

## Özgüven ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Bireysel Gelişim İnisiyatifi Üzerindeki Etkisi<sup>1</sup> (The Effect of Self-Confidence and Career Adaptability on Personal Growth Initiative)

Özgür ÇARK  <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Bolu, Türkiye. [ozgurcark@ibu.edu.tr](mailto:ozgurcark@ibu.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

İçsel özgüven  
Dışsal özgüven  
Özgüven  
Kariyer uyum yeteneği  
Bireysel gelişim inisiyatifi

**Amaç** – Bu araştırmanın amacı, kişinin sorun ve zorlukların üstesinden gelme ve amaçlarını gerçekleştirebilme konusunda sahip olduğu güveni ifade eden özgüven değişkeni ile kariyeri ile ilgili durumlara uyum sağlama yeteneğini ifade eden kariyer uyum yeteneği değişkeninin bireyin kişisel kariyerini planlamasına yardımcı olacak şekilde kendini geliştirme istekliliğini ifade eden bireysel gelişim inisiyatifi unsuru üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

**Yöntem** – Araştırma verileri niceliksel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeliyle, kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 205 üniversite öğrencisi ile yüz yüze anket vasıtasıyla elde edilmiştir. Ulaşılan veriler Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modeli (KEKK-YEM) analiz programı SmartPLS3 ile değerlendirilmiştir.

Gönderilme Tarihi 4 Mayıs 2021

Revizyon Tarihi 30 Kasım 2021

Kabul Tarihi 10 Aralık 2021

**Bulgular** – Araştırma bulgularına göre içsel özgüven ile kariyer uyum yeteneği alt boyutlarından olan kaygı ve merakın bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi bulunmuş, dışsal özgüven, kontrol ve güvenin bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Tartışma** – İçsel özgüveni, merakı ve gelecek kaygısı yüksek olan bireylerin bireysel gelişim inisiyatifi alma düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Buna göre kişinin geleceğine ve kariyerine yönelik olarak bireysel gelişim inisiyatifini geliştirebilmek için bireylerin daha özgüvenli ve kariyerlerinin gereklerine daha uyumlu hale getirilmeleri konusunda çaba harcanmalıdır.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Inner self-confidence  
External self-confidence  
Confidence  
Career adaptability  
Personnel growth initiative

**Purpose** – The purpose of this study is to investigate whether the self-confidence variable, which expresses the confidence that a person has in overcoming problems and difficulties and achieving his goals, and career adaptability variable, which expresses the ability to adapt to career-related situations, influences personal growth initiative, which expresses the individual's propensity for development.

**Design/methodology/approach** – The research was carried out by general survey model, which is one of the quantitative research methods. Research data were obtained through face-to-face questionnaires with 205 university students selected by convenience sampling method. The data obtained in the study were evaluated with the Partial Least Squares - Structural Equation Model (PLS-SEM) analysis program SmartPLS3.

Received 4 May 2021

Revised 30 November 2021

Accepted 10 December 2021

**Findings** – According to the findings, anxiety and curiosity, which are the sub-dimensions of career adaptability, and internal self-confidence have a significant and positive effect on taking personal growth initiative, while external self-confidence, control and confidence have no positive and significant effect on taking individual development initiative.

**Discussion** – It is understood that individuals with high internal self-confidence, curiosity and future anxiety have higher levels of taking personal growth initiative. Accordingly, efforts should be made to make individuals more self-confident and more adaptable with the needs of their careers to develop the individual growth initiative for the future and career of the person.

#### Article Classification:

Research Article

<sup>1</sup> Bu araştırma Akademik Çalışmalar Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

#### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Çark, Ö. (2021). Özgüven ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Bireysel Gelişim İnisiyatifi Üzerindeki Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (4), 3222-3235.

## 1. GİRİŞ

Dünya bugün küreselleşme, kaos, dönüşüm gibi kavramların sıkça kullanıldığı endüstri 4.0 veya dijital dönüşüm çağı olarak ifade edilen zamanları yaşamaktadır. Eskinin iş yapış şekilleri 1960'lı yıllardan sonra sahneye çıkmaya başlayan, bugün ise pek çok sisteme dahil olan dijital teknolojiler ile birlikte değişime uğramaktadır (Görün, 2019). Bu değişim ile birlikte iktisâdi hayatın en önemli üretim faktörlerinden olan emek ve emeğin oluşturduğu iş gücü piyasasından beklentiler de değişmektedir (Gökalp vd., 2018).

Bulut bilişim, yapay zekâ, nesnelerin interneti, robotik ve siberetik sistemler gibi teknolojiler ile çok katmanlı üretim, karanlık, insansız otonom fabrikalar artık iş dünyasında sahne alırken pek çok meslek yok olmakta ama pek çok yeni meslek de ortaya çıkmaktadır (Çark, 2020). Bazen birbirinin sebebi bazense birbirinin sonucu olarak gerçekleşen teknolojik, sosyolojik ve iktisâdi değişim doğal olarak iş dünyasını dönüştürmekte, iş dünyasının değişimi, iş gücünden beklenen nitelikleri dönüştürmekte, iş gücünden beklentilerin değişimi ise geleneksel kariyer anlayışını ve kariyer kavramının bileşenlerini dönüştürmektedir (Akgül & Ayer, 2020).

Değişim veya dönüşüm kâinatın var olduğu günden beri süregelen bir olgu olup, insanlığın tarihsel gelişim sürecinde değişim ve dönüşüm hızının eski zamanlara kıyasla daha da arttığı, özellikle teknoloji ve iktisâdi sahada bu hızın daha da yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle kariyer yaklaşımları ile ilgili çalışmalar incelendiğinde bu hız net bir şekilde anlaşılmaktadır (Kahya, 2020).

1990'lı yıllara kadar daha çok örgütsel kariyer planlama ve yönetimine dayalı bir kariyer yaklaşımı esas alınırken sonrasında ise bireyin kişisel gayret ve yeteneklerini öne alan çok çeşitli kariyer yaklaşımlarının çalışıldığı görülmektedir (Suvacı, 2018: 90). Yeni nesil teknolojilerin dönüştürdüğü sosyo-ekonomik hayatın önemli figürlerinden olan beşerî sermayenin bu dönüşüm karşısında, yeni nesil teknolojilerin dönüştürdüğü iş dünyasına adapte olması ve bunun için gerekli olan nitelikleri kuşanması oldukça önemlidir.

Yapılan literatür incelemesinde kariyer uyum yetenekleri, özgüvenin ve bireysel gelişim inisiyatifinin kariyer çalışmalarında sıklıkla incelenen değişkenler olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmaların sonuçları bu değişkenlerin ayrı ayrı bireysel kariyer açısından oldukça önemli olduğunu ortaya koymuş olmakla birlikte bu değişkenlerin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Oysa çok hızlı değişen mevcut ekosistemin kariyer yolculuğunda bireysel gelişim inisiyatifinin oldukça önemli olduğu mevcut dönüşüm hızına ancak bireylerin bu dönüşüme ayak uydurabilecek bilgi ve yetenekler ile donanmasına bağlı olduğu, bunun ise ancak bireysel gelişim inisiyatifi alabilen bireyler ile mümkün olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu maksatla bu çalışmanın amacı dijital dönüşüm çağı bireylerinin kendilerinden beklenen niteliklere sahip olma konusunda başlıca ihtiyaçları olan bireysel gelişim inisiyatifi alabilme algılarının özgüven ve kariyer uyum yeteneklerinden etkilenip etkilenmediğini, eğer etkileniyorsa ne seviyede etkilendiğini ortaya koyabilmektir.

