



YÖNETİCİLERDE BENLİK ALGILAMALARININ BELİRLENMESİ: SANAYİ ÖRGÜTLERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Zeki ÇAKMAK*
Hakan KARA**

ÖZET: Bu araştırmada yöneticilerin, kendi niteliklerini başkalarının nitelikleriyle kıyaslandığında kendilerini çeşitli boyutlarda nasıl gördüğüne ilişkin benlik algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 15 ilde faaliyet gösteren 198 sanayi örgütlerinde çalışan 232 yönetici üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Deneklerden veri elde etmek için Sosyal Karşılaştırma Ölçeği kullanılmıştır. Bunun yanı sıra araştırmada deneklerin bazı özelliklerini belirlemek için araştırmacılar tarafından hazırlanan bir bireysel bilgi formu da kullanılmıştır. Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'nden elde edilen verilere göre yöneticilerin, olumsuz ya da olumlu benlik algılamaları belirlenerek yöneticilerin olumsuz, kararsız ya da olumlu gruplardan birisine sınıflandırılmışlardır. Bu sınıflamanın ne derece doğru olduğu ve grupların ayrımında hangi değişkenlerin etkili olduğu aşamalı ve aşamalı olmayan Ayırma Analizleri ile incelenerek sonuçlar tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği, Ayırma Analizi, benlik algısı, yönetici, olumsuz-olumlu benlik algıları

DETERMINATION OF SELF-PERCEPTION OF MANAGERS: A RESEARCH IN INDUSTRIAL ORGANIZATIONS

ABSTRACT: It was aimed in this study to determine self-perception of managers; how they see themselves in various aspects comparing their qualifications with those of others. In this respect, a research was carried out on 232 managers in 198 industrial organizations in 15 cities. In order to collect data from the subjects, Social Comparison Scale was used. Besides, in order to determine some features of the subjects, a Personal Information Form prepared by the researchers was also used. According to data obtained from Social Comparison Scale, managers were classified to one of the groups negative unstable or positive determining the unstable negative or positive self-perceptions of them. The results were discussed to what extent the classification is correct and which variables are effective in differentiation of these groups, by examining with progressive and non-progressive Discriminant Analysis.

Key Words: Social Comparison Scale, Discriminant Analysis, self-perception, manager, negative and positive self-perceptions

GİRİŞ

Kişiliğin öznel yanını ifade eden benlik son yıllarda üzerinde çok çalışılan konuların başında gelmektedir. Benlik, insanın kendi kişiliğine ilişkin kanıların toplamı, insanın kendini tanıma ve değerlendirme biçimidir. Benlik, bireyin kendisi ile algılamalarının, bireysel atıflarının, geçmiş yaşantılarının, gelecekle ilgili hedeflerinin, sosyal rollerinin onun zihninde temsil edilişi ve zihinde "ben" olarak odaklaşmasıdır (Sayiner ve diğ., 2007:254). Benliğin ne olduğu ve önemi Batı düşünce tarzında geliştiği için, bireyci toplumların benlik özellikleri ortaya konmuştur. Bireyci, orta sınıf kültüründe, benlik, bireyin gereksinmelerini, yeteneklerini, güdülerini ve haklarını içeren içsel -bireye ait- özelliklerden oluşan bir varlık olarak görülmüştür. Her birey, bu özelliklere sahiptir ve bunları değişik sosyal ortamlarda düşünce ve davranışlarını yönlendirmede kullanır (Kağıtçıbaşı, 1999:360).

* Doç.,Dr., Dumlupınar Üniversitesi Kütahya İ.İ.B.F.

** Yrd.Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi Kütahya M.Y.O.

Benlik algısı yüksek bireylerin öz saygıları, öz güvenleri ve ben algılamaları güçlüdür. Bireylerarası ilişki ve etkileşim kurmada başarılıdırlar. Kendilerini üretme ve gerçekleştirme yetenekleri gelişmiştir. Sosyal süreçleri daha iyi kullanır, yeni durumlara ve süreçlere uyum yetenekleri yüksektir. Sosyal ilişki ve çevre edinme konusunda daha başarılıdırlar. Benlik algısı yüksek olan bireyler görece olarak daha uyumlu, olay ve olguları daha temkinli karşılama yetenekleri vardır. Baskın kişilik özellikleri onların sosyal süreçleri daha iyi kullanmasına ve bireysel olarak öne çıkmalarına katkı sağlar. Sinik ya da ezik olmamaları, yüksek benlik saygıları yeteneklerini güçlendirir. Bireylerin özellikle erken yaşlarında ya da ileri yaşlardaki kendilerine uygulanan baskıya bağlı olarak kendilik algıları olumsuz yönde etkilenmektedir ((Tutar ve diğ., 2009:490-491).

Yöneticiler sadece kendileri hakkında değil; sürekli olarak örgütün bütünü ya da bir bölümü, diğer işgörenler ve çevresel ilişkiler vb. konularda sürekli karar verici konumda bulduklarından kendi benlik algılamalarının yüksek düzeyde olması beklenmektedir. Benlik, yöneticinin kendisini diğer insanlara göre değerlendirmesinde geliştirdiği en önemli araçlardan biridir. Her bir yönetici için farklı şekilde gelişen benliğin farklı özellikleri, örgüt içi ve dışı ilişkilerde, alınan ya da alınması gereken kararlar için farklı yansımaları da bulunabilmektedir. Gelişen benlik, yöneticinin kendisi hakkındaki düşüncelerinin diğerlerine göre bir algı olarak şekillendiğinde, kararlara ve ilişkilere yön vermesinde önemli bir yeri bulunmaktadır.

