

## ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİNE YÖNELİK ALGILARININ İNCELENMESİ <sup>1</sup>

Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, adiguzel@sakarya.edu.tr

Dilek ÇAKMAK, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon ABD., dilekcakmak91@hotmail.com

### ÖZET

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.

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimleri 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.

Araştırmanın genel sonucu olarak, öğrencilerin kişisel gelişim algısı ile kişisel gelişim eğitimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kişisel gelişim eğitimlerinin cinsiyet ve fakültele 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.

**Anahtar kelimeler:** *Kişisel gelişim, kişisel gelişim eğitimleri, üniversite öğrencileri.*

### EXAMINATION OF UNIVERSITY STUDENTS' PERCEPTION OF PERSONAL DEVELOPMENT TRAINING

#### ABSTRACT

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

---

<sup>1</sup> Bu çalışma, Yrd. Doç. Dr. Özlem BALABAN danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

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 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 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 applications.

**Key words:** *Personal Development, Personal Development Training, University Students.*

## 1. 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 kitapçıda 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.

## 2. Kişisel Gelişim Kavramı

Kişisel gelişim kendi içinde oldukça farklı ve çeşitli konuları bünyesinde toplayan bir alandır. Bu alanlar arasında genel olarak yönetim, motivasyon, sağlıklı yaşam ve

stres, öğrenme, hızlı okuma, iletişim, NLP (Beyin Dili Programlama), hafıza, düşünce, zeka ve muhtelif diğer konular sayılabilir (Ekşi, 2011:3).

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 tanımadır. Birey inanç ve değerleri, kişilik yapısı ve sergilediği davranış tarzları, bilgi düzeyi, güçlü ve geliştirmesi gereken becerileri, zayıf yönler gibi kendisiyle ilgili konularda farkındalık kazanmalıdır (Özdemir, 2004).

İnsanın 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. 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 kapsamı içerisindedir. Genel itibariyle bütünü hakkında bilgi sahibi olmak, ama biri ya da bir kaçı 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 (Sezik, 2005: 11 ).

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 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 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 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).

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).

Yaşamdaki yerimizi kişisel gelişimimiz belirler. Doğru zamanda doğru düşünüp doğru karar vermeniz kişisel gelişim için önemlidir. Kişisel gelişime kapalı insanların yaşamlarındaki bazı önemli şeyleri ya fark etmedikleri ya da ilgi duymadıkları ifade edilmektedir (Değirmenci, 2004:25).

### **3. Kişisel Gelişim Eğitimleri**

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.

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

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.

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).

## 4. YÖNTEM

### 4.1 Araştırmanın Amacı

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

Bu bağlamda araştırmada sorular aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- 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:

H1: Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerini, “farkındalık yaratan eğitimler” olarak algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H2: Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerini, “farkındalık yaratan eğitimler” olarak algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

H3: Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerini, “kendini geliştirmeye yönelik eğitimler” olarak algılamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

H4: Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerini, “kendini geliştirmeye yönelik eğitimler” olarak algılamaları fakültelere göre anlamlı farklılık gösterir.

### 4.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini Sakarya Üniversitesi son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Ancak zaman kısıtı söz konusu olduğundan 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 nedenini, son sınıf öğrencilerinin iş hayatına atılmak konusunda belli bir bilgi birikimi ve farkındalık potansiyeline diğer sınıflara göre daha fazla sahip oldukları düşüncesidir.

### 4.3. Veri Toplama Aracı ve Analiz

Çalışmada kullanılan veri toplama aracı ankettir. 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 değişkenine Tek Yönlü Anova testi uygulanmıştır.

### 4.4. Ölçme Aracı

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.

### 4.5. Araştırma Bulguları

**Tablo 1: 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
<b>Toplam</b>		<b>572</b>	<b>100</b>

Tablo 1 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 2: 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
<i>Toplam</i>		<b>572</b>	<b>100</b>

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, bugüne kadar almış oldukları kişisel gelişim eğitimlerine yönelik olarak vermiş oldukları değerlendirmeleri içeren sonuçlar Tablo 3'de yer almaktadır.