Bu amaçla sosyo-bilişsel kariyer kuramının önemli değişkenlerinden biri olan özgüven kavramının ve kariyer uyum yeteneklerinin bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerindeki etkisini ölçmek gayesiyle bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Niceliksel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeliyle, kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 205 üniversite öğrencisi ile yüz yüze anket yöntemi ile toplanan veriler Kısmi En Küçük Kareler - Yapısal Eşitlik Modeli (KEKK-YEM) analiz programı SmartPLS3 ile değerlendirilmiştir.

Yapılan inceleme neticesinde bireysel gelişim inisiyatifi alma algısının hem içsel ve dışsal özgüven alt boyutlarından oluşan algılanan özgüven tarafından hem de kaygı-kontrol-merak-güven alt boyutlarından oluşan kariyer uyum yetenekleri değişkeni tarafından olumlu bir şekilde etkilendiği görülmüştür. Araştırma sonucu elde edilen bulguların alan yazınında yer alan benzer çalışmalar ile aynı doğrultuda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma bulgularına göre kariyer uyum yeteneklerinin bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerindeki etkisinin özgüven değişkenine kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları doğrultusunda bireysel, örgütsel ve toplumsal önerilerde bulunulmuştur.

## 2. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

Özgüven, kariyer uyum yetenekleri ve bireysel gelişim inisiyatifi alan yazınında kariyer çalışmalarında sıklıkla ele alınan kavramlar olarak öne çıkmaktadır. Özellikle sosyo - bilişsel kuramlarda öne çıkan özgüven kavramı ve bireysel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişki ile kariyer olgunluğu modeline alternatif olarak

geliştirilen kariyer uyum yetenekleri ile bireysel gelişim inisiyatifi üzerinden, kavramlar güncel çalışmalar doğrultusunda açıklanmıştır.

### 2.1. Özgüven

Özgüven kavramı yerine literatürde öz yeterlik veya algılanan yeterlik kavramlarının da kullanıldığı görülmekle birlikte genel kanı; özgüvenin daha genel, öz yeterliğin ise daha spesifik anlamda kullanılıyor olduğudur. Ayrıca Akın (2007: 168) tarafından sosyo-bilişsel yaklaşım içerisinde yükselen öz-yeterlilik kuramının özgüven ile ilgili yürütülen pek çok çalışmanın kuramsal alt yapısını oluşturduğu ifade edilmektedir. Sosyo-bilişsel yaklaşımı içerisinde öz yeterlilik kuramını geliştiren Bandura (1988: 279) öz yeterlilik kavramını kişinin arzuladığı hedeflere ulaşma konusunda sahip olduğu kendisi ile ilgili inanç olarak ifade etmektedir.

Özgüven, bir hedef veya amaca ulaşmak kişinin kendisiyle ilgili sahip olduğu yargı ve inancı ifade etmekte olup, temelde bireylerin kendileri ve durumları hakkında olumlu ve mantıklı bakış açılarını sürdürmelerine izin veren bir yeterliliktir (Upadhyay vd., 2020: 120). Özgüven, kişinin bir görevi yerine getirme gücü ve yetenekleri anlamına gelmekte olup, gerçekleştirmesi gereken görevleri ve etkinlikleri yerine getirirken kişinin sahip olduğu duygularını, düşüncelerini, cesaretini ve görevlerini tereddüt etmeden başarılı bir şekilde yerine getirme konusunda sahip olduğu inançları ifade etmektedir (Moneva & Tribunalo, 2020: 42). Kişi eylem ve sorumluluklarında başarılı olduğu ölçüde özgüven düzeyi artarken başarısız olduğu ölçüde azalacaktır (Akın, 2007: 168).

Bu açıklamalar doğrultusunda özgüven kavramı, kişinin bir amacı gerçekleştirebilme konusunda kendi yetenek, bilgi ve becerileri ile ilgili sahip olduğu tavır ve inanç olarak özetlenebilir. Literatürde özgüven kavramının içsel ve dışsal özgüven olarak ele alındığı görülmekte olup, içsel özgüven kişinin şahsî özellikleri ile ilgili sahip olduğu güveni ifade ederken, dışsal özgüven ise daha çok kişinin etrafı ve dış çevre ile ilişkileri konusunda sahip olduğu güveni ifade etmektedir (Akın, 2007: 172; Küpeli, 2021: 26-27).

### 2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer uyumu, kariyer inşa teorisine yaslanmış olarak, Savickas (1997) tarafından kariyer olgunluğu modeline alternatif olarak önerilen bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre uyum veya uyarlanabilirlik, kişinin yeni veya değişen koşullara çok büyük zorluk çekmeden uyum sağlayabilmesi anlamına gelmekte olup, kariyer uyum yeteneği ise iş rolüne hazırlanma ve katılma gibi öngörülebilir görevler ile çalışma ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemez durumlarla başa çıkabilme ve ayak uydurabilme yeteneğidir (Savickas, 1997: 254).

Farklı bir anlatımla, kariyer uyumluluğu, şahısların yapmak durumunda oldukları veya olacakları vazifeler ve meslekleri ile alakalı olarak maruz kalabilme potansiyeli olan zorluk ve sorunlarla mücadele edebilme becerisi olarak da ifade edilmektedir (Erdem, 2020: 84). Daha yalın bir ifade ile kariyer uyum yeteneği, ortaya çıkan veya çıkması muhtemel kariyer değişikliklerine uyum sağlamaya hazır ve istekli olmakla ilgili psikolojik durumdur (Rudolph vd., 2017: 19).

Kariyer uyum yetenekleri “psiko-sosyal” yapılar olup bu yapıların kaynakları olarak “kaygı, kontrol, merak ve güven” unsurları ele alınmaktadır ve bu dört psiko-sosyal durum birlikte kariyer uyum yeteneklerini oluşturur (Savickas & Porfeli, 2012: 663). Bu boyutlardan *Kaygı*; kişinin gelecek mesleki yaşamı için becerilerine ilişkin farkındalığı ve mesleki gelecek için hazırlık yapmasına ilişkindir, *Kontrol*; kişinin şahsi olarak kendilerini yönlendirebilme ve gelecek mesleki yaşamı için sorumluluk duygusuna sahip olmaları ile ilişkilidir, *Merak*; kişinin etrafı ile ilgili olma durumu ile alakalı olup, *Güven*; kişinin kendisi ve kariyeri ile ilgili sorun ve zorlukların üstesinde gelebilme konusunda kendisine duyduğu inancı ifade etmektedir (Kanten, 2012: 193).

