

Yenilenen Öz-Liderlik Ölçeği'ni Üniversite Öğrencileri Örnekleminde Türkçeye Uyarlama Çalışması

Mustafa FİDAN

(Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi,
gfidanmustafa@gmail.com)

Özet

Bu çalışma, öz-liderlik ölçeğini (Houghton ve Neck, 2002) üniversite öğrencileri bağlamında Türkçeye uyarlama amaçlıdır. Çalışmada sadece ölçek uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik işlemi yapılmıştır. İşlem aşamasında 258 üniversite öğrencisi ile çalışılmıştır. Öğrencilerden elde edilen veriler doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, üç faktörlü modelde iyi düzeyde bir uyum iyiliği görülmüştür. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ise ölçeğin her alt boyut için yüksek düzeyde güvenilir olduğu yönündedir. Çalışma sonucunda, Yenilenmiş Öz-liderlik Ölçeğinin (YÖLÖ) üniversite öğrencilerinin öz-liderlik davranışlarını belirlemede kullanılmak için geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olduğu saptanmıştır. YÖLÖ'nün, öz-liderlik yazınına ölçme ve değerlendirme alanında yeni bir perspektif getireceği düşünülmektedir.

Anahtar sözcükler: *Öz-liderlik, üniversite, geçerlik, güvenilirlik*

Turkish Version Of Revised Self-Leadership Questionnaire On Sample Of University Students

Abstract

The purpose of the present study is to test the reliability and validity of the revised self-leadership questionnaire RSLQ, which was originally revised by Houghton and Neck (2002). Sample of the study consisted of 258 university student who studying in education faculty. The data were collected through the RSLQ and to confirm the factor structure of the RSLQ, the data were analyzed with confirmatory factor analyses (CFA). Also the validity of the scales was calculated with Cronbach's Alpha internal consistency coefficient. As a result of research RSLQ' structure which was formed by original questionnaire, is confirmed by CFA, composed of three dimensions. All the Cronbach's Alpha values of the three dimensions of RSLQ were found to be high. Finally, it is concluded that 35 items RSLQ with three dimensions is reliable and valid instrument for the possible further studies in Turkish universities.

Key words: *Self-leadership, university, reliability, validity*

Problem Durumu

Üniversiteler “diploma veren yükseköğretim kurumları” olarak önemli bir ayrıcalığa sahiplerdir. Ancak bu ayrıcalığın her zaman devam edeceği garanti değildir. Yeni nesil öğrenciler

bağlamında düşünülduğünde, üniversitelerin yeni yeterlik gelişim yerleri olarak kendilerini güncellemeleri gerekmektedir (Ehlers ve Schneckenberg, 2010,6). Burada yükseköğretim kurumu isminde belirtildiği gibi yüksek hedefleri olan, bizim deneyimlerimize meydan okurcasına inovasyon merkezli yeni bir üniversite kastedilmektedir (Duderstadt, 2000, 291). Ters durumda, bugünkü anlamıyla hizmet sunmaya devam eden üniversitelerin gelecekte birer kalıntı olmaları kaçınılmazdır (Drucker, 1997). Dolayısıyla yarının üniversitesi bugünkünden farklı gereksinimlere göre tasarlanmak zorundadır (Erçetin, 2001;Ananiadou ve Claro, 2009). Yirmi birinci yüzyıl henüz ilk çeyreğinde bu gereksinimlerin boyutlarının neler olabileceğinin örnekleriyle doludur. Bu bağlamda yirmi birinci yüzyıl becerilerinden bahsedilmektedir. Kay ve Greenhill (2010), yeni nesil öğrencilerinin yirmi birinci yüzyıl becerileriyle donanmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu beceriler incelendiğinde liderlik ve öz-yönetim başlıklarının da önemli bir konu olarak ele alındığı görülmektedir (P21Skills, 2016).

Ana akım liderlik kuramları liderlik kavramıyla çoğunlukla bir insanın başka bir inana bir şey yapmasını kastederler. Bu etkilemedir ve lider, bir başkasını etkileyebilme kapasitesi olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, liderlik kuramlarının kahramansı, karizmatik ve olağanüstü özelliklerde lider aradığı dönemlerde kalmıştır (Manz ve Sims, 1991). Büyük adam yaklaşımının en temel yanlışlarından biri olan, liderliği liderler üzerinden tanımlama çabası şimdilerde geçerli değildir (Carlyle, 1840; Burns, 1978, 1). Liderlik yazınına analiz eden bilim insanları bir gerçeğe vurgu yapmaktadırlar. Bu, liderliğin sadece örgütsel düzeyinin değil grupsal ve bireysel düzeyinin de olduğu gerçeğidir (Dionne vd., 2014). Buna ek olarak bireysel düzeyi bu sınıflamanın en önemli bileşeni olarak görenler de vardır (Lussier ve Achua, 2010, 15) . Dolayısıyla bireysel, grupsal ve örgütsel olmak üzere üç düzeyde sınıflandırılan liderlik kuramlarının bireysel bağlamı giderek önem kazanmıştır.

Bireysel düzeyde liderlik, lider ve takipçilerinin bireysel ilişkisi üzerinde durmaktadır. (Lussier ve Achua, 2010). Yukl (2010,33) tarafından yapılan incelemede ise bireysel düzey iki alt başlıkta ifade edilmektedir. Liderin kendi iç süreçleri ile diğer kişilerle olan ilişkileri kişi içi (intra-individual) ve ikili (dyadic) olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Buradaki kişi içi düzeyi açıklarken bir takım sorulara yer verilmiştir. Bu sorular incelendiğinde bu düzeyin tanımı ve kapsamı daha net kavranabilecektir:

- Liderlerin sahip olduğu özellikler ve değerler, liderlik davranışlarını nasıl etkiler?
- Liderlik becerileri, liderlik davranışlarıyla ne şekilde ilişkilidir?
- Liderler nasıl karar verir?
- Liderler zamanını nasıl planlar?
- Liderler, rol beklentileri ya da baskılarından nasıl etkilenirler?
- Liderler, dönütlere nasıl karşılık verir ve deneyimlerin den nasıl faydalanırlar?
- Liderler öz-yönetim yöntemlerini nasıl kullanırlar?
- Liderler, kendini geliştirme yöntemlerini nasıl kullanır?

