2 = .47; p < .01$). The demographic variables and the overall self-efficacy levels of the participants explain 47 % of the variance in personal growth initiative tendencies of them. The respectively significance order of the independent variables in predicting the tendencies of personal growth initiative according to the standardized regression coefficient (β) is as follows: insistence, not withdrawing, and beginning. The *t* test results concerning the significance of the regression coefficients reveal that the general self-efficacy level of the research assistants is a statistically significant predictor of their personal growth initiative level.