Gelecekle ilgili *kaygı*, bireylerin ileriye bakmalarına ve bir sonraki adım için hazırlanmalarına yardımcı olur. *Kontrol*, bireylerin, öz disiplin, çaba ve sebat kullanarak bir sonraki adımla buluşacak şekilde kendilerini ve çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmalarını sağlar. *Merak* bir kişiyi çeşitli durumlarda ve rollerde kendi hakkında düşünmeye yönlendirir, çevrelerinde kendilerini şekillendirebilecekleri olası benlikler ve alternatif senaryolar araştırmalarına yardımcı olur. Bu keşifsel araştırmalar ve bilgi arayışları kişiyi esinlendirir ve

kişinin planladığı yaşam tasarımına dair seçenekleri uygulayabilme konusunda kişide *güven* oluşturur (Savickas & Porfeli, 2012: 663).

### **2.3. Bireysel Gelişim İnisyatifi**

Bireysel gelişim inisiyatifi insanlar tarafından bizzat bile isteye kendileri tarafından gelişim için başvuru olan değişim süreci olarak ifade edilmekte olup, bireyin kişisel gelişim sürecine bilinçli ve aktif bir biçimde katılımıdır (Pinto Pizarro de Freitas vd., 2016: 770; Robitschek, 1998: 184). Bireysel gelişim inisiyatiline yaslanmış olarak gerçekleştirilen bireysel değişimler, kişilerin ev, iş, okul vb. gibi değişik yaşam alanlarında duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlarda meydana gelebilmektedir (Robitschek, 2003: 496). Bu nedenle çocuk sahibi olma, kıdem ve terfi alma veya evlilik gibi yaşam koşullarında bireylerin olumlu gelişimini teşvik eden kişisel değişiklikleri kişinin bilinçli olarak ve isteyerek belirleme ve yapma yeteneği bireysel gelişim inisiyatifi alma olarak tarif edilebilir (Pinto Pizarro de Freitas vd., 2016: 770; Robitschek, 1998: 184).

Bireysel gelişim inisiyatifi genel anlamda kişinin hayatında bilinçli ve istekli olarak değişim yapabileceği durumu olup bu durumu motive eden unsurlar kültürel olarak farklılık gösterebilmektedir. Kavram isminden dolayı ilk bakışta bireyselliği öne alan Batı kültürü ile ilişkili görülebilse de kolektivist toplumlarda da içinde bulunduğu topluma fayda sağlamak veya mensubu olduğu aileyi onurlandırmak gibi motivasyonlar açısından bireysel gelişim inisiyatifi önemlidir (Robitschek, 2003: 496). Bu açıklamalardan yola çıkarak bireysel gelişim inisiyatifi; bir takım motivasyon unsurları (bireysel, örgütsel, çevresel) ile kişinin farkında olarak, bilinçli bir biçimde, isteyerek ve tasarlayarak değişik yaşam alanlarında (aile, iş, okul, vb.) olumlu yönde gelişim ve değişim gerçekleştirebilme sürecidir şeklinde bütüncül bir yaklaşımla ifade edilebilir.

Alan yazını incelenerek özgüven, kariyer uyum yeteneği ve bireysel gelişim inisiyatifi ile ilgili yürütülen çalışmalar incelenmiş olup, bu değişkenler arasındaki ilişkilere dair sonuçlara incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın değişkenlerinin tespiti ve hipotezlerinin geliştirilme süreci, özgüven ile bireysel gelişim inisiyatifi ve kariyer uyum yeteneği ile bireysel gelişim inisiyatifinin birlikte ele alındığı çalışmalar üzerinden ifade edilmiştir.

### **Özgüven ve Bireysel Gelişim İnisyatifi Arasındaki İlişki**

Bireysel gelişim inisiyatifi bireyin bilinçli ve farkında olarak olumlu yönde gelişim gösterme süreci olması sebebi ile kişinin sahip olduğu özgüven yani bir amaç ve hedefe ulaşma konusunda kendisine duyduğu inançtan etkilenmeyeceği düşünülmektedir. Alan yazınındaki çalışmalar bu düşünceyi doğrular niteliktedir.

Bireyin öz yeterlik düzeyinin tercihlerini, bu doğrultuda bireysel gelişimini de etkileyebileceğinden yola çıkarak, özyeterliğin bireysel gelişim inisiyatifi ile olan ilişkisini, araştırma görevlileri üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmada inceleyen Gün ve Büyükgöze (2015), örneklemin özyeterlik algılarıyla bireysel gelişim inisiyatifi alma seviyeleri arasında orta düzey bir korelasyon olduğunu ve öz yeterliğin bireysel gelişim inisiyatifinin öz yeterlilik tarafından anlamlı bir şekilde tahmin edildiğini belirtmektedir. Akademik destek ile bireysel gelişim inisiyatifi arasında akademik yeterliliğin aracı ve düzenleyici etkisini araştıran Çelik (2015) üniversite öğrencileri üzerinden elde edilen veriler doğrultusunda, akademik özyeterlik ile bireysel gelişim inisiyatifi arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir.

Benzer şekilde üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim inisiyatifi üzerindeki öz-yeterlik, risk alma davranışı ve ruh sağlığının birleşik ve göreceli etkililiğini tespit etmek için gerçekleştirilen çalışmada Ogunyemi ve Mabekoje (2007), özyeterliğin bireysel gelişim inisiyatifi alma değişkeninin iyi bir yordayıcısı olduğunu belirtmektedir. Alan yazınındaki pek çok çalışmada (Sharma & Rani, 2013; Weigold vd., 2014) öz yeterliğin bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde olumlu etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Alan yazınında yer alan bu çalışmalardan yola çıkarak geliştirilen hipotezler:

*H<sub>1</sub>: İçsel özgüven bireysel gelişim inisiyatifini olumlu olarak etkilemektedir.*

*H<sub>2</sub>: Dışsal özgüven bireysel gelişim inisiyatifini olumlu olarak etkilemektedir.*

### **Kariyer Uyum Yetenekleri ile Bireysel Gelişim İnisyatifi Alma Arasındaki İlişki**

Kariyer uyum yetenekleri kişinin zorlanmadan değişen şartlara uyum sağlayabilmesi olup, kişinin kendi geleceği ile ilgili gelişim konusunda istekliliği üzerinde etkili olacağı değerlendirilmektedir.

Wang ve arkadaşlarının (2018: 30), Yang vd. (2015)'den aktardığına göre 493 Tayvanlı çalışan yetişkin üzerinde yaptıkları çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde anlamlı derecede olumlu bir etki bildirmişlerdir. Santilli ve arkadaşları (2017) tarafından 726 İtalyan ve 533 İsviçreli genç üzerinden gerçekleştirilen çalışmada, kariyer uyum yeteneği ile genel yaşam memnuniyeti arasında güçlü bir etki tespit etmişlerdir. Farklı bir ifade ile kariyer uyum yetenekleri yüksek olan bireylerin kariyerlerine ve yaşam kalitelerine daha fazla konsantre oldukları söylenebilir (Wang vd., 2018: 30).