Bu maddelerle ifade edilen kişi içi liderlik, öz-liderlik kavramı ile açıklanmaktadır. Öz-liderlik, bireyin kendi kendini etkileme süreci olarak tanımlanabilir (Manz ve Sims, 1980; Manz, 1986; Manz ve Sims, 1991; Neck, Nouri ve Godwin, 2003). Öz-liderlik kavramı, öz-denetim, öz-yönetim, öz-düzenleme ve öz-motivasyon tekniklerini kapsayan temel olarak bireye özgü bir kavramdır (Williams, 1997). Öz-liderlik, takipçiler bağlamında kendi davranışının sorumluluğunu almayı hedeflediğinden, liderin işini kolaylaştıracaktır. Lider bağlamında ise kendi davranışlarını kontrol edebilen bir liderin, takipçilerinin davranışlarını daha etkili yönetebileceği söylenebilir (Manz ve Sims, 1980). Dolayısıyla bir bütün olarak bireylerin öz-liderlik özellikleri geliştikçe, örgütlerin etkililiğine katkı sağlayacağı (Markham ve Markham, 1995) düşüncesiyle öz-liderlik kavramı ilgi odağı olmuştur.

Öz-liderliğin hacimli yazını, uluslararası bilim insanlarının yoğun ilgisini kanıtlamaktadır. Birçok akademik kitap (Manz, 1983; Manz, 1990; Manz, 1992; Manz ve Neck, 2004; Manz ve Sims, 1989; Manz ve Sims, 1994; Neck ve Manz, 2007) ve makale (Manz ve Sims, 1986; Manz ve Sims, 1991; Neck ve Manz, 1992; Markham ve Markham, 1995; Neck ve Houghton, 2006), öz-liderlik konusunu işlemektedir. Bunun yanında uygulama merkezli birçok çalışmada öz-liderlik konusu diğer konularla ilişki olarak çalışılmıştır (VanSandt ve Neck, 2003; Bligh vd., 2006; D'Intino vd., 2007; Curral ve Marques-Quinteiro, 2009; Chung vd., 2011). Bu çalışmalar genel olarak incelendiğinde, 1980'li yıllarda başlayan kavramsal gelişimin 2000'lerde çok boyutlu olarak geliştiği ve son yıllarda uygulamalı çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle Houghton ve Neck'in (2002) ölçeği birçok dilde uyarlanarak öz-liderlik yazınına yeni bir perspektif getirmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında, öz-liderliğin sağlam

temellere oturduğu gözlenmektedir (Ross, 2014; Steinbauer vd., 2014; Manz, 2015; Konan ve Atik, 2015; Şahin, 2015; Godwin, Neck ve D’Intino, 2016; Kim ve Park, 2016).

Öz-liderlik yazınının gelişmesi ve sağlam temellere oturması kolay bir süreç değildir. Bu süreçte kilometre taşı çalışmalar vardır. Manz (1983, 1986), Manz-Neck (1999, 2004) ve Manz-Sims (1980, 1986, 1991) öz-liderliğin kavramsal gelişiminde önemli katkıları olmuştur. Bu kaynaklarda liderlik için öz-liderliğin gerekliliği vurgulanmaktadır. Manz ve Sims (1991) liderlik gelişimi olarak tasarladıkları yedi basamağın birinci basamağını öz-liderliğe ayırmışlardır. Burada, başkalarını yönetmek için önce kendini yönetmelisin vurgusu önemlidir. Reichard ve Johnson (2011) örgütsel strateji olarak öğrenen örgüt ve insan kaynağı gelişimi bağlamında lider gelişiminin önemine dikkat çekmişlerdir. Liderlik gelişiminin önemi ve nasılı üzerine yapılan çalışmalarda da (Pearce, 2007; Day, 2001; Ross, 2014) liderin bireysel gelişimine önem verilmektedir. Öz-liderlik ile dönüşümcü ve işlemsel liderlik arasında ilişkiye yönelik yapılan bir çalışmada (Furtner, Baldegger ve Rauthmann, 2013) pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Bir başka deyişle liderin öz-liderliği diğer liderlik davranışlarını pozitif olarak etkilemektedir.

Liderlik için öz-liderlik gerekliliği, liderlik yazını için önemli bir veri olarak düşünülebilir. Dönüşümcü ve işlemsel liderlik puanları ile öz-liderlik puanları arasında ilişki, Bligh vd. (2006) paylaşımcı liderlik, Chungvd. (2011) karizmatik liderlik ve Steinbauer vd. (2014) etik liderlik ilişkileri ile desteklenmektedir. DiLiello ve Houghton (2006), gelecek için örgütsel liderlik kapasitesini en üst düzeye taşıma bağlamında öz-liderliği ele alırken; Manz ve Sims (1991) ise öz-liderliği temel alan süper liderlik kavramını ortaya atmışlardır. Süper liderlik, kendi kendilerine liderlik etmeleri amacıyla bireylere liderlik etme olarak tanımlanmaktadır. Her bireyin kendi öz-liderliğini geliştirmesi hedefli bu kavram, liderliğin yirmi birinci yüzyıl becerileri içine alınması (P21Skills, 2016) ile tutarlıdır. Bu tutarlılık, liderliğin öğrenilebileceğine ilişkin kabulün ağırlık kazandığı hatta liderlik eğitimi dergisinin basılmakta olduğu (<http://www.journalofleadershiped.org/>) gerçeği bağlamında düşünüldüğünde umut vericidir. Üniversiteler yirmi birinci yüzyıl öğrencilerine yirmi birinci yüzyıl becerileriyle donanmaları (Kay ve Greenhill, 2010) bağlamında liderlik konusunu gündeme almalıdırlar.

