



Örgütlerde Kendi Kendine Konuşma Davranışının Öz Düzenleme Kuramı Bağlamında İncelenmesi: Sistematik Bir Literatür İncelemesi

*

Examining Self-Talk Behavior in Organizations within the Context of Self-Regulation Theory: A Systematic Literature Review

ÖZET

İş hayatının getirdiği dinamik ve baskıcı unsurlar, çalışanların bilişsel kapasiteleri üzerinde ciddi bir yük oluşturmaktadır. Bu yükü başa çıkma bireysel bir öz düzenleme stratejisi olarak öne çıkan kendi kendine konuşma; bireyin içsel diyaloglarını düzenleyerek sorun çözme, dikkat, odaklanma ve planlama gibi yüksek bilişsel görev süreçlerini kolaylaştıran son derece dinamik bir mekanizmadır. Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı, örgütsel bağlamda çalışanların kendi kendine konuşma davranışını öz düzenleme kuramı çerçevesinde değerlendirmek ve bu süreçlerin iş çıktılarıyla iş performansı üzerindeki etkisine yönelik literatürü sistematik olarak incelemektir. Yönetim ve iş dünyası literatüründe kendi kendine konuşma kavramının nasıl ele alındığını bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada; Web of Science (111), Scopus (16), EBSCO (15) ve Google Akademik (790) akademik veri tabanları taranarak toplam 927 dokümana ulaşılmıştır. Araştırma amaçları doğrultusunda uygulanan filtrelerin ardından 57 çalışma çeşitli kriterler bağlamında detaylı incelemeye alınmıştır. Ulaşılan kaynaklar; metodolojik profilleri, kendi kendine konuşma boyutları, öz-kontrol, çalışan refahı ve iş performansı gibi temel değişkenler ekseninde incelenmiştir. Yapılan detaylı içerik değerlendirmeleri sonucunda, araştırma amaçlarına doğrudan hizmet eden 9 temel çalışma belirlenmiş ve bu çalışmalar araştırma soruları bağlamında derinlemesine analiz edilmiştir. Öz düzenleme kuramı perspektifinden değerlendirildiğinde kendi kendine konuşmanın; çalışanların yoğun iş talepleriyle başa çıkabilmelerini, performanslarını sürdürülebilir kılabilmelerini ve duygularını etkin bir şekilde yönetebilmelerini sağlayan kritik bir bilişsel araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma, örgütsel bağlamda kendi kendine konuşmayı incelemek isteyen araştırmacılara hem kuramsal hem de yöntemsel açılarından önemli öneriler sunarak literatürdeki mevcut boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: İş ve Yönetim, Kendi Kendine Konuşma, İçsel Konuşma, Öz-Düzenleme.

ABSTRACT

The dynamic and stressful elements of working life place a significant burden on the cognitive capacities of employees. Accordingly, the main aim of this study is to evaluate the self-talk behavior of employees in an organizational context within the framework of self-regulation theory and to systematically examine the literature on the impact of these processes on work outcomes and job performance. This research, which aims to present a holistic perspective on how the concept of self-talk is addressed in the management and business literature, involved searching the Web of Science (111), Scopus (16), EBSCO (15), and Google Scholar (790) academic databases to obtain a total of 927 documents. Following the application of filters in line with the research objectives, 57 studies were examined in detail within the context of various criteria. The sources obtained were examined in terms of their methodological profiles, dimensions of self-talk, self-control, employee well-being, and job performance. As a result of detailed content evaluations, 9 key studies directly serving the research objectives were identified and analyzed in depth within the context of the research questions. From a self-regulation theory perspective, it was concluded that self-talk is a critical cognitive tool that enables employees to cope with intense work demands, maintain sustainable performance, and effectively manage their emotions. This study aims to fill the existing gap in the literature by offering important theoretical and methodological suggestions to researchers who wish to examine self-talk in an organizational context.

Keywords: Business and Management, Self-Talk, Inner Dialogue, Self-Regulation.

GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında meydana gelen hızlı değişim örgütlerin sürdürülebilirliği üzerinde insan faktörünün önemini giderek arttırmaktadır. Bu kapsamda iş ve yönetim alanında yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak yapısal ve gözlemlenebilir konulara odaklanmış olsa da son yıllarda bireysel bilişsel süreçlerin etkisine yönelik ilgi hız kazanmıştır. Bireysel bilişsel süreçler; bir çalışanın iş ortamındaki bilgiyi toplama, algılama, anlamlandırma, hafızada işleme ve nihayetinde karar verme gibi zihinsel aktivitelerinin tümünü kapsayan mekanizmalar olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlamda bu içsel süreçler, çalışanların performans kalitesini, stresle başa çıkma stratejilerini

Kübra Sağlam Görken¹
İbrahim Bozacı²
İsmail Gökdeniz³

How to Cite This Article

Sağlam Görken, K., Bozacı, İ. & Gökdeniz, İ. (2026). Örgütlerde Kendi Kendine Konuşma Davranışının Öz Düzenleme Kuramı Bağlamında İncelenmesi: Sistematik Bir Literatür İncelemesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 12(4), 433-448. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.22687936>

Arrival: 30 June 2026

Published: 31 July 2026

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Yozgat Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Yozgat, Türkiye. ORCID: 0000-0003-2807-8427

² Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Keskin Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, Kırıkkale, Türkiye. ORCID: 0000-0003-4342-0200

³ Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kırıkkale, Türkiye. ORCID: 0000-0003-4342-0200

ve sergiledikleri liderlik davranışlarını doğrudan şekillendirme potansiyeline sahiptir. Özellikle bireyin kendi düşünceleriyle yürüttüğü içsel diyaloglar olarak ifade edilen kendi kendine konuşma kavramı, söz konusu bilişsel süreçlerin dışı vuran ve somutlaşan en önemli yansımalarından biri olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların zihinsel olarak gerçekleştirdikleri bu yönlendirici veya değerlendirici içsel konuşmalar; motivasyonun sürdürülmesinde, iş stresinin yapılandırıcı bir şekilde yönetilmesinde ve bireyin kendi davranışları üzerinde iradi bir denetim kurmasında kritik bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, bireysel bilişsel süreçlerin ve içsel konuşma mekanizmalarının derinlemesine anlaşılması, çalışanların açığa çıkamamış bilişsel ve duygusal tepkilerini anlamlandırmak adına önemli bir aşamadır.

Kendi kendine konuşma kavramı, bireysel bilişsel süreçlerin işlevsel bir bileşeni olarak literatürde disiplinler arası bir bağlamda incelenmiştir. Kavramın tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk olarak spor psikolojisi ve performans araştırmalarında sıklıkla karşılık bulduğu; sporcuların motivasyonlarını en üst düzeye çıkarma, kaygıyı yönetme ve dikkat kontrolünü sağlama amaçlarıyla yaygın bir strateji olarak ele alındığı görülmektedir (Hardy, Hall & Hardy, 2005). Benzer şekilde eğitim bağlamında da kendi kendine konuşma, öğrencilerin öğrenme süreçlerini desteklemek ve öz-düzenleme mekanizmalarını geliştirmek amacıyla ampirik çalışmalara konu edilmiştir (Meichenbaum, 1977; Schunk, 2003). Örgütsel bağlamda ise kavram, iş psikolojisi odaklı olarak; bireysel iş performansını iyileştirmek, kronik iş stresi ve tükenmişlikle başa çıkmak, proaktif liderlik davranışlarını geliştirmek ve çalışanların öz-yeterlik algısını pekiştirmek amacıyla giderek artan bir ilgiyle araştırılmaktadır (LePine & Van Dyne, 1998; Neck & Houghton, 2006). Söz konusu uluslararası çalışmalar, kendi kendine konuşmanın sadece basit bir zihinsel aktivite olmadığını, aynı zamanda örgütsel çıktılar ve iş performansını doğrudan artıran etkili bir araç olduğunu göstermektedir.

Kendi kendine konuşma olgusunun örgütsel çıktılarla nasıl ilişkilendirildiğini açıklayan en temel kuramsal dayanaklardan biri Özdüzenleme Kuramı'dır. Bandura (1991) ve Zimmerman (2000) tarafından kavramsallaştırılan özdüzenleme; bireyin hedeflerine ulaşmak adına kendi düşünce, duygu ve davranışlarını sistematik olarak yönlendirmesidir. Kuramın en kritik alt boyutlarından biri olan öz-kontrol, çalışanın dikkatini işe odaklamasını, dürtülerini yönetmesini ve zorlu iş talepleri karşısında direncini korumasını sağlar. Bu bağlamda kendi kendine konuşma, çalışanın iş ortamında sergilediği öz-kontrol düzeyini doğrudan artıran, stres unsurlarının yıkıcı etkilerini hafifleten ve bireyin performansını iyileştirmesine olanak tanıyan işlevsel ve bilişsel bir araç niteliğindedir. Çalışan, içsel diyalogları vasıtasıyla bir taraftan duygu durumunu düzenleyerek iş stresini azaltmakta, diğer taraftan ise zihinsel kaynaklarını daha verimli kullanarak performansını arttırmaktadır.

Ulusal literatür incelendiğinde kendi kendine konuşma kavramını doğrudan örgütler ve iş yaşamı bağlamında ele alan çalışmaların oldukça sınırlı ve dağınık olduğu görülmektedir. Mevcut yerli çalışmaların çoğu, kavramı halen klinik psikoloji veya spor bilimleri bağlamında ele almaktadır. Ulusal yazında karşılaşılan bu kuramsal boşluğun; kavramın köken olarak psikoloji disiplinlerine dayanması, Türkçe literatürde henüz terminolojik bir birliğin sağlanamamış olması ve yerli örgütsel davranış çalışmalarında mikro-bilişsel süreçlere görece daha az odaklanması gibi yapısal nedenlerden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Oysaki günümüz iş gücü piyasasının getirdiği yüksek çalışma talebi, yapısal belirsizlikler ve artan bilişsel yük göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların bu zorluklarla zihinsel olarak nasıl baş çıktığını ve öz-kontrol mekanizmalarını nasıl yönettiklerini anlamaya yönelik akademik ihtiyacın önemi görülmektedir. Dolayısıyla, kendi kendine konuşma olgusunun örgütler ve iş yaşamı bağlamında henüz bütüncül ve sistematik bir yaklaşımla incelenmemiş olması, literatürde doldurulması gereken ciddi bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir.