Wang ve arkadaşları (2018), Tayvanlı çalışan ebeveynler arasında kariyer uyum yeteneğinin iş-aile deneyimi ve kişisel gelişim inisiyatifi ile olan ilişkisini incelemişler, kariyer uyum yeteneğinin kişisel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Alan yazındaki bu çalışmalardan hareketle, bu çalışmada kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları olan kaygı, güven, kontrol ve merak değişkenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Alan yazınındaki bu çalışmalardan hareketle geliştirilen hipotezler:

*H<sub>3</sub>: Güvenin bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.*

*H<sub>4</sub>: Kaygının bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.*

*H<sub>5</sub>: Kontrolün bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.*

*H<sub>6</sub>: Merakın bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.*

### **3. Araştırma Yöntemi**

Alan yazınında ayrı ayrı özgüven ve kariyer uyum yeteneği değişkenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi alma ile ilişkisini araştıran çalışmalar olmakla birlikte yapısal eşitlik modeli ile hem özgüveni hem de kariyer uyum yeteneğinin bir arada bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rast gelinmemiştir.

Araştırma niceliksel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli ile gerçekleştirilmiş olup, *özgüven* ve *kariyer uyum yetenekleri* eksojen değişkenlerinin endojen değişken *bireysel gelişim inisiyatifi* üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler; Akın (2007), tarafından geliştirilen “özgüven ölçeği”, Kanten (2012), tarafından Türkçeye uyarlanan “kariyer uyum yetenekleri ölçeği” ve Akın ve Anlı (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “bireysel gelişim inisiyatifi” ölçekleridir. Özgüven ölçeği içsel ve dışsal özgüven olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmakta olup, 5’li Likert ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği ise 4 alt boyuttan (güven, kaygı, kontrol, merak) oluşmakta ve 5’li Likert ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. Bireysel gelişim inisiyatifi ölçeği 9 maddelik tek boyuttan 6’lı Likert ölçeği (1= Kesinlikle katılmıyorum, 6= Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür.

Toplanan verilerin analizleri SPSS 24 ve SmartPLS3 programları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öncelikle demografik faktörlerin özgüven, kariyer uyum yetenekleri ve bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde etkilerinin olup olmadığı sonrasında ise özgüven ve kariyer uyum yeteneklerinin bireysel gelişim inisiyatifi üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

#### **3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler**

Şekil 1’de yer alan araştırma modeli doğrultusunda içsel ve dışsal özgüven alt boyutlarından oluşan özgüven eksojen değişkeni ile kariyer uyum yeteneği değişkeninin alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak ve güven eksojen değişkenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi alma endojen değişkeni üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu etkinin incelenebilmesi için şu hipotezler önerilmiştir:

*H<sub>1</sub>: İçsel özgüven bireysel gelişim inisiyatifini olumlu olarak etkilemektedir.*

*H<sub>2</sub>: Dışsal özgüven bireysel gelişim inisiyatifini olumlu olarak etkilemektedir.*

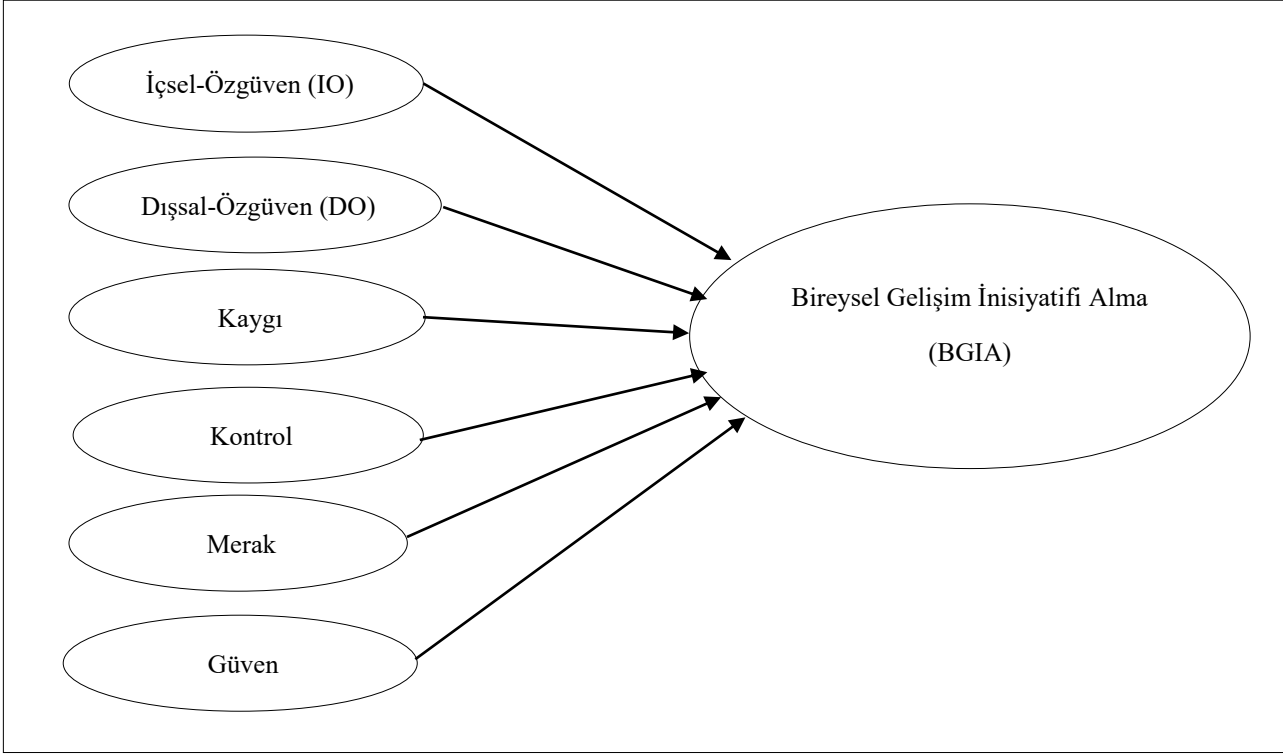
*H<sub>3</sub>: Güvenin bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.*

*H<sub>4</sub>: Kaygının bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.*

*H<sub>5</sub>: Kontrolün bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.*

H<sub>6</sub>: Merakın bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu etkisi vardır.

Araştırma modelinde altı adet eksojen değişken bir adet endojen değişken yer almakta olup araştırma modeli şekil 1' de görülmektedir.



Şekil1. Araştırma Modeli

### 3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu MYO öğrencileri oluşturmakta olup, araştırmanın örneklemini ise kolayda örneklem yöntemi ile seçilen Bolu MYO' da farklı sınıf, bölüm ve programlarda öğrenim görmekte olan 207 öğrenci oluşturmaktadır. Anketlerden 2'si eksik doldurulduğu için analizden çıkartılmış olup 205 adet anket analize uygun bulunmuştur.

Örneklem boyutunun uygunluğu için alan yazını tarandığında Fabrigar vd. (2010), ideal şartlar temin edildiğinde 100 örneklem adetinin analiz için yeter sayı olduğunu ancak ideal şartlar, vasatın altında olduğu durumlarda minimum örneklem adetinin 200 olması gerektiğini ifade etmektedir. Barclay, Higgins ve Thompson (1995), kabul edilebilir en az örneklem adetinin ölçüm veya yapısal modeldeki yol (path) sayısından 10 kat fazlasına eşit olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu öneriye göre mevcut araştırma modelinde 3 adet yol olup en az örneklem sayısı (3\*10) 30 olmalıdır.

