

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİSEL GELİŞİM VE
KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİNE YÖNELİK ALGILARIN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilek ÇAKMAK

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN

HAZİRAN - 2016

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


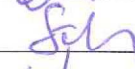
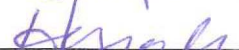
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİSEL GELİŞİM VE
KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİNE YÖNELİK ALGILARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilek ÇAKMAK

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez ^{10.06}.././2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Özgür BALABAN	Başarılı	
Yrd. Doç. Dr. Elvan OKUTAN	Başarılı	
Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU	Başarılı	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



Dilek ÇAKMAK

10.06.2016

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Yrd. Doç. Dr. Özlem Balaban'a değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Doç. Dr. Nihal Sütütemiz ve Metin Saygılı bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve babama şükranlarımı sunarım.

Dilek ÇAKMAK

10.06.2016

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iv
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1:KİŞİSEL GELİŞİM	3
1.1.Gelişim Kavramı	3
1.2. Diğer Kavramlar.....	3
1.2.1. Kendini Tanıma	3
1.2.2. Kendini Geliştirme.....	3
1.3. Kişisel Gelişim Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	4
1.4.Kişisel Gelişimin Boyutları.....	7
1.4.1 Zihinsel Boyut	7
1.4.2. Bedensel Boyut.....	8
1.4.3. Duygusal ve Sosyal Boyut.....	8
1.4.4. Manevi Yaşam Boyutu	9
1.4.5. Aile Boyutu.....	10
1.4.6. İş ve Mesleki Boyut	10
1.5. Kişisel Gelişimin Etkileri	11
1.5.1. Kişisel Gelişimi Olumlu Etkileyen Faktörler	12
1.5.2. Kişisel Gelişimi Olumsuz Etkileyen Faktörler	13
1.5.3. Kişisel Gelişimin Faydaları	14
1.6. Kişisel Gelişim Alanında Çalışma Yürüten Yazarlar	15
BÖLÜM 2. EĞİTİM VE GELİŞTİRME	17
2.1. Eğitim.....	17
2.1.1 Eğitim Tanımları.....	18
2.1.2. Eğitimin Türleri	18
2.1.2.1. Mesleki Eğitim	18

2.1.2.2. Kişisel Gelişim Eğitimi	19
2.1.3 Eğitimin Önemi	19
2.2. Geliştirme ve Yetiştirme	20
2.2.1. Eğitim- Geliştirme İlişkisi	20
2.3. Eğitim ve Geliştirme Kavramının Tarihsel Arka Planı ve Ortaya Çıkışı.....	21
2.3.1. Eğitim ve Geliştirme Kavramı.....	22
2.3.2. Eğitim ve Geliştirmede Takip Edilmesi Gereken İlkeler	22
2.3.3. Eğitim Ve Geliştirmeyi Etkileyen Faktörler.....	24
2.3.4. Eğitim ve Geliştirmenin Amacı	24
2.3.4.1. Ekonomik Amaçlar	25
2.3.4.2. Sosyal -İnsancıl Amaçlar	25
2.3.5. Eğitimin ve Geliştirmenin Yararları	26
2.4. Eğitim ve Geliştirme Süreci	29
2.5. Kişisel Gelişim Eğitimleri.....	41
2.5.1. Beden Dili	42
2.5.2. Sunum Teknikleri	42
2.5.3. Çatışma Yönetimi	43
2.5.4. Etkili İletişim	44
2.5.5. Ekip (Takım) Çalışması.....	45
2.5.6. Zaman Yönetimi	45
2.5.7. Kişisel İmaj Yönetimi.....	47
2.5.8. Stres Yönetimi	48
2.5.9. Diksiyon ve Güzel Konuşma.....	50
2.5.10. Yaratıcı Düşünce Teknikleri.....	50
2.5.11. Motivasyon	51
2.5.12. Öfke Yönetimi	52
2.5.13. Problem Çözme Teknikleri.....	54
2.5.14. Hızlı Okuma Teknikleri.....	55
2.5.15. Liderlik	56
2.5.16. Nlp	57

BÖLÜM 3: UYGULAMA	59
3. 1. Araştırmanın Yöntemi.....	59
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	59
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	59
3.1.3. Araştırmanın Kısıtları	60
3.1.4. Araştırma Sorusu ve Hipotezler.....	60
3.1.5. Ölçme Aracı.....	62
3.2. Veri Analizi ve Bulgular	62
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	91
KAYNAKÇA	95
EKLER.....	102
ÖZGEÇMİŞ.....	106

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Etkili Bir Sunumun Öğeleri.....	43
Tablo 2 : Zaman Kavramının Özellikleri.....	46
Tablo 3 : Zaman Kaybının Sebepleri.....	46
Tablo 4 : Stresin Ölçülebilir Zararları	49
Tablo 5 : Stresin Ölçülemeyen Zararları	49
Tablo 6 : Yaratıcı Düşünmenin Önündeki Engeller	51
Tablo 7 : İç Motivasyonu Yüksek Kişilerin Özellikleri	52
Tablo 8 : Öfkenin Özellikleri.....	53
Tablo 9 : Öfkeyi Denetlemeye Yönelik Genel Öneriler	53
Tablo 10 : Problem Çözme Becerisinin Bireylere Yararları	55
Tablo 11 : Etkin Liderlerin Özellikleri	56
Tablo 12 : Katılımcıların Demografik Özellikleri	62
Tablo 13 : Katılımcıların Kişisel Gelişim Eğitimi Uygulamalarına Yönelik Görüşleri	63
Tablo 14 : Öğrencilerin Kişisel Gelişim Eğitimi Aldıkları Yerler	64
Tablo 15 : Öğrencilerin Kişisel Gelişim Eğitimi Almayı Tercih Ettikleri Yerler	65
Tablo 16 : Fakültelere Göre Öğrencilerin Aldığı / Aldıkları Kişisel Gelişim Eğitimleri	66
Tablo 17 : Öğrencilerin İyi ve Başarılı Çalışan Olabilmek İçin Alınılması Gerektiği Düşünülen Eğitimler.....	68
Tablo 18 : Kişisel Gelişim Eğitimlerinin Yaratacağı Etkiler.....	70
Tablo 19 : Kişisel Gelişim Algısı ve Kişisel Gelişim Eğitimi Algısı Ölçeklerinin İç Tutarlılık Analizi	71
Tablo 20 : Kişisel Gelişim Algısı İle Kişisel Gelişim Eğitimi Algısına Yönelik Korelasyon Analizi	72
Tablo 21 : Kişisel Gelişim Alt Değişkenlerinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 22 : Kişisel Gelişim Eğitimi Alt Değişkenlerinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	76
Tablo 23 : Kişisel Gelişim Algısının Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesi..	78

Tablo 24 : Kişisel Gelişimin Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi.....	79
Tablo 25 : Kişisel Gelişimin Fakültele Göre Değerlendirilmesi	79
Tablo 26 : Scheffe Analiz Sonuçları.....	79
Tablo 27 : Farkındalık Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	80
Tablo 28 : Farkındalık Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	80
Tablo 29 : Farkındalık Alt Boyutunun Fakültele Göre Karşılaştırılması	81
Tablo 30 : Scheffe Analiz Sonuçları.....	81
Tablo 31 : Kendini Geliştirme Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	81
Tablo 32 : Kendini Geliştirme Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	82
Tablo 33 : Kendini Geliştirme Alt Boyutunun Fakültele Göre Karşılaştırılması..	82
Tablo 34 : Değer Katma Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	83
Tablo 35 : Değer Katma Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	83
Tablo 36 : Değer Katma Alt Boyutunun Fakülte Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	84
Tablo 37 : Scheffe Analiz Sonuçları.....	84
Tablo 38 : Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	84
Tablo 39 : Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	85
Tablo 40 : Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Fakülte Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi	85
Tablo 41 : Kişisel Gelişim Eğitimi Algısının Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesi	86
Tablo 42 : Kişisel Gelişim Eğitimi ve Yaş Değişkeni.....	86
Tablo 43 : Kişisel Gelişim Eğitiminin Fakültele Göre Değerlendirilmesi	86
Tablo 44 : Scheffe Analiz Sonuçları.....	87

Tablo 45 : Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Değerlendirilmesi	87
Tablo 46 : Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Yaşa Göre Farklılıklarının Değerlendirilmesi	88
Tablo 47 : Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Fakültelere Göre Karşılaştırılması	88
Tablo 48 : Scheffe Analiz Sonuçları.....	88
Tablo 49 :Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi	89
Tablo 50 : Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Yaşa Göre Değerlendirilmesi	89
Tablo 51 : Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Fakültelere Göre Değerlendirilmesi	89

Tezin Başlığı: Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim ve Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Algılarının İncelenmesi.	
Tezin Yazarı: Dilek ÇAKMAK	Danışman: Yrd.Doç.Dr. Özlem BALABAN
Kabul Tarihi: 10 Haziran 2016	Sayfa Sayısı: viii(ön kısım)+101(tez)+ek(5)
Anabilimdalı: İşletme	Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon
<p>Kişisel gelişim bir birey için yeterli olunmayan alanlarda, yeterli olabilmek adına değişim süreci başlatılması olarak ifade edilmektedir. Bu değişim sürecinde kişisel gelişim eğitimleri önemli bir rol oynamaktadır. Bu eğitimlerin değişen dünyaya ayak uydurmak, olumlu davranış geliştirmek, kişilere düşünce, davranış ve iç çatışmaları yönetme becerisi kazanmak gibi amaçları bulunmaktadır. Bu bağlamda öğrencilik döneminde alınan kişisel gelişim eğitimleri, bu becerilerin geliştirilmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir.</p> <p>Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimleri ve kişisel gelişim konusundaki algılarını tespit etmektir. Çalışma, Sakarya Üniversitesi İşletme, Teknoloji ve Eğitim Fakültelerinde eğitim gören 572 öğrenci üzerinde anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Veriler frekans analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA Testi kullanılarak analiz edilmiştir.</p> <p>Araştırmanın genel sonucu olarak, öğrencilerin kişisel gelişim algısı ile kişisel gelişim eğitimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kişisel gelişim algısının cinsiyet ve fakültelere göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.</p> <p>Araştırmanın genel sonucu olarak kişisel gelişim eğitimlerinin cinsiyet ve fakültelere göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu çalışmada öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerinin faydasına inandıkları ve bu eğitimlerin iş başvurularında etkili olacağını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Kişisel gelişim, Kişisel gelişim eğitimleri, Üniversite öğrencileri.	

Title of the Thesis: Examination of Perception of Personal Development Training and Personal Development of University Students.

Author: Dilek ÇAKMAK **Supervisor:** Asistant Professor Özlem Balaban

Date: 10 Haziran 2016 **Nu.of pages:** viii (pre text) +101(main body)+5(App)

Department: Management **Subfield:** Management and Organization

Personal development is expressed as starting a process of change in order to be sufficient in insufficient areas for an individual. Personal development training plays an important role in this process of change. These trainings has purposes such as adapting to the changing world, developing positive attitudes, gaining the skills for people for thinking, behavior and managing the conflicts. In this context, personal development trainings that are taken during the period of being student is seen an important factor for developing these skills.

The aim of this study is to determine perceptions of university students about the personal development and personal development trainings. The study was carried out by conducting questionnaire on 572 Sakarya University students studying at Business, Technology and Education faculties. Data were analyzed by using frequency analysis, independent sample T-Test and one-way ANOVA.

As a general result of the research, it was found that there is a positive relationship between the students' personal development perception and personal development trainings, personal development perception have significant differences according to gender and faculty.

As a general result of the research, it was found that personal development trainings have significant differences according to gender and faculty. At the same time it was concluded that students believe the benefits of personal developments trainings and they think that these trainings will be effective in the job.

Keywords: Personal Development, Personal development training, University students.

GİRİŞ

Kişisel gelişim; bireylerin kişisel hedeflerini gerçekleştirmek için kendini daha yeterli hale getirme sürecini ifade eder. Bu süreçte kişilerin mesleki gelişim ve mesleki gelişime yönelik olarak aldıkları eğitimlerin yanı sıra, özellikle iş hayatına hazır bireyler olma anlamında üniversite döneminde alınan eğitimler, kişisel gelişim ile birlikte iş ve kariyer ile ilgili unsurları da etkiler.

Ülkemizde birçok kitapçada rafların önemli bir kısmının kişisel gelişim kitaplarına ayrıldığı görülmektedir. Bilgi toplumunun gereği olarak bu durum, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere tüm dünyada giderek artan eğilimi göstermektedir. Bu gelişmelere paralel olarak ülkemizde de birçok insan kaynakları ve eğitim danışmanlık şirketleri bu alanda çeşitli eğitim programları düzenlemektedir.

Kişisel gelişim ve bu gelişimin bir parçası olarak düşünülen kişisel gelişim eğitimleri iş hayatında olduğu kadar, öğrencilik döneminde de çeşitli kulüp ya da bölüm etkinliği olarak faaliyet göstermektedir. Öğrenciler bir şekilde bu eğitimlerden yararlanmakta ya da yararlanma isteğinde olmaktadır. Ancak bu eğitimlere yönelik olarak öğrenci algısını tespit eden teorik ve uygulamalı yeteri kadar araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimleri algısının tespit edilmesi, verilecek eğitimlerin içerik ve niteliklerini belirlemede akademisyen ve uygulayıcılara yol gösterici bir nitelik taşıyacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Önemi

Kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimleri ile ilgili, pratik hayatta pek çok çalışma ve araştırma olmasına rağmen, akademik olarak “kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimleri ” kavramına yönelik olarak net kavramsal çerçeve bulunmamaktadır. Alanda yer alan çalışmalar bütüncül perspektifte bir yaklaşımdan ziyade bu eğitimler tek tek ele alınarak değerlendirilmektedir. Örneğin zaman yönetimi, beden dili, motivasyon gibi tek tek bu alanlardaki çalışmalar çok sayıda olmasına rağmen bütüncül olarak, “kişisel gelişim eğitimi nedir? Hangi eğitimlerin bu kapsamda ele alındığına ilişkin çalışmalara hemen hemen rastlanılmamaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimlerine yönelik olarak farkındalık ve algılarını tespit etmektir. Bu bağlamda yapılan çalışmanın ulusal literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimlerine yönelik olarak algı ve farkındalıklarını tespit etmek amacıyla, Sakarya Üniversitesi'ndeki İşletme Fakültesi, Teknoloji Fakültesi ve Eğitim Fakültesi'ndeki son sınıf öğrencilerinden oluşan 572 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Çalışmanın İçeriği

Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Bölümlerin içeriği şu şekildedir:

Birinci bölümde kişilik ve kişisel gelişim kavramı genel olarak tanımı, kapsamı, özellikleri açısından ele alınmıştır.

İkinci bölümde eğitim ve geliştirme kavramının tanımı, kapsamı ve özellikleri açısından incelenmiş sonrasında günümüzde kurumlar tarafından en çok verilmeyi tercih edilen eğitimlere yönelik açıklamalara yer verilmiştir. Bu inceleme sonucunda 16 kişisel gelişim eğitimi belirlenmiştir. Bu eğitimlerin belirlenmesinde günümüzde kişisel gelişim eğitimi veren kurumların (www.kalder.org/.com, www.yildizgeli.sim.com, www.tugem.com, www.izgorenakademi.com vb.) internet sitelerinden yararlanılarak eğitimler oluşturulmuştur.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemi ortaya konulmuştur. Bu bağlamda, araştırmanın amacı, hipotezleri, evreni, örnekleme veri toplama aracı analiz, ölçme aracı, örneklem grubu ve bulgulara yer verilmiştir.

BÖLÜM1: KİŞİSEL GELİŞİM

Bu bölümde gelişim, kişisel gelişim kavramı, kişisel gelişim kavramının tarihsel süreci, kişisel gelişim kavramının boyutları, kişisel gelişim ile ilgili çalışmalar yürüten yazarlar, kişisel gelişimin olumlu ve olumsuz etkileri ve kişisel gelişim kavramının faydaları hakkında detaylı bilgiler aktarılmıştır.

1.1. Gelişim Kavramı

Gelişim; canlı varlığın bütün yaşamı boyunca geçirdiği değişiklikleri kapsar. Olgunlaşma ve öğrenmenin birbirine dayanarak ve birbirini tamamlayarak devam etmesidir (Akay,2000; aktaran Erakkuş,2004:2).

Gelişim birden bire olup biten, kısa bir zamanı içine alan bir olay değil, uzun bir süreci kapsayan bir kavramdır. Başka bir tanıma göre gelişim; olgunlaşma ve öğrenmenin birbirini tamamlayarak ilerlemesidir. Gelişim sadece bireyler için değil tüm canlı varlıklar için var oldukları süre boyunca devam eden bir süreçtir (Akay,2000;aktaran Limoncu,2015: 11).

1.2. Diğer Kavramlar

1.2.1. Kendini Tanıma

Kendini bilmek demek; kişinin kuvvetli zayıf yönlerini, iletişimde sorun yaratan tutumlarını, gitmek istediği yeri ve bu dünyada niçin var olduğunu bilmesi demektir Kişinin kendini tanıması yaşam boyu devam eden bir süreç olup her geçen gün kendisiyle ilgili yeni keşifler yapar (Çeşitcioğlu, 2003:234).

1.2.2. Kendini Geliştirme

Kendini geliştirme kavramı bireyin kendi potansiyelini ve güçlerini daha ileri götürme çabası, bilgi beceri ve yeteneklerini iyi tanıyarak bir anlamda bulunduğu dereceyi aşmaya çalışması olarak tanımlanabilir. Kendini geliştirme bireyin kendini eğitime sorumluluğunu üzerine alması ve bu sorumluluğun gerektirdiği çabayı tüm yaşamı boyunca, olanakları ölçüsünde göstermeye çalışması ile yakından ilgilidir (Özder 2005; aktaran Çoruk, 2007: 27).

Kendini geliştirme; bireyin kendi doğasının dört boyutunun her birinde (fiziksel, ruhsal, zihinsel ve sosyal /duygusal) dengeli bir yenilemeyi içerir. Yenilemek bütün boyutlarda akıllıca, düzenli ve dengeli bir biçimde olması gerekir. Bu boyutlardan birisinin ihmali diğer boyutlara da olumsuz etkide bulunur (Covey,2005:346).

Kendisini gerçekten kişilik olarak geliştirmiş bir insanın aile yaşamı, iş yaşamı ve sosyal yaşamı farklıdır, sıra dışıdır, çünkü o bir yaşam ustasıdır (Değirmenci, 2004: 27).

"Kendi kendine yardım", "Kendini geliştirme", "Kişisel gelişim" kavramları, Batı'da popülerleşen bir sektör yaratmıştır. Kişisel gelişim, yetişkin eğitiminde kullanılan ve profesyonel psikolojik yardım almadan ruhsal sorunlarını okuyarak çözmek isteyen kişilere önerilen etkili bir araç olmuştur. Kişisel gelişim, hem bireyselleşen hem de kendine güvenli insanların yetişmesine katkıda bulunan bir araçtır (Dökmen, 2008; aktaran Ekşi, 2011:172).

1.3. Kişisel Gelişim Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Dünya nüfusunun hızla artması talebi artırırken, arttan bu talebe karşılık arzda da artışlar yaşanmıştır. Günümüzde, özellikle 1950'li yıllardan sonra zaman zaman arz talebin önüne geçmiş, ancak bu 1980' li yıllarda daha belirgin ortaya çıkmıştır. Arzın artmaya başlamasıyla birlikte rekabet artmış ve kalite ön plana çıkmıştır. İşte kalite ve beraberinde, kalitenin temel etkeni olan insan kaynaklarından dolayısıyla da kişisel gelişimden sıkça söz edilir olmuştur (Güzelcik, 1999; aktaran Erakkuş, 2004: 8).

Nesnelerin kişilerin yaşamından geçiş hızının artışı, insan- nesne ilişkilerinin kaçınılmaz geçiciliğiyle sonlanmaktadır. Bu durum kişilerarası ilişkilerde de yansımaları bulmakta, yirmi birinci yüzyılın tüm nimetlerinden yararlanma peşinde ve bu yolda hedefe ulaşmada tüm yolları geçerli gören kişiler çıkar amaçlı ve geçici nitelikli ilişki örüntülerini oluşturabilmektedir. İşte bu noktada insanların; anlamını yitirdiklerini düşündükleri bu dünyada kendileri olarak kalabilmek, özlerine ulaşabilmek, yaşamı daha çekilir ve anlamlı kılabilmek ve hatta gerilerinde mutlu bir insan topluluğu bırakabilmek için kişisel gelişim konularına dikkatlerini yönelttiği söylenebilmektedir (Sezik 2003; aktaran Tat, 2007: 140) .

Kişisel gelişim, içinden çıktığı toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek üzere doğan bir akımdır. Bu açıdan kişisel gelişim akımının yönünü ve değerini toplumun ihtiyaç ve

talepleri belirlemektedir Kişisel gelişim dinamik bir yapıdadır, bu da onun en temel özelliğidir (Şirin,2005: 35).

Kişisel gelişim özellikle son yıllarda önem kazanan bir kavramdır. Kişisel gelişim, temelde sosyal bir varlık olan bireyin, genel olarak sahip olduğu bilgi düzeyi ve becerilerinin geliştirilmesi ve bunlara yenilerinin eklenmesiyle ilgilidir. Dolayısıyla kişisel gelişim kavramı; bireyin, zihinsel, sosyal, bedensel ve duygusal kapasitesi; bu kapasite ile sahip olunan bilgi düzeyi, becerileri, mevcut kapasitenin daha iyi kullanılması, gibi tamamen bireysel özellikler ile yakından ilgilidir. Ayrıca kişisel gelişim, yakın ve uzak çevredeki mevcut bilgi birikimi, bu bilgilere ulaşma biçimi, ulaşılan bilgilerin uygulanabilmesi için çevre koşulları ile de ilgilidir. Görüldüğü gibi kişisel gelişim, gerek bireysel gerekse çevreye ilişkin özelliklerin etkisi altında bulunan çok yönlü ve karmaşık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Fındıkçı,1996; aktaran Cömert, 2010: 40).

İnsan kişisel olarak gelişime açık bir yaratıktır. Günümüz hayat şartları kişisel gelişimi gerektirmektedir ve sürekli gelişimin gerisinde kalınamaz. Kişisel gelişim herkesin istediği ve arzuladığı bir konumdur. Bunu kazanmak için mutlaka kişisel gelişim çabası içinde olunması gerekir ve eğitim ve öğretim adına yaşamın tüm objelerinden yararlanılması gerekir (Değirmenci,2004: 26).

Kişisel gelişim planları geçmiş, şu an ve gelecek arasında bir süreklilik sağlar. Bir kişisel gelişim planı geniş çaplı amaçları ve görevleri kapsamına alır. Sürekli mesleki gelişim etkinlikleri genellikle kişisel gelişim planının ana bileşenidir. Bir kişisel gelişim planının başarısını sınırlayan engeller bireysel olarak, bölümle ilgili, örgütsel düzeyde ya da örgütün kendi politikasından kaynaklanabilir (Patel and vd. ,2013: 220).

Kişisel gelişim planı sürecinde deneyimsizlik, bilgi eksikliği, işyerinin sınırlı kaynakları, seyrek gözetim ve yansıtma eksikliği kişisel gelişim planının verimsiz olması ile sonuçlanabilir (Patel ve vd., 2013: 221).

Kişisel gelişim kavramını tanımlamak gerekirse söylenebilecek çok şey vardır. Başta insanın içindeki sınırsız gücün farkına varabilmesi, var olan potansiyelinin neler olduğunun bilinmesi kişisel gelişimin içine girer. Daha sonra bu gücün bileşenlerini bulma ve kendi karakterinde nelerin yer aldığını tespit edip o yönde hareket etmek gerekir.

Kişisel gelişim, yetişkin benliğine sahip birey olma yolunda kişinin sahip olduğu potansiyelini, yeteneklerini ve kaynaklarını etkili biçimde kullanarak yaşam boyu gelişimi olarak tanımlanabilir. Kişisel gelişimin ilk adımı ise kendini tanımaktır. Birey inanç ve değerleri, kişilik yapısı ve sergilediği davranış tarzları, bilgi düzeyi, güçlü ve geliştirmesi gereken becerileri, zayıf yönler gibi kendiyile ilgili konularda farkındalık kazanmalıdır (Özdemir, 2004).

Kişisel ve mesleki gelişim kişisel yaşam tecrübelerinin kritik analizinin yanı sıra kendilerine karşı ve danışanlara karşı sorumluluklarını tecrübe etmek için bir tarafsızlığı da içeren tekrarlanan bir entegrasyon sürecidir (Nastasa ve Cazan, 2013:781).

Kişisel gelişim bireyin sahip olduğu bilgi ve becerileri sürekli olarak gözden geçirmesiyle ilgili bir kavramdır. Kişisel gelişim kavramı bireyin sosyo-ekonomik ve kültürel yaşamı ile entektüel yaşamını da yakından ilgilendirir (Fındıkçı, 1994; aktaran Çoruk, 2007:8).

Kişisel gelişim, bir insanın kendisini yeterli görmediği alanda, yeterli olabilmek adına bir değişim süreci başlatması olarak da ifade edilmektedir. Kişisel gelişim sürecinde birey tüm evrenin bir değişim içerisinde olduğunu görür, bu sebeple kendisinin de bu değişime ayak uydurması ve her yönde kendisini geliştirmesi gerektiğinin farkındadır (Özkan, 2003: 46-47).

Kişisel gelişimin diğer bir yönü, kişinin hedeflerine ulaştıkça yenilerine yönelmesi, yeni hedefler aramasıdır. Diğer bir ifade ile hedef büyütmesidir. Böylece kişisel gelişim yolculuğunda basamaklar birer ikişer çıkılır (Sezik, 2002: 12).

Kişisel gelişimin temeli insanın kendisini tanımasıdır, tanımak öğrenme gereksinimini doğurur, öğrenme ve düşünce gücü ile farkında olmadığınız yetenek ve yaratıcılığınız ortaya çıkar, ne olduğunuz ortaya çıkar, neler yapabileceğiniz ortaya çıkar (Değirmenci, 2004: 27).

Hedeflerin belirlenmesi, duyguların kontrol edilmesi davranışların kontrol edilmesi olumlu olma ve olumlu davranma düşünme öğrenme ve okuma güzel konuşma hafıza teknikleri vb. konuların hepsi kişisel gelişimin içerisine girer. Genel itibariyle bütünü hakkında bilgi sahibi olmak, ama biri ya da bir kaç üzerinde diğerlerine oranla daha fazla odaklanmak kişisel gelişimin kendisidir. Kişi bunlardan kendisi için hangisi

önemli ise onu seçer, onda yoğunlaşır. Bu tercih herkes için farklıdır. Kişisel gelişimin diğer bir yönü kişinin hedeflerine ulaştıkça yenilerine yönelmesi yeni hedefler aramasıdır. Diğer bir ifade ile hedef büyütmesidir. Böylece kişisel gelişim yolculuğunda basamaklar birer birer çıkarılır. İşin ilginç yanı, bu yolculukta / eğitimde kişinin tek eğitmeni ve tek sorgulayıcısının kendisi olmasıdır (Sezik, 2005: 11).

Kişisel gelişim de, bütün gelişim türlerinde olduğu gibi iş dünyası içinde verimlilik ve etkinliği arttırmanın yollarından bir tanesidir. Bireylerin gelişimi için gerçekleştirilen eğitim veya diğer harcamalar da aynı amacı hedeflemektedir (Köktürk, 2002: 17).

1.4.Kişisel Gelişimin Boyutları

1.4.1. Zihinsel Boyut

Zihinsel potansiyelin, doğuştan getirilen bir özellik olmasına karşılık, uygun çevresel uyarıcılarla belirli düzeyde geliştirilebileceği kanıtlanmıştır. Bu bakımdan kişisel gelişim yönündeki etkinliklerin, zihinsel gelişme ile ilgili olanları büyük önem taşımaktadır. Çünkü geliştirilen bir zihinsel potansiyel, bireyin tüm ilişkilerine ve etkinliklerine de yansiyacaktır (Fındıkçı,1996; aktaran Cömert, 2010: 48).

Zihinsel potansiyel, bireyin bir bütün olarak tüm gelişim sürecini etkilemektedir. Bu açıdan zihinsel potansiyelin kişisel gelişime de temel oluşturduğu söylenebilir. Zihinsel gelişimin doğuştan getirilen potansiyelin uygun çevresel koşullarla birleşmesi sonucu gerçekleştiği ve bu gelişimin 16-18 yaşlarına kadar devam ettiği bilinmektedir (Fındıkçı.1996; aktaran Cömert, 2010: 49).

Bireyin zihinsel yönden kendini geliştirmesi çeşitli çalışmalarla mümkün olmaktadır. Bu çalışmalar zihinsel potansiyelin arttırılmasına, diğer bir ifade ile zekânın geliştirilmesine yönelik çalışmalardır. Bunlar arasında, her düzeyde problem çözme alışkanlığının edinilmesi, yetenek geliştirici kurs ve benzeri çalışmalar, düşünme alışkanlığı edinilmesi ve yaratıcılığın geliştirilmesinde yönelik çalışmalar sayılabilir (Fındıkçı, 1994; aktaran Limoncu, 2015: 18).

