

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ VE KARIYER UYUM  
YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KİŞİSEL GELİŞİM  
EĞİTİMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Kübra HALDIZ**

**Enstitü Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR**

**TEMMUZ – 2018**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ


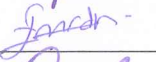

KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ VE KARIYER UYUM  
YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KİŞİSEL GELİŞİM  
EĞİTİMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kübra HALDIZ

Enstitü Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

“Bu tez 06/07/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / ~~Oyçokluğu~~ ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç.Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Emre ORUŞ	Başarılı	



SAKARYA  
ÜNİVERSİTESİ

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ  
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Kübra HALDIZ
Öğrenci Numarası	:	1460Y58015
Enstitü Anabilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Kişisel Gelişim Yönelimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Kişisel Gelişim Eğitimleri Açısından İncelenmesi
Benzerlik Oranı	:	%4

ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

06/07/2018  
İmza  
Kübra HALDIZ

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsb@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../2018  
İmza

Uygundur

Danışman  
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Tarih: 06/07/2018

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

## ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden ve desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR'e değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Verilerin analizi ile ilgili hususlarda fikirlerine başvurduğum Dr. Öğr. Üyesi Emrah ÖZSOY, Dr. Öğr. Üyesi Işıl AYAS ve Metin SAYGILI'ya da katkılarından dolayı teşekkürlerimi borç bilirim. Bu tez çalışmasının tamamlanabilmesinde ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesi için yardımlarını esirgemeyen, anketin uygulandığı devlet üniversitesinde faaliyet gösteren Kariyer ve Yetenek Yönetimi Koordinatörlüğü çalışanlarına ve ankete katılan tüm öğrencilere de ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak bugünlere ulaşmamda haklarını ödeyemeyeceğim, tez çalışmam sebebiyle kendilerini ihmal etmemi anlayışla karşılayan çok değerli anneme, babama ve abime şükranlarımı sunarım.

**Kübra HALDIZ**

**06/07/2018**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>i</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KİŞİSEL GELİŞİM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>6</b>
1.1. Kişisel Gelişim Kavramı.....	6
1.1.1. Gelişim Kavramı.....	6
1.1.2. Gelişim İle İlgili Diğer Kavramlar .....	7
1.1.2.1. Kendini Tanıma .....	7
1.1.2.2. Kendini Geliştirme .....	8
1.1.3. Kişisel Gelişim Kavramının Değişimi .....	9
1.1.4. Kişisel Gelişim Kavramının Boyutları .....	11
1.1.4.1. Bedensel Boyut.....	11
1.1.4.2. Zihinsel Boyut .....	12
1.1.4.3. Duygusal ve Sosyal Boyut .....	13
1.1.4.4. Aile Boyutu .....	14
1.1.4.5. Manevi Yaşam Boyutu.....	14
1.1.4.6. Ahlaki Boyut .....	15
1.1.4.7. Entelektüel Boyut .....	16
1.1.4.8. İş ve Mesleki Boyut .....	17
1.2. Kişisel Gelişim Yönelimi .....	18
1.3. Kişisel Gelişim Eğitimi.....	21
1.3.1. Eğitim Kavramı.....	22
1.3.1.1. Mesleki Eğitim .....	22
1.3.1.2. Kişisel Gelişim Eğitimi .....	23
1.3.2. Eğitim ve Öğrenme İlişkisi .....	24
1.3.2.1. Öğrenme Kuramları .....	25
1.3.2.2. Farklı İnsan Kişiliklerine Göre Öğrenme ve Eğitim .....	31
1.3.3. Eğitim ve Geliştirme İlişkisi .....	32
1.3.4. Kişisel Gelişim Eğitimleri .....	33

1.3.4.1. Beden Dili.....	33
1.3.4.2. Kişisel İmaj Yönetimi .....	35
1.3.4.3. Problem Çözme Teknikleri .....	36
1.3.4.4. Sunum Teknikleri .....	37
1.3.4.5. Stres Yönetimi .....	38
1.3.4.6. Hızlı Okuma Teknikleri .....	39
1.3.4.7. Çatışma Yönetimi.....	41
1.3.4.8. Diksiyon ve Güzel Konuşma .....	42
1.3.4.9. Liderlik .....	43
1.3.4.10. Etkili İletişim .....	44
1.3.4.11. Yaratıcı Düşünme Teknikleri .....	46
1.3.4.12. Beyin Dili Programlama (NLP).....	47
1.3.4.13. Takım Çalışması.....	48
1.3.4.14. Motivasyon .....	49
1.3.4.15. Zaman Yönetimi.....	50
1.3.4.16. Öfke Kontrolü.....	52
1.3.4.17. Diğer Kişisel Gelişim Eğitimleri .....	53
1.4. Literatürde Yer Alan Çalışmalar .....	54
1.4.1. Kişisel Gelişim İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	54
1.4.2. Kişisel Gelişim Yönelimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	58

## **BÖLÜM 2: KARIYER UYUM YETENEĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....60**

2.1. Örgütsel ve Bireysel Açından Kariyer .....	60
2.1.1. Örgütsel Açından Kariyer .....	61
2.1.2. Bireysel Açından Kariyer .....	62
2.2. Bireysel Açından Kariyer Planlama ve Önemi.....	63
2.2.1. Bireysel Açından Kariyer Planlamanın Aşamaları .....	64
2.2.1.1. Bireyin Kendini Değerlendirmesi.....	64
2.2.1.2. Bireysel Kariyer Fırsatlarının Tanımlanması.....	65
2.2.1.3. Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi .....	66
2.2.1.4. Bireysel Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması.....	67
2.2.1.5. Geri Bildirim .....	68

2.2.2. Bireysel Açıdan Kariyer Planlamanın Boyutları.....	70
2.2.3. Bireysel Açıdan Kariyer Planlamaya Etki Eden Faktörler .....	71
2.2.3.1. İçsel Faktörler .....	71
2.2.3.2. Dışsal Faktörler .....	75
2.3. Kariyer Devreleri .....	78
2.3.1. Keşif (0-25 yaş) .....	78
2.3.2. Kurma (26-35 yaş).....	81
2.3.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş).....	82
2.3.4. Kariyer Sonu (51-65 yaş) .....	83
2.3.5. Azalma/Emeklilik (65 yaş ve üzeri) .....	83
2.4. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Kavramsal Çerçeve .....	85
2.4.1. Kariyer Uyum Yeteneği .....	85
2.4.2. Kariyer Teorileri .....	88
2.4.2.1. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi.....	89
2.4.2.2. Hall'un Çok Yönlü Kariyer Teorisi.....	90
2.4.2.3. Dawis ve Lofquist'in İşe Uyum Teorisi .....	91
2.4.2.4. Mitchell ve Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Teorisi .....	91
2.4.2.5. Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi.....	92
2.4.2.6. Super'ın Yaşam Boyu Kariyer Teorisi .....	93
2.4.2.7. Diğer Kariyer Teorileri .....	94
2.4.3. Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları.....	96
2.4.3.1. Kariyer Kaygısı .....	96
2.4.3.2. Kariyer Kontrolü .....	97
2.4.3.3. Kariyer Merakı .....	97
2.4.3.4. Kariyer Güveni .....	98
2.5. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	99
2.6. Kişisel Gelişim Yönelimi İle Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki.....	101

### **BÖLÜM 3: KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ VE KARIYER UYUM YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ .....**

3.1. Araştırmanın Çerçevesi.....	105
3.1.1. Araştırmanın Amacı .....	105

3.1.2. Araştırmanın Önemi .....	105
3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	106
3.1.4. Araştırmanın Kısıtları .....	107
3.1.5. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler .....	107
3.1.5.1. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II .....	108
3.1.5.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği.....	109
3.1.6. Araştırmanın Hipotezleri .....	110
3.2. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu.....	111
3.2.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular .....	111
3.2.2. Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Sorulara İlişkin Bulgular .....	112
3.2.3. Güvenilirlik Analizi .....	120
3.2.4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	122
3.2.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi .....	123
3.2.5.1. “Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?” Sorusu İçin Farklılığın İncelenmesi .....	124
3.2.5.2. “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” Sorusu İçin Farklılığın İncelenmesi .....	126
3.2.5.3. “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” Sorusu İçin Farklılığın İncelenmesi .....	129
3.2.5.4. Cinsiyete Göre Farklılığın İncelenmesi.....	133
3.2.5.5. Medeni Duruma Göre Farklılığın İncelenmesi .....	135
3.2.5.6. Sınıf Derecesine Göre Farklılığın İncelenmesi .....	136
3.2.5.7. Alana Göre Farklılığın İncelenmesi .....	139
3.2.6. Korelasyon Analizi .....	143
3.2.7. Regresyon Analizi .....	145
3.2.8. Hipotezlerin Testi .....	148
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>150</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>158</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>172</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>178</b>



## KISALTMALAR

<b>Akt</b>	: Aktaran
<b>CA</b>	: Career Adaptabilities
<b>CV</b>	: Özgeçmiş
<b>KGE</b>	: Kişisel Gelişim Eğitimi
<b>KGY</b>	: Kişisel Gelişim Yönelimi
<b>KUY</b>	: Kariyer Uyum Yeteneği
<b>NLP</b>	: Beyin Dili Programlama
<b>PGI</b>	: Personal Growth Initiatives
<b>SBE</b>	: Sosyal Bilimler Enstitüsü

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	111
<b>Tablo 2:</b> Yaş Değişkeninin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	112
<b>Tablo 3:</b> “Bugüne Kadar Hiç Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız mı?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	112
<b>Tablo 4:</b> “Bu Eğitimi Nereden/Kimden Aldınız?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	113
<b>Tablo 5:</b> “Hangi Konularda Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	114
<b>Tablo 6:</b> “Kişisel Gelişim Eğitimi Almak İster Misiniz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	115
<b>Tablo 7:</b> “Bu Eğitimi Nereden/Kimden Almak İstersiniz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	115
<b>Tablo 8:</b> “Hangi Konularda Kişisel Gelişim Eğitimi Almak İstersiniz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	116
<b>Tablo 9:</b> “Kişisel Gelişim Eğitimlerinin Faydalı Olduğuna İnanıyor Musunuz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	116
<b>Tablo 10:</b> “Kişisel Gelişim Eğitimi Sertifika ya da Katılım Belgelerinin Özgeçmişe Yazıldığında İş Başvurularında Etkili Olacağını Düşünüyor Musunuz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları ....	117
<b>Tablo 11:</b> “İyi ve Başarılı Bir Çalışan Olabilmek İçin, Hangi Eğitimlerin Alınması Gerektiğini Düşünüyorsunuz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	117
<b>Tablo 12:</b> “Alınan/Alınacak Olan Kişisel Gelişim Eğitimleri Sizde Aşağıdaki Hangi Olumlu Etkileri Yaratır?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	118
<b>Tablo 13:</b> “Alınan/Alınacak Olan Kişisel Gelişim Eğitimleri Sizde Aşağıdaki Hangi Olumsuz Etkileri Yaratır?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	119
<b>Tablo 14:</b> Değişkenlere Ait Güvenilirlik Bulguları .....	120
<b>Tablo 15:</b> Kişisel Gelişim Yönelimi-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeklerinin ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri....	122
<b>Tablo 16:</b> “Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?” Sorusu İçin Farklılığın İncelendiği Bağımsız Örneklem T-Testi .....	125

<b>Tablo 17:</b> “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” Sorusu İçin Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi .....	127
<b>Tablo 18:</b> “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” Sorusuna Ait Scheffe Analizi Bulguları .....	128
<b>Tablo 19:</b> “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” Sorusu İçin Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi .....	130
<b>Tablo 20:</b> “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” Sorusuna Ait Scheffe Analizi Bulguları .....	131
<b>Tablo 21:</b> Cinsiyete Göre Farklılığın İncelendiği Bağımsız Örneklem T-Testi...	133
<b>Tablo 22:</b> Medeni Duruma Göre Farklılığın İncelendiği Bağımsız Örneklem T-Testi.....	135
<b>Tablo 23:</b> Sınıf Derecesine Göre Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi.....	136
<b>Tablo 24:</b> Sınıf Değişkenine Ait Scheffe Analizi Bulguları.....	138
<b>Tablo 25:</b> Alana Göre Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi .....	140
<b>Tablo 26:</b> Alan Değişkenine Ait Scheffe Analizi Bulguları.....	141
<b>Tablo 27:</b> Pearson Korelasyon Analizi Bulguları .....	144
<b>Tablo 28:</b> KGY'nin KUY'a Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları .....	146
<b>Tablo 29:</b> KGY'nin Boyutlarının KUY'a Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları .....	146
<b>Tablo 30:</b> KGY'nin Boyutlarının Kaygı Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları .....	147
<b>Tablo 31:</b> KGY'nin Boyutlarının Kontrol Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları .....	147
<b>Tablo 32:</b> KGY'nin Boyutlarının Merak Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları .....	148
<b>Tablo 33:</b> KGY'nin Boyutlarının Güven Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları .....	148
<b>Tablo 34:</b> Hipotezlerin Testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular .....	149

<b>Tezin Başlığı:</b> Kişisel Gelişim Yönelimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Kişisel Gelişim Eğitimleri Açısından İncelenmesi	
<b>Tezin Yazarı:</b> Kübra HALDIZ	<b>Danışman:</b> Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR
<b>Kabul Tarihi:</b> 06 Temmuz 2018	<b>Sayfa Sayısı:</b> ix (ön kısım) + 171 (tez) + 7
<b>Anabilimdalı:</b> İnsan Kaynakları Yönetimi	<b>Bilimdalı:</b> İnsan Kaynakları Yönetimi
<p>Bu araştırmanın amacı, kişisel gelişim yönelimi (KGY) ve kariyer uyum yetenekleri (KUY) arasındaki ilişkiyi kişisel gelişim eğitimleri açısından incelemektir. Ayrıca öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete, medeni duruma, sınıf derecesine ve öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşıp farklılaşmadığının test edilmesi de amaçlanmıştır. Bununla birlikte kişisel gelişim eğitimlerinin önemini ortaya koyabilmek amacıyla bu eğitimlerin faydalı olup olmadığı ve bu eğitimler ile ilgili sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığı zaman iş başvurularında etkili olup olmadığına incelenmesi de amaçlanmıştır. Söz konusu incelemeler araştırmada kullanılan KGY Ölçeği-II'nin boyutları (planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış) ve KUY Ölçeği'nin boyutları (kaygı, kontrol, merak ve güven) bağlamında da yapılmıştır.</p> <p>Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel bir araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Bu bağlamda bir devlet üniversitesinde faaliyet gösteren Kariyer ve Yetenek Yönetimi Koordinatörlüğü tarafından 2017-2018 Öğretim yılı Bahar döneminde düzenlenen etkinliklere katılan lisans düzeyindeki öğrencilerden gönüllülük esaslı olarak anket formunu doldurmaları talep edilmiştir. Bunun sonucunda öğrencilerden toplanan anket formlarının 465 tanesinin analiz kapsamına alınması uygun görülmüştür. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 20.0 programında analiz edilmiştir. Bu bağlamda frekans analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t-testi (independent-samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one-way anova), korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.</p> <p>Araştırma bulgularına göre, KGY ile KUY arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte KGY, KUY'ü istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Ancak öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre KGY'nin ve KUY'un farklılaşmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Kişisel Gelişim Yönelimi, Kişisel Gelişim Eğitimi, Kariyer Uyum Yeteneği.	

<b>Title of the Thesis:</b> Examination of The Relationship Between Personal Growth Initiative and Career Adaptabilities in Terms of Personal Growth Trainings	
<b>Author:</b> Kübra HALDIZ	<b>Supervisor:</b> Assoc. Prof. Yasemin ÖZDEMİR
<b>Date:</b> 06 July 2018	<b>Nu. of pages:</b> ix (pre text) + 171 (main body) + 7
<b>Department:</b> Human Resource Management <b>Subfield:</b> Human Resource Management	
<p>The purpose of this research is to examine the relationship between personal growth initiative (PGI) and career adaptabilities (CA) in terms of personal growth trainings. It is also aimed to test whether the students' personal growth initiatives and career adaptabilities differ according to sex, marital status, level of grade and the areas they have studied. However, in order to demonstrate the importance of personal growth trainings, it is also aimed to examine whether these trainings are beneficial and when their certificates or participation certificates are written on the curriculum vitae whether they were effective on the business applications. These studies have also been conducted in the context of the dimensions of PGI Scale-II (planned, prepared for change, use of resources and purposeful behavior) and the dimensions of CA (anxiety, control, curiosity and confidence) used in the research.</p> <p>A quantitative research approach has been adopted in the direction of the purpose of the research. In this context, students from undergraduate level who participated in the events organized by the Career and Talent Management Coordination Office in a state university during 2017-2018 academic year Spring semester were requested to fill out the questionnaire on a voluntary basis. As a result, it was considered appropriate to include 465 survey forms collected from the students. The data from questionnaires were analyzed in the SPSS 20.0 program. In this context, frequency analysis, reliability analysis, independent-samples t-test, one-way ANOVA, correlation and regression analyzes were performed.</p> <p>According to research findings, there was a positive relationship between PGI and CA. In addition, the PGI affects CA in a statistically significant and positive way. However, depending on whether or not students receive personal growth training, the PGI and the CA did not differentiated.</p>	
<b>Keywords:</b> Personal Growth Initiative, Personal Growth Training, Career Adaptability.	

## GİRİŞ

Kişisel gelişim kavramı, bireylerin eksik veya zayıf yönlerini fark edip kendilerini geliştirmeye yönelmelerini vurgulamaktadır. Yaşamın hangi döneminde olursa olsun kişinin kendini geliştirmesi büyük önem arz etmektedir. Aynı şekilde kariyer kavramı da bireylerin tüm yaşamını kapsamaktadır. Özellikle çalışma hayatında daha da belirgin hale gelmeye başlayan kariyer, bireylerin buldukları pozisyondan bir üst seviyeye, eksik veya zayıf buldukları yönlerden daha iyisine doğru bir ilerleme sürecini ifade etmektedir. Bu noktada kişisel gelişim ile kariyer kavramlarının ilişkilendirilme amacı ortaya çıkmaktadır.

Günümüz koşullarında bireylerin kariyer süreçlerini planlayabilmeleri ve çalışma hayatında kendilerine uygun pozisyonlara giriş yapabilmeleri noktasında gelişimsel açıdan desteklenmeleri gerekmektedir. Kariyerin keşif sürecinde yer alan üniversite dönemlerindeki öğrenciler yeterli donanım ve bakış açısına sahip olduklarında geleceğine yönelik daha emin adımlar atabilmektedirler. Bu sebeple onların söz konusu dönemi verimli bir şekilde geçirebilmeleri, farkında olmadıkları yeteneklerini ön plana çıkarabilmeleri ve kariyer planlamalarını dengeli bir şekilde yapıp iş hayatına daha kolay adapte olabilmeleri için kişisel gelişim eğitimleri ile desteklenmeleri gerekmektedir. Söz konusu desteğin bireyler açısından farkındalık oluşturacağı düşünülen bu süreçte kişisel gelişim eğitimleri bireyler açısından yararlı olacaktır.

### **Araştırmanın Konusu**

Gerek yükseköğretim kurumlarında gerekse de diğer kurumlarda düzenlenen kişisel gelişim eğitimleri, öğrencilerin keşif dönemlerini verimli bir şekilde geçirip planladıkları kariyer süreçlerine daha kolay uyum sağlayabilmeleri noktasında önem arz etmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini ve kariyer uyum yeteneklerini ön plana çıkarabilmek ve farkındalık oluşturabilmek için bu araştırma yapılmıştır. Kişisel gelişim eğitimlerinin söz konusu süreçteki yardımcı rolünün ve etkisinin göz ardı edilmemesi gerektiği düşünüldüğü için de konuya geniş bir perspektifle yaklaşmıştır. Aynı zamanda literatür incelemesi kapsamında konu ile ilgili az sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Tüm bunlar göz önüne alındığında araştırmanın konusunu kişisel gelişim eğitimleri kapsamında kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Araştırmanın tamamlanması sonucunda ise literatüre de katkıda bulunarak söz konusu hedeflere ulaşılması planlanmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Bu bağlamda birinci bölümde kişisel gelişim, ikinci bölümde de kariyer uyum yeteneği ile ilgili kavramsal çerçevelere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise belirlenen amaç dâhilinde yapılan araştırmanın çerçevesi ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde; gelişim kavramına, kendini tanıma ve kendini geliştirme kavramlarına, kişisel gelişim kavramının tarihsel değişim sürecine ve bu kavramın boyutlarına, araştırma konusunun önemli noktalarından birini oluşturan kişisel gelişim yönelimine, bir diğer önemli noktayı temsil eden kişisel gelişim eğitimleri ile ilgili detaylı bilgi verebilmek amacıyla eğitim kavramına ve onu pekiştirmek için mesleki eğitim ve kişisel gelişim eğitimi kavramlarına, eğitimin öğrenme ile ilişkisini pekiştirmek amacıyla öğrenme kuramlarına ve farklı insan kişiliklerine göre öğrenme ve eğitim konusuna, eğitimin geliştirme süreci ile ilişkisine, kişisel gelişim eğitimlerine ve son olarak da konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara ayrı başlıklar halinde değinilmiştir.