Yeni nesil üniversitelerde değişimin dinamikleri, öğrenci, öğretmen ve öğrenme süreci demeden bütün bileşenleri yeniden tanımlamaktadır (Ehlers ve Schneckenberg, 2010,2). Bu yeni

üniversite tasarımı esneklik, özgürlük, bireysellik özellikleriyle öne çıkmaktadır (Ernst&Young, 2012,6). Yeni nesil öğrenciler istedikleri bilgiyi zaman ve mekankısıtıolmaksızın elde edebilmektedir. Dolayısıyla eğitim, her yaştan, her işten, her toplumdan bireylerin kişiselleştirilmiş bilişimsel güçlerini kendileri ve insanlığın geleceği için geliştirdikleri ve bütünleştirdikleri zaman, mekan vb. sınırları, duvarları olmayan bir etkinlik olarak tanımlanmaktadır (Erçetin, 2001). Esneklik, özgürlük ve bireyselliğin temel bileşen olduğu yeni nesil üniversitede öz-liderliğin önemli bir gereklilik olacağı düşünülmektedir.

Yenilenmiş Öz-liderlik Ölçeği

Öz-liderlik konusunda bir ölçek geliştirme çalışmaları ilk olarak 1980’li yıllarda başlasa da, ancak 1997 yılında elli maddelik bir ölçek (Anderson ve Prussia, 1997) oluşturulmuştur. Bu ölçek daha sonra Houghton ve Neck (2002) tarafından doğrulayıcı çalışmaları yapılarak yenilenmiştir. Yenilenen ölçekte otuz üç maddeAnderson ve Prussia’dan (1997), iki madde Cox’dan (1993) olmak üzere toplam otuz beş madde yer almaktadır. Ölçekte öz-liderlik, davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünme stratejileri olmak üzere üç alt başlıkta açıklanmaktadır (Houghton ve Neck, 2002).

Davranış odaklı stratejiler: Bireyin davranışlarına ilişkin öz-bilinç geliştirme stratejileridir. Hoş olmayan yönleri de olsa, yapılması gerekli görevlerin yapılmasını yönlendirmede artan bir öz-farkındalığa yöneliktir (Houghton veNeck, 2002). Bu stratejiler öz-gözlem, öz-hedef belirleme, öz-ödül, öz-ceza, öz-düzenleyici geribildirim ve uygulamayı içermektedir. Öz-gözlem, bir kişinin kendi davranışını gözlemlemesini, ne zaman ve niçin davranışta bulunacağına ilişkin bilinç geliştirmesini sağlamaya yöneliktir. Bu şekilde birey kendi davranışlarını disipline edebilmektedir (Manz ve Sims, 1980). Davranış ve düşüncelerini disipline eden birey, öz-hedeflerini de belirleyebilir (Manz, 1986). Hedef belirleme ve öz-gözlem ile elde edilen başarımların pekiştirilmesi ve sürdürülmesi bağlamında öz-ödül ve öz-ceza stratejisi kullanılmaktadır (Houghton ve Neck, 2002). Son olarak da öz-düzenleyici geribildirim başlığı ile davranış odaklı stratejiler tamamlanmaktadır. Pahalı hataları önceden görüp düzeltmek ve istendik davranışları artırmak için sık prova ve uygulama yapılması bu stratejilerin özüdür (Manz ve Sims, 1980).

Doğal ödül stratejileri: İş veya görevlerin iyi-güzel yönlerine odaklanarak performans artışı hedeflemektedir. Burada bireysel öz-kontrol söz konusudur ve amaçlı bir davranış yer almaktadır (Houghton ve Neck, 2002). Ders çalışırken müzik dinleyen öğrenciler bu bağlama örnek olarak verilebilir. Aslında dünya klasiklerinden olan Pollyanna hikâyesindeki “mutluluk oyunu” doğal ödül stratejilerini açıklamaktadır. Birey olay ve görevlerin hoş taraflarını bulup çıkararak çalışma ve hayat performansını artırabilir.

Yapıcı düşünme stratejileri: Bir iş zihinsel olarak fizikselden daha iyi yapılandırılır ön kabulü ile hareket eder. Bir iş yapılırken zihinsel enerjimizi işin hoş taraflarına yoğunlaştırmayı ve bu perspektiften ele almayı sağlar. Burada pozitif düşünce üzerinde durularak bireyin kendi zihinsel süreçlerini kontrol edebilmesi konu edilmektedir (Manz, 1986). Alışılmış düşüncelere karşı düşünsel bağlamda işlevsel yeniden tasarımlar yaratma bu stratejilerin içerisindedir (Houghton ve Neck, 2002). Bu stratejiyle daha olumlu ve iyimser düşünceyi kolaylaştırmak için belirli anahtar zihinsel süreçlerin yeniden şekillendirilmesi hedeflenmektedir (Neck ve Houghton, 2006). Başarılı performans hayali, öz-konuşma ve düşüncelerini değerlendirme yapıcı düşünme boyutunun alt stratejileridir. Başarılı performans hayal etme stratejisi, bireyin hayali olarak geleceğe ilişkin yaşantılar deneyimlemesidir. Bir başka deyişle, bir göreve başlamadan önce hayali olarak prova yapmasıdır. Öz-konuşma stratejisi, bireyin kendisiyle konuşması, iç sesine kulak vermesi olarak ifade edilebilir. Neck ve Manz (1992) öz-konuşmanın bireysel öz-etkileme sürecinde kullanışlı bir strateji olduğunu ifade etmektedirler. Düşüncelerini değerlendirme ise, bireyin düşüncelerinde daha yapıcılarını seçebilmesine yönelik bir stratejidir (Manz ve Sims, 1991; Neck ve Houghton, 2006; Neck ve Manz, 1992).

YÖLÖ daha önce de çeşitli örneklerde Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmalarda Doğan ve Şahin (2008) işletme, Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) de savunma sanayi örnekleme kullanmıştır. Konan ve Atik (2015) ise ölçeği eğitim örgütleri için uyarlamıştır. Doğan ve Şahin (2008) çalışmalarında DFA sonuçlarının kabul edilebilir çıkmadığını rapor etmişlerdir. Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) ise farklı bir örnekleme uyarlama çalışmasını yürütmüştür. Konan ve Atik (2015) tarafından yapılan son uyarlamada ise her ne kadar benzer sonuçlar elde edilse de maddeler açısından özgün ölçekle örtüşme sağlanamamıştır. Ayrıca bu uyarlamada kelime ve anlam farklılıkları yer almaktadır. Şahin (2015) ise öz-liderlik ölçeğinin kısaltılmış formunu Türkçeye uyarlamıştır.