Zihinsel boyut kişinin, görünmeyen, yalnızca kendisinin farkında olduğu tamamen soyut bir yapı üzerine kuruludur. Bu boyut kişinin kendi zihinsel gücünü kullanması ve sürekli geliştirmesiyle ilgilidir. Bireyin zihinsel gelişimini sağlaması ona yeni bakış

açıları sağlamakla birlikte, kişiye yeni bir vizyon da kazandırır (Torun,1996; aktaran Limoncu,2015:18).

1.4.2. Bedensel Boyut

Bedensel boyut, bireyin kişisel gelişim çabalarının sonuçlarını kısa zamanda somut biçimde görebileceği bir alandır. El-göz koordinasyonu ve tepki zamanını geliştirecek çalışmalardan vücuttaki fazla yağları yok etmeye kadar birçok etkinlik, kişisel gelişimin bedensel boyutunda yer almaktadır. Beden yapıları bakımından da insanların birbirinden oldukça farklı özelliklere sahip olduğu bilinmektedir. Sağlıklı bir bedenin, insanın yaşamı açısından taşıdığı önem tartışılmazdır. Bedensel açıdan kişisel gelişim, ilk bakışta; “Bedenin nesi, neresi geliştirilecek?” sorusunu akla getirmektedir. Bedensel açıdan kendini geliştirmede temel amaç, bir bütün olarak beden sağlığının korunmasıdır. Bunun dışında, vücudun dayanıklılığının artırılması, formunun korunması, gerekli görülen bazı kasların geliştirilmesi, uygun bir çalışma, beslenme ve dinlenme alışkanlığının yerleştirilmesine yönelik çabalarda kişisel gelişimin bedensel boyutu çerçevesinde ele alınabilir. Bütün bunların yapılabilmesi için bireyin diğer boyutlarda da olduğu gibi öncelikle kendini tanıması, yani bedensel özelliklerini bilmesi gerekmektedir (Fındıkçı,1996; aktaran Cömert,2010: 50).

Fiziksel boyut, bedenimizin etkili bir biçimde bakımıyla ilgilidir. Doğru besini almak, yeterli dinlenme ve düzenli olarak yapılan egzersizler etkili bir beden için gereklidir (Covey, 2005; aktaran Çoruk, 2007: 14).

1.4.3. Duygusal ve Sosyal Boyut

İnsanın başta kendisi, kendisi dışındaki çevre, diğer insanlar ve canlılarla iletişim ve etkileşimde duygusal ve sosyal özellikler rol oynar. Duygusal ve sosyal özellikleri bakımından insanlar birer canlı varlık olarak birbirlerine benzemelerine karşılık, bu özelliklerin yoğunluğu ve düzeyi bakımından bireyler arasında önemli farklılıklar vardır. Bu farklılıklar, bireyin doğuştan getirdiği genetik özellikler ve ilk yıllarda çevre ile etkileşimi sonucu belirginleşmektedir. Duygusal ve sosyal özelliklerin aynı başlıkta ele alınmasının başlıca nedeni, bu özelliklerin iç içe olmalarıdır (Fındıkçı,1996; aktaran Cömert,2010: 51).

Duygusal ve sosyal yönden kişisel gelişmede üzerinde durulması gereken en önemli iki noktanın iletişim ve duygusal esneklik olduğu düşünülmektedir. Kişinin öncelikle kendisi ve çevresiyle sağlıklı bir iletişim içinde olması gereklidir (Fındıkçı,1996; Aktaran Cömert,2010: 52).

Duygusal ve sosyal yönden kendini geliştirme boyutu daha çok bireyin iç dünyası ve onun dışa yansınmasıyla ilgili yönlerin geliştirilmesini içermektedir. Birey kendisiyle iyi bir iletişim içinde olmalı ve içinde yaşadığı çevre ile ilgili sorumluluklarını yerine getirme çabası içinde olmalıdır (Torun 1996; aktaran Çoruk, 2007: 18).

Duygusal ve sosyal yönden kişisel gelişim amacıyla katılınabilecek ya da destek alınabilecek programlar arasında; NLP, hitabet-güzel konuşma, beden dili, yaşam koçluğu, aile koçluğu, kişisel koçluk, psikolojik danışmanlık, etkin iletişim eğitimi, takım çalışması eğitimi vb. programlar sayılabilir.

1.4.4. Manevi Yaşam Boyutu

Manevi yaşam boyutu kişisel gelişim konusunda en hassas alanlardan birisini oluşturmaktadır. Manevi yaşam boyutu; bireyin değer yargılarını, inançlarını, dini duygularını hayata yönelik ilkelerini kapsamaktadır. Dikkat edileceği gibi bunlar tamamen kişiye has özelliklerdir. Ayrıca bu özellikler, zihinsel ve duygusal özelliklere göre daha çok sosyal öğrenme yoluyla çevreden edinilmektedir (Fındıkçı,1996; aktaran Cömert, 2010: 53).

Manevi yaşamın geliştirilmesi boyutunda, birey belirli bir esnekliğe, hoşgörüyü ve evrensel değerlere sahip olmalıdır. Zengin bir manevi yaşamın aynı zamanda yaşamın zorluklarına uyum sağlama ve ruh sağlığına da katkıları bulunduğu unutulmamalıdır. Bireyin sahip olduğu inanç ve değerler, kendini geliştirme yönündeki çabalarını etkiler (Fındıkçı 1994; aktaran Çoruk, 2017: 20).

Manevi yaşam açısından kişisel olarak gelişmek temelde manevi yaşamın zenginleştirilmesine bağlı bulunan inanç ve değer yargılarının iyi bilinmesine, tanınmasına ve en önemlisi evrensel değerlerin benimsenmesine bağlıdır. Manevi yaşamını zenginleştirmek ve geliştirmek amacıyla bireyin; öncelikle, evrensel değerleri ne oranda benimseydiğini, içinde yaşadığı toplumun değer yargıları ve inançlarına yönelik tutumunu gözden geçirmesi gereklidir (Fındıkçı,1996; aktaran Cömert, 2010:54).

1.4.5. Aile Boyutu

Kişinin bir ailenin üyesi olarak kendisini geliştirmesi; kendisi ve diğer aile üyelerini yeterince tanıması sorumluluklarını mümkün olan en iyi biçimde yerine getirmesi, sağlıklı ilişkiler kurması ve bütün bunlar için gerekli çabayı göstermesini gerekli kılmaktadır (Fındıkçı 1994; aktaran Çoruk, 2007: 21). Aile yaşamına yönelik kişisel gelişim çabaları arasında; aile koçluğu, yaşam koçluğu, öğrenci koçluğu etkin iletişim motivasyon yönetimi zaman yönetimi, etkili anne-baba eğitimi vb. çalışmalar sıralanabilir.

1.4.6. İş ve Mesleki Boyut

Bireyin kendisini geliştirme zorunluğu yaşadığı alanların başında iş ve mesleki yaşam gelmektedir. Bireyin işi ve mesleğiyle ilgili olarak kendini geliştirmesi sadece kendisini değil çalıştığı kurumu ve iş arkadaşlarını da etkilemektedir. Kişinin, işindeki gelişmeler, değişmelere uyum sağlaması, işinde daha iyi olmasına yönelik tüm çabaları, kendini geliştirmenin iş ve mesleki boyutunda ele alınabilir. (Fındıkçı 1994; Aktaran Çoruk,2007: 23).

Kıral (2006) tarafından yapılan araştırmada geliştirilen 34 ifadeden oluşan kişisel gelişim ve 21 ifadeden oluşan kişisel gelişim eğitimi ölçeğinde yer alan ifadelerden yola çıkarak dört kişisel gelişim ve iki kişisel gelişim eğitimi alt boyutu bulunmuştur.

Her bir boyut oluşturulurken, boyutun içinde yer alan ifadelerden yola çıkarak her boyutun içinde yer alan ifadeler tek bir başlık altında toplanmış ve bu şekilde alt boyutlar oluşturulmuş ve isimlendirilmiştir.

Faktör analizi sonucunda kişisel gelişim boyutu ile ilgili dört alt boyut elde edilmiştir. Bu boyutlardan ilki on bir ifadeyi kapsayan farkındalık, ikincisi altı ifadeyi içeren kendini geliştirme ve üçüncüsü dört ifadeyi içeren değer katma olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör ise dört ifadeyi içermektedir ve mesleki gelişim “olarak isimlendirilmiştir.

Faktör analizi sonucunda, kişisel gelişim eğitimi boyutuyla ilgili iki alt boyut elde edilmiştir. Bu boyutlardan ilki 10 ifadeden oluşan farkındalık yaratan eğitimler ve diğer boyut ise 9 ifadeyi kapsayan kendini geliştirmeye yönelik eğitimler boyutudur.

1.5. Kişisel Gelişimin Etkileri

Kişisel gelişimin birey üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Kişisel gelişimi henüz oluşmamış bireylerin yaşamlarında bir monotonluk söz konusudur. Bireylerin bu monotonluktan kurtulması kişisel gelişimleri için bir gerekliliktir.
2. Kişisel gelişimini tamamlayan bireyler ise sürekli araştıran, meraklı bireylerdir. İnsan kişisel olarak gelişmeye açık bir yaratıktır.
3. Kişisel gelişimin temelini bireyin kendini tanıması oluşturur. Bireyin kendini tanıması öğrenme gereksinimi doğurur. Günümüz hayat şartları bireyler için kişisel gelişim gerektirmektedir ve bu öğrenme ile doğrudan ilişkilidir. Birey ne kadar öğrenirse kişisel açıdan kendini o oranda geliştirmiş olur Kendini geliştirmiş bir insanın aile yaşamı, iş yaşamı ve sosyal hayatı da farklılaşır (Değirmenci, 2004: 25-27).
4. Yaşamdaki yerimizi kişisel gelişimimiz belirler. Eğer kişisel gelişimde bir yerlere varmak istiyorsak doğru zamanda doğru düşünüp doğru karar vermemiz gerekir. Aslında gerçek olan yaşamdaki yerini belirlemek için kişi buna mecburdur. Eğer kişisel gelişimimiz için doğru kararlar verdiğimizize inanıyorsak bilinç başta olmak üzere her şeye yeniden başlanması gerekir. Bunun öncesinde ise bireyin önyargılarını kabul edip sonrasında önyargılardan kurtulmak için karar vermesi gerekir (Değirmenci,2004:7).
5. Kişisel gelişimi henüz oluşmamış insanların yaşamlarında tekdüzelik dikkati çeker. İnsanın önce bu tekdüzelikten kurtulması gerekir. İnsanın kendisinde bir şeyleri fark etmesi için gözlemci olması şarttır, gözlemci olmak ise soruları gerektirir, her şey bir şeyleri fark etmekle başlar, fark etmek ile gelişim seçenekleri ortaya çıkar, seçenekler zamanla yerine oturur ve ardından özgüven oluşmaya başlar.
6. Kişisel gelişimini tamamlamış insanlar çok meraklıdırlar ve sürekli kendilerine bir şeyler sorarlar, yaşamlarının neden, niçin, nasıl soruları ile geçtiğini, sadece kendilerine soru sormakla kalmayıp her soruya kendilerince yaşamsal objelerden yararlanarak mutlak cevap bulma yolunda sorular genelde yaşamın gizemi,

mükemmellik, kalite, iyinin iyisinin kazanılmasına odaklanmışlardır (Değirmenci,2004: 25).

1.5.1. Kişisel Gelişimi Olumlu Etkileyen Faktörler

Bireyin sosyal özellikleri, kimliği, eğilimleri ve görüşleri biliniyorsa etkili iletişimi sağlar. Bu ise hedeflere ulaştırır. Ulaşılan hedefler ise bireyin kişisel gelişimini olumlu yönde etkiler (Sezik, 2002: 33).

1. **Düşünme Becerisi:** Bize o güne kadar varmadığımız dünyanın kapılarını açabilir. Çünkü her şey düşüncede başlar. İlk doğum orada gerçekleşir. Düşüncenizde neyi hedefliyorsanız, o orada şekillenir. Kâğıda döktüğünüzde gerçekleştirme aşamasına gelmiş demektir. Bazı araştırmalarda başarının % 90'ının düşünmeden geçtiği sonucu alınmıştır. Geleceğimize hâkim olmanın yolu, ona ilişkin düşünceler üretmek ve bu düşünceleri planlamaktır. Eser düşünceden sonra geliyorsa, büyük eser de büyük düşünceden sonra gelecektir (Sezik, 2002: 34).
2. **Düşünce Gücü:** Di Kamp'a göre, insan ilişkilerin çıkış noktası, kendi kendini yönetmek. Araştırmalar göstermiştir ki, ,insan nasıl bir ruhsal bir yapıda ise, konuştukları, davranışları, jest ve mimikleri de öyledir. Bunun tersi de doğrudur. Yazar açıklıyor : 'Kendi kendimize söylediklerimiz, bulunduğumuz hali etkilemede çok güçlüdür. Sanırsanız ki bu söylediklerimiz en nihayet 'düşüncelerdir', hâlbuki o düşünceler ruhsal yapımızı anında değiştirebilirler (Sezik,2002: 41) .
3. **Özgüven:** Bir insanın kendi potansiyeline olan inancını ifade eder bu inanç, kişinin kendi özüne güven duymasını sağlar. Bu anlamda özgüven yüksek bir saygı sonucu oluşan ve kişinin kendine duyduğu güveni ifade eden yetidir (Çeşitçioğlu,2003: 188).

Özsaygı ve özgüven düşüklüğü, kişide korku ve endişe yaratır. Çevrenin kendi hakkında olumsuz düşüncelerinden kaygılanır. Özgüveni düşük insanlar gerektiğinde risk almaktan kaçınırlar. Kendine güveni olmayan bir insanın inancı da olmaz. Yüksek özgüven yüksek inandırıcılığı da beraberinde getirir (Çeşitçioğlu,2003:189).

1. **Pozitif stres:** Hoşumuza giden aktivitelerin yaratmış olduğu strestir. Pozitif stres çok önemli bir işin yapılması sırasında ihtiyaç duyulacak ilave motivasyonu sağlar (Çeşitçioğlu, 2003: 97).
2. **Dışa dönüklük:** Bu boyutla ilgili bazı temel özellikler, iddialı ve girişken olma, sosyal olma konuşkan olma şeklinde sıralanabilir. Dışa dönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler.

1.5.2. Kişisel Gelişimi Olumsuz Etkileyen Faktörler

1. **Önyargılar:** İnsanın kişisel gelişimini etkileyen en önemli engelleyen en önemli engelleyen en önemli neden önyargılardır, yaşamsa gelişim demektir, insanın yaşamdaki yerini alabilmesi için kişisel gelişimin tamamlanması şarttır. Kişisel gelişim için insanın önyargılarının olduğunu kabul etmesi, başarması içinse gözlemci olması gerekir. Önyargılar insan yaşamının her aşamasında engeldir, önyargılarımızın etkisinde kaldığı sürece önyargılar gelişimi ve doğru karar verilmesini engeller ve kişi çoğunlukla bunun farkında olmayabilir, yaşamını dar bir çerçevede içinde sürdürür, yaratıcı olamaz, silik, başarısız, önemsenmeyen bir kişilik olarak kalır (Değirmenci, 2004: 8).
2. **Düşünce Yapısı:** İnsan yaşamına baktığımızda kişisel problemlerin ön planda olduğu görülür. Hemen hemen tüm problemleri biraz irdelediğimizde kişisel kaynaklı olduğunu fark edilir ve bu problemlerin kaynağının insanın düşünce yapısından kaynaklandığı yargısına varılır.

İnsanın düşünce yapısını oluşturan olumsuz nedenleri ortadan kaldırmak şarttır, bu başarıldığı takdirde düşünce gücünüzü kullanabilirsiniz Çünkü insanı insan yapan düşünce gücüdür, düşünce gücünü kullanarak kendini geliştiren, olumsuzlukların üstesinden gelebilen problemleri çözebilen, yaratıcı insan gerçeğini algılayan insanın yine kendisidir (Değirmenci,2004: 170).

Olumsuz düşünen insanların kendilerini ve çevrelerini suçlama eğilimleri yüksektir. En ufak bir engel durumunda pes ederler, mücadele güçleri zayıftır.

Olumsuz duygu ve düşüncelerin zamanında farkına varılması, onlarda başa çıkmada önemli bir katkı sağlar. Örneğin kızgınlık ve öfkeye yol açan duygu

ve düşüncelerimizi zamanında fark edebilmemiz; başlangıçta sağlıklı bir şekilde ifade ederek, onların saldırganlığa dönüşmeden kontrol altına alabilmemize imkân sağlar (Çeşitçioğlu,2003: 159).

- 3. Engellenme:** Çevresel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanabileceği gibi, organizmanın fiziksel ve zihinsel yapısından da kaynaklanabilir. Engellenme durumuna her birey farklı tepkilerde bulunur. Engellenme ile birlikte endişe, kaygı, kızgınlık, öfke, saldırganlık ya da duygusal çöküntü hallerinden bir ya da bir kaçını görülebilir (Çeşitçioğlu,2003:147).

Arzu edilmeyen bu gibi durumlar, düş kırıklığı yaratır. Düş kırıklığı yaşayan birey, ya isteğinden vazgeçer ya da olumsuz duygular yaratan engelleri ortadan kaldırmaya yönelir (Çeşitçioğlu, 2003:148).

- 4. Stres:** Stres canlı organizmanın çevre ile etkileşimi sonucu; organizmadaki fiziksel, zihinsel, duygusal ve tinsel uyum halinin bozulması durumunda ortaya çıkan belirtilerdir (Çeşitçioğlu,2003: 96).Negatif stres, kendimizi sürekli baskı altında hissetmemize yol açan bir stres türü olup, uygun bir şekilde başa çıkılmadığı durumlarda sorunlar yaratır (Çeşitçioğlu, 2003: 97).

Stres ile ilgili yapılan araştırmalarda ister negatif ister pozitif olsun, çok düşük ve aşırı stres düzeylerinin başarıyı olumsuz etkilediği; dengeli bir stres düzeyinin ise, bireyin yaptığı işe odaklanmasını sağlayarak olumlu katkı sağladığı tespit edilmiştir (Çeşitçioğlu, 2003: 97).

Kişinin stres düzeyini azaltabilmesi için, olumsuz düşünce tarzlarının farkına varması ve onları etkili bir şekilde yönetmesi gerekir (Çeşitçioğlu,2003: 121).

1.5.3. Kişisel Gelişimin Faydaları

İnsanoğlu günlük yaşamında çeşitli kararlar vermekte, alternatifler arasından seçimlerde bulunmakta, her gün olumlu ya da olumsuz yeni deneyimler kazanmaktadır.

Olumsuz her yaşantı olumlu yaşantılar kadar belki de biraz daha fazla yeni öğrenmeler ve veri girdileri oluşturmakta bu biçimde kişi, gelişim yolculuğuna deneyimlerinden aldığı derslerle devam etmektedir. Kişisel gelişim çalışmalarında kişiler bir bilgelik yolculuğundan geçmekte ve önce özlere daha sonra kendilerine ilişkin bir farkındalık oluşturabilmektedir. Evrene, nesnelere, kişi ve ilişkilere dair bakış açıları farklılaşır-

ken daha yüksek düzeyde bir bilince erişilebilmektedir. Tüm ilişkilerinde ve en önemlisi zihninde erdemli olma olarak tanımlanabilecek bilgelik, duygusal zeka kavramının içinde değerlendirilebilecek duygu ve düşüncelerin kontrol edilerek yıkıcı sonuçlara neden olmasının önlenmesi ve aynı zamanda doğru zamanlamayla etkili sonuçlar alınabilmesini sağlayacak biçimde kullanımını olanaklı kılacak bir duruşu ifade etmektedir. Gerek kişisel bağlamda gerekse iş yaşamında başarılı olabilme şartlarını ortaya koyan kişisel gelişim çalışmaları, hedef belirleme ve hedefe ulaşma yolunda öz kaynakların farkına varılarak bu kaynakları kullanmanın önemine değinmektedir. Değişime ilişkin inanç ve irade duygularının ortaya konulması, üzerinde durulan diğer önemli noktalarken etkili kararlar alma, alternatifler arasından en iyi seçimi yapabilmek ve başkalarının ruh durumunu anlama yeteneğiyle yaşamdan daha fazla zevk alma kişisel gelişim çalışmalarının belli başlı hedeflerini ifade etmektedir.

Kişisel gelişim kitaplarının çoğunda psikolojik danışma ve rehberlik anlayışının etkisiyle kişiye birden çok yol gösterilerek yaşamdaki seçenekleri fark etmesi ve seçim yapma becerisini geliştirmek hedeflenir. Psikolojinin ürettiği bilimsel bilgilere dayanan konferanslar, kişisel gelişim kitapları tek doğruyu öğretmek yerine kişileri yaşamla, farklı görüşlerle tanıştırmaya yöneliktir (Dökmen, 2008; aktaran Ekşi, 2011: 173).

1.6. Kişisel Gelişim Alanında Çalışma Yürüten Yazarlar

Türkiye’de kişisel gelişimin öncüsü Nüvit Osmay’dır, onu izleyen Reha Oğuz Türkkan da diğer önemli bir isimdir. Kişisel gelişim kavramını kitaplarda ilk kez kullanan kişi Doğan Cüceloğlu ve Yeniden İnsan İnsan’a kitabıdır (Özdemir, 2007; aktaran Ekşi,2011: 119).Kişisel gelişim alanında çalışma yürüten yazarları kısaca özetlersek:

Reha Oğuz Türkan: Nüvit Osmay’ın ardından Türkiye’deki kişisel gelişimin ikinci kuşağı Reha Oğuz Türkkan’dır. Mustafa Ruşen’de 1990’lı yıllarda kişisel gelişim alanında öne çıkan isimlerden biridir. Özellikle hızlı okuma ve öğrenme konusundaki çalışmalarıyla tanınmıştır (Ekşi,2011: 120).

Doğan Cüceloğlu: Ülkemizde kişisel gelişim çığırını açan önemli isimlerden biridir. Uzun süre Amerika’da bulunması ve bu konulara ilk elden aşina olmasının, önemli rolü olmuştur.

D. Cüceloğlu yerli kişisel gelişim literatürünün önemli yazarlarından birisi olarak psikoloji alanında doktora derecesine sahip olup akademisyen yönü de olan ve kitaplarına bu yönünü de yansıtan bir yazardır. Yazarın genel psikoloji ve iletişim konulu akademik tarz kitaplarının yansira 1990'lerden itibaren yazdığı Türk insanına dönük kişisel gelişim türü kitapları mevcuttur. Başlıca kitapları arasında İnsan ve Davranışı, Yeniden İnsan İnsana, İçimizdeki Çocuk, Başarıya Götüren Aile, Korku Kültürü, Mış Gibi Yaşamlar, Savaşçı sayılabilir (Sezik,2000; aktaran Ekşi,2011: 121).

Üstün Dökmen: Yerli kişisel gelişim literatürünün en önemli ve en üretken yazarlarından biridir. Dökmen, psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında profesör unvanına sahip bir akademisyendir. Uzun yıllar yaptığı televizyon programlarıyla tanınırlığını arttırmış olan yazar tamamen kendine özgü ve yerli öğelerle bezenmiş bir üsluba sahiptir. Dökmen 'in Küçük Şeyler, İletişim Çatışmaları ve Empati, Ladesçi, Var olmak, Gelişmek, Uzlaşmak, Deriden Kültüre gibi kişisel gelişim kitaplarının yanı sıra Şiir ve tiyatro oyunu kitapları da vardır (Sezik, 2000 aktaran Ekşi,2011:121).

Mümin Sekman: Popüler tarzda yazan Mümin Sekman da Türkiye'de 2000'li yıllarda tanınmaya başlanan kişisel gelişim ve başarı konularında eserler veren bir yazardır. Yol Aç, Kesintisiz Öğrenme, Başarı Üniversitesi, Her Şey Seninle Başlar, Limit Siziniz, Çevik Şirketler, Türk Usulü Başarı gibi kitapların yazarıdır (Ekşi,2011: 122).

Edward de Bono: Kişisel gelişim konularını izleyenlerin yabancı olmadığı bir isim 'Altı Şapkalı Düşünme Tekniği ',Altı Ayakkabılı Uygulama Tekniği ' ve 'Rekabet üstü ' Bono'nun dilimize çevrilmiş diğer kitaplarıdır.

Dünyanın gelişimine katkıda bulunan 25 kişi arasında sayılan De Bono kitaplarının hepsinde aktarmaya çalıştığı "yaratıcı düşünce", düşünme becerilerinin doğrudan öğretimi ve yanlamasına düşünme 'konularında dünyanın otorite saydığı kişidir (Sezik, 2002: 23).

BÖLÜM 2. EĞİTİM VE GELİŞTİRME

2.1. Eğitim

Bilginin hızla çoğalması günümüzde eğitimin çok daha büyük önem taşımasına yol açmıştır. Dolayısıyla hangi rolde ve konumda olursa olsun günümüz insanı için eğitim, yaşanan gelişmelere hızlı değişimlere uyum sağlama amacı ile elimizdeki en önemli araç durumundadır (Fındıkçı; 2009:230).

Eğitim en yalın anlatımıyla, hayatın başlangıcı ile başlayan ve hayat boyunca devam eden bir bilgilendirme süreci olarak değerlendirilebilir. Eğitimin insan hayatı için taşıdığı önem, kelimelere ve cümlelere sığdırılmayacak kadar büyüktür (Fındıkçı, 2009:229).

Doğal olarak günümüz işletmelerindeki eğitim ihtiyacı çok fazladır. Çünkü bilgi artışına paralel olarak yeni bilgilere ulaşma ihtiyacı söz konusudur. Hızlı bilgi artışı eğitimin amaç, ilke, süreç ve sonuçlarında değişikliklere yol açmıştır (Fındıkçı, 2009: 230).

Eğitim işlevi, bireylerin ve onların oluşturdukları grupların işletmede yükledikleri yada yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı bir şekilde yapabilmeleri için onların mesleki bilgi ve ufuklarını genişleten , düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum , alışkanlık ve anlayışlarında olumlu gelişmeler yapmayı amaçlayan bilgi, görgü ve becerilerini arttıran eğitsel eylemlerin tümüdür (Atalay vd., 2010;72).

Verilen eğitimin başarılı olması, her aşamanın bir öncekine dayanmasına ve destekleyici bir ortam yaratılarak, öğrenilenlerin uygulamaya dönüşmesine bağlıdır (Argon ve Eren,2004: 211).

Eğitim insanların kişisel gelişimleri ile ilgilidir ve yaşamlarında, iş hayatlarında daha rahat ve başarılı olmalarına yardımcı olur. Çalışanların öğrenme kapasitelerini geliştirir ve görevlerini yapabilmeleri için donanım sağlar. İşletmelerde eğitim ve geliştirme işlevi, işgörenlerin sorun çözme, karar verme, yeni durumlara uyarlanma, işletme politikalarını ve işlemlerini anlama ve kavrama yeteneklerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalarını kapsamaktadır. İşletmelerdeki eğitim işlevi, işgörenlerin kişisel ve mesleki

gelişimlerini sağlamaları yanı sıra, örgütsel etkinliğin artırılmasında da katkılarda bulunur (Örücü,2005; aktaran Kıral,2006:4).

2.1.1. Eğitimin Tanımları

Eğitim; hayatın başlangıcı ile başlayan ve hayat boyunca devam eden bir bilgilenme süreci olarak değerlendirilebilir. Bireyin en başta kendisine, yakın çevresine ve topluma uyum sağlanması için gereken bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazandırılmasını sağlar (Fındıkçı,2002; aktaran Kıral,2006: 3).

Eğitimi bireysel ve örgütsel yönden ele alıp tanımlamak mümkündür. Bireysel açıdan eğitim amaçlara ulaşma başarısını arttırmaya yönelik, işgörenlerin davranış, bilgi, yetenek ve güdülenmelerini değiştirme ve geliştirme sürecidir. Örgütsel açıdan eğitim, örgütün etkililik, etkinlik ve verimlilik açısından mevcut başarısını geliştirmeyi amaçlayan yönetim araçlarının tümüdür (Yüksel,2007:199).Eğitim ile ilgili diğer tanımlamalar ise şunlardır:

- Eğitim kişinin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla amaçlı olarak istenilen değişikliği meydana getirme sürecidir.
- Eğitim önceden belirlenmiş amaçlara göre, insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı faaliyetlerdir.
- Eğitim, her kuşağa, geçmişin bilgi ve deneylerini düzenli bir biçimde aktarma ya da kazandırma işidir.
- Eğitim insanın kalıtımıyla getirdiği temel ihtiyaçlarını, mevcut kuvvetlerini ve duygularını yönlendiren, bunları kendi sınırları içinde en üst düzeye ulaştırabilen faaliyetler dizisidir (Taşkın,1993: 23).

2.1.2. Eğitimin Türleri

2.1.2.1. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim; toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde kalifiye teknik elemanlar yetiştirilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitimidir.

Mesleki eğitimin amacı, toplumun hedefleri ve iş çevrelerinin talepleri doğrultusunda bireylere belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılmasıdır.