İkinci bölümde; öncelikle kariyer kavramı bireysel ve örgütsel açıdan ele alınmakla birlikte, konunun temel noktasını oluşturan bireylerin kariyer planlarını yapmalarının ne kadar önemli olduğuna, daha sonrasında kendilerini değerlendirmeleri, kariyer fırsatlarını tanımlamaları, hedeflerini belirlemeleri, kariyer planlarını hazırlayıp uygulamaları ve geri bildirim almalarından oluşan kariyer planlama aşamalarına, bireysel açıdan kariyer planlamanın boyutlarına, içsel ve dışsal olmak üzere bireysel kariyer planlamaya etki eden faktörlere, keşif, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma/emeklilikten oluşan kariyer devrelerine, araştırma konusunun önemli noktalarından bir diğerini oluşturan kariyer uyum yeteneğine, kariyer teorilerine, aynı zamanda kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin boyutlarını da oluşturan kariyer kaygısı, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni olmak üzere kariyer boyutlarına ve literatürde kariyer uyumu ile ilgili yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Son olarak da kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde; araştırmanın çerçevesi başlığı altında amacından, öneminden, evren ve örnekleminden, kısıtlarından, yöntemi ve kullanılan ölçeklerden ve hipotezlerinden

bahsedilmiştir. Daha sonrasında ise, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmeye çalışılmıştır.

### **Araştırmanın Önemi**

Araştırma; lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kendilerini tanımaları, sahip oldukları yetenekleri fark ederek bunları değerlendirme yoluna gitmeleri, hem kişisel gelişimlerini hem de eğitim hayatlarını destekleyebilecek faaliyetleri araştırarak bunlarda aktif bir şekilde görev almaları, kariyer yaşamlarını kendilerine uygun bir şekilde şekillendirebilmeleri, geleceklerine yönelik hedeflerine ulaşarak bu süreçleri etkin, verimli ve uyumlu bir şekilde geçirebilmeleri noktasında önem taşımaktadır. Yükseköğretim kurumlarında düzenlenen kişisel gelişim eğitimleri ile de öğrencilerin birçok açıdan gelişim sağlamaları amaçlanmaktadır. Öğrenim görülen alan ne olursa olsun her bireyin bu kişisel gelişim eğitimlerine ihtiyacı vardır. Bireylerin keşif sürecinde yer alan üniversite döneminde sadece mesleğe odaklanmaları değil, onunla birlikte yaşamda var olan gerçeklere yönelik olarak da kendilerini geliştirmeleri önemlidir. Böylece yaşanan durumlar karşısında doğru bir şekilde hareket etmeleri sağlanmaktadır. Üniversite döneminde kişisel gelişimine yönelik bir şeyler yapmaya çalışan birey zamanla bu tür durumlara kolay adapte olarak davranışlarını da geliştirme yoluna gitmektedir. İş yaşamına adım attıktan sonra belirlenen hedeflere ulaşmak için hem zaman hem de daha fazla nitelik sahibi olmak gerekmektedir. Genelde gerçek şokunun yaşandığı bu dönemlerde uyumlu birer çalışan olabilmek ve bulunduğu pozisyona uyum sağlayabilmek noktasında kariyer uyumluluğu kavramı devreye girmektedir. Bir çeşit yetenek olarak da ifade edilen kariyer uyumluluğu özelliğine sahip olan bireyler, hem gereksiz durumlara takılma gibi sorunlar yaşamayacak hem de sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik hareket edeceklerdir. Aynı zamanda kişisel gelişim yönelimi kariyer uyumluluğunu etkilemekte ve zamanla bu olguyu geliştirmektedir. Bu da kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinin birbirleri ile ilişkili birer unsur olduklarını göstermektedir. Söz konusu bu unsurları geliştirmek ve daha fazla farkındalık oluşturmak amacıyla düzenlenen kişisel gelişim eğitimleri bireylere bu noktada yardımcı birer kaynak niteliğindedir. Günümüz örgütlerinde insan kaynağına yapılan yatırımın gün geçtikçe artması ve çalışanların gelişimine önem verilmesi kişisel gelişim eğitimlerinin önemini bir kere daha gözler önüne sermektedir. Çalışma hayatına girişte bireyleri sınıflandırma noktasında ilk adım olarak görülen iş



ilanlarında dahi önceden alınmış olması istenen eğitimler örgütler tarafından belirtilmektedir. Eğitim hayatı bitiminde iş başvuruları ile yüzleşen keşif dönemindeki bireylerin zaman ve maliyet gibi birçok unsuru da dikkate alarak hareket etmeleri kendileri için avantajlı bir durum oluşturacaktır. Aynı zamanda rakiplerinden bir adım önde olma şansı elde ederek iş hayatına girebilme noktasında ayrıcalık sahibi de olacaklardır. Bu sebeple lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenciler için düzenlenen kişisel gelişim eğitimleri onların hem kişisel gelişim yönelimlerini hem kariyer uyum yeteneklerini güçlendirecektir. Kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğine olumlu etkisi de göz önüne alındığında bireylerin kariyer yaşamlarını verimli bir şekilde geçirmeleri noktasında söz konusu değişkenler önemli birer unsur niteliğindedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi kişisel gelişim eğitimleri açısından incelemektir. Ayrıca öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete, medeni duruma, sınıf derecesine ve öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşıp farklılaşmadığının test edilmesi de amaçlanmıştır.

Kişisel gelişim eğitimlerinin önemini ortaya koyabilmek amacıyla bu eğitimlerin faydalı olup olmadığı ve bu eğitimler ile ilgili sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığı zaman iş başvurularında etkili olup olmadığının incelenmesi de amaçlanmıştır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma tek aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda nicel bir araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Veri toplama aracı olarak standardize anketten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılmak istenilen anket formu ile ilgili karşılaşılabilecek sorunların önüne geçebilmek amacıyla bir pilot çalışma uygulanmıştır. Söz konusu devlet üniversitesinde lisans düzeyinde öğrenim gören 40 öğrenciden anketi doldurmaları talep edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda ankette gerekli düzenlemelerin yapılması ile anket formuna son şekli verilmiştir.

Asıl çalışmayı yürütmek için araştırmanın evrenini oluşturan öğrencilerden gönüllülük esaslı olarak anket formunu doldurmaları talep edilmiştir. Bunun sonucunda

öğrencilerden 550 adet anket formu toplanmıştır. Toplanan anket formlarının her birinin incelenmesi sonucunda analiz kapsamına alınamayacak kadar eksik doldurulduğu tespit edilen 85 anket elenmiştir. Eleme sonucunda 465 adet anket formunun analiz kapsamına alınması uygun görülmüştür. Toplanan veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda frekans analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t-testi (independent-samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one-way anova), korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde literatür araştırması sonucunda belirlenen kişisel gelişim eğitimlerine yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölüm, araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini belirlemek amacıyla Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'den; üçüncü bölüm ise, kariyer uyum yeteneklerini belirlemek amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nden oluşmaktadır.

## **BÖLÜM 1: KİŞİSEL GELİŞİM İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Çalışmanın bu bölümünde kişisel gelişimin temelini oluşturan gelişim kavramından, gelişim kavramını pekiştirmek amacıyla kendini tanıma ve kendini geliştirme kavramlarından, kişisel gelişim kavramının zaman içindeki değişiminden ve boyutlarından, konunun çıkış noktalarından birini oluşturan kişisel gelişim yöneliminden, kişisel gelişim eğitimleri ile ilgili detaylı bilgi verebilmek amacıyla eğitim kavramı ve onun alt boyutları olan mesleki eğitim ve kişisel gelişim eğitimi kavramlarından, eğitimin öğrenme ve geliştirme süreçleri ile ilişkisinden, kişisel gelişim eğitimlerinden ve son olarak da literatürde konu ile ilgili yer alan çalışmalardan detaylı bir şekilde bahsedilmektedir.

### **1.1. Kişisel Gelişim Kavramı**

Bu başlık altında gelişim, gelişim ile ilişkili olan kendini tanıma ve kendini geliştirme kavramları, kişisel gelişim kavramının değişimi ve kişisel gelişimin boyutları yer almaktadır.

#### **1.1.1. Gelişim Kavramı**

Gelişim denildiği zaman akla ilk gelen, insanın doğumundan ölümüne kadar olan süreçte geçirdiği aşamalardır. Zekâ gelişimi, biyolojik gelişim, kariyer gelişimi, ilerleme, olgunlaşma gibi süreçler buna örnek olarak gösterilebilir (Köktürk, 2002). Kişinin öğrenme süreci ve yaşantısı ile birlikte gelişim süreci ilerlemeye devam etmektedir. Çünkü bu süreç içerisinde etkileşim meydana gelerek kişide olumlu yönde farklılıklar oluşturmaktadır (Selçuk, 2004). Bunlardan hareketle gelişimin çok yönlü ve karmaşık bir süreç olduğu anlaşılmaktadır. Cüceloğlu (2014b)'na göre, psikologlar gelişim sürecine biyolojik açıdan, çevrenin etkisi altında yapılaşması açısından ve biyolojik yapının ve çevrenin birbirlerini etkilemeleri açısından olmak üzere üç temel açıdan bakmaktadırlar. Bu açıların her birinde ise gelişim sürecinin farklı yönlerine ağırlık verilmekte ve her birinin kendine özel yaklaşım süreci bulunmaktadır.

Günümüz toplumsal yaşamında gerçekleşen ilerlemeler düşünüldüğü zaman, bireylerin sahip olması gereken birçok özellik akla gelmektedir. Değişen topluma ayak uydurabilmek için özellikle genç yaştaki bireylerin birçok beceriyi kazanması gerekmektedir (Michael, 2000; akt. Çetin ve Şengezer, 2013). Bu sebeple bireyler

ilerleme kaydetmek, değişim göstermek ve bunlarla birlikte gelişim sağlamak mecburiyetindedir. Bu değişim sürecinin gelişim olarak adlandırılabilmesi için de söz konusu değişimin olumlu yönde gerçekleşmesi gerekmektedir (Aslantürk ve Amman, 1990; akt. Limoncu, 2015). Çünkü olumlu yönde yaşanan süreçler sonucunda bireyler kendilerinde yaşanan gelişimi görebilmektedir. Diğer türlü bu mümkün olamamaktadır.

### **1.1.2. Gelişim İle İlgili Diğer Kavramlar**

Çalışmanın bu kısmında gelişim kavramını pekiştirmek amacıyla kendini tanıma ve kendini geliştirme kavramları ele alınmaktadır.

#### **1.1.2.1. Kendini Tanıma**

Bireyin sahip olduğu değerlerini, belirlediği hedeflerini, amaçlarını, güçlü ve zayıf yönlerini de içine alarak kişisel bir değerlendirme yapması kendini tanıması sürecine temel oluşturmaktadır. Böylece birey sahip olduğu kişisel envanterinin ve potansiyelinin ne olduğunu ortaya koymuş olmaktadır (Bingöl, 2014). Kişi mevcut potansiyelini kullanabilmesi için öncelikle kendisini tanımalıdır. Bunu yapabilmesi için de kişinin kendisine sorular sorması ve bunların cevaplarını bulması gerekmektedir. Kişi kendisini tanımayı amaç haline getirdiği zaman ise buna yönelik hevesi artmakta ve zamanla kendisini iyi bir şekilde yönetmeyi öğrenmektedir (Özkan, 2000). Kişinin kendisini tanıması aynı zamanda kişisel gelişimin de temelini oluşturmaktadır (Değirmenci, 2004).

Kişinin kendisiyle ilişki içinde olması, duygu ve düşünceleriyle etkileşimde bulunması ve bu etkileşim sonucunda duygusal ve düşünsel süreçlerle ilgili bir farkındalığa sahip olması kendisini tanımasının bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Bu durum, devamlılık gerektiren bir süreçtir. Çünkü kendisini tanıyan bir kişi sahip olduğu duygu ve düşüncelerinin gerçekliğine de ulaşmış olmaktadır. Kendisini tanımayan bir kişide ise bu durumun oluşması mümkün değildir. Ayrıca dış dünyada olup biten olayların ve insan ilişkilerinin farkında olabilmek ve bunları anlayabilmek de kişinin kendisini tanımasını gerektirmektedir (Cüceloğlu, 2014c). Bireyin bir bütün olarak kendisini tanıması sonucunda sosyal çevresi ile olan ilişkisi ve iş yaşamına uyumluluk süreci de olumlu şekilde etkilenmektedir (Fındıkçı, 1996). Böylece hem kendisini daha iyi gözlemleme şansı elde edecek hem de günlük yaşamına ait farkındalıkları oluşacaktır.

### 1.1.2.2. Kendini Geliştirme

Kişi yaşadığı süre içerisinde her zaman kendini geliştirme ihtiyacı hissetmektedir (Can, 2004). Kendini geliştirme süreci, kişinin sadece kendisi ile ilgili bilgileri edinmesi ve kendisini tanıması ile sınırlı değildir. Bununla birlikte kendi başına meydana gelmeyen ve çevre ile karşılıklı etkileşimi boyunca gerçekleşen bir durum olarak da tanımlanmaktadır. (Fındıkçı, 1996; Kari ve Savolainen, 2007). Bu etkileşim sonucunda kişide yaşadığı çevre içerisinde meydana gelen durumları anlama ihtiyacı oluşmaktadır. Oluşan bu ihtiyaç ise, kişiyi kendini geliştirmeye yönelten asıl sebeplerden biridir (Torun, 1996; akt. Önen, 2016).

Kendini geliştirme süreci kişinin zamanla yaşı ilerledikçe kendini tanımaya başlaması ile paralel bir şekilde ilerlemektedir. Bu sürecin olumlu bir şekilde devam etmesi için de kişinin kendisinin farkına varması, kendisinden haberdar olması ve kendisini gerçek bir varlık olarak algılaması gerekmektedir (Aslan, 1992). Kişi bu şekilde hareket ettiği zaman aile yaşamı, iş yaşamı ve sosyal yaşamı diğer insanlardan farklılaşır ve bu farklılaşma sıra dışı bir durumu meydana getirir (Değirmenci, 2004). Temelde sosyal bir varlık olan birey bir yandan zihinsel, bedensel, duygusal ve sosyal kapasitesi ile ilgili gelişime önem vererek bireysel özelliklerini güçlendirirken, diğer yandan çevresindeki mevcut bilgi birikimine ulaşarak bunları uygulamaya yönelmesi ile çevresel yanını da güçlendirmektedir (Fındıkçı, 1996). Böylece kendini geliştirme sürecinin gerek bireysel gerekse de çevreyle ilişkili bir süreç olduğu, bu sebeple de çok yönlü ve karmaşık bir kavram teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

Her birey kendini geliştirmek amacıyla mevcut potansiyelinin daha fazlasını ortaya koymak ve bunun için gerekli çabayı göstermek zorunluluğundadır. Bunun için de eksik olduğu yönlerini belirleyerek yeni bilgiler edinmeli ve bu eksikliklerini tamamlamalıdır (Torun, 1996; akt. Çoruk, 2012). Kendini geliştirme süreci, kişisel gelişim için olmazsa olmaz bir olgu olduğundan bu durumun bireyler açısından ne kadar önemli olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır. Kendini geliştiren bireyler, kişisel gelişimleri açısından önemli bir adım atarak, sürece daha kolay adapte olabilme ve daha iyi sonuçlar elde edebilme şansına sahip olmaktadır.

### 1.1.3. Kişisel Gelişim Kavramının Değişimi

Kişisel gelişim kavramının doğuşu Batı'da ekonomik bir krizin ardından meydana gelirken, Türkiye'de yaşanan siyasi bir kriz olarak nitelendirilebilecek bir olay bu duruma zemin hazırlamıştır. Bireyler için olumsuz sonuçların meydana geldiği böyle bir dönemde kişisel gelişimin ortaya çıkması insanlara umut vaat eden bir bakış açısı oluşturmuştur (Aydın Sevim, 2013). Bu bakış açısı ile birlikte daha sonraki süreçte dinler, filmler, hikâyeler, masallar, öğretiler vb. olgular tarih boyunca insanlar tarafından kişisel gelişim alanını güçlendirebilmek için kullanılmıştır (Gödeş, 2013). Burada amaç, normal yaşanan süreçten farklı olarak yaşamda var olan olguları da insanlara kazandırabilmektir.

1980'lerden itibaren Türkiye'de yayımlanmak amacıyla piyasa ile buluşan kitapların arasında kişisel gelişime yönelik olanlarda artış gözlenmesi, bu alana verilen önemin arttığı bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu durum sonucunda insanlar ilgi alanlarını kişisel gelişim alanına yöneltmeye başlamışlardır. Özellikle 1990'lı yıllar itibariyle söz konusu ilgi artmaya devam etmiş fakat asıl dönüm noktasını 2001 yılında yaşanan kriz oluşturmuştur. Bu kriz insanlara herhangi olumsuz bir durumda kendilerine kendilerinden başka kimsenin yardım etmeyeceğinin farkındalığını kazandırmıştır. İnsanların hafızalarına yerleşen bu düşüncelerle birlikte kişisel gelişim kavramı toplum içinde de kendisine yer edinmeye başlamıştır (Özdemir, 2010b). Meydana gelen bu gelişmelerle birlikte Gödeş (2013)'e göre, kişisel gelişim kavramı çok büyük bir popülerite kazanmaya başlamıştır.

Günümüzün mevcut yaşam koşulları insanlar için kişisel gelişimi zorunlu kılmaktadır. Bir insanın toplumun veya kendi benliğinin neresinde olduğunun farkına varması, kaybettiği değerli bir eşyasını bulması ile eşit bir sonuç oluşturmaktadır. Kişi kendisini geliştirmeye belli bir noktadan başlar ve bu süreçte ne kadar çok şey öğrenirse kendisini o kadar geliştirmiş olur (Değirmenci, 2004). Eğer kişi bu durumdan mahrum kalırsa kişisel açıdan gelişim sağlamaktan da geri kalma riski ile karşı karşıya kalır. Bir yönden gelişim sağlayarak mevcut seviyesinde artış gösterirken, diğer yönden de bu süreçte öğrendiği davranışları kendisinde uygulamalıdır. Çünkü öğrenilen bilgi ile kazanılan davranış birbirlerini tamamlayan birer olgudur. Böylece kazanılan davranış ile öğrenilen bilgi birey açısından sağlaması yapılmış yani doğrulanmış bir davranışa dönüşür (Özkan, 2000). Ayrıca bireylerin kendilerini ifade etme, kişisel gelişim ve

yaratıcılıklarını geliştirme fırsatlarına sahip olması gibi özellikleri bu süreçte kazanılan davranışlar arasında gösterilebilirken aynı zamanda demokratik bir toplumun özellikleri arasında da yer almaktadırlar (Şişman, 2007). Bu sebeplerle eğer insanlar gelişim göstermeye ve aynı şekilde yaşamdan zevk almaya devam ederlerse kişisel gelişim herkes için önemli bir olgu haline gelir (Reisser, 2002). Anlaşıldığı üzere kişisel gelişim bir nevi kişisel yolculuk ve gelişim sürecini ifade etmektedir. Temelinde insanların harekete geçmesi yatmakta ve bu hareketlilik zamanla insanların davranışlarında değişiklikler meydana getirmektedir. Ayrıca Yıldırım (2014)'a göre, kişisel gelişim süreci hedef belirlemek, temel değerleri tanımlamak, temel istekleri belirlemek, koç bulmak, sosyal ilişkiler kurmak, zihni ve ruhu geliştirmek, fiziği ve bedeni sağlıklı tutmak, yaşama doğru odaklanmak ve buna dair etkili sorular sormak, son olarak da üreten ve paylaşılan insan olmak üzere on aşamadan oluşmaktadır.

Kişisel gelişim kavramının içeriğini kişinin benliğindeki mevcut potansiyel gücünün farkına varması ve bu potansiyelin ne ifade ettiğini anlaması oluşturmaktadır. Daha sonrasında geleceğe yönelik amaçlar belirlemek, hislerini bu doğrultuda kontrol ederek davranışlarını gözden geçirmek, düşünerek analiz yapmak, konu ile ilgili okumalar yaparak kendisini geliştirme yoluna gitmek, konuşmasını ve ifade şeklini yenilemek gibi eylemler de kişinin yerine getirmesi gereken sorumlulukları arasında yer almaktadır. Kişi söz konusu kavramın içeriği hakkında genel açıdan bilgi sahibi olmalıdır. Ancak kişisel gelişim sürecindeki olguların bir veya birkaçı üzerinde gelişim göstermeye başlaması kişisel gelişimin asıl önemli noktasını oluşturmaktadır (Sezik, 2003). Gelişim süreci planlanabilen bir şey olduğu için kişi bu şekilde hareket ederek mevcut potansiyelini de geliştirme şansına sahip olmaktadır (Irving ve Williams, 1999).