Civelek (2017:24) alan yazınında yer alan kimi çalışmada YEM için en az örneklemin 150 birim olması gerektiğini, kimi çalışma da ise araştırma modelinde bulunan örtük değişken sayısının 10 katı örneklem biriminin olması gerektiğini aktarıldığını belirtmektedir. YEM örneklem boyutu hakkında alan yazında tam bir fikir mutabakatının olmadığını ifade eden Bayram (2016: 51) genel itibariyle, eğer gözlenen birim 100'den az ise küçük,  $100 \leq n \leq 200$  ise orta, 200' den fazla ise büyük örneklem şeklinde kabul edilebileceğini belirtmiştir. Literatürdeki YEM örneklem boyutu ile ilgili verilen bilgiler doğrultusunda 205 adet örneklemin KEKK-YEM analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma modelinde yer alan eksojen değişkenlerden biri olan özgüveni ölçmek için Akın (2007) tarafından geliştirilmiş, güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş özgüven ölçeği (CR=0,87) kullanılmıştır. Özgüven değişkeni içsel özgüven (7 madde) ve dışsal özgüven (7 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Diğer eksojen değişken kariyer uyum yeteneğini ölçmek için ise 13 ülkenin 18 bilim insanı tarafından geliştirilip Savickas ve Profeli (2012) tarafından kullanılan ölçeğin Kanten (2012) tarafından Türkçeye tercüme edilmiş olan, güvenilirlik ve

geçerliliği test edilmiş kaygı (3 madde- $\alpha=0,61$ ), kontrol (5 madde-  $\alpha=0,77$ ), merak (5 madde-  $\alpha=0,79$ ) ve güven (6 madde-  $\alpha=0,81$ ) alt boyutlarından oluşan kariyer uyum yetenekleri ölçeği kullanılmıştır. Araştırma modelinde yer alan endojen değişkenin ölçümü için ise Robitschek (1998) tarafından geliştirilen, Akın ve Anlı (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan ve tek boyuttan oluşan, güvenilirlik ve geçerliliği tespit edilmiş (CR=0,90) bireysel gelişim inisiyatifi ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın verileri soru formu ile Aralık 2019'da yüz yüze toplanmıştır. Soru formunun ilk bölümü, demografik bilgileri ölçmeye yönelik 7 sorudan oluşmaktadır. Sonraki bölümdeki ölçümler ise daha önceden izinleri alınmış yukarıda belirtilen ölçekler tarafından gerçekleştirilmiştir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Yapısal eşitlik modellerinin değerlendirilmesinde tercih edilen genel sıralama önce ölçüm modelinin, ardından ise yapısal modelin değerlendirilmesidir. Ölçüm modeli gözlenen değişkenlere ilişkin verilerin analizini kapsarken, örtük değişkenler ve örtük değişkenler arasındaki ilişkilere dair analizler yapısal model analizini oluşturmaktadır. Araştırmaya ait bulgular sırasıyla; demografik verilere ilişkin bulgular, güvenilirlik ve geçerliliğe ilişkin bulgular ile hipotezlere ilişkin bulgular şeklinde tablolar yardımıyla sunulmuştur.

#### 3.4.1. Demografik verilerin analizi

Araştırmaya dair elde edilen demografik bulgular tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Program	İşletme Yönetimi	26	12,7	12,7	12,7
	Kooperatifçilik	17	8,3	8,3	21
	Banka ve Sigortacılık	80	39	39	60
	Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	44	21,5	21,5	81,5
	Turizm ve Otel İşletmeciliği	38	18,5	18,5	100
	Toplam	205	100	100	
Cinsiyet	Erkek	86	42	42	42
	Kadın	119	58	58	100
	Toplam	205	100	100	
Sınıf	1.sınıf	117	57,1	57,1	57,1
	2.sınıf	88	42,9	42,9	100
	Toplam	205	100	100	
Yaş	20 yaş altı	76	37,1	37,1	37,1
	20 yaş üstü	129	62,9	62,9	100
	Toplam	205	100	100	
Gelir	Asgari ücret altı	78	38	38	38
	Asgari ücret üstü	127	62	62	100
	Toplam	205	100	100	
Memleket	Marmara	37	18	18	18
	Ege	7	3,4	3,4	21,5
	İç Anadolu	38	18,5	18,5	40
	Akdeniz	7	3,4	3,4	43,4
	Karadeniz	94	45,9	45,9	89,3
	Doğu Anadolu	13	6,3	6,3	95,6
	Güneydoğu Anadolu	8	3,9	3,9	99,5
	Yurt Dışı	1	0,5	0,5	100
	Toplam	205	100	100	
İş Tecrübesi	Var	145	70,7	70,7	70,7
	Yok	60	29,3	29,3	100
	Toplam	205	100	100	

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma verilerinin %39 oranındaki büyük kısmı Banka ve Sigortacılık programında öğrenim gören öğrencilerden elde edilirken, %8,3'ü ise en az katılım sağlayan Kooperatifçilik programı öğrencilerinden elde edilmiştir. %58'i kadınlar, %42'si erkeklerden oluşan katılımcıların %57,1'i 1. sınıf, %42,9'u ise 2. sınıflardan oluşmaktadır. Katılımcıların %62,9'u 20 yaş üstü olup Y kuşağında, %37,1'i ise 20 yaş altı olup Z kuşağında yer almaktadır. Katılımcılar gelir durumlarına göre incelendiğine, %62'si asgari ücret üzerinde bir gelire sahip aile üyesi iken, %38'i ise asgari ücret altında bir gelire sahip aile üyesidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %45'9'u Karadeniz, %18,5'i İç Anadolu, %18'i ise Marmara bölgesinde ikamet ederken en az katılım sırasıyla yurt dışı, Ege ve Akdeniz bölgelerinde ikamet eden öğrencilerden olmuştur. Katılımcıların yaklaşık %70'i iş tecrübesine sahiptir.

### 3.4.2. Ölçüm (Outer) modeline ilişkin verilerin analizi

KEKK-YEM analizinin gerçekleştirildiği SmartPLS3 programı ile elde edilen bulgular ölçüm modeli ve yapısal model olmak üzere iki tür model üzerinden analiz edilmektedir. Ölçüm modeli analizinde örtük değişkenler ve örtük değişkenlere bağlı gözlenen değişkenlerin faktör yükleri ile güvenilirlik ve geçerlik bulguları, yapısal model ile de örtük değişkenlere ilişkin bulgular değerlendirilmektedir.

Öncelikle güvenilirlik ve geçerlik kontrolü için gözlenen değişkenlerin faktör yükleri ile örtük değişkenlere ilişkin Cronbach Alfa ( $C\alpha$ ), birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri incelenmiş olup, örtük ve gözlenen değişkenlere dair bulgular tablo 2' de sunulmuştur. Güvenirlik için madde yükleri incelenmiştir. Madde yükleri örtük değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki korelasyon değeri olup, 0,7 üzerinde olması o maddenin bağlı olduğu örtük değişkenin varyansının %50'sini açıkladığı anlamına gelmektedir (Garson, 2016: 61). Keşifsel araştırmalarda madde yüklerinin 0,5 üzerinde olması kabul edilebilir olup, madde güvenilirlik katsayılarının (madde yük<sup>2</sup>) ise 0,4 üzerinde olması keşifsel çalışmalar için yeterlidir (Wong, 2013: 21).

