

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL GELİŞİM İNİSİYATİFİ VE PROAKTİVİTE DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Tuba COŞKUN ¹

ÖZET

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi ile proaktivite düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi ve bu değişkenlerin cinsiyet, medeni durum ve kurum türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, İstanbul ili Tuzla ilçesinde görev yapan 60'ı kadın, 60'ı erkek olmak üzere toplam 120 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, Proaktivite Ölçeği, Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği ve sosyo-demografik bilgi formu ile toplanmıştır. Analizlerde betimsel istatistikler, t-testi ve Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Bulgular, bireysel gelişim inisiyatifi ile proaktivite düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum türü değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin kişisel gelişim süreçlerinin desteklenmesi ve proaktif davranışlarının teşvik edilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Gelişim İnisiyatifi, Proaktivite, Öğretmen, Kişisel Gelişim, Mesleki Farkındalık

¹ Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID: 0009000054102094, tuba.aslan.tuba1957@gmail.com

EXAMINING CLASSROOM TEACHERS' PERSONAL GROWTH INITIATIVE AND PROACTIVITY LEVELS

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between classroom teachers' levels of personal growth initiative and proactivity, as well as to analyze whether these variables differ according to gender, marital status, and type of institution. The sample consisted of 120 classroom teachers (60 female and 60 male) working in the Tuzla district of Istanbul. Data were collected using the Proactivity Scale, the Personal Growth Initiative Scale, and a demographic information form. Descriptive statistics, independent samples t-test, and Pearson correlation analysis were used in the analysis. The results revealed a significant and positive relationship between personal growth initiative and proactivity. No significant differences were found based on gender, marital status, or institution type. Based on the findings, it is recommended that teachers' personal development processes be supported and proactive behaviors be encouraged.

Keywords: Personal Growth Initiative, Proactivity, Teacher, Personal Development, Professional Awareness

GİRİŞ

Günümüz eğitim anlayışı, yalnızca bilgi aktaran değil, aynı zamanda gelişime açık, dönüşüm gösteren ve kendini sürekli yenileyen öğretmen profiline odaklanmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin bireysel gelişim süreçlerine aktif şekilde katılımı ve proaktif davranışlar sergilemeleri, eğitimin niteliği açısından oldukça önemlidir.

Pozitif psikoloji bakış açısından değerlendirildiğinde, bireylerin yaşam doyumu, öz yeterlik algısı ve psikolojik sağlamlık gibi faktörlerle bireysel gelişim arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Bireysel gelişim inisiyatifi, bireyin değişimi istemesi ve bu doğrultuda eyleme geçmesini sağlayan bilişötesi bir yapı olarak tanımlanmakta ve bireysel farkındalık, hedef belirleme ve planlı davranışlar gibi becerilerle ilişkilendirilmektedir.

Öte yandan, proaktivite kavramı bireylerin sadece mevcut koşullara tepki vermekle kalmayıp, bu koşulları şekillendirme ve yönlendirme kapasitesine de işaret eder. Proaktif bireyler sorunları öngörebilir, çözüm üretebilir ve inisiyatif alarak çevresine yön verebilir. Özellikle eğitim alanında öğretmenlerin proaktif tutumlar geliştirmesi, yenilikçilik ve mesleki doyum açısından önemli katkılar sunmaktadır.

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktivite düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi; cinsiyet, medeni durum ve kurum türü gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulguların öğretmen eğitimi ve mesleki gelişim politikalarına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Pozitif psikoloji, bireylerin mutluluk düzeyleri, özgecilik, sabır, hoşgörü, bilgelik ve özgünlük gibi psikolojik iyi oluşu destekleyen kişilik özellikleri üzerindeki çalışmalarla öne çıkmaktadır. Bu yaklaşım, bireylerin yaşamlarındaki değişim sürecine dair farkındalık geliştirmesini ve bu süreçteki içsel ya da dışsal tetikleyicilerin etkisini anlamayı hedefler. Değişim süreci kimi zaman bireyin hoşlanmadığı davranışlarını fark etmesiyle (içsel tetikleyiciler), kimi zaman ise çevresinden gelen geri bildirimlerle (dışsal tetikleyiciler) başlar. Ancak bu tetikleyiciler her bireyde aynı etkiyi göstermeyebilir; bazıları değişim ihtiyacını kabullenirken, bazıları savunmaya geçerek mevcut tutumlarını daha da pekiştirebilir. Bu bağlamda bireysel gelişim, bireyin kendini anlaması, farkındalık kazanması ve bu doğrultuda duygu, düşünce ve davranışlarında değişim yaşaması süreci olarak tanımlanmaktadır.