Yaşam denilen olgu içerisinde kişisel gelişim örnekleri fazlasıyla mevcuttur. Ancak insanlarda bu kavram hakkında farkındalık olmayınca nerde, ne zaman, nasıl ve hangi şartlarda kişisel gelişimin yaşandığını düşünmek de mümkün olamamaktadır. En basit örnek olarak günlük tutulduğu ve bu günlük geriye dönüp okunduğu zaman bile kişisel gelişim fark edilebilir, buna yönelik farkındalık oluşabilir ve bununla birlikte insanların davranışlarında yenilikler gerçekleştirilebilir (Köktürk, 2002). Aynı şekilde kişinin o an ilgili olduğu veya ihtiyaç duyduğu bir bilgiye ulaşması sırasında, amaçları dâhilinde olmasa bile ilgi duymaya başladığı yeni bilgileri okuyarak onlar hakkında

bilgi sahibi olması da kişisel gelişimine önemli derecede katkı sağlamaktadır. Gerek isteyerek gerekse tesadüfler sonucu ulaştığı bilgileri mevcut olanlarla ilişkilendirerek farklı bakış açıları geliştirmesi kişisel gelişimine katkı sağlayan bir başka boyutu oluşturmaktadır (Kamiloğlu ve Yurttaş, 2014).

Kişisel gelişim sürecinin gerçekleşmesi ile insanlar kendilerini ve kendi iç dünyasını daha kolay anlayabilir, bununla birlikte kendilerini başkalarının yerine koyabilmeyi, birbirleriyle ilişki ve iletişim kurabilmeyi başarabilir. Çünkü bu gelişim süreci aynı zamanda kültürlerarası sürecin de bir yapı taşı konumundadır. İnsanlar yaşadıkları kişisel gelişim süreci ile birlikte zamanla karmaşık bir süreç olarak adlandırılabilen kültürlerarası süreç ile de baş edebilir konuma gelebilmektedir (Sowden, 2007). Aynı zamanda kişisel gelişim kavramının içeriğinde insanların belirledikleri hedeflere doğru yönelip nasıl başarılı olacaklarının ve arzu ettikleri şeyleri nasıl elde edeceklerinin yöntemleri de yer almaktadır (Gödeş, 2013). Bunların daha kolay ve etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için de kişisel gelişim sürecinin bireylerin dünyaya gözlerini açtığı andan itibaren ele alınması gerekmektedir (Günüç, Odabaşı ve Kuzu, 2012).

Kişisel gelişim kavramının tarihsel değişim sürecine genel olarak bakıldığında, aslında insanların var olduğu andan itibaren bulunduğu anlaşılmaktadır. İnsanların yaşadıkları süre boyunca karmaşık süreçlerle karşılaşmaya başlamaları kendi benliklerini fark etmeleri gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Kendilerine odaklanmanın önemini anlayan insanlar zor durumlarla mücadele etmeyi öğrenmişler ve gelişimleri yönünde hareket etmeye başlamışlardır. Gün geçtikçe bilinçli insanların sayısının artmaya başlaması ve kişisel gelişim alanında çalışmaların yapılması söz konusu alanın güçlenmesine katkıda bulunmuştur.

#### **1.1.4. Kişisel Gelişim Kavramının Boyutları**

Çalışmanın bu kısmında bedensel boyut, zihinsel boyut, duygusal ve sosyal boyut, aile boyutu, manevi yaşam boyutu, ahlaki boyut, entelektüel boyut, son olarak da iş ve mesleki boyut olmak üzere kişisel gelişim kavramını oluşturan boyutlardan bahsedilmiştir.

##### **1.1.4.1. Bedensel Boyut**

Bir kişinin bedeninde meydana gelen değişim ve gelişimler kişisel gelişimin bedensel boyutu kapsamına girmektedir. Bunlara örnek olarak; kişinin fiziksel ağırlığındaki



değişimler, boy uzunluğundaki artışlar, organ yapılarının işlerliğindeki ve vücut sistemindeki gelişmeler gösterilebilir (Yıldırım, 2015). Bununla birlikte el ve göz koordinasyonu ve karşılaşılan bir olay karşısındaki gösterilecek tepkinin zamanını ayarlayabilmeye yönelik çalışmalardan vücuttaki fazla yağları yok etmeye kadar birçok durum bedensel boyutun kapsamına girmektedir (Fındıkçı, 1996). Bu değişimler insan ömrünün sonuna kadar devam etmekte ve bir nevi hareketler dizisi olarak nitelendirilmektedir. Hatta anlık olarak değil de belli bir zaman aralığını kapsayan süreçleri ifade etmektedir (Senemoğlu, 2005).

Bireylerin herhangi bir durum karşısında gösterebilecekleri ya da gösteremeyecekleri davranışlar kişisel gelişim sürecinin oluşumunu ve ilerlemesini etkilemektedir (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009). Günlük hayatta birçok alan ile etkileşimli olduğu için de bireyler tarafından beden bir bütün olarak sağlığının korunması, vücudun dayanıklılığının artırılması, fiziksel formun korunması, bazı kasların geliştirilmesi, yiyip-içme ve vücudun ihtiyacı olan dinlenme alışkanlıklarının kazanılmasına yönelik amaçlar edinilmelidir (Fındıkçı, 1996). Bunlarla birlikte kişisel açıdan gelişimin bedene yansması bireyler tarafından sağlıklı beslenme alışkanlığının kazanılmasını da sağlamaktadır. Sağlıklı beslenme alışkanlığı kazanan bireyler zamanla fit olma yolunda ilerleyerek kendilerini daha iyi hissetme şansı elde edeceklerdir. Ayrıca bazı örgütler bünyelerinde yer alan spor salonları ile çalışanlarına aktivite imkânı sağlamaktadır. Bu da bireyler için sağlıklı yaşama yönelmeleri konusunda fırsat oluşturmaktadır. Kısacası bireylerin vücutları ile ilgilenmeleri ve bunun için gerekli zamanı ayırmaları büyük önem arz eden, bununla birlikte süreklilik ve disiplin isteyen bir süreçtir.

#### **1.1.4.2. Zihinsel Boyut**

Bir insanın zihinsel faaliyetlerinde meydana gelen değişimler ve bununla birlikte oluşan gelişmeler kişisel gelişim boyutlarından zihinsel boyut kapsamına girmektedir. Algıda, düşünme sisteminde, hafızada, fikir yürütmede ve dilde oluşan değişimler bu kapsam içerisinde yer almaktadır (Yıldırım, 2015). İnsan beynini bir bilgisayara benzetirsek eğer, bilgisayarın yazılım bölümünü zihin oluşturmaktadır. Bu sebeple beyin zihnin yapısına ve işlerliğine göre çalışır. İnsanı insan yapan, kişilik özelliklerini, düşünce yapısını ve davranış tarzını ortaya çıkaran varlık zihindir (Bozdağ, 2015).

İnsanlardaki gelişim süreci de zihindeki düşünce yapısının ve bununla birlikte davranış yönünün değiştirilmesiyle gerçekleşebilmektedir.

İnsanoğlu yaşam serüveni boyunca sürekli olarak dünyada olup bitenleri anlama çabası içerisinde. Mevcut karmaşık düzeni anlayabilmesi için de zihinsel gelişim göstererek çevresi ile uyum sağlama yoluna gitmelidir (Cüceloğlu, 2014b). Zihinsel yapıyı insan vücudunun sindirim sistemine, dış dünyadan gelen bilgileri de besin maddelerine benzetirsek; nasıl her besin maddesi tüketildikten sonra vücut tarafından hazmedilip kullanılıyorsa dış dünyada meydana gelen olaylar da zihin tarafından algılanır, değerlendirilir ve daha sonrası için kullanılacak hazır bilgi haline getirilir. Bunun sonucunda kişisel gelişimin bir parçası olan zihinsel gelişim gerçekleşmiş olur. Karşılaşılan her durum için ise birey tarafından etkili kararlar verilir ve daha kolay sonuca ulaşılabilir (Selçuk, 2004). Bu süreçte zihinsel boyutun temelini oluşturan zihinsel potansiyeli artırmaya, zekâ gelişimine ve öğrenme-okuma-yazma gibi zihinsel potansiyele dayanan faaliyetlere yönelik yapılan çalışmaların da önemli derecede etkisi hissedilir (Fındıkçı, 1996). Ayrıca zihinsel gelişimlerini sağlayan bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları süreçleri daha kolay analiz etmeleri kendilerine olan güvenlerini de artıracaktır.

#### **1.1.4.3. Duygusal ve Sosyal Boyut**

Bir insanın gelişiminde ve olgunlaşmasında duygusal yönünün ve sosyal çevresinin etkisi büyüktür (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009). Bu gelişme ve olgunlaşma süreci boyunca etkili olan motivasyon, kişilik, his ve diğer insanlarla olan iletişim gibi faktörler kişisel gelişimin boyutlarından duygusal ve sosyal boyut kapsamına girmektedir (Yıldırım, 2015). Gelişim dönemi içinde olan birey sosyal çevresi ile etkileşimde buldukça hem kendisini daha iyi anlamaya hem de dış dünya ile kurduğu ilişkileri daha gerçekçi açıdan değerlendirmeye başlamaktadır (Erden ve Akman, 2017). Çünkü duygusal özelliklerin bireylerin yaşamındaki önemi büyüktür ve bu özellikler, genellikle davranışların ne şekilde gösterileceği konusunda en önemli belirleyici konumundadır (Fındıkçı, 1996). Çünkü insanın ilk olarak kendisiyle, daha sonra çevresindeki insanlarla ve diğer canlılarla olan iletişimleri ve etkileşimleri boyunca duygusal ve sosyal özelliklerinin rolü büyük önem arz etmektedir.

Kişisel gelişim sürecinde eğer kişi kendisinin ve çevresindeki insanların duygularını izleyip, düşüncelerini de tahmin edip ayrıştırabiliyorsa ve kendi düşüncelerinin

sonucunda gerçekleştireceği davranışlarını yönlendirebiliyorsa duygusal açıdan gelişim sağlamış demektir (Aktan, 2002). Böylelikle olumsuz yönde etkisi olan ve yanlış olduğu düşünülen olaylar karşısında birey kendisini suçlamadan ileriye görebilme, yeni stratejiler geliştirebilme ve bunları uygulayabilme yeteneğini de kazanmış olur (Saygın, 2004). Bunun sonucunda ise kendisini yetiştiren, kişiliğini oturtan ve çevresindeki insanlar için de faydalı işler yapan bir birey konumuna gelir.

#### **1.1.4.4. Aile Boyutu**

Toplum içinde aile kavramı anne, baba ve çocuktan oluşan en küçük birim olarak nitelendirilmektedir. Aile ortamı bireylerin gelişimlerini destekleyen bir nevi rehber konumundadır (Sahraç, 2010). Bireylerin yetiştiği aile ortamı, aile fertlerinin birbirleri ile iletişimleri, ebeveynlerin sergiledikleri tutum ve davranışlar kişisel gelişim üzerindeki en önemli faktörlerdendir. Bunların yanında aile üyelerinin yaşama bakış açıları ve sosyal konumu da bu sürece etkide bulunmaktadır (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009).

Birey kendini geliştirme sürecinde bir ailenin üyesi olarak üstüne düşen görevleri en iyi şekilde yerine getirmekle yükümlüdür. Anne, baba, çocuk veya başka bir sıfatla ailenin bir üyesi rolünde olabilecek olan birey bu konuda gerekli çabayı göstermeli, ailenin diğer üyeleri ile sağlıklı ilişkiler kurmalı ve onları yeterince tanıma yoluna gitmelidir. Aile içinde gereken özen gösterildiği zaman, topluma karşı da aileyi oluşturan bireylerin üzerine düşen sorumluluklar yerine getirilmiş olmaktadır. Çünkü aile toplumun en temel boyutunu oluşturmaktadır (Fındıkçı, 1996). Bu yüzden bireyin aileden bağımsız olarak sadece kendisi için gelişim göstermesi gerektiğini düşünmesi yanlış bir davranış olacaktır. Çünkü bireylerin birlikte yaşadıklarını ifade eden aile kavramının içeriğinde sürekli etkileşim yer almaktadır.

#### **1.1.4.5. Manevi Yaşam Boyutu**

Maneviyat, bireylerde doğum olgusu ile oluşan bir kabiliyeti temsil etmektedir. Aynı zamanda hayata yönelik cesaret veren bir enerji ve yaşam gücü konumundadır. Bu enerji ve yaşam gücü ile birlikte vücudun benliğinde yer alan manevi yaşam duyguları bireyler tarafından zamanla deneyimlenmektedir. Bunun sonucunda ise bireylerde kendilerine ve çevresindeki insanlara karşı huzur ve mutluluk veren sevgi, şefkat, hoşgörü, sabır, uyum gibi duygular ve sorumluluk bilinci oluşmaktadır (Özdoğan,

2006). İnsan kavramı sosyal bir varlığı temsil ettiği için de yaşam süreci boyunca diğer insanlarla kurulan ilişkilerde iyileşmeler gerçekleşmektedir (Kılıç, 2004; akt. Cömert, 2010).

Kişisel gelişimin boyutlarından belki de en hassas olanı manevi yaşam boyutudur. Bu boyut kişiye has özellikleri meydana getiren bireyler tarafından sahip olunan inançları, dini duyguları ve değer yargılarını kapsamaktadır. Bu inançların, duyguların, değer yargılarının iyi bir şekilde tanınması ve evrensel değerlerin benimsenmesi ile de manevi açıdan kişisel gelişim sağlayabilmek mümkün olabilecektir (Fındıkçı, 1996). Burada amaç bireyin yaşama yönelik uyumlu bir bakış açısına, hoşgörüyü ve evrensel değerlere sahip olabilmesini sağlamaktır. Bu değerlerin derecesi de bireyin kişisel gelişimi yönündeki çabalarının ne oranda ve hangi yönde olduğunu etkileme gücüne sahiptir.

#### **1.1.4.6. Ahlaki Boyut**

Ahlak; belli insan toplulukları tarafından yaşamın herhangi bir döneminde kabul edilmiş olan, insanların birbirleri ile ilişki boyutunu düzenleyen ve birbirlerine karşı göstermelerini zorunlu kılan davranış kuralları ve biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile ahlak, bireylerin yaradılış özelliklerinde bulunan ya da doğumundan sonra terbiye yolu ile kazandığı davranışlar bütünüdür (Ekşi ve Katılmış, 2014). Ahlaki gelişim ile birlikte bireylerin düşüncelerinde doğru ve yanlış, iyi ve kötü, haklı ve haksız gibi kavramlar oluşmakla birlikte zamanla bu kavramlar davranışlarına yansımaktadır. Aynı zamanda bireylerin bir nevi sahip olduğu değerler sistemini de ifade etmektedir (Yıldırım, 2015).

Birey ilk olarak gösterilmesi doğru olan ve olmayan davranışlar konusunda akıl yürütür. Daha sonra akıl yürütmesi ile birlikte eylemde bulunur ve buna istinaden davranış gösterir. Son olarak da kendi düşüncesine ve gösterdiği davranışlarına ilişkin çevresindeki düşünceleri hisseder. Sayılan bu süreçleri birey sahip olduğu ahlakın seviyesi sayesinde gerçekleştirebilir. Bu da aynı zamanda bireyde adalet algısı da oluşturan ahlak gelişimi ile mümkün olabilmektedir (Komisyon, 2014). Ahlak gelişimi evrensellik boyutu en az olan bir gelişim alanıdır. Çünkü her bireyin içinde bulunduğu toplumun değer yargıları birbirinden çok farklıdır. Bilincin gelişmesi ve değerler sisteminin oluşması da bireyin sosyalleşme süreci içerisinde karşılaştığı durumlara istinaden mantık yürüterek hareket etmesi ile mümkün olmaktadır. Ayrıca çocukluk

sürecinden itibaren toplumun kural ve normları bireylerin karşısına çıkmakta ve bireyler tarafından bunların içselleştirilmesi ile birlikte ergenlik dönemi itibariyle ahlaki kimlik oluşmaya başlamaktadır (Yıldırım, 2015). Bu süreçte kişisel açıdan gelişimleri desteklenen bireyler ahlaki gelişimlerini tamamlama noktasında daha bilinçli hareket etme şansı elde edeceklerdir.

#### **1.1.4.7. Entelektüel Boyut**

Türk Dil Kurumu sözlüğünde entelektüel kelimesi iki anlam çerçevesinde tanımlanmış olup bunlardan ilki sıfat anlamında “aydın”, diğeri de fikir sorunlarıyla ilgili “entelektüel bir çalışma”dır (TDK, 2017). Entelektüel kişi ise, içinde bulunduğu yüzyılın bilgisi ile uyumlu olan kişidir. Böyle olunabilmesi için de o kişinin belli bir seviyede bilimsel bilgiye, öğrenime, görgü kurallarına sahip olarak entelektüel boyutun gerektirdiği çağdaşlık seviyesine ulaşmış olması gerekmektedir (Akdemir, 2002). Sürekli değişkenlik gösteren günümüz dünyasında entelektüel boyutun gerektirdiği seviyede çağdaş, bilgili, görgülü bireyler olabilmek insanoğlu için vazgeçilmez bir ihtiyaçtır (Değirmenci, 2004). Çünkü gelişim süreci devam ettikçe sürekli olarak yeni bilgilere, fikirlere ve görüşlere gereksinim artmaktadır.

Bireyler tarafından sağlıklı bir yaşam sürebilmek, mevcut potansiyellerini sonuna kadar kullanabilmek ve yaşam standartlarını en iyi şekilde oluşturabilmek için öncelikle bilgiye ve bilgili insan olabilmeye ihtiyaç söz konusudur (Özkan, 2000). Bununla birlikte bilgili, aydın insan olmak aynı zamanda stratejik bir kaynağa da sahip olmak demektir. Bazı düşünürler tarafından paylaşılan teorilere göre insanı insan yapan ve hayatını çağdaş olarak sürdürebilmesini, bununla birlikte gelişim sağlayabilmesini gösteren en önemli özellikler konuşabilme, düşünebilme, bilgi edinip bunu çevresindekilere aktarabilmektir (Börü, 2002). Bu sürece ayak uydurabilen, herhangi bir sıkıntı yaşamayan, oluşabilecek potansiyel sıkıntıları oluşmadan görebilen ve çözüm üretebilen, kaizeni destekleyen, mantıklı düşünüp mantıklı sonuçlara ulaşabilen bireyler de entelektüel açıdan kendisini geliştirmiş bireyler olarak nitelendirilmektedir (Akdemir, 2002; akt. Limoncu, 2015). Bilginin her alanda önemli olduğu günümüzde, bilgili olmak gelişim sürecindeki olmazsa olmazlardandır. Çünkü ne yapacağı ve nasıl yol izleyeceği konusunda bilgi sahibi olmayan bireyler kişisel gelişimleri konusunda emin adımlar atamayacaklardır.

Kişisel gelişim adı altında kendilerini bedensel, zihinsel, entelektüel gibi birçok açıdan geliştiren bireyler diğer yönden çalışma hayatına da hazırlanmış olmaktadır. Çalışma yaşamının olmazsa olmazı konumunda olan gelişim kavramı, bireylerin hem mesleki hem de kişisel açıdan gelişimlerini vurgulamaktadır. Bireyler ilk olarak örgütler tarafından hazırlanan iş ilanlarında istenilen niteliklerin yansıtıldığı maddelerle bu sürecin farkına varmaktadır. İşe alım sürecinde uygulanan çeşitli testlerle dereceleri ölçülen söz konusu boyutlar aynı zamanda bireyler arasında seçim yapılmasını da kolaylaştırmaktadır. İş hayatına girdikten sonraki süreçte karşılaşılan kariyer uygulamaları ise bu boyutların hala önemli olduğunu gösteren bir diğer seçenektir. Çalışma yaşamında karşılaşılan bu gibi durumlar kişisel gelişimin iş ve mesleki boyutu adı altında vurgulandığı için bu kısma kadar bahsedilen boyutların önemi büyüktür. Bu sebeple bir sonraki başlıkta kişisel gelişim kavramının iş ve mesleki boyutu açıklanarak süreçteki önemine vurgu yapılacaktır.

#### **1.1.4.8. İş ve Mesleki Boyut**

Günümüzde iş ve mesleki hayat, bireyler tarafından kişisel gelişimlerine önem vermelerini zorunlu kılan alanların başında gelmektedir. Bu gelişim süreci sadece bireyleri değil, çevresindeki insanları da etkilemektedir. Bununla birlikte bireyin işinde daha iyi performans gösterebilmesine yönelik çabaları, çalıştığı işte meydana gelen gelişmeler ve oluşan değişimlere uyum sağlaması kişisel gelişim kavramının iş ve mesleki boyutu kapsamına girmektedir (Fındıkçı, 1996).