Bu gerekçelerden hareketle hazırlanan bu çalışmanın temel amacı; çalışanların kendi kendine konuşma davranışını özdüzenleme kuramı bağlamında değerlendirmek ve bu süreçlerin iş çıktıları ve iş performansı üzerine etkisine yönelik literatürü sistematik olarak incelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada şu temel araştırma sorusuna yanıt aranacaktır:

Ana Araştırma Sorusu: Örgütsel bağlamda çalışanların kendi kendine konuşma davranışlarının, özdüzenleme süreçleri ve iş çıktıları üzerindeki etkisine yönelik mevcut literatür neleri tartışmaktadır?

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kendi Kendine Konuşma Kavramı

İçsel konuşma, sözel düşünme, özel konuşma gibi kavramlarla açıklanabilen (Morin, 2005; Hurlburt, Heavey, Kelsey, 2013) kendinle konuşma; mesajın gönderici ve alıcısının aynı kişi olduğu, sessiz veya duyulabilir şekilde gerçekleşen konuşma olarak ifade edilmektedir (Van Raalte, Vincent & Brewer, 2016; Deamer, 2021). Kişisel (intrapersonal) iletişim sürecinin ve bilinçliliğin önemli bir parçası olan kendinle konuşma, dil veya kelimelerle meydana gelen düşünce olup, saf düşünceden bu yönüyle farklıdır (Morin, 2009a). Bu bağlamda içsel konuşma,

bireyin kendisiyle gizli konuşması, sözlü düşünmesi (Alderson-Day & Fernyhough, 2015) sessizce konuşması olarak açıklanırken, özel konuşma kendisiyle sesli şekilde konuşmayı ifade etmek için kullanılabilir (Morin, Everett, Turcotte & Tardif, 1993). İçsel konuşma ve özel konuşmayı kapsayan kendinle konuşma; saf duygu ve düşünce gibi kelimelerle olmayan zihinsel deneyimlerden farklıdır (Brinthaup & Morin, 2020).

Kendinle konuşma amaçlı olarak gerçekleştirilebileceği gibi, kendiliğinden veya spontane de olabilmektedir. Örneğin insanların içinden “yoruldum” gibi cümlelerle doğal veya spontane içsel konuşmalar yapmasının yanında, bir görevle ilgili “başarabilirim” diyerek kendini motive edebilmesi veya “fena değilim” gibi cümlelerde performansını değerlendirebilmesi söz konusudur (Brinthaup & Morin, 2020). Hardy’nin (2006) çalışmasında kendinle konuşmanın; yön (valence; pozitif-negatif), açıklık (açık-gizli), sıklık, kendisi tarafından nasıl belirlendiği, motivasyon ve işlevler bakımından farklılaşabileceğini ifade edilmiştir. Dolayısıyla kendinle konuşmanın çok boyutlu, yorumsal, dinamik ve farklı işlevleri olduğuna dikkat çekmektedir (Hardy, 2006). Morin vd.’nin (2011) çalışmasında; insanların daha çok kendileri, fiziksel görünüşleri ve ilişkileri hakkında kendisiyle konuşma yaptıkları ve yakınları (aile, arkadaş vb.), yakın fiziksel çevresi, okul, iş, spor ve boş zaman faaliyetleri hakkında da konuştukları tespit edilmiştir (Morin, Uttl & Hamper, 2011). Hatta kendinle konuşma “tekrar dene” veya “endişelenme” gibi ifadelerin yanında, “ne yapabilirim?”, “bunun için yeterli bilgim var mı?” veya “bir taraftan...diğer taraftan...” gibi içsel diyalog olarak daha karmaşık ve zihinsel olarak zorlayıcı şekilde olabilmektedir (Oleś, Brinthaup, Dier & Polak, 2020). Dolayısıyla kendinle konuşma, diğer insanlarla iletişimlerde olduğu gibi, oldukça geniş kapsamlı ve nitelikte olabilmektedir.

Kendinle konuşmayla ilgili 1978-2020 arasında yayımlanan 559 bilimsel araştırmanın incelendiği bir çalışmada; amaç yönelimli, spontane ve karma kendinle konuşma türlerinin üzerinde durulduğu ve kendinle konuşma eğitimleri ve stratejik kendinle konuşma müdahaleleri gibi konuların ele alındığı tespit edilmiştir. Bu noktada kendinle konuşma konusundaki çalışmaların; genel ve klinik psikoloji, gelişim psikolojisi, özel eğitim, spor psikolojisi, çocuk psikolojisi, dilbilim, yüksek eğitim, hemşirelik ve bağımlılık psikolojisi gibi disiplinlerde yoğunlaştığı görülmüştür (Latinjak, Morin, Brinthaup, Hardy, Hatzigeorgiadis, Kendall & Winsler, 2023).

Kendi Kendine Konuşmanın İşlevleri

Vygotsky (1962) kendinle konuşmanın kaynağının sosyal çevre olduğu, bunu özel konuşma ve içsel konuşmanın takip ettiği ve bunun çocuğun gelişim sürecinin bir sonucu olduğunu ifade etmiştir (Vygotsky, 1962). Diğer bir ifadeyle sosyal etkileşimlerde kazanılan dilin bilişsel örgütlenme aracı olduğu, bu işlevin açık (overt) diğerleriyle konuşma şeklinde olabileceği gibi, daha sonra içselleştirildiği, özel veya bunun ilerisinde içsel olabileceği ifade edilmektedir (Vygotsky & Cole, 1978). İçsel konuşmayı açıklayan işleyen hafıza yaklaşımına göre ise, kendinle konuşma aracılığıyla, alışveriş listesi hatırlama veya yer arama gibi karmaşık görevlerde bilgi tutulmakta ve içsel konuşma bu hafızada rol üstlenmektedir (Alderson-Day & Fernyhough, 2015).

İçsel konuşma, düşünme için yapı sağlamaktadır. Nitekim sorun çözme gibi yüksek bilişsel görev durumlarında ortaya çıkan içsel ses, sorunların çözümünü kolaylaştırabilmektedir. Bu bakımdan belirli bir konuya odaklanırken, alışveriş listesi yaparken veya kendisine moral verirken, bireyin içsel sesi daha belirginleşir. Kısaca bilinçli veya bilinçsiz olabilen içsel konuşmanın (Kompa & Mueller, 2022) öz düzenleme başlığı altında incelenen dikkat, planlama, sorun çözme, motive etme, karar alma, hatırlama (mnemonic) ve motivasyon gibi zihinsel işlevleri vardır (Geurts, 2018; Morin, Uttl & Hamper, 2011; Uttl, Morin & Hamper, 2011).

Kendinle Konuşmayla İlişkili Faktörler

Kendinle konuşmanın birey üzerindeki etkilerinin bu davranışın özellikleriyle ilişkilidir. Buna göre olumsuz kendinle konuşma sosyal kaygı veya stres gibi psikolojik sorunlarla ilişkiliyken, olumlu kendinle konuşma; işlev, davranış ve öz düzenlemeyi olumlu etkileyebilmektedir (Turan, Uras & Mavibaş, 2021). Ayrıca duygu, düşünce ve davranışları kontrol için yapılan kendinle konuşma faydalı olurken, olumsuz ve eleştirel kendinle konuşma faydasız veya zararlı olabilmektedir (Racy & Morin, 2024). Örneğin Kivi vd.’nin (2023) çalışmasında genel olarak olumlu içsel konuşmaların kaygı, stres ve depresyon gibi sorunlarla negatif, olumsuz (eleştirel) içsel konuşmalar pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ghamari Kivi, Jamshiddoust Miyanroudi, Mousavi & Ghavibazou, 2023). Dolayısıyla olumsuz içsel konuşmaların kaygı, suçluluk ve utanma gibi duygularla ilişkili olabildiği ve hatta bulgular yetersiz olsa da intihar, suç işleme ve istismar gibi davranışları etkileyebileceği ileri sürülmektedir. Ayrıca şizofrenlerin zihinlerinde duyduğu seslerin içsel konuşmaları olduğu ve hiperaktif veya otizmlilerin daha az içsel konuşma yapabildikleri göz önünde bulundurulduğunda, içsel konuşmanın belirli sağlık sorunlarıyla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Neticede içsel konuşmanın düşünce ve davranışları başlatma, şekillendirme, yönlendirme ve kontrolde rolü olabildiği anlaşılmaktadır (Morin, 2009b).

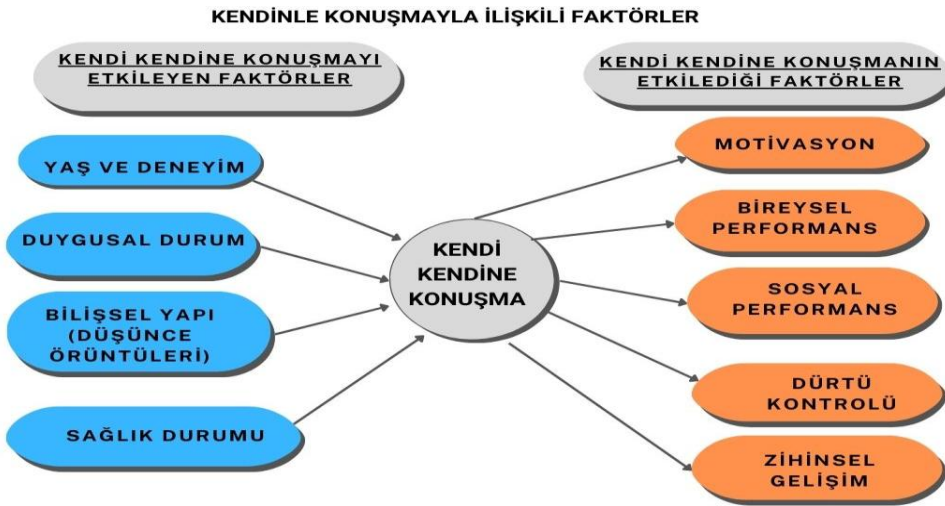
Bunların yanında kendinle konuşmanın şekilsel özellikleri dahi bu olgunun etkilerini farklılaştırabilmektedir. Örneğin Dolcos & Albarracin'ın (2014) deneysel araştırmasında; kendinle konuşmada ikinci kişi öznesi ("sen") kullanmanın belirli görevle ilgili egzersiz yapma niyeti ve tutumu artırdığı sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Park vd.'nin (2014) çalışmasında kendinle konuşmada birincil kişi yerine ikinci kişi öznesi veya kendi ismini kullanmanın, sosyal performansla (daha iyi ilk etki ve daha az stresle) ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Kross, Bruehlman-Senecal, Park, Burson, Dougherty, Shablack & Ayduk, 2014).