Bireysel gelişim süreci hem amaçlı hem de kendiliğinden gerçekleşebilir. Amaçlı gelişimde birey, değişim sürecinin farkındadır ve sürece etkin biçimde katılır. Bu tür değişim bireyin içinde bulunduğu çevredeki zorluklara rağmen şekillenebilir. Bireysel gelişimin destekleyicilerinden biri olan özyeterlik kavramı, bireyin belirli bir durumda başarılı olabileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanır. Özyeterliği yüksek bireyler zor durumlara cesaretle yaklaşır, sorunlarla baş edebileceğine inanır ve daha az kaygı yaşarlar (Lee, 2003).

Özyeterliğin gelişimi dört temel kaynağa dayanmaktadır (Bandura, 1995): doğrudan yaşantılar (başarı veya başarısızlık deneyimleri), dolaylı deneyimler (model alma), sözel ikna (geri bildirimler) ve bireyin psikolojik-duygusal durumu. Bu kaynaklar, bireyin kendine olan güvenini şekillendirmekte ve davranışlarını yönlendirmektedir. Özyeterlik, bireylerin davranış seçimini, gösterdikleri çaba düzeyini ve duygusal tepkilerini etkileyerek, başarıyı önemli ölçüde yordayan bir değişken olarak görülmektedir (Mathews, 2005; Bong, 1995).

Özyeterliğin kişisel gelişim üzerindeki etkisi son yıllarda bireysel gelişim inisiyatifi (BGİ) kavramı ile birlikte ele alınmakta ve bireyin gelişim sürecine aktif ve istendik katılımı olarak tanımlanmaktadır. Bu yapı hem bilişsel hem de davranışsal bileşenlerden oluşur. Bilişsel yön, değişimi isteme, bu yönde motive olma, bilgi toplama ve kendine güven duyma gibi unsurları içerirken; davranışsal yön hedef belirleme, bu hedefe yönelik ilerleme ve sonuca ulaşma süreçlerini kapsar (Martin, 2009).

Robitschek ve arkadaşlarına (2012) göre bireysel gelişim inisiyatifi dört ana unsurdan oluşur: değişime hazırlıklı olma, planlılık, kaynak kullanımı ve kasıtlı davranış. Bu yapı, bireyleri yaşamlarındaki gelişim fırsatlarını değerlendirmeye, yeni hedefler oluşturmaya ve bu hedefler doğrultusunda hareket etmeye teşvik eder. Araştırmalar BGİ'nin, özsaygı, iç motivasyon, görev yönelimi, öz-güven, kararlılık ve içsel kontrol odağı gibi birçok olumlu psikolojik değişkenle anlamlı ilişkiler içinde olduğunu göstermiştir (Robitschek & Cook, 1999; Malik, Yasin & Shahzadi, 2013). Ayrıca, BGİ'nin sosyal iyi oluş, kendini gerçekleştirme, iş doyumunu ve stresle başa çıkma becerisi ile de ilişkili olduğu rapor edilmiştir (Wang & Tien, 2011; Soons et al., 2010).

Bireysel gelişim inisiyatifinin psikolojik sağlık açısından da önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Araştırmalar, BGİ'nin depresyon ve psikopatoloji belirtilerini azalttığını ve iyileşme süreçlerinde destekleyici bir faktör olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır (Loo et al., 2014). BGİ düzeyi yüksek bireylerin zamanlarını daha verimli kullandıkları, gelişim fırsatlarına öncelik verdikleri ve yaşam doyumlarını artırma eğiliminde oldukları belirtilmektedir.