Yaşamdaki konumunu, yaşam biçimini ve değerlerini etkilemesi açısından bireyler tarafından seçilen mesleğin etkisi büyüktür (Brown, 2003; Kuzgun, 2000; akt. Atli, 2016). İş ve meslek sahibi olmanın amacı sadece maddi açıdan gelir sağlamak değil, süreç ile birlikte bireylerin kişisel gelişimlerini gerçekleştirmesi ve kendilerini ifade edebilmelerine katkı sağlamasıdır. Mesleki etkinlikler sayesinde de ihtiyaç duyulan psikolojik gereksinimler gerçekleştirilebilir ve böylece kişisel gelişim sağlanmış olur (Kuzgun, 1982; akt. Tuzcuoğlu, 1994). Kişisel gelişim sürecinde bireyin motivasyon, başarı isteği gibi kişisel özellikleri; terfi, atama gibi iş yerindeki motivasyon unsurları ve bağlı olduğu toplumsal çevrede kişisel gelişime verilen önemin rolü büyüktür. Söz konusu gelişim olgusu tüm iş alanları için geçerli konumdur. Örnek vermek gerekirse; bir yöneticinin astıyla arasındaki iletişimini iyileştirmesi, ağır şartlar altında çalışan bir işçinin kendisini korumaya yönelik önlemler alması gibi durumlar kişisel

gelişimin iş ve mesleki boyutu kapsamında değerlendirilebilir (Fındıkçı, 1996). Beden dili, beyin gücünü geliştirme, hafıza eğitimi, stres yönetimi, zaman yönetimi gibi kişisel gelişim programları bireyler açısından onların gelişiminde iş ve mesleki yönlerine göre değerlendirilebilir (Cömert, 2010). Günümüz çalışma koşullarının karmaşıklığı düşünüldüğü zaman ise bu süreçte yaşanan gelişimsel süreçlerin iyileştirici etkisi bir kere daha görülmektedir.

Kişisel gelişim kavramının boyutlarına genel açıdan bakıldığında aralarında bir bütünlüğün bulunduğu görülmektedir. Bireylerin sahip oldukları içsel ve dışsal birçok faktörün bir araya gelmesi sonucu oluşan bu boyutların her birinin kişisel gelişim sürecinde ayrı ayrı önemi bulunmaktadır. Çünkü bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları süreçler kişisel gelişimin boyutları ile ifade edilmektedir. Bireylerin söz konusu süreci etkin ve verimli bir şekilde geçirebilmeleri için de gelişimlerini bedensel, zihinsel, duygusal gibi çok yönlü bir şekilde gerçekleştirmeleri gerekmektedir.

Gelişim kavramı çok yönlü bir kavramdır. Bu sebepten dolayı iş ve mesleki boyut başta olmak üzere, söz konusu boyutlar açısından gelişimin bir diğer ucu da kariyer gelişimine ve kariyer seçimi sürecine dayanmaktadır. Bireylerin kariyerlerini geliştirmeleri konusunda başlangıç noktasını kendileri oluşturdukları için, söz konusu süreç kişisel gelişimin boyutları ile de bağlantılı olarak devam etmektedir. Bu sebeple gerek zihinsel gerekse de entelektüel açıdan olsun kişisel gelişimin tüm boyutlarının sürece dâhil olduğu kabul edilmektedir. Yaşam boyu kariyer, sosyal öğrenme gibi kariyer teorileri bireylerin kariyer seçimlerini ve uyumluluk süreçlerini farklı açılardan ele alan kavramlardır. Kişisel gelişimlerini sağlama noktasında bilinçli olarak hareket eden bireyler kariyer seçimlerini başarılı bir şekilde yapma şansı elde edeceklerdir. Bununla birlikte seçimlerinden memnun olan bireyler uyumluluk süreçlerini daha verimli geçirecekleri için söz konusu süreçler arasında bir döngü ve etkileşim söz konusudur. Konunun daha detaylı bir şekilde sunulabilmesi açısından bir sonraki başlıkta bireylerin kişisel gelişim yönelimi sürecinden bahsedilmektedir.

## **1.2. Kişisel Gelişim Yönelimi**

Kişisel gelişim bireylerde içsel, çevresel veya gelişimsel süreçlerle uyarılabilmektedir. Bu alandaki gelişim veya değişim genellikle bireylerin bilgisi ya da farkındalığı olmaksızın meydana gelmektedir. Farkındalık olmayınca da bireyler için karmaşık bir durum oluşmaktadır. Ancak bireylerde kişisel gelişim farkındalığı olduğu zaman

meydana gelen değişim ve gelişim süreci daha etkili ve verimli bir şekilde gerçekleşmiş olmaktadır (Robitschek, 1998). Birçok birey özel hayatlarında yaşadıkları değişimleri ve geleceğe yönelik planlarını nasıl gerçekleştirmeleri gerektiği konusunda bilgi sahibi değildir. Hayatlarını dengede tutmada da başarısız olmaktadır (Stevic ve Ward, 2008). Bu sebeple bireylerin kişisel gelişim süreci; üzerine düşülmesi gereken, sonu olmayan, yenilikler ve revizyonlar gerektiren bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Köktürk (2002)'e göre, kişiden kişiye, zamandan zamana göre içeriği ve yayılım şekli değişen bu süreçte bireylerin katkıları önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Biyolojik ve fiziksel gelişimin kendi kuralları ile bütünleşse bile yine de bireyin davranışları ile süreç yönlenmektedir. Doğru bir yönlendirme olabilmesi için de planlama yapılmalıdır. Buradan da gelişim sürecinin planlanabilen bir olgu olduğu karşımıza çıkmaktadır (Irving ve Williams, 1999).

Kişisel gelişim sürecine giren insanlar ortalama insan özelliklerinden daha farklı özellikler taşımaktadır. Başta psikolojik özellikleri olmak üzere birçok açıdan diğer insanlardan farklılaşmaktadırlar. Kendilerini, diğer insanları ve doğayı olduğu gibi kabul edebilmek, gerçeği olduğu gibi kabul edip içinde buldukları ortama kolay uyum sağlayabilmek, kişiler arasında daha derin ilişkiler kurarak çevresindeki insanlara karşı sevgi ve hoşgörü ile bakabilmek gibi özellikler kişisel gelişimi için çaba gösteren ve bunu başarabilen insanlara ait özelliklerdendir. Bunlara ek olarak yaşamaktan zevk alabilmek, doğal davranabilmek, neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verebilmek, yalnız kalabilme gücüne sahip olabilmek, insanlarla birlikte vakit geçirmekten hoşnut olabilmek gibi özellikler de bu duruma örnek olarak verilebilmektedir (Erden ve Akman, 2017).

Kişisel gelişim ihtiyacı, bireyin kendisinde bunu hissetmesi ile ortaya çıkmaktadır. Şimdiki mevcut durumu ile olmasını istediği durum arasındaki farkı analiz etmesi sonucunda bireyde kişisel gelişim yönelimi oluşmaya başlamaktadır (Köktürk, 2002). Kişisel gelişim yönelimi, bireyin kendisini değiştirme ve geliştirme sürecindeki içsel durumlarının yansımasıdır (Robitschek, 1998). Bununla birlikte bireyin söz konusu süreçte hedefleri belirlenmiş ve amaçları oluşturulmuş bir şekilde adım adım ilerlemesi olarak da tanımlanabilmektedir. Bu süreçte birey kendi isteği ve çabası doğrultusunda değişimi için içsel motivasyona sahip bir şekilde aktif katılım göstermektedir (Yalçın ve Malkoç, 2013). Böylece bireyin kişisel açıdan ne kadar değişim, büyüme ve gelişim



gösterdiğinin gözlemlenmesi mümkün olabilmektedir. Bununla birlikte bu yönelim süreci kişisel inançlar, davranışlar ve değerler dâhil olmak üzere bilişsel açıdan desteklenen öz yetkinlikleri de kapsamaktadır (Robitschek, 1998). Kişisel dönüşüm sürecinin tutarlı bir şekilde ilerleyebilmesi için bireyin buna hazırlıklı olması gerekmektedir. Çünkü sahip olduğu öz yetkinliklere ilişkin farkındalık derecesi kendi kendisini ölçebilmesine temel oluşturmaktadır (Sanders, Oss ve McGear, 2016). Buradan da anlaşılacağı üzere kişisel gelişim yönelimi ile bireylerin planlı hareket etmelerine, değişime hazır olmalarına, sahip oldukları kaynakları etkin kullanmalarına ve amaçlı davranışlarda bulunabilmelerine odaklanılmaktadır. Planlı hareket etmeleri ile kişisel gelişim sürecini planlama yeteneklerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Değişime hazır olmaları sahip oldukları kişisel gelişimin alanını ifade etmektedir. Mevcut kaynakları etkin kullanmaları ile bireylerin gelişimleri için kendileri dışında bir yerden yardım almaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Amaçlı davranışlarda bulunmaları ile de karşılıklarına çıkan fırsatları değerlendirip aktif bir şekilde kendilerine odaklanmaları hedeflenmektedir. Planlı hareket etme ve değişime hazır olma eylemleri ile bireylerin kişisel gelişim yönelimi sürecinde bilişsel durumlarına; sahip oldukları kaynakları etkin kullanma ve amaçlı davranışlarda bulunmaları ile de bireylerin davranışsal eylemlerine odaklanılmaktadır (Robitschek ve diğerleri, 2012). Kişisel gelişim yönelimi yüksek olan bireyler kişiliklerini geliştirme yolunda amaçladıkları davranışlarını göstermeye başlayabilmektedir (Shigemoto, Ashton ve Robitschek, 2016).

Kişisel gelişim yönelimi, bireyin yaşamı boyunca geçirdiği değişim ve gelişim odaklı bir uyum ve oryantasyon sürecidir. Bununla birlikte yaşamın tüm alanlarında gelişim sağlayan bir farkındalık olgusu ve içsel durumların kontrolü olarak da düşünülebilmektedir (Robitschek, 1998). Bireyin kendisine özsaygısı veya geçirdiği depresyon süreci gibi içsel durumları düşünüldüğünde, kişisel gelişim yöneliminin yüksek derecede olması sonucunda kendisine özsaygısını arttırdığı, depresyon sürecinde de azaltıcı etkide bulunduğu gözlemlenmektedir. Bireyin geleceğe yönelik fikirlere sahip olması veya kararlar alma durumları da bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir (Luyckx ve Robitschek, 2014). Geleceğe yönelik kararlarını alırken kendisinde güçlü bir yön verme isteği oluşur ve birey bu istekle birlikte hareket planlarını oluşturmaya başlar (Robitschek, 1998).

Günümüzde bireylerin kendi çabaları ile çeşitli kişisel gelişim imkânları elde edebilmeleri mümkündür. Eğitimlere ve etkinliklere katılma, topluluk oluşturma veya kaynaklara erişim gibi yöntemler bireylere bu süreçte yol gösterici niteliktedir. Örnek vermek gerekirse; bireysel katılıma açık kurs, seminer, panel gibi etkinlikler düzenleyen kurumlar, internet sitelerinde buna yönelik yayın yapan şirketler bireyler için birer imkân niteliğindedir. Bununla birlikte belli bir konuda uzmanlaşmaya ilgi duyan kişiler bir araya gelerek bilgilerini ve deneyimlerini birbirleriyle paylaşabilmektedir. Bireysel olarak ise kütüphaneler ve kitapçıların yanı sıra internet teknolojisi kullanılarak da kişisel gelişime yönelik kitap, dergi gibi kaynaklara ulaşmak mümkündür (Ergül, 2002). Bu imkânların mevcut olmasının yanı sıra bireysel farklılıkların da süreçteki önemi göz ardı edilmemelidir. Çünkü bireylerin sahip oldukları algıların, yeteneklerin yani niteliklerin aynı olmaması sürecin içeriğini de farklılaştırmaktadır. Örnek vermek gerekirse; kimine göre kısa sürede anlatım yolu ile öğrenilebilecek bir eğitim bir başkası için uygulama gerektirebilir. Bu tarz farklılıkların birçok bireyde görülmesi ise yüksek derecede olası bir durumdur. Konuya daha detaylı bakış açısı ile yer verebilmek için ileriki aşamalarda öğrenme kuramları ve farklı insan kişiliklerine göre öğrenme başlıkları altında eğitimin öğrenme ile ilişkisi açıklanacaktır.

### **1.3. Kişisel Gelişim Eğitimi**

Çalışmanın bu kısmında kişisel gelişim eğitimleri ile ilgili detaylı bilgi verebilmek amacıyla eğitim kavramı ve onun alt boyutları olan mesleki eğitim ve kişisel gelişim eğitimi kavramlarından, eğitimin öğrenme süreci ile ilişkisinden ve bununla birlikte öğrenme kuramlarından ve farklı insan kişiliklerine göre öğrenme ve eğitim sürecinden, eğitimin geliştirme süreci ile ilişkisinden ve sonrasında ise beden dili, kişisel imaj yönetimi, problem çözme teknikleri, sunum teknikleri, stres yönetimi, hızlı okuma teknikleri, çatışma yönetimi, diksiyon ve güzel konuşma, liderlik, etkili iletişim, yaratıcı düşünme teknikleri, beyin dili programlama (NLP), takım çalışması, motivasyon, zaman yönetimi ve öfke kontrolü gibi kişisel gelişim eğitimlerinden detaylı bir şekilde bahsedilmiştir. Son olarak da “diğer kişisel gelişim eğitimleri” başlığı altında literatürde yer alan eğitimlere yer verilmeye çalışılmıştır.

### **1.3.1. Eğitim Kavramı**

Çalışmanın bu kısmında eğitim ve onun alt boyutlarını oluşturan mesleki eğitim ve kişisel gelişim eğitimi kavramlarından bahsedilmiştir.

Bireylerin mevcut envanterlerine ilave olarak yeni bilgiler, beceriler, davranışlar veya farkındalıklar kazanmalarına yardımcı olmak üzere tasarlanmış süreç eğitim süreci olarak adlandırılmaktadır (Man, 2013). Bu süreç bireyin dünyaya gözlerini açtığı andan itibaren başlayarak yaşamının sonuna kadar devam etmektedir. Bireyin yaşamının bütün alanlarında etkili olduğu için de insanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar olan sürede gündemde tutulan başlıca konulardan biri konumuna gelmiştir (Fındıkçı, 1996). Hemen hemen her yüzyılda toplumların en önemli sorunlarından birini oluşturduğu için söz konusu süreçte elde edilen bilgilerin bireylere aktarılması zorunluluğu ile birlikte eğitim kavramı daha da karmaşık bir hale dönüşmüştür (Fındıkçı, 2004).

Eğitim süreci ile amaçlanan; bireylerin sahip oldukları yeteneklerin gelişimini sağlamak, yeni yetenekler kazanmalarına yol açmak ve böylece hem davranışlarını olumlu yönde geliştirmelerine hem de yaşadıkları toplum ile uyumlaşmalarına zemin oluşturmaktır (Fındıkçı, 1996). İçinde bulunulan çağın bilgi çağı, toplumların da bilgi toplumu olarak nitelendirildiği günümüzde toplumun birer parçası olan bireylerin eğitimlerinin yaşamsal bir öneme sahip olduğu görülmektedir (Özçelik, 2013). Bu sebeple hangi alanda olursa olsun eğitim süreçleri herkes tarafından desteklenmeli ve bu süreçlerin gereklilikleri yerine getirilmelidir. Özellikle genç yaştaki bireyler genellikle kariyerlerinin başlangıç noktasında oldukları ve geleceklerine yönelik önemli adımlar atacakları için eğitim kavramı onlar için olmazsa olmazlar arasında yer almalıdır.

#### **1.3.1.1. Mesleki Eğitim**

Bireylerin teknik eleman olabilmeleri amacıyla mesleklerin içeriğine ve gerekliliğine yönelik olarak aldıkları eğitimler mesleki eğitim kapsamına girmektedir (Akbulut, 2016). Bu eğitimin amacı, bireylerin okul hayatlarında öğrendikleri teorik bilgiler ile iş başındayken kazandıkları nitelikler sonucunda oluşan mesleki bilgileri bütünleştirmektir (Karaca ve Çakır, 2014). Mesleki eğitim almış olan bir birey üretici vasfıyla iş hayatında belirli bir mesleğe dâhil olabilmek için gerekli olan minimum

yeterliliğe ve mesleğinin gerektirdiği kültüre sahip olabilmektedir. İyi bir mesleki eğitim öncesinde de genel eğitim süreci bireyler tarafından sağlıklı ve yeterli düzeyde alınmış olmalıdır (Ünsür, 1998).

Bireylerin gelişiminde mesleki eğitim aynı zamanda bir araç olarak kullanılmaktadır. Çünkü bu eğitim süreci ile birlikte bireye hem iş hayatında geçerliliği olan bir mesleğe yönelik gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandırılmakta hem de bireyin kendi kişisel gelişimine yönelik çeşitli yönlerde gelişim sağlamasına zemin oluşturulabilmektedir. Türkiye’de mesleki eğitimin gelişim süreci ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu’nda daha sonra da Cumhuriyet döneminde meydana gelen gelişmeler olmak üzere iki temel aşamada incelenebilmektedir. Osmanlı döneminde temel yaklaşım olarak geleneksel çıraklık eğitime önem verilirken, Cumhuriyet döneminde bireyin sadece bir mesleğe hazırlanmasının ötesinde onun çok yönlü gelişimine de katkısı olduğu kabul edilerek hareket edilmiştir (Yıldırım, 1997). Geçmişten günümüze gelen süreçte gelişim kavramının çeşitliliği ve önemi arttığı için çalışma hayatına giren bireyler hem kişisel hem de mesleki açıdan kendilerini geliştirmektedir. Böylece kariyer süreçlerini etkin ve verimli bir şekilde geçirmeye çalışmakta ve geleceklerine yatırım yapmaktadırlar.

### **1.3.1.2. Kişisel Gelişim Eğitimi**

Bireyler yaşamları süresince ihtiyaç duydukları temel gereksinimlerinin neler olduğunun bilincine varmaları ve bunları karşılamaya yönelmeleri ile gelişimleri konusunda adım atmış olmaktadır (Cüceloğlu, 2014a). Bireylerin kendilerini mevcut olandan daha iyi yerlere ulaştırmaları ve yaşamları boyunca karşılaştıkları olumsuzluklarla daha kolay bir şekilde baş edebilmeleri konusunda kişisel gelişim süreci, aracı bir rol oynamaktadır. Bu sürecin gerçekleşebilmesi için de öğrenme olmalıdır. Öğrenme yeteneği bireylerde sonradan kazanılan ve dış faktörler aracılığıyla da desteklenen bir yetenek çeşididir. Öğrenme, uygulama ve yanılmanın bireylere kazandırdığı sonuçlar ile paralel olarak devam eden gelişim süreci eğitim kavramı ile bir etkileşim halindedir (Alptürer, 2000). Çünkü bireylerin eğitimi ve gelişimi süreci öğrendiklerinin birleşimi ile şekillenmektedir (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009). Böylece bireyde anlamaya, kişisel değişime ve bununla birlikte dönüşüme yönelik olumlu anlamda farklılaşmalar meydana gelmektedir (Man, 2013). Süreç ile birlikte de bireyler tarafından yeni bilgiler, yetenekler ve bakış açıları kazanılmış olmaktadır.

Günümüzde eğitimin anlamında, sürecinde ve bu kavrama olan bakış açısında önemli değişimler yaşanmıştır ve yaşanmaya da devam etmektedir. Yaşanan değişimlerle birlikte eğitime olan ihtiyaç da giderek artmaktadır (Fındıkçı, 2004). Çalışma yaşamında bireylerin karşılarına çıkan ve almaları zorunlu tutulan mesleki eğitimler bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Değirmenci (2004)'ye göre, insanoğlu yapısı itibariyle eğitime yatkın bir varlık olduğu için onun bu sürece ayak uydurması zor olmayacaktır. Bununla birlikte yavaş yavaş gelişim sürecinin içine de girmeye başlayacaktır.

Bireyin hayatı boyunca kimi zaman hızlı kimi zaman da yavaş bir şekilde gelişim göstermesinin temelinde aldığı eğitimler yatmaktadır (Fındıkçı, 2004). Ancak birey yaşamı boyunca aldığı eğitimlerle yetinmemeli, sürekli kendini geliştirme yoluna gitmelidir. Bu özelliğe sahip bireylerin kendilerini geliştirme ve kişisel gelişim süreçlerine yön verebilme şansları da yüksek olmaktadır (Değirmenci, 2004). Kişisel değişimin ve dönüşümün bireyler açısından öğrenilebilir birer olgu oldukları da göz önüne alındığında (Fındıkçı, 2004), kişisel gelişim eğitimleri ile birlikte bu süreçlere yapılabilecek katkıların önemi bir kere daha anlaşılmış olmaktadır. Aslan (2002)'a göre, kişisel gelişim eğitimleri bireylerin gelişim süreçlerine farklı açılardan katkıda bulunmakla birlikte kişisel doyum düzeylerinde de artışa sebep olarak arka planda avantaj sağlayıcı bir rol üstlenmektedir.