Kişilik veya sosyal psikoloji bakış açısıyla, kendinle konuşma değişkeni daha çok sporcuların motivasyon ve performansının artırılması, (Tovares, 2010; Orhan, 2023) klinik bakımdan depresyon gibi durumlarda bireyin kendine yönelik düşünceleri bakımından ele alınmış, dürtüleri kontrol veya motive olma bakımından öz düzenlemedeki rolü vurgulanmıştır (Brinthaup, Hein & Kramer, 2009). Spor psikolojisinde özellikle yaygınlıkla incelenen bir değişken olan kendinle konuşma, sporcular (teşvik edici kendinle konuşmalar vb.) ve antrenörleri tarafından performansı artırmak için kullanılabilir (Nedergaard, Christensen & Wallentin, 2021). Yazında işlevsel ve motive edici kendinle konuşmanın, performansı artırdığı görülmektedir. Olumsuz kendinle konuşmanın ise genelde spor gibi bağlamlarda performansı olumsuz etkilediği görülmektedir (Van Raalte & Vincent, 2017; Van Raalte, Vincent & Brewer, 2016). Örneğin Öztürk'ün (2017) araştırmasında kendinle konuşma stratejilerinin öğretildiği temel beceri etkinlerinin tenis ve basketbol sporcularının performansını pozitif etkilediği sonucuna varılmıştır (Öztürk, 2017). Zervas, Stavrou & Psychountaki, (2007) çalışmasında, kendinle konuşma boyutlarından motivasyonel işlev ve bilişsel işlevin spor deneyimi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Kendinle konuşmanın dikkatleri çektiği alanlardan bir diğeri eğitimidir. Nitekim kendinle konuşmanın çocukluk dönemi zihinsel gelişiminde önemli bir yeri olduğu anlayışı kabul görmüştür. Çocukların bu bakımdan eğitilmesi, teşvik edilmesi ve engellenmemesinin önemi vurgulanmaktadır (Bayhan & Saranlı, 2010). Zira kendinle konuşmadaki eksiklikler, bireyin kendisini tanımlama, açıklama ve anlamadaki eksikliğine veya öz farkındalık eksikliğine işaret etmektedir (Morin, 2009a). Bu bağlamda araştırmalar, kendinle konuşmanın öğrencilerin sınıf ortamında görev ilginliği ve sosyal zorluklarla başa çıkmaya yardımcı olduğunu göstermektedir (Flanagan & Symonds, 2022). Uhrich'in (2016) araştırmasında yapıcı kendinle konuşmanın lisans öğrencilerinin memnuniyet, öz yeterlilik ve akademik performansı ile pozitif yönde ilişkiliyken, işlevsiz konuşmanın memnuniyet ve öz yeterlilikle ters yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kendinle konuşmanın eğitim ve çocuk gelişiminin ötesinde; öz liderlik, bireysel ve örgütsel performans için de önemli bir bilişsel strateji olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir (Neck & Manz, 1992). Kısaca kendinle konuşmanın örgütsel etkilerinin de olabileceği ve incelenebileceği düşünülmektedir.

Kendinle konuşmanın etkilerinin yanında, kendinle konuşmayı etkileyen faktörler de araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Örneğin Brinthaup & Dove'un (2012) çalışmasında kardeşi olmayan çocukların ve hayali bir arkadaşı olan çocukların daha fazla kendisiyle konuştuğu sonucuna varmıştır. Ayrıca yaş bakımından da kendinle konuşmanın farklılaştığı tespit edilmiştir (En yüksek 21-30 ve 41-54 yaş gruplarında) (Brinthaup & Dove, 2012). Kittani & Brinthaup'un (2023) kendinle konuşmayı deneysel yöntemle incelediği araştırmasında ise; kaygı ve üzüntü durumlarında insanların daha fazla kendisiyle konuştukları tespit edilmiştir. Ayrıca kendinle konuşma sıklığının bilişsel bölünme ve araya giren düşünce gibi faktörlerle ilişkili olduğu anlaşılmıştır (Kittani & Brinthaup, 2023). Dolayısıyla kendinle konuşmanın belirli duygu, düşünce ve davranışlarla etkileşim içerisinde olabildiği anlaşılmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalardan yola çıkılarak araştırmacılar tarafından hazırlanan, kendi kendine konuşmayla ilişkili faktörleri gösteren görsel aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 1: Kendi Kendine Konuşma ile İlişkili Faktörler

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Öz-Düzenleme Kuramı Bağlamında Kendi Kendine Konuşma

Öz düzenleme kuramının üç temel mekanizma ile işlemektedir. Bunlardan ilki, bireyin davranışlarını ve bunların etkilerini kendi kendine izlemesidir. İkincisi, bireyin geliştirdiği standartlar ile bu davranışları değerlendirmesi iken üçüncüsü bu değerlendirmelere bağlı ortaya çıkan duygusal tepkileridir. Bununla birlikte öz düzenleme kuramı bireyin duygu, düşünce, motivasyon ve davranışları üzerinde güçlü bir etki kurarak kişinin davranışlarına yön veren öz yeterlilik mekanizmasını da kapsamaktadır (Bandura, 1991).

Bu bağlamda kendi kendine konuşma, öz düzenleme kuramının dayanağı olan bireyin kendi kendini izlemesi ile doğrudan ilişkili görülmektedir. Bu süreçte birey, kendini izleyerek kendi kendine konuşmalarının farkına varmaktadır. İkinci aşamada birey, kendi kendine yaptığı konuşmanın bilinçli ve geçerli olup olmadığını değerlendirmektedir. Üçüncü aşamada ise kendi kendine konuşmanın oluşturduğu duyguları fark etmektedir.

Öz düzenleme kuramı bağlamında kendi kendine konuşma kişinin bir hedefe ulaşabilmek ve duygu, düşünce ve davranışlarını bilinçli bir şekilde yönetebilmek için (öz düzenleme süreci) kullanabileceği araçlardan biri olarak ele alınmaktadır. Bu yönüyle kendi kendine konuşma, öz düzenlemenin ilk ve en önemli aşaması olan öz izleme ile ilişkilidir. Bu aşamada birey farkındalıksızlıktan farkındalığa geçiş yaparak duygu, düşünce ve davranışlarının altında yatan nedenleri daha iyi anlayabilmektedir (Karoly, 1993).

Örgütsel bağlamda incelendiğinde ise kendi kendine konuşmanın liderlerin deneyimlerini anlamlandırmasına yardımcı olan bir araç olarak ele alındığını söylemek mümkündür (Holton & Grandy, 2016). Bununla birlikte stres yönetimi, performansın sürdürülmesi ve öznel iyilik halinin sağlanmasında da önemli bir bilişsel araç olduğu görülmektedir (Neck & Manz, 1992; Fadli, Nurazizah, Widayanti, 2023). Özellikle duygusal emek gerektiren yoğun ve stresli iş ortamlarında bireyin kendi kendine yapmış olduğu konuşma, davranışları üzerinde belirleyici role sahip olabilmektedir (Park, Yu & Park, 2024).

Örgütsel Bağlamda Kendi Kendine Konuşma

Kendi kendine konuşma kavramı, bireyin kendisine yönelik bilinçli veya yarı bilinçli olarak yaptığı sözlü konuşmayı ifade etmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada kendi kendine konuşma kavramı liderlik becerileri, stres yönetimi, girişimcilik motivasyonu ve iş davranışları ile ilişkili bilişsel bir öz düzenleme aracı olarak ele alınmaktadır. Literatürde yer alan sınırlı sayıda çalışma kendi kendine konuşmanın örgütlerde çalışan refahının sağlanmasından girişimcilik motivasyonuna kadar geniş bir çerçevede katkı sunacağını göstermektedir.

Aggarwal & Singh (2025) tarafından hizmet sektörü çalışanlarının kendi kendine konuşma düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen ölçek, örgütlerde gri alanların (nispeten daha az incelenen) aydınlatılmasına ve çalışanların iyilik halinin sürdürülebilirliğine katkı sunmaktadır.

Bununla birlikte literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde kendi kendine konuşmanın olumlu, yapıcı ve bilinçli bir şekilde yapılmasının önemi vurgulanmaktadır. Üst düzey yöneticiler ile yapılan bir araştırmada olumlu kendi kendine konuşmanın başkalarını yönetme yeteneğini geliştirdiği ve stresi azalttığı; işlevsiz veya olumsuz kendi kendine konuşmanın ise yaratıcılığı azalttığı belirtilmektedir (Rogelberg, Justice, Braddy, Paustian-Underdahl, Heggstad, Shanock, Baran, Beck, Long, Andrew, Altman, Fleenor, 2013). Farkında olmadan otomatik olarak yapılan kendi kendine konuşmaların ise sınırlı etki oluşturmaktadır (Davis, 2024).

Üniversite öğretim üyeleri ile yapılan başka bir araştırmada ise kendi kendine konuşma mentörlük ve örgütsel değişim süreçlerine katkı sunan bir araç olarak ele alınmaktadır (Cutton & Culp, 2020). Benzer şekilde duygusal emek gerektiren işlerde çalışan (bakım hizmeti, müşteri hizmetleri vb.) bireylerde olumlu kendi kendine konuşmanın öznel iyilik halini arttıracakları belirtilmektedir (Park, Yu, Park, 2024). Bununla birlikte olumlu kendi kendine konuşmanın stresle başa çıkma aracı olarak kullanılabileceği iş stresini azaltabileceği belirtilmektedir (Fadli, Nurazizah, Widayanti, 2023).