Özyeterlik ile bireysel gelişim inisiyatifi arasındaki ilişki, her iki yapının da bireylerin hedef belirleme, motivasyon sağlama ve kişisel gelişim süreçlerini yönetme kapasiteleri üzerinde etkili olması bakımından önemlidir. Bireysel gelişim inisiyatifi, bireyin öz farkındalığını artırarak hem psikolojik iyilik halini destekleyen bir değişken olarak hem de özyeterlik gibi bilişsel yapılarla güçlü ilişkiler kurarak, kişisel gelişim sürecinde temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bireysel gelişim inisiyatifinin, eğitimden iş hayatına kadar birçok alanda bireylerin gelişim ve başarı süreçlerinde dikkate alınması gereken önemli bir psikolojik yapı olduğu söylenebilir.

2. BİREYSEL GELİŞİM İNİSİYATİFİ

Bireysel Gelişim İnisiyatifi (BGİ), bireylerin kişisel gelişim sürecine aktif ve amaçlı bir biçimde katılımını tanımlayan biliş ötesi bir yapıdır (Robitschek, 1998). Bu kavram, bireyin değişim sürecini istemesi, süreci başlatması ve gelişim odaklı düşünmesi gibi bilişsel ve davranışsal boyutları kapsar. Bireysel gelişim inisiyatifine sahip bireyler geçmiş, şimdi ve geleceği eleştirel biçimde değerlendirerek alternatif gelişim yolları oluşturabilir ve gelişim deneyimlerini gözlemleyebilirler (Akın & Anlı, 2011).

BGİ'nin yüksek düzeyde olması bireyin stresli yaşam olayları karşısında öğrenme ve değişimi tercih etmesini kolaylaştırırken, düşük düzeyde olması bireyin öz farkındalığını geliştirme çabasından uzaklaşmasına neden olabilir. Bu doğrultuda yüksek BGİ'ye sahip bireyler, sıkıntıların etkilerini hızla fark edebilmekte ve uyumlu çözüm yolları geliştirme konusunda daha istekli ve etkilidirler. BGİ, bireysel terapötik süreçlerde de dikkate değer bir kavramdır. Terapistler ve süpervizörler, danışanların bireysel gelişim inisiyatif düzeyini değerlendirerek gelişime açık alanları tespit edebilir ve süreci buna göre şekillendirebilirler. Ayrıca danışanların danışma sürecinde gösterdikleri gelişim yönelimi, onların terapiye olan açıklık düzeylerini de yansıtabilir (Robitschek, 1998). Süpervizörler için de BGİ, stajyer danışmanların gelişim sürecini değerlendirmede ve yönlendirmede kullanılabilecek işlevsel bir ölçüttür.

Ölçme aracı olarak BGİ'nin değerlendirilmesinde Robitschek (1998) tarafından geliştirilen Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği (BGİÖ) öne çıkmaktadır. 9 maddeden oluşan ve 6'lı Likert tipi bir yapıya sahip olan bu ölçek, bireylerin gelişim sürecine yönelik bilinçli katılım derecesini ölçmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin gelişim yönelimli bir yaşam tarzı benimsediğini ve değişime açık olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları .78 ile .92 arasında değişirken, test-tekrar test güvenilirliği .74 olarak raporlanmıştır (Robitschek, 1998, 1999). Ölçek, kişisel gelişimle ilişkili diğer psikolojik değişkenlerle yapılan geçerlik analizlerinde de olumlu sonuçlar vermiştir.

