

Yayın Geliş Tarihi: 01.12.2023
Yayına Kabul Tarihi: 04.09.2024
Online Yayın Tarihi: 15.09.2024
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1398588>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 26, Sayı: 3, Yıl: 2024, Sayfa: 1401-1419
E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİM ÖLÇEĞİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA TÜRKÇE GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Selahattin AKYÜZ*

Uğur UĞRAK**

Öz'

Bu çalışma Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin sağlık çalışanlarında Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesini hedeflenmektedir. Bu çalışma kamu hastanesindeki 343 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Örneklem meslek kriteri dikkate alınarak kota örneklem metodu ile belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket katılımcı özellikleri içeren sorulardan ve Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen "Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği" 'den oluşmaktadır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 26 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Dil geçerliliği sonrasında kapsam geçerliliği değerlendirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizlerinin değerlendirilmesinde Cronbach Alfa (CA) ve Bileşik Güvenilirlik (CR) katsayısı kullanılmıştır. Türkçe diline çevrilen Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeğinin kapsam (KGO>0,977) ve yapı geçerliliğinin (CMIN/DF=2,699; NFI=0,917, GFI=0,954, AGFI=9,41, RMR=0,079) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Türkçe diline çevrilen Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeğinin iç tutarlılığının olduğu belirlenmiştir. Bulgular incelendiğinde katılımcıların Kişisel Gelişim Yönelim Ölçek puan ortalamasının $77,25 \pm 10,24$ (min:39,00; maks:95,00) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma popülasyonunda Türkçe diline çevrilen Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Gelişim, Sağlık Hizmetleri, Sağlık Çalışanları, Geçerlilik ve Güvenilirlik.

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Akyüz, S. & Uğrak, U. (2024). Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği: Sağlık çalışanlarında Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26 (3), 1401-1419.

* Dr., ORCID: 0000-0002-4591-5461, selahattinakyuz74@gmail.com

**Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Sağlık Meslek Yüksek Okulu, ORCID: 0000-0002-6043-835X, ugur.ugrak@sbu.edu.tr

¹Bu çalışma Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulunun 20.06.2023 tarih ve 7 toplantı numaralı kararı ile etik bulunmuştur.

THE PERSONAL GROWTH INITIATIVE SCALE: TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY STUDY ON HEALTHCARE PROFESSIONALS

Abstract

This study aims to evaluate the Turkish validity and reliability of The Personal Growth Initiative Scale developed by Zahid et al. (2023) in healthcare professionals. This study was applied to 343 healthcare professionals in a public hospital. The sample was determined by the quota sampling method, considering the profession criterion. The data within the scope of the research was collected by survey method. The survey consisted of questions containing participant characteristics and the Personal Growth Initiative Scale developed by Zahid et al. (2023). SPSS 26 and AMOS 24 software were used to evaluate the data. After language validity, content validity was evaluated. Exploratory Factor Analysis (EFA) and second level Confirmatory Factor Analysis (CFA) were used to evaluate the scale construct validity. Cronbach Alpha (CA) and Composite Reliability (CR) coefficients were used to evaluate the scale reliability analysis. The Personal Growth Initiative Scale translated into Turkish was determined to have content (CVR>0.977) and construct validity (CMIN/DF=2,699; NFI=0,917, GFI=0,954, AGFI=9,41, RMR=0,079). In addition, the Personal Growth Initiative Scale translated into Turkish had internal consistency. When the findings were examined, the participants' mean Personal Growth Initiative Scale score was 77.25±10.24 (min: 39.00; max: 95.00). The Personal Growth Initiative Scale, translated into Turkish, was determined to be a valid and reliable measurement tool in the research population.

Keywords: Personal Growth, Healthcare, Health Professionals, Validity and Reliability.

GİRİŞ

İnsanın doğduğu günden öldüğü güne kadar öğrenme ve gelişim süreci devam etmektedir. Bu gelişim süreci kimi zaman eğitim ve öğretimin sonucu olarak, kimi zamanda tecrübelerin bir çıktısı olarak gerçekleşmektedir. Bu süreç kişisel büyüme veya gelişim olarak adlandırılabilir. Kişisel gelişim tüm ömür boyu devam eden bir süreç olup, bu süreç çevresel ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Çevresel faktörler kişinin bilinçli olarak yaptığı yönelimlerden ziyade kontrolü dışındaki olayları içermektedir. Bu olaylar işini kaybetme, yakınının vefatı, afetler, pandemiler, boşanma gibi hayatın önemli dönüm noktaları olabilmektedir (Kern vd., 2001, s. 92; Taubman–Ben-Ari & Weintroub, 2008, s. 637). Bilinçli kişisel gelişim sürecinde ise, birey bu değişimin farkındadır ve kontrol bireydedir. Bu duruma çalıştığı pozisyondan memnun olmayan kişinin, yeni kariyer fırsatları için ek eğitimler alması veya yeni dil öğrenmesi örnek gösterilebilir (Robitschek, 1998, s. 183). Irving ve Williams'a (1999) göre kişisel gelişim ve kişisel büyüme farklı kavramlardır. Kişisel gelişim süreci ifade ederken, kişisel büyüme ise daha çok sonuç odaklıdır. Ancak iki kavramda sonuçları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (Irving & Williams, 1999, ss. 517-518).

Bireylerin kişisel gelişim sürecine bu aktif ve bilinçli katılımı kişisel gelişim yönelimi olarak tanımlanmaktadır. Kişisel gelişim yönelimi, bireyin hayat boyu öğrenme ve gelişim sürecine destek olan değerleri, tutumları ve inançları kısaca öz yeterliliğin bileşenlerini içermektedir (Robitschek, 1998, s. 184). Kişisel gelişim yönelimi yüksek düzeyde olan bireyler, gelişim süreci içinde olduklarının ve gelişim sonuçlarının farkında olmakla birlikte bilinçli olarak gelişim sürecini yönlendirir ve proaktif olarak gelişim ve büyüme fırsatlarını arar ve kullanırlar (Robitschek & Cook, 1999, s. 128).