Bilişsel bir strateji olarak yapıcı kendi kendine konuşma öz liderliğin gelişmesini sağlarken öz liderlik bireysel ve örgütsel performansın artırılmasında önemli bir yere sahiptir (Neck & Manz, 1981).

Kendi kendine konuşmanın yansıtma özelliği ise (başkaları ile ilişkiler üzerinden şekillenen) orta kademe yöneticilerin deneyimlerini anlamlandırma sürecini etkileyebilmektedir. Yöneticiler yaşadıkları deneyimi anlamlandırmaya çalışırken ast, üst, müşteri vb. kişilerin bakış açılarını kendi kendine yaptığı konuşmaya dahil etmekte ve davranışlarını ona göre şekillendirmektedir (Holton & Grandy, 2016).

Dharani, Witbooi, April, (2024) tarafından yapılan çalışmada ise girişimcilerin kendi kendine yaptığı konuşma ile girişimcilik motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiş ve olumlu kendi kendine konuşma yapan girişimcilerin içsel motivasyon unsurlarına, olumsuz konuşma yapanların ise dışsal motivasyon unsurlarına yöneldiği tespit edilmiştir.

Gomez (2023) ise kendi kendine konuşmanın işyerinde çalışan davranışlarını düzenlemeye ve değiştirmeye yardımcı bir araç olduğunu ifade etmektedir.

Kendi Kendine Konuşma ile İlgili Ölçek Geliştirme Çalışmaları ve Ölçüm Araçları

Kendinle konuşmanın çok farklı özellik, türlerde olabilmesinin yanında görece ve gizli doğası, olgunun ölçümü zorlaştırmaktadır (Brinthaup, Benson, Kang & Moore, 2015; Alderson-Day, Mitrenga, Wilkinson, McCarthy-Jones & Fernyhough, 2018). Kendinle konuşmaya yönelik; farklı isimlerde (öz sözelleştirme anketi, kendinle konuşma ölçeği, içsel konuşma vb.) güvenilir ancak kısıtlı düzeyde geçerli olduğu ifade edilen ölçekler vardır (Uttl, Morin & Hamper, 2011). Siegrist (1995) içsel konuşma değişkenine yönelik, daha çok insanların kendileriyle ilgili sorunlu durumlarını kapsayan bir ölçek geliştirmiştir. Buna göre insanlar kişisel problemleri için kendileriyle konuşabilmektedir (Siegrist, 1995). Duncan & Cheyne (1999) ise kendinle konuşmanın lisans öğrencilerinde yüksek düzeyde olduğunu tespit ettiği kapsamlı araştırmasında, olgunun anımsama ve dikkat yönlerine dikkat çekilmiştir. Ölçek; mekansal arama (yeni bir yerde dolaşırken veya kaybedilen bir şeyi arayıp bulurken düşünceleri sözle ifade etme vb.), davranışsal örgütsel (oynarken, ortamı düzenlerken sesli düşünme vb.), bilişsel dikkatle ilgili (zor bir soruyla uğraşırken, ezber yaparken veya bir şeyi hatırlamaya çalışırken sesli düşünme vb.) ve duygusal (sinirlenmemeye çalışırken, hayal kırıklığı yaşadığında düşünceleri sözle ifade etme vb.) boyutlardan oluşmaktadır (Duncan & Cheyne, 1999). Dolayısıyla bu yaklaşımda kendinle konuşma daha çok dikkat durumları bakımından ele alınmıştır. Brinthaup vd. (2009) kendinle konuşmanın içsel konuşma ve özel konuşmayı kapsadığını ifade ettiği ve klinik dışı yetişkinlere yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında, kendinle konuşma davranışının sıklığını belirleyen bir ölçek geliştirmiştir. Buna göre kendinle konuşmanın; sosyal değerlendirme (diğerleriyle söylenenler, karşılık vermeler gibi etkileşimler hakkında), öz eleştiri (hayal kırıklıkları hissetme, pişmanlıklar hakkında vb.), öz destekleme (reinforcement: gurur duyma hakkında vb.) ve öz yönetim (yapılması gerekenler hakkında vb.) bileşenlerine dikkat çekilmiştir (Brinthaup, Hein & Kramer, 2009).

Kendinle konuşmayla ilgili bu gibi ölçekler olguyu tam olarak karşılayamaması bakımından eleştirilebilmektedir. Öyle ki, Uttl vd.'nin (2011) araştırmasında öz eleştiri, öz teşvik, öz yönetim ve sosyal değerlendirme boyutlarını kapsayan Kendinle Konuşma Ölçeği (Self Talk Scale) (Brinthaup vd., 2009) ile İçsel Konuşma Ölçeği (Siegrist, 1995) arasında düşük düzeyden biraz yüksek ilişki tespit edilmiş ve yakınsak geçerlik bakımından bunların sorgulanabilir olduğu savunulmuştur. Ayrıca ölçeklerin ıraksak geçerliliğinin düşük olduğu, söz gelimi Kendinle Konuşma Ölçeği'nin diğer öz konuşma ölçeklerinden daha fazla kişilikle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Uttl, Morin & Hamper, 2011). 11 maddeden oluşan Kendinle Konuşma Ölçeği, özellikle sporunun kendini motive etmesi, odaklanması, teknikler, güvenini artırması, olumsuz düşünmeyi engellemesi, rahatlaması ve hatalarını düzeltmesi için kendine bir şeyler söylemesiyle ilgili maddelerden oluşmaktadır (Engür, 2011).

YÖNTEM

Bu çalışma, iş ve yönetim alanında giderek daha fazla dikkat çeken kendi kendine konuşma kavramının örgütsel dinamiklerdeki yerini, önemini ve mevcut ampirik/teorik bulgularını ortaya koymayı amaçlayan nitel bir literatür taraması olarak tasarlanmıştır. Geleneksel literatür taramaları, belirli bir alandaki mevcut bilgi birikimini özetlemek, sentezlemek ve gelecekteki araştırmalara yön göstermek açısından kritik bir öneme sahiptir (Snyder, 2019).

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışmanın amacı örgütsel bağlamda çalışanların kendi kendine konuşma davranışını özdüzenleme kuramı bağlamında değerlendirmek ve bu süreçlerin iş çıktıları üzerine etkisine yönelik literatürü sistematik olarak incelemektir. Örgütlerde çalışanlar bağlamında kendi kendine konuşma davranışının özellikle ulusal düzeyde incelenmediğinin görülmesi, uluslararası alanda ise sınırlı sayıda çalışmaya rastlanması bu çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma sorusu şeklindedir;

Örgütsel bağlamda çalışanların kendi kendine konuşma davranışlarının, özdüzenleme süreçleri ve iş çıktıları üzerindeki etkisine yönelik mevcut literatür neleri tartışmaktadır?

Bu ana amaç doğrultusunda şu alt sorulara yanıt aranmıştır:

1. Örgütsel davranış bağlamında kendi kendine konuşma konusunu ele alan çalışmaların metodolojik profili (yıllara göre dağılımı, kullanılan araştırma yöntemleri ve örneklem grupları) nasıldır?
2. İncelenen çalışmalarda kendi kendine konuşma kavramı hangi boyutlarıyla (güdüyici, olumlu/olumsuz vb.) ele alınmıştır?
3. Mevcut literatürdeki bulgular ışığında, kendi kendine konuşmanın çalışanların öz-kontrol düzeyleri ve iş stresi/refahı üzerindeki etkileri nelerdir?
4. Alanyazında kendi kendine konuşma, bir özdüzenleme aracı olarak çalışanların iş performansını iyileştirmede nasıl bir rol oynamaktadır?

Veri Tabanları ve Tarama Stratejileri

Araştırma literatür tarama tekniği kullanılarak yürütülmüştür. Bu doğrultu da konu ile ilgili dokümanlar çeşitli arama terimleri kullanılarak 01.04.2026-01.06.2026 tarihleri arasında aşağıda belirtilen veri tabanlarından gelişmiş arama seçeneği ile elde edilmiştir.

- Web of Science (WoS)
- Scopus
- Google Akademik
- EBSCO

Tarama sürecinde hem Türkçe hem de İngilizce literatürü kapsayacak şekilde belirlenen anahtar kelimeler ve bunların kombinasyonları kullanılmıştır. Temel tarama kombinasyonları şu şekildedir:

Web of Science (111); ("self-talk" OR "inner speech" OR "intrapersonal communication" OR "private speech") AND ("self-regulation" OR "self-management" OR "self-leadership") AND ("organization*" OR "employee*" OR "workplace" OR "job performance")

Document Types: Article,

Web of Science Categories: Management, Business,

Open Access: All Open Access

Scopus (16); ("self-talk" OR "inner speech" OR "intrapersonal communication" OR "private speech") AND ("self-regulation" OR "self-management" OR "self-leadership") AND ("organization*" OR "employee*" OR "workplace" OR "job performance")

Subject area: Business, management and accounting,

Document Types: Article,

Open Access: All Open Access

EBSCO(15); veri tabanında da çalışma amacı doğrultusunda ilgili çalışmalara ulaşabilmek için çoklu arama kutucukları kullanılmıştır. Bu doğrultuda birinci satıra ("self-talk" OR "inner speech" OR "private speech") AND ikinci satıra ("self-regulation" OR "self-management" OR "self-leadership") AND üçüncü satıra (organization* OR employee* OR workplace OR "job performance") arama terimleri girilmiştir.

Google Akademik(790); gelişmiş arama kısmından yapılan taramada “kelimelerden herhangi birini içeren” satırına allintitle: AND AND "self regulation" OR "self management" OR "self leadership" OR organizational OR workplace OR "job performance" "self talk" kodu yazılmış ve 790 çalışmaya ulaşılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olan çalışmaları seçebilmek için gelişmiş arama kısmında yer alan “kelimelerin geçtiği yer” satırı makale başlığı olarak

güncelenmiştir. Çalışmanın amacına uygun olan çalışmaları seçebilmek için gelişmiş arama kısmında yer alan “kelimelerin geçtiği yer” satırı makale başlığı olarak güncelenmiş ve 33 çalışmaya ulaşılmıştır.