### **1.3.2. Eğitim ve Öğrenme İlişkisi**

Çalışmanın bu kısmında öncelikle eğitim ve öğrenme kavramları arasındaki ilişkiden ve öğrenme sürecinin nasıl gerçekleştiğinden bahsedilmektedir. Daha sonra ise davranışsal öğrenme kuramı, bilişsel öğrenme kuramı, duyuşsal (insancıl-hümanist) öğrenme kuramı, beyin temelli (nörofizyolojik) öğrenme kuramı, aktif öğrenme kuramı ve yapılandırıcı öğrenme kuramı olmak üzere altı çeşit öğrenme kuramına ve farklı insan kişiliklerine göre öğrenme ve eğitim arasındaki ilişkiye yer verilmektedir.

Eğitim aktif bir süreç olup aynı zamanda insan beyninin fiziksel bir egzersizi gibidir (Khan, 2014). Öğrenme ise nörofizyolojik bir süreç olup kavrama egzersizi ile birlikte güdülerin doyurulması amacıyla yapılan eylemlerin sonucunda gerçekleşmektedir (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009). Birey öğrenmeye karar verdikten sonra eğitim ile bu süreç bütünleştirilmektedir (Khan, 2014). Çünkü eğitim ile öğrenme arasında sıkı bir ilişki bulunmakta ve söz konusu süreçte bu iki kavram birbirlerini tamamlayıcı bir

rol üstlenmektedir. Bu sebeple Yurtal (2010)'a göre, eğitimin gerçekleşmesi için öğrenme süreci bireylerin kişisel olarak gelişim durumuna ve öğrenme özelliklerine göre tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. Bununla birlikte belirlenen hedeflere yönelik planlamalar yapılmalı, bu planlar uygulanmalı ve son aşamada ise süreç değerlendirilmelidir. Ancak bu şekilde bireyler için amaçlanan öğrenme gerçekleştirilmiş olmaktadır.

Eğitim devamlılık gerektiren ve bireylerin öğrenme süreçlerine büyük katkı sağlayan bir olgudur. Merak ve gelişme ihtiyacı ile başlayan öğrenme süreci eğitim ile desteklenince bireylerde davranış açısından kalıcı değişimler gözlemlenebilmektedir. Bireylerin davranışlarında meydana gelen bu kalıcı değişimler sonucunda ise aynı zamanda bir iletişim süreci olan öğrenme gerçekleşmiş olmaktadır. Sürecin başarılı bir şekilde tamamlanıp tamamlanmadığını bir geri bildirim süreci ile kontrol etmek de öğrenmenin başarısını artırmaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014a). Bununla birlikte bireyler tarafından öğrenilenler anlaşılırsa, uygulanırsa, unutulmazsa ve davranışlarına yansıtılarak alışkanlık haline dönüştürülürse başarılı bir sonuca ulaşılmış olunur (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009). Kısacası günlük hayattaki alışkanlıklarla da ilişkili olduğu vurgulanan bu süreçte bireylere büyük sorumluluklar düşmektedir.

### **1.3.2.1. Öğrenme Kuramları**

Çalışmanın bu kısmında öncelikle öğrenme kuramının tanımından daha sonra ise davranışsal öğrenme kuramı, bilişsel öğrenme kuramı, duyuşsal (insancıl-hümanist) öğrenme kuramı, beyin temelli (nörofizyolojik) öğrenme kuramı, aktif öğrenme kuramı ve yapılandırıcı öğrenme kuramı olmak üzere altı çeşit öğrenme kuramından bahsedilmiştir.

Bir olgunun ne ifade ettiği ve nasıl bir işlevsel süreçte olduğu kuram kavramı ile açıklanmaktadır. Yani kuram deyince akla kapsamlı, birbirleri ile ilişkili ve tutarlı düşünceler sistemi gelmektedir (Knowles, Holton ve Swanson, 2015). Öğrenme ise, bilginin bireyler tarafından kazanılmış halidir (Terry, 2011). Kaynağı deneyim ve tecrübe olmakla birlikte bireylerin davranışlarında gözlemlenebilen değişimleri, tutumları ve becerileri vurgulayan bir süreci ifade etmektedir (Knowles, Holton ve Swanson, 2015). Bu süreçte bilginin sözel olarak kalması söz konusu olmamaktadır (Terry, 2011).

Kuram ile öğrenme olgularının birleşimi sonucu ortaya çıkan öğrenme kuramları bireylerin psikolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik hayatlarını daha elverişli bir şekilde sürdürebilmeleri için kazanmaları gereken yeni davranış şekillerine odaklanmaktadır. Söz konusu davranışların kazanılmaları noktasında ise öğrenme kuramları yol gösterici olmakta ve bireylerin gösterdikleri davranışlarda yaşanan değişimlerin nedenlerini açıklamaktadır (Duman, 2004). Öğrenme kuramları öğrenme sürecinin nasıl gerçekleştiğini açıklamak için zamanla dışsal faktörlerden bireyselliğe vurgu yapan içsel faktörlere doğru değişim göstermiştir (Schunk, 2009). Bununla birlikte öğrenme sürecinin hangi şartlar altında gerçekleşebileceği veya gerçekleşemeyeceği farklı öğrenme kuramları ile açıklanmaktadır (Senemoğlu, 2005). Bu bağlamda aşağıda söz konusu öğrenme kuramlarına detaylı bir şekilde yer verilmektedir.

#### **1.3.2.1.1. Davranışsal Öğrenme Kuramı**

Davranışsal öğrenme kuramı bireylerin dış çevreden gözlemlenebilen ve ölçülebilir davranışları üzerine odaklanmaktadır. Bireyler tarafından bir davranış gerçekleştirilebiliyorsa öğrenilmiş, gerçekleştirilemiyorsa öğrenilmemiştir. Davranışsal öğrenme süreci dışarıdan gelen uyarı ile bu uyarıya birey tarafından verilen tepki arasındaki etkileşim sonucunda gerçekleşmektedir. Söz konusu kuramın amacı ise süreç sonucunda meydana gelen davranışsal tepkileri incelemektir (Yıldırım, 2015). Bu inceleme sürecinde öncelikle gözlemlenebilir bir davranış mevcut olmalıdır, ikinci olarak davranış gerçekleşmeden önce dışarıdan gelen uyarıcı dikkate alınmaktadır, son aşamada ise gösterilen davranışın sonucu ile uyarıcı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır (Terry, 2011). Bu noktada dışarıdan gelen uyarıcıların cinsi, şiddeti ve ne kadar tekrar edildiği ile birey tarafından gösterilen davranışın çeşidi, kuvveti ve frekansı arasındaki ilişki ön plandadır (Cüceloğlu, 2014b). Çünkü uyarıcılar bireyi etkileme gücüne sahiptir. Herhangi bir uyarıcı karşısında bireyde meydana gelen psikolojik ve fizyolojik değişim onun göstereceği davranışı da yönlendirmektedir (Erden ve Akman, 2017). Böylece davranışsal öğrenme kuramı ile birlikte bireylerin öğrenme süreçlerinin nasıl gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bu sürecin nasıl daha verimli ve etkili bir şekilde gerçekleşebileceği konusunda yeni düşünceler ve görüşler de kazanılmaktadır (Ormrod, 2013). Kazanılan bu olgularla birlikte de bireylerin hem kişisel gelişim süreçleri hem de kariyer yaşamlarına yönelik davranış şekilleri güçlenmektedir.

### **1.3.2.1.2. Bilişsel Öğrenme Kuramı**

Bireyin çevresinde oluşan olayları ve durumları anlamaya yönelik gerçekleştirdiği zihinsel işlemler biliş adı altında yapılmaktadır. Dışarıdan gelen uyarıcıların algılanması, bunların mevcut bilgilerle karşılaştırılması, harmanlanarak yeni bilgilerin oluşturulması, hafızaya kaydedilmesi ve hatırlanması bilişsel etkinlikler kapsamında gerçekleşmektedir (Erden ve Akman, 2017). Etkinlikler sonucunda bilişsel öğrenmenin gerçekleştiği bu süreçte oluşan zihinsel hareketlerin incelenmesinde deneysel yöntemler kullanılmaktadır. Bireyin zihninde gerçekleşen bilişsel süreçler incelenerek dış dünyayı nasıl içselleştirdiği ve iç dünyasına yansıttığı gözlemlenmektedir (Cüceloğlu, 2014b). Bu noktada birey içsel güdüsünü ve pekiştirme yeteneğini kullanmaktadır (Yıldırım, 2015). Bununla birlikte öğrenme aşamasında birey tarafından gösterilen davranışların ve sözel olmayan beyanların niteliğinin önemi de büyüktür (Terry, 2011). Çünkü bireyin bilgi seviyesinde meydana gelen artış, gösterdiği veya göstereceği davranışlarına yansımaktadır veya yansıyacaktır. Öğrenme işlevini gerçekleştirecek olan hafıza, zihin ve akıl da arka planda aktif olarak çalışmalıdır (Duman, 2004). Bunların yanında bireyin yeni oluşan bir bilgiyi öğrenebilmesi ve bilişsel öğrenme sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için söz konusu süreçte aktif ve dikkatli olması, dışarıdan gelen uyarıcılardan uygun olanı seçmesi, bunu kullanarak mevcut olanlar ile harmanlaması, anlamlı hale dönüştürmesi, davranışlarına yansıtması ve gelişimine katkı sağlaması gerekmektedir (Yıldırım, 2015). Çünkü bu süreç kişisel gelişim sürecinin olmazsa olmazı olup bireysel çaba gerektirmektedir. Bilişsel sürecin kariyer yaşamındaki önemi ve kişisel gelişim eğitimlerine katkısı da düşünüldüğünde öğrenme sürecindeki rolü bir kere daha anlaşılmalıdır.

### **1.3.2.1.3. Duyuşsal (İnsancıl-Hümanist) Öğrenme Kuramı**

Bireyler değer görmek, beğenilmek veya sevilmek gibi benliklerini etkileyen duygularla karşılaştıkları zaman mevcut olarak sahip oldukları duygu durumları da farklılaşmaktadır (Uğurlu, 2009). Duygularının normal zamandan farklı olması ise duyuşsal kavramının ön plana çıkmasına sebep olmuştur (Erden ve Akman, 2017). Bununla birlikte duyuşsal öğrenme bireylerin ahlak ve benlik gelişimi gibi süreçlerini de kapsamaktadır (Özden, 2000). Literatürde insancıl öğrenme olarak da yer alan bu



kavram bireylerin insani açıdan ihmal edildikleri düşünülerek ortaya çıkmıştır ve bireylerin benliklerini temel almaktadır. Onlara özgür bir öğrenme ortamı sağlanarak karşılıklı güven ve saygı ilişkileri içerisinde sürecin devam ettirilmesi gerektiğini savunmaktadır (Yıldırım, 2015).

Bireyler yaşamlarını sürdürürken genellikle öğrenme açlığı yaşamaktadır ve bunu gidermek için de etkin bir şekilde yeni bilgiler öğrenmeye çalışmaktadır. İnsancıl öğrenmede birey kendi iradesi çerçevesinde hangi bilgileri ne düzeyde alacağına kendisi karar vermektedir. Böylece konuyu kendisi belirleme, nasıl öğreneceğine karar verme, kendi kendini değerlendirme ve duygularının önemini anlama imkânı elde etmektedir (Dönmezer, 2004). Ayrıca insancıl öğrenme sürecinde neyin nasıl bir ortamda öğrenilmesi gerektiği de ön planda yer almaktadır. Dürüstlük, koşulsuz saygı gösterme ve empati kurabilme kavramlarının önemli olduğu bu öğrenme sürecinde bireyler kendilerini tanımakta, olumlu yönde ahlak ve benlik gelişimi yaşamakta, yeteneklerini tanıma ve bunları kullanabilme şansına sahip olmaktadır (Yıldırım, 2015). Böylece kişisel gelişimleri açısından güçlenmekte ve bu sürece hazırlık yapılmış olmaktadır. Aynı zamanda bireylerin kendilerini tanımaları ve yeteneklerini kullanabilmeleri gibi eylemsel faaliyetleri kariyerlerinin keşif sürecini güçlendirerek geleceklerine hazırlık yapma şansı da sunmaktadır.

#### **1.3.2.1.4. Beyin Temelli (Nörofizyolojik) Öğrenme Kuramı**

Algılama, düşünme ve öğrenme gibi eylemler insan vücudunun merkezi olan beyinde gerçekleşmektedir. Yeni öğrenilen bilgiler ve davranışlar ile önceden mevcut olanlar beyinde karşılaştırılarak bir sonuca ulaşılmaktadır (Cüceloğlu, 2014b). Dış çevreden gelen uyarıcılar beş duyu organı yolu ile beyinde toplanmaktadır. Bu uyarıcılar beyin tarafından düzenlenmekte ve bunların hangi anlama geldiğine karar verildikten sonra öğrenme gerçekleşmektedir (Yıldız, 2016). Bu süreçte beyin algıladığı uyarıcılar üzerinde süzme işlemini gerçekleştirerek önemli olanlara odaklanmaktadır. Süzme işleminde önem algısı, farklı olma, yoğunluk, hareket gibi etmenlerin rolü büyüktür (Schunk, 2009). Bununla birlikte söz konusu öğrenmede önceden mevcut olan bilgiler yeniden analiz edilmekte, düzenlenmekte ve organize edilmektedir (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009).

Literatürde nörofizyolojik öğrenme olarak da geçen beyin temelli öğrenmede düşünme, hissetme gibi pek çok fonksiyon bütüncül olarak bir arada gerçekleşmektedir

(Duman, 2004). Beyin fizyolojik kurallara göre çalıştığı için öğrenme işlevi de fizyolojik bir durum olarak kabul edilmektedir. Keşfetme, yenilik, problem çözme gibi durumların yaşanması ile gerçekleşen öğrenme sürecinde karşılaşılan olaylara anlam yüklenmektedir. Bu süreç bireylerin sahip oldukları deneyimlerle de ilişkilendirildiğinde hem öğrenme süreci daha verimli gerçekleşmekte hem de kişisel olarak gelişim sürecine katkı sağlanmış olmaktadır (Yıldırım, 2015). Ayrıca fizyolojik özellikleri ne olursa olsun her bireyin öğrenebileceği vurgulanmaktadır (Duman, 2004). Bireysel gelişim açısından desteklendikleri ve imkân verildikleri sürece öğrenmenin gerçekleşmesinde sıkıntı yaşanmayacaktır. Çalışma yaşamı açısından düşünüldüğünde ise, günümüz örgütlerinde sürekli yenilenmenin ve gelişmenin ön planda tutulduğu görülmektedir.

#### **1.3.2.1.5. Aktif Öğrenme Kuramı**

Aktif öğrenme sürecinde birey başrolde yer almaktadır, yani öğrenme sürecinin sorumluluğu tamamen kendisindedir. Zihinsel yeteneklerini aktif bir şekilde kullanarak süreç boyunca somut kararlar almak ve yönlendirmelerde bulunmak eylemleri birey tarafından gerçekleştirilmektedir (Ün Açıkgöz, 2005). Neyin ne kadar öğrenileceğine, sürecin nasıl gerçekleştirileceğine ve süreç ile ilgili nelerin eksik olup olmadığına öğrenen kendisi karar vermektedir. Kısacası; planlama yapma görevi öğrenen bireye aittir (Vural, 2004). Öğrenme sürecinin ana temsilcisi konumunda olan birey ayrıca okuma, yazma, tartışma gibi faaliyetleri gerçekleştirme şansına da sahiptir (Riley ve Ward, 2017). Aktif öğrenme sürecinin merkezinde öğrenen bireyin kendisi yer aldığı için öğrenmenin daha doğal ve kalıcı olduğu bir süreç gerçekleşmektedir (Ün Açıkgöz, 2005).

Aktif öğrenme ile bireyler öğrendikleri bilgileri içselleştirme fırsatı yakalayıp beklentilerine daha kolay ulaşabilmektedir (Brown ve diğerleri, 2017). Bununla birlikte sürece aktif olarak katılım sağladıkları için kişisel açıdan gelişim süreçlerine de katkıda bulunmaktadır. Söz konusu süreçte analitik düşünme, problem çözme gibi becerileri geliştirmelerine yardımcı olan bilişsel etkinlikler gerçekleştirilmektedir (Demirci, 2017). Gerçekleştirilen bu etkinliklerde öğrenme süreci açısından uygun ve etkili stratejilerinin kullanılması ve uygulanması temel alınmaktadır. Düşüncelerin uygulanabilmesi ve yaşama geçirilebilmesi açısından söz konusu stratejiler önem arz etmektedir (Ün Açıkgöz, 2005). Çünkü çalışma hayatında hem kısa hem de uzun vadeli

stratejiler benimsenerek ilerleme kaydedilmekte ve birçok açıdan gelişme sağlanmaktadır.

#### **1.3.2.1.6. Yapılandırıcı Öğrenme Kuramı**

Yapılandırıcı öğrenme bireyin karşılaştığı yeni bir bilgiye anlam yüklemesi sonucunda onu yorumlaması olarak tanımlanmaktadır. Bu bilgiyi mevcut olan bilgileri ile harmanlayarak hafızasına yerleştirmektedir. Bir etkileşimin gerçekleştiği bu süreçte (Duman, 2004), birey bilgiyi kendi anlayabileceği şekilde düzenlemekte ve organize etmektedir. Böylece öğrenme süreci hem daha kolay gerçekleşmekte hem de sonraki zamanlarda bilgiler bireyler tarafından kolaylıkla hatırlanabilmektedir (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009).

Öğrenme süreçlerinde genellikle uygulamada yapılandırıcı öğrenme daha çok tercih edilmektedir. Burada bilginin nasıl edinildiğinden ziyade nasıl yapılandırıldığı önem arz etmektedir (Schunk, 2009). Söz konusu süreçte öğrenme birey merkezli olarak aktif bir şekilde gerçekleşmekte ve anlamlandırılmaktadır. Aynı zamanda kavramsal bir değişimin gerçekleşmesi de ön plandadır. Bireyler aktif olarak rol oynadıkları için öznel bir öğrenme gerçekleşmektedir. Dış çevresel koşulların öğrenmenin niteliğini etkilemesi ile birlikte bireye duygusal ve sosyal yönden bir katkı oluştuğu için kişisel açıdan gelişim de söz konusudur (Duman, 2004). Bireyler aktif oldukları için süreci kendileri yönetmekte, daha çok motive olabilmekte ve kritik düşünme yönlerini geliştirme şansına sahip olabilmektedirler. Kritik düşünme ile birlikte öğrenilen bilgiler etkili bir şekilde sentezlenebilmekte, daha anlamlı ve uzun süreli kalıcı etkiler bırakabilmektedir (Hasırcı, Sevimli ve Durusoy, 2009). Yapılandırıcı öğrenme sürecinin sonucunda ise bireyler kendi anlayışlarını ve görüşlerini oluşturma şansını elde etmektedir (Schunk, 2009). Aynı zamanda kariyer süreçlerine yönelik plan yapma konusunda zorluk yaşamamaları sahip olacakları avantajlardan bir diğeridir. Bununla birlikte bireyler söz konusu süreçte hem içsel hem de dışsal faktörleri yorumlayarak kendileri için uygun sonuca ulaşabileceklerdir.

Öğrenme kuramlarına genel açıdan bakıldığında her birinin bireysel süreçlerde farklı yönleri yansıttığı görülmektedir. Bireysel ve durumsal farklılıkların olabileceği göz önüne alındığında da bu durum normal gözükmektedir. Çünkü her bir birey farklı niteliklere sahip olacağı için öğrenme süreci de farklı olacaktır ve sürece uygun bir veya birkaç yöntem seçilerek yola devam edilecektir. Literatüre kazandırılan bu

kuramlar bireylere gelişim süreçlerinde fayda sağlayarak kendilerine uygun durumları seçebilmelerine imkân vermektedir. Çalışma yaşamına girildikten sonraki süreçte ise bireylerin bir şeyler öğrenerek gelişimlerini devam ettirmeleri önemli olduğu için öğrenme kuramları bu hususta yol gösterici niteliktedir. Sadece okul hayatında kalmayıp yaşamın her bir alanında da üzerine düşülmesi gereken söz konusu süreç kişisel gelişim sürecinin olmazsa olmazı konumundadır.

### **1.3.2.2. Farklı İnsan Kişiliklerine Göre Öğrenme ve Eğitim**

Bireyin hem iç hem de dış çevresi ile oluşturduğu ve kendisini diğer bireylerden ayırt eden belli bir ölçüde yapılaşmış ilişki şekli kişilik olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2014b). Bu noktada bireyin diğer bireylerden ayrılması ile birlikte kendisine has özelliklerini oluşturması da söz konusudur ve onun kendisine has özellikleri kişilik özelliklerini yansıtmaktadır (Fındıkçı, 1996). Kişilik özellikleri bireylerin eğitim ve öğrenme süreçlerinde önemli birer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik özellikleri farklılaştıkça bireylerin bu süreçleri algılamaları, bunun sonucunda gösterdikleri tepkiler, süreçten yararlanma şekilleri ve oranları da farklılaşmaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014a). Çünkü her bir birey ayrı birer kişiliğe sahip olmaları sonucunda yaşamlarında karşılaştıkları içsel veya dışsal durumlar için farklı bakış açıları geliştirmektedir (Ören, 2002). Kişilik özellikleri bakış açılarının yanında alışkanlıkları, bireyler arası ilişkileri, motivasyon ve stres düzeylerini de etkilemektedir. Hangi yönde ve düzeyde etkileyeceği ise mevcut koşullarla birlikte bireyden bireye göre değişiklik göstermektedir (Karakaş, 2008).