2.1.2.2. Kişisel Gelişim Eğitimi

Öğrenciler için verilen kişisel gelişim aktivitelerinin ana amaçları; sosyal-duygusal yeterlik geliştirme, duyguları yönetme, özerklik ve bağımsızlık kazanma, kimlik kurma ve amaç geliştirme olarak karşımıza çıkmaktadır (Iulia, 2015:558).

Kişisel gelişim eğitimleri kişilerin hayatla ilgili olarak bilgi ve becerilerinin arttırılmasını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir. Bu eğitimlerin diğer bir amacı da, kişinin gücünü ve sahip olmak istediği hayata ulaşabilmek için neler yapabileceğini fark etmesine yöneliktir. Bütün bunlar ele alındığında kişisel gelişim eğitimleri, kişinin hem iş hayatında hem özel hayatında etkinliğini ve doyumunu arttırmayı amaçlamaktadır (<http://www.egitimikursu.com/>).

2.1.3. Eğitimin Önemi

Günümüzdeki işletmelerin büyük bir çoğunluğunun, belirli periyotlarda eğitim yapılması gerektiği konusunda hem fikir oldukları; bir başka ifade ile eğitimin gerekli olup-olmadığı hususunu artık tartışmadıkları söylenebilir (Köksal, 2005:115).

Eğitimin hem birey olarak yüksek bir yaşam düzeyi elde etmenin tek yolu, hem toplum olarak gelişme ve ilerlemenin ve ileri ülkeler arasında yer almanın tek aracı olduğu söylenebilir. Ayrıca bir ülkede, demokratik bir siyasal ve toplumsal yaşamı gerçekleştirmenin de temel yolunun eğitim olduğu ileri sürülebilir (Köksal, 2005;115). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim çok önemli bir yere sahiptir. Eğitimin önemini şu şekilde sıralayabiliriz:

- 1) Eğitim gerekli önemi vermeyen işletmelerin, personelin başarısını ve verimini arttırması veya yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürmesi çok güçtür.
- 2) Yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde çalışanların yeni teknolojilerle çalışma uyumunun kazandırılması, teknolojinin işletmelerde kullanılması sonucu işgörenlerin gelecekte üstlenebilecekleri görevlere hazırlanmasında da önemli bir araç niteliği taşır.
- 3) Örgütlerde performans düşüklüğünü gidermek ve performansı iyileştirmek için eğitim faaliyetleri çözüm olarak görülmektedir.

- 4) Ayrıca eğitim çalışanların motivasyonunu arttırmada da etkilidir. Kendilerini önemli hissetmelerini, işletme tarafından değer verildikleri düşüncelerine sahip olmalarını sağlar.
- 5) Eğitim, çalışanların bireysel düzeyde eğitim ihtiyacını karşılamasına imkân vermektedir. Eğitimle beraber örgütlerde israfın azaltılması, kalitenin yükseltilmesi, iş kazalarının azalması ve iş güvenliğinin sağlanması hedeflerine ulaşıldığı görülebilmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 77).

2.2. Geliştirme ve Yetiştirme

Geliştirme, personelin becerilerini, bilgi ve tutumlarını sistematik bir şekilde olumlu yönde değiştirerek şimdiki ve gelecekteki işinde daha başarılı olmasını sağlamaktır (Bayraktaroğlu, 2008: 77).

Geliştirme; genellikle bugünün ötesinde bir kavram olup, mevcut kapasiteyi iyileştirme ve deneyim elde etmeye yönelik bir davranış değişikliğini oluşturma çabası olarak tanımlanabilir. Geliştirme faaliyeti ile kişiler, yetenekleri mevcut iş için yeterli düzeyde olsa bile, hem bireyin daha verimli çalışması hem de farklı pozisyonlarda istihdam için, kendisine yeni bilgi ve yeteneklerin kazandırılması ya da mevcut olanların geliştirilmesidir (Deniz,1999; aktaran Kıral,2006: 4).

Yetiştirme ise amaç açısından bakıldığında eğitim, kişiye bir geçi sağlamak amacıyla değil, onu genel olarak yaşama hazırlamak amacıyla verilirken yetiştirmede mesleki bir amaç vardır. Yetiştirme daha çok işe yeni giren personele yeteneklerin kazandırılması ve işin özelliklerine göre gerekli olan bilgi ve beceri düzeyine ulaştırılması için yürütülen eğitim faaliyetidir (Bayraktaroğlu, 2008: 77).

Yetiştirme; yeni işe girmiş personeli kapsamına alan, belirli bir işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin bireye kazandırılmasına ilişkin eğitsel faaliyetlerdir (Özçelik, 2000; aktaran Kıral,2006: 4).

2.2.1. Eğitim- Geliştirme İlişkisi

Çoğu kez birbirlerinin yerine kullanılabilmesine rağmen eğitim ve geliştirme kavramları arasında bir ayrım yapıldığı da olur. Buna göre eğitim, daha ziyade mevcut iş ve görevler için ihtiyaç duyulan bilgi ile beceriye sahip insan kaynağını elde etmede tasarlanır. Diğer yandan geliştirme, bugünden çok yarını daha uzun vadeli bir dönemi

öngörmekte geleceğin işi ile görevlerine dönük öğrenmeyi kapsamaktadır. Kısaca, çalışanları değişen ve büyüyen örgüte ayak uydurmaları konusunda hazırlar (Şimşek ve Öge, 2009:231).

Dolayısıyla birlikte kullandığımız eğitim ve geliştirme ;‘‘çalışanın işini etkin bir biçimde yapma yeteneğini arttırarak şu anki ve gelecekteki performansını iyileştirme yönündeki herhangi bir girişim ya da eylemdir’’. Bir başka ifade ile eğitim ve geliştirme; çalışan açısından öğrenmeyi kolaylaştırmak için örgüt tarafından planlanmış çabadır (Şimşek ve Öge, 2009: 231).

Bu iki kavram ile doğru yaklaşım, kavramların gerçekte farklı anlamlar taşıdıklarıdır.

2.3. Eğitim ve Geliştirme Kavramının Tarihsel Arka Planı ve Ortaya Çıkışı

Küreselleşme süreci ile birlikte ortaya çıkan her alandaki hızlı değişme ve gelişmeler, iş örgütlerinin yoğun rekabet ortamı içerisinde kalmalarına neden olmuştur. Böyle yoğun rekabet ortamı içerisinde olan iş örgütlerinin gerek varlıklarını koruyup sürdürebilmeleri, gerekse rekabet güçlerini koruyup arttırabilmeleri oldukça önemli bir konudur. Tüm bu amaçlara ulaşabilmek ise niteliksiz çalışanlar ile değil, iyi eğitilmiş, örgütü ile bütünleşmiş ve sürekliliği olan insan kaynağının eğitimi ve geliştirilmesiyle mümkün olacaktır. Bu ve benzeri nedenler ile artık günümüzdeki iş örgütlerinin sahibi oldukları insan kaynaklarının bilgi, yetenek ve becerilerini arttırma ile geliştirmenin önemini idrak etmiş durumdadırlar. Eğitim ile geliştirme, ulaşılması gereken bir sonuç değil, örgütlerin stratejik amaçlarını gerçekleştirmede kullandıkları önemli bir araç olarak dikkate alınmalıdır (Şimşek ve Öge, 2009: 231).

İşletmelerin insan kaynaklarının sorumluluk almalarını, yeteneklerini geliştirmelerini, bilgi kazanmalarını ve sahip oldukları bilgileri işletme yararına kullanmalarını, sahip oldukları enerjinin tamamının kullanmalarını, işlerini yaparken özgür davranmalarını, sahip oldukları gücü olumlu yönde kullanmalarını kararlara katılabilecek ölçüde güç sahibi olmalarını ve yaratıcılıklarının geliştirilmesini sağlamak için eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde bulunmaları gereklidir (Atalay vd., 2010:18).

2.3.1. Eğitim ve Geliştirme Kavramı

Eğitim öğrenme sürecinin bir yönü olup planlı bir deneyim biçimidir. Yönetimi de içermek üzere yaşamın her alanında eğitim, deneyime bir yanıt olarak ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla eğitim, öğrenilenlerden edinilen deneyimin sonucu olmaktadır (Canman,2000: 93).

Teknolojinin gelişme hızının artması, makineleşme ve otomasyonun kullanımındaki gelişmeler, eğitimin önemini daha da arttırmıştır Gelişmekte olan ülkeler açısından bu konu büyük bir önem arz etmektedir; çünkü gelişmekte olan ülkelerde genellikle geleneksel üretim biçimi ile modern teknolojinin yer aldığı üretim biçimi birlikte görülmektedir.

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri diğer personel faaliyetleriyle yakından ilişkilidir. Eğitim ve geliştirme ihtiyaçları örgütün daha fazla sayıda yönetici istihdamını öngören bir işgücü planlaması tahmini sonucu veya bir kariyer planlaması sonucu doğabileceği gibi, bir başarı değerlemesinde yüksek potansiyeli olduğu tespit edilenlerin eğitim ihtiyacının belirlenmesi sonucunda da ortaya çıkabilir. Eğitim mevcut sorunlar için çözüm olarak uygulanabileceği gibi gelecekteki ihtiyaçları karşılamak için de düzenlenebilir. Bir eğitim programının iyi bir uygulama olabilmesi için mutlaka üst yönetim tarafından desteklenmesine ihtiyaç vardır. Yönetimin eğitime erdiği değer, eğitime katılanların da aynı değeri vermelerine yol açacaktır (Yüksel,2007:199).

2.3.2. Eğitim ve Geliştirmede Takip Edilmesi Gereken İlkeler

1. Süreklilik İlkesi

Eğitim ve geliştirme çabalarının başarılı olabilmesinin ön koşulu bu çabaların sürekli olmasıdır. Günümüz dünyasının olağan sayılan değişme ve gelişimine ayak uydurabilmesinin tek yolu budur (Şimşek ve Öge, 2009: 235).

Günümüz iş örgütleri kendilerini yenilemek, yeni teknolojik, sosyal, ekonomik buluş ve araştırmaları yakından takip etmek, gerektiğinde faaliyet alanlarını genişletmek ve değiştirmek, daha rasyonel çalışma yöntemlerini benimsemek gibi bir takım zorunlulukları her an yaşamaktadırlar. İşte bu türden olağan sayılan değişme ve gelişmelere

ayak uydurabilmenin tek yolu eğitim ve geliştirmenin sürekli olmasıdır (şimşek ve Öge, 2009: 235).

2. Yararlılık İlkesi

Eğitim ve geliştirme önceden belirlenmiş amaç ya da amaçlar doğrultusunda gerçekteleştirilmemesi durumunda beklenen faydaların sağlanamayacağı, ortaya konulan çabaların boş uğraşlar olacağı bilinmelidir. Amaçlar yukarıda saydığımız türden belirlenebilir. Buradaki en önemli konu, eğitim ve geliştirme faaliyetinin niçin yapıldığının ve amaçlara ulaşılıp ulaşılmadığının tespitidir, yani eğitim yarar ilişkisinin kurulmasıdır. Bu vesile ile yapılan harcamalar beklenen faydalar ile karşılaştırılır (şimşek ve Öge, 2009: 235).

3. Fırsat Eşitliği

İlkeler içerisinde özel bir öneme sahip olan bu ilke; örgüt içerisinde kişisel ya da grupsal herhangi bir ayırım yaratmadan tüm çalışanların bu programdan eşit koşullar içerisinde yararlanılmasını ifade eder. İlke, uygulamanın belirli kimselerin ya da belirli bir grubun tekeli altında kalmamasını en yüksek basamakları işgal edenlerden alt kademelerdeki çalışanlara kadar tüm insan kaynağını ayırım gözetmeden kapsamasını ifade eder (şimşek ve Öge, 2009: 235). Bu ilkenin esası, işletme örgütü içinde çalışan bütün işgörenlerin eğitim etkinliklerinden eşit şekilde yararlanmasıdır.

4. Planlılık İlkesi

Eğitim geliştirmeden beklenen yararın sağlanabilmesinin öneli koşullarından bir tanesi de faaliyetlerin belirli bir plan ve program dâhilinde yapılmasıdır. Bu ilkeye uygun olarak söz konusu çabaların geleceğe odaklı bir biçimde niçin, nerede, nasıl, ne zaman, kimin tarafından ve kimlere dönük olarak yapılacağı tespit edilmiş olur (şimşek ve Öge, 2009: 236).

5. Etkin Katılım ilkesi

Eğitim ve geliştirme programının başarısı için gerekli ve önemli bir diğer ilkedir. Örgüte can veren, onu dinamik tutan insan kaynaklarının bu faaliyete etkin ve olumlu bir biçimde katılımları sağlanamaz ise dengeli bir gelişmeden bahsedilemez. Etkin katılım

sağlayabilmek için ise öncelikle çalışanları gelişme ihtiyacı duyar hale getirmek gerekir. Bu nedenle çalışanların eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önem ve yararına inanmaları ile eğitim almak istemeleri faaliyetin başarısı için önemlidir (Şimşek ve Öge, 2009: 236).

2.3.3. Eğitim Ve Geliştirmeyi Etkileyen Faktörler

1. **Üst Yönetimin Desteği:** Üst yönetim tarafından verilen desteğin tüm örgüt tarafından bilgilenebilmesi, desteğin gerçek oluşu açısından ayrıca önemlidir (Şimşek ve Öge, 2009: 236).
2. **Diğer Yönetici ve Uzmanların Desteği:** Üst yönetime ilave olarak örgütte diğer tüm yönetici ile ilgili uzmanların da eğitim ve geliştirme sürecine dâhil olmaları önemli bir husustur.
3. **Teknoloji:** Eğitim ve geliştirme çabalarını muhtemelen en üst düzeyde etkileyecek bir faktördür.
4. **Örgütsel Karmaşıklık:** Günümüz örgütsel yapılarının artık daha az kademe-den oluşan yatay yapılar haline gelmesiyle çalışanların yerine getirdikleri iş ve görevler artmış, bu işe görevler önceden olduğundan çok daha karmaşık hale gelmişlerdir (Şimşek ve Öge, 2009: 237).

2.3.4. Eğitim ve Geliştirmenin Amacı

İşletmenin tüm faaliyetlerinin karı maksimize etme amacına; eğitim faaliyetlerinin ise işgörenlere bilgi beceri ve davranış kazandırma gibi üç amaçtan birine yönelik olduğu ileri sürülebilir. Uygulanan eğitim yöntemlerinin çoğunun bilgi vermeye uygun olduğu, pek azının da beceri ve davranış kazandırmaya yarayan yöntemler olduğu söylenebilir (Köksal, 2005:116).

Eğitimin amacı, işgörenlere kurumsal birtakım bilgiler vermek ise, bu durumda konferans vb. eğitim yöntemlerinden; eğer amaç işgörenlere birtakım davranış ve beceri kazandırmak ise, o zaman, çalışma grupları, syndicate, bireysel veya grup proje çalışmaları, örnek olay rol oynama ve vb. eğitim yöntemlerinden yararlanmak gerektiği ifade edilebilir (Köksal, 2005:116).

Eylem yönü ağır basan becerilerin kazandırılmasında ise rol oynama ve gösteri yöntemlerinin daha çok kullanılması gerektiği ileri sürülebilir. İşletmeler tarafından gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinden beklenen amaçları, ekonomik amaçlar ve sosyal-insancıl amaçlar olmak üzere iki ana başlık altında incelemek mümkündür (Köksal, 2005:116).Özet olarak eğitimin amaçlarını ekonomik, toplumsal ve bireysel olarak sıralayabiliriz.

2.3.4.1. Ekonomik Amaçlar

Ekonomik amacı üretim ve verimliliği arttırmak olarak belirtebiliriz Bu amaç iş örgütlerinde üretimi en düşük maliyetle gerçekleştirmek şeklinde ifade edilebilir. Bu temel ekonomik amaca uygun olarak bir takım alt ekonomik amaçları da şu şekilde sıralayabiliriz:(Şimşek ve Öge, 2009: 234).

- Kalitede artış,
- Zamandan tasarruf,
- İş güvenliğinin sağlanması,
- Makine ve teçhizatın rasyonel kullanımı,
- Devamsızlıklarda azalma,
- İş yapma metotlarında gelişme,
- Hata oranında düşme,
- Maliyetlerde düşme,
- Firelerin azaltılması,
- İş kazalarında azalma,
- Personel devir hızının düşmesi,
- Bakım onarım giderlerinde azalma,
- Kontrol ve denetimde azalma,

2.3.4.2. Sosyal -İnsancıl Amaçlar

Eğitimde ekonomik amaçlar, vazgeçilmez bir unsur olarak görülmekte ise de, belirli bir noktadan sonra, kar maksimizasyonu düşüncesinin, insan unsuruna saygı düşüncesiyle çalıştığı ileri sürülebilir. Diğer bir ifade ile eğitim faaliyetlerini, sadece üretimi arttıran bir etken olarak değil, aynı zamanda işletmede çalışanlara hizmet eden bir araç olarak da görülmesi gerekmektedir.

Kısacası, eğitimden beklenen gerçek amaca ulaşabilmek için, ekonomik amaçlarla, sosyal-insancıl amaçlar arasında optimal bir denge kurulması gerektiği söylenebilir (Köksal, 2005:117).

Eğitim ve geliştirmeyi sadece ekonomik amaçlar ile ilişkilendirmek insan faktörüne olan saygı ile çatışmak anlamına geleceğinden aynı örgütte iş yapan çalışanlara hizmet eden bir araç olarak da dikkate alınmasını gerekli kılacaktır. Bu anlamda bireysel ve sosyal amaçları daha somut bir biçimde ortaya koymak gerekirse;

1. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırarak bütünleşmelerini sağlar.
2. Çalışanları motive eder.
3. Çalışanlar arası iş birliği ve dayanışmayı arttırır.
4. Çalışanların moral ve özgüven duygularını yükseltir.
5. Çalışanların bilgi ve yeteneklerini arttırarak yükselme olanakları sağlar, ücret düzeylerini yükseltir.
6. Örgütsel amaçlar ile bireysel amaçları bütünleştirir.
7. Çalışanların yaratıcılıklarını geliştirir.
8. İş bilgisi ve deneyiminin artması sonucunda iş tatmini yükselir.

Aslında ekonomik amaçlar ile beşeri ve sosyal amaçları birbirlerinden kesin çizgilerle ayırmak doğru olmayacaktır. Söz konusu bu amaçların birbirleriyle iç içe olduklarını kabul etmek en doğru yaklaşımdır (Şimşek ve Öge, 2009: 234-235).

2.3.5. Eğitimin ve Geliştirmenin Yararları

İşletmeye Sağladığı Yararlar

- Karlılığın artmasına ya da işgörenlerin kar bilinci ile hareket etmelerine katkı sağlar.
- Örgüt geliştirmeye katkı sağlar.
- Organizasyonun her kademesindeki personelin bilgi ve becerilerini arttırır.
- Çalışanların birbirlerinden bir şeyler öğrenmelerine aracılık eder.
- İş görenlerin moral ve motivasyonunu arttırır.
- İstenmeyen davranışların eliminasyonunu sağlar.(İş görenlerin aletleri saklamaları gibi)
- İş görenlerin örgüt amaçları ile bütünleşmesini sağlar.

- Örgütün büyümesi ve gelişmesi için uygun bir örgüt ikliminin yaratılmasına katkı sağlar.
- Daha iyi bir şirket imajı oluşturmaya yardımcı olur.
- Örgütsel iletişimi artırır.
- İşletmenin açık, güvenilir ve sağlıklı bir biçimde büyümesini teşvik eder.
- İş görenleri değişime hazırlar.
- İşçi- işveren ilişkilerinin gelişmesine yardımcı olur.
- Stres ve tansiyonun yükselmesini önleyecek tedbirler (önlemler) konusunda katkılarıyla, çatışmaların kontrol altında tutulmasını sağlar (Köksal, 2005: 118 - 119).

İş görene Sağladığı Yararlar

- İş görenin, karar verme ve problem çözme yeteneğini artırır.
- Verimliliğin ve iş kalitesinin yükseltilmesine katkı sağlar.
- Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile tanınma, başarıma, sorumluluk alma, gelişme ve yükselme gibi motivasyonel değişkenler, bireyin çalışmasını sağlayacak hale getirilir.
- Her alanda maliyetlerin düşmesine yardımcı olur (üretim, pazarlama personel vb. alanlarda).
- Stres tansiyon asabiyet ve çatışma durumlarında kontrolü ele alma hususunda bireye katkı sağlar.
- Liderlik bilgisi, iletişim becerileri ve uygun davranışlar konusunda bireyin bilgilerini arttırmasına yardımcı olur.
- Yöneticilerle işgörenler arasındaki ilişkileri geliştirir.
- İş tatmini ve tanınma duygusunu artırır.
- İşletme içinde yeterli hale getirilen kişilerden yararlanmak suretiyle, işletme dışından daha az danışmanlık hizmeti alınmasına ve dolayısıyla danışmanlık giderlerinin düşmesine yardımcı olur.
- Çalışma esnasında uyulması gereken kuralların ya da esasların hazırlanmasına katkı sağlar.

- Yangın başladıktan sonra yangını söndürmeye çaba gösteren bir yönetim anlayışı yerine, yangının çıkmaması için önlem almayı benimseyen bir yönetim anlayışının gelişmesine katkı sağlar.
- Örgütsel politikaların anlaşılmasına ve uygulanmasına yardımcı olur.
- Eğitim birbirini etkileyen becerilerin gelişmesini sağlarken, aynı zamanda bireylerin amaçlarının gerçekleşmesine de katkı sağlar.
- Örgütün karar alma ve problem çözme yeteneğini artırır.
- Eğitilenin ve eğiten kişinin aynı zamanda ihtiyaçlarının karşılanmasına imkân verir.
- İç kaynakların gelişmesine yardımcı olur, terfileri teşvik eder.
- Eğitilen kişiye gelişmesi konusunda rehberlik eder.
- Bireye gelişmenin yeni şeyler öğrenmekle sağlanabileceği duygusunu verir.
- Bireye konuşma dinleme ve yazma becerilerini geliştirme de yardımcı olur.
- Başarılı işgörenlerin ve yöneticilerin gösterdikleri güzel tutum ve davranışlar kazanılmasına ve liderlik becerisinin, motivasyon ve bağlılığın artırılmasına yardımcı olur.
- Yeni görev alma ve sorumluluk yüklenme konusunda bireyin hissedebileceği korkunun azalmasını sağlar (Köksal, 2005:119).

Beşeri İlişkiler, Grup İlişkileri ve Politika Konusunda Sağladığı Yararlar

- Gruplar ve bireyler arası iletişimi artırır.
- Kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesine yardımcı olur.
- Yeni işgörenler ile terfi ya da nakil yoluyla bir işe atanmış olanlara katkı sağlar.
- Örgüt politika ve kurallarına ve çeşitli düzenlemelere personelin uyumunu kolaylaştırır.
- Fırsat eşitliği ve onaylanan faaliyetler hakkında bireylere enformasyon sağlar.
- Morali yükseltir ve grup içi bağlılığı artırır.
- Yasalar ve yönetsel politikalar konusunda bireylerin bilgisini artırır. Öğrenme, gelişme ve koordinasyon konusunda iyi bir örgüt ilişkisi yaratılmasını sağlar (Köksal, 2005: 120).

2.4. Eğitim ve Geliştirme Süreci

Eğitim, insan kaynaklarının niteliğini arttırması yönü ile bir çağdaşlaşma aracı olarak görülmekte, bu yönü ile kalkınma sürecinde önemli rol oynadığı kabul edilmektedir. Çünkü eğitim süreci, insan kaynaklarının değerlendirilmesi, toplumun bütün bireylerinin kuramsal ve uygulamaya dönük bilgilerini ve yeteneklerini arttırmaya dönük bir süreçtir (Argon ve Eren, 2004:2009).

1. Eğitim ve Geliştirme İhtiyaçlarının Saptanması

Çoğu zaman eğitim ihtiyacının belirlenmesi gereksiz gibi görülür ve alışlageldiği gibi hemen her yıl veya her dönemde uygulanan eğitimler gerçekleştirilir. Bazen uygulamalar öylesine gelenekselleşir ki neden yapıldığı bile unutulur, ama eğitim yapılır (Fındıkçı, 2009: 255).

Herhangi bir eğitimin temeli, kişinin şu andaki performansını (bireyin mevcut performansı), olması gerekene doğru (istenen performans) iyileştirmektir. Bir başka ifadeyle, kapanması gereken bir performans açığı vardır Bu açığı kapatmanın kabul edilen yollarından bir tanesi, bu kişiyi istenilen performans düzeyine ulaştırmak için nasıl bir eğitimin gerektiğini tanımlamaktır (Budak, 2008: 229). Bu durum aşağıdaki şekilde formüle edilir.

Eğitim Açığı: Bir iş ya da görevin gerektirdiği bilgi ve yetenek – İş ya da görevi yapan kişilerin sahip olduğu bilgi ve yetenek

Fark olumsuz ise çalışanın eğitime ihtiyacı olduğu, eşit ya da olumlu ise eğitim ihtiyacının olmadığına karar verilir (Şimşek ve Öge, 2009:240). Bir işi “ doğru, etkin ve isabetli’ yapabilmek için, kişinin gereken bilgiye sahip olması gereklidir Ancak tek başına bilgi yeterli değildir.” İş iyi bilen ancak yapmak istemeyen veya umursamayan biri, işi “doğru etkin ve isabetli” bir şekilde yapmayacaktır; yani tavır önemlidir. İşin istenilen şekilde yapılması için kişinin işe karşı uygun ve genellikle olumlu bir tavra sahip olması gerekir. Olumsuz tavır örnekleri ise; bunların tam tersidir ve kişiyi istenilen performans düzeyine ulaştırmak ve bunun için eğitime açısından ciddi sorunlar yaratabilir (Budak, 2008: 229).

Eğitimin her şeyden önce toplumun kendi yaşama koşullarını sürekli olarak yenilemeye yarayan bir araç olduğunu söyleyen Durkeim, bu gereksinime sürekli ihtiyaç olduğuna dikkat çekmektedir. Genel olarak örgütlerde eğitimin gerekliliği üç temel amaca dayandırılmıştır. Bu amaçlar;

1. Yeni bilgilerin sunulması,
2. Davranış ve tutumların değişiminin sağlanması,
3. İş görenlerde tatmininin yaratılması şeklinde amaçları sıralamak mümkündür (Argon ve Eren,2004: 210).

İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımında yapılacak bütün eğitim çalışmalarının, eğitimi alacak kişilerden kaynaklanması esastır. Yani yapılacak eğitim için öncelikle ihtiyaç belirlenmelidir. Bu ihtiyacı da en iyi ihtiyaç sahipleri belirler. Doğal olarak işletmenin vermeyi planladığı eğitimler olacaktır. Ancak gerek kurumun gerekse kişilerin ihtiyaç duyduğu eğitim çalışmaları aynı payda da toplanabilmeli ve yapılacak programlarla kişilere ve kuruma yarayan eğitimler yapılmalıdır (Fındıkçı, 2009: 255).Eğitim ihtiyacı genellikle iki durumda söz konusu olmaktadır.

1. İş görenlerin ürettiği mamullerde ıskarta oranının artması veya ürettiği hizmetlerle ilgili şikayetlerin çoğalması, verimin düşmesi, moral ve motivasyonun azalması
2. İşletmenin yatırımları ve gelişimi doğrultusunda, mevcut elemanlara yeni işleri için gerekli bilgi ve beceri kazandırılması gerekebilir (Köksal, 2005:122).

Eğitim programlarının hazırlanabilmesi ya da eğitim planlamasının yapılabilmesi için, o işletmede işgörenlerin eğitim ihtiyacında olup olmadıklarının saptanması gerekir. Eğitim ihtiyacının saptanmasının gayesi kısaca eğitime ihtiyaç olup olmadığını saptamaktır. Diğer bir ifade ile bu çalışmanın temel maksadı farkına varılan performans eksikliklerinin eğitimle giderilip giderilmeyeceğini tespit edilmesidir(Köksal, 2005;121).

Bir iş örgütünde eğitim açığı analizinin yapılabilmesi ve eğitim ihtiyacının saptanabilmesi için öncelikle iş analizleri yapılmalı ve elde edilen bilgiler iş tanımları ile iş şartnamelerinde ortaya konmalıdır (Şimşek ve Öge, 2009;239).

Eğitim ihtiyaçının saptanmasında, öncelikle işletmede çalışmakta olan tüm işğörenlerin eğitim durumlarını gösteren bir doküman hazırlanması gerekir. Söz konusu doküman işçiler ve büro personeli bazında da hazırlanabilir (Köksal, 2005;122).

Eğitim ihtiyaçının derecesi, eğitilecek personel gruplarını saptamak için başvuru olan önemli ölçüt olmaktadır. Demek ki en çok eğitime ihtiyacı olan gruba öncelik verilmek gerekir. Ancak eğitim ihtiyaçının derecesinin saptanması konusunda farklı yaklaşımlarla karşılaşmaktadır (Canman, 2000;100).