Tablo 1: Veri Tabanları ve Tarama Stratejileri

Veri Tabanı	Arama Terimleri	Ulaşılan Çalışma Sayısı	Filtreler	Nihai Sayı
Web of Science	("self-talk" OR "inner speech" OR "intrapersonal communication" OR "private speech") AND ("self-regulation" OR "self-management" OR "self-leadership") AND ("organization*" OR "employee*" OR "workplace" OR "job performance")	111	Document Types: Article, Web of Science Categories: Management, Business, Open Access: All Open Access	14
Scopus	("self-talk" OR "inner speech" OR "intrapersonal communication" OR "private speech") AND ("self-regulation" OR "self-management" OR "self-leadership") AND ("organization*" OR "employee*" OR "workplace" OR "job performance")	16	Subject area: Business, management and accounting, Document Types: Article, Open Access: All Open Access	4
EBSCO	Birinci satıra ("self-talk" OR "inner speech" OR "private speech") AND ikinci satıra ("self-regulation" OR "self-management" OR "self-leadership") AND üçüncü satıra (organization* OR employee* OR workplace OR "job performance")	15	Tekrarlanan çalışmalar çıkarıldı.	6
Google Akademik	Gelişmiş arama kısmından yapılan taramada “kelimelerden herhangi birini içeren” satırına allintitle: AND AND "self regulation" OR "self management" OR "self leadership" OR organizational OR workplace OR "job performance" "self talk" kodu yazılmıştır	790	Gelişmiş arama kısmında yer alan “kelimelerin geçtiği yer” satırı makale başlığı olarak güncelenmiştir.	33
Toplam		932		57

Kapsam ve İnceleme Kriterleri

İlgili veri tabanlarında yapılan tarama sonucunda 111 (Web of Science), 16 (Scopus), 15 (EBSCO), 790 (Google Akademik) olmak üzere toplam 927 dokümana ulaşılmıştır. Araştırma amaçları doğrultusunda her bir veri tabanı için Tablo 1’ de gösterilen filtreler uygulandıktan sonra 57 çalışma çeşitli kriterler bağlamında incelenmiştir. Taramada elde edilen çalışmaların amaca hizmet etmesi için belirli odaklar (kriterler) gözetilmiştir. Bu doğrultuda;

- ✓ Araştırma türü makale olan,
- ✓ İş ve yönetim alanı ile ilgili olan,
- ✓ Örneklem grubu çalışanlar (kamu veya özel sektör), liderler ve yöneticilerden oluşan,
- ✓ Açık erişimi olan,
- ✓ Araştırma amacı açık ve net olarak belirtilen,
- ✓ Hakemli dergilerde yayımlanmış teorik, derleme veya ampirik (nicel/nitel) nitelikteki çalışmalar incelenmiştir.

Belirlenen odak noktaları doğrultusunda ulaşılan kaynaklar; metodolojik profilleri (yıl, yöntem ve örneklem), kendi kendine konuşma boyutları, öz-kontrol ve çalışan refahı ile iş performansı gibi değişkenlere ait bulgular ekseninde incelenmiştir. Yapılan içerik değerlendirmeleri sonucunda, araştırma amaçlarına doğrudan hizmet eden 9 (dokuz) temel çalışma (M1, M15, M17, M18, M33, M47, M48, M49, M50) belirlenmiş ve bu çalışmalar araştırma soruları bağlamında detaylı analize tabi tutulmuştur.

BULGULAR

İncelenen makalelerin yıllara göre dağılımı, kullanılan araştırma yöntemi ve örneklem gruplarına yönelik bulgular Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3’ de sunulmuştur.

Araştırma Sorusu 1. Örgütsel davranış bağlamında kendi kendine konuşma konusunu ele alan çalışmaların metodolojik profili (yıllara göre dağılımı, kullanılan araştırma yöntemleri ve örneklem grupları) nasıldır?

Tablo 2: Araştırmaların yıllara göre dağılımı

Yıl	Araştırmalar	Frekans
1992	M18	1
2011	M17	1
2012	M47	1
2016	M48	1
2020	M33	1
2023	M1	1

2024	M15, M49, M50	3
Toplam		9

Kendi kendine konuşma ile ilgili yapılan araştırmaların yıllara göre dağılımının gösterildiği Tablo 2'ye göre son yıllarda konu ile ilgili araştırmaların arttığı görülmektedir. Özellikle 2024 yılında yapılan araştırmalarda belirgin bir artış olduğu görülmektedir ($f=3$).

Tablo 3: Araştırmalarda kullanılan yöntem

Yöntem	Araştırmalar	Frekans
Nicel	M15, M47, M49	3
Nitel	M1, M33, M48, M50	4
Kavramsal Model Geliştirme	M18, M17	2
Toplam		9

Kendi kendine konuşma ile ilgili yapılan araştırmalarda kullanılan yöntemlerin gösterildiği Tablo 3'e göre araştırmaların en fazla nitel yöntem kullanılarak yürütüldüğü ($f=4$) görülmektedir. Bunun yanı sıra nicel yöntem ($f=3$) ve kavramsal modellerin ($f=2$) kullandığı görülmektedir.

Tablo 4: Araştırmalarda kullanılan örneklem grubu

Araştırmalar	Örneklem Grubu
M1	Yüksek lisans eğitimi gören spesifik bir çalışan grubu
M15	Hizmet sektörü çalışanları
M17	Örgüt çalışanları, takım üyeleri ve profesyoneller
M18	Örgüt çalışanları
M33	Üniversite öğretim üyeleri
M47	Üst düzey yönetici
M48	Sağlık sektöründe görev yapan orta kademe yöneticiler
M49	Duygusal emek gerektiren işlerde çalışanlar
M50	Liderler

Yapılan araştırmaların örneklem gruplarının incelendiği Tablo 4' e göre kendi kendine konuşma ile ilgili araştırmaların hizmet sektörü çalışanları, üst düzey yöneticiler, örgüt çalışanları, sağlık sektöründe görev yapan orta kademe yöneticiler, üniversite öğretim üyeleri, liderler, yüksek lisans eğitimi gören spesifik bir çalışan grubu gibi örneklem gruplarında ele alındığı görülmektedir.

Araştırma Sorusu 2. İncelenen çalışmalarda kendi kendine konuşma kavramı hangi boyutlarıyla (güdüyici, olumlu/olumsuz vb.) ele alınmıştır?

Tablo 5: Araştırmalarda kullanılan kendi kendine konuşma boyutu

Araştırmalar	Boyut
M1	Yapıcı bir düşünce stratejisi
M15	Öz şefkatli, rasyonel, görev odaklı ve öz düzenleme
M17	İçselleştirme boyutu ve özdeşleşme boyutu
M18	Yapıcı, işlevsel ve zihinsel canlandırma boyutu
M33	Yansıtıcı, güçlendirici ve ilişkisel kendi kendine konuşma
M47	Yapıcı ve işlevsiz kendi kendine konuşma boyutu
M48	Dışa vurulan ve seslendirilmiş kendi kendine konuşma
M49	Olumlu kendi kendine konuşma
M50	İlişkisel, yönetsel ve etkileşimsel boyut

Tablo 5'te sunulan bulgular incelendiğinde; literatürdeki çalışmaların ağırlıklı olarak "olumlu ve yapıcı kendi kendine konuşma" boyutu üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kavramın öz şefkatli, rasyonel, görev odaklı ve öz düzenleme aracı olmasının yanı sıra; yapıcı-işlevsiz, olumlu-olumsuz ve yönergesel-motivasyonel gibi ikili ya da işlevsel alt boyutlar altında da incelendiği görülmektedir. Diğer taraftan bazı araştırmalarda kendi kendine konuşma; dışa vurulan, yansıtıcı ve ilişkisel niteliklere sahip stratejik bir araç boyutuyla da kavramsallaştırılmıştır.

Araştırma Sorusu 3. Mevcut literatürdeki bulgular ışığında, kendi kendine konuşmanın çalışanların öz-kontrol düzeyleri ve iş stresi/refahı üzerindeki etkileri nelerdir?