ÇALIŞMADA KULLANILAN KAVRAMLAR

Benlik

Benlik kavramı, bireyin kendisi hakkındaki düşüncelerini belirleyen temel öğedir. Bireyin kimliği, kendilik değeri, fiziksel ve düşünsel yetenekleri, sınırları, inançları, değer yargıları, amaçları, istekleri vb. gibi kendisi hakkındaki algıların toplamıdır. Benlik, bireysel bütünlüğün merkezidir ve bireyin kendisini her yönüyle tanıması ve kabul etmesi için benliğin farkına varması gerekir. Benlik, bireyselleşmenin son noktasıdır ve bireylerin benlik algıları, kendisini tanımlama biçimi olan benliğe göre şekillenmektedir. Diğer bir deyişle benlik bireyin kendisinin farkında olması ve bireyin bilinçli bir şekilde kendi varoluşunu gerçekleştirme, kendisi olmanın durumudur. Benlik algısının şekli, bireyin benliğini oluşturur ve zaman içerisinde bireyin farkındalık durumu hakkında düşüncelerini yansıtır. Dolayısıyla bireyin kendisini nasıl birisi olarak gördüğünü belirler. Bu durum ise bireyin benliği hakkındaki düşüncesi bilinçlilik durumunun göstergesidir (Tutar ve diğ. 2009:492).

Başarılı bir birey için gerekli olan tamamlanmış bir benlik algısı bireyin kendisini, kendisi için anlamasını ve açıklamasını olanaklı kılacak olan içsel değerlendirmeleri yapmasını diğer bir deyişle “Ben kimim?” sorusuna anlaşılır ve içsel dayanakları olan yanıtlar verebilmesini olanaklı kılacak bir dizi eylemi de zorunlu kılmaktadır. Bu bireylerin benlik algısı sistemleri bireylerin kendilerine sordukları ve sürekli yinelenen “Ben kimim?” sorusuna verdikleri yanıtlardan oluşmaktadır. Buna karşılık bazı bireyler bir benlik algısı sistemi oluşturmak yerine kendilerine dışarıdan belirlenmiş modelleri referans olarak alırlar. Bu bireyler kendilerini ait oldukları topluluklar, aileleri, toplumsal değerler, başkaları tarafından belirlenmiş değer sistemleri ve toplum içindeki rolleri ile açıklamak eğilimindedirler. Bu bireyler için toplumsal varoluşları onların tanımladığı kimliklerden öte bir anlam taşımamaktadır (Bayat, 2003:5-6).

Yazınbilimde, benlik kavramı üzerinde ortak görüşlerin bulunduğu ve bu çerçevede tanımlandığı görülmektedir. Bir tanım benliği insanın kim ve nasıl olduğu hakkındaki algılamalarının bir organizasyonu olarak tanımlamıştır (Özkalp, 2000:24). Benzer bir tanım ise benliği, bireyin kendi kişiliğine ilişkin algılarının bütünü, bireyin kendisini tanıma ve değerlendirme şekli olduğunu belirtmektedir. Benlik kişiliğin öznel bir yanısıdır ve insanın iç varlığını oluşturduğundan kişilik gibi anlaşılması güç ve karmaşık bir kavramdır (Güney, 2006:210). Diğer bir tanım ise, benlik kavramını ikiye ayırarak tanımlamıştır. Bunlardan ilki bireyin kendisi için düşünceleri, bir diğeri ise ideal benlik, diğer bir deyişle bireyin olmak istediği benliktir (Üstün ve Akman, 2002:229).

Jung’a göre bilinçaltının tüm yönlerini dengeleyen ben, bireyselliğin tüm yapısına birlik ve düzenlilik kazandırmaktadır. Bireyin tümünü temsil eden benlik, tam bir bütünleşmeye ulaşmayı amaçlamaktadır. Öte yandan Jung ben’i kendini gerçekleştirmeyi ya da kendini kavramaya yönelik bir dürtü ya da gereksinime benzetmiş ve kendini gerçekleştirme ile kişiliğin tüm yönlerinin bir uyum ve bütünlük ya da olgunluk içinde olduğunu kastetmiştir (Kara, 2009:72). Roger’a göre, bireyin kendisiyle ilgili düşünceleri, algılamaları ve inançları benliğini ve bilincini oluşturmaktadır. Yine Roger, benliğini tam olarak ortaya koyan bireyi kendini gerçekleştirmiş olan birey olarak değil,

kendini gerçekleştirmekte olan birey olarak görmüştür. Diğer bir deyişle, benliğin gelişimi sürekli bir ilerleme ve süreklilik gösterme durumundadır. Yine Roger, benliğini geliştiren bireylerin özelliklerini yaşantılarının açık, her anlarının dolu dolu yaşama eğilimi, başkalarının düşünceleri ya da mantığı yerine kendi içgüdüleriyle davranabilmesi yeteneği, davranış ve düşüncelerde özgürlük duygusu ve yüksek düzeyde yaratıcılık olarak belirtmiştir (Kara, 2009:76). Roger ayrıca, bireyin kendisi ile ilgili düşünceleri etkileyen iki faktörden birisinin bireyin kendisine bakış açısı bir diğerinin ise çevre olduğunu da belirtmiştir (Üstün ve Akman, 2002:229).

Benlik kavramını tanımlayan olduğu gibi benlik üzerinde çalışan bazı düşünürler de benliğin farklı temel yönlerinin olduğunu belirtmiştir. Bu alanda görüşleri olan James benliğin üç temel yönünün olduğunu belirtmiştir. James'e göre bunlar maddi, sosyal, ruhsal yönlerdir. İnsanın kendi bedeni, elbiseleri, ailesi, evi vb. maddi benliğini oluşturmaktadır. Başkalarının birey hakkındaki düşünceleri sosyal benliğin oluşmasında etkilidir. İnsanın düşünme, algılama gibi ruhsal faaliyetleri de ruhsal benliği oluşturmaktadır (Kara, 2009:597). Baldwin de, benliği alter ve ego şeklinde iki karşıt kutba ayırmıştır. Alter, gerçek ya da hayali olsun diğer insanlar hakkındaki düşüncelerimizi, ego ise kendi kendimizi algılama tarzımıza göstermektedir. Öte yandan Mead ise, benliğin, birey ile çevresi arasındaki etkileşim içinde oluştuğunu vurgulamıştır. Mead'a göre birey, ait olduğu gruplar ve topluluk tarafından paylaşılarak geliştirilir. Sosyal süreç, herkes tarafından aynı şekilde algılanmadığından bireyler arasında önemli farklılıklar görülür. Mead bu farklılaşmaları, ben ve ego ayrımıyla nitelendirmiştir. Mead'a göre ben, benliğin psikolojik kısmıdır ve bireyin yaratıcı yanlarını belirtir; ego ise benliğin sosyolojik yanındır ve sosyal rollerin içselleştirilmesini ifade etmektedir (www.guncelle.com, 21.10.2010). Bu konuda başka bir çalışma ise sosyal, bilişsel, aktif, psikolojik, yansıtıcı, akademik, ideal ve gerçek, geçmiş ve gelecek benlik şeklindeki sınıflamasıyla benliğin çok boyutlu olduğunu belirtmiştir (Kapıkıran, 2004:14). Ayrıca, kültürlerarası psikoloji yazınbiliminde temel olarak ayrışık ve ilişkili iki benlik türünden bahsedildiği de görülmektedir. Ayrışık benlik, başkalarından ayrılmış bir varlık olarak bireyci benliği; ilişkili benlik ise Batı dışındaki toplulukçu kültürlerde görülen iç içe geçmiş, sosyal bağlamdan koparılmayan benliği vurgulamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1999:361).