Öte yandan son yıllarda öz-liderlik konusuna Türkiye’de artan bir ilgi görülmektedir. Bu çalışmalarda Garipağaoğlu ve Güloğlu (2015), öğretmen adayları örnekleminde öz-liderlik konusunu ele almışlardır. Fakat bu çalışmada savunma sanayii örnekleminde, orijinal ölçekteki yapıyı tam olarak doğrulamayan bir uyarlama ölçek kullanılmıştır. Benzer şekilde aynı uyarlamayı kullanan Ay, Karakaya ve Yılmaz (2015), üniversite öğrencilerinin öz-liderliğini incelemiştir. Göksoy, Emen ve Yenipınar da (2014) yine savunma sanayii örnekleminde uyarlanan ölçeği (Tabak, Sığı ve Türköz, 2013) kullanarak araştırma yürütmüşlerdir. Bu çalışmaların varlığı, üniversite öğrencileri için öz-liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amacını desteklemektedir.

Bu çalışmanın amacı, Houghton ve Neck (2002) tarafından farklı bir eğitim ve kültür bağlamında geliştirilen YÖLÖ’nün Türkiye üniversiteleri örnekleminde geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmektir. Ayrıca özgün ölçekte iddia edildiği gibi, ölçeğin üç boyutlu olup olmadığını belirlemek ve Türkçe uyarlamasının üniversite öğrencileri bağlamında kullanılabilirliğini ortaya koymaktır. Bu genel amaca yönelik olarak araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. YÖLÖ, üniversite öğrencilerinin öz-liderlik davranışlarını belirlemeye uygun ve geçerli bir ölçek midir?

2. YÖLÖ, güvenilir bir ölçek midir?

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini, 2014-2015 eğitim öğretim yılı Bahar döneminde Erzincan üniversitesi eğitim fakültesinde öğrenim gören toplam 258 öğrenciden oluşmaktadır. Örnekleminde yer alan öğrencilerin 163’ü kadın (%63.2), 95’i erkektir (%36.8). Katılımcıların 125’i Sınıf Öğretmenliği Eğitimi (%48.4), 38’i Psikolojik Danışma ve Rehberlik (%14.7), 43’ü Fen Bilgisi Öğretmenliği (%16.7), 22’si Türkçe Öğretmenliği bilim dallarında öğrenim görürken, geri kalan 30 kişi de diğer alanlardandır (13 kişi Okul Öncesi, 9 kişi İlköğretim Matematik ve 8 kişi de Sosyal Bilgiler Öğretmenliği). Katılımcıların 134’ü dördüncü sınıf (%51.9), 87’si üçüncü sınıf (%33.7), 22’si ikinci sınıf (%8.5) ve kalan 15’i de birinci sınıfta (%5.8) öğrenim görmektedir. Katılımcıların ağırlıklı not ortalamaları ise dörtlük sisteme göre, 2.13 ile 3.86 arasında değişmektedir. Buna

göre 3'ün altında ortalamaya sahip olanların frekansı 148 (%57.4), 3 ve üzeri ortalamaya sahip olanların frekansı ise 110'dur (%42.6).

Örneklem sayısı alınırken her madde için cevaplayıcı sayısına ilişkin yazın dikkate alınmıştır. Buna göre her madde için çoğunlukla 3 ila 6 kişiye ulaşılması önerilmektedir. Çeşitli diğer kaynaklarda her madde için en az 5 veya en az 10 kişiye ulaşılması gerekliliği benimsenmiştir. Başka bir kaynakta ise özellikle doğrulayıcı faktör analizi için en az 250 ve üzeri bir katılımcıya ulaşılmış olması önerilmektedir (İşerive Ünal, 2010). Bu çalışmada her madde için ortalama 8 kişi düşmektedir. Ve toplamda net 258 (brüt:300) katılımcıya ulaşıldığı için alt limit olarak görülen 250 katılımcı sınırının geçildiği görülmüştür.

Veri Toplama Aracı

Yenilenmiş öz-liderlik ölçeği (YÖLÖ) Houghton ve Neck (2002) tarafından oluşturulan 35 madde ve 3 boyuttan oluşan bir ölçektir (RSLQ). Ölçeğin kullanımı ve uyarlanmasına ilişkin izin alınmıştır. Ölçek hakkında ayrıntılı bilgi tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. *Yenilenmiş öz-liderlik ölçeğinin boyutları ve alt boyutları*

Boyutlar	Alt boyutlar	Maddeler
Davranış odaklı stratejiler	Öz-hedef belirleme	2, 11, 20, 28, 34
	Öz-ödül	4, 13, 22
	Öz-ceza	6, 15, 24, 30
	Öz-gözlem	7, 16, 25, 31
	Öz-hatırlatıcılar	9, 18
Doğal ödül stratejileri	Doğal ödüllere düşüncüyü odaklama	8, 17, 26, 32, 35
Yapıcı düşünce stratejileri	Başarılı performans hayali	1, 10, 19, 27, 33
	Öz-konuşma	3, 12, 21
	Düşüncelerini değerlendirme	5, 14, 23, 29

YÖLÖ, beş dereceli Likert formatında hazırlanmıştır. Dereceleme “1-Kesinlikle Katılmıyorum”, “2-Az Katılıyorum”, “3-Orta Derecede Katılıyorum”, “4-Çok Katılıyorum”, “5-Kesinlikle Katılıyorum” biçiminde yapılmakta ve puanlanmaktadır.