Tablo 6: Kendi Kendine Konuşmanın Öz-Kontrol ve İş Stresi Üzerindeki Etkileri

Araştırma	Öz kontrol ile ilgili bulgular	İş Stresi/Çalışan Refahı ile ilgili bulgular
M1	Çalışmada kendi kendine konuşma, özellikle çalışanların kaynaklarının ciddi oranda azaldığı ve tükendikleri anda devreye giren en kritik yapıcı düşünce stratejisi olarak ele alınmıştır.	Katılımcılarla yapılan nitel görüşmeler, olumsuz durumlarda (örn. hem iş teslimi hem sınav haftası çakıştığında) devreye giren yapıcı iç sesin, kaynak kaybindan kaynaklanan psikolojik hasarı ve stresi sınırladığını göstermektedir. Kendine şefkatli veya rasyonel yaklaşan çalışanlar, "her şeyi mükemmel yapamam ama bu geçici bir süreç" diyerek kaygıyı yönetmekte ve tükenmişlik hissinin önüne geçerek refah düzeylerini korumaktadırlar.
M15	Kaba bir müşteriyle karşılaşan hizmet çalışanı, içsel diyaloglar sayesinde ("Sakin ol, bu kişisel bir durum değil, profesyonelliğini koru") ani öfke patlamalarını veya fevri tepkilerini bastırır. Kendi kendine konuşma, çalışanın anlık dürtülerini kontrol altında tutmasını sağlayan bir öz-kontrol mekanizması olarak işlev görür.	Çalışma, öz-şefkatli iç sesin çalışanın tükenmesini engellediğini, rasyonel iç sesin ise olayları büyütürken felaket senaryoları yazmanın önüne geçtiğini gösterir. Bu durum, zorlu çalışma koşullarında çalışanın psikolojik refahını ve ruh sağlığını korur.
M17	Kendi kendine konuşma, bireyin dış uyaranlardan uzaklaşarak kendi içine döndüğü ve öz-kontrolünü sağladığı bireysel bir süreci ifade eder.	Çalışan kendi kendine yaptığı konuşmalarında sürekli başarısızlığa odaklanıyorsa liderin karizmatik olması çalışanda rahatlatma ve refah hissi uyandırmamaktadır.
M18	Kendi kendine konuşma, çalışanın kendi düşünce kalıplarını gözlemlemesini ve denetlemesini sağlar. Kişi, içsel diyaloglar yoluyla zihinsel kontrolü sağlayabilirler.	İşlevsel olmayan/yıkıcı kendi kendine konuşmanın en temel sonucu strestir. Bu iç sesin yapıcı ve fırsat odaklı konuşmaya dönüştürülmesi iş stresinin azalmasını ve psikolojik refahın artmasını sağlar.
M33	Mentörlük desteğiyle yönlendirilen kendi kendine konuşmanın, örgütsel değişim süreçlerinde çalışanların öz-kontrol sağlamasına katkıda bulunduğu belirtilir.	Mentör tarafından akademisyenlere öğretilen öz şefaktil kendi kendine konuşma teknikleri, akademisyenlerin kendilerine yönelik aşırı eleştirel tutumlarını değiştirmelerine yardımcı olarak stresi yönetebilmelerini sağlamıştır.
M47	Yapıcı kendi kendine konuşmanın liderlerin baskı ve stres altındayken kendilerini daha doğru değerlendirmelerine yardımcı olduğu bu sayede öz-kontrol düzeyini arttırdığı ifade edilir.	Çalışma, liderlerin yaşadığı stres ve maruz kaldığı psikolojik gerilimin doğrudan iç sesin niteliği ile ilgili olduğunu belirtir.
M48	Yönetici kendi kendine yaptığı konuşmayı kriz anlarında veya zor durumlarda sesli hale getirerek sakinleşmeye çalışır. Böylece yaşadığı olayın oluşturduğu duygusal yükü boşaltır. Bu süreç yöneticinin öz kontrol kazanmasını sağlar.	Yöneticinin kendi kendine yaptığı sesli konuşma yaşanan stresli olayın anlamlandırılmasını sağladığı gibi olayın netleşmesini ve olumsuz duyguların oluşturduğu acının hafiflemesini sağlar.
M49	Duygusal emek çalışanları gün içinde öfkeli, kaba veya sabırsız müşterilerle/hastalarla karşılaşır. Çalışma, olumlu kendi kendine konuşmanın ani duygu ve dürtüleri kontrol edebilmek için bir içsel fren görevi gördüğünü ortaya koyar. Çalışan, içsel diyaloglar yoluyla kendisini sakinleştirebilir ve profesyonelliğini kaybetmeden öz-kontrol düzeyini korur.	Çalışma, olumlu kendi kendine konuşmanın, bireyin kendi değerini kendi içinde onaylamasını sağladığını gösterir. Kendine "Bugün zor bir durumla iyi başa çıktın" diyerek telkinde bulunan çalışanın iş stresi ciddi bir şekilde düşer. Bu durum, çalışanın genel hayat doyumunu ve öznel refahını doğrudan artırır.
M50	Etkili liderler zor bir durumlar karşılaştığında kendilerine yıkıcı sorular sormak yerine yapıcı ve sakinleştirici bir iç ses kullanır. Bu durum öz kontrol geliştirmesini sağlar.	Liderlerin deneyimlediği stres ve baskının şiddeti kendi kendine yaptığı konuşmanın fırsat odaklı veya engel odaklı olmasına bağlıdır. Yapıcı kendi kendine konuşma liderin başarısızlıkları öğrenme sürecinin parçası olarak görmesini sağlar. Bu durum iş stresini azaltarak psikolojik refahını artırır.

Tablo 6' da sunulan bulgular incelendiğinde; kendi kendine konuşmanın, iş hayatında hem anlık krizlerin yönetiminde (öz kontrol) hem de uzun vadeli psikolojik sağlığın korunmasında (çalışan refahı) stratejik bir aracı rol oynadığı görülmektedir. Yapıcı, rasyonel ve öz şefkatli içsel diyaloglar; çalışanların ve yöneticilerin tükenmişlik ve kronik gerilim seviyelerini düşürürken, zihinsel kontrolü elde tutmalarını sağlamaktadır. Buna karşın, işlevsel olmayan/yıkıcı ve engel odaklı iç seslerin varlığı, dışsal refah kaynakları ne kadar güçlü olursa olsun (örn. karizmatik liderlik) stresi kronik hale getirmektedir. Sonuç olarak kendi kendine konuşma, bireyin iş ortamındaki zorlukları zihninde anlamlandırma sürecindeki en kritik bilişsel mekanizmalardan biri olarak literatürde öne çıkmaktadır.

Araştırma Sorusu 4. Alanyazında kendi kendine konuşma, bir özdüzenleme aracı olarak çalışanların iş performansını iyileştirmede nasıl bir rol oynamaktadır?

Tablo 7: Öz-düzenleme Aracı Olarak Kendi Kendine Konuşma ve İş Performansı İlişkisi

Araştırma	Öz düzenleme ile ilgili bulgular	İş performansı ile ilgili bulgular
M1	Çalışanların kendi kendine verdiği içsel komutlar ("Şu an sadece bu rapora odaklanmalıyım, diğer problemi akşam düşüneceğim") dikkatini mevcut işe yönlendirmesini sağlar. Bu öz-düzenleme, iş başındaki görev performansının düşmesini engeller.	Çalışanlar yoğun baskı altındayken, "Bunu yapamam" veya "Yetersizim" gibi performansı düşüren inançlar geliştirebilirler. Çalışma, içsel konuşmanın bu işlevsiz inançları rasyonel ve yapıcı argümanlarla nasıl çürüttüğünü göstermektedir.
M15	Çalışan kendi kendine "Şimdi bu faturayı kesmeliyim", "Önce şu müşterinin sorununu çözmeliyim" şeklinde yönergeler vererek dikkat dağınıklığını önler. Bu öz-düzenleme, iş süreçlerindeki hata oranını düşürür ve görev performansını doğrudan iyileştirir.	Çalışan, iç sesini kullanarak müşteriye karşı gerçekten empati duymaya çalışır veya zihnini sakinleştirir. Bu öz-düzenleme süreci, müşteriye yansıyan hizmet kalitesini ve dolayısıyla çalışanın genel iş performansını yukarı taşır.
M17	Karizmatik lider çalışana bir vizyon sunar ve dışsal bir motivasyon kaynağı olur. Çalışan ise kendi kendine konuşma ve öz-düzenleme araçlarını kullanarak liderin sunduğu bu vizyonu kendi içsel değeri haline getirir.	Karizmatik liderlik acil durumlarda yön göstererek performansı ani bir şekilde yükseltir. Karizmatik lider sahada olmadığında veya organizasyonel değişim süreçleri zamana yayıldığında, çalışanın performansı sürdürülebilirliği için öz-düzenleme araçları devreye girer. Çalışan kendi kendine konuşma yoluyla liderin fiziksel varlığına ihtiyaç duymadan yüksek performans göstermeye devam eder.
M18	Yapıcı kendi kendine konuşma, çalışanın kendi yeteneklerini, geçmiş başarılarını ve yetkinliklerini zihninde doğrulamasını sağlar. Öz-yeterliliği bu içsel diyaloglarla yükselen çalışanın, zorlu görevler karşısında pes etme olasılığı düşer ve bu da performansı doğrudan iyileştirir.	Çalışmada kendi kendine konuşmanın, zihinsel canlandırma tekniği ile birleştiğinde performansı nasıl arttırdığı ele alınır. Çalışan, bir görevi fiilen yapmadan önce zihninde adım adım canlandırır. Bu canlandırma esnasında kendine verdiği doğru içsel komutlar ve yönlendirmeler gerçek uygulama anındaki hata payını sıfıra indirir. Bilişsel düzeyde yapılan bu öz-düzenleme, fiziksel iş performansına başarı olarak yansır.
M33	Kurumsal değişimlerde öğretim üyeleri genellikle engel odaklı iç seslere teslim olurlar. Mentörlük mekanizması, bu olumsuz kendi kendine konuşma kalıplarını yakalamayı ve onları "Bu yeni yapıyı kendi araştırmalarıma ve derslerime nasıl entegre edebilirim?" şeklinde fırsat odaklı bir iç dile dönüştürmeyi hedefler.	Kendi kendine konuşma süreci, öğretim üyesinin kurumsal değişimde inisiyatif alma cesaretini (öz-yeterliliğini) besler. İç sesini mantıklı ve yapıcı şekilde düzenleyen bir akademisyen, daha aktif görev alır, yenilikçi öğretim yöntemlerini denemede daha cesur olur ve kurumsal dönüşüme liderlik eder.
M47	Yöneticilerin performansını düşüren en büyük risklerden biri, karmaşık kararlar alırken bilişsel olarak felç olmak veya önyargılara teslim olmaktır. Rasyonel kendi kendine konuşma, liderin zihnindeki karmaşayı sadeleştiren bir öz-düzenleme aracıdır.	Liderin içsel öz-düzenlemesi, dışarıya kararlılık ve vizyon olarak yansır. İç sesini fırsat odaklı yöneten bir lider, kurumsal değişimlerde veya krizlerde daha proaktif, cesur ve kararlı adımlar atar. Liderin kendi zihninde kurduğu bu yapıcı düzen, yönetsel etkililiğini artırarak tüm organizasyonun performansını olumlu yönde etkiler.
M48	Yöneticinin kendi kendine yaptığı sesli içsel diyaloglar sadece kendisinin değil başkalarıyla olan ilişkilerinin kalitesini de belirler. Sonuç olarak, personeliyle daha sağlıklı iletişim kuran yöneticinin liderlik ve yönetim performansı doğrudan iyileşir.	Sağlık yöneticileri, geçmişte başarısızlıkla veya çatışmayla sonuçlanan bir yönetim pratiğini yalnız kaldıklarında sesli olarak masaya yatırır. Kendi kendilerine "Burada daha farklı davranmalıydım", "Gelecek sefer bu krizi şöyle yönetmeliyim" diyerek geleceğe yönelik çıkarımlar yaparlar. Bu sesli provalar, benzer bir kriz kapıyı çaldığında yöneticinin çok daha hızlı, doğru ve yüksek performanslı kararlar almasını sağlar.
M49	Yoğun duygusal emek, çalışanın enerjisini sömürür ve işe karşı yabancılaşmaya neden olur. Olumlu kendi kendine konuşma, çalışanın azalan zihinsel ve duygusal kaynaklarını yeniden dolduran bir öz-düzenleme aracıdır. Kendini olumlu cümlelerle motive eden çalışan, işe karşı enerjisini, adanmışlığını ve odaklanmasını korur. İşle bütünleşen çalışanın hata oranı düşer ve görev performansı artar.	Öz-düzenleme mekanizması olarak olumlu iç ses, çalışanın sahte bir gülümseme takınması yerine, durumla gerçekten empati kurabilmesini kolaylaştırır. Çalışan iç sesini olumlu yönde düzenlediğinde, karşı tarafa sunduğu hizmetin kalitesi ve samimiyeti artar.
M50	Lider, içsel diyaloglar aracılığıyla seçenekleri mantık süzgecinden geçirir, önyargılarını fark eder ve durumu objektif olarak analiz eder. Bu netlik, yönetsel performansı doğrudan artırır.	Liderin kendi zihninde kurduğu bu öz-düzenleme dengesi, dışarıya bir duruş olarak yansır. Liderin bu yapıcı enerjisi çalışanlara da bulaşır. Dolayısıyla, liderin kendi kendine konuşma yoluyla zihnini düzenlemesi, dolaylı yoldan tüm takımın iş motivasyonunu ve performansını iyileştiren kurumsal bir kaldıraç işlevi görür.