Bireysel davranışların farklı kültürel ortamların birer ürünü olarak değerlendirdiğimizde, benliği gelişmiş bireylerin karşısında benliği gelişmemiş bireylerin de bulunması son derece normaldir. Gelişmiş benliğe sahip olan bir birey ile benliği gelişmemiş bir bireyin davranışları da farklı olabilecektir. Her iki tür arasındaki farklılıkları ve sonuçlarını şöylece belirtmek yerinde olacaktır (Bayat, 2003:7-8): Gerçekçi bir benlik algısına sahip bireylerin gelecekte beklenenleri gerçekçi ve ulaşılabilir hedeflerden oluşmaktadır. Bu bireyler strese karşı daha dirençlidirler ve yaşam içerisindeki stres durumları ile başa çıkmada daha başarılı olmaktadır. Yine bu benlik algısına sahip olan bireyler çalışma yaşamlarında işlerine kendi görüşleri ile yaklaşmakta, işleri konusundaki bakışları işleri ile ilgili durumları iyi anlamak, kavramak ve başarılı olmak olarak belirlemektedir. Bu bireyler algı ve kanaatlerine güvenmekte, yaşam ve çalışma yaşamı içerisindeki durumlarının bireysel çabaları tarafından belirleneceğine inanmaktadır. Yine bu bireylerin davranışlarına yaşama karşı tutumları yol gösterir, tepkilerine ve kararlarına güvenirliler, farklı düşünce ve yeniliklere açıktırlar ve bu konudaki eğilimlerini kendi kararları belirler. Öte yandan; gelişmemiş bir benliğe sahip olan bireylerde ise şu özellikler gözükülebilmektedir: Başkalarına ve kendilerine güvenmezler, yeni yaşantı ve düşüncelere endişe ile yaklaşır, kendileri ile yüzleşmekten kaçınırlar, sürekli ve nedensiz olarak bir başkalarını kızdırmamak duygusunu yaşarlar. Dikkat çekmekten kaçınırlar ve sosyal ilişkiler kurmada başarısızdırlar. Bu bireyler dostça ilişkiler kuramazlar, çünkü çevre onlar için güvenilmezdir. Kendi kararları yoktur, sürekli diğerleri tarafından kullanılmış ve risksiz kararlar alırlar.

Sosyal Karşılaştırma ve Ölçeği

Sosyal karşılaştırma sosyal etkileşimin, dolayısıyla kendilik şemalarının oluşmasının ve sürdürülmesinin kaçınılmaz bir yönüdür. Bireyin kendisiyle ilişkili belirsizlikleri azaltma, kendi yeteneklerine yönelik kararları verebilmek için bilgi edinmesi, belirsizliğe bağlı kaygı ve strese başa çıkabilmesi, kendini geliştirebilmesi için sürekli sosyal karşılaştırma yaptığı, Festinger'le birlikte sosyal psikolojinin önemli bir konusu durumuna gelmiştir. (Savaşır ve Şahin, 1997:13).

Festinger, sosyal ilişkilerde, sosyal karşılaştırmanın anahtar değişken olduğunu vurgulamış ve ilk kapsamlı Sosyal Karşılaştırma Teorisi'ni geliştirmiştir. Sosyal karşılaştırma insanların kendi niteliklerini başkalarının nitelikleriyle karşılaştırmaları ile ilgili bilişsel yargıları anlamına gelmektedir. Karşılaştırmalarda önemli olan öz değerlendirmelerdir. Bunlar nesnel durumdan çok bireyin kendisini başkalarındaki belirli bir nitelik konusunda nasıl değerlendirdiğine bağlıdır. Bireyler kendilerini, söz konusu nitelik yönünden benzer olanlarla karşılaştırmayı tercih ederler (Öksüz ve Malhan, 2004).

İnsanlar, kendileri hakkında düşüncelerini pekiştirmek, benlik algılarını geliştirmek ya/ya da farkına varmak için, kendilerini diğer insanlarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma süreci bilinçli ya da bilinçsiz olsun sonucunda insanlar kendileri hakkında bir düşünceye sahip olurlar. Ancak bu karşılaştırma süreci bireylerde farklı düzeylerde karşılaştırılan diğer insanın özelliğine göre farklı bir etkiye de sahip olabilir.

Sosyal karşılaştırmalar depresyonla ortaya çıkan diğer bilişsel ve duygusal sonuçlar doğurabilir. Bazı yönler bakımından kendini, kendisinden daha üstün olan diğer insanlarla karşılaştıran bireyin ruh halinde ve moralinde olumsuz etkiler ortaya çıkabilir. Oysa kendini, kendisine göre daha aşağı düzeyde insanlarla karşılaştıran bireyin ruhsal durumu gelişir ve morali düzelir. Sosyal karşılaştırmalar bireylerin güdüleme, iyimserlik, umut gibi duygularını da etkileyebilir (Erözkan, 2004:4)