İşlemler ve Veri Analizi

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması aşamasında kültürler arası ölçek uyarlamada üç aşamalı bir yol haritası öneren Hambleton ve Patsula (1999) referans alınmıştır (Gülbahar ve Büyüköztürk, 2008). RSLQ, Türkçe ve İngilizce dillerine ve aynı zamanda konuya hakim olan iki uzman tarafından çevrilmiştir. Uzman çevirileri arasında önemli farklılıklar için tekrar görüş alınmış ve çeviri işlemi tamamlanmıştır. Çeviri işlemi tamamlanan YÖLÖ bu kez de iki dil uzmanı tarafından İngilizce olan özgün diline ters çeviri yapılmıştır. Bu çeviri sonrasında, özgün maddeler ile ters çeviri ile elde edilen maddelerin dil denkliğinin sağlandığı gözlenmiştir. Ayrıca ölçekte yer alan maddelerin anlamsal (kelimelerin anlamları), deyimisel (yaşamda kullanılan deyimlerin anlamı), deneyimsel (deneyimlerin varlığı ve anlamları) ve kavramsal (kavramların aynı bağlamda kullanılması) yönlerden denkliği gözetilmiştir.

Elde edilen ölçek (YÖLÖ), yapı geçerliği ile ölçek puanlarının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Erzincan üniversitesi eğitim fakültesi öğrencilerine uygulanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan 300 öğrenci bu uygulamanın katılımcılarını oluşturmuştur. Ölçeklerin doldurulması süresi ortalama 10 dakika sürmüştür. Geri dönen ölçeklerin incelenmesi sonucunda 42'sinin analize uygun olmadığı görülmüş ve bu ölçekler analize dahil edilmemiştir.

Eğitim fakültesi öğrencilerinden veri işlemeye uygun halde geri dönen toplam 258 ölçek üzerinde betimleyici istatistiklerin yanı sıra Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplamaları yapılmıştır. Veri analizleri .05 anlamlılık düzeyinde SPSS 20.0 ile LISREL 8.7 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Güvenirlğe İlişkin Bulgular

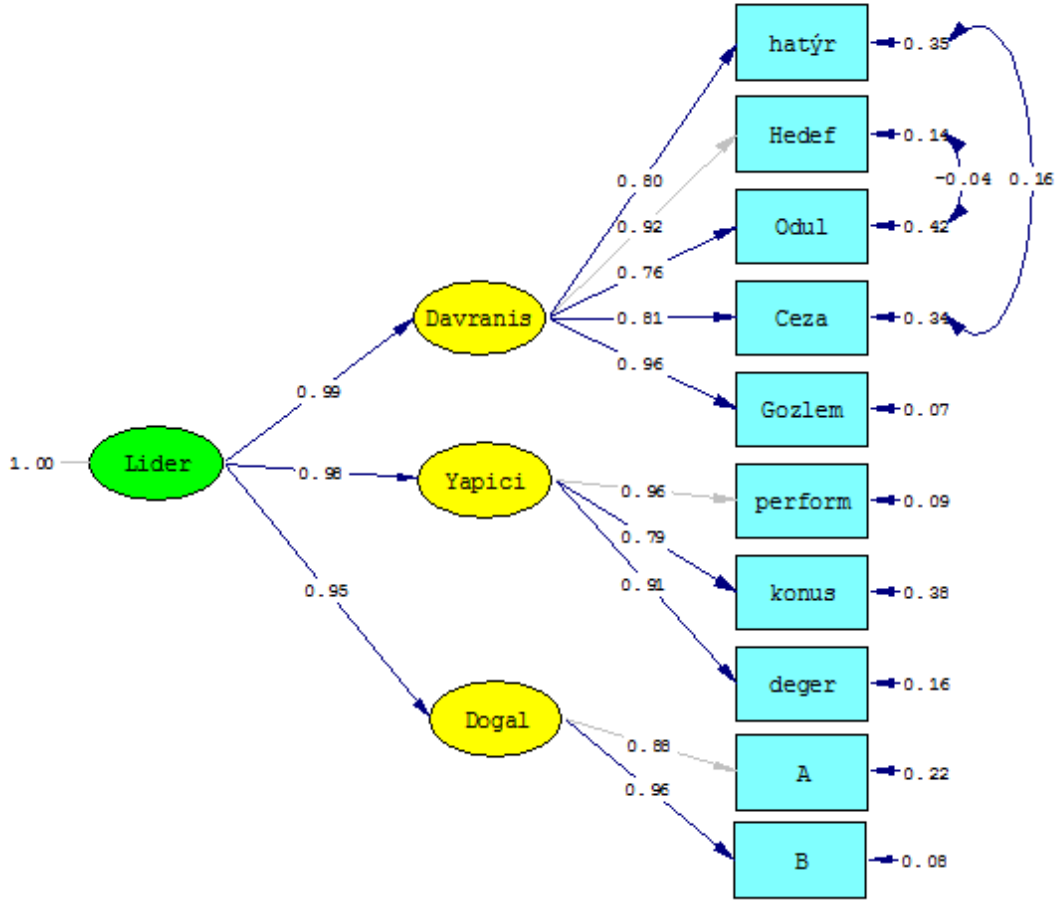
YÖLÖ'nün güvenilirliğine ilişkin bulgular için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamında .96, davranış odaklı stratejiler alt boyutunda .97, doğal ödül stratejileri alt boyutunda .89 ve yapıcı düşünme stratejileri alt boyutunda .95 Alfa katsayıları tespit edilmiştir. Bilindiği gibi beşli likert olarak tasarlanan ölçeğin yeterli sayılabilecek bir güvenilirlik katsayısının bire yakın olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilirliğinin tüm alt boyutlarında ve toplamda yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Anderson ve Prussia (1997) 50 maddelik olarak geliştirdikleri SLQ'in 194 katılımcı üzerinde

faktör yapısını incelemişler ve 6 faktörlü bir yapı kurmuşlardır. Bu faktörlerin her biri için Alfa katsayıları .69 ile .91 arasında değişmektedir. Houghton ve Neck (2002) ise 35 madde ve üç faktörle açıkladıkları RSLQ'nin Alfa katsayılarının SLQ'a göre oldukça yükselmiş olduğunu belirtmektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Özgün ölçekte (RSLQ) yer alan 35 madde ve 3 faktörlü yapı DFA ile sınanmıştır. Bu sınamayı test etmek için LISREL 8.7 programı kullanılmıştır. DFA'da sınanan modelin yeterliliğini ortaya koymak amacıyla birçok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada, Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness, χ^2), iyilik uyum indeksi (Goodness of Fit Index, GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (Adjustment Goodness of Fit Index, AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index, CFI), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) ve normleştirilmiş uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular şu şekildedir: $\chi^2/df= 2,77$ ($\chi^2=30.03$, $df=30$), GFI=.94, AGFI=.89, CFI=.99, RMSEA=.08