Literatür incelendiğinde kişisel gelişim yönelim çalışmaları Robitschek (1998) ile başlamıştır. Robitschek (1998) tarafından geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği öğrenciler üzerinde doğrulanmıştır. Literatürde 2015 yılına kadar yapılan kişisel gelişim yönelim ile ilgili yapılan çalışmaların yaklaşık %70'i öğrenciler üzerinde yapılmıştır (de Freitas vd., 2016, p. 779). Kişisel gelişim yöneliminin farklı popülasyonlarda, birçok faktör ile ilişkisi literatürde ortaya konmuştur.

Tıp fakültesi öğrencilerinde yapılan bir çalışmada kişisel gelişim seviyelerinin öğrencilerin değerlerini ve hedeflerini etkilediği görülmektedir. Kişisel gelişimin öğrencilerin davranışlarını ve ilişkilerini geliştirdiği, enerji, üretkenlik ve yaratıcılıklarını olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Kern vd., 2001, s. 93). Kişisel gelişim yöneliminin mutluluk, sosyal gerçekleşme, sosyal katkı, sosyal tutarlılık, sosyal bütünleşme ve yaşam tatmini ile pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Robitschek & Keyes, 2009; Blumberga & Olava, 2016, s. 298; Noor, Priyalatha, & Isa, 2020, s. 42). Ayrıca bireylerin kişisel gelişim yönelim seviyeleri ile algılanan sosyal destek seviyeleri arasında pozitif yönlü ilişki ortaya konmuştur (Pol & Chandani, 2020, s. 111).

Kişisel gelişim yöneliminin psikolojik, sosyal ve duygusal olmak üzere mental sağlık üzerinde olumlu etkisinin olduğu birçok çalışmada ifade edilmektedir (Robitschek & Keyes, 2009, s. 328; Ayub & Iqbal, 2012, ss. 104-105; I. K. Weigold vd., 2018, s. 18; Robitschek, Yang, Villalba Ii, & Shigemoto, 2019, ss. 553-554). Akıl sağlığı düzeyi ile kişisel gelişim yönelimi düzeyi arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Ogunyemi & Mabekoje, 2007, s. 359; I. K. Weigold vd., 2020, s. 383). Kişisel gelişim yöneliminin kişisel büyüme ve değişim için önemli olduğu da ifade edilmektedir (Shorey, Little, Snyder, Kluck, & Robitschek, 2007, s. 1925). Benzer şekilde de Freitas, Damásio, Tobo, Kamei, Koller, vd. (2016) tarafından yapılan sistematik derlemede kişisel gelişim yöneliminin refah düzeyi ve benlik saygısını olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada kişisel gelişim yöneliminin kaygı, depresyon, bağımlılık gibi mental sorunlar ile negatif yönlü ilişkisinin olduğu belirlenmiştir (Loo, Tsai, Raylu, & Oei, 2014, s. 5; de Freitas vd., 2016, s. 775).

Kişisel gelişimin organizasyonların başarısında önemli bir unsur olduğu ifade edilmektedir (van Woerkom & Meyers, 2019, s. 98). Kişisel gelişimin bir sonucu olan kariyer gelişiminin organizasyonel bağlılık ile ilişkili olduğu tespit

edilmiştir (Weng, McElroy, Morrow, & Liu, 2010, ss. 397-398). Organizasyonlarda personel güçlendirme kişisel gelişim kapsamında değerlendirilmektedir (Kuokkanen, Leino-Kilpi, & Katajisto, 2003, s. 115; Matsuo, 2019, s. 7; Srivastava & Singh, 2020, s. 85). Bu kapsamda kişisel gelişime yönelik olarak motive edilen personelin çalışma performansının daha yüksek olduğu, bu durumun ürün kalitesine ve yeni inovatif ürün sayısına da pozitif olarak yansıdığı tespit edilmiştir (Gabčanová, 2011, ss. 11-12). Ayrıca organizasyonlarda kişisel gelişim yöneliminin personeli güçlendirdiği ortaya konmuştur (Srivastava & Singh, 2020, s. 85). Ek olarak kişisel gelişim yöneliminin bireylerin kariyer keşfi ve mesleki kimliğe ilişkin netlik kavramları üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir (Robitschek & Cook, 1999, s. 135; Bartley & Robitschek, 2000, ss. 72-73).

Sağlık hizmetleri alanında kişisel gelişim yönelimi çalışmaları daha sınırlıdır. Literatürde sağlık çalışanlarının tecrübelerini baz alarak kişisel gelişmeyi değerlendiren çalışmalar mevcuttur (Anderson & Gaugler, 2007; Taubman-Ben-Ari & Weintraub, 2008; Vishnevsky, Quinlan, Kilmer, Cann, & Danhauer, 2015; Beaune, Muskat, & Anthony, 2018). Bu çalışmalar pediatrik (Taubman-Ben-Ari & Weintraub, 2008) veya yaşam sonu hastaları (Beaune vd., 2018) gibi duygusal yükü ağır popülasyonlara hizmet veren çalışanlarda farklı metodolojiler kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca sağlık çalışanlarında kişisel gelişimin organizasyon bağlılığını olumlu olarak artırdığı ifade edilmektedir (Shouksmith, 1994, ss. 710-711). Yaşam boyu öğrenenler olarak sağlık çalışanları için kişisel gelişim yöneliminin sağlık personeli ve hasta ilişkisi için önemli olduğu vurgulanmaktadır (Grainger, 2019, ss. 91-93).