Sosyal Karşılaştırma Ölçeği, ruhsal sorun belirtileri yüksek olan kişilerin, kendilerini başka insanlarla karşılaştırırken önemli kişilik boyutlarında olumsuz değerlendirme yaptıkları hipotezi ile hazırlanmıştır. Gilbert, Allan ve Trent tarafından 5 madde halinde biçimlendirilen ölçek, Şahin ve arkadaşlarının (Savaşır ve Şahin, 1997:110) yapmış olduğu bir çalışma sonucu bazı maddelerin eklenmesi ile 18 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Zıt kutuplar arasında 1-6 arası puanlanan bir ölçektir. Yüksek puanlar olumlu benlik şemasına, düşük puanlar ise olumsuz benlik şemasına işaret eder. Ölçeğin orijinalinden elde edilen Cronbach alfa katsayısı $\alpha = .87$ olarak belirtilmektedir (Şahin ve diğ., 2002:127). Ergen ve yetişkinlerde uygulanabilmesi, zaman sınırının olmaması, bireyin kendi kendine yanıtlayabileceği ve uygulanmasının kolay olması Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'nin genel özellikleri arasında bulunmaktadır. Yukarı kısımda belirtildiği gibi 18 maddelik ve zıt kutuplardan oluşan Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'nin maddelerinde, 1 sol taraftaki boyuta en yakın olmayı, 6 ise sağ taraftaki boyuta en yakın olmayı ifade etmektedir (Savaşır ve Şahin, 1997:114). Sosyal Karşılaştırma Ölçeği aşağıda bulunan tabloda verilmiştir.

Tablo -1- Sosyal Karşılaştırma Ölçeği

Sol	1	2	3	4	5	6	Sağ
Yetersiz	1	2	3	4	5	6	Yeterli/Üstün
Beceriksiz	1	2	3	4	5	6	Becerikli
Başarısız	1	2	3	4	5	6	Başarılı
Sevilmeyen biri	1	2	3	4	5	6	Sevilen biri
İçe dönük	1	2	3	4	5	6	Dışa dönük
Yalnız	1	2	3	4	5	6	Yalnız değil
Dışta bırakılmış	1	2	3	4	5	6	Kabul edilmiş
Sabırsız	1	2	3	4	5	6	Sabırlı
Hoşgörüsüz	1	2	3	4	5	6	Hoşgörülü
Söyleneni yapan	1	2	3	4	5	6	İnisiyatif sahibi
Korkak	1	2	3	4	5	6	Cesur
Kendine güvensiz	1	2	3	4	5	6	Kendine güvenli
Çekingen	1	2	3	4	5	6	Atılgan
Dağınık	1	2	3	4	5	6	Düzenli
Pasif	1	2	3	4	5	6	Aktif
Kararsız	1	2	3	4	5	6	Kararlı
Antipatik	1	2	3	4	5	6	Sempatik
Boyun eğici	1	2	3	4	5	6	Hakkını arayıcı

Ayrırma Analizi

Bilimsel araştırmaların temel amaçlarından birisi de karmaşık durumları daha makul bir duruma indirgeyerek sınıflandırmaktır (Yeomans, 1979:1). Sınıflandırma, bir bireyin çeşitli özellikleri bakımından ölçüm yapılması ve yapılan bu ölçümlere dayanarak bireyin sayısı önceden bilinen gruplardan birisine en az hata ile sınıflandırılmak istenmesiyle ortaya çıkmaktadır. Ayrırma Analizi, analiz öncesi belirlenen iki ya da daha fazla sayıdaki grupların bireyleri arasındaki farklılıkları maksimum yapan değişkenlerin doğrusal bileşiminden meydana gelen bir ya da daha çok ayırma fonksiyonunun belirlenmesidir. Ayrırma Analizi'nin iki temel kullanıma amacı vardır. Bunlardan biricisi, ayırma fonksiyonlarını belirleyerek gruplar arası farklılıkları incelemek ve grupların ayrımında katkısı daha çok olan değişkenlerin belirlenmesidir. İkincisi ise, n adet gözlemin (bireyin), p adet özellik (değişken) bakımından analiz öncesi belirlenen k adet gruptan birisine en az hata ile ayırma fonksiyonları yardımıyla sınıflandırılmasıdır (Çakmak,

1992: 8-11). Ayırma Analizi'nin uygulanabilmesi için, grup sayısının ve her bir gruptaki birey sayısının en az iki adet olması gerekir. Ayrıca, değişken sayısının tüm gruplardaki birey sayısından en fazla iki eksik olmalıdır (Çakmak, 1992: 16).

Analizdeki tüm bireylerin, analiz öncesi belirlenen her bir gruba ait olma olasılıkları (grup üyeliği olasılıkları) belirlenerek sınıflandırma sonuçları "sınıflandırma matrisi" halinde özetlenmiş ve doğru sınıflandırma yüzdeleri bulunmuştur. Ayrıca, bağımsız değişkenlerin grupları ayırmada ne derece etkili oldukları Wilks Lambda istatistiği ile test edilmiştir. Wilks Lambda istatistiği 0 ile 1 arasında değişmekte olup sıfıra yakın değerlerin analizde kullanılan değişkenlerin etkili olduğunu göstermektedir. Önemli değişkenlerin belirlenmesi diğer bir deyişle, ayırma fonksiyonları ile değişkenler arasındaki korelasyonlara göre yapılır. Fonksiyon ile en yüksek korelasyona sahip değişken en önemli değişkendir (Çakmak ve Keçek, 2006:1014-1015).

Bir veri setini Ayırma Analizini uygulamak için gereksiz değişkenlerin ya da analize etkisi çok az olan değişkenleri ayıklamak, diğer bir deyişle önemli değişkenleri belirlemek için Aşamalı Ayırma Analizi tekniğinden yararlanır. Bu teknikte "ileriye doğru seçim" ya da "geriye doğru eliminasyon" yöntemlerinden birisi kullanılarak önemli değişkenler analize dahil edilirler (Özdamar, 2002:403-404)