**Tablo 3: Katılımcıların Almış Oldukları Kişisel Gelişim Eğitimleri**

Kişisel Gelişim Eğitimleri	Frekans	Cevaplar içindeki % payı	Cevaplayıcıların %'si
Beden dili	<b>164</b>	<b>15,2%</b>	<b>63,8%</b>
Sunum teknikleri	82	7,6%	31,9%
Çatışma yönetimi	32	3,0%	12,5%
Etkili iletişim	<b>136</b>	<b>12,6%</b>	<b>52,9%</b>
Takım çalışması	59	5,5%	23,0%
Zaman Yönetimi	80	7,4%	31,1%
Kişisel imaj yönetimi	25	2,3%	9,7%
Stres yönetimi	78	7,2%	30,4%
Diksiyon ve güzel konuşma	<b>87</b>	<b>8,1%</b>	<b>33,9%</b>
Yaratıcı düşünme teknikleri	34	3,2%	13,2%
Motivasyon	85	7,9%	33,1%
Öfke kontrolü	28	2,6%	10,9%
Problem çözme teknikleri	34	3,2%	13,2%
Hızlı okuma teknikleri	36	3,3%	14,0%
Liderlik	81	7,5%	31,5%
NLP(Beyin Dili Programlama)	35	3,3%	13,6%
<b>Toplam</b>	<b>1076</b>	<b>100%</b>	<b>418,7%</b>

Katılımcıların birden fazla seçenek işaretleyebileceği, en çok tercih edilen üç eğitim arasında, %15,2 ile ‘‘beden dili’’ eğitimi yer almaktadır. Katılımcıların % 63,8’si bu seçeneği tercih etmiştir. İkinci sırada cevapların içinde %12,6 ile ‘‘etkili iletişim’’ seçeneği yer almakta olup, katılımcıların %52,9’u bu seçeneği tercih etmiştir. Üçüncü sırada %8,1 ile ‘‘diksiyon ve güzel konuşma’’ eğitimi yer almakta olup, katılımcıların %33,9’u bu seçeneği tercih etmiştir. Verilen cevapların içinde en düşük paya sahip olan eğitim %2,3 ile ‘‘kişisel imaj yönetimi’’ eğitimidir. Katılımcıların sadece %9,7’u bu seçeneği tercih etmiştir.

Katılımcılara, çalışmanın amacı doğrultusunda birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri ‘‘İyi ve başarılı bir çalışan olabilmek için , hangi eğitimlerin alınması gerektiği ile ilgili soruya verilen cevaplar Tablo 4’de yer almaktadır.



**Tablo 4: İyi ve Başarılı Bir Çalışan Olabilmek İçin Alınması Gereken Kişisel Gelişim Eğitimleri**

Kişisel Gelişim Eğitimleri	Frekans	Cevaplar içindeki % payı	Cevaplayıcıların %'si
Beden dili	<b>367</b>	<b>9,9%</b>	<b>64,2%</b>
Sunum teknikleri	260	7,0%	45,5%
Çatışma yönetimi	137	3,7%	24,0%
Etkili iletişim	<b>306</b>	<b>8,3%</b>	<b>53,5%</b>
Takım çalışması	266	7,2%	46,5%
Zaman yönetimi	267	7,2%	46,7%
Kişisel imaj yönetimi	139	3,8%	24,3%
Stres yönetimi	274	7,4%	47,9%
Diksiyon ve güzel konuşma	<b>278</b>	<b>7,5%</b>	<b>48,6%</b>
Yaratıcı düşünme teknikleri	244	6,6%	42,7%
Motivasyon	257	7,0%	44,9%
Öfke kontrolü	199	5,4%	34,8%
Problem çözme teknikleri	262	7,1%	45,8%
Hızlı okuma teknikleri	104	2,8%	18,2%
Liderlik	244	6,6%	42,7%
NLP(Beyin Dili Programlama)	93	2,5%	16,3%
<b>Toplam</b>	<b>3697</b>	<b>100%</b>	<b>646,3%</b>

Bulgular incelendiğinde, en çok tercih edilen üç eğitim arasında, verilen cevapların içinde en yüksek paya %9,9 ile “beden dili” eğitiminin sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 64,2’si bu seçeneği tercih etmiştir. İkinci sırada verilen cevaplar içinde %8,3 ile “etkili iletişim” eğitimi yer almakta olup, cevaplayıcıların %53,5’u bu seçeneği tercih etmiştir. Üçüncü sırada %7,5 ile “diksiyon ve güzel konuşma” seçeneği tercih edilmiştir. Katılımcıların %48,6’sı bu seçeneği tercih etmiştir. Verilen cevapların içinde en düşük paya sahip %2,5 ile “NLP ” seçeneği olmuştur. Cevaplayıcıların %16,3’ü bu seçeneği tercih etmiştir. Bulgular Tablo3’te elde edilen bulguları desteklemektedir.