Bireysel gelişim inisiyatifi; içsel kontrol odağı, atılganlık, öz-yeterlik ve psikolojik iyi oluş gibi kavramlarla pozitif ilişkilidir. Özellikle Robitschek (1998) tarafından yapılan çalışmalarda BGİ'nin içsel kontrol odağı ile pozitif, dışsal kontrol odağı ile ise negatif yönde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu durum, gelişimin bireyin kendi kontrolü altında gerçekleştiği inancının önemine işaret eder. BGİ ayrıca bireyin cinsiyet rollerine yaklaşımı, risk alma davranışı ve öz farkındalığıyla da doğrudan ilişkilidir. Robitschek ve Cook'un (1999) araştırmasında, BGİ düzeyi yüksek bireylerin daha fazla çevresel araştırma yaptığı ve mesleki kimliklerinin daha net olduğu ortaya konmuştur.

3. PROAKTİVİTE

Proaktivite, değişim ve uyumdan ayrılarak; belirli hedefler doğrultusunda yeni oluşumları başlatma, yönetme ve gerektiğinde sonlandırma süreçlerinde inisiyatif alma ve öncülük etme davranışlarını ifade etmektedir (Bulut vd., 2008). Bu yönüyle proaktivite, yalnızca mevcut koşullara tepki veren değil, geleceği öngörerek harekete geçen birey ve örgütlerin davranışsal özelliği olarak öne çıkmaktadır. Kavramın kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin dinamik bir yapı arz ettiği belirtilmekle birlikte; özellikle kamu kurumlarında yenilikçilik, yaratıcı çözüm arayışları ve değişimi yönetebilme kapasitesi açısından belirleyici bir rol üstlenmektedir.

Geleneksel kamu örgütleri, bürokratik yapı nedeniyle yavaş işleyen ve genellikle reaktif tutumlar sergileyen yapılar; girişimci kamu örgütleri henüz ortaya çıkmamış ihtiyaç ve sorunlara yönelik stratejik çözümler üretme potansiyeline sahiptir. Proaktif kamu kurumları, yenilikçi fikirlerin gelişimi için uygun örgüt içi koşulları oluşturmada ve elde edilen fırsatları değerlendirebilmek için gerekli kaynakları temin edebilmektedir (Kim, 2010). Bu noktada, kamu sektöründe girişimciliğin gelişimi bireysel motivasyonlardan çok, örgüt içindeki değişim talebiyle hareket eden proaktif grupların varlığına dayanmaktadır.

Yönetim kademelerine göre proaktif davranış biçimlerinin farklılık gösterdiği de belirtilmektedir. Orta kademe yöneticiler, yenilik ve yaratıcılık konusunda aktif roller üstlenirken; üst kademe yöneticiler, örgütün girişimcilik sürecinde vizyon belirleme, risk alma ve inovasyonu destekleme gibi işlevleriyle öne çıkmaktadır (Öztürk, 2012).

Diğer yandan bireysel düzeyde proaktivite, sadece inisiyatif alma ile sınırlı kalmamakta, kişinin davranışlarını dış koşullardan ziyade kendi değerleri ve kararları doğrultusunda şekillendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Proaktif bireyler, dış etkenlerin etkisini azaltarak, tepkilerini bilinçli tercihlere dayandırır. Bu yönüyle proaktivite, insanın kendi yaşamının sorumluluğunu üstlenmesi ve değer-temelli hareket etmesi anlamına gelmektedir. Koşullar ne olursa olsun içsel motivasyonunu koruyabilen bireyler, proaktif kişilik yapısını yansıtır.

4. BİREYSEL GELİŞİM İNİSİYATİFİ VE PROAKTİVİTE ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bireysel gelişim inisiyatifi (BGİ), kişinin kendi gelişim sürecine aktif ve amaçlı katılımını ifade eden bilişötesi bir yapıdır. BGİ'ye sahip bireyler, kişisel gelişimleri için alternatif yollar arar, değişime açıktır ve bu süreçte sorumluluk üstlenirler. Benzer şekilde, proaktif kişiler de yaşamlarında karşılaştıkları zorluklara pasif tepki vermek yerine, inisiyatif alarak değişimi ve gelişimi kendileri yönetirler (Akın, A., & Anlı, B. :2011).