SANAYİ İŞLETMELERİNDE ARAŞTIRMA

Araştırmanın Planlanması ve Kapsamı

Araştırmanın kapsamı olabildiğince büyük tutulması için tamamen tesadüfi yöntem ile seçilen Dumlupınar Üniversitesi Kütahya MYO Sosyal Programlarda okuyan öğrencilerin geldikleri illeri kapsayacak şekilde planlanmıştır. Araştırma bu plan çerçevesinde 15 ilde (Ankara, Bilecik, Bursa, Gaziantep, İzmir, Kocaeli, Manisa, Yalova, Bartın, Eskişehir, Hatay, İstanbul, Kırklareli, Kütahya ve Sakarya) faaliyet gösteren 198 sanayi örgütünde çalışan toplam 232 yöneticiye ulaşılmıştır. Araştırma kapsamına giren 198 sanayi örgütü kağıt, demir ve metal, gübre, mobilya ve ağaç ürünleri, motor ve otomotiv parçaları, tekstil, maden, elektrik ve elektronik, gıda, cam vb. sektörlerde faaliyet göstermektedir.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırma ve ulaşılan sonuçların geçerliliği araştırma yapılan iller, örgütler ve uygulamaya katılan yöneticiler ile kısıtlıdır. Benlik algılarını ölçerken ortaya konulan sonuçların da geçerliliği kullanılan ölçeğin geçerlilik düzeyi ile sınırlı kalması araştırmanın bir başka kısıtını oluşturmuştur. Öte yandan insanlar çevrelerden etkilenip ve çevreyi de etkilemelerinden dolayı sürekli bir değişkenlik ve algılama içerisinde bulunabilirler. Bundan dolayı belirlenen benlik algıları, yöneticilerin o anda kendilerini değerlendirmelerinin bir sonucudur. Bu yargının da etkileşim ve zaman açısından araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Uygulanması

Sosyal Karşılaştırma Ölçeği ve araştırmacılar tarafından oluşturulan bireysel bilgi formundan oluşturulan anket, uygulanmak üzere öğrencilere dağıtılmıştır. Araştırmaya gönüllü katılmak isteyen öğrencilere Sosyal Karşılaştırma Ölçeği, anketin tamamı ve bir öngörü olarak uygulama aşamasında karşılaşılabilecek sorunlar hakkında açıklayıcı bilgilendirme toplantısı yapılmıştır. Geriye dönen anketler içerisinde, uygulanmanın yapıldığı örgütün kaşesini taşıyan 15 il, 198 örgüt ve 232 anket formu araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN SONUÇLAR

Bireysel Bilgi Formunun Sonuçları

Hazırlanan bireysel bilgi formu içerisinde yer alan ve bağımsız değişken olarak değerlendirilen cinsiyet, yaş, yöneticilik orunu, sahip oldukları unvan ve yöneticilik süresi soruları araştırmaya katılan yöneticiler tarafından aşağıda belirtildiği gibi yanıtlanmıştır.

Cinsiyet: Anketi yanıtlayan 232 yöneticinin; 37 adeti %15.9'lık dilim ile bayanlardan oluşurken, 195 adetini ise %84.1'lik dilim ile erkeklerden oluşmuştur.

Yaş: Anketi yanıtlayanların yaşlarının dağılımları ise 20-29 arası yaş grubuna girenler 64 kişi ile %27.6'lık dilimi; 30-39 arası yaş grubuna girenler 81 adet ile %34.9'luk dilimi, 40-49 arası yaş grubuna girenler 55 adet ile %23.7'lik dilimi ve 50 ve üstü yaş grubuna girenler ise 32 adet ile %13.8'lik dilimi oluşturmuştur.

Yöneticilik orunu: Anket formunda yöneticinin alt, orta ve üst yönetim orunlarından hangisinde bulunduğu işaretlenmesi istenmiştir. Böylelikle ankete katılan 232 yöneticinin 45 adeti %19.4 dilim ile alt orun yönetim basamaklarında; 97 adeti %41.8'lik dilim ile orta orun yönetim basamaklarında; 90 adeti ise %38.8'lik dilim ile üst orun yönetim basamaklarında bulduklarını belirtmişlerdir.

Ünvan: Buldukları yönetim orunlarında hangi unvan ile çalıştıkları sorusunun yanıtları ise Tablo 2'de sayıları ve yüzdeler dilimleri ile birlikte gösterilmiştir.

Tablo -2-Ankete Katılan Yöneticilerin Ünvanlarına Göre Dağılımları

Ünvanlar	N	%	Ünvanlar	N	%	ΣN
Genel Müdür	35	15.1	Genel Md.Yrd.	18	7.8	53
Bölge Müdürü	4	1.7	Bölge Md.Yrd.	---	---	4
Müdür	56	24.1	Müdür Yrd.	12	5.2	68
Bölüm Başkanı	15	6.5	Bölüm Bşk.Yrd.	1	.4	16
Şef	44	19	Şef Yrd.	18	7.8	62
Girişimci Yönetici	29	12.5				29
TOPLAM	183			49		232

Yöneticilik süresi: Anketi yanıtlayan yöneticilerin buldukları yönetim orununa göre yöneticilik süreleri ise 0-1 yıl arasında çalışanlar 9 adet ile %3.9'luk dilimi, 1-4 yıl arası çalışanlar 70 adet ile %30.2'lik dilimi, 5-9 yıl arası çalışanlar 53 adet ile %22.8'lik dilimi, 10-14 yıl arası çalışanlar 34 adeti ile %14.7'lik dilimi ve 15 yıl ve üstü çalışanlar ise 66 adet ile %28.4'lük dilimi oluşturmuştur.

Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'nin Sonuçları ve Değerlendirilmesi

Yöneticilerin benlik algılamalarını belirlemek için araştırmada kullanılan Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'nin yukarıdaki kısımda cronbach alfa katsayısı $\alpha = .87$ olduğu belirtilmişti. Yapılan araştırma için ise cronbach alfa katsayısı $\alpha = .93$ olarak bulunmuştur. Elde olunan bu sonuca göre, yapılan bu araştırmanın güvenilirliğinin yüksek derecede olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, hesaplanan $\alpha = .93$ değeri bu konuda benimsenen yaklaşım uyarınca yüksek derecede ölçek olmaya yakın bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdamar, 2004: 663).

Anket formunun ikinci kısmında yer alan 18 maddelik Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'ne göre verilen yanıtların frekans dağılımları alınmış ve Tablo 3'de gösterilmiştir. İlk 3 basamağa (1,2 ve 3) verilen yanıtlar olumsuz yanıtlar; ikinci 3 basamağa (4,5 ve 6) verilen yanıtlar ise olumlu yanıtları içerecek şekilde değerlendirilmiştir.