Güvenirlik için incelenen diğer değerler ise Cronbach Alfa ( $C\alpha$ ) ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayılarıdır. Örtük değişkenlerin güvenilir olarak nitelendirilebilmesi için  $C\alpha$  değerinin 0,7 ile 0,9 arasında olması, CR değerinin ise 0,7 üzerinde olması arzu edilmektedir (Sarstedt vd., 2017: 27). Geçerlilik analizi için yakınsak ve ıraksak geçerlilik analizleri yapılmaktadır. Yakınsak geçerlilik için AVE değerleri incelenmektedir. Yakınsak geçerlilikten bahsedebilmek için örtük değişkenlerin AVE değerinin 0,50 üzerinde olması beklenmektedir (Sarstedt vd., 2017: 27; Wong, 2013:21).

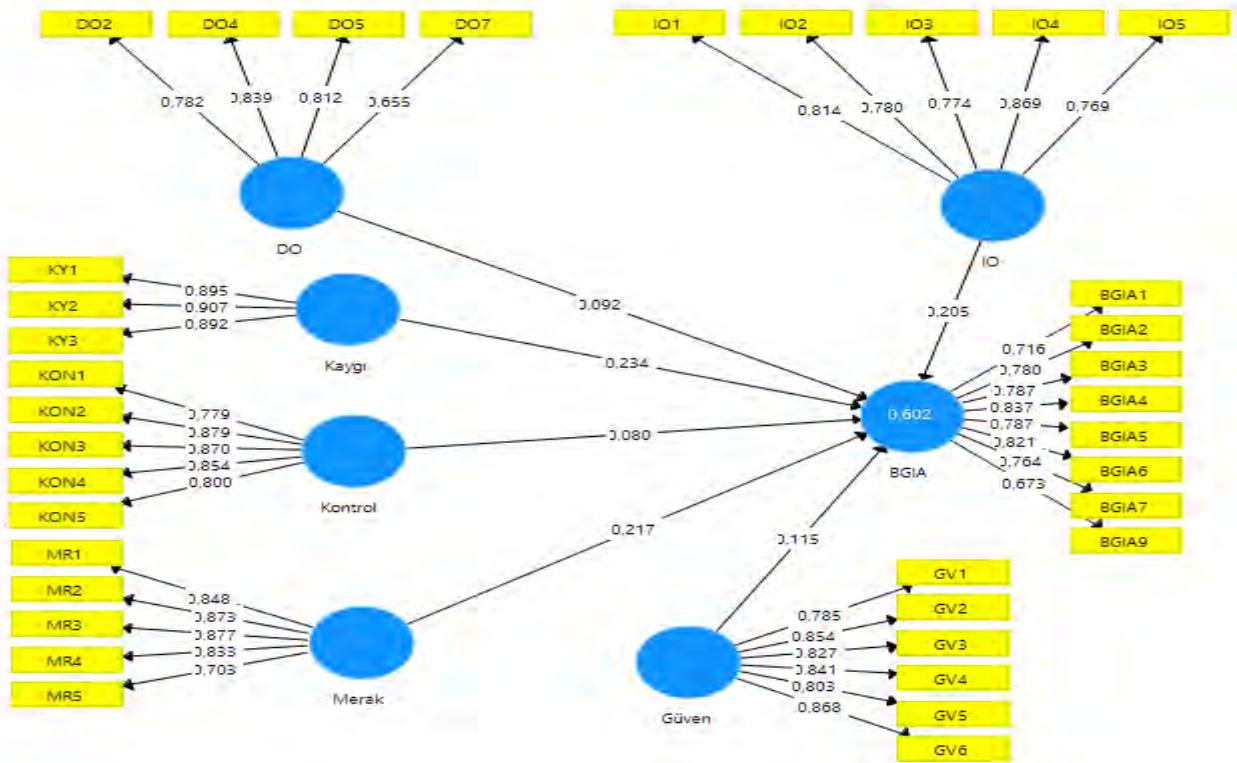
Tablo 2. Ölçüm Modeline İlişkin Bulgular

	Değişken	Madde	Md. Yük	Md. Güven.	$C\alpha$	CR	AVE
Özgüven	İçsel Özgüven	IO1	0,814	0,662	0,861	0,9	0,643
		IO2	0,780	0,608			
		IO3	0,774	0,600			
		IO4	0,869	0,754			
		IO5	0,769	0,591			
	Dışsal Özgüven	DO2	0,782	0,612	0,775	0,857	0,601
		DO4	0,839	0,705			
		DO5	0,812	0,659			
		DO7	0,655	0,429			
	Kariyer Uyum Yetenekleri	Güven	GV1	0,785	0,617	0,91	0,93
GV2			0,854	0,730			
GV3			0,827	0,684			
GV4			0,841	0,708			
GV5			0,803	0,645			
GV6			0,868	0,753			
Kontrol		KON1	0,779	0,607	0,893	0,921	0,701
		KON2	0,879	0,772			
		KON3	0,870	0,757			



		KON4	0,854	0,729			
		KON5	0,800	0,640			
	Kaygı	KY1	0,899	0,808	0,88	0,926	0,806
		KY2	0,908	0,825			
		KY3	0,887	0,786			
	Merak	MR1	0,848	0,720	0,885	0,916	0,688
		MR2	0,873	0,763			
		MR3	0,877	0,769			
		MR4	0,833	0,694			
		MR5	0,703	0,495			
Bireysel Gelişim İnisiyatifi Alma		BGIA1	0,716	0,512	0,902	0,922	0,597
		BGIA2	0,780	0,608			
		BGIA3	0,787	0,620			
		BGIA4	0,837	0,701			
		BGIA5	0,787	0,620			
		BGIA6	0,821	0,673			
		BGIA7	0,764	0,584			
		BGIA9	0,673	0,453			

Tablo 2 incelendiğinde madde yüklerinin 0,655 ile 0,908 arasında olduğu madde güvenirlik katsayılarının ise 0,429 ile 0,825 arasında olduğu,  $\alpha$  ve CR değerlerinin de 0,7 üzerinde, Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerinin ise 0,5 üzerinde olup güvenilir oldukları anlaşılmaktadır. Yakınsak geçerlilik için de incelenen AVE değerlerinin de iyi düzeyde oldukları görülmektedir. Araştırmanın ölçüm modeline ilişkin analiz sonuçları şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil2. Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar

Keşifsel araştırmalar için kabul edilen referans değerinin altında kalıp güvenirliği düşüren IO6, IO7, DO1, DO3, DO6 ve BGIA8 maddeleri modelden silinmiştir. Modelin son hali şekil 2’de görülmektedir. İraksak geçerlilik

için değişkenler arasındaki HTMT değerlerinin 0,9' dan düşük olması beklenmektedir. HTMT değerleri tablo 3'de sunulmaktadır.