Proaktif bireylerin temel özelliklerinden biri, kişisel gelişimlerinden kendilerinin sorumlu olduklarını ve hayatın dış koşullardan ziyade kendi seçimleriyle şekillendiğine inanmalarıdır. Bu inanç, BGİ ile paralellik gösterir; çünkü BGİ yüksek bireyler de gelişim süreçlerinde aktif rol alır ve kendi hedeflerini belirler.

Her iki kavram da bireyin kendi yaşamını kontrol etme, hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için kararlı bir şekilde çaba gösterme yönündeki tutumlarını içerir. Proaktif kişiler, karşılaştıkları problemleri çözme odaklıdır ve olumsuz koşullarda dahi sorumluluğu üstlenerek çözüm üretirler. Bu durum, bireysel gelişim inisiyatifinin bilişsel ve davranışsal boyutlarıyla uyumludur.

Araştırmalar, BGİ ve proaktivitenin birbirini destekleyen yapılar olduğunu ortaya koymuştur. Proaktif bireyler, gelişim fırsatlarını erken fark ederek, değişim süreçlerine daha etkin katılırlar. Öte yandan, BGİ düzeyi yüksek olan bireylerin de proaktif davranışlar sergileme eğilimlerinin güçlü olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle, hem bireysel gelişim inisiyatifi hem de proaktivite, bireyin yaşamındaki değişimleri yönetme, yeni hedefler belirleme ve kişisel başarıyı artırma süreçlerinde kritik öneme sahiptir (Bulut, F., Fiş, A., Aktan, B., & Yılmaz, C.:2008).

5. YÖNTEM

5.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktivite düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla tercih edilen betimsel bir araştırma desendir.

5.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Tuzla ilçesindeki farklı ilkokullarda görev yapan toplam 120 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Bu grubun %50'si kadın (n=60), %50'si erkektir. Ayrıca katılımcıların %50'si kamu kurumlarında, %50'si ise özel okullarda çalışmaktadır. Medeni durumlarına göre 60 öğretmen evli, 60 öğretmen bekarıdır. Örnekleme yöntemi olarak basit tesadüfi örnekleme kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Örnekleminin Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken	N	%	Değişken	n	%
Cinsiyet			Çalıştığı kurum		
Erkek	60	50	Kamu	60	50
Kadın	60	50	Özel sektör	60	50
Medeni durum					
Evli	60	50			
Bekar	60	50			

5.3. Verilerin Analizi

Araştırmada üç veri toplama aracı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Veri toplama araçları şunlardır:

5.3.1. Bilgi Toplama Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda yaş, cinsiyet, çalıştığı kurum ve medeni durumu belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

5.3.2. Proaktivite Ölçeği

Proaktivite Ölçeği 10 maddelik tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçek 7'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Akın ve Arıcı (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri: $\chi^2=47.91$, $N=332$, $sd=29$, $RMSEA=.044$, $NFI=.99$, $CFI=.99$, $IFI=.99$, $RFI=.97$, $GFI=.97$, $AGFI=.95$ ve $SRMR=.033$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde-test korelasyonlarının ise .50 ile .66 arasında sıralandığı görülmüştür.

5.3.3. Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği

Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği 9 maddelik tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçek 6'lı bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Akın ve Anlı (2011) tarafından yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde tek boyutlu modelin iyi uyum verdiği görülmüştür ($RMSEA=.055$, $NFI=.96$, $CFI=.98$, $IFI=.98$, $GFI=.97$, $AGFI=.94$). Ölçeğin faktör yükleri .48 ile .70, madde toplam korelasyonu katsayıları ise .37 ile .57 arasında sıralanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .90, test-tekrar test güvenirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

Kullanılan ölçme aracıyla elde edilen veriler, alt amaçlar uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak, SPSS (Statistical Package For Social Sciences) 11,5 windows paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistiksel işlemlere tabi tutulmuştur.