1. Eğitim İhtiyaçının Saptanmasında Kullanılan Yöntem Ve Araçlar

A. Eğitim İhtiyaç Bildirim Formu

İş görenlerin eğitime ihtiyaçları olup olmadığını en iyi bilen kişilerin onların üstleri ya da ilk amirleri olduğu söylenebilir İlk amirler ya da üstler, kendilerine bağlı olarak çalışan işğörenleri belli zaman aralıkları ile izler, onların başarılı ve başarısız yönlerini saptar ve durumu bir raporla ya da ihtiyaç formunu doldurarak, ilgili bölüm tarafından onaylandıktan sonra insan kaynakları bölümüne iletilir (Köksal, 2005:123).

Eğitim uygulamasına karar verilmişse her departman tespit ettiği eğitim ihtiyaçlarını ‘Eğitim İhtiyaç Bildirim Formu ’nu doldurarak yetkiliye verir Bu formda eğitimi gerektiren nedenler, önerilen eğitim konuları, eğitimin süresi, verileceği yer, eğitim konularını kimlerin aktarabileceği gibi konuların açıkça belirlenmesi gerekmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 79).

B. Eğitim Çizelgesi Düzenleme

Eğitim çizelgesi hazırlanmasında özellik yapılan iş ile yapacak kişinin özelliklerinin bir arada değerlendirilmesidir. Bu çizelgede işletmenin adı, çizelgeyi hazırlayanın adı, görevi, çizelgenin hazırlanış tarihi, ilgili kişinin adı, yapılan görevler, işlerin kod numaraları, analiz edilen işğörenlerin isimleri ve düşünceler yazılır(Köksal, 2005;124-125). Eğitim çizelgesi tekniğinde, yapılan işle ilgili işi yapacak işğören özelliklerinin bir arada değerlendirilmesi amaçlanır (Bayraktaroğlu, 2008: 80).

C. Görüşme Yöntemi

Eğitim biriminden yetkili kişiler diğer bölüm yöneticileri ile ayrı ayrı görüşerek ya da söz konusu yöneticilerle bir toplantı yaparak işgörenlerden kimlerin eğitime ihtiyacı olduğunu ve hangi konularda eğitim almaları gerektiğini saptarlar (Köksal, 2005:125).

D. Anket Yöntemi

Anket yöntemi genellikle işgörenler ve öğretmenler tarafından zaman açısından hızlı olması ve ekonomik olarak ucuz olması nedeniyle tercih edilen bir yöntemdir. Anket formları ilgiliye gönderilir ve doldurulduktan sonra eğitim ünitesine geri verilerek bu sonuçlara uygun olan bir eğitim planlaması yapılır (Bayraktaroğlu, 2008: 80).

E. Performans Değerleme Sonuçlarını Karşılaştırma Yöntemi

Dönem sonu itibariyle her birey için yapılan performans değerlendirmelerinin sonuçları ve değerlendirmede kullanılan kriterler karşılaştırma yapmak için düzenlenen forma aktarılır. Sonuçlara bakılarak karşılaştırma yapılır, yetersiz olanlar ile yetersiz oldukları konular eğitim birimlerine iletilir (Köksal, 2005:126).

F. Test Uygulama Yöntemi

Eğitim ihtiyacını saptamada kullanılan yöntemlerden biri de test uygulama yöntemidir. İş gören yeteneklerinin iş gereklerine yeti yetmediği bilgi, zeka ve yetenek testleri uygulanarak saptanır. Test sonunda, işgörenlerin aldıkları puanlara göre eğitime karar verilir. Eğer işgören standart puanı almışsa, kısa süreli bir eğitime, standart puanın altında bir puan almışsa uzun süreli bir eğitime tabi tutulur. Ancak standart puanın üzerinde bir puan almışsa, işe uygun olduğu gerekçesiyle eğitim programına alınmaz (Köksal, 2005:127).

G. Karşılaştırmalı Beceri Değerleme Yöntemi

Yöneticiler tarafından astların değerlemeleri karşılaştırmalı olarak yapılarak elde edilen sonuçlar tablo halinde düzenlenerek eğitim birimine gönderilir. Bu yöntemde belirli kriterler oluşturulur ve bu kriterlere göre her adayın değerlendirilip daha sonra birbiriyle performans sonuçları karşılaştırılır (Bayraktaroğlu, 2008: 81).

2. Eğitimin Planlaması ve Eğitim Programlarını Hazırlanması

A. Eğitimin Planlaması

Eğitim planlaması; eğitim ihtiyaçlarının saptanarak, saptanan performansın belli bir zaman içinde belli bir standarda ulaştırılması çalışmalarıdır (Budak ,2008: 230).Eğitim planlaması, eğitimle ilgili olarak mevcut durumdan gelecekte gerçekleştirilmek istenen amaçlara ulaşmak için izlenecek yolların kullanılacak kaynakların ve uygulanacak yöntemlerin belirlenmesidir (Bayraktaroğlu, 2008 : 81).

B. Eğitim Programlarını Hazırlanması

Her konuda olduğu gibi eğitim ve geliştirme için de açık, seçik, net amaçlar oluşturulmalıdır. Amaçların tespiti eğitim programlarının başlangıç noktasını oluşturur. Eğitim ihtiyacı saptandıktan sonra bu ihtiyaçların giderilmesine dönük genel ve spesifik amaçlar oluşturulur. Eğitim ve geliştirme ile bir şeylerin değiştirilmesi isteniyorsa ihtiyaçlara göre amaçların geliştirilmesi gerekecektir (Şimşek ve Öge,2009: 241).Eğitim programlarının oluşturulmasında dikkat edilecek hususlar şunlardır: (Fındıkçı, 2009: 259-260).

- İşçi eğitimlerinde kurum içinden bir eğitimci tercih edilmelidir.
- Eğitim mümkün olduğunca iş saatleri dışında, tercihen sabah saatlerinde yapılmalıdır. Çalışanlar yorgun olmamalıdır.
- Eğitim düzeyine dikkat edilmelidir. Eğitimin gereği çok iyi aktarılmalı, gerekli motivasyon oluşturulmalıdır.
- Eğitim mümkün olduğunca iş saatleri dışında, tercihen sabah saatlerinde yapılmalıdır.
- Eğitim programlarında aktif katılıma dayalı öğretim yöntemleri kullanılmalıdır. Kısacası katılımcılar gerçekten eğitim programlarına katılmalıdır.
- İşçi eğitimlerinde kurum içinden bir eğitimci tercih edilmelidir.
- Eğitim sırasında özellikle katılımcılara cazip gelecek ortamların oluşturulması gereklidir.

- İşçi eğitimlerinde ağırlıklı olarak temel beceriler eğitimleri, teknik eğitim, memur grubuna yönelik eğitimlerde bilgi, beceri ağırlıklı ve insan ilişkileri yoğunluklu, yönetici eğitimlerinde ise daha çok kavramsal, bilgi yönü ağır basan, bireysel gelişime yönelik eğitimlere yer verilmelidir.
- Ortamın havalandırılması, ikram ve benzerlerine dikkat edilmelidir.
- Eğitim düzeyine dikkat edilmelidir.
- Eğitimlerde modern araç-gereçlerin kullanılması akıcılığı ve yüksek katılımı sağlayacaktır.

Eğitim Programı Oluşturulma Aşamaları

1. Eğitim Hedeflerinin Belirlenmesi: Eğitim hedeflerinin belirlenmesi hem eğitim faaliyetleri için karar vermeyi kolaylaştırıcı hem de eğitimin değerlendirilmesinde baz olarak kabul edilir (Bayraktaroğlu, 2008: 82).Eğitim hedefleri, eğitimi uygulayacak uzmanlar ile eğitilen çalışanların başarı ölçütlerini verir. Eğitim programının hedefi yok ise, eğitim ile ilgili dolayısıyla çözümlenecek bir problemde yok demektir. Şayet eğitim ile ilgili olarak örgüt içinde bir şeyler değiştirilmek isteniyorsa ihtiyaçlara göre hedeflerin belirlenmesi şarttır. Hedeflere ulaşılmaması durumunda geri-bildirim yapılmalı, sonuçlar insan kaynakları bölümüne iletilmelidir.

2. Eğitim Programının Kapsamının Belirlenmesi: İşletme içerisinde yer alan işgörenlerin mevcut işlerinde daha başarılı olabilmeleri, işlerini en doğru ve en hızlı bir şekilde yapabilmeleri için, eksik konularda ya da mevcut durumlarından terfi edilmeleri söz konusu olduğu zamanlarda öğrenilmesi gereken yeni bilgi ve beceri saptayıp bu konularda eğitilmeleri gerekmektedir. Bu amaçla işgörenlerin ihtiyaç duydukları konularda eğitilmeleri, gerekli olmayan konulardaki eğitilmeleri sonucu oluşan maliyetin önlenmesine yardımcı olmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 83).

3. Eğitim Verecek Kişilerin/ Organların Seçimi: Eğitimin kimin tarafından verileceğine karar verirken birkaç seçenektan bahsedebiliriz:

Bu seçenekler arasında işletmenin kendi iç kurumları aracılığıyla eğitim vermesi, personelinin işletme dışında düzenlenen programlara göndermesi veya dışarıdan işletmeye getirilecek uzman eğitim elemanlarından yararlanılması sunulabilir (Bayraktaroğlu, 2008: 83).

4. Eğitim Görecek İş görenlerin Belirlenmesi: Eğitilecek işgörenlerin seçimi, eğitimde öncelik verilen unsurlardan biridir. Eğitime katılacak elemanların seçiminde üretime katkıları dikkate alınarak değerlendirme yapılması gerekir (Bayraktaroğlu, 2008: 83).

5. Eğitim Sürecinin Saptanması: Eğitim süreci, eğitimin konusuna, eğitim verecek kişinin uzmanlığına ve eğitilecek bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin eğitim gereksinimlerine bağlı olarak değişebilir (Bayraktaroğlu, 2008: 83).

6. Eğitim Yerinin Belirlenmesi: İşte eğitimin yapılacağı yer işletmenin yapısına, bütçenin, eğitimin yönteminin türüne göre farklılık göstermektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 83).

7. Eğitimde Uygulanacak Yöntemin Seçimi: Eğitim faaliyetinin içeriği olduğu gibi teknikleri de çeşitlidir (Bayraktaroğlu, 2008: 83).Eğitim programının etkili olabilmesi için, ihmal edilmemesi gereken bazı hususlar vardır. Bu hususlar şu şekilde özetlenebilir:

- Üst kademe yönetiminin eğitime inanması, desteklemesi ve eğitimin örgüt kültürünün bir parçası haline dönüştürülmesi gereklidir.
- Yönetim eğitim için kaynaklarını seferber etmeli, bunun için de yeterli bütçe ve zamanı ayırmalıdır.
- Eğitimin örgüt strateji ve amaçlarına uygun, bütün kademelerinden alınan sonuçlarla bağlantılı olması gerekir.
- Eğitim örgütte geçici bir moda değil, kalıcı bir yaşam biçimine dönüştürülmelidir.
- Eğitimin sistematik ve geniş bir şekilde ele alınması ve her düzeyde sürekli olarak yapılarak değerlendirme çalışmalarını da içermesi gerekir (Argon ve Eren,2004:212).

8. Eğitim Bütçesinin Hazırlanması: İnsan kaynakları eğitim bütçesi, işletmede belirli bir dönemde personel eğitimiyle ilgili yapılacak harcamaları belirlemek ve bu harcamalarla ilgili kaynakları sağlamak amacıyla yapılır. Eğitim bütçesi için genellikle bir yıllık dönem esas alınır (Bayraktaroğlu, 2008: 84).

9. Eğitimin Uygulanması: Eğitim ihtiyaçları belirlendikten sonra sıra bu ihtiyaçları gidermek üzere eğitim ve geliştirme programının hazırlanmasına ve uygulamasına geçilir. Bu aşamada, kullanılacak araç ve gereçler temin edilerek, ön çalışmalar aşamasında karar verilen eğitim yöntemi yürürlüğe konur. Diğer bir ifade ile eğitim uygulamasına geçilir (Köksal, 2005:132). Uygulamada, eğitim ihtiyacını karşılamaya ve eğitim amaçlarını gerçekleştirmeye özel bir çaba gösterilmesi, ayrıca yukarıda açıklanmış olan eğitim ilkelerinin gereklerini de yerine getirilerek eğitilen kişilerin daha kısa sürede, daha çabuk ve daha kalıcı biçimde öğrenmelerine destek olunması gerekir (Köksal, 2005:132).

10. Eğitimin Değerlendirilmesi: Türü ne olursa olsun, ister bir saatlik seminer, ister bir yıl süren ders olsun, eğitimin hedeflere ulaşip ulaşmadığı mutlaka belirlenmelidir (Fındıkçı,2009:274).

Genellikle, eğitim etkinliklerinin amaca ulaşip ulaşmadığını belirlemek, amaçlara ulaşma derecesini saptamak ve buna göre eğitim programlarını yeniden geliştirilmesine katkıda bulunmak üzere, her eğitim etkinliği sonunda değerlendirme yapılmalıdır (Bayraktaroğlu,2008: 84). Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinin üç ana nedeni vardır.

1. Eğitim programının, bireyin ve organizasyonun hedeflerine ulaşip ulaşmadığını göstermek
2. Eğitim programlarının devam etmesine ya da etmemesine karar vermek
3. Kullanılan eğitim tekniklerinin uygunluğuna karar vermek uygun, değilse eğitim programını geliştirmek için bilgi toplamak
4. Eğitim faaliyetini değerlendirmek ya da ölçmek için, öncelikle eğitim sonuçlarına bakmak gerekir. Ölçülebilir nitelikte olan eğitim sonuçlarını dört kategoriye ayırarak incelemek mümkündür (Köksal, 2005:133).

1. Tepki: Eğitimi değerlendirmek için, ilk önce eğitime katılanların eğitim programlarına gösterdikleri tepkiyi değerlendirmek (ölçmek) gerekir. Onlar eğitim programını beğenmişler midir? Programı içerik olarak değerli bulmuşlar mıdır?

2. **Öğrenme:** Eğitime tabi tutulanlar, öğrenmek zorunda oldukları ilke ve kuralları, becerileri ve işleviyle ilgili gerçekleri öğrenmişler midir?
3. **Davranış: Eğitim** faaliyetine katılan işgörenlerin, işteki davranışları, eğitim sonrasında değişiklik göstermekte midir?
4. **Sonuçlar:** Eğitimi değerlendirirken sorulması gereken en önemli sorular, sonuçlara ilişkin sorulardır (Köksal, 2005:133). Sağlıklı bir eğitim değerlemesi için dikkatle seçilecek araçlara ihtiyaç olacaktır.

Yürütülen eğitim ve geliştirme çabalarının ne derece amaçlara ulaştığı veya amaçlarına ulaşip ulaşmadığının tespiti bu son evrede yapılacak değerlendirme çalışmaları ile ortaya konmaya çalışılır. Her ne kadar ciddi harcamalar yapılarak gerçekleştirilen eğitim ve geliştirme uygulamaları sonucunda örgütün eline geçen kazancın somut ve ölçülebilir olması pek mümkün olmasa da sonuçların değerlendirmesi yapılmalıdır. Yürütülecek eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin hemen sonucunda uygulanacak bir teknik ile eğitimin verimliliği belirli ölçüler içerisinde ortaya çıkabilir (Şimşek ve Öge, 2012: 274).

Eğitim uygulamasının sonucunu değerlendirmeye yönelik genel olarak şu soruların yanıtlanması sağlanmalıdır.

- Eğitim uygulamasının genel olarak nasıl bulunduğu,
- Bu uygulamaya katılanların duyduğu memnunluk düzeyi,
- İçeriğin anlaşılma düzeyi,
- İçeriğin uygulamalara aktarılabilme düzeyi,
- İçeriğin bireysel ihtiyaçları karşılama düzeyi,
- İçeriğin güncellik düzeyi,
- İçerikte örnek olaylar, oyunlar ve benzeri uygulamalara yer verilme düzeyi,
- Konuşmacının sunuşu (ses tonu, beden dili kullanma şekli ve benzeri),
- Konuşmacının yeterlilik düzeyi,
- Uygulamada kullanılan eğitim araç-gereçlerin yeterliliği,
- Katılımcıların uygulamaya katılma düzeyleri,
- Ortamın özelliklerinin yeterliliği,
- Ders, uygulama notlarının yeterliliği,

- Uygulama sırasında ikramların yeterliliği,
- Benzer uygulamalar için öneriler,
- Neler öğrenildiğinin test edilmesi,

Her eğitim uygulamasının sonunda yukarıdaki ve benzer soruların doğrudan katılımcılara yöneltilmesi, daha sonraki eğitim programları için yol gösterici olacaktır (Fındıkçı,2009; 275).

6.1. Değerlendirme Göstergeleri

Bu göstergeler, eğitimin başarısını ortaya koymakta, yani eğitimin amacına ulaşma derecesini saptamakta üzerinde durulan birtakım belirleyicilerdir. Bunları şöyle özetlemek mümkündür:

1. Sınavlar ve Testler

“İyi düzenlenmiş bir sınav (test) , öğretilmek istenilenlerin kavranma, özümleme veya kendine mal edilme ölçüsünü ortaya koyar.” Bu da, bir anlamda eğitimin başarı derecesinin bir göstergesi olmaktadır (Canman, 2000: 120).

2. Devam ve İlgililik Derecesi

“Programa devamsızlık, ilgi eksikliğini, öğretimin bir anlamda amacına ulaşmada yetersiz kaldığını gösterir. Ayrıca, program süresince, eğitilenlerin tartışmalara katılma, yaptıkları katkı ve verilen ödevleri yerine getirme derecesi de, eğitimin başarı derecesi hakkında değerlendiricilere bir fikir verir” (Canman, 2000: 120).

3. Öğretilenlerin Uygulanma Derecesi

Eğitimin başarı derecesini gösterecek bir önemli gösterge de, “ eğitilenlerin öğrendiklerini ne ölçüde ve nasıl uygulayabildiklerinin ortaya konmasıdır. “Böylece, uygulamada eğitilenlerin yetersizliği, amirlerin direnci gibi etmenlerin ayırt edilmesi mümkün olur. ‘Bazen, uygulamadaki başarı derecesi, uzun sürede verim ve hizmetteki nicel ve nitel değişkenlerle ölçülebilir (Canman, 2000: 120).

4. Eğitimden sonra Görevlendirme

Eğitimin başarıya ulaşmış olup olmadığını ortaya koyacak önemli bir göstergede, eğitim görenlerin, eğitildikleri amaca uygun biçimde görevlendirilip görevlendirilmedikleri,

başka bir deyişle, yerinde istihdam edilip edilmedikleridir. Eğitim, ya bugünkü görevlerin daha iyi yerine getirilmesi ya da gelecekte yüklenilecek daha üst sorumluluk konularının gerektirdiği görevlere kişiyi hazırlamak için yapılır (Canman, 2000:120).

5. Eğitilenlerin Yükselme Durumu

Eğitim programının başarısı kimi zaman eğitilenlerin hizmet içinde yükselme oranlarına göre değerlendirilir. Bu, tek başına güvenilir bir ölçüt olamaz; çünkü genellikle eğitim programları bir personel grubunu yükseltmek için gerekli görüldüğünde düzenlenir. “Eğitimin başarıya, başarının da yükselmeye yol açtığı gerçeği de hatırdan çıkarılmamalıdır. Eğitimin yükselmedeki rolü dolaylıdır. Eğitim görenlere yükselmede öncelik tanınması da, eğitimin ödüllendirilmesi ve eğitime özendirme açısından yararlıdır (Canman, 2000:121).

6. Maliyet Giderlerinde Düşme

Eğitimin amacına ulaşp ulaşmadığını ortaya koymakta başvurulan bir gösterge de “ hizmette maliyet düşüşünü saptamadır. “Eğitimle maliyet düşüşü arasında bir ilişkinin (bağıntının) kurulabilmesi için,” eğitim programlarında maliyet düşürücü tekniklerin öğretilmesi gerekir.” Bu teknikler ve yöntemler, bu konudaki eğitim faaliyetleri aracılığıyla öğretilir. Yönetim, bu teknik ve yöntemleri benimseyip uygularsa, hizmette ekonomi sağlandığı gibi bu amaçla yapılan eğitimde başarılı olur (Canman, 2000: 121).

6.1. Değerlendirme Aşamaları

Değerlendirmede birinci aşama değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi aşamasıdır. Bu kriterler eğitim amaçları ya da eğitim hedefleriyle aynı olabilir.

İkinci Aşama eğitime tabi tutulacak personelin eğitimden önceki bilgi seviyesini saptamak amacıyla personelin teste tabi tutulduğu aşamadır. Bu konuda seçim sürecinde kullanılan testlerden yararlanmak mümkündür.

Üçüncü aşama eğitim aşamasıdır. Eğitim faaliyeti tamamlandıktan sonra, dördüncü aşamaya geçilir. Bu aşama herhangi bir ilerleme olup- olmadığını ortaya koymak amacıyla, personel ikinci kez teste tabi tutulur. Test sonucunda önemli bir ilerleme olduğu

ve bu ilerlemenin şans eseri bir ilerleme olmadığı saptanmışsa, eğitim faaliyetinin gerçekten bir değişim yarattığı ve eğitimin başarılı olduğu kanaatine varılır. Bilgi ve beceride artış, davranışta olgunluk şeklinde ifade edilen bu ilerleme, beşinci aşamada işe transfer edilir. Altıncı ve son aşamada ise işgörenin çalışmaları ilk yönetici tarafından izlenir. İş görenin çalışmasında önemli değişimler görülüyorsa, eğitim faaliyeti amacına ulaşmış sayılır (Köksal, 2005:134).

6.2. Değerlendirme Yöntemleri

1. Deney- Kontrol Grubu Yöntemleri

Eğitim değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlerden biri olan bu yöntemde hem deney hem de kontrol grubu bulunmaktadır. Eğitim alacak işgörenler deney grubu, eğitim almayacak işgörenler kontrol grubunu oluşturmaktadır. Deney ve kontrol grubunda yer alan işgörenlerin benzer işi yapmaları ve benzer niteliklere sahip olmalarına dikkat edilmesi gerekir (Bayraktaroğlu, 2008: 86).

Eğitim öncesinde her iki grupta yer alan işgörenler, örneğin üretim miktarı, üretim kalitesi, davranışlar ve benzeri ölçütler dikkate alınarak değerlendirilirler ve karşılaştırılırlar. Eğitim faaliyetinin sonunda aynı işlem birkaç kez daha yapılır eğer eğitim gerçekten etkili olmuşsa, eğitim grubundaki işgörenlerin performanslarındaki artışın, kontrol grubundakilerden fazla olması gerekir (Köksal, 2005:135).

Kısaca ifade etmek gerekirse, bu yöntemle, şirket düzeyindeki değişimden ziyade, eğitim faaliyetinin bireyin performansında ne derece değişim yarattığını saptamak mümkün olacaktır (Köksal, 2005:135).

2. Test Tekrar Yöntemi

Bu yöntemde eğitim programına başlamadan önce eğitime alınacaklara bir test uygulanmakta ve program tamamlandıktan sonra aynı test tekrar yapılarak test sonuçlarındaki olumlu değişikliğin ve iki test arasındaki farkların ne ölçüde eğitime bağlı olduğu saptanmaya çalışılmaktadır. Bu yöntemde dikkat edilmesi en önemli konu test sonuçlarındaki olumlu artışın performansa yansıtıldığını doğru olarak ortaya koyabilmek ve söz konusu farkın ne ölçüde eğitim faaliyetinden kaynaklandığını saptayabilmektedir (Şimşek ve Öge, 2012: 274).

3. Önceki – Sonraki Performans Yöntemi

Bu yöntemde eğitim programına katılan her kişinin eğitim öncesi performansı, performans değerlendirme yöntemleriyle değerlendirilir. Bu aşamadan sonra eğitilecek personele eğitim programı uygulanır ve eğitim süresinin bitiminden itibaren tekrar performansı ölçülmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 86).

Bu yöntemin test tekrar yönteminden ayrılan yönü önceki sonraki performans yönteminde kazanılan beceriler ölçülmeye ve bunların işteki performanslarına yansıtıp yansımadağını belirlenmeye çalışılırken diğer yöntemde kazanılan bilgi teorik anlamda gösterilerek davranışa yansımış olması beklenmemektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 86).

2.5. Kişisel Gelişim Eğitimleri

Eğitimin temel amacı, bireylerin öğrenme kapasitelerini artırmak, diğer bir deyişle onların kendi yeteneklerini artırmalarını sağlamak ve farklı düşünmeye teşvik etmektir (Muter, 2000).

Ülkemizde özellikle 90'lı yıllardan sonra ciddi bir artış gösteren çeviri ve yerli kişisel gelişim kitapları henüz akademik bir ilgi uyandıramamış ve incelemeye değer bulunmamıştır. Oysa kitapçılarda ciddi bir bölümün kendilerine tahsis edildiği bu tür zengin çeşitleri ile çok satanlar listelerinde daha fazla yer alarak giderek popülerliğini arttırmaktadır. İnsanların yaşamlarında karşılaştığı sorunları aşarken danışma ihtiyacını karşılayan ve ihtiyaç duydukları konularda kendi kendilerini eğitmede yararlandıkları kişisel gelişim literatürü formel eğitimin dışındaki güncel ve önemli kaynaklardandır (Ekşi, 2011).Ve bu alanda eğitim veren çeşitli insan kaynakları ve eğitim danışmanlık şirketleri mevcuttur.

Bu programlar bireylerin kişisel gelişimleri ile ilgili olarak belirli konularda bilgilendirilmeleri, psikolojik olarak kendi kendilerini tanımalarına, gerginlikleri ve kaygıları ile başa çıkmalarına, duygularını tanıma ve öfkelerini kontrol etmelerine, kendilerine güvenmelerine, ahlaki değerler geliştirmelerine, zamanı verimli kullanma ve geleceklerini planlamalarına yardım için hazırlanmıştır (Kulaksızoğlu, 2003:4).

Bu programlar öncelikle gençler ve yetişkinlerin katılacağı programlardır. Program konuları ile ilgili olarak, kişisel gelişimlerinde bazı eksiklikler gözleyen, kişiliklerini

geliştirmeyi amaçlayan, gelişmeye ve değişmeye açık herkes bu programlardan yararlanabilir. Programlar gruplar için hazırlanmış olmakla birlikte, oturumdaki uygulamaları bireysel olarak gerçekleştirenler de yarar sağlayabilir.

Kişisel gelişim programları gençlerin ve yetişkinlerin bulunduğu örgün ve yaygın eğitim kurumlarında uygulanabilir. Ortaöğretim kurumlarında, yükseköğretimde, halk eğitim merkezlerinde, özel eğitim ve danışmanlık birimlerinde, işletmelerin insan kaynakları ve eğitim birimlerinde uygulanabilir.

2.5.1. Beden Dili

Beden dili kesin bir bilim değildir. Bazen bir insanın davranışları, hareketleri bilinçaltı düşüncelerinin ve duygularının bir işareti olarak yorumlanabilir. Ama yanlış yorum sık rastlanan bir durumdur (James,1999; 47).Oxford Üniversitesinden Micheal Argly'e göre, sözsüz sinyaller kişilerarası ilişkiyi sağlarken, sözsel iletişim; dışsal olaylar üzerindeki iletişimi yerine getirdiği belirtilebilir (James, 1999: 47).

Beden dilini incelemek kişiyi, insanların zihnini okuyabilen bir insan haline getiremediği gibi onların duruşlarından en derin, en gizli düşüncelerini öğrenme yeteneğini de kişiye kazandırmaz. Beden dilinin öğreteceği şey kendi bilinçaltımızla konuşabilmektir, işte tam bu yüzden de beden dili çok güçlü bir iletişim aygıtıdır(James, 1999: 47).

Bu eğitim ile katılımcılara; beden diline hakim olup daha iyi iletişim kurmayı, etkili konuşma sanatı ile daha etkili, daha profesyonel kişisel imaja sahip olmayı sağlayacak bilgi ve becerilerin kazandırılması hedeflenmektedir.

2.5.2. Sunum Teknikleri

Sunumlar eğitimin her düzeyinde ve mesleki hayatta önemlidir. İletişim tüm öğretim faaliyetlerinin temelini oluşturur. Etkili bir sunum; kişinin istediği sonucu elde etmesini, düşüncelerinin kabul görmesini sağlar. Etkili bir sunum; herkesin dikkatini çeken bir "giriş", sunmak istenilen bilgiyi net ve basit bir şekilde ifade eden "gelişme" (içerik), Sunumu özetleyen bir "sonuç" bölümünden oluşmalıdır (<http://moodle.baskent.edu.tr/>). Etkili bir sunumun öğelerini şu şekilde sıralayabiliriz:

Tablo 1.

Etkili Bir Sunumun Öğeleri

Etkili Bir Sunumun Öğeleri	
• Planlanma	• Kontrollü olma
• Hazırlanma	• Görseller kullanma
• Aktarma	• Soru cevaplama
• Bedeni ve mekanı kullanma	• Pratik yapma, tekrar etme şeklinde sıralamak mümkündür.

Kaynak: : (<http://www.tbd.org.tr/>).