Bu sonuçlara göre üç faktörlü modelin χ^2/sd oranının beşin altında bir değerde (2.77) olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değer, üç faktörlü modelin kabul edilebilir bir model olduğuna yorulabilir. Çünkü bu oranın iki veya altında bir değerde olması, modelin çok iyi bir model, beş veya daha altında bir değerde olması ise iyi bir model olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007). Ayrıca GFI, AGFI ve CFI'nin .90 ve üzeri olması, RMSEA'nın .08'in altında olması iyi düzeyde bir uyum iyiliğini ifade etmektedir (Şimşek, 2007). Buna göre bu çalışma bulguları incelendiğinde iyi düzeyde bir uyum iyiliğinden bahsedilebilir. Bu sonuçlara göre ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığı söylenebilir. Houghton ve Neck (2002) tarafından oluşturulan ve bu çalışmayla test edilerek doğrulanan model Şekil 1'de verilmiştir.



Chi-Square=83.03, df=30, P-value=0.00000, RMSEA=0.083

Şekil 1. Yenilenmiş Öz-liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Şekil 1’de görülebileceği gibi, yenilenmiş öz-liderlik ölçeğinin üç boyutu vardır. Houghton ve Neck (2002) tarafından yapılan faktör analizi ile örtüşür şekilde olan bu boyutlar aynı özgün makalede olduğu gibi alt boyutlara ayrılmaktadır. Bu boyutlardan ilki olarak davranış odaklı stratejiler beş alt boyuta ayrılmaktadır.

- a) Öz-hedef belirleme (5 madde)
- b) Öz-ödül (3 madde)

- c) Öz-ceza (4 madde)
- d) Öz-gözlem (4 madde)
- e) Öz-hatırlatıcılar (2 madde)

İkinci alt boyut olan doğal ödül stratejileri ise tek alt boyutta açıklanmaktadır.

- a) Düşünceyi doğal ödüle odaklama (5 madde)

Üçüncü boyutu ifade eden yapıcı düşünme stratejileri geliştirmede ise üç tane alt boyut belirlenmiştir.

- a) Başarılı performans hayali (5 madde)
- b) Öz-konuşma (3 madde)
- c) Düşüncelerini değerlendirme (4 madde)

Bu şekilde doğrulanmış ölçeğin yapısı özgün ölçekle özdeş özellikte olup 35 madde ile ölçeği Türkçeye uygun olduğu belirlenmiştir. Şekil 1’de görüleceği gibi modifikasyon önerileri uyarınca uyum iyiliği değerlerinde iyileştirmeler yapabilmek amacıyla aynı boyutlar bağlamında modifikasyon yapılmıştır. Ayrıca bu modifikasyonlar yapılırken maddelerin benzer olanlar tercih edilmiştir. Modifikasyona tabi tutulan maddeler aynı boyut altında ve benzerdir.

Sonuç ve Tartışma

Öz-liderlik kavramı 1980’lerden itibaren sağlam adımlarla gelişen bir birikime sahiptir. Bu birikim Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen RSLQ ile birlikte uygulamalı çalışmalarda kendine yeni bir alan bulmuştur. Son yıllarda öz-liderlik konusuna Türkiye’de artan bir ilgi görülmektedir (Doğan ve Şahin, 2008; Tabak, Sığı ve Türköz, 2013; Konan ve Atik, 2015; Şahin, 2015; Ay, Karakaya ve Yılmaz, 2015; Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015). Bu çalışmaların üç tanesi ölçek uyarlama amaçlıdır. Doğan ve Şahin (2008) ve Tabak, Sığı ve Türköz (2013) örneklem, Konan ve Atik (2015) ise sonuçlar bağlamında bu çalışmadan farklılık göstermektedirler. Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde, üniversite öğrencileri için öz-liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması gerekliliği bir kez daha görülmüştür.

Bu çalışmayla, öz-liderlik yazını için ölçme ve değerlendirme alanında bir ölçek uyarlaması yapılmıştır. Houghton ve Neck (2002) tarafından revize edilen YÖLÖ'nün Türkiye üniversite öğrencileri örnekleminde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarında YÖLÖ'nün güvenilirlik ve geçerliğinin yüksek olması, bu ölçeğin Türkiye'de öz-liderlik çalışmalarında kullanılabileceğini göstermektedir. YÖLÖ'ye ilişkin bulgular hem madde sayısı bakımından hem de boyutlar bakımından özgün ölçek (RSLQ) ile tam uyuşma içerisindedir. Dolayısıyla, öz-liderlik yazınında ölçme ve değerlendirme alanında geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak YÖLÖ ileriki çalışmalar için önerilebilir.