Öğrenme ve eğitim sürecinde daha etkin ve verimli sonuçlar elde edilebilmesi için ya bu süreç bireyselleştirilmelidir ya da aynı kişilik özelliklerine sahip bireylere yönelik gruplandırılmalar yapılmalıdır. Çünkü kişilik özelliklerinin farklılaşması sonucunda bireylerin sahip oldukları yetenek seviyelerinin farklı olması da ön plana çıkan durumlar arasında yer almaktadır. Yetenek seviyesi yüksek olanlar öğrenme ve eğitim sürecinde düşük olanlara kıyasla daha şanslı olmaktadır (Bingöl, 2014). Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri algılama ve öğrenme süreçlerini etkilediği için bu özellikler söz konusu süreç ile paralel bir özellik göstermektedir. Ferendeci Özgödek (2014a)'e göre, örneğin A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler öğrenme ve eğitim sürecinde hızlı olmaya önem verirken, B tipi kişilik özelliği gösteren bireyler ise bu süreçte kişisel gelişimlerine katkıda bulunma konusunu ön planda tutmaktadırlar.

Sahip olunan kişilik özelliklerinin farklı olması, öğrenme ve eğitim sürecinin yanında bireylerin kişisel açıdan hangi alanlarda gelişim sağlamaları gerektiği konusunu da etkilemektedir. Bir bireyi diğerlerinden ayıran ve bireye özgü gösterilen davranış özellikleri kişiliği oluşturmaktadır. Bu sebeple kişisel gelişim ihtiyacı bireylere göre farklılaşmakla birlikte, diğer gelişim özellikleri ile de ilişkili bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Erden ve Akman, 2017). Bu duruma örnek olarak, örgütlerde uygulanan kişilik testleri sonucunda bireylerin hangi alanlarda gelişim gösterebileceğinin belirlenmesi verilebilir. Çünkü örgütler çalışanlarının kişilik özelliklerine göre onları geliştirme yoluna gittiklerinde düşük maliyet, zaman tasarrufu ve verimlilik artışı gibi birçok açıdan olumlu sonuçlar elde etmektedir.

Kişilik özelliği kavramı aynı zamanda kariyer sürecini de etkilediği için konuyu bu açıdan ele almak da mümkündür. Pişkin (2016)'e göre, hemen hemen her bireyin kariyerinin temeli ve hangi doğrultuda şekilleneceği kişilik özellikleri tarafından belirlenmektedir. Kariyerine yönelme zamanı, hangi mesleği seçeceği, işinde göstereceği performans seviyesi ve kariyerinde yapacağı değişiklikler gibi kariyer sürecinin temel noktaları bireylerin kişilik yapılarından etkilenmektedir. Doğduğu zamandan bu yana içsel ve dışsal birçok faktörün etkileşimi sonucunda oluşan kişiliğin kariyer sürecindeki rolü düşünüldüğünde ne derece önemli ve üzerine düşülmesi gereken bir olgu olduğu görülebilmektedir.

### **1.3.3. Eğitim ve Geliştirme İlişkisi**

Eğitim kavramsal açıdan bir bireyin herhangi bir işi yerine getirebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazanması olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte bireyde sahiplik duygusunu oluşturarak karar verme ve uygulama yetkinliklerinin de gelişmesini sağlamaktadır (Man, 2013). Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerini gelecek odaklı geliştirmesine yönelik gerçekleştirilen faaliyetler geliştirme adı altında yapılmakta olup bu noktada mevcut potansiyelini artırması da hedeflenmektedir (Çetin, Dinç Elmalı ve Arslan, 2017). Bireyin hem şimdiki hem de gelecekte öngörülen performansını iyileştirme yönünde adımlar atılarak beceri ve yetkinlikler kazandırılması eğitim ve geliştirme konusunun kapsamına girmektedir. Birey tarafından gösterilen davranışlarda değişiklik ve performansın seviyesi ise eğitim ve geliştirme sürecinin ne derece yararlı olup olmadığı konusunda bilgi vermektedir (Bingöl, 2014). Bu sürecin yararlı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için öncelikle bakış

açaları olumlu yönde oluşturulmalı ve inandırıcılık sağlanmalıdır. Sonrasında ise süreç sonucunda bireyden beklenen davranış değişikliği ve performans artışı desteklenmeli ve bunun kalıcı olması yönünde adımlar atılmalıdır (Acar, 2006). Eğitim ve geliştirme sürecinin birey açısından yararlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Çetin, Dinç Elmalı ve Arslan, 2017):

- Başarma duygusunu geliştirerek kendisine güvenini ve önderlik bilgisini artırmaktadır.
- İletişim yeteneğini güçlendirmektedir.
- Kişisel amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini kolaylaştırmaktadır.
- Yeni sorumluluklar alma korkusunu gidermektedir.
- Kişisel gereksinimlerin tatminini sağlamaktadır.

Eğitim birey açısından gerekli bir durum olarak düşünülürken, geliştirme sürecinde bireyin istekli ve gönüllü olması ön planda tutulmaktadır (Çetin, Dinç Elmalı ve Arslan, 2017). Geliştirme sürecinde kişisel doyuma ve bununla birlikte kişisel gelişime odaklanıldığı için bireyin istekli olması ile hedeflenen sonuca ulaşmak mümkündür (Knowles, Holton ve Swanson, 2015). Çünkü eğitim ve geliştirme süreçlerinde bireylerin istekli bir şekilde hareket etmeleri kariyer yaşamlarını da güçlendireceği için hem kariyer uyumluluğunu yakalayarak yeteneklerini arttırmaları hem de kişisel gelişimlerine yönelik hareket etmeleri noktasında bilinçli olmaları açısından yarar sağlayacaktır.

#### **1.3.4. Kişisel Gelişim Eğitimleri**

Çalışmanın bu kısmında başta beden dili, kişisel imaj yönetimi, problem çözme teknikleri, sunum teknikleri, stres yönetimi, hızlı okuma teknikleri, çatışma yönetimi, diksiyon ve güzel konuşma, liderlik, etkili iletişim, yaratıcı düşünme teknikleri, beyin dili programlama (NLP), takım çalışması, motivasyon, zaman yönetimi ve öfke kontrolü olmak üzere kişisel gelişim eğitimlerinden bahsedilmektedir. Sonrasında ise, literatürde yer alan diğer kişisel gelişim eğitimlerine yer verilmeye çalışılmıştır.

##### **1.3.4.1. Beden Dili**

Günümüzde en etkili ve en güçlü iletişim araçlarından birisi beden dilidir. Her bireyin doğal yapısı farklı olduğu için beden dili de farklılaşmaktadır. Bireyler tarafından anlatılmak istenen konular konuşma dilinin yanında kendine özgü bir takım

hareketlerle birlikte de anlatılmaktadır (Değirmenci, 2004). Bu sebeple karşıdaki kişide oluşacak ve kalıcı olacak olan ilk izlenim konusunda beden dili ön plana çıkmaktadır. Daha sonrasında meydana gelecek olan iletişim süreci içerisinde insanların birbirleri ile ilgili ilk izlenimleri oluşmaktadır (Sezik, 2003). Bir birey karşıdaki kişi ile olan iletişimde etkili ve başarılı olmak istiyorsa konuşma dilinin yanında beden dilini de uygun bir şekilde kullanmalıdır (Benzer, 2015). Düşünceler konuşma dili ile duygular ise beden dili ile iletilmektedir (Karataş, 2003). Bu sebeple duygu ve düşüncelerin iletilmesi aşamasında beden dili tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir. Böylece bireyler kişisel gelişimlerini sağlama noktasında da bir adım atmış olmaktadır.

Bireylerin iç dünyasında barındırdıkları duyguları, hisleri ve düşünceleri birbirlerine karşı gösterdikleri davranışları ile dış dünyaya aktarılabilir. Çevreye karşı verilmek istenen mesajlar beden dilinin doğru kullanılması ile gerçek manasına ulaşabilmektedir (Tat, 2007). İletişim sürecinde beden dilinin konuşma dili kadar önemli bir araç olduğunun fark edilmesi ile birlikte bu konuda eğitim çabaları da artırılmaya başlanmıştır. Çünkü bireyler anlatmak istedikleri ile beden dili hareketlerinin birbirlerini doğrulamaması nedeniyle günlük hayatta çoğu kez zor durumda kalmışlardır. Bu da zamanla insanlar arasında karşılıklı güven ve toplumsal imaj kaybına yol açabilmektedir (Değirmenci, 2004). İnsanlar arasındaki iletişimin olumsuz etkilendiği bu süreçte beden dilinin ne kadar önemli olduğu görülebilmektedir.

Bireylerin günlük yaşamlarında bilişsel farkındalığa ve yeteneğe sahip olarak fiziksel hareketlerini yansıtmaları beden dili konusunda bilinçli olduklarını göstermektedir (Koç, 2013). Yüz ve baş hareketleri, el kol hareketleri, vücut hareketleri, oturuş şekli ve yürüyüş şekli olmak üzere beş çeşit beden dili hareketi bulunmaktadır. İletişim sürecinde bu hareketlerin uygun bir şekilde yapılması sonucunda ise insanların toplumsal imajları ve birbirlerine karşı olan güvenleri de korunmuş olacaktır (Değirmenci, 2004). Özellikle bireylerin kariyer yaşamlarına adım atmaları veya kariyerlerinde değişiklik yapabilmeleri noktasında önemli bir başlangıç olarak nitelendirilen iş görüşmeleri sırasında beden dilini doğru kullanmak büyük önem arz etmektedir. Çünkü insanların birbirleri hakkında fikir yürütebilmeleri ve yorum yapabilmeleri için beden dili öncelikli nitelikler arasında yer almaktadır. İletişimin önemli olduğu hizmet sektöründe yer alan meslekler buna örnek olarak gösterilebilir.

#### 1.3.4.2. Kişisel İmaj Yönetimi

İmaj, bireylerin hem iç hem de dış özelliklerinin birleşimi sonucunda ortaya çıkan görünümlerine yönelik ifade edilen bir kavramdır. Kişisel özellikler, başarı, his gibi faktörler bireylerin iç özelliklerini oluştururken; ismi, yaşı, mesleği, ailesi, sosyal sınıfı gibi faktörler de dış özelliklerini oluşturmaktadır. Söz konusu özellikler birbirleri ile etkileşim halinde olduğu sürece kişisel imaj kavramı da şekillenmeye devam etmektedir (Fındıkçı, 1996). Günümüzde kişisel imaj konusunda bireyler kendi bakış açılarından ziyade çevresindeki insanların kendileri hakkındaki görüşlerine odaklanmaktadır. Bu yüzden bireylerin kendilerine yönelik fikirleri ve bakış açıları ihmal edilmiş olmaktadır. Buradan da kişisel imajın bireyin kendisine ve dış çevreye yönelik iki yönü olduğu anlaşılmaktadır (Bişkin ve Kaya, 2011). İki boyutlu bir imaj çeşidi niteliğinde olan ideal imaj kavramı ile de bireyin kendisini hem nasıl görmek hem de çevresine karşı nasıl göstermek istediği konusunda fikir oluşmakta ve böylece kişisel imajın üçüncü bir yönü ortaya konmuş olmaktadır (Çakır, 2011).

Bireyler sahip oldukları yeteneklerini, bilgi ve donanımlarını kişisel imajları adı altında dış çevreye yansıtma şansına sahiplerdir (Türkkahraman, 2011). Ayrıca bireylerin dış görüntüsünde ve davranışlarında mevcut olan farklılıklar da kendilerine özgü imajlarını ifade etmektedir. Dış görünüş konusunda dikkati ilk olarak gözler çeker. Sonrasında ise bireylerin kullandığı kıyafetlerin renkleri ön plana çıkar (Değirmenci, 2004). Kısacası birey nasıl görünür, davranır, hareket eder ve konuşursa karşısındaki kişiler tarafından da o şekilde algılanmaktadır (Çakır, 2011).

Kişisel imajın iyi bir şekilde oluşturulabilmesi ve sonrasında yönetilebilmesi için; dış çevre ile olan iletişim sürecinde bireyler tarafından tüm olanaklar kullanılarak etkili ve doğru bir ifade şekli oluşturulmalı ve sahip olunan gerçek kimlik yansıtılmalıdır. Karşıdaki insanın yerine kendini koyarak empati kurabilmek de bu sürece olumlu açıdan katkı sağlayacaktır. Bireylerin gerçek karakteristik özelliklerini yansıtmayan bir resim oluşturmak yerine, sahip olunan kişisel özelliklerini yerli yerinde ortaya çıkarmak ve bunları kişi ile özdeşleşmiş bir şekilde sunmak imaj yönetimi süreci için önemli bir adım niteliğinde olacaktır (Çakır, 2011). Gerek günlük yaşamda gerekse de kariyer yaşamında olsun bireyler sahip oldukları imajlarına göre değerlendirilecekleri için kişisel imaj yönetimi üzerine düşünülmesi ve geliştirilmesi gereken bir konuyu oluşturmaktadır.



### 1.3.4.3. Problem Çözme Teknikleri

Problem denildiği zaman akla sadece okul dersleri ile ilgili çözülen problemler gelmemelidir. Yaşam devam ettiği sürece bireyler tarafından hemen hemen her alanda problemlerle karşı karşıya kalınabilmektedir. Bir hedef belirlendikten sonra bu hedefe ulaşmak için yol alınırken süreç boyunca engel teşkil eden tüm durumlar problem olarak nitelendirilebilmektedir. Örnek vermek gerekirse; hostes olmak isteyen fakat aşırı kilolu olan bir kadın için bu durum bir problem niteliğindedir (Cüceloğlu, 2014b). Problem çözmek insanoğlunun hem yaradılışından gelen bir özellik hem de en doğal davranışlarından birisidir. Bu yüzden söz konusu kadın için kilo verip istediği mesleğe sahip olması mevcut problemini çözmeye yönelik gösterdiği doğal bir davranış olmaktadır. Yaşamını rahat bir şekilde sürdürebilmek için başarmak, başarmak için de problemlerin üstesinden gelmek bireyler için adeta bir zorunluluktur. Bu da mevcut problemler için uygun çözüm tekniklerinin bulunması ile gerçekleştirilebilmektedir (Değirmenci, 2004).

Problem çözme süreci için farklı çözüm teknikleri de önerilmektedir. Bunların ilkinde meydana gelen problemin sebeplerinin öğrenilebilmesi ve varsa engellerinin belirlenebilmesi için “tanıma” aşaması oluşturmaktadır. Sonrasında farklı çözüm yollarına ulaşılabilmesi için “üretme” aşaması devreye girmektedir. Ulaşılan bu çözümler uygulanıp değerlendirilmektedir. Uygulama sonucunda herhangi bir çözüme ulaşamadıysa “kuluçka” aşaması gerçekleştirilir. Bu aşama ile birlikte problemin çözümü için bir süre ara verilerek bu arada zihnin de yenilenmesi sağlanır. Belli bir süre sonra tekrar “değerlendirme” aşaması uygulanarak problem çözüme ulaştırılır (Cüceloğlu, 2014b). Bir başka araştırmacıya göre ise problem çözme süreci şu aşamalardan oluşmaktadır (Aslan, 2002):

- Benzer bir problem için uygun bir çözüm bulunup bulunmadığını araştırmak amacıyla literatür taraması yapılabilir.
- Önceden bulunan çözümlerin ne kadar etkili ve başarılı olup olmadığını anlayabilmek için mevcut çözümler kontrol edilebilir.
- Farklı bir bakış açısı yakalayabilmek için dışarıdan birisinin durum değerlendirmesi yapması istenip fikri alınabilir.
- Mevcut süreci kontrol etmek veya bulunan çözümün uygun olup olmadığını tespit etmek için görev bir süreliğine başkasına verilebilir.

- İstenmese de bazı davranışların etkili olabilmesi için farklı yollar aranabilir ve bunlar yerine getirilebilir.

Bireyler genellikle yaşamlarının her alanında kendileri için hedefler belirleyerek ilerlemeyi tercih etmektedirler. Özellikle kariyer süreci için belirlenen hedeflerde ortaya çıkan problemlerin çözümü zorunluluk arz ettiği için kişisel gelişim sürecinde bu konuya da öncelik verilmesi gerekmektedir.

#### **1.3.4.4. Sunum Teknikleri**

Sunum yapmak denilince bireylerin aklına ilk olarak heyecan kelimesi gelmektedir. Çünkü bir topluluğun karşısında konuşabilmek ve dinleyicilerin ilgisini üzerine çekebilmek bireyler açısından kolay bir durum olmamaktadır. Etkili bir sunum yapabilmek için ise öncesinde iyi bir hazırlık süreci geçirilmelidir (Narin ve Önder, 2012). Sunum yapmanın amacı bir konu hakkında bilgi vermek veya açıklama yapmak, herhangi bir durum için seçenekler sunmak veya dinleyicileri belli bir fikir doğrultusunda ikna etmektir. Yapılan sunumların dinleyiciler üzerinde sıkıcı bir etki bırakmaması için de sunum tekniklerinin sunumu yapan kişi tarafından iyi bilinmesi gerekmektedir. Sunumu yapacak olan kişi iyi bir sunum yapabilmesi için şunlara dikkat etmelidir (Manser, 2014):

- Dinleyicilerini iyi tanımalı ve onlara ne anlatmak istediği ile ilgili temel hazırlıklarını yapmalıdır.
- Anlatacağı konular üzerinde tekrarlar yaparak kilit mesajlar oluşturmalıdır.
- Sunumda kullanacağı görselleri iyi seçmelidir.
- Olumlu düşüncelerle birlikte hareket ederek zihnini bu yönde hazırlamalıdır.
- Sunum sırasında dinleyicilerle etkileşim içinde olmalıdır.
- Beden dilini uygun ve doğru bir şekilde kullanmalıdır.
- Dinleyicilerden gelen geribildirimleri dikkate alarak kendisini bu yönde revize etme yoluna gitmelidir.

Sunum yaparken kullanılan teknikler çoğunlukla görselliği ön plana çıkarmaya yöneliktir. Çünkü sunum sırasında göze hitap edebilmek bilgiyi hafızada tutmayı kolaylaştırmaktadır. Ayrıca görsel veri kullanımı hem sunumu yapan kişi hem de dinleyiciler açısından zaman tasarrufu sağlamaktadır. Bununla birlikte daha kısa sürede daha fazla bilgi anlaşılır bir şekilde dinleyicilere aktarılabilmektedir (Man,

2013). Sunum hazırlanırken; uygun yazı şekli, rengi ve biçimi seçilmeli, gerek kalmayınca italik kelime kullanılmamalı, uzun cümleler kurulmamalı, yazım hatalarına dair slaytlar kontrol edilmeli, kelimeler satır sonlarında bölünmemeli, içeriğe uygun görseller kullanılmalı, gereğinden fazla yazı yazılmamalı ve arka plan sade olmalıdır (Yüksekbilgili, 2013). Sunum için hazırlanan slaytların amacı aslında sunum esnasında anlatan kişiye destek olmasıdır. Anlatılmak istenenin doğrudan slayttan okunması bu esnada yapılan hatalardan en önemlisidir (Narin ve Önder, 2012). Buna örnek olarak iş yerlerinde yapılan sunumlar verilebilir. Sunum yapan kişinin konusuna hâkim bir şekilde ve akıcı bir dil kullanarak görevini gerçekleştirmesi takdir görmesini ve kariyerinde ilerlemesini sağlayacağı için gelişim sürecinde sunum tekniklerine yönelik de çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.

#### **1.3.4.5. Stres Yönetimi**

Stres, bireylerin herhangi bir durum karşısında gerilim ve baskı altında kalmaları sonucunda bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması olarak tanımlanmaktadır (Ertekin, 1993). Dış faktörlerin etkisiyle insanın ruhunda meydana gelen sıkıntıların hastalık olarak bedene yansması ile de stres faktörü ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle bireyler hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan stresten etkilenmektedir. Bu işlevinden dolayı da günlük hayatın ayrılmaz bir parçası konumuna gelen stres bireylerde mide, kalp ve deri rahatsızlıklarına, baş ağrılarına ve hatta kansere sebebiyet vermektedir (Ören, 2002). Bireylerin hissettikleri stres seviyesi bedenlerinin kaldıramayacağı boyuta ulaştığı zaman mevcut dengeleri bozulmaktadır. Vücudun sağlıklı kalabilmesi taşıyabileceği kadar strese maruz kalması ile doğru orantılıdır. Pozitif stres süreci olarak nitelendirilen bu durumda bir şeylerin başarılabilmesi için belli oranda stresin yaşanması da gerekmektedir. Fakat bunun süreklilik arz etmesi insan vücudunda önce psikolojik sonra da fizyolojik hasarlara sebep olmaktadır. Ayrıca bireyler arasında sosyal ilişkilerin zayıflamasında da stresin rolü büyüktür (Bozdağ, 2015).