Katılımcıların proaktivite ve bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerini belirlemek için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Katılımcıların proaktivite ve bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon katsayısı incelenmiştir. Katılımcıların proaktivite ve bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için “t testi” kullanılmıştır. Düzey ve farklılıkların belirlenmesinde aşağıdaki ölçütler kullanılmıştır.

Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği

Seçenek	Sınırı
Kesinlikle katılmıyorum	1.00-1.80
Çoğunlukla katılmıyorum	1.81-2.60
Biraz katılmıyorum	2.61-3.40
Biraz katılıyorum	3.41-4.20
Çoğunlukla katılıyorum	4.21-5.00
Kesinlikle katılıyorum	5.01-....

Proaktivite Ölçeği

Seçenek	Sınırı
Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.80
Katılmıyorum	1.81-2.60
Bazen Katılmıyorum	2.61-3.40
Kararsızım	3.41-4.20
Bazen Katılıyorum	4.21-5.00
Katılıyorum	5.00-5.80
Kesinlikle Katılıyorum	5.81-....

Toplanan veriler, SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Betimsel istatistiklerin yanı sıra gruplar arası karşılaştırmalar için bağımsız örneklem t-testi, değişkenler arası ilişki için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

6. BULGULAR

Burada sınıf öğretmenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktivite düzeyleri ile bu değişkenlerin cinsiyet, medeni durum ve çalıştıkları kurum türüne göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular sunulmuştur.

6.1. Bireysel Gelişim İnisiyatifi ile Proaktivite Arasındaki İlişki

Bireysel gelişim inisiyatifi ile Proaktivite arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Bireysel Gelişim İnisiyatifi ile Proaktivite Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Tablosu

<i>Faktör</i>	1	2
1. Proaktivite	—	
2. Bireysel gelişim inisiyatifi	.75**	—
Ortalama	54,40	41,21
Standart Sapma	10,37	10,15

** p < .01

Pearson korelasyon analizi sonucunda, bireysel gelişim inisiyatifi ile proaktivite arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = .75$, $p < .01$). Bu sonuç, bireysel gelişim inisiyatifi yüksek olan öğretmenlerin aynı zamanda daha yüksek proaktivite düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

6.2. Cinsiyete Göre Farklılıklar

Proaktivite açısından kadın ve erkek öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 3: Proaktivite açısından kadın ve erkek öğretmenlerin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi tablosu

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Proaktivite	Kadın	60	54,38	9,78	-,018	118	,986
	Erkek	60	54,42	11,02			

Tablo 3’te kadın ve erkek öğretmenlerin, proaktivite düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenler arasında proaktivite ve bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{0.05: 118} = -,018$).

6.3. Medeni Duruma Göre Farklılıklar

Proaktivite açısından evli ve bekar öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 4: Proaktivite Açısından Evli ve Bekar Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T Testi Tablosu

Değişken	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Proaktivite	Evli	60	54,25	11,70	-,158	118	,875
	Bekar	60	54,55	8,95			

Tablo 4’te evli ve bekar öğretmenlerin, proaktivite düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, evli ve bekar öğretmenlerin, proaktivite düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{0.05: 118} = -,158$).

Bireysel gelişim inisiyatifi açısından evli ve bekar öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 5: Bireysel Gelişim İnisiyatifi Açısından Evli ve Bekar Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T Testi Tablosu

Değişken	Medeni durum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Psikolojik dayanıklılık	Evli	60	40,90	11,45	-,331	118	,741
	Bekar	60	41,52	8,76			

Tablo 5’te evli ve bekar öğretmenlerin, bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, evli ve bekar öğretmenlerin, bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{0.05: 118} = -,331$). Görüldüğü üzere Evli ve bekar öğretmenler arasında proaktivite ve bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinde anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

6.4. Kurum Türüne Göre Farklılıklar

Proaktivite açısından kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 6: Proaktivite Açısından Kamu Kurumlarında ve Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Arasında Kuruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T Testi Tablosu

Değişken	Kurum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Proaktivite	Kamu	62	53,21	10,89	-1,303	118	,195
	Özel	58	55,67	9,73			

Tablo 6’da kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, proaktivite düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, proaktivite düzeyleri arasında kuruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t_{0.05: 117} = -1,303$).