**Tablo 3.** Iraksak Geçerliliğe İlişkin HTMT değerleri

	Bireysel Gelişim İnisiatifi Alma	Dışsal Özgüven	Güven	İçsel Özgüven	Kaygı	Kontrol
Dışsal Özgüven	0,647					
Güven	0,703	0,647				
İçsel Özgüven	0,726	0,717	0,790			
Kaygı	0,717	0,556	0,588	0,613		
Kontrol	0,698	0,775	0,799	0,799	0,640	
Merak	0,744	0,608	0,772	0,643	0,773	0,675

Tablo incelendiğinde tüm değişkenler arasındaki HTMT değerinin 0,9 altında olduğu görülmekle birlikte iraksak geçerliliğin sağlandığı anlaşılmaktadır. Yine de yapılar arasında çoklu doğrusallık sorunu olup olmadığının kontrolü için yapısal model analizinde Varyans Artış Faktörü- Variance Inflation Factor (VIF) değerleri incelenmiştir.

#### 3.4.3. Yapısal (Inner) modele ilişkin verilerin analizi

VIF değerlerinin 5'in üzerinde doğrusallık sorunu olduğunu gösterirken 3'e yakın veya daha düşük olması çoklu doğrusallık sorunu olmadığını göstermektedir (Hair vd., 2019: 10). VIF değerleri tablo 4'de sunulmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde eksojen değişkenlerin VIF değerlerinin 1,85-3,10 arasında olduğu ve böylece çoklu doğrusallık sorunu olmadığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 4:** İçsel VIF Değerleri

	Bireysel Gelişim İnisiatifi Alma
Dışsal Özgüven	1,85
Güven	3,10
İçsel Özgüven	2,54
Kaygı	2,10
Kontrol	2,96
Merak	2,69

Yapısal model analizinde incelenen diğer değer  $R^2$  değeridir. Endojen değişkenlerin varyans değeri olan ve modelin tahmin gücünü gösteren bu değer,  $R^2 \leq 0,25$  ise zayıf,  $R^2 \leq 0,50$  ise orta ve  $R^2 \leq 0,75$  ise yüksek tahmin gücü olarak yorumlanırken, tahmin doğruluğu için incelenebilecek bir diğer değer ise  $Q^2$  değeri olup 0'ın üzerinde bir değer tahmin doğruluğunun sağlandığını göstermektedir (Hair vd., 2019: 11).

Araştırma modelinin endojen değişkeni Bireysel Gelişim İnisiatifi Alma için  $R^2=0,579$ ,  $Q^2=0,316$  olup özgüven ve kariyer uyum yetenekleri eksojen değişkenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi alma endojen değişkenini güçlü bir biçimde tahmin ettiği anlaşılmaktadır. Bu aşamadan sonra araştırmanın hipotezlerinin testi için SmartPLS3 ile önyükleme (bootstrapping) prosedürü çalıştırılmıştır. Tablo 5'de ortalama, standart sapma, t ve p değerleri sunulmaktadır.

Tablo 5. Ortalama, Std. Sapma, t ve p Değerleri

Hipotez	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t	p	Sonuç
H1 İçsel Özgüven -> Bireysel Gelişim İnisiyatifi Alma	0,205	0,197	0,078	2,631	0,009	Kabul
H2 Dışsal Özgüven -> Bireysel Gelişim İnisiyatifi Alma	0,092	0,100	0,071	1,297	0,195	Ret
H3 Güven -> Bireysel Gelişim İnisiyatifi Alma	0,115	0,107	0,092	1,246	0,213	Ret
H4 Kaygı -> Bireysel Gelişim İnisiyatifi Alma	0,234	0,244	0,071	3,307	0,001	Kabul
H5 Kontrol -> Bireysel Gelişim İnisiyatifi Alma	0,080	0,089	0,080	1,007	0,314	Ret
H6 Merak -> Bireysel Gelişim İnisiyatifi Alma	0,217	0,211	0,078	2,770	0,006	Kabul

Tablo incelendiğinde içsel özgüven değişkeninin bireysel gelişim inisiyatifi alma değişkeni üzerinde etkisi  $t > 1,96$  ve  $p < 0,05$  olup, anlamlıdır. Fakat dışsal özgüvenin bireysel gelişim inisiyatifi alma değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi  $t < 1,96$  ve  $p > 0,05$  yoktur. Aynı şekilde, kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutundan biri olan güvenin bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi  $t < 1,96$  ve  $p > 0,05$  yoktur. Fakat kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutundan biri olan kaygının bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu bir etkisi olup  $t > 1,96$  ve  $p < 0,05$ , anlamlıdır. Kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutundan biri olan kontrolün bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi  $t < 1,96$  ve  $p > 0,05$  yoktur. Bireysel gelişim inisiyatifi en fazla kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kaygı ve daha sonra merak boyutu yordamaktadır.

#### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar incelendiğinde alan yazında benzer diğer çalışmalar ile aynı doğrultuda sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen çalışmada özgüven veya özyeterliğin bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuç alan yazında yer alan diğer benzer çalışmalar ile (Çelik, 2015; Gün & Büyükgöze, 2015; Ogunyemi & Mabekoje, 2007; Sharma & Rani, 2013; Weigold vd., 2014) paralellik göstermektedir. Bu durumda bireysel olarak öz güveni yüksek bireylerin, özgüveni düşük olan bireylere göre daha fazla bireysel gelişim inisiyatifi alma eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır. İki alt boyuttan oluşan özgüvenin içsel özgüven alt boyutunun bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde daha etkili olduğu görülürken, dışsal özgüvenin ise bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

Bir diğer değişken olan kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kaygı ve merak değişkenlerinin de bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuçta literatürdeki benzer çalışmalarla (Wang vd., 2018) paraleldir. Bu durumda kaygı ve merak düzeylerini kapsayan kariyer uyum yetenekleri yüksek olan bireylerin bireysel gelişim inisiyatifi alma eğilimi de yüksek olmaktadır. Özellikle kaygı alt boyut düzeyi yüksek olan kişilerin bireysel gelişim inisiyatifi daha yüksek olmakta, sonra sırasıyla merak bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Kontrol ve güven değişkenlerinin ise bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Gerçekleştirilen alan yazını taraması sonucunda özgüven ve kariyer uyum yeteneklerinin bireysel gelişim inisiyatifi üzerindeki etkisini bir arada araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece Wang ve arkadaşları (2018) tarafından Tayvan'da çalışan ebeveynler arasında kariyer uyum yeteneğinin iş-aile deneyimi ve bireysel gelişim inisiyatifi arasındaki aracı etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanılmış olup, kariyer uyum yeteneğinin iş-aile çatışması ve bireysel gelişim inisiyatifi arasında aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak, özetle kişinin kendini geliştirmek ve değişikliklere uyum sağlamak konusundaki algısını ölçen bireysel gelişim inisiyatifi almanın, içsel özgüveni yüksek ve geleceği veya mesleği ile ilgili gereken şart ve durumlara uyum sağlayabilme düzeyi yüksek olan yani kariyer uyum yeteneği yüksek bireylerde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Buna göre kişinin geleceğine ve kariyerine yönelik olarak bireysel gelişim inisiyatifini geliştirebilmek için bireylerin daha özgüvenli ve kariyerlerinin gereklerine daha uyumlu hale getirilmeleri konusunda çaba harcanmalıdır. Özgüven doğuştan gelen bir özellik olmakla birlikte aynı zamanda sonradan artırılabilen bir olgudur (Yalman & Özkaynar, 2018: 225). Özgüven ve kariyer uyum yeteneklerinin artırılması konusunda çabalara daha çok küçük yaşlarda ailelerde ebeveynler tarafından başlanmalıdır.