Literatürde görüldüğü gibi kişisel gelişim yöneliminin bireysel önemli etkileri mevcuttur. Bu etkilerin organizasyonların işleyişinde de olumlu sonuçlar yarattığı görülmektedir. Literatürde meslek yaşamı boyunca öğrenme ve gelişim gerektiren sağlık çalışanlarında kişisel yönelim çalışmaları sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca literatürde uzun zamandır kullanılan Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği (PGI-II) ölçeğinin öğrenciler üzerinde doğrulandığı ve genellikle öğrenciler ile çalışıldığı görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle cinsiyet, yaş ve meslek gibi farklı özelliklerdeki heterojen bir grupta doğrulanan Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin (Zahid vd., 2023) güncel ve çok faktörlü yapısının önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu çalışmada Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin sağlık çalışanlarında Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Türkçe diline adaptasyonu yapılmış Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin sağlık hizmetleri alanındaki araştırmalarda önemli bir ölçüm aracı olacağı değerlendirilmektedir.

Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen “Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği” üç boyut toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinde ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçek maddelerin puanlaması kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) arasında olmak üzere 5’li Likert skalada değerlendirilmektedir. Ölçek puanlaması kümülatif olarak değerlendirilmekte olup

19-95 arasında puan elde edilmektedir. Yüksek puan bireylerin kişisel gelişime yönelik daha olumlu tutum sergilediğini ifade etmektedir. Ölçek etkililik, şekillendirme ve yetenek alt boyutlarından oluşmaktadır. Etkililik boyutu 1, 2, 3, 6, 11 ve 12'nci maddeler olmak üzere toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Etkililik boyutu bireylerin kişisel gelişim yöneliminin birey tutum ve duygusu üzerindeki etki derecesini değerlendirmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Şekillendirme boyutu 4, 7 ve 10'uncu maddeler olmak üzere 3 maddeden oluşmaktadır. Şekillendirme boyutu bireylerin kişisel gelişim yöneliminin uzun vadeli etkilerine yönelik algılarını ölçmeyi hedefleyen sorular içermektedir. Yetenek boyutu ise 5, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18 ve 19'uncu maddeler olmak üzere 10 maddeden oluşmaktadır. Yetenek boyutu ise kişisel gelişim yöneliminin bireylerde yetenek ve baş etme becerileri temelinde gerçekleştirdiği olumlu değişimleri ölçmeye yönelik sorular içermektedir (Zahid vd., 2023).

GEREÇ YÖNTEM

Evren Örneklem

Bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanları ile yapılan bu çalışmada meslek kriteri dikkate alınarak kota örneklem metodu kullanılmış ve 343 katılımcı ile çalışma gerçekleştirilmiştir (130 hekim, 123 hemşire, 61 teknisyen ve 29 destek personeli).

Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer alırken ikinci bölümünde Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen "Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği" soruları yer almıştır. Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği 3 boyut ve 19 sorudan oluşmaktadır. Kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum skalasında 5'li Likert tipindeki ölçekte puanlar orijinal çalışmaya uygun olarak verilen cevapların toplamı ile hesaplanmıştır.

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin dil geçerliliği için tersine çeviri yöntemi kullanılmıştır. İngilizce'den Türkçe'ye çeviri süreci hem Türkçe hem de İngilizce diline hâkim üç akademisyen tarafından tamamlandıktan sonra, anket 20 kişiye uygulanarak soruların anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliği değerlendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 26 ve AMOS 24 istatistik programları kullanılmıştır. Dil geçerliliği sonrasında kapsam geçerliliği değerlendirilmiştir (Davis, 1992). Ölçeğin yapı geçerliliği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve 2'nci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizlerinin değerlendirilmesinde Cronbach Alfa (CA) ve Bileşik Güvenilirlik (CR) katsayısı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımı Shapiro Wilk testine göre incelenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Spearman

korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Etik Uygunluk

Ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapılabilmesi için yazardan gerekli izin alınmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu'ndan 20.06.2023 tarih ve 7 toplantı nolu karar ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin Türkçe adaptasyon sürecinde Türkçe geçerliliği uygulanmış ve aynı kavram olan Kişisel Gelişim Yönelimini veya yakın kavramı ölçen uygun ölçüm aracı tespit edilmemesi nedeniyle Türkçe ölçüm aracı ile ölçüt geçerliliğine bakılmamıştır. Bu çalışma Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin (Zahid vd., 2023) Türkçe adaptasyonuna yönelik yapısal geçerlilik ve içsel tutarlılık analiz bulgularını içermektedir. Ayrıca yapısal geçerlilik analizlerinde kullanılan AFA ve DFA analizleri aynı örneklem verileri ile uygulanmıştır.

BULGULAR

Katılımcıların yaş ortalamasının $36,50 \pm 7,54$ ve sağlık sektöründe çalışma sürelerinin ortalamasının $14,06 \pm 7,82$ olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamındaki katılımcıların %58,3'ü ($n=200$) kadın iken, %41,7'si ($n=143$) erkektir. Katılımcıların diğer özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ($n=343$)

Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	200	58,3
	Erkek	143	41,7
Meslek	Hekim	130	37,9
	Hemşire	123	35,9
	Teknisyen	61	17,8
	Destek Personeli	29	8,5
Eğitim Durumu	Lise	24	7,0
	Önlisans	43	12,5
	Lisans	119	34,7
	Lisans Üstü	157	45,8
Görev Yapılan Birim	Akademik Kadrolar	26	7,6
	Klinik	75	21,9
	Poliklinik	58	16,9
	Yoğun Bakım	25	7,3
	Ameliyathane/Girişimsel Lab.	94	27,4
	Yönetim Birimleri	28	8,2

	Destek Birimleri	13	3,8
	Diğer	24	7,0

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin kapsam geçerliliği 7 uzman tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonrasında hesaplanan kapsam geçerlilik oranı 0,977 (>0,800) olarak bulunmuştur (Davis, 1992; Arora, Sinha, Malhotra, & Ranjan, 2017; Almanasreh, Moles, & Chen, 2022).