Olumsuz Benlik Algılamaları

Araştırmaya katılan yöneticiler yukarıda belirtilen analize yönelik olarak en çok yanıtlanan ve yüzdeye sahip olan; **sabırsız, içe dönük ve dağınık** olma sonuçlarını kendilerinde var olan birer olumsuz benlik olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Bu ilk üç olumsuz algıdan sonra en çok yanıtlanan ve yüzdeye sahip olan diğer olumsuz benlik algılamaları ise sırasıyla şöyledir; **antipatik, söyleneni yapan, yalnız, çekingen, hoşgörüsüz, sevilmeyen biri, boyun eğici, dışta bırakılmış, kararsız, başarısız, beceriksiz, korkak, pasif, yetersiz ve kendine güvensizlik**dir.

Ancak Tablo 3'deki diğer yanıtlar incelendiğinde yukarıda sıralaması yapılan bu benlik algılarının olumlu değerlendirme içinde bulunan benlik algılarına göre son derece düşük katılıma ve yüzdeye sahip olduğunun da belirtilmesinde de yarar görülmektedir.

Olumlu Benlik Algılamaları

Kendine güvenli, yeterli/üstün ve kararlı olma yanıtları içerisinde en yüksek yanıtlanan ve yüzdeye sahip olan olumlu benlik algılarıdır. Diğer bir deyişle; yöneticiler kendilerini **kendine güvenli, yeterli/üstün ve kararlı** birer yönetici olarak algılamakta ve değerlendirmektedir. Bu üç olumlu algıdan sonra en çok yanıtlanan ve yüzdeye sahip olan olumlu benlik algılamaları ise sırasıyla şöyledir; **becerikli, aktif, cesur, başarılı, kabul edilmiş, hakkını**

arayıcı, sevilen biri, hoşgörülü, atılgan, yalnız değil, inisiyatif sahibi, sempatik, düzenli, dışa dönük ve sabırlı değildir.

Yukarıda sıralanan olumlu-olumsuz benlik algıları ve Tablo 3’de bulunan diğer yanıtlar ve yüzdeler dikkate alındığında; araştırmaya yöneticilerin kıyaslama yaptıkları diğer insanlara göre, benlik algılarının son derece yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo -3-Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Benlik Algıları

	N	%		N	%
Yetersiz	14	6.0	Yeterli/Üstün	218	94.0
Beceriksiz	15	6.5	Becerikli	217	93.5
Başarısız	16	6.9	Başarılı	216	93.1
Sevilmeyen biri	19	8.2	Sevilen biri	213	91.8
İçe dönük	40	17.2	Dışa dönük	192	82.8
Yalnız	23	9.9	Yalnız değil	209	90.1
Dışta bırakılmış	18	7.8	Kabul edilmiş	214	92.2
Sabırsız	48	20.7	Sabırlı	184	79.3
Hoşgörüsüz	20	8.6	Hoşgörülü	212	91.4
Söyleneni yapan	24	10.3	İnisiyatif sahibi	208	89.7
Korkak	15	6.5	Cesur	217	93.5
Kendine güvensiz	13	5.6	Kendine güvenli	219	94.4
Çekingen	22	9.5	Atılgan	210	90.5
Dağınık	31	13.4	Düzenli	201	87.6
Pasif	15	6.5	Aktif	217	93.5
Kararsız	17	7.3	Kararlı	215	93.7
Antipatik	26	11.2	Sempatik	206	88.8
Boyun eğici	18	7.8	Hakkını arayıcı	214	92.2

Benlik Algılamalarının Ayırma Analizi İle Test Edilmesi

Bu araştırmada, Sosyal Karşılaştırma Ölçeği esas alınarak analiz öncesi oluşturulan grupların farklılıklarını incelemek ve analizindeki önemli değişkenleri ve ayırma fonksiyonlarını belirleyerek, bireylerin ait olması gereken grupları sınıflandırmak için aşamalı ve aşamalı olmayan Ayırma Analizleri SPSS 11.0 paket programı aracılığıyla kullanılmıştır. Böylece analiz öncesi belirlenen yöneticilerin benlik algılama sonuçlarının ne derece doğru olduğu sınıflandırma matrisi elde edilerek test edilmiştir.

Bu analizler öncesinde araştırmaya katılan her yöneticinin 18 soruya (değişkene) verdikleri puan değerlerinin ortalamaları alınmış, araştırmaya katılan 232 yönetici aşağıdaki tablolarda belirtilen sayısal sınırlara göre gruplara atanarak analiz öncesi gruplar oluşturulmuştur.

Tablo -4- Benlik Algısı Grupları (2 grup)

Grup	Benlik Algısı	Sayısal Sınırlar	Birey Sayısı	Yüzde
1	Olumsuz	1.00 – 3.49	11	4.74.
2	Olumlu	3.50 – 6.00	221	95.26

Tablo -5- Benlik Algısı Grupları (3 grup)

Grup	Benlik Algısı	Sayısal Sınırlar	Birey Sayısı	Yüzde
1	Olumsuz	1.00 – 2.67	8	3.45
2	Kararsız	2.68 – 4.34	17	7.33
3	Olumlu	4.35 – 6.00	207	89.22

Yukarıdaki tablolar incelendiğinde iki grup için yöneticilerin 11'i kendilerini olumsuz benlik algısı grubunda 221'i ise olumlu benlik algısı grubunda gördüğü anlaşılmaktadır. Üç grup söz konusu olduğunda ise yöneticilerin 8'inin olumsuz, 17'sinin kararsız ve 207'sinin de kendilerini olumlu benlik algısı grubunda gördükleri ortaya çıkmaktadır.

Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'ne göre, iki gruba (olumsuz-olumlu) atanan yöneticilerin aşamalı ve aşamalı olmayan Ayırma Analizi'ne göre tekrar sınıflandırılmasıyla aşağıdaki (Tablo -5) sınıflandırma matrisi elde edilmiştir.

**Tablo -6- Sınıflandırma Sonuçları
(Aşamalı ve Aşamalı Olmayan Ayırma Analizleri)**

	Gruplar	Tahmin Edilen Grup		Toplam
		Olumsuz	Olumlu	
Orijinal Grup	Olumsuz	11	0	11
	Olumlu	1	220	221
Toplam		12	220	232

Doğru sınıflandırma oranı: %99.6

Tablo -6- da bulunan sınıflandırma matrisi incelendiğinde, analiz öncesinde sadece bir adet yöneticinin yanlış sınıflandırıldığı, diğer bir deyişle "olumsuz" grupta olması gerekirken "olumlu" grupta sınıflandırıldığı görülecektir. Böylece, Ayırma Analizi sonunda "olumsuz" gruba 12, "olumlu" gruba ise 220 yönetici sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma sonunda %99.6 doğru sınıflandırma oranı elde edilmiştir. Gruplar arası farklılıkların bir ölçüsü olan Wilks Lambda istatistik değerleri aşamalı ve aşamalı olmayan Ayırma Analizi için sırasıyla 0.357 ve 0.342 olarak edilmiş ve her iki değerde 0.000 anlam seviyesinde önemli bulunmuşlardır. Böylece grupların birbirinden farklı olduğu anlaşılmıştır.