Bireysel gelişim inisiyatifi açısından kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan öğretmenler arasındaki farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 7: Bireysel Gelişim İnisiyatifi Açısından Kamu Kurumlarında ve Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Arasında Kuruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T Testi Tablosu

Değişken	Kurum	N	Ort.	Ss	t	Sd	p
Bireysel gelişim inisiyatifi	Kamu	62	39,45	10,45	-1,983	118	,051
	Özel	58	43,09	9,57			

Tablo 7’de kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerine yönelik ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, bireysel gelişim inisiyatifi düzeyleri arasında kuruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t(0.05: 118 = -1.983$).

Bu sonuçlara göre, Kamu ve özel kurumlarda görev yapan öğretmenlerin proaktivite düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmazken, bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinde özel kurum öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek bir farklılık gözlemlenmiştir ($p = .051$).

7. TARTIŞMA

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktivite düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular, literatür ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Bu çalışma kapsamında bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktivitenin çeşitli değişkenlerce incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya göre bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktivite arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bireysel gelişim inisiyatifi amaçlı gelişim farkındalığı, eşitlikçi cinsiyet rolleri, risk alma davranışı, öz etkinlik ve çok boyutlu psikolojik iyi olma (psikolojik, duygusal ve sosyal iyi olma) ile pozitif yönde ilişkilidir. Bireysel gelişim inisiyatiline sahip olan bir birey, gelişim için alternatifleri belirlemek ve gelişim deneyimlerini gözlemek için geçmiş, şimdi ve gelecek deneyimlerini eleştirel bir biçimde değerlendirebilir. Dinamik bir anlam ve yapıyı ifade eden proaktivite, değişim ve uyumdan farklı olarak, belirli hedefler doğrultusunda yeni bir oluşumu meydana getirme, yönetme ve hatta sonlandırma faaliyetlerine öncülük etme tutum ve davranışlarını ifade etmektedir.

Proaktif davranışlar, stratejik yönetim, pazarlama, örgütsel davranış ve girişimcilik gibi çeşitli alanlardaki araştırmacıların dikkatlerini çekmektedir. Bu konudaki birçok çalışma, proaktivitenin girişimciliğin bir bileşeni ve risk alma ve inovasyon bileşenlerinin tamamlayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu iki kavrama bakacak olursak birbiriyle bağlantılı olduğunu görürüz. Bireysel gelişim inisiyatifinin artması doğal olarak proaktiviteyi arttıracaktır. Çalışılan kurumun, cinsiyetin ve medeni durumun bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktiviteye göre anlamlı bir sonucun bulunmaması bu değişkenlerin proaktiviteyi ve bireysel gelişim inisiyatifi üzerinde etkisinin olmadığını gösterir. Yani bireylerin kendini geliştirmesine ve pozitif psikoloji ile ilgisine bağlı olduğu görülmüştür. Araştırmanın sınırlılıkları İstanbul ilinin Tuzla ilçesindeki sınıf öğretmenleriyle sınırlı kalmasıdır diyebiliriz. Ayrıca öğretmenlerin bireysel gelişim inisiyatifi ve proaktivite düzeylerinin geliştirilebilmesi için bakanlığın çeşitli eğitimler düzenlemesi öğretmenlerin kişisel gelişimine ve dolaylı olarak öğrencilere büyük faydası olacaktır.

Araştırma sonuçları, bireysel gelişim inisiyatifi ile proaktivite arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Robitschek (1998) tarafından bireysel gelişim ile öz farkındalık ve kişisel sorumluluk arasında kurulan ilişkiyi desteklemektedir.