Ayrıca çalışmada geçerlik güvenilirlik analizlerine ek olarak öz-liderlik yazınıyirmi birinci yüzyıl üniversite öğrencileri bağlamında tartışılmıştır. Kay ve Greenhill (2010), yeni nesil öğrencilerin yirmi birinci yüzyıl becerileriyle donanmaları gerektiğini belirtmektedir. Liderlik ve kendini yönetebilme de önemli bir yirmi birinci yüzyıl becerisidir (P21Skills, 2016). Geleceğin üniversiteleri için liderliğin de içinde olduğu yeni gereksinimlerden oluşan bir tasarım bir zorunluluk haline almıştır (Drucker, 1997; Erçetin, 2001). Yeni nesil üniversitelerde değişimin dinamikleri bütün bileşenleri yeniden tanımlarken, liderliğe de yer açmalıdır (Ehlers ve Schneckenberg, 2010,2). Esneklik, özgürlük ve bireyselliğin temel bileşen olduğu yeni nesil üniversitede(Ernst&Young, 2012,6) öz-liderliğin önemli bir gereklilik olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Ahonen, A. K. &Kinnunen, P. (2015) How do studentsvalue theimportance of twenty-firstcenturyskills?,*ScandinavianJournal of EducationalResearch*, 59(4), 395-412.
- Ananiadou, K. & M. Claro (2009). 21st centuryskillsandcompetencesfornewmillenniumlearners in OECD countries. *OECD EducationWorkingPapers*, No. 41, OECD Publishing.
- Anderson, J. S.,&Prussia, G. E. (1997). The self-leadershipquestionnaire: Preliminary assessment of constructvalidity. *TheJournal of LeadershipStudies*, 4, 119-143.
- Ay, F. A., Karakaya, A. & Yılmaz, K. (2015). Relationbetween self-leadershipandcriticalthinkingskill. *ProcediaSocialandBehaviorialScences*, 207, 21-49
- Bligh, M. C.,Pearce, C. L., &Kohles, J. C. (2006). Theimportance of self- andsharedleadership in teambasedknowledgework. *Journal of ManagerialPsychology*, 21, 296-318.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*, New York: Harper&RowPublishers.
- Carlyle, T. (1840). *On heroes, heroworshipandtheheroic in history*. London, ChapmanandHall

- Chung, A., Chen, I., Lee, A., Chen, H., & Lin, Y. (2011). Charismatic leadership and self-leadership: A relationship of substitution or supplementation in the contexts of internalization and identification? *Journal of Organizational Change Management*, 24, 299-313.
- Curral, L., & Marques-Quinteiro, P. (2009). Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation model with goal orientation and work motivation. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 165-176.
- D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2007). Self-Leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 105-120.
- Day, D. V. (2001). Leadership development: A review in context. *Leadership Quarterly*, 11(4), 581-613
- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 319-337.
- Dionne, S. D., Gupta, A., Sotak, K. L., Shirreffs, K. A., Serban, A., Hao, C., Kim, D. H. ve Yammarino, F. J. (2014). A 25-year perspective on levels of analysis in leadership research. *The Leadership Quarterly*, 25, 6-35.
- Doğan, S., & Şahin, F. (2008). A study of reliability, validity and adaptation of revised self-leadership questionnaire-RSLQ to Turkish context. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 26, 139-164.
- Drucker, P. (1997). *Seeing things as they really are*. Röportaj: Robert Lenzner and Stephen S. Johnson, Forbes. <http://www.forbes.com/forbes/1997/0310/5905122a.html>
- Duderstadt, J. J. (2000). *A university for the 21st century*, University of Michigan Press.
- Ehlers, U. D. ve Schneckenberg, D. (2010). *Changing cultures in higher education: Moving ahead to future learning*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg
- Erçetin, Ş. Ş. (2001). Biz akademisyenler geleceğin yükseköğretim kurumlarını yaratmaya hazır mıyız? *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25, 75-86.
- Ernst & Young, (2012). *University of the future A thousand year old industry on the cusp of profound change*, <http://www.ey.com/>

- Furtner, M. R., Baldegger, U., & Rauthmann, J. F. (2013). Leading yourself and leading others: Linking self-leadership to transformational, transactional, and laissez-faire leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 436-449.
- Garipağaoğlu, B. Ç. & Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz-liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162.
- Godwin, J. L., Neck, C. P. & D'Intino, R. S. (2016). Self-leadership, spirituality, and entrepreneur performance: a conceptual model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(1), 64-78.
- Göksoy, S., Emen, E. & Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlerin öz-liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 103-117.
- Gülbahar, Y. & Büyüköztürk, Ş. (2008). Adaptation of assessment preferences inventory to Turkish. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 35, 148-161.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672 – 691.
- İşeri, K., Ünal, K. (2010). Yazma eğilimi ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Eğitim ve Bilim*, 33(155), 104-117.
- Kay, K. & Greenhill, V. (2010). Twenty-first century students need 21st century skills. Bringing Schools into the 21st Century, Vol, 13 of the series Explorations of Educational Purpose, 41-65.
- Kim, K., Park, H. (2016). The moderating effect of empowerment in relationship between self-leadership and job satisfaction for nurses working in long-term care hospitals. *J Korean Gerontol Nurs*, 18(1), 32-40.
- Konan, N. & Atik, S. (2015). Kendi kendine (öz) liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *e-International Journal of Educational Research*, 6(3), 101-115.
- Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2010) *Leadership: theory, application ve skill development*, Mason: South-Western Cengage Learning

- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Manz, C. C. (1990). Beyond self-managing work teams: Toward self-leading teams in the workplace. içinde R. Woodman and W. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development* (273-299). Greenwich, CT: JAI Press.
- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C. (2015). Taking the self-leadership high road: Smooth surface or potholes ahead? *The Academy of Management Perspectives*, 29(1) 132–151.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. (1999). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (Second edition). NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C., & Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (Third edition). NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review*, 5, 361-367.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1986). Leading self-managed groups: A conceptual analysis of a paradox. *Economic and Industrial Democracy*, 7, 141-165.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19, 18-35.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1994). *Business without bosses: How self-managing work teams are building high performing companies*. New York: Wiley.
- Markham, S. E., & Markham, I. S. (1995). Self-management and self-leadership reexamined: A levels of analysis perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 343-359.
- Neck, C. P. & Manz, C. C. (2007). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (Fourth edition). NJ: Pearson Prentice Hall.

- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Twodecades of self-leadershiptheoryandresearch: Pastdevelopments, presenttrends, andfuturepossibilities. *Journal of ManagerialPsychology*, 21, 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: Theimpact of self-talk andmentalimagery on performance. *Journal of OrganizationalBehavior*, 12, 681-699.
- Neck, C. P., Nouri, H., Houghton, J. D. & Godwin, J. L. (2003). How self-leadershipaffectsthegoalsettingprocess, *Human Resource Management Review*, 13, 691-708.
- P21Skills (2016). *Framework For 21st Century Learning*. <http://www.p21.org/about-us/p21-framework>
- Pearce, C. L. (2007). Thefuture of leadershipdevelopment: Theimportance of identity, multi-levelapproaches, self-leadership, physicalfitness, sharedleadership, networking, creativity, emotions, spiritualityand on-boardingprocesses. *Human Resource Management Review*, 17, 355-359.
- Reichard, R. J. & Johnson, S. K.(2011). Leader self-development as organizationalstrategy. *TheLeadershipQuarterly* 22, 33–42.
- Ross, S. (2014). A conceptual model forunderstandingtheprocess of self-leadershipdevelopmentandaction-stepstopromotepersonalleadershipdevelopment. *Journal of Management Development*, 33(4), 299-323.
- Steinbauer, R., Renn, R. W., Taylor, R. R., & Njoroge, P. K. (2014). Ethicalleadershipandfollowers' moral judgment: The role of followers' perceivedaccountabilityand self-leadership. *Journal of Business Ethics*, 120(3), 381-392.
- Şahin, F. (2015). Kendi kendine liderlik ölçęği kısa formunun benzeşim, ayrışım ve yordayıcı geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 91-104.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabak, A., Sığrı, Ü. & Türköz, T. (2013). Öz-liderlik ölçęğinin Türkçeye uyarlanması çalışması. *Bilig*, 67, 213-246.
- VanSandt, C. V. & Neck, C. P. (2003). Bridgingethicsand self-leadership: Overcomingethicaldiscrepanciesbetweenemployeeandorganizationalstandards. *Journal of Business Ethics*, 43, 363-387.

Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resource Management Review*, 7, 139-155.

Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (Seventh Edition). New Jersey: Pearson Education

Ek: Yenilenmiş Öz-Liderlik Ölçeği

- 1.Önemli konular üzerinde çalışırken, yüksek başarı gösterebilmek için hayal gücümü kullanırım.
- 2.Kendi performansım için belirli hedefler koyarım.
- 3.Bazen karşılaştığım ciddi problemlerin üstesinden gelmeye çalışırken kendimi, (yüksek sesle veya içimden) kendimle konuşurken bulurum.
- 4.Bir işi gerçekten iyi yaptığımda, kendimi bir şeyle ya da sevdiğim bir etkinlikle ödüllendirmekten hoşlanırım.
- 5.Zor bir durumla karşılaştığımda, kendi inanç ve öngörülerimi dikkate alırım.
- 6.Düşük performans gösterdiğimde, genellikle zihinsel olarak şevkim kırılır.
- 7.İşimde (derslerimde) ne derece iyi olduğumu takip edeceğim bir yol oluştururum.
- 8.Düşüncelerimi, iş ya da fakülte faaliyetlerimin kötü yönleri yerine iyi yönlerine odaklarım.
- 9.Başarma ihtiyacı hissettiklerimi hatırlamak için yazılı notlar kullanırım.
- 10.Bir işe başlamadan önce zihnimde kendimi o işi başarılı bir şekilde yürütürken canlandırırım.
- 11.İşimde gösterdiğim çabalar, zihnimde bilinçli olarak oluşturduğum hedefler doğrultusundadır.
- 12.Zor şartlarda çalışırken, bazen kendi kendime (içten ya da yüksek sesle) konuşurum.
- 13.Bir şeyi iyi yaptığımda, kendimi iyi bir yemek, sinema, alışveriş, gezi gibi özel bir şeyle ödüllendiririm.
- 14.Sorun yaşadığım durumlarda, o durum hakkındaki düşüncelerimin doğruluğunu zihnimde değerlendirmeye çalışırım.

15. Bir işi başarıyla tamamlayamadığımda, kendime zihnimde acımasız olma eğilimindeyimdir.
16. Bir işi yaparken ne derece iyi performans sergilediğimin genellikle farkındayım.
17. Heyecanımı ve tutkumu diri tutan, bana pozitif enerji veren kişi ve nesnelerin çevremde olması için caba sarf ederim.
18. Başarmam gereken işlere odaklanmama yardımcı olacak somut (belirli) hatırlatıcılar (notlar ve listeler, vb.) kullanırım.
19. Bir işi yapmadan önce, bazen o işi başarıyla gerçekleştirdiğimi zihnimde canlandırırım.
20. Kendi koymuş olduğum belli hedeflere yönelik çalışırım.
21. Zor durumda kaldığımda, o durumun üstesinden gelebilmeme yardımcı olması açısından kendi kendime (sesli ya da zihinsel) konuşurum.
22. Bir işi başarıyla tamamladığımda, sık sık kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.
23. Biriyle anlaşmazlığa düştüğümde, kendi fikirlerimi açıkça ifade edebilir ve değerlendirebilirim.
24. Bir işte düşük performans sergilediğimde kendimi suçlu hissedirim.
25. İşimi ne derece iyi yaptığıma dikkat ederim.
26. Bir işi yalnızca yapıp bitirmek yerine mümkünse daha çok zevk alacağım biçimde yapabilmeyi tercih ederim.
27. Karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebildiğimi bilinçli bir şekilde gözümde canlandırırım.
28. Gelecekte başarmak istediğim hedefler üzerine düşünürüm.
29. Sahip olduğum inançları ve fikirleri düşünür ve üzerine değerlendirmeler yaparım.
30. Bir işte iyi performans sergilemediğimi düşündüğümde, bu memnuniyetsizliğimi kendi kendime bazen açıkça ifade ederim.
31. Üzerinde çalıştığım projelerle ilgili gidişatımı gözden geçiririm.
32. İşimde yapmaktan zevk duyduğum etkinlikleri araştırırım.

33.Gerçekte bir problemle karşılaşmadan önce o problemle nasıl baş edeceğime dair yapmış olduğum planı sıklıkla zihnimde tekrar ederim.

34.Kendi performansım için hedefler belirlerim.

35.İşlerin yürümesi için kendime has yöntemler (yollar) bulurum.