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin yapı geçerliliği ilk olarak AFA ile değerlendirilmiştir. Orijinal çalışmaya uygun olarak “Temel Bileşen Analizi” ve “Direct Oblimin” yöntemleri kullanılan analiz sonucunda, KMO (0,830) değeri ve Bartlett küresellik test değerinin ($\chi^2(171)=2903,505$; $p<0,001$) faktör analizinin gerçekleştirilmesi için uygun olduğu belirlenmiştir. En düşük anti-image korelasyon değerinin 0,726 (>0,500) olduğu (Can, 2016), en düşük ortak varyans değerinin 0,321 (>0,200) olduğu görülmüştür (Gürbüz, 2019).

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği maddelerinin korelasyon analiz bulguları Tablo 2’de verilmiştir. Korelasyon katsayılarının 0,600’ün üzerinde olması yüksek, 0,300 ile 0,600 arasında olması orta, 0,300’ün altında olması düşük düzeyde korelasyonu ifade etmektedir.

Tablo 2: Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği Maddeler Arası Korelasyon Analizi Bulguları

Madde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	--																		
2	,683**	--																	
3	,526**	,792**	--																
4	,274**	,376**	,390**	--															
5	,131*	,286**	,390**	,284**	--														
6	,386**	,490**	,493**	,363**	,489**	--													
7	,108*	,170**	,127*	,432**	,198**	,285**	--												
8	,153**	,149**	,084	,204**	,350**	,286**	,218**	--											
9	-,046	,016	-,037	,113*	,374**	,209**	,084	,371**	--										
10	,062	,048	-,014	,472**	,138*	,129*	,387**	,263**	,149**	--									
11	,294**	,505**	,471**	,138*	,409**	,400**	,069	,258**	,276**	,042	--								
12	,434**	,579**	,595**	,357**	,412**	,368**	,196**	,202**	,216**	,202**	,529**	--							
13	,269**	,237**	,251**	,168**	,533**	,250**	,076	,424**	,384**	,133*	,327**	,375**	--						
14	,141**	,208**	,428**	,257**	,569**	,305**	,126*	,147**	,202**	,044	,346**	,421**	,300**	--					
15	,112*	,114*	,140**	,273**	,204**	,094	,204**	,268**	,294**	,194**	,303**	,255**	,254**	,331**	--				
16	-,013	-,047	-,011	,125*	,240**	,086	,015	,244**	,337**	,124*	,150**	,151**	,315**	,308**	,384**	--			
17	,128*	,122*	,166**	,086	,488**	,291**	,097	,410**	,507**	,141**	,298**	,384**	,521**	,403**	,286**	,532**	--		
18	,082	,085	,113*	,171**	,321**	,202**	,106	,345**	,290**	,133*	,122*	,219**	,303**	,377**	,306**	,274**	,528**	--	
19	,075	,228**	,245**	,278**	,413**	,257**	,283**	,441**	,281**	,207**	,300**	,298**	,379**	,357**	,341**	,391**	,519**	,382**	--