Bu eğitimin amacı; başarılı ve etkili sunuş yapma konusunda temel ilkeleri paylaşmak, bireysel olarak geliştirilebilecek alanların katılımcılar tarafından tanınmasını sağlamak ve katılımcıların seminer konusunda kendilerini geliştirebilmeleri için gerekli yöntem ve araçları sunmaktır (<http://www.kalder.org/>).

2.5.3. Çatışma Yönetimi

Çatışmayla ilgili literatür incelendiğinde çatışmayı çözmek ve çatışmayı yönetmek kavramlarının karıştırıldığı, hatta birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Çatışma yönetiminin bir biçimi olan çatışmayı çözmeye yaklaşımları, her durumda çözümleme işleminin en doğru karar olduğunu savunur. “Çatışmayı çözmeye” (conflict resolution), çatışmanın tamamıyla ortadan kaldırılmasını savunurken; çatışma yönetimi (conflict management), bazı durumlarda makul ve ılımlı bir çatışma düzeyinin, örgütün verimliliği ve sürekliliği açısından gerekli olduğunu savunmaktadır (Ünsal vd., 2013 :203).

Çatışma yönetimi terimi, çatışmanın çözümü teriminden daha kapsamlıdır. Çatışmanın çözümü terimi; ortaya çıkan çatışmanın uzlaştırılmasını ifade ederken, çatışmanın yönetilmesi terimi hem ortaya çıkan çatışmaları uzlaştırmayı, hem de yıkıcı çatışmaları yapıcı sonuçlara yönlendirmeyi içermektedir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 221).

Çatışmaların yönetilmesi, geniş tanımıyla çatışmanın var olduğunun benimsenmesi ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde bu çatışmaların birer araç olarak kullanılmasıdır. Yani kısaca çatışma, bir problem olarak değil çözümün bir parçası olarak düşünülmelidir. Çünkü problemlerin çözümü için bilgi ve düşünce farklılığı zorunludur (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 221).

Organizasyon yaptığı en önemli işlevlerden birisi personel arasındaki veya gruplar arasındaki (formal veya informal) çatışmaları organizasyon amaçlarına katkıda bulunacak şekilde yönetmek olan yönetici bunu yaparken dört safhadan oluşan bir süreç izleyebilirler. Başlıca çatışma yönetim yollarını inceleyecek olursak;

1. Mevcut çatışmaların teşhisi,
2. Bu çatışmalarının nedenlerinin ve köklerinin araştırılması,
3. Çatışmayı yönetecek veya çözecek alternatiflerin belirlenmesi ve birinin uygulanması,

Çatışmaya yol açan ve çözümü etkileyen şu 5 faktörü çok iyi anlamak gerekir.

1. Kişisel boyut: Algılara ve duygulara dayanır.
2. Çatışmanın kapsamı: Göz önünde bulundurulması gereken ikinci öge de çatışmanın kapsamıdır. Çatışmalar büyük çoğunlukla, biri büyük diğeri birkaç tane küçük olmak üzere birden fazla konuyu içine alır.
3. Katılık: Çatışmaların çözümünde dikkat edilmesi gereken üçüncü konu katılıktır. Özellikle insanlar seçeneklerin sınırlı olduklarına inandıkları durumlarda, daha çok tartışır ve söylediklerini tekrar ederler.
4. Durum ve Şartlar: Durum ve şartlar da çatışmayı ağırlaştırabilir.
5. Kişilik ve Tutumlar: Kişilikler davranış ve tutumlar arasındaki farklar da çatışmanın çözümünü kolaylaştırabilir veya zorlaştırabilir. Çatışmaları çözmek için ideal bir kişilik tipi yoktur (Baltaş,2005: 101).

2.5.4. Etkili İletişim

İletişim, insanların toplu yaşamasının ürünü ve gereğidir. İnsanlarda iletişim kurma gereksinimi doğuştandır ve bir arada yaşayan insanların ilişki kurmadan, etkileşmeden yaşamlarını sürdürmeleri olanaksızdır. İnsanların içinde buldukları değişik sosyal grupların özelliklerine göre iletişimin amacı ve biçimi değişir (Biter,2007:3). Etkin iletişimi engelleyen faktörlere göz atacak olursak;

- Kişisel Faktörler
- Dil Güçlükleri
- Zaman Baskısı
- Algılamada Seçicilik

Uyku dışında zamanımızın büyük bir bölümü diğer insanlarla iletişim halinde geçmektedir. İnsanlarla hatalı iletişim kurmak iş hayatında, sosyal hayatta ve aile hayatında problemlere sebep olurken doğru ve etkili iletişim daha başarılı ve daha mutlu bir hayatın kapılarını açan bir anahtar olacaktır. Etkili İletişim eğitimi ile katılımcıların; etkili iletişim tekniklerini öğrenmelerini, bu eğitim programı sayesinde iş hayatının ve günlük hayatın stresinden kurtulmasını, sağlıklı bir şekilde hedef belirlemelerini, başarılı ve mutlu bir hayata kavuşmaları için gerekli motivasyonu kazanmalarını amaçlanmaktadır (<http://www.igeder.org.tr/>).

2.5.5. Ekip (Takım) Çalışması

Takım, belirli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu topluluktur. Her takım bir grupla başlar, ancak her grup bir takım oluşturmaz (Temel, 2004: 413).

Etkin takım, yüksek performans gösteren takımı ifade etmektedir. Bir takımın etkin olarak nitelendirilmesi için ortak bir amaç, güven, destek, açık bir iletişim, yüksek bir katılım, sorunlarla başa çıkabilme, ortak sorumluluk, değişmeye açık bir potansiyel, yaratıcılık yeteneği, hızlı bir tepki mekanizması özelliklerine sahip olması gerekmektedir (Temel, 2004: 416). Takım çalışmasının önemini şu şekilde sıralayabiliriz:

Tavistock Enstitüsü araştırmalarına göre , takım çalışması insan kaynaklarının kendilerine güvenlerinin artmasını ve böylece görev ve sorumlulukların bireysel çalışmalara göre daha etkili bir şekilde yerine getirilmesini , bilgi akışının hızlanmasını , iş tatmininin artmasını , insan kaynaklarının becerilerini geliştirmesini ve böylece verimliliğin ve etkinliğin artmasını sağlamaktadır (Atalay vd., 2010:19).

2.5.6. Zaman Yönetimi

Zaman kavramı bir eylemin geçtiği süredir Bir başka deyişle eylem yoksa zaman da yoktur. Zaman herkesin eşit olarak sahip olduğu, fakat aynı şekilde kullanamadığı son derece değerli eşsiz bir kaynaktır.(Sabuncuoğlu ve Paşa,2002:3). Zamanın özelliklerini şu şekilde sıralanabilir (Kulaksızoğlu, 2003: 229).

Tablo 2.
Zaman Kavramının Özellikleri

Zaman Kavramının Özellikleri		
Üretilmeyen	Beklenebilen	Devredilemeyen
İki defa kullanılmayan	Hoş Geçirilebilen	Düzenlenebilen
Durdurulamayan	Boşa Harcanabilen	Acınılabilen
Dondurulamayan	Değerlendirilebilen	Yarışılabilen
Geri Getirilemeyen	Ziyan Edilebilen	Ölçülebilen
Uzatılmayan	Her Anı Yaşanabilen	Hesaplanabilen
Depolanamayan	Hatırlanabilen	Planlanabilen
Yetemeyen	Gelebilen	Yetebilen
Onarılamayan	Yerine Başka Şey Konu- lamayan	Herkesin Eşit Olarak Sahip Olduğu

Kaynak: (Kulaksızoğlu,2003:229)

Tablo 3.
Zaman Kaybının Sebepleri

Zaman Kaybının Sebepleri	
Plansız Çalışma	Sohbet
Öncelikleri Sıraya Koyamama	Çok Uyuma
Not Almama	Telefonlar
TV	Zamansız Ziyaretçiler
Trafik Sıkışıklığı	Hatalı Dosyalama
Erteleme	Yapılacakları Unutmak
Eksik Yapılan İşler	

Kaynak: (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 5).

Zamanı iyi kullanamamanın çoğu insana olan etkilerinden birisi de onların yaşam dengelerini bozarak, asıl yapmaları gereken işlere daha az zaman ayırmalarına sebebiyet vermektir (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 5).

Zaman yönetimine zaman analizi yapılarak başlanmalıdır. Zaman planlanması yapılırken ilk adım şu soruların yanıtlarını aramakla başlar (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 122).

- Bu işi ben neden yapıyorum?
- Başka bir iş yapamaz mıyım?
- Bu işi başka bir şekilde yapabilir miyim?
- Bu işi başka zaman yapabilir miyim?

- Bu işi başka yerde yapabilir miyim?
- Karşılaştığım en büyük engel nedir?
- Hangi zaman diliminde en çok zaman harcadım?

Zamanı iyi kullanmayı tanımlarken, bunun etkili, verimli, yani doğru işleri, doğru zamanda yapmak olduğunu söylemek gerekir (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 29). Zaman yönetiminde farklı yaklaşımları şekilde sıralayabiliriz:

1. **Düzenli yaşama yaklaşımı:** Bu yaklaşım zaman yönetiminde ortaya çıkan sorunların büyük bir kısmının hayatımızdaki düzensizlikten kaynaklandığını iddia eder (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 28).
2. **Savaşçı yaklaşım:** Kendine ayrılan zamanı koruma ve üretim üzerinde odaklanır (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 30).
3. **Hedef belirleme:** Bu yaklaşım temelde “ Ne istediğini bil ve başarmak için çaba harca” der (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 34).
4. **ABC Yaklaşımı:** “İstediklerinizi yapabilirsiniz, ama her şeyi yapamazsınız” der (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 36).
5. **Sihirli Araç Yaklaşımı:** Doğru aracın yani, doğru takvimin, doğru planlamanın, doğru bilgisayar programının doğru portatif ya da diz üstü bilgisayarın bize yaşam kalitesi yaratma gücünü vereceği varsayımına dayanır (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 38).
6. **Beceri Yaklaşımı:** Zaman yönetiminin temelde, muhasebe ya da kelime işlem gibi bir beceri olduğu paradigmasına dayanır (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 40).

2.5.7. Kişisel İmaj Yönetimi

İmaj dünyaya kendini gösterme/ dile getirme biçimi olarak tanımlanabilir. Etkili bir imaj, kişiden bir şeyler götürmek yerine size bir şeyler kazandırmalıdır. O kişinin olumlu niteliklerinin hakiki bir yansımasıdır. Etkili bir imaj yapmacık, sahte, ham bir havaya sahip olmamalıdır (James, 1999: 9).

Dış imajımız üzerinde çalışmaya başlamadan önce hepimizin özgüvenini arttırmaya ihtiyaç vardır (James, 1999: 149).

Kişisel imaj, kişinin kendisini gerçekte hiç olamayacağı kadar iyi göstermek demek değil, kendisini iletişimin tüm imkânlarını kullanarak olabildiğince doğru ve etkileyici

bir şekilde ifade etmektir. Kendini gizleyip insanları daha hızlı ve kolay kandırmak için maske takmak demek değil, içimizde saklı gerçek kimliğimizi açığa çıkarmaktır (<http://www.pli.com.tr/>).

Kişisel imajın oluşturulması oldukça önemli bir konu olmakla beraber, kişisel imajın dışarıya nasıl ve ne şekilde ifade edildiği, hatta ifade edilip edilemediği de çok önemlidir. Öyle ki imajımızı oluşturacak olumlu özelliklerimizi ifade edemiyor, kendimizle ilgili farklılıkları ortaya koyamıyorsa, kişisel imaj oluşturma çabamız istediğimiz gibi sonuçlanmayabilir.

Kişisel imaj yönetimi konusunda daha çok hangi tarz insanlar geldiği hangi eğitimlerden geçtiğine değinecek olursak; Danışmanlık ve koçluk hizmetlerim yanı sıra eğitimlerim var. Kurumlar çalışanları için sınıf eğitimleri ya da birebir danışmanlık talebiyle gelir. Kişiler ise görüntü danışmanlığı ya da kişisel markalaşma koçluğu almak üzere başvurur (<http://www.gonuldergisi.com/>).

2.5.8. Stres Yönetimi

Bilim dünyasında stres sözcüğünü ilk kez 17.yy nesne ile ona uygulanan güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere, fizikçi Robert Hooke kullanmıştır Thomas Young isimli fizikçi ise, stresi maddenin içinde bir güç veya direnç olarak tanımlamıştır (Altıntaş, 2003: 1).

Bir görüşe göre, araştırmacı sayısı kadar stres tanımı vardır. Buna karşın stres ile ilgili tanımlama girişimleri stresi genellikle birey ve çevresi bağlamında ele almakta, bedensel ve ruhsal sınırların zorlanması, gerilim ve baskı altında tutulması ile ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bir başka anlatımla stres, tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirilmektedir. Gerilim, endişe, baskı, çelişki, sıkıntıya düşme, engellenme, zorlanma gibi sözcüklerle ve engellenme, zorlanma gibi sözcüklerle ve genellikle olumsuz bir içerikle özdeşleştirilen stresin her zaman kötü ve istenilmeyen bir şey olduğu da ileri sürülmemelidir. Belli oranlarda stres başarı için kaçınılmazdır (Ertekin,1993: 4).Stresin ölçülebilir ve ölçülmeyen zararları şunlardır:

Tablo 4.
Stresin Ölçülebilir Zararları

Stresin Ölçülebilir Zararları	
Erken Emeklilik	Görev Başında Ölüm ve Hastalık
İş Kazaları/ Yaralanmalar	Sağlık Sigortası Masrafları

Kaynak : (Ertekin, 1993: 40).

Tablo 5.
Stresin Ölçülemeyen Zararları

Stresin Ölçülemeyen Zararları	
Az ya da yetersiz verim	Kişilerarası ilişkilerde gerginlik
Zaman Yönetiminde eksiklik	Konsantrasyon Bozukluğu ve Karar Verme Yeteneğinde Azalma
Karar almada hata	Azalan Yaratıcılık
Etkisiz Yönetim	Kaza olasılığında artış

Kaynak : (Ertekin, 1993: 40).

Stres yönetimi, ruh ve beden sağlığını korumak, üretken ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için gereklidir. Stres yönetiminin amacı, stresin bütün türlerinden kaçınmak değil, verimlilik, enerji ve canlılık alanında olumlu bir güç oluşturmaktır. Amaç optimum stresi yaratmaktır. Stres yönetimi ile stresin olumlu etkileri desteklenir, olumsuz etkileri azaltılmaya ve yok edilmeye çalışılır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 61).

Aktif bir strateji olan, soruna yönelik başa çıkmada birey, stres durumunun kontrol altına alınabileceğine karar verir ve eyleme geçer. Daha fazla bilgi alma, sorun çözme davranışları bu strateji kapsamındadır.

Pasif bir strateji olan duyguya yönelik başa çıkmada ise, kişi durumunun kontrol edilemeyeceğine, bu nedenle kabullenilmesine karar verir. Stres durumunun yarattığı olumsuz duyguları kontrol altına alıp, olumlu bir yöne odaklanmaya çalışılır (Ertekin, 1993: 132).

Stresle başa çıkmada aslında psikolojik bir yöntem olarak önerilmeyen ama sağduyulu bireylerin kendi yaşam deneyimlerinden esinlenerek uyguladığı yöntemler de vardır.

Bu tür yöntemler arasında iş dışında güçlü ve sosyal destek ve aile bağlarının bulunması, ilgi ve boş zaman boş zaman faaliyetlerinin fazlalığı, tatil olanakları ve stresli bir işten daha az stresli bir işe geçiş (rotasyon) gösterilebilir (Ertekin, 1993: 97).

2.5.9. Diksiyon ve Güzel Konuşma

Diksiyon kelimesi Latince 'den gelmektedir. Kelimeleri, duyguları ve düşünceleri en iyi şekilde anlatma olarak tanımlayabiliriz(<http://www.bilgiustam.com/>).İnsanın düşünce ve duygularını çevresine aktarmada kullandığı iletişim aracına konuşma denir. Konuşma; konuşmak işi, görüşme-danışma, müzakere, dinleyicilere bilim, sanat edebiyat vb. konularda bilgi vermek için yapılan söyleşi, konferans gibi konuşma eğitimi bu üç tanımlı içine alan bir eğitimidir. Konuşma eğitimi almış bir kişi kullandığı dille konuşmak işini yapabilen, yaşadığı sosyal çevrede insanlarla görüşebilen, danışabilen ve müzakere edebilen kişidir.

2.5.10. Yaratıcı Düşünce Teknikleri

Yaratıcılık ile yaratıcı düşünme bazen aynı kavram olarak algılanır. Yaratıcı düşünme, zihinsel bir süreçken; yaratıcılık, zihinsel bir sürecin yanında performans sürecini de içerir. Yaratıcılık;

- Doğuştandır ve eğitim ile geliştirilebilir,
- Sağ yarım küre ile alakalıdır. Yaratıcılığı etkileyen faktörler: zeka, yetenekler, Güdülenme düzeyi ve benlik algısıdır.
- Yaratıcı eğitimin amacı; bilgiyi kullanıp, yeni şeyler üretebilen bireyler yetiştirmek, bireysel gelişim, toplumsal ilerleme ve daha yaşanabilir bir dünya için gereklidir.
- Yaratıcı bireylerin özellikleri; merak, hayal gücü, farklı, girişimci, güçlü sezgi, risk alabilme, kuşkucu olma, özgünlük, olumlu benlik algısı, sıradışı bağlantılar kurmak, sorgulayan, empati kurabilir, odaklanabilir, bütün ve parça arasında farkı görebilmedir (www.slideshare.net).

Tablo 6.
Yaratıcı Düşünmenin Önündeki Engeller

Yaratıcı Düşünmenin Önündeki Engeller
Algısal Engeller
Duygusal Engeller
Kültürel Engeller
Öğrenilmiş Engeller
Yüklü Program Engelleri

Kaynak : (www.slideshare.net)

Yaratıcılığı geliştirmek için hazırlanan bir eğitim programının amaçları; yaratıcılık bilinci ve yaratıcılık tutumlarının kazanılması, yaratıcı düşünceyi kazandıracak öğrenme yaşantılarının hazırlanması, yaratıcılık sürecinin anlaşılması, yaratıcı düşünme tekniklerinin öğretilmesi olmalıdır (Özden, 2009). Yaratıcı düşünme becerisinin geliştirilmesi, ilköğretimden üniversiteye kadar bütün eğitim kademelerinde önemli bir amaç olarak görülmektedir (Özerbaş,2011;684).

2.5.11. Motivasyon

Bu kavram İngilizce ve Fransızca "motive" kelimesinden türetilmiştir. "Motive" teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir (Eren, 2008: 554). Motivasyon iç ve dış motivasyon olmak üzere ikiye ayrılır:

Dış motivasyon öğeleri, işin içeriğinden daha çok, işin bağlamı ve çerçevesiyle ilgili ve düşük doyuma yol açan faktörlerdir. Çalışacak kişiye, kendisine verilen göreve uygun bir çalışma ortamı ve çerçevesi yaratılmazsa, iş motivasyonu düşer Ancak motivasyonu düşük kişilerin, motivasyonunu dış şartları düzenleyerek, kontrol ederek arttırmaya çalışma yoluna gitmek de yanlıtıcı olur (Baltaş, 2005: 197). İç motivasyona sahip kişileri çalışmaya yönlendiren faktörler, yaptıkları işe duydukları kişisel ilgi, istek ve işin sağladığı kişisel tatmindir. İç motivasyonu yüksek kişi şu özelliklere sahiptir:

Tablo 7.

İç Motivasyonu Yüksek Kişilerin Özellikleri

İç Motivasyonu Yüksek Kişilerin Özellikleri
Mükemmeliyetçiliğiyle gurur duyar.
İşinin önemine inanır.
Öğrendiklerinden zevk ve coşku duyar.
Kendi kendisiyle yarışır.
Yaptığı işin kendisinden haz alır.
İşin “bir parçası olmak” ister.

Kaynak : (Baltaş, 2005 197-198)

Bu programda, motivasyon süreci ve araçlarının önemini vurgulayarak konuyu örnek olaylarla tartışmak amaçlanmaktadır. Motivasyon eğitimi içeriğini şu şekilde özetleyebiliriz: (<http://plusegitim.com/>)

- Yönetimde motivasyonun önemi,
- Motivasyon süreci ve motivasyon modelleri,
- Ekonomik, psiko-sosyal ve yönetsel motivasyon araçları,
- Bireysel ve grup motivasyonunu sağlamak,

2.5.12. Öfke Yönetimi

Öfke, doyurulmamış isteklere, istenmeyen sonuçlara ve karşılanmayan beklentilere verilen, son derece doğal, evrensel ve insanı bir duygusal tepkidir Öte yandan, belki de en zarar verici olabilen duygusal yaşantı olarak da tanımlanabilir Kontrolsüz öfkenin hem birey hem de toplum üzerinde inanılmaz bir etkisi vardır (Soykan, 2003: 20).Öfkeyi ve günlük yaşamımızdaki işlevini daha iyi anlamamızı sağlayabilecek bazı özellikler şunlardır:

Tablo 8.

Öfkenin Özellikleri

Öfkenin Özellikleri
Öfke, son derece normal ve yaşamın sürdürülmesi için gerekli bir duygudur.
Öfke, duygusal bir tepkidir.
Öfke, uyarıcı bir işarettir.
Öfke, kişiyi tehditlere karşı uyarır ve kendisini korumasına olanak sağlar.
Öfke, yem öğrenmeler için bir motivasyon kaynağıdır.
Öfke, sınırlandırılabilirdiği surece sağlıklıdır ve işe yarar.
Öfke, kontrol edilmediğinde kişinin kendisi ve çevresi için zararlı olabilir.

Kaynak :(Soykan, 2003: 21).

Öfkenin sağlıklı ve işe yarar olabilmesi için inkar edilmemesi, bastırılmaması ve öncelikle kabul edilmesi, tanınması ve kontrollü bir biçimde ifade edilebilmesi gerekir (Soykan, 2003: 21).

Tablo 9.

Öfkeyi Denetlemeye Yönelik Genel Öneriler

Öfkeyi Denetlemeye Yönelik Genel Öneriler
Kendi öfkenizi tetikleyen durumları ve öfkenizin biçimini tanımlayın.
Kendi kendinizi sakinleştirmeye yönelik egzersizleri düzenli olarak yapın.
Derin nefes alın, nabız atışlarınızı ve nefesinizi kontrol altına alın.
Kendinize, sızı sakinleştirecek cümleler söyleyin.
Kendinizi, kontrol etme konusunda kararlı olun Şiddete yönelik davranışları asla kabul edilebilir çözümler olarak değerlendirmeyin.
Öfke duygusuna evet ancak bu duyguyla davranmaya hayır, bağırmanın, vurmamanın.
Çevrenizdekileri, öfkelenmişliğinize ait bilgilendirin.
Kendinize zaman tanıyın eğer mümkün ise kendinizi öfkeli olduğunuz ortamdan hemen uzaklaştırın ve sorunla ancak kontrolünüzü yeniden kazandığınızda uğraşın.
Problemi açıklığa kavuşturmaya çalışın ve çözümü aramaya odaklanın.
Bol bol gülün ve espri yeteneğinizi kullanın olaya yeni bir bakış açısı ve yeni bir çerçeve kazandırın.
Kişisel saldırılara cevap vermeyin kişiselleştirmekten kaçının.
Kişisel saldırılara cevap vermeyin kişiselleştirmekten kaçının.

Kaynak :(Soykan, 2003: 24).

2.5.13. Problem Çözme Teknikleri

Problemler yaratıcılık gerektirmeyen ve gerektiren problemler olmak üzere ikiye ayrılır.

1. Yaratıcılık/ Yenilikçilik Gerektirmeyen Problemler

İnsanların karşılaştığı iki grup problem vardır. Bunlar genellikle çözümleri bilinenler ve çözümleri bilinmeyenler olarak isimlendirilebilir. Bunlarda çözümü bilinenler genellikle kitaplarda, teknik bültenlerdeki bilgilerle veya konusunda uzmanların bilgileriyle çözülebilenlerdir (Kapucu, 2013:5).

2. Yaratıcılık/ Yenilikçilik Gerektiren Problemler

Diğer bir problem tipi de çözümü bilinmeyen problemidir. Bu tip problem yaratıcılık/ yenilikçilik gerektiren ve çelişki içeren bir problemidir. Yaratıcı/yenilikçi problem çözümü beyin, bilgi kavrama ve buluş yeteneği arasındaki bağlantılarının ortaya çıkarılması çalışmaları psikoloji alanına girmektedir. Genellikle bu problemlerin çözümüne yönelik olarak beyin fırtınası ve deneme yanılma gibi metotlar önerilmektedir (Kapucu, 2013:6).

Problem çözme becerisi, kişiyi çözüme götürecek kuralların edinilip kullanıma hazır kılınabilecek ölçüde birleştirilerek bir problemin çözümünde kullanılabilme düzeyidir. Problem çözme becerisine etkisi olan değişkenlerin neler olduğu konusunda birçok görüş ortaya atılmıştır. Bazı araştırmacılar problem çözme sürecinde en önemli değişken olarak bireyin geçmişini inceleme eğiliminde iken, bazıları da problemlerin çözümünde en önemli unsurun bireyin karşı karşıya kaldığı durumu algılama biçimi olduğunu savunmuşlardır. Problem çözme becerisine etkisi olan değişkenlerin sıralaması konusunda görüş ayrılıkları olsa da üzerinde uzlaşılan, bu becerinin geliştirilmesinde eğitimin etkili olduğudur (Sezgin, 2011: 24). Problem çözme becerisi bireylere pek çok yarar sağlar. Bu yararlar Keenan (1997) tarafından şöyle sıralanmıştır:

Tablo 10.

Problem Çözme Becerisinin Bireylere Yararları

Problem Çözme Becerisinin Bireylere Yararları
• Problemlerle baş etmeyi öğretir.
• Çıkabilecek problemlerin önceden tahmin edilmesini sağlar.
• Problem ortaya çıkar çıkmaz, yaratıcı fikirler oluşturulmasına yardımcı olur.
• Karar verirken bireyin kendine güven duymasını sağlar.
• Tartışma aşamasında oyalanmadan, harekete geçilmesini kolaylaştırır.

Kaynak :(Sezgin, 2011: 25).

2.5.14. Hızlı Okuma Teknikleri

Hızlı okuma yeteneğini geliştirmek, özellikle her gün ofislerindeki belge dağları ile boğuşmak zorunda olan yöneticilerin kazanması gereken özelliktir. Araştırmalara göre insanların çoğu dakikada 240 kelime ortalamasına sahiptir ve yine çoğu kişi bir gün içinde okuduklarının çok az bir kısmını daha sonra hatırlamaktadır. Eğer bir metne, dikkatli bir şekilde tüm hatları ile okumadan önce kısa bir göz atarsanız, daha hızlı ve etkili okumamız mümkündür. Bunu yapmanız için metin üzerindeki başlıklara, özetlere ve resimlere göz atarsanız, içerik konusunda ön bir bilgi sahibi olabilirsiniz. Bu da anlamınızı kolaylaştırır ve hızınızı artırır. Herhangi bir materyali okumadan önce kendinize şunu sorulmalıdır:

- Amacım ne
- Şu anda neler biliyorum
- Ne arıyorum sorularını kendimize sormamız gerekmektedir(Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 133).

Bu yöntem, elinizdeki materyali nasıl ele alacağınızı ve bunu hangi hızla okuyacağınıza karar vermenizi sağlayacaktır Değişik materyaller, değişik hızlarda okunmalıdır. Eğer teknik bir bilgi okuyorsanız ya da bir belgenin ayrıntılarını inceliyorsanız, dakikada yüz elli sözcük okuyabilirsiniz ve etkili bir okuma programı size pek fayda edemez (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002: 134).

Eğitimin amacı; odaklanmayı arttırmak, algıda seçicilik yaratmak, kişisel yoğunlaşma ve motivasyonu en üst düzeye çıkarmak ve her bir okuma bloğunun okuma süresini azaltmaya çalışmak (insangucuakademi.com).

2.5.15. Liderlik

En yalın tanımıyla lider, sonucu değiştiren kişidir ve ayırt edici kişilik özelliklerine sahiptir. Lider kişiliği genel olarak zamandan ve kültürel değerlerden oldukça bağımsızdır. Liderlik konumuna gelen kişilerin ellerindeki gücü ve yetkiyi doğru ve etkin kullanabilmelerini güvence altına almak için sahip oldukları kişilik özelliklerine dikkat etmek gerekir. Araştırmalar başarılı liderlerin iç uyum ve hırslarının yüksek olması, ancak aynı zamanda uzlaşabilirlik, tedbirlilik, yeniliğe açıklık ve öğrenmeye açıklık özelliklerinin de dengeli biçimde dağılması gerektiğini göstermektedir (Baltaş,2005: 123).

.Lideri lider yapan, kendisine inanmış ve güvenmiş insanlarla birlikte hareket ettiği sonuçların etkinliği ve bu etkinliğin sürekliliğidir. Lideri diğerlerinden ayıran başlıca 4 özellik sayılabilir. Lider:

- 1) Duygularını ve davranışlarını denetler.
- 2) İnsan ilişkilerinde başarılıdır.
- 3) İşini iyi bilir.
- 4) Liderlik becerilerine sahiptir (Baltaş, 2005: 124).
- 5) Hem yöneticiler hem de liderler, “ne yapacağına karar verir,” işlerini yapabilmek için “ gerekli insan ilişkilerini kurar” ve bu insanların “işlerini yapmalarını” sağlar (Baltaş 2005: 128).