Genellikle sağlıklı ve uyumlu bir aile ortamında yetişen bireylerin özgüven seviyelerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Soner, 2000). Bir başka araştırmada ise bilinçli ve eğitilmiş ebeveynlerin çocuklarının özgüven seviyelerinin daha yüksek olduğu ifade edilmekte, farklı bir deyişle aile iklimi ve aile eğitim durumunun çocukların özgüvenleri üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu belirtilmektedir (Öztürk, 2017). Aileden sonra başlayan eğitim ve okul hayatı da özgüven üzerinde etkili bir unsur olup (Yalman & Özkaynar, 2018), okul hayatında bireylerin özgüven ve kariyer uyum yeteneklerini geliştiren sosyal-duyuşsal-bilişsel ve iletişimsel aktivite ve eğitimler hayata geçirilmelidir.

Okul sonrasında iş yaşamında ise en önemli rekabet unsuru olan örgüt dinamiğinin beşeri sermayenin sahip olduğu yetenekler olduğunun keşfedilmesi neticesinde yetenek yönetimine verilen önem artmış olup, bu hassasiyet işgörenlerin özgüvenleri üzerinde olumlu etki sağlamıştır (Altuntuğ, 2009). Buna göre sürdürülebilir rekabet hedefleyen işletmeler örgütsel seviyede yetenek yönetimine özen göstermeli, çalışanların özgüven düzeylerini artırıcı örgüt içi veya örgüt dışı eğitim programları geliştirmeleri önerilmektedir.

Bu çalışmada yapısal eşitlik modeli ile aynı anda hem özgüvenin hem de kariyer uyum yeteneğinin bireysel gelişim inisiyatifi alma üzerindeki etkisi araştırılmış olup, bireysel gelişim inisiyatifini etkilemesi muhtemel diğer değişkenlerin de modellenerek saha araştırmalarına devam edilmesi önerilmektedir. Bu araştırma Meslek Yüksekokul öğrencileri örneklemini üzerinden gerçekleştirilmiş olup farklı örneklemeler üzerinden benzer araştırmaların yürütülmesi önermelerin farklı örneklem grupları ve farklı koşullarda da geçerli olup olmadığının anlaşılabilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akgül, H., & Ayer, Z. (2020). Kariyer Gelişimi Bağlamında Sanayi 4.0'in Meslek Seçimine Etkisine Yönelik Bir Analiz. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(1), 223-244. <https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler.597581>
- Akın, A. (2007). Öz-Güven Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özellikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 167-176.
- Akın, A., & Anlı, G. (2011). Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 42-49.
- Altuntuğ, N. (2009). Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 445-460.
- Bandura, A. (1988). Organisational Applications of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*, 13(2), 275-302. <https://doi.org/10.1177/031289628801300210>
- Çark, Ö. (2020). Dijital Dönüşümün İşgücü Ve Meslekler Üzerindeki Etkileri. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(Özel Sayı 1), 19-34.
- Çelik, E. (2015). Mediating and moderating role of academic self-efficacy in the relationship between student academic support and personal growth initiative. *Australian Journal of Career Development*, 24, 105-113. <https://doi.org/10.1177/1038416215583563>
- Erdem, A. T. (2020). Kariyer İyimserliği Ve Kariyer Uyumluluğu Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Black Sea Journal of Public and Social Science*, 3(2), 82-91.

- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares*. Statistical Associates Publishing.
- Gökalp, E., Gökalp, M. O., Çoban, S., & Eren, E. (2018, Ekim). *Dijital Dönüşümün İstihdama Etkisi: Mesleki Açıldan Fırsatlar ve Tehditler*. 5th International Management Information Systems Conference, Ankara.
- Görün, F. (2019). Endüstri 4.0 ve Beşeri Sermayenin Geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences*, 76, 67-88. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.76.0004>
- Gün, F., & Büyükgöze, H. (2015). Araştırma Görevlilerinin Bireysel Gelişim İnisyatifinde Özyeterliğin Rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 418-432.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Kahya, Y. (2020). Gençlerin Yaşam Kalitesi Ve Gelecek Beklentileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 950-968. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1398>
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- Küpelî, Z. (2021). *Öğretmen Adaylarının Öğrenme Stilleri ile Akademik Özgüvenleri Arasındaki İlişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Moneva, J., & Tribunalo, S. (2020). Students' Level of Self-confidence and Performance Tasks. *Asia Pacific Journal of Academic Research in Social Sciences*, 5(1), 42-48.
- Ogunyemi, A. O., & 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.
- Öztürk, N. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Aile İklimi ve Anne- Babaya Bağlanma Biçimleri İle Özgüven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 3(1), 9-22.
- Pinto Pizarro de Freitas, C., Damásio, B. F., Tobo, P. R., Kamei, H. H., & Koller, S. H. (2016). Systematic Review about Personal Growth Initiative. *Anales de Psicología*, 32(3), 770. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.3.219101>
- Robitschek, C. (1998). Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183-198. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
- Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 496-502. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.4.496>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. İçinde C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Ed.), *Handbook of Market Research* (ss. 1-40). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1)
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Sharma, H. L., & Rani, R. (2013). Relationship of Personal Growth Initiative with Self-Efficacy among University Postgraduate Students. *Journal of Education and Practice*, 4(16), 125-135.
- Soner, O. (2000). Aile Uyumu, Öğrenci Özgüveni ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğilim Bilimleri Dergisi*, 12, 249-260.
- Suvacı, B. (2018). *Kariyerde Değişim Zamanı. Sınırsız mı Yoksa Çok Yönlü müsünüz?* Akademisyen Kitabevi.
- Upadhyay, D., Talwar, S., Tiwari, S., & Gujral, H. (2020). SELF-CONFIDENCE A DEMEANOR TO EMOTIONAL INTELLIGENCE. *Proteus Journal*, 11(11), 120-134.
- Wang, Y.-C., Tien, H.-L. S., & Wu, C.-L. (2018). The Relation of Career Adaptability to Work–Family Experience and Personal Growth Initiative Among Taiwanese Working Parents. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/joec.12071>
- Weigold, I. K., Weigold, A., Russell, E. J., & Drakeford, N. M. (2014). Examination of the Psychometric Properties of the Personal Growth Initiative Scale–II in African American College Students. *Assessment*, 21(6), 754-764. <https://doi.org/10.1177/1073191114524019>
- Wong, K. K.-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin, Technical Note 1*, 32.
- Yalman, İ. N., & Özkaynar, K. (2018). Öğrencilerin Özgüven Seviyeleri İle Mesleki Başarı Düzeyleri Arasındaki İlişki: Cumhuriyet Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında Uygulama. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 223-233.
- Yang, S. H., Tien, H. L., Wu, H. L., & Chu, H. (2015). The relationship among career self-efficacy, career adaptability, and work adjustment of adult workers in Taiwan. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, 37, 21–42.