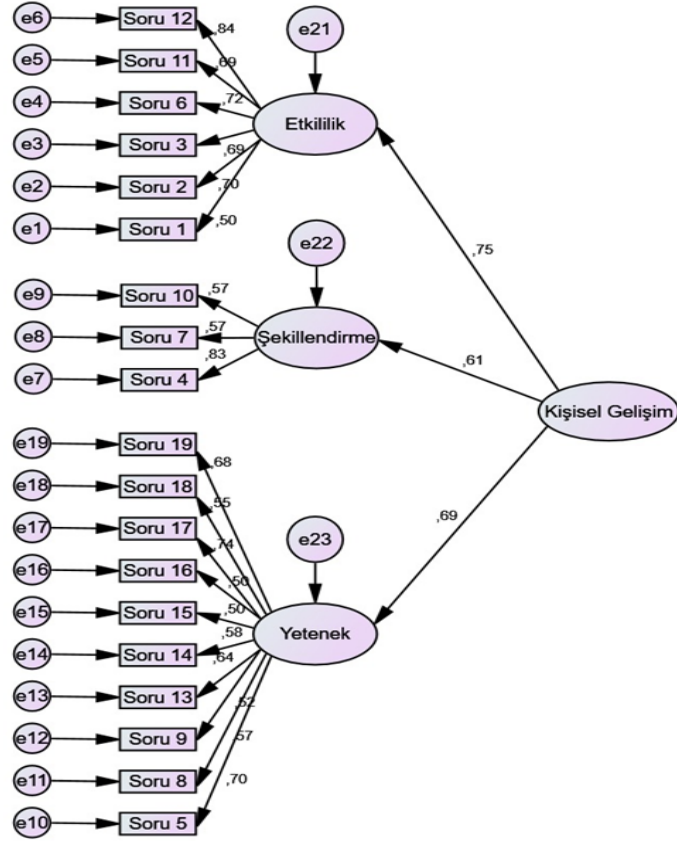
*p<0,005; **p<0,001

Tablo 3: Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği	Etkililik	Şekillendirme	Yetenek
1. Kişisel gelişimin, davranışlarınızı daha fazla kontrol edebilmenize yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?	0,748		
2. Kişisel gelişimin, sağlıklı ilişkiler sürdürmenize yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?	0,918		
3. Kişisel gelişimin, zorlukların üstesinden gelmenize yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?	0,909		
4. Kişisel gelişimin, olumsuz durumları daha olumlu bir şekilde yorumlamanıza yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?		0,709	
5. Başarılı bir insan olmak için çaba göstermeye başladığımızda kişisel gelişiminizin de başladığını düşünüyor musunuz?			0,569
6. Kişisel gelişimin zihinsel huzurun sağlanmasına yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?	0,574		
7. Kültürel engellerin kişisel değişime mâni olamayacağını düşünüyor musunuz?		0,759	
8. Çevrenizdeki insanların kişisel gelişiminiz için sizi cesaretlendirdiğini düşünüyor musunuz?			0,542
9. Kişinin konfor alanından ayrılmasının kişisel gelişimini olumlu etkileyeceğini düşünüyor musunuz?			0,699
10. Bir çocuğun kişisel gelişimini şekillendirmenin ebeveynin sorumluluğunda olduğunu düşünüyor musunuz?		0,784	
11. Kişisel gelişimin insanı daha fazla olgunlaştırdığını düşünüyor musunuz?	0,590		
12. Kişisel gelişimin başarı motivasyonunu arttırdığını düşünüyor musunuz?	0,663		
13. Başkalarının daha başarılı olduğunu fark etmenin kişisel gelişimi başlatmaya veya hızlandırmaya neden olabileceğini düşünüyor musunuz?			0,618
14. Toplumla uyum içinde olabilmek için kişisel gelişimin gerekli olduğunu düşünüyor musunuz?			0,497
15. Kişisel gelişimin gerçekleştirilmesinde cinsiyetin öneminin olmadığını düşünüyor musunuz?			0,478
16. Kişisel gelişimin her yaşta olabileceğini düşünüyor musunuz?			0,709
17. Kişisel gelişimin, kişinin kendisi için neyin iyi olduğunu öğrendiğinde gerçekleştiğini düşünüyor musunuz?			0,844
18. Sınırlı fırsatların kişisel gelişimin gerçekleştirilmesine mâni olamayacağını düşünüyor musunuz?			0,622
19. Kişisel gelişiminiz için gerçekçi planlar yapıyor musunuz?			0,605
Öz değerler	2,601	1,671	5,999
Açıklanan varyans (%)	13,688	8,794	31,572
Açıklanan toplam varyans (%)	13,688	22,482	54,054

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin AFA bulguları Tablo 3’de verilmiştir. Bulgulara göre Etkililik boyutunun açıkladığı varyans %13,688, Şekillendirme boyutunun açıkladığı varyans %8,794, Yetenek boyutunun açıkladığı varyans %31,572 olup toplam açıklanan varyans %54,054’tür. Yapı geçerliliğinin değerlendirilmesinde ikinci aşamada 2’nci düzey DFA yapılmış olup model Şekil 1’de verilmiştir. Analiz sonucunda modelin uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (CMIN/DF=2,699; NFI=0,917, GFI=0,954, AGFI=9,41, RMR=0,079) (Bayram, 2010; Meydan & Şeşen, 2011; Karagöz, 2016; Gürbüz, 2019).

Şekil 1: Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği 2nci Düzey DFA Modeli



CMIN=402,151; DF=149; CMIN/DF=2,699; NFI=.917; RFI=.905; GFI=.954; AGFI=.941; RMR=.079

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin DFA bulguları Tablo 4'de verilmiştir. Bulgulara göre standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,500-0,839 aralığında olduğu, %95 güven aralığında alt değerlerin negatif değer almadığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) belirlenmiştir.

Tablo 4: Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	Değişkenler	Standart Olmayan Faktör Yüğü	Standardize Edilmiş Faktör Yüğü (β)	%95 Güven Aralığı (β)		p
				Alt	Üst	
Etkililik	Soru 1	1,000	0,500	0,327	0,641	<0,001
	Soru 2	,903	0,699	0,497	0,816	<0,001
	Soru 3	1,078	0,695	0,515	0,804	<0,001
	Soru 6	1,355	0,724	0,547	0,878	<0,001
	Soru 11	1,001	0,685	0,554	0,791	<0,001
	Soru 12	1,425	0,839	0,686	0,970	<0,001
Şekillendirme	Soru 4	1,000	0,830	0,728	0,948	<0,001
	Soru 7	0,730	0,567	0,435	0,675	<0,001
	Soru 10	0,651	0,570	0,412	0,711	<0,001
Yetenek	Soru 5	1,000	0,702	0,620	0,770	<0,001
	Soru 8	0,953	0,574	0,480	0,656	<0,001
	Soru 9	0,942	0,522	0,405	0,617	<0,001
	Soru 13	0,980	0,639	0,545	0,718	<0,001
	Soru 14	0,917	0,583	0,480	0,674	<0,001
	Soru 15	1,009	0,502	0,398	0,591	<0,001
	Soru 16	0,687	0,504	0,342	0,625	<0,001
	Soru 17	1,073	0,741	0,646	0,812	<0,001
	Soru 18	0,935	0,555	0,448	0,642	<0,001
Soru 19	0,917	0,675	0,573	0,755	<0,001	

Tablo 5’de Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğine ilişkin istatistik bulgular ve boyutları arası korelasyon bulguları verilmiştir. Bulgular incelendiğinde Kişisel Gelişim Yönelim Ölçek puanının ortalamasının $77,25 \pm 10,24$ (min:39,00; maks:95,00) olduğu, ölçeğin alt boyutları arasında aynı yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ($p < 0,01$) belirlenmiştir.

Tablo 5: Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği ve Alt Boyutları Arası Korelasyon Bulguları

Faktörler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. Verimlilik	12,00	30,00	26,70	3,435	1		
2. Şekillendirme	3,00	15,00	11,55	2,849	0,421*	1	
3. Yetenek	10,00	50,00	38,99	6,849	0,525*	0,330*	1
Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği	39,00	95,00	77,25	10,241	0,761*	0,603*	0,888*

* $p < 0,01$

Tablo 6’da Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğine ilişkin güvenilirlik bulguları verilmiştir. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu bulguları incelendiğinde korelasyon değerlerinin Etkililik boyutunda 0,534-0,817 arasında, Şekillendirme boyutunda 0,478-0,541 arasında, Yetenek boyutunda 0,444-0,721 arasında ve Kişisel