Tablo 11.

Etkin Liderlerin Özellikleri

Kurumların her düzeyinde ortaya çıkabilir.	Başkalarına saygı gösterir.
Değişikliği destekler.	Açık bir vizyon ve değerler sistemine sahiptir.
Çevrelerindeki kişileri dinler.	Kendi yetenek ve bilgisinin farkındadır.
Hatalardan ders çıkarır.	Yanındakilerin başarılarından mutluluk duyar.

Kaynak:(Açmaz, 2008 :131).

2.5.16. Nlp

NLP'nin doğuşu 1970'lerin başlarında Santa Cruz, California Üniversitesinde, dilbilim konusunda yardımcı doçent olan John Grinder ile aynı üniversitede psikoloji öğrencisi olan Richard Bandler'in tanışmaları ile başladı (Öner, 2001: 16).

Ericson'ın dil kalıplarını inceleyen çalışmalarını kitaplarının birinci cildi olarak yayınladılar. Bandler ve Grinder 1976 yılında yaptıkları çalışmalara bir isim vermek için, bir araya geldiler ve sinir sisteminin sözcüklerle programlanması anlamına gelen Neuro Linguistic Programing-NLP ortaya çıktı (Açmaz, 2008: 18).

NLP insanların nasıl daha iyi performansla sahip olabileceğini bulmaya çalışarak kişinin bildiklerinden daha fazla esneklik, yaratıcılık ve daha fazla özgür davranışlar kazanmasını sağlayan bir teknik nöro-linguistik programlama NLP, insanın "kendisinin en iyi versiyonu" olabilmesini hedefleyen kişisel mükemmellik bilimidir (Açmaz, 2008: 8).

Bugün NLP bütün dünyada gelişimini sürdürüyor Birçok ülkede NLP ile ilgili okullar kuruldu. NLP uzmanları yetiştiriliyor. NLP insan gelişimi, değişimi ve başarı için etkili yöntemdir (Öner, 2001: 18).

Kişisel mükemmelliği yakalamanın bilimi ve sanatı olarak adlandırılan NLP kavramının temeli, bireyin bazı sağduyu ilkelerinin yanı sıra ,''iyi yaptığım bir şeyi nasıl yapıyorum?'' ya da ''onu nasıl daha iyi yapabilirim?'' veya başkalarında hayranlık duyduğum becerileri nasıl kazanabilirim ?'' gibi soruların cevaplandırabilmesine dayanmasının temeli, bireyin bazı sağduyu ilkelerinin yanı sıra ,''iyi yaptığım bir şeyi nasıl yapıyorum?'' ya da ''onu nasıl daha iyi yapabilirim?'' veya başkalarında hayranlık duyduğum becerileri nasıl kazanabilirim ?'' gibi soruların cevaplandırabilmesine dayanmaktadır (Açmaz, 2008: 9).NLP'yi ana hatlarıyla tanıtmak istediğimizde şunları söyleyebiliriz:

- NLP bir yöntemdir.
- NLP bir davranış biçimidir.
- NLP bir teknolojidir.
- NLP kişinin kendisi ve diğer insanlarla iletişimde anahtardır.

- NLP değişim sanatıdır.
- NLP beynin kullanılması için bir rehberdir (Öner, 2001: 11-12).

NLP'nin amacı insanların daha etkili bir biçimde iletişim kurmasına, kişisel ve kişiler arası iletişimde mükemmelliği yakalamaktır. Herhangi birinin iletişim, terapi, kişisel gelişim veya zihinsel kontrol alanlarında başarılı ve güçlü olmasını sağlar (Açmaz, 2008: 14).

NLP'nin Yararları

- Öğrenmeyi etkin kılar.
- Değişimi gerçekleştirir.
- Daha etkin iç ve dış iletişimi geliştirir.
- Bilgiyi daha etkin kullanır.
- Bireysel potansiyeli, performansı doruğa çıkarır.
- Yaratıcılığı geliştirir.
- Kendimizi ve başkalarının dünyayı nasıl algıladığını açıklar.
- Mükemmelliği hedefler ve sürekli mükemmelliği arar.
- NLP tekniklerinin çoğu, kişinin kendisinin yapabileceği ve rutin yaşamında uygulayabileceği tekniklerdir (Kemal, 2008: 29).

BÖLÜM 3: UYGULAMA

3. 1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada öğrencilerin kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algılarını ölçmek amacıyla veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır.

Bu çalışmada Sakarya Üniversitesi'nde İşletme Fakültesi, Teknoloji Fakültesi ve Eğitim Fakültesi'nde okuyan son sınıf öğrencileri seçilmiştir. İşletme Fakültesi ve Eğitim Fakültesi eğitimi sosyal ve iletişim yönü güçlü, Teknoloji Fakültesi eğitimlerinin teknik ve mesleki eğitim ağırlıklı bir formasyon kaynaklı olacağından bakış açılarında da farklılaşmaya yol açacağından dolayı bu üç fakülte üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimleri konusundaki farkındalıklarını ve algılarını tespit etmek amacıyla kurgulandığından tanımlayıcı araştırma tasarımını temel almaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini Sakarya Üniversitesi son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Yargısal örnekleme yöntemiyle İşletme, Teknoloji ve Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencileri örneklem olarak seçilmiştir. Bu üç fakültenin örneklem olarak seçilmesinin nedeni, İşletme Fakültesi öğrencilerinin kariyer kulüplerindeki kişisel gelişim eğitimi etkinliklerinde bulunuyor olması, Eğitim Fakültesi öğrencilerinin mesleki anlamda kişisel gelişim eğitimleri ile ilgili alanda bulunuyor olmaları ve Teknoloji Fakültesi öğrencilerinin sosyal bilimler öğrencilerine göre daha az sayıda bu eğitimleri almaları ve bu nedenle gruplar arasında algısal bir farklılık olabileceği beklentisidir. Örneklemin son sınıf öğrencilerinden seçilmesinin nedeni, son sınıf öğrencilerinin iş hayatına atılmak konusunda belli bir bilgi birikimi ve farkındalık potansiyeline diğer sınıflara göre daha fazla sahip oldukları düşüncesidir.

3.1.3. Araştırmanın Kısıtları

Kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimleri ile ilgili pek çok çalışma ve araştırma olmasına rağmen, akademik olarak “kişisel gelişim eğitimleri” kavramına yönelik net bir kavramsal çerçeve yeteri kadar bulunmamaktadır. Örneğin etkili iletişim, beden dili, stres yönetimi gibi tek tek bu alanlarda çalışmalara çok sayıda rastlanmakta iken, daha bütüncül bir perspektifte “Kişisel gelişim eğitimi nedir? Hangi eğitimler kişisel gelişim eğitimi kapsamında ele alınmaktadır?” sorusuna cevap veren çalışmalara hemen hemen hiç rastlanılmamaktadır. Ayrıca zaman kısıdı söz konusu olduğundan yargısal örnekleme yöntemiyle İşletme, Teknoloji ve Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencileri örnekleme olarak seçilmiştir.

3.1.4. Araştırma Sorusu ve Hipotezler

Araştırma bağlamında cevap aranan temel soruları aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür.

- 1) Öğrencilerin kişisel gelişim algısı ile kişisel gelişim eğitimleri algısı arasında bir ilişki var mıdır?
- 2) Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimleri algısı cinsiyet ve fakültelere göre farklılık göstermekte midir?

Bu bağlamda çalışmada aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir: Bu ana ve alt hipotezler oluşturulurken, Kıral (2006) tarafından yapılan çalışmada geliştirilen, 34 ifadeden oluşan kişisel gelişim ve 21 ifadeden oluşan kişisel gelişim eğitimi ölçeğinde yer alan ifadelerden yola çıkarak dört kişisel gelişim ve iki kişisel gelişim eğitimi alt boyutu bulunmuştur.

H1: Öğrencilerin kişisel gelişim algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir. Öğrencilerin kişisel gelişim algılamaları her bir boyut bazında test edilecektir.

H1a: Öğrencilerin “farkındalık boyutunu algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H1b: Öğrencilerin kendini geliştirme boyutunu algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H1c: Öğrencilerin değer katma boyutunu algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H1d: Öğrencilerin mesleki gelişim boyutunu algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H2: Öğrencilerin kişisel gelişim algılamaları fakültelere göre farklılık gösterir.

H2 a: Öğrencilerin farkındalık boyutunu algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

H2b: Öğrencilerin kendini geliştirme boyutunu algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

H2c: Öğrencilerin değer katma boyutunu algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

H2d: Öğrencilerin mesleki gelişim boyutunu algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

H3: Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerini algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H3a: Öğrencilerin farkındalık yaratan eğitimler boyutunu algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H3b: Öğrencilerin kendini geliştirmeye yönelik eğitimler boyutunu algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H4: Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerini algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

H4a: Öğrencilerin farkındalık yaratan eğitimler boyutunu algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

H4b: Öğrencilerin kendini geliştirmeye yönelik eğitimler boyutunu algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

3.1.5. Ölçme Aracı

Çalışmada kullanılan veri toplama aracı ankettir. Çalışmada “Kişisel Gelişim” ve “Kişisel Gelişim Eğitimleri” algısını ölçmeye yönelik Kırıl (2006) tarafından geliştirilen ve uygulanan ölçekten, araştırmacının izni alınarak yararlanılmıştır.

Kişisel Gelişim algısını ölçen 34, Kişisel Gelişim Eğitimi algısını ölçen 21 ifade;1: “Hiç katılmıyorum”, 2: “ Katılmıyorum”, 3:“Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, 4:“Katılıyorum”, 5:“Tamamen Katılıyorum” ve 6: “Fikrim Yok” biçiminde görüş içeren 6 seçenekle verilmiştir. Kişisel gelişim eğitimleri algısı ile ilgili olarak 8, demografik özelliklerle ilgili 3 soru oluşturularak anket formu tamamlanmıştır.

Anket uygulaması sonucu elde edilen verilere yönelik yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından araştırma sorusu kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmeye yönelik analizler yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22,0 for Windows programında tanımlı istatistik yöntemlerinden frekans analizi, bağımsız örneklem T-Testi ve Tek Yönlü Anova testi kullanılarak analiz edilmiştir. “Kişisel Gelişim” ve “Kişisel Gelişim Eğitimleri” tanımlarına öncelikle faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda bir faktöre anlamlı dağılmayan ve faktör yükleri. 30’den küçük ifadeler ayıklanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre alt ölçekler oluşturulmuş ve faktörlere isimler verilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre oluşturulan kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimi alt ölçeklerine cinsiyet değişkeni ile bağımsız örnek T-Test’i uygulanarak test edilmiştir. Yine alt ölçeklerle fakülte ve yaş değişkenine Tek Yönlü Anova testi uygulanmıştır.

3.2. Veri Analizi ve Bulgular

Tablo 12.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	273	47,7
	Erkek	299	52,3
Yaş	18-21	157	27,4
	22-25	407	71,2
	26-29	8	1,4
Fakülte	İşletme Fakültesi	260	45,5
	Teknoloji Fakültesi	199	34,8
	Eğitim Fakültesi	113	19,8
Toplam		572	100

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların %47,7’si kadın , %52,3’ü erkek olup, % 27,4’ü 18-21; %71,2’si 22-25 ve % 1,4 ‘ü de 26-29 yaş aralığındadır. Yine katılımcıların % 45,5’ini İşletme Fakültesi , %34,8’ini Teknoloji Fakültesi , % 19,8’ini Eğitim Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır.

Tablo 13.

Katılımcıların Kişisel Gelişim Eğitimi Uygulamalarına Yönelik Görüşleri

Kişisel Gelişim Eğitimi Uygulamalarına Yönelik Görüşleri		Frekans	Yüzde
Bugüne kadar kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?	Evet	254	44,4
	Hayır	318	55,6
Kişisel gelişim eğitimlerinin faydasına inanıyor musunuz?	Evet	342	59,8
	Hayır	50	8,7
	Kısmen	180	31,5
Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin CV’ye yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?	Evet	288	50,3
	Hayır	114	19,9
	Kısmen	170	29,7
Toplam		572	100

Katılımcıların %44,4’ü bugüne kadar bir kişisel gelişim eğitimi almış olup, %55,6’sı herhangi bir kişisel gelişim eğitimi almamıştır.

Katılımcıların çoğunluğu (%59,8’i) kişisel gelişim eğitimlerinin faydasına inanmakta olup, %8,7’si bu eğitimlerin faydasına inanmamaktadır.

Katılımcıların %50,3’ü Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin CV’ye yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünmekte iken, %29,7’si kısmen etkili olacağını düşünmekte, %19,9’u ise bu eğitimlerin etkili olmayacağını düşünmektedir.

Katılımcılara, çalışmanın amacı doğrultusunda birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri, kişisel gelişim eğitimlerini aldıkları yerlere yönelik değerlendirmeleri içeren bir soru yöneltilmiştir. Buna ilişkin bulgular Tablo 14 ‘de yer almaktadır.

Tablo 14.
Öğrencilerin Kişisel Gelişim Eğitimi Aldıkları Yerler

	Frekans	Cevaplar için- deki % payı	Cevaplayıcıların %’si
Danışmanlık firması	85	30,8	33,2
Akademisyenlerden	85	30,8	33,2
Piyasa tecrübesi olan kişilerden	90	32,6	35,2
Diğer	16	5,8	6,3
Toplam	276	100,0	107,9

Katılımcıların verdiği cevaplar arasında ‘‘danışmanlık firmalarından eğitim alan katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %30,8’ini oluşturmaktadır. Akademisyenlerden eğitim alanların cevap yüzdeleri tüm cevapların %30,8’ini oluşturmaktadır. Piyasa tecrübesi olan kişilerden eğitim alanların yüzdesi tüm cevapların %32,6’sıdır ve seçenekler içinde en yüksek paya sahiptir. En düşük paya sahip olan diğer seçeneğinin yüzdesi ise %5,8’dir.

Cevaplayıcılar içindeki yüzdelerine bakıldığında danışmanlık firmalarından eğitim alan katılımların %33,2’sini oluşturmaktadır. Akademisyenlerden eğitim alanların cevaplayıcılar içindeki payı %33,2’dir. Piyasa tecrübesi olan kişilerden eğitim alanların tüm cevaplayıcılar içindeki payı %35,2’dir ve seçenekler içinde en yüksek paya sahiptir. En düşük paya sahip olan diğer seçeneğinin tüm cevaplayıcılar içindeki payı %6,3’tür.

Katılımcılara, çalışmanın amacı doğrultusunda birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri, kişisel gelişim eğitimlerini almayı tercih edecekleri yerlere yönelik değerlendirmeleri içeren bir soru yöneltilmiştir. Buna ilişkin bulgular Tablo 15 ‘de yer almaktadır.

Tablo 15.

Öğrencilerin Kişisel Gelişim Eğitimi Almayı Tercih Ettikleri Yerler

	Frekans	Cevaplar İçindeki % Payı	Cevaplayıcıların % Payı
Alanında piyasa tecrübesi olan kişilerden almayı tercih ederim.	379	58,9	66,3
Danışmanlık firmalarından almayı tercih ederim.	82	12,8	14,3
Eğitim almak yerine bu konuda yazılmış kitapları okumayı tercih ederim	59	9,2	10,3
Akademisyenlerden almayı tercih ederim.	123	19,1	21,5
Toplam	643	100,0	112,4

Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “alanında piyasa tecrübesi olan kişilerden almayı tercih ederim” seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %58.9’unu oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin yarısından fazlasını (%66,3) “alanında piyasa tecrübesi olan kişilerden almayı tercih ederim” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir ve seçenekler arasında en yüksek paya sahiptir.

Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “akademisyenlerden almayı tercih ederim” seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %19,1 ‘ini oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin %21,5 ‘ini akademisyenlerden almayı tercih ederim” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “danışmanlık firmalarından almayı tercih ederim” seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %12,8’ini oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin %14,3’ü ’danışmanlık firmalarından almayı tercih ederim” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “eğitim almak yerine bu konuda yazılmış kitapları okumayı tercih ederim” seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri

tüm cevapların %9,2' sini oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin %10,3'ü 'eğitim almak yerine bu konuda yazılmış kitapları okumayı tercih ederim'' seçeneğini tercih ettiği görülmektedir ve seçenekler arasında en düşük paya sahiptir.

Katılımcılara, çalışmanın amacı doğrultusunda birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri, bugüne kadar hangi kişisel gelişim eğitimlerini aldınız sorusuna ait değerlendirmeleri içeren sonuçlar Tablo16'da gösterilmektedir.

Tablo 16.

Fakülterele Göre Öğrencilerin Aldığı / Aldıkları Ettikleri Kişisel Gelişim Eğitim-leri

KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ	Fakülteniz			Toplam	Cevaplar içindeki % payı	Cevaplayıcıların % payı
	İşletme Fakültesi	Teknoloji Fakültesi	Eğitim Fakültesi			
Beden Dili	88	29	47	164	63,8	15,2
Sunum Teknikleri	48	16	18	82	31,9	7,6
Çatışma Yönetimi	13	4	15	32	12,5	3,0
Etkili İletişim	96	23	17	136	52,9	12,6
Takım Çalışması	32	12	15	59	23,0	5,5
Zaman Yönetimi	49	15	16	80	31,1	7,4
Kişisel İmaj Yönetimi	16	0	9	25	9,7	2,3
Stres Yönetimi	49	17	12	78	30,4	7,2
Diksiyon ve Güzel Konuşma	54	9	24	87	33,9	8,1
Yaratıcı Düşünme Teknikleri	19	10	5	34	13,2	3,2
Motivasyon	51	17	17	85	33,1	7,9
Öfke Kontrolü	12	12	4	28	10,9	2,6
Problem Çözme Teknikleri	12	17	5	34	13,2	3,2
Hızlı Okuma Teknikleri	21	10	5	36	14	3,3
Liderlik	52	15	14	81	31,5	7,5
NLP (Beyin Dili Programlama)	26	7	2	35	13,6	3,3

İşletme, Teknoloji ve Eğitim Fakültelerindeki öğrencilerin aldığı/aldıkları kişisel gelişim eğitimlerinin her birinin tüm cevaplar içindeki payı ve cevaplayıcıların % payı verilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar değerlendirilirken 572 katılımcıdan 257 (%44,9) katılımcı bu soruya cevap verdiği için bu katılımcılar üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Geriye kalan 315 (%55,1) katılımcı değerlendirme dışında tutulmuştur.

Beden dili eğitimini almayı tercih edenlerin tüm cevaplar içindeki oranı %63,8'dir. İşletme Fakültesi'nde bu eğitimi tercih eden 88 kişidir. Teknoloji Fakültesi'nde 29 kişi Eğitim Fakültesi'nde 47 kişidir. Beden dili yukarıda verilen diğer eğitimlerle karşılaştırıldığında en çok tercih edilen eğitim olmuştur. Cevaplayıcılar içindeki payı %15,2'dir.

İkinci sırada en çok tercih edilen eğitim etkili iletişim eğitimi olmuştur. Bu eğitimin tüm cevaplar içindeki oranı %52,9'dur. İşletme Fakültesi'nde bu eğitimi tercih eden 96 kişidir. Teknoloji Fakültesi'nde 23 kişi Eğitim Fakültesi'nde 17 kişidir. Cevaplayıcılar içindeki payı %12,6'dır.

Üçüncü sırada en çok tercih edilen eğitim diksiyon ve güzel konuşma eğitimidir. Diksiyon ve güzel konuşma eğitimini almayı tercih edenlerin tüm cevaplar içindeki oranı %33,9'dur İşletme Fakültesi'nde bu eğitimi tercih eden 54 kişidir. Teknoloji Fakültesi'nde 9 kişi Eğitim Fakültesi'nde 24 kişidir. Cevaplayıcılar içindeki payı %8,1'dir.

En az tercih edilen ilk üç eğitim incelendiğinde; en az edilen tercih edilen kişisel imaj yönetimi eğitimi olmuştur. Tüm cevaplar içindeki payı % 9,7'dir. İkinci sırayı % 10,9 ile öfke kontrolü ve üçüncü sırayı %12,5 ile çatışma yönetimi almıştır. Cevaplayıcılar içindeki payı kişisel imaj yönetimi % 9,7, öfke kontrolü % 10,9 ve çatışma yönetimi %12,5'tur.

Katılımcılara, çalışmanın amacı doğrultusunda birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri "iyi ve başarılı bir çalışan olabilmek için , hangi eğitimlerin alınması gerektiğini düşünüyorsunuz" sorusuna yöneltilen cevaplar Tablo17'de gösterilmiştir.

Tablo 17.

Öğrencilerin İyi ve Başarılı Çalışan Olabilmek İçin Alınması Gerektiği Düşünülen Eğitimler

KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ	Fakülteniz			Toplam	Cevaplar içindeki % payı	Cevaplayıcıların % Payı
	İşletme Fakültesi	Teknoloji Fakültesi	Eğitim Fakültesi			
Beden Dili	164	122	81	367	64,2	9,9
Sunum Teknikleri	118	101	41	260	45,5	7,0
Çatışma Yönetimi	78	36	23	137	24,0	3,7
Etkili İletişim	152	119	35	306	53,5	8,3
Takım Çalışması	134	107	25	266	46,5	7,2
Zaman Yönetimi	125	101	41	267	46,7	7,2
Kişisel İmaj Yönetimi	67	52	20	139	24,3	3,8
Stres Yönetimi	153	95	26	274	47,9	7,4
Diksiyon ve Güzel Konuşma	129	107	42	278	48,6	7,5
Yaratıcı Düşünme Teknikleri	120	99	25	244	42,7	6,6
Motivasyon	124	91	42	257	44,9	7,0
Öfke Kontrolü	98	89	12	199	34,8	5,4
Problem Çözme Teknikleri	137	108	17	262	45,8	7,1
Hızlı Okuma Teknikleri	36	53	15	104	18,2	2,8
Liderlik	116	103	25	244	42,7	6,6
NLP (Beyin Dili Programlama)	46	43	4	93	16,3	2,5

İşletme, Teknoloji ve Eğitim Fakültelerindeki öğrencilerin aldığı/aldıkları kişisel gelişim eğitimlerinin her birinin tüm cevaplar içindeki payı ve cevaplayıcıların % payı verilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar değerlendirilirken 572 katılımcı üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Beden dili eğitimini almayı tercih edenlerin tüm cevaplar içindeki oranı % 64,2'dir. İşletme Fakültesi'nde bu eğitimi tercih eden 164 kişidir. Teknoloji Fakültesi'nde 122

kişi Eğitim Fakóltesi'nde 81 kişidir. Beden dili yukarıda verilen diğer eğitimlerle karşılaştırıldığında en çok tercih edilen eğitim olmuştur. Cevaplayıcılar içindeki payı 9,9'dur.

İkinci sırada en çok tercih edilen eğitim etkili iletişim eğitimi olmuştur. Bu eğitimin tım cevaplar içindeki oranı %53,5'tur. İşletme Fakóltesi'nde bu eğitimi tercih eden 152 kişidir. Teknoloji Fakóltesi'nde 119 kişi Eğitim Fakóltesi'nde 35 kişidir. Cevaplayıcılar içindeki payı %8,3'tür.

Üçüncü sırada en çok tercih edilen eğitim diksiyon ve güzel konuşma eğitimidir. Diksiyon ve güzel konuşma eğitimini almayı tercih edenlerin tım cevaplar içindeki oranı %48,6'dır. İşletme Fakóltesi'nde bu eğitimi tercih eden 129 kişidir. Teknoloji Fakóltesi'nde 107 kişi Eğitim Fakóltesi'nde 42 kişidir. Cevaplayıcılar içindeki payı %7,5'tir.

En az edilen tercih edilen NLP eğitimi olmuştur. Tım cevaplar içindeki payı %16,3'tür. İkinci sırayı %18,2 ile hızlı okuma teknikleri ve üçüncü sırayı %24,0 ile çatışma yönetimi almıştır. Cevaplayıcılar içindeki NLP %2,5, hızlı okuma teknikleri %2,8 ve çatışma yönetimi %3,7'dir.

Katılımcılara, çalışmanın amacı doğrultusunda birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri, alınan/alınacak olan kişisel gelişim eğitimleri sizde aşağıdaki hangi etkileri yaratır? sorusuna ait değerlendirmeleri içeren sonuçlar Tablo 18' de gōsterilmektedir.

Tablo 18.

Kişisel Gelişim Eğitimlerinin Yaratacağı Etkiler

KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ	Frekans	Cevaplar içindeki % payı	Cevaplayıcıların %'si
Esneklik kazanarak insanları olduğu gibi kabul etmemi sağlar.	235	25,5	41,1
Hayatta daha somut beklentilerinin olması gerektiğini fark ettirir.	153	16,6	26,7
Önyargısız ve geniş çerçevede kişi ve olayları değerlendirebilme becerisi kazandırır.	253	27,5	44,2
Motivasyonumu artırır.	246	26,7	43,0
Olumlu etkisi olmamıştır	34	3,7	5,9
Toplam	921	100,0	161,0

Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “ Önyargısız ve geniş çerçevede kişi ve olayları değerlendirebilme becerisi kazandırır ”seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %27,5 ‘ini oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin %44,2’si esneklik kazanarak insanları olduğu gibi kabul etmemi sağlar” seçeneğini tercih ettiği ve seçenekler arasında en yüksek paya sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların en çok tercih ettiği ikinci seçenek Motivasyonumu artırır seçeneğidir. Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “ Motivasyonumu artırır ”seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %26,7 ‘sini oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin %43,0’ı “Motivasyonumu artırır” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir.

Katılımcıların en çok tercih ettiği üçüncü seçenek “esneklik kazanarak insanları olduğu gibi kabul etmemi sağlar” seçeneğidir. Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “,esneklik kazanarak insanları olduğu gibi kabul etmemi sağlar, seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %25,5’ini oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin % 41,1’i “esneklik kazanarak insanları olduğu gibi kabul etmemi sağlar ”

seçeneğini tercih etmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar arasında “eğitim almak yerine bu konuda yazılmış kitapları okumayı tercih ederim” seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevap yüzdeleri tüm cevapların %9,2’ sini oluşturmaktadır. Cevaplayan kişilerin %10,3’ü “eğitim almak yerine bu konuda yazılmış kitapları okumayı tercih ederim” seçeneğini tercih ettiği görülmektedir ve seçenekler arasında en düşük paya sahiptir.

Kişisel Gelişim Algısı ve Kişisel Gelişim Eğitimi Algısı Ölçeklerinin İç Tutarlılık Analiz Sonuçları

Tablo 19.

Kişisel Gelişim Algısı ve Kişisel Gelişim Eğitimi Algısı Ölçeklerinin İç Tutarlılık Analizi

Değişkenler	Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı
Kişisel Gelişim	,965	34
Kişisel Gelişim Eğitimi	,957	21

Kişisel gelişim algısı ve kişisel gelişim eğitimi algısını ölçmeye yönelik oluşturulmuş olan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 19’ da yer almaktadır. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir alfa değerinin en az 0.70 olması arzu edilmektedir (Altunışık ve diğ., 2012: 126). Her iki ölçeğin iç tutarlılık sonuçlarına ait Cronbach’s Alpha değerleri 0.70’den büyük olduğu için ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Kişisel Gelişim Algısı İle Kişisel Gelişim Eğitimi Algısına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrencilerin kişisel gelişim algısı ile kişisel gelişim eğitimleri algısı arasında bir ilişkinin olup olmadığına yönelik araştırma sorusuna cevap bulmak üzere söz konusu iki değişken üzerinde korelasyon analizi yapılarak Tablo 20’deki sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuca ulaşmak için söz konusu iki ölçeğe ait ortalama değerlerden yararlanılmıştır.

Tablo 20.

Kişisel Gelişim Algısı İle Kişisel Gelişim Eğitimi Algısına Yönelik Korelasyon Analizi

Ölçekler		Kişisel Gelişim Eğitimi
Kişisel Gelişim	Pearson Correlation	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	405

** p<0.01

Korelasyon katsayısı 0'a yakın değerlerde ise iki değişken arasında doğrusal ve zayıf bir ilişkinin olduğunu, -1/+1'e yakın değerler ise iki değişken arasında doğrusal ve güçlü bir ilişki olduğunu gösterir (Kayış, 2010). Tablo 20 değerlendirildiğinde üniversite öğrencilerinin kişisel gelişime yönelik algıları ile kişisel gelişim eğitimine yönelik algıları arasında ($r=,714$ $p<0.01$) pozitif düzeyde yüksek bir ilişki vardır.