Cinsiyet, medeni durum ve kurum türü değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Ancak özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bireysel gelişim inisiyatifi puanları, kamu kurumlarında çalışanlara göre anlamlı sayılabilecek düzeydedir. Bu durum, özel kurumların daha gelişim odaklı bir ortam sunabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin gelişim süreçlerinde kişisel farkındalık ve içsel motivasyonun belirleyici olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda katılımcıların hem proaktivite hem de bireysel gelişim inisiyatifi düzeylerinin orta seviyede olduğu gözlenmiştir. Ayrıca katılımcıların proaktivite düzeyleri ile bireysel gelişim inisiyatif düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, proaktivitenin bireysel gelişim inisiyatifinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, sınıf öğretmenlerinin proaktivite düzeyleri ile ilişkili olarak kişisel gelişimleri için etkin ve istendik bir katılım gösterme çabasında olmaları beklenilebilir. Birey olarak arzulanan ve hedeflenen değişim yönündeki gelişmeler ise sınıf öğretmenlerinin 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. Böylece araştırma sonuçları, bireysel gelişim inisiyatifi ile proaktivite arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum türü değişkenleri açısından genel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Ancak özel kurumlarda görev yapan öğretmenlerin bireysel gelişim inisiyatiflerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Bu araştırma kapsamında uygulamaya ve araştırmaya dönük bazı öneriler geliştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, sınıf öğretmenlerinin proaktivite düzeylerinin en düşük düzeyde olduğu düşünüldüğünde, sınıf öğretmenlerinin yetersiz olmalarını hissettiren sebeplerin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi önerilebilir. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki öğretmenlerden toplanacak veriler ile de tekrarlanabileceği gibi, özel okullardaki görev yapan öğretmenleri üzerinde uygulanarak karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Proaktivite 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 proaktivite 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 ilişkisi incelenebilir.

Sonuç olarak öğretmen gelişim programlarında bireysel farkındalık ve proaktif tutumlara yönelik içeriklerin artırılması, kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin gelişim fırsatlarının desteklenmesi, öğretmenlerin bireysel hedeflerini geliştirmelerine olanak tanıyan rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılması, farklı şehir ve örneklem gruplarıyla benzer araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, A., & Anlı, İ. (2011). Bireysel Gelişim İnisiyatifi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 20–32.
- Akın, A., & Arıcı, N. (2015). Proaktivite Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 45–59.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bong, M. (1995). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 30(3), 117–133. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3003_4
- Bulut, C., Fiş, A., Aktan, C. C., & Yılmaz, H. (2008). Girişimcilik ve Kamu Yönetimi: Proaktif Kamu Yöneticiliği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15–29.
- Geise, R. (2008). Positive Psychology and Personal Growth: A Developmental Model. *Journal of Humanistic Psychology*, 48(1), 50–68.
- Kim, P. S. (2010). Proactive Government: Concepts and Cases. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(1), 25–38.
- Lee, C. (2003). Self-efficacy and behavior as predictors of exercise behavior. *Psychological Reports*, 93(2), 1059–1062.
- Malik, M. A., Yasin, G., & Shahzadi, S. (2013). Personal growth initiative and academic achievement: Mediating role of academic self-efficacy. *International Journal of Learning and Development*, 3(2), 89–97.
- Martin, R. A. (2009). The role of humor in the process of personal growth and change. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 473–482). Oxford University Press.
- Mathews, G. (2005). The role of personality in emotion regulation. In A. T. Beck & D. Clark (Eds.), *Emotion and motivation* (pp. 221–240). Taylor & Francis.
- Öztürk, M. (2012). *Kamu Örgütlerinde Girişimcilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robitschek, C. (1998). Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183–198.
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the Personal Growth Initiative Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 31(4), 197–210.
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127–141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale–II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274–287.
- Soons, I., Brouwers, A., & Tomic, W. (2010). An experimental study of the effects of personal growth initiative training on academic self-efficacy and academic procrastination. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(6), 801–810.
- Wang, L., & Tien, H. L. S. (2011). The effects of personal growth initiative on work–life enrichment and job satisfaction. *Journal of Career Development*, 38(3), 245–259.