Stresin temelinde aslında bireylerin hayata bakış açıları, olayları algılama biçimleri ve bunları nasıl değerlendirdikleri yatmaktadır. Bu durumlar bireylerin stresi azaltmasında ve artırmasında temel faktör niteliğinde olup durum tamamen kendilerinde sonuçlanmaktadır. Örnek vermek gerekirse; aynı fiziksel şartlar altında bazı bireyler kendilerini stresli ve gergin hissedebilirken, bazıları da daha rahat

olabilmektedir. Bu tarz olumsuz etkileri olan stresten bedensel, zihinsel ve davranışsal hareketler yardımıyla uzaklaşmak mümkündür (Cüceloğlu, 2014b). Stresle baş edebilme noktasında dördüncü bir faktör olarak “inanç” da sayılabilmektedir. Bireyler kendilerini manevi açıdan geliştirerek, evrensel kurallara uygun etik bir bakış açısı ile stres seviyesini azaltma şansına sahiptir (Tutar, 2004).

Stresi azaltabilmek için; herhangi sıkıntılı bir durumda olumsuz mesajların beyinde oluşarak yayılması durdurulmalı, derin bir nefes alınmalı ve yavaşça dışarı doğru verilmeli, mevcut durum üzerinde düşünülmesi ve sonuca yönelik uygun bir çözüm bulunmaya çalışılmalıdır (Harvard Business School, 2015a). Vücutta stres dengesini koruyabilmek için ise bireyler tarafından şu adımlar uygulanmalıdır (Ören, 2002):

- Stresin erken uyarılarına dikkat edilmeli ve ona göre harekete geçilmelidir.
- Sağlıklı besinler tüketilmeli ve vücuda bol miktarda su, mineral, vitamin alınmalıdır.
- Sağlıklı yeme alışkanlıkları edinilmeli, vücudun sistemini bozan ve zehirleyen yiyeceklerden uzak durulmalıdır.
- Düzenli egzersizler yapılarak vücuda güçlülük ve esneklik kazandırılmalıdır.

Çalışma yaşamında bireylerin stres seviyelerinin yüksek olması kariyer süreçlerini de olumsuz etkilediği için bir kariyer sorunu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Üstlenilen sorumlulukların yerine getirilemeyeceği hissi, kendini yeterince ifade edememe gibi durumlar stres faktörünü tetikleyen sebepler arasında yer almaktadır. Bu nedenle örgütler belli zaman aralıklarında stresi yönetebilme konusunda çalışanlarına eğitimler vererek onlara yardımcı olmaya çalışmaktadırlar. Diğer açıdan da bireylerin kişisel gelişim süreçlerine katkı sağlanmış olmaktadır.

#### **1.3.4.6. Hızlı Okuma Teknikleri**

Bireylerin yazılı iletişimi sözlü iletişim haline dönüştürmeleri, bunları anlamaları, yorumlamaları ve düşünce sahibi olarak zihinlerinde belli bir yargıyı oluşturmaları okumak ile mümkün olmaktadır. Okuma sürecinde bir yandan okunan yazı anlaşılmaya çalışılırken diğer yandan bunların gerçeğe ne kadar yakın olup olmadıkları da test edilmektedir (Karaçivi, 2010). Böylece öğrenme süreci gerçekleşmiş olmaktadır. Çünkü okuma aynı zamanda bireyler açısından öğrenme sürecinin de bir parçasıdır (Koyuncu, 2007).

Okuma sürecinin çağdaşlık kazanması ile birlikte hızlı okuma kavramı ortaya çıkmıştır. Hızlı okuma normal süreden daha kısa sürede ve daha fazla miktarda okumayı ifade etmektedir. Bu süreçte bireylerin dikkat ve anlama güçleri yüksek olmakla birlikte kendileri son derece uyanık da olmalıdırlar (Karaçivi, 2010). Okuma hızlarını artırarak hızlı okuma yapmak isteyen bireyler işe öncelikle kendilerini ölçmekle başlamalıdırlar. Bu süreç şu adımlarla gerçekleştirilmelidir (Türkkan, 2002):

- Gözler satır boyunca mümkün olduğu kadar az duraklamalıdır.
- Bir dakikada kaç kelime okunabildiği tespit edilmelidir.
- Okunan metnin ne kadarının anlaşılabilirliği analiz edilmelidir.

Gözlerin tembellikten kurtarılıp hızlı ve çevik görebilmeleri, göz alanının genişletilebilmesi, okuma esnasında gözlere belli bir ritim kazandırılabilmesi, bunlarla birlikte gözler ile beyin arasında hız, kavrayış ve algı ilişkisi kurulabilmesi için bireyler tarafından hızlı okuma teknikleri uygulanmalıdır (Karaçivi, 2010). Bunun için öncelikle kişisel okuma planı oluşturarak okuma hedefleri belirlenmelidir. Gün içerisinde uygun vakitler için okuma zamanları oluşturulmalıdır. Okuma yaparken engel teşkil eden durumlar tespit edilmeli ve bunlar giderilmelidir. Okuma alışkanlıklarının belirlenebilmesi, engel oluşturan durumların önlenmesi, bunlar için gerekli tedbirlerin alınabilmesi, zihinsel fonksiyonların geliştirilebilmesi için de okuma antrenmanları yapılmalıdır. İlerleme kaydedebilmek için alışkanlıklar değiştirilmeli, kelimeler için değil de verilmek istenen düşünceler için okunmalıdır. Bu yüzden kelimeler üzerinde fazla düşünülmemelidir. Son olarak da kişisel ihtiyaçlar doğrultusunda zihinsel aktiviteler yapılmalı ve fiziki ortamlar hazırlanmalıdır (Maviş, 2003). Bir başka araştırmacı tarafından da hızlı okuma tekniklerinin kazanılabilmesi için şu aşamaların uygulanması gerektiği belirtilmiştir (Karaçivi, 2010):

- Ağız ve ses telleri kımıldatılmadan gözlerle ve beyinle okuma yapılmalıdır.
- Metne bakıldığı zaman öbek şeklinde birden fazla kelime görülmeye çalışılmalıdır.
- Geri dönüşler yapmadan okunmalıdır.
- Tüm kelimeleri okumak yerine asıl anlamı veren kelimelerin üzerinde yoğunlaşılmalıdır.
- Okuma yaparken süre hedefi belirlenmeli ve o sürede hedef tamamlanmaya çalışılmalıdır.

- Ara ara değişik tipte yazılar okunmalı ve bu yönde gelişim de sağlanmalıdır.
- Gereksiz ayrıntılar yerine ana fikre odaklanarak okuma yapılmalıdır.

Yaşamın her alanında bireylerin karşısına çıkan okuma eylemi doğru tekniklerin uygulanması ile keyifli hale dönüştürülebilmektedir. Böylece hem bireysel gelişim açısından hem de kariyer yaşamında başarılı olabilme noktasında ilerleme kaydetme şansı elde edilmektedir.

#### 1.3.4.7. Çatışma Yönetimi

Bireyler doğuştan karmaşık bir yapıya sahip oldukları için aynı anda birden fazla düşüncenin etkisi altında kalabilmektedir. Birbirlerine zıt olan sonuçlara zemin hazırlayan bu düşünceler ise bireylerin kendi içlerinde çatışma yaşamalarına sebep olabilmektedir (Cüceloğlu, 2014b). Çatışmalar yoğun bir şekilde ve uzun bir zaman diliminde yaşandığında bireylerde harap edici derecede etki göstermektedir. Bu sebeple zamanla günümüzde önem kazanmaya başlayan çatışma konusu kişisel gelişimin de temelini oluşturan bir olgu olarak görülmeye başlanmıştır (Erdem Artan, 2002). Bir bireyi birey yapan kişilik faktörü çeşitli sebeplerle bastırılmaya ve göz ardı edilmeye başlanırsa birey kendi gerçekliğinden uzaklaşmaya başlar. Böyle bir birey de zamanla hem kendisine yabancılaşır hem de çevresindeki bireylerden soyutlanır (Cüceloğlu, 2014c). Çatışmaların yaşanmaya başlayacağı bu evrede kişisel gelişimin önemi bir kere daha ortaya çıkmaktadır.

İki ya da daha fazla düşüncenin bireyi aynı anda etkilemesi ile ortaya çıkan durumda uyumsuzluğın veya anlaşmazlığın ön planda olması çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Bu duruma örnek olarak bireyin belli bir konuda karar verme aşamasında zorluk çekerek gerginleşmeye başlaması ve kendi içinde çatışma yaşamayı verilebilir. Bu esnada bireylerin biraz sakinleşmeleri ve kendi iç dünyalarına dönerek farkındalık yaşamaları çözüm noktasını oluşturacaktır. Çatışmayı yönetebilmek için de farkındalık olmazsa olmaz bir olgudur (Cüceloğlu, 2014b). Bireylerin kendi kendileriyle yaşadıkları çatışma olgusu yaklaşma-yaklaşma, yaklaşma-kaçma ve kaçma-kaçma olmak üzere üç başlık altında incelenebilmektedir (Erdem Artan, 2002).

- **Yaklaşma-yaklaşma çatışması:** Gerçekleştirilmesi istenilen iki düşüncenin de sonuçlarının olumlu olduğu bir çatışma türüdür. Birey karar aşamasında kısa bir süre kaygı ve endişe hissedebilir fakat çözüme ulaşmak zor olmaz. Ayrıca kişisel açıdan rahatsız edici bir durum da oluşturmaz.

- **Yaklaşma-kaçma çatışması:** Bir durumun hem yaşanması hem de yaşanmaması istendiğinde ortaya çıkan çatışma türüdür. Karar verilme süreci bireyler açısından rahatsız edici bir durum oluşturabilmektedir.
- **Kaçma-kaçma çatışması:** Karşılaşılan iki seçenek arasında seçim yapmanın zorunlu ve yaşanılacak sonuçların olumsuz olduğu zamanda ortaya çıkan çatışma türüdür. Birey eğer seçim yapmama özgürlüğüne sahipse bu durumdan kolaylıkla kurtulabilir. Fakat seçim yapmanın zorunlu olduğu durumlarda ise kişisel çatışmaların yoğun bir şekilde yaşanması mümkündür. “Ya kırk katır, ya kırk satır” ifadesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Bireylerin günlük yaşamda yaşadıkları bu gibi çatışmalar çalışma hayatlarında da karşılıklarına çıkmaktadır. İş yapma sürecinde bireysel iç çatışmaların yaşanabileceği gibi diğer çalışanlarla da aynı durumun yaşanması söz konusu olabilmektedir. Belli bir takım grubu dâhilinde çalışırken diğer çalışanlarla yaşanabilecek düşünce farklılıklarının çatışmaları da beraberinde getirmesi örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi durumların yaşanmaması için ise örgütler çalışanlarının gelişim süreçlerine önem vererek onları destekleyecek faaliyetlerde bulunmalıdırlar. Çünkü olumlu veya olumsuz yaşanabilecek her bir durum bireylerin kariyer başarılarını da etkileyecektir.

#### **1.3.4.8. Diksiyon ve Güzel Konuşma**

Güzel ve etkili konuşma sanatı olarak da ifade edilen diksiyon, kelimelerin ve cümlelerin ifade edilmesi esnasında gerekli vurgu ve tonlamaların uyumlu bir şekilde kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca diksiyonun kullanımı ile birlikte konuşmaya yeni bir boyut kazandırılmaktadır (Gürzap, 2013). Bir bireyin çevresinde bulunan kişilerle anlaşabilmesi konusunda kullandığı en etkili araç konuşma yeteneğidir (Vural, 2003). Konuşma esnasında bireyler tarafından hem duygu ve düşünceler üslubuna uygun olarak ifade edildiğinde hem de sesler uyumlu, jest ve mimik hareketleri de yerinde kullanıldığında diksiyonun varlığından söz edilebilmektedir (Şenbay, 2015). Böylece kelimeler düzenli kullanılarak söylenmek istenen düşünce kolaylıkla ifade edilebilmektedir (Temizyürek, Erdem ve Temizkan, 2012).

Güzel konuşma eylemi diksiyonun kuralları ile bütünleşmiş bir faaliyettir. Doğru, etkili ve güzel konuşabilmek için diksiyonun kuralları göz ardı edilmemeli ve süreç esnasında bu kurallar uygulanmalıdır (Temizyürek, Erdem ve Temizkan, 2012). Güzel

bir konuşmanın gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan nitelikler ise şunlardır (Özdemir, 2010a):

- Konuşma yapıcı özellikte olmakla birlikte ilginç ve değerli konuları kapsamalıdır.
- Belli bir amaç belirlenerek ve sağlam bir yöntem kullanılarak süreç gerçekleştirilmelidir.
- Dinleyicilerin ilgilerini ve dikkatlerini çekecek nitelikte olmalıdır.
- Temelinde sağlam bilgilere dayanmalıdır.
- Süreç esnasında etkili bir ses tonu, canlı bir dil, hareketli bir üslup, el ve yüz hareketleri kullanılmalıdır.

Bireylerin konuşma süreçlerinin iyileştirilebilmesi noktasında diksiyon eğitimleri önemli bir rol oynamaktadır. Söz konusu eğitimlerde; sesin oluşumu esnasında kullanılan organları uygun konuma getirmek, nefes kontrolü başta olmak üzere bireyin bu organları yönetebilmesini sağlamak ve bireye topluluk karşısında konuşurken jest ve mimiklerini kullanabilmesini öğretmek temel alınmaktadır (Temizyürek, Erdem ve Temizkan, 2012). Burada; dilin doğru ve etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak, bireyler arasında yaşanan iletişim sorunlarını düzeltmek, bireylerin kendilerini daha iyi ifade etmelerine imkân vermek amaçlanmaktadır (Koçyiğit, 2013). Bu gibi eylemler aynı zamanda bireylerin kişisel açıdan gelişimlerinin sağlanmasına da temel oluşturmaktadır. Bununla birlikte diksiyon sahibi bireyler çalışma yaşamında front office gibi dışa dönük pozisyonlarda ön planda olacakları için kariyer başarısı elde edebileceklerdir.

#### **1.3.4.9. Liderlik**

Bireyler arası etkileşimin temel alındığı liderlik kavramının tanımında; söz konusu etkileşimde bir tarafın bilgi sağladığı, diğer tarafın da sağlanan bu bilgiyi kabul ederek gelişim göstereceğine ikna olması ve onu kabul etmesi yer almaktadır. Liderin ve beraberinde onu gözlemleyip takip eden bireylerin yer aldığı bu grupta birbirlerinin davranışlarından etkilenme ve belirlenen amaca ulaşma ön plandadır (Temen, 2002). Kısacası bireyleri bir araya getirerek onları derleyip toplayan ve onlara yol gösteren kişi lider olarak adlandırılmaktadır. Bir nevi hizmet etmenin vurgulandığı bu süreçte liderin görevleri biz bilinci içerisinde grubun sürekliliğini koruyarak belirlenen amaçlar doğrultusunda hareket edilmesini sağlamaktır (Cüceloğlu, 2014a). Amaçlar



doğrultusunda vizyon belirleme, sürekli iletişim, bireylerin öncelikle kendilerine güvenlerini oluşturma, gruba bağlılık, idealizm ve bunlarla birlikte değişimi başarma ve amaca ulaşma liderlerin görevleri arasında yer almaktadır (Temen, 2002).

Liderlik bir etkidir (Keskin, 2000). Lider olan kişi çevresindekilere karşı verimli ve etkili olabilmesi için içinde bulunulan sürecin alt yapısı hakkında yeterli bilgiye sahip olmalıdır (Değirmenci, 2004). Bununla birlikte eğitime, öğretime, farklı fikirlere, değişime ve gelişime de açık olmalıdır. Böylece çevresindeki insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilir, onları etkisi altına almayı başarabilir ve değişim ve ilerleme sağlama yolunda bir bütün halinde doğru adımlar atabilme şansına sahip olabilir (Keskin, 2000).

Liderlik süreci dört aşamada ele alınabilir (Temen, 2002):

- Liderlik bir nevi aktivitedir.
- Liderlik sürecinde etkili olma, örnek davranış gösterme ve ikna etme eylemleri yer alır.
- Liderin beraberinde onu izleyen ve örnek alan bireyler vardır.
- Belirlenen bir amaca veya hedefe ulaşma çabasının yanında grup üyelerinin katılımı, aralarında uyumun sağlanması ve birlikte hareket edebilme anlayışı hâkimdir.

Bireylerin sadece kendilerini değil çevresindeki kişileri de yönetme kapasitesini gerektiren liderlik sürecinde kişisel açıdan gelişimin ne kadar önemli olduğu görülebilmektedir. Ayrıca liderlik vasfına sahip olan bireyler kariyerlerinde eğer istiyorlarsa yönetim kademelerine de kolaylıkla ulaşma şansına sahip olmaktadır.

#### **1.3.4.10. Etkili İletişim**

Bireyler sahip oldukları duygu, düşünce ve bilgileri çeşitli yollarla birbirlerine aktararak aralarında iletişim kurmuş olmaktadır (Yıldırım, 2014). Duyu organları kullanılarak iletişimin gerçekleştirildiği bu süreçte her bir duyu organı bir iletişim kanalı görevini görmektedir. Ayrıca görsel, işitsel, dokunsal, kokusal ya da tatsal kanalların kullanıldığı bu süreç çok yönlü bir süreçtir (Cüceloğlu, 2003). İletişim bir nevi mesaj alışverişidir. Ne anladığımızı, ne söylemek istediğimizi karşımızdaki bireye açık bir şekilde iletme çabasının yanında; karşımızdakinin ne söylemek istediğini de dinleme, algılama ve anlama sanatıdır (Yıldırım, 2014). İletişimin gerçekleşmesi ile birlikte hem bireylerin arasında gizemli bir bağ kurulmuş olur hem de duygu ve düşünceler aktarılır. Bu süreçlerin istenilen sonuçlara ulaşabilmesi için iletişim

sürecinin bireyler tarafından başarılı ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunun için de oluşturulan imaj, konuşma dili, beden dili, empati kurabilmek ve sahip olunan bilgi miktarı önem arz etmektedir (Değirmenci, 2004).

Etkili iletişim; süreçte yer alan bireyler arasında oluşması beklenen etkinin gerçekleşmesidir. Böylece verici konumda olan birey alıcı konumdaki bireye iletmek istediği mesajı tam ve doğru bir şekilde iletmış olmaktadır. Bu da iletilmek istenenin karşılıklı olarak iyi aktarılabilmesi ve dinlenebilmesi ile gerçekleşebilmektedir (Minibaş-Poussard, 2002). İletme ve algılama süreçlerinin birleşimi ile meydana gelen iletişim süreci her zaman çift yönlü olarak gerçekleşmelidir. Aksi durumda iletişim meydana gelememektedir. Ayrıca bireylerin yapısı genellikle dinlemekten ziyade anlatmaya meyilli olduğu için bir taraf pasif kalmaktadır ve böylece etkililikten uzaklaşmış olunmaktadır (Ören, 2002). Buradan da etkili iletişim sürecinde iyi bir dinleyici olmanın da ne kadar önemli olduğu görülebilmektedir. Yıldırım (2014)'a göre, etkili bir iletişimin gerçekleştirilebilmesi için bireyler tarafından şunlara dikkat edilmesi gerekmektedir:

- İletişim sürecinde dürüst olunmalıdır.
- Kurulan cümlelerde mümkün olduğunca “hayır” kelimesine yer verilmemelidir.
- Birbirlerine karşı içten davranılmalı ve bu hissettirilmelidir.
- Kendini karşısındakinin yerine koyarak yani empati kurarak hareket edilmeli ve gerektiğinde “özür dilerim”, “teşekkür ederim” gibi ifadeler kullanılmalıdır.
- İletişim esnasında birbirlerine gerekli vakit verilmelidir.
- Bireyler birbirlerine isimleri ile hitap ederek değer verdiklerini göstermelidir.
- Birçok şeyin sevgi ve iletişim ile elde edilebileceği unutulmamalıdır.

Yaşamın her alanında önemli olan iletişim süreci bireylerin birlikte yaşayabilmesi noktasında önemlidir. Günün çoğu vaktinin iş yerinde geçtiği düşünüldüğünde iş ortamındaki iletişimin bireylerin kariyer süreçlerine de yansıdığı görülmektedir. Doğru şekilde iletişim kuramayan bir birey örgütsel açıdan da destek göremeyeceği için bireyler bu konuda kendilerini geliştirmeye önem vermelidir.