Gelişim Yönelim Ölçeğinde 0,312-0,625 arasında olduğu görülmüştür. Madde silindiğinde CA değerleri incelendiğinde ölçek boyutlarında silindiğinde CA değerini artıran madde olmadığı, ölçekte ise sadece 7'nci soru atıldığında CA değerinde 0,001 artış meydana gelebileceği saptanmıştır. CA ve CR katsayılarına göre Şekillenme boyutunda minimal düzeyde bir düşüklük olmakla birlikte ölçek ve boyutlarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği Güvenilirlik Bulguları

Değişkenler	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde CA	CA	CR
Etkililik				
Soru 1	0,583	0,834	0,846	0,847
Soru 2	0,817	0,795		
Soru 3	0,749	0,798		
Soru 6	0,534	0,841		
Soru 11	0,549	0,834		
Soru 12	0,634	0,819		
Şekillendirme				
Soru 4	0,541	0,555	0,692	0,699
Soru 7	0,478	0,640		
Soru 10	0,506	0,602		
Yetenek				
Soru 5	0,589	0,823	0,842	0,850
Soru 8	0,503	0,831		
Soru 9	0,510	0,831		
Soru 13	0,574	0,824		
Soru 14	0,497	0,831		
Soru 15	0,444	0,840		
Soru 16	0,511	0,830		
Soru 17	0,721	0,812		
Soru 18	0,526	0,829		
Soru 19	0,594	0,824		
Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği				
Soru 1	0,330	0,860	0,862	0,929
Soru 2	0,459	0,857		
Soru 3	0,463	0,856		
Soru 4	0,479	0,855		
Soru 5	0,625	0,849		
Soru 6	0,517	0,854		
Soru 7	0,327	0,863		
Soru 8	0,500	0,854		
Soru 9	0,416	0,858		
Soru 10	0,312	0,862		
Soru 11	0,496	0,856		
Soru 12	0,595	0,852		
Soru 13	0,550	0,852		
Soru 14	0,519	0,853		
Soru 15	0,448	0,857		

Değişkenler	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde CA	CA	CR
Soru 16	0,385	0,858		
Soru 17	0,609	0,850		
Soru 18	0,452	0,856		
Soru 19	0,587	0,851		

CA: Cronbach Alfa, CR: Kompozit Güvenilirlik

TARTIŞMA

Literatürde ilk olarak Robitschek, Christine (Robitschek, 1998, 2003) tarafından kişisel gelişim eğilim çalışmaları başlatılmış ve PGI geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek 9 maddeden oluşmakta ve tek boyutlu olarak ele alınmaktadır. PGI ölçeğine yönelik olarak yapılan araştırmalarda ölçeğin stabil bir yapı sergilemediği tespit edilmiştir (de Freitas vd., 2016, s. 779). Yazar tarafından geliştirilen kişisel yönelim ölçeğinin (Robitschek, 1998, 2003) tek boyutlu olması ve kavramsal olarak sınırlıkları nedeni ile ikinci versiyonu geliştirilmiştir (Robitschek vd., 2012). Robitschek vd. (2012, s. 283) tarafından geliştirilen kişisel gelişim yönelim ölçeğinin ikinci versiyonu değişime hazır olmak, planlı olmak, kaynakları kullanmak ve bilinçli davranış olmak üzere dört boyutlu olarak ele alınmıştır. Kişisel gelişim yönelim ölçeğinin Hintçe (Bhattacharya & Mehrotra, 2014), Türkçe (Yalcin & Malkoç, 2013), Almanca (A. Weigold, Weigold, Ethridge, & Chong, 2023) ve İspanyolca (Ramos, Ayo, Cepeda, & Rubio, 2023) dillerine adaptasyonları yapılmıştır. Kişisel gelişim ölçeğinin gelişim süreci öğrenciler üzerinde yapılmış ve literatürde de yaygın olarak öğrenci popülasyonunda kullanılmıştır. Sağlık çalışanları popülasyonunda kullanımı sınırlıdır.

Wright vd. (2006, s. 738) tarafından hekimlerde geliştirilen kişisel gelişim yönelim ölçeği dokuz madde iki boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar kendine güven ve kendine ve başkalarına karşı duyarlılık olarak isimlendirilmiştir. Bu ölçekte literatürde yaygın olarak öğrenci popülasyonu araştırmalarında kullanılmıştır. Literatürde farklı dillerde adaptasyonu tespit edilmemiştir. Literatürde sağlık çalışanlarına yönelik kişisel gelişim çalışmalarının sınırlılığı ve mevcut ölçüm araçlarının yeteri kadar sağlık çalışanları popülasyonunda doğrulanmadığı göz önüne alındığında, Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen “*Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin*” sağlık çalışanlarında geçerlilik ve güvenilirlik analizinin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen ölçeğin güncel olması, çok boyutlu yapısı ve uygulanan popülasyonun heterojen bir yapı sergilemesi ölçeğin sağlık çalışanlarında uygulanabilme potansiyeli olduğunu düşündürmektedir. Kişisel Gelişim Yönelim ölçek maddeleri Türkçe çeviri yapılırken tersine çeviri yöntemi kullanılmış, kültürel özellikler, anlaşılabilirlik ve Türkçe dil yapısına uygunluk göz önünde bulundurulmuştur. Bu kapsamda 15’inci Madde çevirisinde “*Kadınlarda kişisel gelişimin erkeklere göre çok daha erken hayata geçtiğini düşünüyor musunuz?*” ifadesi yerine cinsiyet tarafsızlığını sağlayabilmek amacıyla “*Kişisel*

gelişimin gerçekleştirilmesinde cinsiyetin öneminin olmadığını düşünüyor musunuz?” şeklinde tercüme edilmiştir.

Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelim ölçek yapısı ile bu çalışmadaki ölçeğin Türkçe adaptasyonu tam bir tutarlılık göstermektedir. Uygulanan AFA sonucunda orijinal ölçekle tutarlı bir şekilde yapısal geçerlilik sağlanmıştır. Orijinal çalışmada ölçeğin yapısal geçerliliği sadece AFA sonuçları ile değerlendirirken bu çalışmada Türkçe adaptasyonu hem AFA hem de DFA bulgularıyla teyit edilmiştir. Orijinal çalışmada ölçeğin uygulandığı popülasyonda toplam açıklanan varyans %38,63 olarak tespit edilirken, bu çalışmada açıklanan toplam varyans ise %54,40 olarak tespit edilmiştir. Orijinal ölçeğin etkililik boyutunda %25,67, yetenek boyutunda %7,55 ve şekillendirme boyutunda %5,40 oranında açıklanan varyans görülmektedir. Ölçeğin Türkçe adaptasyonunda ise etkililik boyutunda %31,57, yetenek boyutunda %13,69 ve şekillendirme boyutunda %8,80 oranında açıklanan varyans tespit edilmiştir. Bulgulardan görüldüğü üzere Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin Türkçe adaptasyonunda hem kümülatif hem de boyut bazında açıklanan varyans oranı daha yüksek seviyede tespit edilmiştir.

Orijinal ölçek CA değeri 0,830 olarak tespit edilirken, bu çalışmada CA değeri 0,862 olarak belirlenmiştir. Orijinal çalışmada ölçek alt boyutlarına yönelik bir tutarlılık analizi uygulanmamıştır. Bu çalışmada boyutlarının CA değerleri Şekillendirme boyutu hariç $CA > 0,840$ olarak tespit edilmiştir. Şekillendirme boyutu CA değeri 0,692 olarak belirlenmiştir. Bu durumun Şekillendirme boyutunun az sayıda madde ($n=3$) içermesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. İnal, Yılmaz Koğar, Demirdüzen Demirel, vd. (2017, s. 19) ve Kula Kartal ve Mor Dirlik (2016, s. 1874) çalışmalarında CA değerinin ölçek madde sayılarından etkilendiği, madde sayısı arttıkça CA değerinin de arttığı ifade edilmiştir. Bu bulgular sonucunda “*Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin*” Türkçe adaptasyonunun orijinal ölçekle tutarlı olarak geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

Bu çalışma bulguları Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen “*Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin*” Türkçe adaptasyonunun sağlık çalışanlarında geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir. Zahid vd. (2023) tarafından geliştirilen “*Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeğinin*” çok faktörlü yapısı bulunmakta ve geliştirildiği popülasyon heterojen bir yapı sergilemektedir. Bu nedenlerle bireysel ve organizasyonel etkileri olan kişisel gelişim yöneliminin sağlık hizmet alanında önemli bir ölçüm aracı olacağı değerlendirilmektedir. Sağlık hizmet sektörünün multidisipliner, heterojen ve sürekli değişim ve gelişim gerektiren dinamik yapısı göz önüne alındığında kişisel gelişim yöneliminin sağlık kuruluşları için önemli bir faktör olduğu değerlendirilmektedir.

Yazar Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit katkı vermiştir ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Almanasreh, E., Moles, R. J., & Chen, T. F. (2022). Chapter 41 - A practical approach to the assessment and quantification of content validity. In S. P. Desselle, V. García-Cárdenas, C. Anderson, P. Aslani, A. M. H. Chen, & T. F. Chen (Eds.), *Contemporary Research Methods in Pharmacy and Health Services* (pp. 583-599): Academic Press.

Anderson, K. A., & Gaugler, J. E. (2007). The Grief Experiences of Certified Nursing Assistants: Personal Growth and Complicated Grief. *OMEGA - Journal of Death and Dying*, 54 (4), 301-318. doi:10.2190/T14N-W223-7612-0224

Arora, C., Sinha, B., Malhotra, A., & Ranjan, P. (2017). Development and Validation of Health Education Tools and Evaluation Questionnaires for Improving Patient Care in Lifestyle Related Diseases. *J Clin Diagn Res*, 11 (5), Je06-je09. doi:10.7860/jcdr/2017/28197.9946

Ayub, N., & Iqbal, S. (2012). The relationship of personal growth initiative, psychological well-being, and psychological distress among adolescents. *Journal of Teaching and Education*, 1 (6), 101-107.

Bartley, D. F., & Robitschek, C. (2000). Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 63-81.

Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları: Ezgi Kitabevi*.

Beaune, L., Muskat, B., & Anthony, S. J. (2018). The emergence of personal growth amongst healthcare professionals who care for dying children. *Palliative & Supportive Care*, 16 (3), 298-307. doi:10.1017/S1478951517000396

Bhattacharya, A., & Mehrotra, S. (2014). Personal Growth Initiative Scale: How does it perform in Indian youth samples. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 40 (1), 122-129.

Blumberga, S., & Olava, S. (2016). Quality of hospital nursing work life, psychological and subjective well-being. *Rural Environment Education Personality*, 13 (1), 295-300.

Can, A. (2016). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde veri analizi. *Ankara: Pegem Akademi*.

Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied nursing research*, 5 (4), 194-197.

de Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Tobo, P. R., Kamei, H. H., & Koller, S. H. (2016). Systematic review about personal growth initiative. *Anales de Psicologia/Annals of Psychology*, 32 (3), 770-782.

Gabčanová, I. (2011). The employees—the most important asset in the organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5 (1), 30-33.

Grainger, A. (2019). Lifelong learning, personal growth and resilience. *British Journal of Healthcare Assistants*, 13 (2), 90-93. doi:10.12968/bjha.2019.13.2.90

Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

İnal, H., Yılmaz Koğar, E., Demirdüzen Demirel, E., & Gelbal, S. (2017). Cronbach's coefficient alpha: A meta-analysis study. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi-Hacettepe University Journal of Education*, 32 (1).