Tablo 7’ de sunulan bulgular incelendiğinde; kendi kendine konuşmanın, iş ortamında bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada kritik bir 'üstbilişsel öz düzenleme aracı' olarak işlev gördüğü belirlenmiştir. Yönergesel, rasyonel ve fırsat odaklı içsel diyaloglar; çalışanların dikkat dağınıklığını önlemekte, öz yeterlilik algılarını beslemekte ve işlevsel

olmayan inançları rasyonel argümanlarla çürütmektedir. Bu bilişsel düzenleme; hata oranlarının azalması ve hizmet kalitesinin artması şeklinde doğrudan 'görev performansına' yansırken; inisiyatif alma, değişime uyum ve proaktif davranışlar bazında ise 'bağlamsal performansı' tetiklemektedir. Yönetimsel düzeyde ise, liderlerin iç seslerinin ayrışmasını sağlarken hem stratejik karar alma kalitelerini (yönetimsel performans) yükseltmekte hem de duygusal bulaşma yoluyla organizasyonel performans hatlarını olumlu yönde etkilemektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yönetim ve iş dünyası literatüründe kendi kendine konuşma kavramının nasıl ele alındığını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada, önde gelen akademik veri tabanları (Web of Science, Scopus, EBSCO, Google Scholar) taranarak konuyla ilgili öne çıkan teorik ve ampirik araştırmalar özdüzenleme kuramı çerçevesinde incelenmiştir. İncelenen çalışmaların metodolojik profili değerlendirildiğinde kendi kendine konuşmanın örgütsel bağlamda ölçülmesinde ağırlıklı olarak nitel yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. İncelenen çalışmalarda örneklem gruplarının hizmet sektörü çalışanları, sağlık sektörü çalışanları, akademisyenler, liderler, örgüt çalışanları ve duygusal emek gerektiren işlerde çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Bununla birlikte incelenen çalışmalarda kendi kendine konuşmanın yapıcı bir düşünce stratejisi, öz şefkatli, rasyonel, görev odaklı ve öz düzenleme, içselleştirme ve özdeşleşme, yapıcı, işlevsel ve zihinsel canlandırma, yansıtıcı, güçlendirici ve ilişkisel, işlevsiz, dışa vurulan ve seslendirilmiş, ilişkisel, yönetimsel ve etkileşimsel boyutlarıyla ele alınmıştır. Kendi kendine konuşma ile ilgili çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği görülse de ulusal literatürde konuyu örgütsel bağlamda ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmaması ulusal alanyazında içsel-bilişsel süreçlerin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinin göz ardı edildiğini işaret etmektedir.

Bulgular, kendi kendine konuşmanın özellikle baskı, kriz ve yoğun duygusal emek gerektiren anlarda bir içsel bir kontrol aracı gibi çalıştığını göstermektedir. Çalışanlar yapıcı içsel diyaloglar vasıtasıyla yoğun iş taleplerinden kaynaklanan stresi yönetebilecek öz kontrol becerisi kazanabilmektedirler. Literatürde bunu destekler niteliktedir. Rogelberg vd. (2013) tarafından yürütülen araştırma da yapıcı öz konuşma ile iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Hickley ve April (2024) ise liderlerin, kendi kendine yaptığı konuşmayı fark ederek ve bilinçli biçimde yönlendirerek, negatif düşünce kalıplarını olumlu içsel mesajlara dönüştürme becerisi kazanabileceğini belirtmektedir. Özellikle birden fazla rolü yerine getirmesi beklenen çalışanların bu roller nedeniyle yaşadığı tükenmişlik ve duygusal tepkilerini kontrol etmek için kendi kendine konuşmayı yapıcı bir düşünce stratejisi olarak kullandıkları belirtilmektedir (Williams & McCombs, 2023). Bununla birlikte kendi kendine konuşmanın örgütsel değişim süreçlerinde değişime direnç göstermek yerine değişime uyum sağlamayı kolaylaştırdığı ileri sürülmektedir (Cutton & Culp, 2020).

İncelenen çalışmalar Özdüzenleme kuramı (Bandura, 1991; Zimmerman, 2000) bağlamında değerlendirildiğinde; kendi kendine konuşmanın, bireyin performans esnasında sergilediği iradi denetimi (öz-kontrol) besleyen temel bir içsel enerji olduğu anlaşılmaktadır. Kendi kendine konuşma, çalışanın kendi performansını anlık olarak izlemesine (öz-gözlem) ve hata payını azaltarak görev performansının iyileşmesini sağlar (Neck & Manz, 1992). Kendi kendine konuşmanın boyutlarından biri olarak güdüleyici ve yönlendirici iç sesin iş başında çalışanları motive ederek ve yönlendirerek iş yerindeki performansı ve verimliliği arttırdığı belirtilmektedir (Aggarwal & Singh, 2025). Bununla birlikte çalışanlar, karizmatik liderin hedeflerini içselleştirdiğinde kendi kendine yaptığı konuşmayı liderin hedefleri doğrultusunda yönlendirebilir. Bu durum çalışanların yüksek performans sergilemesini sağlayacağı gibi aşırı içselleştirme lidere bağımlı hale gelmesine neden olabilir. Dolayısıyla uzun vadede performansı düşebilir (Chung, Chen, Yun-Ping Lee, Chun Chen & Lin, 2011).

Yönetim ve iş dünyası literatüründe kendi kendine konuşma kavramının nasıl ele alındığını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma öncü bir derleme niteliğindedir. Elde edilen sonuçlar, kendi kendine konuşmanın bireysel bir zihinsel aktivite olmanın ötesinde; çalışanların öz-kontrol düzeylerini artıran, iş stresini yönetilebilir kılan ve özdüzenleme mekanizmaları aracılığıyla iş performansını doğrudan etkileyen kritik bireysel bir bilişsel araç olduğunu göstermektedir. Özellikle ulusal yazında bu alanda tespit edilen derin boşluk, kavramın Türk yönetim yazınında ampirik olarak sınanmasının gerekliliğini açıkça göstermektedir.

ÖNERİLER

Mevcut literatürün büyük oranda nitel ve kavramsal/kuramsal model geliştirmeye dayandığı görülmektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmaların nicel yöntemler kullanılarak yürütülmesi önerilir.

Türkçe literatürde kavramsal bir birliğin sağlanması adına ampirik ölçek uyarlama çalışmalarına hız verilmesi önerilmektedir.

Kendi kendine konuşmanın sadece performans üzerindeki doğrudan etkileri değil; işten ayrılma niyeti, sessizlik, tükenmişlik veya yenilikçi iş davranışı gibi farklı örgütsel çıktılar ile ilişkisi de incelenmelidir. Bununla birlikte aracı/düzenleyici rolleri modele dâhil edilmelidir.

Örgütler, çalışanların yoğun stres anlarında yıkıcı ve olumsuz içsel konuşmalar (özeleştirici, pes etme zihniyeti) yerine, yapıcı ve güdüleyici kendi kendine konuşma stratejileri geliştirebilmeleri için çeşitli konularda eğitimler (düşünsel liderlik, stres yönetimi gibi) düzenlemelidir.

Yöneticiler, çalışanların öz-kontrol ve öz-düzenleme kapasitelerini artırmak adına, cezalandırıcı yönetim anlayışından ziyade çalışanların kendi kendine konuşmalarını olumluya çevirecek yapıcı ve yönlendirici bir yönetim anlayışı benimsemelidir. Bu doğrultuda geri bildirim mekanizmaları kuralmalıdır.

KAYNAKÇA

Aggarwal, P., & Singh, V. (2025). Self-talk: exploring and validating its dimensions among service sector employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(6), 1562-1580.

Alderson-Day, B., & Fernyhough, C. (2015). Inner speech: development, cognitive functions, phenomenology, and neurobiology. *Psychological Bulletin*, 141(5), 931-965.

Alderson-Day, B., Mitrenga, K., Wilkinson, S., McCarthy-Jones, S., & Fernyhough, C. (2018). The varieties of inner speech questionnaire-Revised (VISQ-R): Replicating and refining links between inner speech and psychopathology. *Consciousness and Cognition*, 65, 48-58.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.

Bayhan, P., & Saranlı, A. G. (2010). Vygotsky'nin kuramına dayanan kendine yönelik konuşma davranışının okul öncesi dönemdeki gelişimi ve uygulamalarda kullanımı. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(3), 819-834.

Brinthaupt, T. M., & Dove, C. T. (2012). Differences in self-talk frequency as a function of age, only-child, and imaginary childhood companion status. *Journal of Research in Personality*, 46(3), 326-333.

Brinthaupt, T. M., & Morin, A. (2020). Assessment methods for organic self-talk. *Self-Talk in Sport*, 28-50.