Kişisel Gelişim Algısı ve Kişisel Gelişim Eğitimi Algısı Alt Ölçeklerine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Kişisel Gelişim Değişkeni Faktör Analizi 34 sorudan oluşan kişisel gelişim ölçeğine asal bileşenler (principal component) analizi, varimax rotasyonu ile uygulanmıştır. Faktör yükleri. 30'dan büyük olan soruların listelenmesi istenmiştir. Yedi faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Faktör yükü. 30'den küçük olan ve bir faktöre anlamlı dağılmayan elenerek, tekrar faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen Rotated Component Matrix incelenmiş faktör yükleri birbirine yakın ve küçük olan ifadeler elenerek tekrar faktör analizi yapılmıştır. İfadeler teker teker elenerek faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizleri sonucu otuz dört ifadeden dokuz ifade (sırasıyla elenen ifadeler şunlardır:7,8,9,10,11,16,17,21,28) elenmiş ve geriye yirmi beş ifade kalmıştır. Geriye kalan ifadelerin her birinin faktör yükü. 50'den büyüktür. Soruların yüklendiği ana faktör yükü ile diğer en yüksek faktör yükü arasında en az. 10 fark vardır. Kişisel gelişim algısı ölçeğini oluşturan dört alt boyut olan farkındalık, kendini geliştirme, değer katma ve mesleki gelişim alt boyutları oluşturulmuştur. Bu alt boyutlardan ilki on bir ifadeyi kapsayan 'farkındalık' ikincisi altı ifadeyi içeren "kendini geliştirme" ve

üçüncüsü dört ifadeyi içeren “ değer katma ” olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör ise dört ifadeyi içermektedir ve “mesleki gelişim ”olarak isimlendirilmiştir. Kişisel gelişim algısı ölçeğini oluşturan dört alt boyut olan farkındalık, kendini geliştirme, değer katma ve mesleki gelişime ait faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 21’de yer almaktadır. Her bir alt ölçeğin iç tutarlılık sonuçlarına ait Cronbach’s Alpha değerleri 0.70 den büyük olduğu için ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 21.

Kişisel Gelişim Alt Değişkenlerinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	Faktör Ağırlığı	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Cronbach Alpha
Faktör 1: Farkındalık		26,386	,944
Kişinin kendini hedefleri ve kariyer planı yönünde geliştirmesidir.	,760		
Kişinin kendisine olan özgüvenin sağlayabilmesidir.	,741		
Bireylerin sürekli iç ve dış analizini yaparak, belirlemiş olduğu eksiklerini tamamlama yönünde çalışmasıdır.	,733		
Kişilerin kendileri ile barışık ve başkaları ile ilişkilerinde başarılı olması için sahip olduğu, bilgi ve becerilerin geliştirilmesidir.	,715		
Kişinin iş ve özel hayatında sürekli öğrenmeye açık olması ve öğrendiklerini uygulamasıdır.	,705		
Bireyin kendisini olumlu yönde, sürekli bir gelişim elde edebilmesi için yapabilecekleridir.	,695		
Bireyin kendisiyle ilgili farkındalığa sahip olmasıdır.	,686		
Bir bireyin kendi işinde ve güncel konularda gelişiminin bileşimidir.	,674		
Kişinin gelişime açık yönlerine yönelik gerekli adımları atmasıdır.	,657		
Kişinin mesleki becerilerin dışında kendi güçlü ve gelişime açık yönlerinin farkına varmasıdır.	,623		
Bir insanın hayattaki amaçlarını gerçekleştirmek için kendini yeterli hale getirmesi sürecidir.	,616		

Tablo 21'in devamı.

Faktör 2: Kendini Geliştirme		16,479	,890
Bir insanın kendini "bulduğundan daha iyi" bırakmasıdır.	,780		
Duruma göre davranabilme yeteneğidir.	,754		
Kendini geliştirmesidir.	740		
Kişinin her şartta kendisini kontrol edebilmesidir.	,732		
Kişinin hedeflerine yönelik olarak, günün olanaklarından yararlanarak yetkinliklerini geliştirmesidir.	,717		
Mesleki yetkinlikler ve bilgi birikimi konularında kişinin kendini geliştirmesidir.	,545		
Faktör 3: Değer Katma		13,042	,895
Çalışanların ya da kişilerin yetenekleri dışında kendine yeni şeyler katmasıdır.	,738		
Bir adım daha öne gitmek, dünden farklı olmaktır.	,724		
Kişilerin bilgilerini arttırması ve yeni şeyler öğrenmesidir.	,716		
İnsanın kendine değer katmasıdır.	,623		
Faktör 4: Mesleki Gelişim		11,578	,823
Çocukluk, gençlik ve ebeveyn benliğinin tanınmasıdır.	,831		
Kişinin kendisi ile ilgili mevcut durumunu saptamasıdır.	,764		
Kişinin çalıştığı ortama da katkıları olabilecek, yeteneklerin geliştirmeye yönelik farklı eğitimlerin tümünün sunabileceği bir zenginleşme ve donanım sürecidir.	,726		
İş için yetkinliklerin arttırılmasıdır.	,598		

KMO: ,953; Bartlett Test=7374,497 (P<,001)

İlk alt boyut "farkındalık" alt boyutu olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun "farkındalık" olarak isimlendirilmesinin nedeni; Kıral (2006) tarafından geliştirilen kişisel gelişim ölçeğinde yer alan bu boyut içindeki ifadelerde; kişinin mevcut durumu saptaması, analiz yapması, güçlü yönlerinin farkına varması, gelişime açık yönlerine yönelik gerekli adımları atması ifadeleri yer aldığı için "farkındalık" olarak isimlendirilmiştir.

İkinci alt boyutumuzda yer alan altı ifade "kendini geliştirme" alt boyutu olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun "kendini geliştirme" olarak isimlendirilmesinin nedeni; Kıral (2006) tarafından geliştirilen kişisel gelişim ölçeğinde yer alan bu boyut içindeki

ifadelerde, “bireyin mesleki yetkinlikler ve bilgi birikimi konularında kişinin kendini geliştirmesi”, “günün olanaklarından yararlanarak yetkinliklerini geliştirmesi” ve “kendini bulduğundan daha iyi” bırakması ifadeleri yer aldığı için, bu boyut , “kendini geliştirme” olarak isimlendirilmiştir.

Üçüncü alt boyutta yer alan dört ifade “ değer katma “ alt ölçeği olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun “ değer katma “ olarak isimlendirilmesinin nedeni; Kıral (2006) tarafından geliştirilen kişisel gelişim ölçeğinde yer alan bu boyut içindeki ifadelerde, insanın kendine değer katması ve kişilerin yetenekleri dışında kendine yeni şeyler katması, kişilerin bilgilerini arttırması ve yeni şeyler öğrenmesi ifadeleri yer aldığı için bu boyut değer katma olarak isimlendirilmiştir.

Dördüncü ve son boyutumuz” mesleki gelişim “ alt ölçeği olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun “ mesleki gelişim “ olarak isimlendirilmesinin nedeni; Kıral (2006) tarafından geliştirilen kişisel gelişim ölçeğinde yer alan bu boyut içindeki ifadelerde , “kişinin çalıştığı ortama da katkıları olabilecek, yeteneklerin geliştirmeye yönelik farklı eğitimlerin tümünün sunabileceği bir zenginleşme ve donanım sürecidir”, “iş için yetkinliklerin arttırılmasıdır, ifadelerinden yola çıkarak bu boyut “mesleki gelişim” olarak adlandırılmıştır.

Kişisel Gelişim Eğitimi Değişkeni Faktör Analizi Sonuçları

Kişisel Gelişim Eğitimi Değişkeni Faktör Analizi 21 sorudan oluşan kişisel gelişim eğitimi ölçeğine asal bileşenler (principal component) analizi, varimax rotasyonu ile uygulanmıştır. Faktör yükleri. 30’dan büyük olan soruların listelenmesi istenmiştir. Üç faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Faktör yükü. 50’den küçük olan ve bir faktöre anlamlı dağılmayan elenerek, tekrar faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen Rotated Component Matrix incelenmiş faktör yükleri birbirine yakın ve küçük olan ifadeler elenerek tekrar faktör analizi yapılmıştır. İfadeler teker teker elenerek faktör analizi uygulanmış. Faktör analizleri sonucu yirmi bir ifadeden ikisi (sırasıyla elenen ifadeler şunlardır: 9 ve 11) elenmiş ve geriye on dokuz ifade kalmıştır. Geriye kalan ifadelerin her birinin faktör yükü. 50’den büyüktür. Soruların yüklendiği ana faktör yükü ile diğer en yüksek faktör yükü arasında en az. 10 fark vardır.

Kişisel gelişim eğitimi algısı ölçeğini oluşturan iki alt boyut farkındalık yaratan eğitimler ve kendini geliştirmeye yönelik eğitimler alt boyutları oluşturulmuştur. Bu alt boyutlardan ilki on ifadeyi kapsayan farkındalık yaratan eğitimler ve diğeri dokuz ifadeyi kapsayan kendini geliştirmeye yönelik eğitimler olarak isimlendirilmiştir.

Kişisel gelişim eğitimi algısı ölçeğini oluşturan iki alt boyut olan farkındalık yaratan eğitimler ve kendini geliştirmeye yönelik eğitimler boyutuna ait faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 22’de yer almaktadır. Her bir alt ölçeğin iç tutarlılık sonuçlarına ait Cronbach’s Alpha değerleri 0.70 den büyük olduğu için ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 22.

Kişisel Gelişim Eğitimi Alt Değişkenlerinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	Faktör Ağırlığı	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Cronbach Alpha
Faktör 1:Farkındalık Yaratan Eğitimler		32,326	,930
Kişinin kendisini geliştirmesi için belli destekler almasıdır.	,598		
Kişinin hedeflerini belirlemesi ve aksiyon planı çerçevesinde uygulamaya geçmesine yardımcı olan eğitimleridir.	,623		
Bireyin hayata olumlu bakması, kişisel hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşabilmesi için bilgi ve beceri edinme konularında yardım sağlayan bir araçtır.	,633		
Bireylerin bakış açılarının ve yaşam felsefelerinin geliştirilmesidir.	,694		
Bireylerin kendilerini tanımaları, potansiyellerini keşfetmeleri ve kapasitelerini yükselterek verimliliklerinin değerlerinin artırılmasına yönelik aktivitelerdir.	,700		
Davranış ve düşünce değişimine yönelik eğitimlerdir.	,711		
Kişinin bedensel, zihinsel ve ruhsal anlamda dayanıklılığını arttıracak ve olumlu etkilerinin tek tek değil bir bütün olarak ele alınabileceği bilgi, beceri donanımı eğitimlerinin tümüdür.	,742		

Tablo 22'nin devamı.

Hedefler doğrultusunda eksik ya da gelişmeye açık alanları tamamlayacak tüm eğitimleridir	,753		
Bireyin gelişime açık tüm yönleri için planlanmış olan eğitimlerdir.	,782		
Bireylere kendilerini geliştirmeye yönelik olarak kendi analizini yapma yeteneğinin kazandırılmasıdır.	,803		
Faktör 2: Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimler		28,314	,904
Kişisel gelişimi destekleyen farklı araçların var olduğunu benimsemektir.	,575		
Kişiyeye becerileri ve yeterlilikleri doğrultusunda bir şeyler daha katmak amacı ile verilen eğitimlerdir.	,603		
Bireyin bilişsel ve fiziksel yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunan, aynı zamanda gelişime daha açık olan vasıflarının farkına varmasına yardımcı olan eğitimidir.	,635		
İçinde bulunduğu çevreye uyum sağlama, etkileme ve geliştirme yönünde kişinin kendisine katkıda bulunacak her türlü çalışma ve çabadır.	,663		
Kişisel gelişim araçlarının sistemlerinin neler olduğu ve uygulanma yöntemlerinin tanıtımıdır.	,692		
Birçok konuda kişilere verilen eğitimidir.	,705		
Hayatın her anında ve her yerde, özel olarak planlanmış ya da plansız, kişiyeye değer katacak her şeyi ifade etmektedir.	,725		
Profesyonel veya daha tecrübeli kişilerden alınan bilgilerdir	,737		
İhtiyaç duyulan gelişim alanlarına yönelik verilen eğitimlerdir	,776		

KMO: , 957; Bartlett Test=5706,598 (P<,001)

İlk alt boyutumuzda yer alan on ifade “farkındalık yaratan eğitimler” alt boyutu olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun “farkındalık yaratan eğitimler” olarak isimlendirilmesinin nedeni; Kıral (2006) tarafından geliştirilen kişisel gelişim ölçeğinde yer alan bu boyut içindeki ifadelerde; bireyin hayata olumlu bakması, kişisel hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşabilmesi için bilgi ve beceri edinme konularında yardım sağlayan bir araçtır, hedefler doğrultusunda eksik yada gelişmeye açık alanları

tamamlayacak tüm eğitimlerdir, bireylerin kendilerini tanımaları, potansiyellerini keşfetmeleri ve kapasitelerini yükselterek verimliliklerinin değerlerinin artırılmasına yönelik aktivitelerdir, kişiye becerileri ve yeterlilikleri doğrultusunda bir şeyler daha katmak amacı ile verilen eğitimlerdir, içinde bulunduğu çevreye uyum sağlama, etkileme ve geliştirme yönünde kişinin kendisine katkıda bulunacak her türlü çalışma ve çabadır ifadelerinde bireyin farkındalık yaratması vurgulandığından, bu boyut farkındalık yaratan eğitimler olarak isimlendirilmiştir.

İkinci alt boyutumuzda yer alan dokuz ifade ‘‘kendini geliştirmeye yönelik eğitimler’’ alt boyutu olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutun ‘kendini geliştirmeye yönelik eğitimler’’ olarak isimlendirilmesinin nedeni; Kırıl (2006) tarafından geliştirilen kişisel gelişim ölçeğinde yer alan bu boyut içindeki ifadelerde, ihtiyaç duyulan gelişim alanlarına yönelik verilen eğitimlerdir, içinde bulunduğu çevreye uyum sağlama, etkileme ve geliştirme yönünde kişinin kendisine katkıda bulunacak her türlü çalışma ve çabadır, bireyin bilişsel ve fiziksel yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunan, aynı zamanda gelişime daha açık olan vasıflarının farkına varmasına yardımcı olan eğitimdir, ifadeleri doğrultusunda kişinin kendini geliştirmesi vurgulandığından dolayı, bu boyut kendini geliştirmeye yönelik eğitimler olarak isimlendirilmiştir.

Kişisel Gelişim Değişkeninin Demografik Faktörlere Göre Değerlendirilmesi

Tablo 23.

Kişisel Gelişim Algısının Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesi*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	T	p
Kişisel Gelişim & Cinsiyet	Kadın	207	4,36	,52	403	3,049	,002
	Erkek	198	4,17	,70			

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 23 değerlendirildiğinde, p değeri 0.05 ten küçük olduğu için ($,002 < 0,05$) üniversite öğrencilerinin ‘kişisel gelişime yönelik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 24.

Kişisel Gelişimin Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	F	P
Kişisel Gelişim & Yaş	18-21	107	4,25	1,253	,287
	22-25	292	4,28		
	26-29	6	3,89		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 24 değerlendirildiğinde, p değeri 0.05 ten büyük olduğu için ($,287 > 0,05$) kişisel gelişim algısı, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 25.

Kişisel Gelişimin Fakülteleere Göre Değerlendirilmesi*

Değişkenler	N	Ort.	F	P	
Kişisel Gelişim & Fakülte	İşletme Fakültesi	199	4,34	6,166	,002
	Teknoloji Fakültesi	135	4,12		
	Eğitim Fakültesi	71	4,35		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 25 incelendiğinde, p değeri 0.05 ten küçük olduğu için ($,002 < 0,05$) kişisel gelişim algısı, öğrencilerin eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığı Scheffe analizi ile araştırılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 26.

Scheffe Analiz Sonuçları

Fakülteler	Ortalamalar Arası fark	P
İşletme-Teknoloji Fakültesi	,22767*	,004
İşletme-Eğitim Fakültesi	-,00165	1,000
Teknoloji- Eğitim Fakültesi	22932*	,041

Bulgular farklılığın kaynağının İşletme Fakültesi ve Teknoloji Fakültesi ile Eğitim Fakültesi ve Teknoloji Fakültesi'ndeki öğrencilerin algılarından olduğunu göstermektedir.

Kişisel Gelişim Alt Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre Değerlendirilmesi

Aşağıdaki tablolarda, kişisel gelişim algısına yönelik dört alt boyuttaki farklılıkların testleri yer almaktadır.

Tablo: 27.

Farkındalık Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	t	p
Farkındalık & Cinsiyet	Kadın	207	,20	,89	403	4,134	,000
	Erkek	198	-,20	1,06			

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 27' de görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten küçük olduğu için ($,000 < 0,05$) ; üniversite öğrencilerinin kişisel gelişimi, farkındalık '' olarak algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 28.

Farkındalık Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	F	P
Farkındalık & Yaş	18-21	107	-,13	2,228	,109
	22-25	292	,06		
	26-29	6	-,54		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 28'de görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten büyük olduğu için ($,109 > 0,05$) Kişisel gelişimi farkındalık olarak tanımlayanlar ile yaş grupları anlamlı farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 29.

Farkındalık Alt Boyutunun Fakülteleere Göre Karşılaştırılması*

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F	P
Farkındalık & Fakülte	İşletme Fakültesi	199	,17	9,897	,000
	Teknoloji Fakültesi	135	-,30		
	Eğitim Fakültesi	71	,11		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 29’da görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten küçük olduğu için, ($,000 < 0.05$) Kişisel gelişimi farkındalık olarak tanımlayanlar ile eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir fark vardır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığı Scheffe analizi ile araştırılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 30.

Scheffe Analiz Sonuçları

Fakülteler	Ortalamalar Arası fark	P
İşletme-Teknoloji Fakültesi	,47269099*	,000
İşletme-Eğitim Fakültesi	,06122665	,903
Teknoloji- Eğitim Fakültesi	-,41146434	,017

Bulgular farklılığın kaynağının İşletme Fakültesi ve Teknoloji Fakültesi ile Teknoloji ve Eğitim Fakültesi’ndeki öğrencilerin algılarından olduğunu göstermektedir.

Tablo 31.

Kendini Geliştirme Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	t	p
Kendini Geliştirme & Cinsiyet	Kadın	207	-,12	,94	403	-2,577	,010
	Erkek	198	,13	1,04			

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 31’de görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten küçük olduğu için ($,010 < 0,05$) ; üniversite öğrencilerinin kişisel gelişimi, kendini geliştirme olarak algılamaları/tanımlamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 32.

Kendini Geliştirme Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	F	P
Kendini Geliştirme & Yaş	18-21	107	-,02	,145	,865
	22-25	292	,01		
	26-29	6	-,19		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 32’ de de görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten büyük olduğu için ($,865 > 0.05$) Kişisel gelişimi kendini geliştirme olarak tanımlayanlar ile yaş grupları anlamlı farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 33.

Kendini Geliştirme Alt Boyutunun Fakülteleere Göre Karşılaştırılması*

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F	P
Kendini Geliştirme & Fakülte	İşletme Fakültesi	199	-,05	,421	,657
	Teknoloji Fakültesi	135	,04		
	Eğitim Fakültesi	71	,06		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 33’de görüldüğü üzere p değeri büyük olduğu için ($,657 > 0.05$) Kişisel gelişimi kendini geliştirme olarak tanımlayanlar eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 34.

Değer Katma Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	t	P
Değer Katma & Cinsiyet	Kadın	207	,11	,94	403	2,201	,029
	Erkek	198	,11	1,05			

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 34’de de görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten küçük olduğu için ($,029 < 0,05$) ; üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim ’i değer katma “ olarak tanımlamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 35.

Değer Katma Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	F	P
Değer Katma & Yaş	18-21	107	,10	1,557	,212
	22-25	292	-,03		
	26-29	6	-,54		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 35’de de görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için ($,212 > 0,05$) Kişisel gelişimi değer katma olarak tanımlayanlar ile yaş değişkeni anlamlı farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 36.

Değer Katma Alt Boyutunun Fakülte Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F	P
Değer Katma & Fakülte	İşletme Fakültesi	199	,13	3,348	,036
	Teknoloji Fakültesi	135	-,10		
	Eğitim Fakültesi	71	-,17		

Tablo 36’da görüldüğü üzere p değeri büyük olduğu için (,657 > 0.05) Kişisel gelişimi değer katma olarak tanımlayanlar ile eğitim gördükleri fakülte arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığı Scheffe analizi ile araştırılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 37.

Scheffe Analiz Sonuçları

Fakülteler	Ortalamalar Arası fark	P
İşletme-Teknoloji Fakültesi	,22897080	,120
İşletme-Eğitim Fakültesi	,29509304	,101
Teknoloji- Eğitim Fakültesi	,06612224	,902

Bulgular farklılığın kaynağının İşletme Fakültesi ve Teknoloji Fakültesi ile Teknoloji Fakültesi ve Eğitim Fakültesi’ndeki öğrencilerin algılarından olduğunu göstermektedir.

Tablo 38.

Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort .	Standart Sapma	S.d.	t	P
Mesleki Gelişim & Cinsiyet	Kadın	207	,10	,78	403	2,072	,039
	Erkek	198	-,11	1,18			

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 38’ de görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten küçük olduğu için ($,039 < 0,05$) ; üniversite öğrencilerinin ’ kişisel gelişimi “mesleki gelişim “ olarak tanımlamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 39.

Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	F	P
Mesleki Gelişim & Yaş	18-21	107	,08		
	22-25	292	-,03	,678	,508
	26-29	6	,20		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 39’da görüldüğü üzere p değeri 0,05’ten büyük olduğu için ($,508 > 0.05$) Kişisel gelişimi mesleki gelişim olarak tanımlayanlar ile yaş değişkeni anlamlı farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 40.

Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Fakülte Değişkenine Göre Farklılığının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F	P
Mesleki Gelişim & Fakülte	İşletme Fakültesi	199	-,01		
	Teknoloji Fakültesi	135	-,03	,377	,686
	Eğitim Fakültesi	71	,09		

Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.

Tablo 40’da da görüldüğü üzere p değeri büyük olduğu için ($,686 > 0.05$) Kişisel gelişimi mesleki gelişim olarak tanımlayanlar eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir fark yoktur. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Kişisel Gelişim Eğitimi Değişkeninin Demografik Faktörlere Göre Değerlendirilmesi

Tablo 41.

Kişisel Gelişim Eğitim Algısının Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	t	p
Kişisel Gelişim Eğitimi & Cinsiyet	Kadın	231	4,13	,49	458	3,803	,000
	Erkek	229	3,91	,69			

Tablo 41 değerlendirildiğinde, p değeri 0.05 ten küçük olduğu için ($,000 < 0,05$) üniversite öğrencilerinin 'kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 42.

Kişisel Gelişim Eğitimi ve Yaş Değişkeni

Değişkenler	Yaş grupları	N	Ortalama	F	P
Kişisel Gelişim Eğitimi & Yaş	18-21	122	4,00	,083	,920
	22-25	332	4,02		
	26-29	6	4,10		

Tablo 42’de görüldüğü gibi p değeri 0.05 ten büyük olduğu için ($,920 > 0,05$) üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algılarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 43.

Kişisel Gelişim Eğitiminin Fakültelere Göre Değerlendirilmesi

Değişkenler	N	Ort.	F	P	
Kişisel Gelişim Eğitimi & Fakülte	İşletme Fakültesi	223	4,10	5,131	,006
	Teknoloji Fakültesi	148	3,90		
	Eğitim Fakültesi	89	4,00		

Tablo 43 incelendiğinde, p değeri 0.05 ten küçük olduğu için (,006 < 0.05) kişisel gelişim eğitimi algısı, öğrencilerin eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığı Scheffe analizi ile araştırılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 44.
Scheffe Analiz Sonuçları

Fakülteler	Ortalamalar Arası fark	P
İşletme-Teknoloji Fakültesi	,20288	,006
İşletme-Eğitim Fakültesi	,09629	,440
Teknoloji- Eğitim Fakültesi	-,10659	,415

Bulgular farklılığın kaynağının İşletme Fakültesi ve Teknoloji Fakültesi’ndeki öğrencilerin algılarından olduğunu göstermektedir.

Kişisel Gelişim Eğitimi Alt Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre Değerlendirilmesi

Aşağıdaki tablolarda, kişisel gelişim eğitimine yönelik iki alt boyuttaki farklılıkların testleri yer almaktadır.

Tablo 45.

Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	t	p
Farkındalık Yaratan Eğitimler & Cinsiyet	Kadın	231	,18	,87	458	3,977	,000
	Erkek	229	-,18	1,09			

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 45’de de görüldüğü üzere p değeri 0.05 ten küçük olduğu için (,000 < 0,05) ; üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerini, farkındalık yaratan eğitimler’’ olarak algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 46.

Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Yaşa Göre Farklılıklarının Değerlendirilmesi*

Farkındalık Yaratan Eğitimler & Yaş	Yaş	N	Ortalama	F	P
	18-21	122	-,07	,475	,622
	22-25	332	,02		
	26-29	6	,23		

Tablo 46’de görüldüğü gibi p değeri 0.05 ten büyük olduğu için (,622 > 0.05) ; üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerini farkındalık yaratan eğitimler’’ olarak algılamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 47.

Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Fakülteleere Göre Karşılaştırılması*

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F	P
Farkındalık Yaratan Eğitimler & Fakülte	İşletme Fakültesi	223	,15	6,464	,002
	Teknoloji Fakültesi	148	-,23		
	Eğitim Fakültesi	89	,01		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 47 değerlendirildiğinde, p değeri 0.05 ten küçük olduğu için (,002 < 0.05) üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerini farkındalık yaratan eğitimler olarak algılamaları ile eğitim gördükleri fakülte arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 48.

Scheffe Analiz Sonuçları

Fakülteler	Ortalamalar Arası Fark	P
İşletme-Teknoloji Fakültesi	,37666043*	,002
İşletme-Eğitim Fakültesi	,14139013	,522
Teknoloji- Eğitim Fakültesi	-,23527030	,208

Tablo 48 değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algıları, eğitim gördükleri İşletme Fakültesi ve Teknoloji Fakültesi’nde verilen eğitimlerin farklılığından kaynaklanmaktadır.

Tablo 49.

Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi*

Cinsiyet	N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	t	p	
Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimler & Cinsiyet	Kadın	231	,057	,91	458	1,237	,217
	Erkek	229	-,058	1,09			

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 49 değerlendirildiğinde, p değeri 0.05 ten büyük olduğu için (,217 > 0,05) katılımcıların, “kişisel gelişim eğitimlerini, kendini geliştirmeye yönelik eğitimler olarak algılamaları, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 50.

Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Yaşa Göre Değerlendirilmesi*

Değişkenler	Yaş grupları	N	Ortalama	F	P
Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimler & Yaş	18-21	122	,04	,118	,889
	22-25	332	-,01		
	26-29	6	-,05		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Tablo 50’de görüldüğü gibi p değeri 0.05 ten büyük olduğu için (,889 > 0.05) ; üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerini farkındalık yaratan eğitimler’’ olarak algılamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında farklılık gözlenmediği için post hoc testi uygulanamamıştır.

Tablo 51.

Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Fakültelere Göre Değerlendirilmesi *

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F değeri	P değeri
Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimler & Fakülte	İşletme Fakültesi	223	,05		
	Teknoloji Fakültesi	148	-,04	,513	,599
	Eğitim Fakültesi	89	-,05		

***Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.**

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, p değeri 0.05 ten büyük olduğu için ($.599 > 0.05$) üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerini kendini geliştirmeye yönelik eğitimler olarak algılamaları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemizde ve dünyada eğitim düzeyinin giderek artması, sürekli gelişme ve değişim kavramlarına vurgu yapılması, eğitilmiş ve nitelikli işgören ihtiyacını her geçen gün arttırmaktadır. Değişime ayak uydurmak ve nitelikli işgören olmak, eğitim ile birlikte öğrenmenin de sürekli olarak devam etmesini gerektirir. Bu noktada kişisel gelişim ve bu gelişimi sağlamayı hedefleyen kişisel gelişim eğitimleri son yıllarda önemi artan bir kavramdır.

Kişisel gelişim, temelde sosyal bir varlık olan insanın, sahip olduğu bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve bunlara her geçen gün yenilerinin eklenmesi sürecidir. Bu nedenle kişisel gelişim kavramı bilinçli bir değişimi kapsamaktadır. Kişisel gelişim kavramının içerdiği ve ilgili olduğu konulara genel olarak bakıldığında, kişisel gelişimin, kendini gerçekleştirmeden farklı olarak insanın sürekli olarak gelişme içinde olmasını sağlayan en önemli bir süreç olmasıdır. Özellikle üniversite dönemleri kişilerin mesleki gelişimlerinin yanı sıra, kişisel gelişim anlamında da birçok katma değer oluşturulduğu bilinçli bir dönemi ifade eder ki, bu dönemlerde kişiler gerek okulda sağlanan imkanlar, gerekse okul dışı faaliyetlerle çeşitli eğitimlere katılmaktadırlar.

Üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algılarının incelendiği bu çalışmanın genel sonuçları şu şekildedir:

Öğrencilerin önemli bir bölümü üniversite döneminde herhangi bir kişisel gelişim eğitimi programına katılmamıştır. Ancak katılımcıların çoğunluğu kişisel gelişim eğitimlerinin faydasına inanmakta olup, alınan sertifika ve katılım belgelerinin CV'ye yazılması durumunda iş başvurularında etkili olacağını düşünmektedir. Bu durumda üniversite kulüp etkinlikleri anlamında konuya yönelik olarak daha fazla eğitim programı düzenlenmesi ve bu konuda farkındalık oluşturulması gereği ortaya çıkmaktadır.

Öğrencilerin büyük çoğunluğu bu eğitimleri piyasa tecrübesi olan kişilerden almıştır. Bu eğitimleri almayı tercih edecekleri yerleri değerlendirdiğimizde de piyasa tecrübesi kişilerden almayı tercih edenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Katılımcıların bugüne kadar almış oldukları kişisel gelişim eğitimleri sırasıyla beden dili, etkili iletişim, diksiyon ve güzel konuşma eğitimleridir. İş hayatına atılmış, iyi ve

başarılı bir çalışan olmak için alınması gereken eğitimler sırasıyla yine beden dili, etkili iletişim, diksiyon ve güzel konuşma eğitimlerinden oluşmaktadır. Öğrencileri hayata ve iş dünyasına hazırlamak anlamında bu eğitimler ile ilgili faaliyetlerin artırılması önemlidir.

Her bir fakülte bağlamında değerlendirdiğimizde ise; İşletme Fakültesi öğrencileri tarafından en çok alınan eğitimler sırasıyla; etkili iletişim ve beden dili eğitimleridir. Teknoloji Fakültesi öğrencileri tarafından en çok alınan eğitimler sırasıyla; beden dili ve etkili iletişim eğitimleridir. Eğitim Fakültesi öğrencileri tarafından en çok alınan eğitimler sırasıyla; beden dili ve diksiyon ve güzel konuşma eğitimleridir.

İşletme Fakültesi öğrencileri tarafından iş hayatına atılmış, iyi ve başarılı bir çalışan olmak için alınması gerekli görülen eğitimler sırasıyla; beden dili ve stres yönetimidir. Teknoloji Fakültesi öğrencileri tarafından iş hayatına atılmış, iyi ve başarılı bir çalışan olmak için alınması gerekli görülen eğitimler sırasıyla; beden dili ve etkili iletişimdir. Eğitim Fakültesi öğrencileri tarafından iş hayatına atılmış, iyi ve başarılı bir çalışan olmak için alınması gerekli görülen eğitimler sırasıyla; beden dili, diksiyon ve güzel konuşma ve motivasyon eğitimleridir.

Kişisel gelişim algısı ile kişisel gelişim eğitimi algısına yönelik korelasyon analizi sonuçları, üniversite öğrencilerinin kişisel gelişime yönelik algıları ile kişisel gelişim eğitimine yönelik algıları arasında ($r=,714$ $p<0.01$) pozitif düzeyde yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durumda kişisel gelişimde, kişisel gelişim eğitimlerinin rolü ve önemi ortaya çıkmaktadır.

Öğrencilerin kişisel gelişim algısı ile kişisel gelişim eğitimleri algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kişisel gelişim algısının demografik faktörlerden olan cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kişisel gelişimi alt ölçekler bağlamında incelediğimizde ise farkındalık, kendini geliştirme, değer katma ve mesleki gelişim alt boyutlarında da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Kişisel gelişim algısının demografik faktörlerden olan fakültelere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Kişisel gelişimi alt ölçekler bağlamında incelediği-

mizde ise; fakültelere göre farkındalık ve değer katma alt boyutunda anlamlı bir farklılık gözlemlenirken, kendini geliştirme ve mesleki gelişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Kişisel gelişim eğitimlerinin demografik faktörlerden olan cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Fakat kişisel gelişim eğitimlerini alt faktörler bağlamında değerlendirdiğimizde, farkındalık yaratan eğitimler bağlamında anlamlı bir farklılık gözlemlenirken, kendini geliştirmeye yönelik eğitimler bağlamında bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Öğrencilerin eğitim gördükleri fakültelere göre durumları incelendiğinde ise kişisel gelişim eğitimleri ve fakülte arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Fakat kişisel gelişim eğitimlerini alt faktörler bağlamında değerlendirdiğimizde, farkındalık yaratan eğitimler bağlamında anlamlı bir farklılık gözlemlenirken, kendini geliştirmeye yönelik eğitimler bağlamında bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Yaşa göre bir farklılık oluşmamıştır. Katılımcılar benzer yaş gruplarında oldukları için farklılık olmaması beklenen bir sonuçtur.

Fakültelere göre farklılık göstermesi ise, işletme ve eğitim fakültesi eğitimi sosyal ve iletişim yönü güçlü, teknoloji fakültesi eğitimlerinin teknik ve mesleki eğitim ağırlıklı bir formasyondan kaynaklandığıdır. Bu farklılık işletme ve teknoloji fakültelerinde ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi farklı fakültelerdeki öğrencilerin aldıkları eğitimler farklı olduğundan bakış açılarının da farklılaşmasından kaynaklanmaktadır.

Bu araştırma sonucunda, üniversitede döneminde gerek üniversite içinde, gerekse üniversite harici diğer kurumlarda kişisel gelişim eğitimlerinin önemi ve gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bundan sonraki konu ile ilgili çalışmalarda tüm fakülteler bazında, daha geniş bir örnekleme ve her bir fakülte bazında alınan ve alınması gereken eğitimlerin ayrı ayrı tespit edildiği araştırmaların yapılması önerilmektedir. Bununla birlikte, konu ile ilgili pratik hayatta bu eğitimler ile ilgili pek çok çalışma ve araştırma olmasına rağmen, akademik olarak “kişisel gelişim eğitimleri” içeriğine yönelik net bir kavramsal çerçeve yeteri kadar bulunmamaktadır. Örneğin etkili iletişim, beden dili, stres yönetimi gibi tek tek bu alanlarda çalışmalara çok sayıda rastlanmakta iken, daha bütüncül bir perspektifte “Kişisel gelişim eğitimi nedir? Hangi eğitimler kişisel gelişim

eğitimi kapsamında ele alınmaktadır?” sorusuna cevap veren çalışmalara hemen hemen hiç rastlanılmamaktadır. Bundan sonraki araştırmalar için bu durumun göz önüne alınıp, konuya yönelik teorik çalışmaların arttırılması gereği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kişisel gelişim eğitimleri, bireylerin sadece kendini nasıl geliştireceğine dair teknik bilgi veren kurslar değil, aynı zamanda kişisel gelişimi sağlayacak teknik kurslar olduğu için, bireylerin kariyerlerini belirlerken kişilere yol gösterici bir nitelik taşı-
maktadır. Bu nedenle bundan sonraki araştırmalarda bu durumun göz önüne alınıp, kişisel gelişim eğitimleri ve kariyer ilişkisine yönelik çalışmalara da yer verilebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

AÇMAZ, Kemal (2008); Bireysel Mükemmellik Anahtarı, NLP 1.Basım. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

ALTINTAŞ, Ersin (2003); Stres Yönetimi, 1.Basım. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Limited Şirketi Yayınları.

ARGON, Türkan ve Altay Eren (2004); İnsan Kaynakları Yönetimi, 1.Basım. Ankara: Nobel Yayınları.

ALDEMİR ,Ceyhan , Alpay Ataol, Gönül Budak (2001); İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Basım. İzmir: Barış Yayınları,

ALTUNIŞIK, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2012); Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 7. Basım. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

ATALAY Giderler Ceren (2010); Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi,1.Basım. Ankara: Detay Yayıncılık (2010).

BALTAŞ Acar (2005); Ekip Çalışması ve Liderlik, 6.Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi Ağustos.

BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2008); İnsan Kaynakları Yönetimi, 3.Basım. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

BUDAK, Gönül (2008); Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, 1.Basım. İzmir: Barış Yayınları.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2003); Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, 3.Basım. Ankara: Pegem Yayıncılık.

CANMAN, Doğan (2000) ; İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Yargı Yayınevi.

- COVEY, Stephen R. (2005); Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı, 28. Basım. (Çev: Osman Deniztekin, Filiz Nayır Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları.
- ÇEŞİTÇİOĞLU, Mehmet (2003) ; Kaliteli İnsan, 1. Basım. İstanbul: Alfa Yayınları.
- DEĞİRMENCİ, Hikmet (2004); Kişisel gelişim ve Pozitif Enerji, İstanbul: Bilge Karınca Yayınları.
- ERTEKİN, Yücel (1993); Stres ve Yönetim Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- EREN, Erol (2008); Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Ya Küresel Yaklaşımlar), 8.Basım. İstanbul: Beta Yayınları.
- FINDIKÇI, İlhami (2009) ; İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Basım. İstanbul: Alfa Yayınları.
- JUDİ James. (1999); BEDEN DİLİ Olumlu İmaj Oluşturma, Çev: .Murat Sağlam İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. Yayınları.
- KAYIŞ, Aliye (2010); Güvenirlilik Analizi; içinde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Editör, Şeref Kalaycı, 5. Basım. Ankara:Asil Yayınları ve Dağıtım.
- KOÇEL, Tamer (1998); İşletme Yöneticiliği, 6.Basım. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- KÖKSAL, Mustafa (2005); İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- KÖKTÜRK, Mehtap (2002); Kişisel Gelişim Yaklaşımına Üç Farklı Yaklaşım, Örgütte Kişisel Gelişim, Edit. A. E. Arslan, Ankara: Nobel Yayınları.
- KULAKSIZOĞLU, Adnan (2003); Kişisel Gelişim Uygulamaları, 1.Basım. Ankara: Nobel Basımevi.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Muammer Paşa (2002); Zaman Yönetimi, 1.Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ÖNER, Mehmet. NLP ve Başarı (2011); Basım. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim.

- ÖZKAN, Zülfikar (2003); Bilgelige Yöneliş Kişisel Gelişim Dinamikleri, 4. Basım. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- SALTÜRK, Metin (2008); Yönetim Başarısı ve Kişilik, 1. Basım. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- SEZİK, Nejat (2002); Kişisel Gelişim El Kitabı, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- SEZİK, Nejat (2005); Kişisel Gelişim El Kitabı, Hayat Yayıncılık, İstanbul,
- ŞİMŞEK, M.Şerif ve H.Serdar Öge (2009); Stratejik ve Uluslararası Boyutları İle İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Basım Ankara: Gazi Kitabevi.
- ŞİRİN, Turgay (2005); Kişisel Gelişim Medeniyeti, İstanbul: Armoni Yayınları.
- TAŞKIN, Erdoğan (1993); İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme, 1. Basım. İstanbul: Der Yayınları.
- TORTOP, Nuri, Burhan Aykaç, Hüseyin Yaman ve M. Akif Özer (2010); İnsan Kaynakları Yönetimi, 4.Basım. İstanbul: Nobel Yayınları.
- TOPÇUOĞLU, Fulya (2012); Diksiyon ve Konuşma Eğitimi. 1.Basım. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- UZEL, Uğur (2011); KİŞİLİK ve LİDERLİK Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar, 1.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YÜKSEL, Öznur (2007); İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Makaleler

IULIA, Ramona Herman,(2015); “The İmpotance of The Personal Development Activities in School”, Prodecia – Social and Behavioral Sciences 209, 558-564.

GÜMÜŞTEKİN, Eren Gülten ve Ali Bircan Öztemiz (2004); “Örgütsel Stres Yönetimi Ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, , ss. 61-85.

HRUBY, Radovan (2010); “Personality and Its Importance For Treatment In Psychiatry”, Activitas Nervosa Superior Rediviva, , Cilt 52, Sayı 2, 114-118.

KARCIOĞLU, Fatih. ve ALİOĞULLARI Zişan Duygu (2012) : “ Çatışmanın Nedenleri Ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi “Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 3-4, 215-235.

MUTER, Şener (2000); “Endüstri İlişkileri Açısından İnsan Kaynaklarının Önemi”, İşveren Dergisi, Temmuz Sayısı.

NASTASA, Elena Laura and Ana- Maria Cazan (2013) : Personal and Professional Development of Beginner Psychologist, Procedia – Soscial and Behavioral Sciences 84, 781-785.

ÖZDEMİR, Gaye (2004); “Kişisel Gelişim ve Kurumsal Diyalog Yönetiminde İletişim Eğitiminin Rolü”, 2nd International Symposium Communication in The Millennium A Dialogue Between Turkish and American Scholars, İstanbul, Vol.1.

ÖZERBAŞ, Mehmet Arif (2011) ; Yaratıcı Düşünme Öğrenme Ortamının Akademik Başarı ve Bilgilerin Kalıcılığa Etkisi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 31, Sayı 3 675-705.

PATEL S. , Gareth Kitchen ve Janet Barrie (2013); “Personal Development Plans – Practical Pitfalls , Trends in Anaesthesia and Crittical Care 3 220-223.

PENKE, Lars. Jaap and J. A. Denissen, G. F. Miller (2007); “The Evolutionary Genetics of Personality”, European Journal of Personality, Sayı 21, s. 549-587.

- TRİANDİS Harry. C. and SUH Eunkook. M. (2002); Cultural Influences On Personality”, Annual Review of Psychology, , Cilt 53, s. 133-160
- SOYKAN,Çiğdem (2003); “Öfke Ve Öfke Yönetimi”Kriz Dergisi cilt 11 sayı no:(2) 19-27
- TÜRNÜKLÜ, Abbas (2007); “Liselerde öğrenci çatışmaları, nedenleri, çözüm stratejileri ve taktikleri” Kuram ve Uygulamada eğitim Yönetimi, 13 (49), 129-166.
- TEMEL, Ayşen (2004); Etkin Takım çalışmasında Kişilerarası İletişimin Önemi, İletişim Fakültesi Dergisi İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi.
- ÜNSAL Sığrı, ve DİNÇER” Ayşe Pınar (2013); İşletmelerdeki İstihdam Biçimleri Ve Liderlik Tarzlarının Çatışma Yönetimi Tarzlarıyla Uyumlandırılmasına Yönelik Öneriler “Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi Cilt 9, Sayı 18, 196-209.

İnternet Kaynakları

- <http://www.birinsan.com.tr/kurumsal-gelisim-egitimleri/beden-dili-ve-diksiyon> (Erişim Tarihi T23.12.2015)
- İnsankaynakları.com içerik ekibi. 2005 “Çalışanlar Gelişim Yolculuğunda Yalnız”.
<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID =5106> (Erişim Tarihi: 12.09.2006).
- http://moodle.baskent.edu.tr/pluginfile.php/201/mod_resource/content/0/ders_sunumlari/Etkili_Sunum_Teknikleri_-_Sunum_A.pdf (Erişim Tarihi: 12.03.2016).
- <http://www.tbd.org.tr/userfiles/4/zeynep/Etkili%20Sunum%20Teknikleri%20egitim%20dokumani.pdf>.(Erişim Tarihi: 13.02.2016).
- <http://www.kalder.org/kalderhakkinda.aspx?id=571> (Erişim Tarihi: 10.12.2015).
- <http://www.fpsikoloji.com/activities/etkili-takim-calismasi> (Erişim Tarihi: 10.11.2015).
- <http://www.pli.com.tr/tr/profesyonel-egitimler/kisisel-gelisim-egitimleri/kisisel-imaj-yonetimi-egitimi/> (Erişim Tarihi: 08.02.2016).

<http://www.gonuldergisi.com/kisisel-imag-yonetimi-imag-ve-iletisim-danismani-suna-kabadayi.html> (Erişim Tarihi: 08.02.2016).

(<http://www.igeder.org.tr/etkili-iletisim-becerileriegitimi/>)(Erişim Tarihi: 10.12.2015).

<http://www.slideshare.net/oguzcanyavas/yaratici-dusunme-ve-egitimi> (Erişim Tarihi: 10.11.2016)

<http://plusegitim.com/Motivasyon-Teknikleri-Egitimi-C208/Calisan-Motivasyonu-P1.html> (Erişim Tarihi: 12.07.2015).

<http://notoku.com/yaraticilik-teknikleri/#ixzz3tfyDJC2i> NotOku.com'a.) Erişim Tarihi: 20.12.2015

http://insangucuakademi.com/?page_id=905(Erişim Tarihi: 08.02.2016)

<http://www.bilgiustam.com/diksiyon-nedir-iyi-bir-diksiyon-nasil-olmalidir/>(Erişim Tarihi: 02.11.2015)

<http://www.egitimkursu.com/neden-mesleki-egitim.php> (Erişim Tarihi: 09.05.2016)

Tezler

ÇORUK, Adil (2007); Okul Müdürlerinin Kişisel Gelişim Çabaları ve Birlikte Çalıştığı Öğretmenlerin Kişisel Gelişimlerine Katkıları, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale.

CÖMERT, Ayşegül (2010); Sosyal Sorumluluk Kapsamındaki Kişisel Gelişim Programlarının İşletmelere ve Katılımcılara Katkıları Ve Üsküdar Belediyesi'nde Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

ERAKKUŞ, Özgür (2004); Eğitim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Gelişim Düzeylerindeki Artışın Öğrenci Verimliliğine Etkisi ve Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kütahya.

HERGÜNER Elif İstem (2008); Kişisel Gelişim Eğitiminin Yetişkinlerin Problem Çözme Becerileri Ve Stresle Başa Çıkma Düzeyleriyle İlişkisi, Maltepe Üniversitesi, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

KIRAL, Tuğba (2006); Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yöneticilerin Tutumları, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

TAT, Mebra (2007); Zihin Dili Programlamasının (NLP) Kişisel Gelişim ve Kişiler Arası İletişim Üzerindeki Etkileri, Ege Üniversitesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

LİMONCU, Arife (2015); Kişisel Gelişim Çabası Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hekim Ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, (Yüksek Lisans Tezi), Isparta.

EKŞİ, Füsun (2011); Kişisel Gelişim Literatürünün Eğitim ve Danışma İhtiyacı Açısından İncelenmesi: Kuramsal Analitik Bir Yaklaşım, Marmara Üniversitesi, (Doktora Tezi), İstanbul.

BİTER, Ali (2007); İşletmelerde İletişimin İşletme Verimliği Üzerindeki Etkileri, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,(Yüksek Lisans Tezi) ,Kahramanmaraş.

SEZGİN, Esra (2011); “Problem Çözme Becerisi Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Ankara Üniversitesi,(Yüksek Lisans Tezi), Ankara

Seminer

KAPUCU, S. 14 Mart 2013 ‘‘Yaratıcı Problem Çözme Metodolojisi’’ , Amasya, 4-19

EKLER

EK 1 Veri Toplama Aracı (Anket Formu)

Değerli katılımcı,

“Kişisel Gelişim Eğitimlerine Üniversite Öğrencilerinin Tutumları” konulu yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Benimle paylaşacağınız değerli fikirleriniz çalışmama yön verip, konu ile ilgili araştırmalara katkı sağlayacaktır. Vakit ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN

Saygılarımla
SAÜ İşletme Fakültesi
Dilek ÇAKMAK
SAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aşağıda “kişisel gelişim eğitimi” kavramını tanımlayan ifadeler yer almaktadır. İfadelerin her birini dikkatlice okuduktan sonra katılma derecenizi belirten kutucuğu işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Fikrim Yok
Kişisel Gelişim;						
1. Kişinin her şartta kendisini kontrol edebilmesidir.						
2. Duruma göre davranabilme yeteneğidir.						
3. Bir insanın kendini “bulduğundan daha iyi ” bırakmasıdır.						
4. Kendini geliştirmesidir.						
5. Kişinin hedeflerine yönelik olarak, günün olanaklarından yararlanarak yetkinliklerini geliştirmesidir.						
6. Mesleki yetkinlikler ve bilgi birikimi konularında kişinin kendisini geliştirmesidir.						
7. Mesleki tecrübedir.						
8. Kişinin hayatta duruşu, beşeri ilişkileri, sosyal ve toplumsal sorumlulukları ve kişiliği ile ilgili kendisini geliştirmesidir.						
9. Kişinin olgunlaşmasıdır.						
10. Beceri ve yetkinliklerimizin, işimiz - sosyal hayatımızla bağlantılı olarak değişmesidir.						
11. Değişime ayak uydurabilmektir						
12. Bir adım daha öne gitmek, dünden farklı olmaktır						
13. Kişilerin bilgilerini artırması ve yeni şeyler öğrenmesidir.						
14. Çalışanların ya da kişilerin yetenekleri dışında kendine yeni şeyler katmasıdır.						
15. İnsanın kendine değer katmasıdır.						
16. Geçmişe fazla takılmamasıdır.						
17. Kendinde olanın üstüne bir şeyler daha katmaktır.						
18. Kişinin mesleki becerilerin dışında kendi güçlü ve gelişime açık yönlerinin farkına varmasıdır.						
19. Kişinin gelişime açık yönlerine yönelik gerekli adımları atmasıdır.						
20. Bir insanın hayattaki amaçlarını gerçekleştirmek için kendini yeterli hale getirmesi sürecidir.						
21. Kişinin sosyal açıdan topluma ayak uydurabilmesi için kendisini geliştirmesidir.						
22. Bir bireyin kendi işinde ve güncel konularda gelişiminin bileşimidir.						
23. Kişinin iş ve özel hayatında sürekli öğrenmeye açık olması ve öğrendiklerini uygulamasıdır.						
24. Bireyin kendisiyle ilgili farkındalığa sahip olmasıdır.						
25. Bireyin kendisini olumlu yönde, sürekli bir gelişim elde edebilmesi için yapabilecekleridir.						
26. Kişinin kendini hedefleri ve kariyer planı yönünde geliştirmesidir.						
27. Kişinin kendisine olan özgüvenin sağlayabilmesidir.						
28. Kişinin çevresindeki birey ve topluma ayak uydurabilmesidir.						
29. Bireylerin sürekli iç ve dış analizini yaparak, belirlemiş olduğu eksiklerini tamamlama yönünde çalışmasıdır.						
30. Kişilerin kendileri ile barışık ve başkaları ile ilişkilerinde başarılı olması için sahip olduğu, bilgi ve becerilerin geliştirilmesidir.						
31. Kişinin çalıştığı ortama da katkıları olabilecek, yeteneklerin geliştirmeye yönelik farklı eğitimlerin tümünün sunabileceği bir zenginleşme ve donanım sürecidir.						
32. Çocukluk, gençlik ve ebeveyn benliğinin tanınmasıdır.						
33. Kişinin kendisi ile ilgili mevcut durumunu saptamasıdır.						
34. İş için yetkinliklerin artırılmasıdır.						

<p>Aşağıda “kişisel gelişim eğitimi” kavramını tanımlayan ifadeler yer almaktadır. İfadelerin her birini dikkatlice okuduktan sonra katılma derecenizi belirten kutucuğu işaretleyiniz.</p> <p>Kişisel Gelişim Eğitimleri;</p>	<i>Hiç Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen Katılıyorum</i>	<i>Fikrim Yok</i>
1. Bireyin bilişsel ve fiziksel yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunan, aynı zamanda gelişime daha açık olan vasıflarının farkına varmasına yardımcı olan eğitimidir.						
2. İçinde bulunduğu çevreye uyum sağlama, etkileme ve geliştirme yönünde kişinin kendisine katkıda bulunacak her türlü çalışma ve çabadır.						
3. Kişisel gelişim araçlarının sistemlerinin neler olduğu ve uygulanma yöntemlerinin tanıtımıdır.						
4. Hayatın her anında ve her yerde, özel olarak planlanmış ya da plansız, kişiye değer katacak her şeyi ifade etmektedir.						
5. Profesyonel veya daha tecrübeli kişilerden alınan bilgilerdir.						
6. İhtiyaç duyulan gelişim alanlarına yönelik verilen eğitimlerdir.						
7. Birçok konuda kişilere verilen eğitimidir.						
8. Kişiyeye becerileri ve yeterlilikleri doğrultusunda bir şeyler daha katmak amacı ile verilen eğitimlerdir.						
9. Kişinin gelişime açık yönlerini geliştirmek için kullanılabilir araçlardan bir tanesidir.						
10. Kişisel gelişimi destekleyen farklı araçların var olduğunu benimsemektir.						
11. Başarısızlığın başarıya nasıl çevrileceğinin öğretildiği eğitimlerdir.						
12. Kişinin kendisini geliştirmesi için belli destekler almasıdır.						
13. Kişinin hedeflerini belirlemesi ve aksiyon planı çerçevesinde uygulamaya geçmesine yardımcı olan eğitimlerdir.						
14. Bireyin hayata olumlu bakması, kişisel hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşabilmesi için bilgi ve beceri edinme konularında yardım sağlayan bir araçtır.						
15. Hedefler doğrultusunda eksik ya da gelişmeye açık alanları tamamlayacak, tüm eğitimlerdir.						
16. Bireylere kendilerini geliştirmeye yönelik olarak kendi analizini yapma yeteneğinin kazandırılmasıdır.						
17. Bireyin gelişime açık tüm yönleri için planlanmış olan eğitimlerdir.						
18. Davranış ve düşünce değişimine yönelik eğitimlerdir.						
19. Bireylerin kendilerini tanımaları, potansiyellerini keşfetmeleri ve kapasitelerini yükselterek verimliliklerinin, değerlerinin artırılmasına yönelik aktivitelerdir.						
20. Bireylerin bakış açılarının ve yaşam felsefelerinin geliştirilmesidir.						
21. Kişinin bedensel, zihinsel ve ruhsal anlamda dayanıklılığını arttıracak ve olumlu etkilerinin tek tek değil bir bütün olarak ele alınabileceği bilgi, beceri donanımı eğitimlerinin tümüdür.						

1) Bugüne kadar kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?

- Evet Hayır

Eğer 1. soruya cevabınız ‘Evet’ ise bu eğitimi nereden aldınız?

- Danışmanlık Firması Akademisyenlerden
 Piyasa Tecrübesi Olan Kişilerden Diğer (.....)

2) Kişisel gelişim eğitimlerinin faydasına inanıyor musunuz?

- Evet Hayır Kısmen

3) Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin CV’ye yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?

- Evet Hayır Kısmen

4) Kişisel gelişim eğitimlerini;

- Alanında piyasa tecrübesi olan kişilerden almayı tercih ederim.
 Danışmanlık firmalarından almayı tercih ederim.
 Eğitim almak yerine bu konuda yazılmış kitapları okumayı tercih ederim.
 Akademisyenlerden almayı tercih ederim.
 Diğer (.....)

5) Bugüne kadar hangi kişisel gelişim eğitimlerini aldınız?

- Beden Dili Kişisel İmaj Yönetimi Öfke Kontrolü
 Sunum Teknikleri Stres Yönetimi Problem Çözme Teknikleri
 Çatışma Yönetimi Diksiyon ve Güzel Konuşma Hızlı Okuma Teknikleri
 Etkili İletişim Yaratıcı Düşünme Teknikleri Liderlik...../
 Takım Çalışması Motivasyon NLP (Beyin Dili Programlama)
 Zaman Yönetimi Diğer (.....)

7) İyi ve başarılı bir çalışan olabilmek için , hangi eğitimlerin alınması gerektiğini düşünüyorsunuz?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Beden Dili | <input type="checkbox"/> Kişisel İmaj Yönetimi | <input type="checkbox"/> Öfke Kontrolü |
| <input type="checkbox"/> Sunum Teknikleri | <input type="checkbox"/> Stres Yönetimi | <input type="checkbox"/> Problem Çözme Teknikleri |
| <input type="checkbox"/> Çatışma Yönetimi | <input type="checkbox"/> Diksiyon ve Güzel Konuşma | <input type="checkbox"/> Hızlı Okuma Teknikleri |
| <input type="checkbox"/> Etkili İletişim | <input type="checkbox"/> Yaratıcı Düşünme Teknikleri | <input type="checkbox"/> Liderlik |
| <input type="checkbox"/> Takım Çalışması | <input type="checkbox"/> Motivasyon | <input type="checkbox"/> NLP (Beyin Dili Programlama) |
| <input type="checkbox"/> Zaman Yönetimi | <input type="checkbox"/> Diğer (.....) | |

8) Alınan/Alınacak olan kişisel gelişim eğitimleri sizde aşağıdaki hangi etkileri yaratır?

- Esneklik kazanarak insanları olduğu gibi kabul etmemi sağlar.
- Hayatta daha somut beklentilerimin olması gerektiğini fark ettirir.
- Önyargısız ve geniş çerçevede kişi ve olayları değerlendirebilme becerisi kazandırır.
- Motivasyonumu artırır.
- Olumlu etkisi olmamıştır.
- Diğer (.....)

Cinsiyetiniz

- Bayan Bay

Yaşınız

- 18-21 22-25 26-29 30 ve üstü

Fakülteniz

- İşletme Fakültesi Teknoloji Fakültesi Eğitim Fakültesi

Bölümünüz :

ÖZGEÇMİŞ

Dilek ÇAKMAK 1991 yılında Sakarya’da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Şehit Mustafa Özen İlköğretim Okulu’nda tamamladı.2005 yılında Şehit Üsteğmen Selçuk Esedoğlu Anadolu Lisesi’ne başladı. 2009 yılında Şehit Üsteğmen Selçuk Esedoğlu Anadolu Lisesi’ni bitirdi ve Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde İşletme Bölümü’ne başladı. 2013 yılında ve Sakarya Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon EABD’na başladığı yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.