Gruplar arası farklılıkları açıklamada ve sınıflandırmada kullanılan ayırma fonksiyonu üzerinde etkili olan değişkenler; ayırım katkı gücüne göre sırasıyla; aşamalı ayırma analizi için: D1 (Yetersiz-Yeterli/Üstün), D12 (Kendine güvensiz-Kendine Güvenli), D16 (Kararsız-Kararlı), D9 (Hoşgörüsüz-Hoşgörülü) ve D7 (Dışta bırakılmış-kabul edilmiş) değişkenleri; aşamalı olmayan Ayırma Analizi için ise D12 (Kendine güvensiz-Kendine Güvenli), D1 (Yetersiz-Yeterli/Üstün), D16 (Kararsız-Kararlı), D9 (Hoşgörüsüz-Hoşgörülü) ve D7 (Dışta bırakılmış-kabul edilmiş) değişkenleri olmuştur.

Analize katkısı en fazla olan değişkenler D1 (Yetersiz-Yeterli/Üstün), D12 (Kendine güvensiz-Kendine Güvenli), D16 (Kararsız-Kararlı), D9 (Hoşgörüsüz-Hoşgörülü) ve D7 (Dışta bırakılmış-kabul edilmiş) değişkenlerdir.

Sosyal Karşılaştırma Ölçeği'ne göre üç gruba (olumsuz-kararsız-olumlu) atanan bireylerin aşamalı ve aşamalı olmayan Ayırma Analizleri ile tekrar sınıflandırılmasıyla aşağıdaki (Tablo -7 ve 8) sınıflandırma matrisleri elde edilmiştir.

Tablo -7- Sınıflandırma Sonuçları (Aşamalı Ayırma Analizi)

	Gruplar	Tahmin Edilen Grup			Toplam
		Olumsuz	Kararsız	Olumlu	
Orijinal Grup	Olumsuz	8	0	0	8
	Kararsız	0	17	0	17
	Olumlu	0	14	193	207
Toplam		8	31	193	232

Doğru sınıflandırma oranı: %94

Tablo -8- Sınıflandırma Sonuçları (Aşamalı Olmayan Ayırma Analizi)

	Gruplar	Tahmin Edilen Grup			Toplam
		Olumsuz	Kararsız	Olumlu	
Orijinal Grup	Olumsuz	8	0	0	8
	Kararsız	0	17	0	17
	Olumlu	0	9	198	207
Toplam		8	26	198	232

Doğru sınıflandırma oranı: %99.1

Araştırma kapsamındaki bireylerin aşamalı ayırma analizi ile tekrar sınıflandırılması sonucunda (Tablo -7) 14 yöneticinin yanlış sınıflandırıldığı (analiz öncesi “kararsız” grupta olması gerekirken “olumlu” grupta sınıflandırılmış) ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyiş ile, orijinal gruplardaki yöneticilerin %94’ü doğru sınıflandırılmıştır. Doğru sınıflandırma oranı doğru sınıflandırılan yönetici sayısının toplam birey sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir. Gruplar arası farklılıkların bir ölçüsü olan Wilks Lambda istatistiği 0.226 olarak elde edilmiş ve 0.000 anlam seviyesinde önemli bulunmuş olup değişkenlerin ve toplam varyansın %96.3 açıklayan ilk ayırma fonksiyonunun gruplar arası farklılıkları ve dolayısıyla sınıflandırmada etkili olmuştur. Bu fonksiyon üzerinde dolayısıyla sınıflandırma üzerinde etkili olan değişkenler sırasıyla: D7 (Dışta bırakılmış-Kabul edilmiş), D15 (Pasif-Aktif), D12 (Kendine güvensiz-Kendine güvenli), D9 (Hoşgörüsüz-Hoşgörülü), D1 (Yetersiz-Yeterli/Üstün), D10 (Söyleneni yapan-İnisiyatif sahibi), D18 (Boyun eğici-Hakkını arayıcı) ve D14 (Dağınık-Düzenli) olmuştur.

Aşamalı olmayan Ayırma Analizi ile tekrar sınıflandırma yapıldığında (Tablo -8), 9 yönetici dışındakilerin doğru sınıflandırıldığı, diğer bir deyişle orijinal gruptaki yöneticilerin %96.1’inin doğru sınıflandırıldığı ortaya çıkmıştır. Wilks Lambda istatistiği 0.206 olarak elde edilmiş ve 0.000 anlam seviyesinde önemli bulunmuş olup grupların birbirinden farklı olduğunun göstergesidir. Toplam varyansın %94.8’ini açıklayan ilk ayırma fonksiyonu gruplar arası farklılıkları ve dolayısıyla ayırma sınıflandırmada etkili olan değişkenler ise sırasıyla: D7 (Dışta bırakılmış-Kabul edilmiş), D15 (Pasif-Aktif), D12 (Kendine güvensiz-Kendine güvenli), D16 (Kararsız-Kararlı), D9 (Hoşgörüsüz-Hoşgörülü), D18 (Boyun eğici-Hakkını arayıcı), D10 (Söyleneni yapan-İnisiyatif sahibi) ve D1 (Yetersiz-Yeterli/Üstün) olmuşlardır.