Brinthaupt, T. M., Benson, S. A., Kang, M., & Moore, Z. D. (2015). Assessing the accuracy of self-reported self-talk. *Frontiers in Psychology*, 6, 570, 1-12.

Brinthaupt, T. M., Hein, M. B., & Kramer, T. E. (2009). The self-talk scale: Development, factor analysis, and validation. *Journal of Personality Assessment*, 91(1), 82-92.

Cutton, D., & Culp, B. (2020). Self-talk: Mentoring and empowering faculty to contribute to organizational change. *International Journal of Kinesiology in Higher Education*, 4(2), 70-76.

Davis, J. (2024). Distinguishing Types and Tiers of Self-Talk for Performance Enhancement. *Journal of Character and Leadership Development*, 11(3), 55-64.

Deamer, F. (2021). Why do we talk to ourselves?. *Review of Philosophy and Psychology*, 12(2), 425-433.

Dharani, B., Witbooi, E., & April, K. (2024). Self-talk valence and motivational orientation for entrepreneurship: an exploratory study. *Small Enterprise Research*, 31(2), 163-179.

Dolcos, S., & Albarracín, D. (2014). The inner speech of behavioral regulation: Intentions and task performance strengthen when you talk to yourself as a You. *European Journal of Social Psychology*, 44(6), 636-642.

Duncan, R. M., & Cheyne, J. A. (1999). Incidence and functions of self-reported private speech in young adults: a self-verbalization questionnaire. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 31(2), 133.

Engür, M. (2011). Performans başarısızlığı değerlendirme envanteri ve kendinle konuşma anketinin Türk sporcu popülasyonu'na uyarlanması ve uygulanması (Doktora tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sporda Psikososyal Alanlar Anabilim Dalı, İzmir.

Fadli, A., PL, A. M., Nurazizah, S., & Widayanti, C. G. (2023). Self-talk as a medium for coping stress for female employee: a systematic literature review. In *Proceedings of International Conference on Psychological Studies (Vol. 4, pp. 158-164)*.

- Flanagan, R. M., & Symonds, J. E. (2022). Children's self-talk in naturalistic classroom settings in middle childhood: A systematic literature review. *Educational Research Review*, 35, 100432, 1-18.
- Geurts, B. (2018). Making sense of self talk. *Review of Philosophy and Psychology*, 9(2), 271-285.
- Ghamari Kivi, H., Jamshiddoust Miyanroudi, F., Mousavi, S., & Ghavibazou, E. (2023). Role of Types of Inner Speech in the Prediction of Symptoms of Anxiety, Depression, Somatization, and Distress in the Normal Population. *Practice in Clinical Psychology*, 11(4), 341-348.
- Gomez, N. L. (2023). Self-Talk: A Means to Improved Workplace Self-Regulation of Behavior (Doctoral dissertation, Fielding Graduate University).
- Hardy, J. (2006). Speaking clearly: A critical review of the self-talk literature. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(1), 81-97.
- Hardy, J., Hall, C. R., & Hardy, L. (2005). Quantifying athlete self-talk. *Journal of Sports Sciences*, 23(9), 905-917.
- Hurlburt, R. T., Heavey, C. L., & Kelsey, J. M. (2013). Toward a phenomenology of inner speaking. *Consciousness and Cognition*, 22(4), 1477-1494.
- Holton, J. A., & Grandy, G. (2016). Voiced inner dialogue as relational reflection-on-action: The case of middle managers in health care. *Management Learning*, 47(4), 369-390.
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: a view. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 23-52.
- Kittani, S. R., & Brinthaup, T. M. (2023). Exploring Self-Talk in Response to Disruptive and Emotional Events. *Journal of Constructivist Psychology*, 1-15.
- Kompa, N. A., & Mueller, J. L. (2022). Inner speech as a cognitive tool—or what is the point of talking to oneself?. *Philosophical Psychology*, 1-24.
- Kross, E., Bruehlman-Senecal, E., Park, J., Burson, A., Dougherty, A., Shablack, H., ... & Ayduk, O. (2014). Self-talk as a regulatory mechanism: how you do it matters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106(2), 304-324.
- Latinjak, A. T., Morin, A., Brinthaup, T. M., Hardy, J., Hatzigeorgiadis, A., Kendall, P. C., ... & Winsler, A. (2023). Self-Talk: An Interdisciplinary Review and Transdisciplinary Model. *Review of General Psychology*, 27(4), 355-386.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853.
- Meichenbaum, D. (1977). Cognitive behaviour modification. *Cognitive Behaviour Therapy*, 6(4), 185-192.
- Morin, A. (2005). Possible links between self-awareness and inner speech theoretical background, underlying mechanisms, and empirical evidence. *Journal of Consciousness Studies*, 12(4-5), 115-134.
- Morin, A. (2009a). Inner speech and consciousness. İçinde: William P. Banks (Ed.), *Encyclopedia of Consciousness* (1. Baskı, ss. 389-402).
- Morin, A. (2009b). Self-awareness deficits following loss of inner speech: Dr. Jill Bolte Taylor's case study. *Consciousness and Cognition*, 18(2), 524-529.
- Morin, A., Everett, J., Turcotte, I., & Tardif, G. (1993). Le dialogue intérieur comme médiateur cognitif de la conscience de soi privée: une mesure de l'activité consistant à se parler à soi-même à propos de soi et une étude corrélationnelle. *Revue québécoise de psychologie*, 14(2), 3-19.
- Morin, A., Uttl, B., & Hamper, B. (2011). Self-reported frequency, content, and functions of inner speech. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1714-1718.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 681-699.
- Nedergaard, J., Christensen, M. S., & Wallentin, M. (2021). Valence, form, and content of self-talk predict sport type and level of performance. *Consciousness and Cognition*, 89, 103102, 1-17.

Oleś, P. K., Brinhaupt, T. M., Dier, R., & Polak, D. (2020). Types of inner dialogues and functions of self-talk: Comparisons and implications. *Frontiers in Psychology*, 11, 227, 1-10.

Orhan, S. (2023). Profesyonel futbolculara uygulanan psikolojik beceri antrenman programı uygulamasının içsel konuşma ve zihinsel dayanıklılık becerilerine etkisi (Doktora tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Aksaray.

Öztürk, A. (2017). Bireysel ve takım sporlarındaki temel becerilerin performansa etkisinin içsel konuşma (self-talk) tekniği ile incelenmesi (Doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Programı, Kocaeli.

Park, Y. M., Yu, E. J., & Park, J. W. (2024). A Study on the Effect of Emotional Workers' Self-compassion and Positive Self-talk on Work Engagement and Subjective Well-being. *Journal of Korean Society for Quality Management*, 52(3), 459-478.

Racy, F., & Morin, A. (2024). Relationships between Self-Talk, Inner Speech, Mind Wandering, Mindfulness, Self-Concept Clarity, and Self-Regulation in University Students. *Behavioral Sciences*, 14(1), 55, 1-12.

Rogelberg, S. G., Justice, L., Braddy, P. W., Paustian-Underdahl, S. C., Heggstad, E., Shanock, L., ... & Fleenor, J. W. (2013). The executive mind: leader self-talk, effectiveness and strain. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 183-201.

Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 159-172.

Siegrist, M. (1995). Inner speech as a cognitive process mediating self-consciousness and inhibiting self-deception. *Psychological Reports*, 76(1), 259-265.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.

Turan, M., Uras, M. & Mavibaş, M. (2021). An investigation of the effect of elite athletes' self-talk (inner speech) during competition on perceptions of coping with stress. *Pakistan Journal of Medicine & Health Sciences*, 15(10), 3009-3016.

Uhrich, B. B. (2016). The power of our inner voice: The predictive validity of self-talk (Doctoral dissertation). *Organizational Science*, The University of North Carolina at Charlotte.

Uttl, B., Morin, A., & Hamper, B. (2011). Are inner speech self-report questionnaires reliable and valid?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1719-1723.

Van Raalte, J. L., & Vincent, A. (2017). Self-talk in sport and performance. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.

Van Raalte, J. L., Vincent, A., & Brewer, B. W. (2016). Self-talk: Review and sport-specific model. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 139-148.

Vygotsky, L. S. (1962). *Thought and language*. Cambridge, MA: MIT Press.

Vygotsky, L. S., & Cole, M. (1978). *Mind in society: Development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Zervas, Y., Stavrou, N. A., & Psychountaki, M. (2007). Development and validation of the self-talk questionnaire (S-TQ) for sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(2), 142-159.

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. *Handbook of Self-Regulation*, 13-39.

Araştırmada İncelenen Çalışmalar

M1: Williams, E. A., & McCombs, K. M. (2023). Understanding employee work-life conflict experiences: Self-leadership responses involving resource management for balancing work, family, and professional development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(4), 807-827.

M15: Aggarwal, P., & Singh, V. (2025). Self-talk: exploring and validating its dimensions among service sector employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(6), 1562-1580.

- M17:** Chung, A., Chen, I. H., Yun-Ping Lee, A., Chun 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(3), 299-313.
- M18:** Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 681-699.
- M33:** Cutton, D., & Culp, B. (2020). Self-talk: Mentoring and empowering faculty to contribute to organizational change. *International Journal of Kinesiology in Higher Education*, 4(2), 70-76.
- M47:** Rogelberg, S. G., Justice, L., Braddy, P. W., Paustian-Underdahl, S. C., Heggstad, E., Shanock, L., ... & Fleenor, J. W. (2013). The executive mind: leader self-talk, effectiveness and strain. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 183-201.
- M48:** Holton, J. A., & Grandy, G. (2016). Voiced inner dialogue as relational reflection-on-action: The case of middle managers in health care. *Management Learning*, 47(4), 369-390.
- M49:** Park, Y. M., Yu, E. J., & Park, J. W. (2024). A Study on the Effect of Emotional Workers' Self-compassion and Positive Self-talk on Work Engagement and Subjective Well-being. *Journal of Korean Society for Quality Management*, 52(3), 459-478.
- M50:** Hickley, G., & April, K. (2024). Exploring the Interplay Between Self-Talk and Leadership. *Effective Executive*, 27(2), 26-48.