Irving, J. A., & Williams, D. I. (1999). Personal growth and personal development: Concepts clarified. *British Journal of Guidance & Counselling*, 27 (4), 517-526. doi:10.1080/03069889908256287

Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kern, D. E., Wright, S. M., Carrese, J. A., Lipkin, M., Jr., Simmons, J. M., Novack, D. H., . . . Frankel, R. (2001). Personal growth in medical faculty: a qualitative study. *West J Med*, 175 (2), 92-98. doi:10.1136/ewjm.175.2.92

Kula Kartal, S., & Mor Dirlik, E. (2016). Geçerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenilirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı. [Historical development of the concept of validity and the most preferred technique of reliability: Cronbach alpha coefficient]. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (4), 1865-1879.

Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., & Katajisto, J. (2003). Nurse Empowerment, Job-Related Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Care Quality*, 18 (3), 184-192.

Loo, J. M. Y., Tsai, J.-S., Raylu, N., & Oei, T. P. S. (2014). Gratitude, Hope, Mindfulness and Personal-Growth Initiative: Buffers or Risk Factors for Problem Gambling? *PLOS ONE*, 9 (2), e83889. doi:10.1371/journal.pone.0083889

Matsuo, M. (2019). Empowerment through self-improvement skills: The role of learning goals and personal growth initiative. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103311. doi:10.1016/j.jvb.2019.05.008

Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*: Detay Yayıncılık.

Noor, A. M., Priyalatha, G., & Isa, N. J. M. (2020). Personal growth initiative in relation to life satisfaction among university students: Inisiatif pertumbuhan personal dan perkaitannya dengan kepuasan hidup dalam kalangan pelajar universiti. *EDUCATUM Journal of Social Sciences*, 6 (2), 42-49.

Ogunyemi, A. O., & Mabekoje, S. O. (2007). Self-efficacy, risk-taking behavior and mental health as predictors of personal growth initiative among university undergraduates. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5 (12), 349 – 362.

Pol, M. S., & Chandani, M. J. (2020). Relationship between peer victimization, personal growth initiative and perceived social support. *The International Journal of Indian Psychology*, 6 (3), 104-113. doi:10.25215/0603.051

Ramos, D. C. G., Ayo, J. F. A., Cepeda, M. C. V., & Rubio, M. A. C. (2023). Análisis de confiabilidad del test de iniciativa de crecimiento personal–II: Reliability analysis of the personal growth initiative scale–II. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4 (3), 1387–1393-1387–1393.

Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 30 (4), 183-198.

Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50 (4), 496-502. doi:10.1037/0022-0167.50.4.496

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. doi:10.1037/a0027310

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. doi:10.1006/jvbe.1998.1650

Robitschek, C., & Keyes, C. L. M. (2009). Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor. *Journal of Counseling Psychology*, 56 (2), 321-329. doi:10.1037/a0013954

Robitschek, C., Yang, A., Villalba Li, R., & Shigemoto, Y. (2019). Personal growth Initiative: A robust and malleable predictor of treatment outcome for depressed partial hospital patients. *Journal of Affective Disorders*, 246, 548-555. doi:10.1016/j.jad.2018.12.121

Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and personal growth initiative: A comparison of positive, future-oriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43 (7), 1917-1926. doi:10.1016/j.paid.2007.06.011

Shouksmith, G. (1994). Variables Related to Organizational Commitment in Health Professionals. *Psychological Reports*, 74 (3), 707-711. doi:10.2466/pr0.1994.74.3.707

Srivastava, S., & Singh, S. (2020). Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating-moderating effects in Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 79-89. doi:10.1016/j.jhtm.2020.07.005

Taubman-Ben-Ari, O., & Weintraub, A. (2008). Meaning in Life and Personal Growth among Pediatric Physicians and Nurses. *Death Studies*, 32 (7), 621-645. doi:10.1080/07481180802215627

van Woerkom, M., & Meyers, M. C. (2019). Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (1), 98-121. doi:10.1111/joop.12240

Vishnevsky, T., Quinlan, M. M., Kilmer, R. P., Cann, A., & Danhauer, S. C. (2015). "The Keepers of Stories": Personal Growth and Wisdom Among Oncology Nurses. *Journal of Holistic Nursing*, 33 (4), 326-344. doi:10.1177/0898010115574196

Weigold, A., Weigold, I. K., Ethridge, E. T., & Chong, Y. K. (2023). Translation and Validation of the German Personal Growth Initiative Scale – II. *The Counseling Psychologist*, 51 (7), 906-932. doi:10.1177/00110000231181310

Weigold, I. K., Boyle, R. A., Weigold, A., Antonucci, S. Z., Mitchell, H. B., & Martin-Wagar, C. A. (2018). Personal Growth Initiative in the Therapeutic Process: An Exploratory Study. *The Counseling Psychologist*, 46 (4), 481-504. doi:10.1177/0011000018774541

Weigold, I. K., Weigold, A., Russell, E. J., Wolfe, G. L., Prowell, J. L., & Martin-Wagar, C. A. (2020). Personal Growth Initiative and Mental Health: A Meta-Analysis. *Journal of Counseling & Development*, 98 (4), 376-390. doi:10.1002/jcad.12340

Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 391-400. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.003

Wright, S. M., Levine, R. B., Beasley, B., Haidet, P., Gress, T. W., Caccamese, S., . . . Kern, D. E. (2006). Personal growth and its correlates during residency training. *Medical Education*, 40 (8), 737-745. doi:10.1111/j.1365-2929.2006.02499.x

Yalcin, I., & Malkoç, A. (2013). Adaptation of Personal Growth Initiative Scale-II to Turkish and investigation of psychometric properties. *Dusunen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26 (3), 258.

Zahid, B., Ehsan, S., Ashraf, M., Shoukat, N., Rafi, A., Naukhaiz, H., & Nawaz, Z. (2023). Psychometric development and validation of personal growth initiative scale across male and female in early adulthood population in Pakistan: a

comparative study. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 16 (1), 19-33.