#### **Kişisel Gelişim Algısı ve Kişisel Gelişim Eğitimi Algısı Ölçeklerine Ait Faktör Analizi Sonuçları**

**Tablo 5: Kişisel Gelişim Algısı ve Kişisel Gelişim Eğitimi Algısı Ölçeklerinin İç Tutarlılık Analiz Sonuçları**

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 5’ de 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 ölçeğini oluşturan iki alt boyut olan Farkındalık Yaratan Eğitimler ve Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlere ait faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Her iki ölçeğin iç tutarlılık sonuçlarına ait Cronbach's Alpha değerleri 0.70 den büyük olduğu için ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6 : Kişisel Gelişim Eğitimi Değişkeninin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

<b>FAKTÖRLER</b>	<b>Faktör Ağırlığı</b>	<b>Açıklanan Varyans Yüzdesi</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
<b>Faktör 1:Farkındalık Yaratan Eğitimler</b>		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, kişiler 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 arttırılmasına 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		
Hedefler doğrultusunda eksik yada 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		
<b>Faktör 2: Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimler</b>		28,314	,904
Kişisel gelişimi destekleyen farklı araçların var olduğunu benimsemektir.	,575		
Kişiyi 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 eğitimdir.	,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 eğitimdir.	,705		
Hayatın her anında ve her yerde , özel olarak planlanmış yada plansız , kişiye 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)

Bu durum çalışmanın “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 7’deki sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuca ulaşmak için söz konusu iki ölçeğe ait ortalama değerlerden yararlanılmıştır.

**Tablo 7: 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 değerde 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 7 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.

Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algılarının cinsiyet ve fakülte bazında farklılık gösterip göstermediği test edilerek Tablo 8 ve 9 'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

**Tablo 8: Kişisel Gelişim Eğitim Algısının Cinsiyete Göre Farklılıklarının İncelenmesi**

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

Tablo 8 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 9: Kişisel Gelişim Eğitiminin Fakülteleere Göre Değerlendirilmesi**

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

Tablo 9 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 10: 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 fakültesindeki öğrencilerin algılarından olduğunu göstermektedir.

### Kişisel Gelişim Eğitimi Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

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

**Tablo 11: Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Değerlendirilmesi\***

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

\*Faktörler dikkate alınarak ortalama değerler oluşturulmuştur.

Tablo 11’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 12: Farkındalık Yaratan Eğitimlerin Fakülteleere Göre Karşılaştırılması\***

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F değeri	P Değeri
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 12 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 13 : Scheffe Analiz Sonuçları**

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

Tablo 13 değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algıları, eğitim gördükleri İşletme Fakültesi ve Teknoloji fakültesinde verilen eğitimlerin farklılığından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 14: Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi\***

Cinsiyet		N	Ort.	Standart Sapma	S.d.	t değeri	p değeri
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 14 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 15: Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimlerin Fakülteye Göre Değerlendirilmesi \***

Değişkenler	Fakülte	N	Ort.	F değeri	P değeri
Kendini Geliştirmeye Yönelik Eğitimler & Fakülte	İşletme Fakültesi	22	,05	,513	,599
	Teknoloji Fakültesi	3	-,04		
	Eğitim Fakültesi	14	-,05		
		8			
		89			

\*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 gelişmelerinin 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.

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.

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 eğitimlerinin demografik faktörlerden olan cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 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 incelendiğinde ise kişisel gelişim eğitimleri ve fakülte arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak yaşa göre bir farklılık oluşmamıştır. Katılımcılar benzer yaş guruplarında oldukları için farklılık olmaması normal 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” 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. Bundan sonraki araştırmalar için bu durumun göz önüne alınıp, konuya yönelik teorik çalışmaların artırılması gereği ortaya çıkmaktadır.



## KAYNAKÇA

ALTUNIŞIK, Remzi, R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 7. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

DEĞİRMENCİ, Hikmet (2004), Kişisel gelişim ve Pozitif Enerji, Bilge Karınca Yayınları, İstanbul.

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

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

KAYIŞ, Aliye (2010): Güvenirlilik Analizi ; içinde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Editör, Şeref Kalaycı, 5. Baskı, Asil Yayınları ve Dağıtım, Ankara

KIRAL, Tuğba (2006), Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yöneticilerin Tutumları, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KÖKTÜRK, Mehtap , (2002) Kişisel Gelişim Yaklaşımına Üç Farklı Yaklaşım, Örgütte Kişisel Gelişim, Edit. A. E. Arslan, Nobel Yayınları, Ankara.

MUTER, Ş. (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, G. (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.

ÖZKAN, Zülfikar, (2003): Bilgelige Yöneliş Kişisel Gelişim Dinamikleri, 4. Basım Hayat Yayıncılık, İstanbul.

PATEL, Santosh., Gareth Kitchen. ,Janet Barrie (2013): Personal Development Plans- Practical Pitfalls, Trends in Anaesthesia and Critical Care 3 , 220-223.

SEZİK, Nejat . (2005) : Kişisel Gelişim El Kitabı, Hayat Yayıncılık, İstanbul.