Üç gruplu durum için analize katkısı en fazla olan değişkenler sırasıyla: D7 (Dışta bırakılmış-Kabul edilmiş), D15 (Pasif-Aktif), D12 (Kendine güvensiz-Kendine güvenli), D9 (Hoşgörüsüz-Hoşgörülü), D18 (Boyun eğici-Hakkını arayıcı), D10 (Söyleneni yapan-İnisiyatif sahibi), D1 (Yetersiz-Yeterli/Üstün), D16 (Kararsız-Kararlı) ve D14 (Dağınık-Düzenli) olmuştur.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Yöneticilerin benlik algılarına yönelik olarak yapılan bu araştırma verilerin elde edildiği kütle ile sınırlı kalmıştır. Bu sınırlılık içinde araştırmaya katılanlar yöneticilerin benlik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Elde olunan verilere göre yöneticilerin benlik algıları olumsuz benlik algılamaları ve olumlu benlik algılamaları olarak iki farklı sınıflama ile belirlenerek ayrılaştırılmıştır. Yapılan sınıflandırma kapsamı içerisinde olumsuz benlik algılamaları sınıflamasında sabırsız, içe dönük ve dağınıklık yer alırken; olumlu benlik algılaması sınıflamasına ise kendine güvenli, yeterli/üstün ve kararlı olma yer almıştır.

Ayırma Analizi ile elde edilen bu sonuçlar ve açıklamalara göre Sosyal Karşılaştırma Ölçeği ile bireylerin gruplara sınıflandırılmasında, iki gruplu durum için en az %99, üç gruplu durum için ise en az %94 doğru sınıflandırma yapılmış olduğunu da söyleyebiliriz.

Elde olunan sonuçlar yöneticilerin kendilerini başkalarına göre niteliklerini kıyaslamasının sonucunda kendilerini nasıl algıladıkları göstermektedir. Olumlu benlik algılamalarına sahip yöneticilerin gerek örgüt amaçları doğrultusunda gerekse de çevresel ilişkilerinde daha uyumlu olabileceği söylenebilir. Ayrıca yöneticilerde olumlu benlik algılamaları sınıflamasına girecek özellikler arttıkça, buyruğu altında bulunanlara örnek olabilecek davranışlar sergileyebileceği, örgüt içi ve dışında oluşabilecek çatışma ortamlarını çözme konusundaki yeteneklerinin gelişebileceği, kararlarının daha sağlıklı olabileceği, dolayısıyla örgütsel ve bireysel amaçlarına varma ve benzeri konularda başarılarının artacağı söylenebilir. Öte yandan başarılarının birer yansıması olarak kendisini gerçekleştirme gereksiniminin sonucunda, özsaygısının da artabileceği ileri sürülebilir.

Araştırma, yöneticilerin yetiştikleri ailelerinin, eğitim ve toplumsal çevrenin sosyo-ekonomik düzeylerine, medeni durumlarına, yetiştikleri kültürün özellikleri üzerine genişletmek olanaklıdır. Ayrıca bu araştırma yöneticiliğe yeni başlayan ve zaman içerisinde buldukları ortamlardaki değişmeye göre yinelenerek, benlik algılamalarında nasıl bir farklılığın oluştuğunun nedenlerine göre belirlenmesinde de kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- BAYAT, Bülent; “Bireylerin Benlik Algısı (Benlik Tasarımları) Sistemi ve Bu Sistemin Davranışlar Üzerindeki Rolü”, **Kamu-İş**, C.:7, S.:2, 2003. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7219.pdf>. 20.01.2010.
- ÇAKMAK, Zeki; **Çoklu Ayırma ve Sınıflandırma Analizi, Eğitimde Öğrencilerin Meslek Seçimine Uygulanması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:168, Eskişehir, 1992.
- ÇAKMAK, Zeki, KEÇEK, Gülnur; “The Comparison and Classification of European Union and Candidate in Terms of Education Indicators with The Process European Union” **The Changes and Transformations in The Socio-Economic and Political Structure of Turkey Within the EU Negotiations**, 16-18 March, Kütahya, 2006.
- ERÖZKAN, Atılgan; “Lise Öğrencilerinin Sosyal Karşılaştırma ve Depresyon Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.:13, Muğla, 2004.
- GÜNEY, Salih; **Davranış Bilimleri**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Eylül, 2006.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem; **Yeni İnsan ve İnsanlar**, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1999.
- KAPIKIRAN ACUN, Necla; “İdeal ve Gerçek Benlik Kavramı Ölçeğinin Güvenirliliği ve Geçerliliği”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.:16, Denizli, 2004.
- KARA, Hakan; **Yönetim Biliminin Düşünce İzleri**, Üç Mart Baskı Merkezi, Kütahya, 2009.
- ÖKSÜZ, Ergün, MALHAM, Simten; “Sosyal Karşılaştırma Ölçeğinin Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi”, **VI. Ulusal Aile Hekimliği Kongresi**, Bursa, 4-7 Mayıs 2004.
- ÖZDAMAR, Kazım; **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 2**, Kaan Kitapevi, Eskişehir, 2002.
- ÖZDAMAR, Kazım; **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 2**, Kaan Kitapevi, Eskişehir, 2004.
- ÖZKALP, Enver; **Sosyolojiye Giriş**, Anadolu Üniversitesi Eğitim, sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı yayı No:140, Eskişehir, 2000.
- SAVAŞIR, Işık; ŞAHİN H., Nesrin; **Bilişsel Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler**, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No:9, Ankara, 1997.
- SAYINER Banu; SAVAŞAN, Esra; SÖZEN, Didem; KÖKNEL, Özcan; “Yükseköğretim Gençliğinin Benlik Algısının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Y.:6, S.:11, Bahar, İstanbul, 2007.
- ŞAHİN H, Nesrin; BATIGÜN DURAK, Ayşegül; UĞURTAŞ, Sinem; “Kısa Semptom Envanteri (KSE): Ergenler İçin Kullanımının Geçerlik, Güvenilirlik ve Faktör Yapısı”, **Türk Psikiyatri Dergisi**, C.:13, S.:2, 2002.
- TUTAR, Hasan; ALTINÖZ, Mehmet; ÇAKIROĞLU, Demet; “İşgörenlerin Kendilik Algılarının Bireysel Özellikler Bakımından Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:21, Konya, 2009.
- ÜSTÜN, Elif; AKMAN, Berrin; “Korunmaya Muhtaç Çocukların Benlik Algısının İncelenmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.:23, Ankara, 2002.
- YEOMANS, K.A.; “Multivariate Classification. Data Reduction Using Component and Cluster Analysis”, **The University of Aston Management Centre, Working Paper**, No:145, July 1979.
- www.guncelle.com/felsefe/487191-benlik-psikoloji.html, 21.10.2010.