#### 1.3.4.11. Yaratıcı Düşünme Teknikleri

Yaratıcılık kavramsal açıdan farklı, alışılmışın dışında, kişiye özgü ve radikal düşüncelerin ortaya çıkması şeklinde tanımlanmaktadır (Aslan, 2002). Bu düşüncelerin eyleme dönüştürülmesi ile birlikte bireylerin yaşamı daha iyi anlayabilmeleri ve yorumlayabilmeleri noktasında yaratıcılık önemli bir rol oynamaktadır (Vural, 2004). İlk defa olmak koşuluyla bu düşünceler arasında ilişki kurulması sonucunda yaratıcı düşünme süreci gerçekleşmektedir. Bununla birlikte bireyler tarafından mevcut olgular arasında bağlantı kurularak hayal gücü kullanımı sonucunda bir nevi keşif yapılmaktadır (Rawlinson, 1995). Sahip olunan düşünce yapısından farklı hareket edilerek gerçekleştirilen bu süreçte açık uçlu bir düşünme tarzı söz konusu olmaktadır. Böylelikle yeni fikirlere, çeşitli seçeneklere ve farklı sonuçlara ulaşmak mümkün olabilmektedir. Hangi oranda yeni fikrin ve seçeneğin elde edildiği, bununla birlikte farklı sonuçlara ulaşıldığı ise yaratıcı düşünme sürecinin gerçekleşme derecesini göstermektedir (Gartenhaus, 2000). Yaratıcı düşünme yeteneği her bireyde bulunan bir yetenektir. Fakat bu yeteneği kullanabilmek noktasında bireyler kendilerine çeşitli engeller oluşturmaktadır. Bunlara örnek olarak; belli bir üslubu benimseyerek onun dışına çıkmamak, bir durum hakkında farklı seçenekleri göz önüne almayarak sadece bir tane geçerli doğru olduğu fikrine kapılmak, mevcut olanı sorgulamaktan kaçınmak ve diğer insanların gözünde saf görünme korkusuna kapılmaktır (Rawlinson, 1995). Ancak bu engellerin aşılması sonucunda yaratıcı düşünme gerçekleştirilebilmektedir. Yaratıcı düşünme bireysel açıdan ele alınması gereken bir süreçtir. Bir fikrin yaratıcı olup olmadığının değerlendirilmesi noktasında bakılması gereken husus; onu düşünen birey için yeni bir düşünce olup olmadığıdır. Aynı fikrin başkası tarafından ele alınıp alınmadığı ise önem arz etmemektedir (Gartenhaus, 2000). Bu süreçte bazı teknikler kullanılmakla birlikte bunlardan en çok tercih edileni ve en sonuç odaklı olanı beyin fırtınası yöntemidir. Diğer yöntemler ise; sinektik, karakteristik özelliklerin sıralanması yöntemi, birleştirme tekniği, morfolojik analiz, yatay düşünme ve PO, kontrol listesi yöntemidir. Bireyler yaratıcı düşünme süreçlerinde ne kadar uçuk ya da saçma görünürse görünsün bütün fikirleri bu yöntemlerden de destek alarak ortaya çıkarma şanslarına sahip olabilmektedir (Rawlinson, 1995). Böylelikle kişisel açıdan gelişim süreçlerine de katkı sağlayarak geleceklerine ve kariyer yaşamlarına yönelik hazırlık yapmış olmaktadır.

#### 1.3.4.12. Beyin Dili Programlama (NLP)

“Konusunda yetkin biri ile mükemmel biri arasındaki fark nedir?” sorusundan yola çıkılarak 1970’li yılların başında Amerika’da temeli atılan (Zeytinoğlu, 2002) NLP, bireylerin kendileriyle nasıl iletişimde bulunmaları gerektiğine odaklanan, bununla birlikte zihin ve dil arasında gerçekleşen sürekli etkileşimin davranışlara nasıl yansıdığını tarif eden bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Acar, 2006). Bir nevi rol alınması gereken model niteliğinde olan NLP, bireylerin deneyimlediği tecrübelerin yapılarını inceleyerek etkin ve etkin olmayan davranışların belirlenmesine zemin oluşturmaktadır. Böylece bireye gözlem yapma fırsatı verilerek kendisinin uygun olan seçimi yapması sağlanmaktadır (Zeytinoğlu, 2002).

Bir bireyin kendisi ile barışık olması NLP’nin ilk şartını oluşturmaktadır. Bireyin iç dünyasında meydana gelen gelişimler dış dünyasına olumlu bir şekilde katkıda bulunmaktadır. NLP ile tanışan bir birey sahip olduğu duygu ve düşüncelerini ilerleyen süreç ile birlikte etkin ve verimli olacak şekilde yönetmeyi öğrenmektedir (Saygın, 2009). Aslında insanın doğal yapısında bulunan ve çoğu insanın farkında olmadığı yetenekleri vardır. Bunlar; bir hedefe ulaşma yönelimi, olağanüstü duyuşal güçler, modelleme yeteneği ve sadık bir hizmetçi niteliğinde olan bilinçaltıdır (Saygın, 2002). Bunlarla birlikte bir davranış biçimi, bir yöntem, mükemmelliğin bilimi ve sanatı, bireyin kendisiyle ve çevresindeki bireylerle iletişimi, değişimin göstergesi, beynin kullanım kılavuzu ve başarının teknolojisi olarak çeşitli tanımlara sahip olan NLP kişisel gelişim sürecinin de olmazsa olmazlarından biridir (Dövcü, 2000). NLP’nin kişisel gelişime katkıları ise şu şekilde belirtilebilir (Zeytinoğlu, 2002):

- Mevcut çalışmanın yönü ne olursa olsun NLP’nin temelinde her zaman olumlu bir bakış açısı ve yaklaşım bulunmaktadır. Bu sebeple yapılan çalışmalarda yeni bir olguyu keşfetme ve öğrenme heyecanı yaşanmaktadır.
- Bireyler kendilerini tanımaya ve fark etmeye başlayınca keşfetme eylemine doğru bir yönelim başlamaktadır. Bu yönelim ile birlikte birey kendi gücünün farkına vararak daha özgür, kendine yeten ve değişim odaklı bir yolda ilerlemeye başlamaktadır.
- NLP ile yapılan çalışmalarda içerikten ziyade yaklaşım biçimleri ön plandadır. Düşünme biçimlerinde görülen değişim ve gelişimlerle birlikte mevcut durum farklı bakış açılarıyla yararlı kaynaklara dönüştürülebilmektedir.

- NLP çalışmalarında belirlenen hedefe yani geleceğe odaklanılmaktadır.
- Gösterilen davranışların etkinliğinin seviyesi ile birlikte kullanılan tekniklerin ve yaklaşımların algılanması da kolaylaşabilmektedir.
- Bireyler kişisel ve yapısal olarak farklılık göstermektedirler. NLP ise bu farklılıkları kapsayacak bir teknoloji zenginliğine sahiptir. Böylece ortaya çıkacak olan farklı problemlere farklı yaklaşımlar gösterilerek en uygun çözüm yolu bulunabilmektedir.
- Bireylerin zihinleri ve sahip oldukları deneyimleri NLP'nin en önemli malzemesidir ve NLP'nin uygulanabilmesi için başka malzemelere ihtiyaç duyulmaz. Bu durum ayrıca düşük maliyet olanağı da sunmaktadır.

NLP'nin bireylere sağladığı yararlar da göz önüne alındığında hem kişisel gelişim hem de kariyer sürecinde temel bir göreve sahip olduğu görülmektedir. Kariyerinde belirlediği hedeflere ulaşmak isteyen birey kendisini bu açıdan da geliştirmek zorundadır. Çünkü dıştan gelen herhangi bir olgu içsel unsura dönüştürülemediği sürece herhangi bir gelişim de sağlanamayacaktır.

#### **1.3.4.13. Takım Çalışması**

Literatürde “ekip” olarak da ifade edilen takım kelimesi kavram olarak iki veya daha fazla bireyin bir araya gelerek oluşturduğu bir insan topluluğunu nitelendirmektedir. Bu topluluğun üyeleri birlikte belirledikleri bir amaca ulaşabilmek için sürekli etkileşim ve yardımlaşma içinde hareket etmektedirler (İslamoğlu, 2002). Topluluğu oluşturan bireylerin sahip oldukları heyecan onlara bir yandan takım olma becerisini de kazandırmaktadır. Takım, onu oluşturan bireylerin önceden belirlenmiş amaçlara yönelik olarak ve birlikte sinerji ile çalışması sonucunda takım çalışması becerisini kazanmaktadır. Takım çalışması içindeki bireyler hem birbirlerine yönelik karşılıklı bağımlılık ilişkisine hem de birbirlerinin deneyim ve tecrübelerinden yararlanma bilincine sahip olmaktadır (Demirkol, 2000). Bir bütün olarak koordineli bir çaba gösterildiği takdirde de pozitif bir sinerji oluşmakta ve takımın üyeleri tarafından belirlenen amaç doğrultusunda verimli çalışmalar yapılabilir (Ören, 2002). Takım çalışması şu sebeplerden dolayı tercih edilmektedir (İslamoğlu, 2002):

- Takımı oluşturan bireylerin çeşitli beceri ve yetenek isteyen görevlerde tek bir bireyin yapabileceğinden daha başarılı sonuç elde etmeleri ve üstünlük sağlamaları mümkündür.

- Takım üyeleri çalışmalarının içeriğine göre meydana gelen değişikliklere kolay uyum sağlayabilmektedirler.
- Takım üyeleri arasında oluşan bilgi akışı ve yardımlaşma bireylerin kendilerini geliştirmelerine imkân vererek aynı zamanda motivasyonlarını da artırmalarına sebep olmaktadır.

Takımı oluşturan bireyler önceden belirlenmiş ortak hedeflere yönelik birlikte hareket etmeli ve eşgüdüm ile çalışmalıdırlar. Takımın geleneği onu oluşturan üyelerin birlikte adım atmaları ve birbirlerine karşı bağımlılık duygusu içinde olmalarıdır. Çünkü takımın her bir üyesi diğer üyelerinin tecrübe ve fikirlerine ihtiyaç duymaktadır (Demirkol, 2000). Takım çalışmasında olumlu durumların yanında olumsuzluklar da oluşabilmektedir. Bunlara ilk olarak takım içinde meydana gelebilecek kayıtlar örnek gösterilebilmektedir. Eşit miktarda emek ortaya konduğu müddetçe bireylerin hem motivasyonları düşmez hem de birbirlerine karşı güvenleri zedelenmez. Bunun önlenmesi için eşit iş dağılımı yapılmalı ve her bir birey kendi işinden sorumlu tutulmalıdır. Diğer yandan iş paylaşımında kimin neyi ne zaman yapması gerektiği belirlenirken zaman kaybı yaşanabilir. Ayrıca takım üyeleri arasında baskın karakterli kişiler de olabilir. Bu kişiler zaman zaman kendi fikirlerini diğerlerinin üzerinde uygulamak isteyebilir. Bu tarz olumsuzlukların yaşanmaması için çalışmalara başlamadan önce ayrıntılı bir şekilde düşünülüp ona göre program yapılmalıdır (İslamoğlu, 2002).

Günümüz iş dünyasında zamanla takım çalışmaları önem kazanmaya başlamıştır. Bazı mesleklerin gerektirdiği proje bazlı çalışmalar buna örnek olarak gösterilebilir. Birden fazla kişinin bir arada yürütmesi gereken işlerde bireylerin takım içerisindeki katkıları ile süreç ilerleyeceği için bu açıdan gelişim sağlanması önemlidir. Bireylerin sadece kendilerine değil çevrelerindeki kişilere de katkıda buldukları bu gibi süreçlere örgütler tarafından da önem verilmektedir. Bu sebeple iş hayatına girişte önemli bir unsur olan iş ilanlarında takım çalışması gereken niteliklerin arasında yer almaktadır.

#### **1.3.4.14. Motivasyon**

Motivasyon; Türkçe'ye 1980'li yıllarda giren bir kelime olmakla birlikte insanın harekete geçmesine, enerjisini kullanmasına, verdiği coşku ile birlikte var olan gücünü artırmasına sebep olan eylemsel bir davranışın temelini oluşturmaktadır. Bu süreçlerin gerçekleşmesi esnasında insanların sahip oldukları motivasyonun boyutu onun etkili

ve başarılı bir yöntem olarak kullanılmasında önem arz etmektedir. Bu boyut ne kadar ileri derecede olursa o kadar başarı sağlanabilmektedir (Değirmenci, 2004). Buradan hareketle başarı ile motivasyon kavramlarının doğru orantılı oldukları anlaşılmaktadır. Bireylerin sahip oldukları motivasyonun boyutunu belirleyen ölçüt; karşı karşıya kaldıkları durumlarda içeriğe verdikleri anlamın derinliği ile alakalıdır. Anlam ise, söz konusu durumun bireyler için ifade ettiği önemin derecesini ve onların zihinlerindeki yerini belirlemektedir (Biçer, 2000).

Genel açıdan iç ve dış motivasyon olmak üzere iki boyuta ayrılan motivasyon kavramında; iç motivasyonun kendisi asıl motivasyon olarak kabul edilmektedir. Çünkü bireyin içinde barındırdığı eyleme geçme içgüdüleri motivasyonun iç motivasyon boyutu ile ilişkilendirilmektedir. Dış motivasyonda dışsal etkiler söz konusu olduğu için bu noktada motivasyon kavramının içselliğinden uzaklaşmaktadır (Sezik, 2003). Türkçe’de de “güdüleme” veya “güdümleme” olarak ifade edilen bu kavramda içsel etkilerin ileri derecede rol oynadığı görülmektedir. Belirli bir amaca veya hedefe ulaşmak bireyin kendi istek ve arzusu ile gerçekleşeceği için bu sürecin sonucunda iç motivasyonun ifade ettiği davranışlar sergilenmiş olacaktır. Bu davranışlara örnek olarak; hem bireyi belirli açılara doğru davranmaya yönelten bir enerji gücü gösterilebilir hem de bireye yön veren psikolojik bir sürecin var olduğu ifade edilebilir (Ören, 2002). Archimedes’in de söylediği üzere; “Bana yeterince uzun ve sağlam bir destek verin, tek başıma dünyayı yerinden oynatayım.” (Değirmenci, 2004). Buradan da hareketle iç motivasyona yüksek oranda sahip olan bireylerin başarıya ulaşmalarındaki ortak özelliklerinin ne olduğu açık bir şekilde vurgulanmaktadır (Sezik, 2003). Kendisini geliştirmek ve kariyerinde başarı sağlayarak ilerlemek isteyen bireyler motivasyona sahip oldukları sürece hedeflerine ulaşabileceklerdir. Gerek içsel gerekse de dışsal unsurların etkisinden dolayı motivasyon olumsuz yönde etkilenebileceği için zaman zaman motivasyon eğitimi alınması hem bireysel hem de örgütsel açıdan büyük fayda sağlayacaktır.

#### **1.3.4.15. Zaman Yönetimi**

Zaman; insan yaşamının içinde yer alan ve ölçülebilen bir unsur olarak tanımlanabilmektedir. Yaşanılan süre içerisinde yerine göre uzun ya da kısa süreli, tekrarlanması mümkün olmayan, başlangıcı ile sonu belli olan bir bölüm niteliğinde olup aynı zamanda soyut bir kavramı da ifade etmektedir. Özellikle tekrarlanamayan

bir unsur olması öneminin derecesini göstermektedir (Fındıkçı, 1996). Buradan hareketle zaman yönetimi kavramı ise bireyin kendisi ile ilişkili olan kavramlardan birini oluşturmaktadır (Sezik, 2003).

Günümüzde çoğu birey yeterli zaman bulamama sıkıntısı çekmektedir. Aslında zaman sabit bir unsurdur ve tüm bireylerin sahip olduğu zaman miktarı aynıdır. Bu noktada zamanı iyi kullanabilmek ve zaman yönetimi kavramları ön plana çıkmaktadır. Zamanını iyi kullanabilen ve onu yönetebilen bireyler belli bir disiplin içinde hareket ederek hedeflerine ve amaçlarına ulaşabileceklerdir (Harvard Business School, 2015b). Doğru bir planlama ile gerçekleştirilecek olan bu süreçte; planlama kavramının zaman yönetiminin temelinde yer aldığı ve önemli bir yönetim fonksiyonu olduğu görülmektedir. Zaman yönetiminde amaç ve hedef kavramlarının önemi büyüktür. Bir amacı gerçekleştirebilmek veya bir hedefe ulaşabilmek de zamanın doğru bir şekilde planlanabilmesi ile mümkün olabilmektedir (Fındıkçı, 1996). Bir plan yapıp o uygulanmadığı sürece de zamanı iyi kullanmak asla mümkün olamamaktadır. Etkili ve verimli bir zaman planı oluşturabilmek için şu aşamalar planlanıp uygulanabilir (Harvard Business School, 2015b):

- Süre tahminlerinin de düşünülüp dâhil edildiği bir yapılacaklar listesi oluşturulmalıdır.
- Bireysel enerjinin yüksek olduğu bir zamanda önem sırasına göre bir zaman planı yapılmalıdır.
- Planlar oluşturulurken beklenmedik durumlar için de zaman ayrılarak hareket edilmelidir.
- Hazırlanan planın uygulanması esnasında görevlerin içeriğine göre zaman çakıştırılması yapılarak zaman tasarrufu sağlanmalıdır.
- Süreç içerisinde gerçekleştirilen planlar kayıt altına alınarak ilerlemelerin daha açık bir şekilde görülmesi sağlanmalıdır.
- Motivasyon açısından bireyler süreç içerisinde ilerleme kaydettikçe kendilerini tebrik etmeyi de ihmal etmemelidir.

Zamanlarını etkili bir şekilde kontrol edebilen bireyler her konuda bir adım önde olmaktadır. Eğitim dönemlerinde zamanlarını kendilerini geliştirmek için harcayan bireyler bir yandan da kariyer süreçleri için hazırlık yapmaktadırlar. Zamanı iyi



kullanma noktasında alışkanlık kazanan bireyler yaşamları boyunca bunun faydasını görerek başarılı bir çalışan olma yolunda emin adımlar atabileceklerdir.

#### **1.3.4.16. Öfke Kontrolü**

Öfke, her bireyin benliğinde bulunması gereken ve temelinde engellenme, incinme, haksızlığa uğradığını düşünme, kızgınlık duyma gibi negatif duyguları barındıran bir kavramdır (Kayaoğlu, 2013). Genellikle dış faktörlerin etkisi sonucunda oluşmakta ve bunun sonucunda dış çevreye yönelik olarak şekillenmektedir. Öfkelenen birey başkalarını suçlama psikolojisine girerek aynı zamanda kızgınlık, kin, intikam gibi duyguları da aynı anda yaşayabilmektedir. Bir nevi psikolojik gerilim süreci olarak nitelendirilen öfke anı bireyde zararlı etkilerin oluşmasına sebep olmaktadır (Bozdağ, 2015). Öfkenin psikolojik bir gerilim süreci olarak nitelendirilmesinin temelinde depresif ve sinirsel bozukluklarla ilişkili olması yer almaktadır (Kim, 2017). Bunlarla birlikte öfkelenen bir bireyin sahip olduğu ruhsal bütünlüğü de bu süreçten fazlasıyla etkilenmektedir (Kalyoncu, 2014).

Öfke duygusu yaşamın bir parçası konumundadır. Bunun bireylerden arındırılması ve tamamen yok edilmesi mümkün olmamakla birlikte kontrol edilebilir bir olgu olduğu ifade edilmektedir. Öfkenin kontrol edilmesindeki amaç; onun yaşanabilir düzeyde olmasını sağlayarak bireyler için işe yarayan kısımlarına odaklanıp zarar veren yönlerini kendisinden uzaklaştırabilmektir. Çünkü öfke doğru kullanılabilirdiği ölçüde bireyler için gerekli olan ve işe yarayabilen bir duygudur (Kayaoğlu, 2013). Öfkenin kontrol edilmesi ile birlikte bireylerin sinirsel açıdan yatıştırılarak hissettikleri olumsuz duyguları ve bunlara yönelim sıklıkları azaltılmaktadır (Takebe, Takahashi ve Sato, 2017). Bununla birlikte sonradan pişmanlık duyacağı tepkiler vermesi de engellenmektedir. Eğer birey öfkelenildiğinde (Kayaoğlu, 2013):

- Genellikle kendisini kontrolsüz hissediyorsa,
- İstenmeyecek sözler söylüyorsa ve davranışlarda bulunuyorsa,
- Çevresindeki bireylerle arasında sık sık tartışmalar yaşıyorsa ve iletişimleri olumsuz yönde etkilenmeye başlamışsa,
- Odaklanma problemleri yaşamaya başlamışsa,
- Sonrasında pişmanlık hissediyorsa ve sakinleşmek için sigara, alkol gibi zararlı maddelere yönelimini arttırdıysa öfkesini kontrol etmesine yönelik çalışmalar başlatılmalıdır ve gelişim sürecine de katkıda bulunulmalıdır.

Bireyler yaşamlarının her bir alanında öfkesini kontrol ederek yaşamayı öğrenmelidir. Gerek günlük yaşam gerekse de iş yaşamında olsun öfkesini kontrol edebilen bireyler kazançlı olacaklardır. Olumlu insan ilişkileri açısından da önemli olan öfke kontrolü, kariyer yaşamında belirlenen hedeflere ulaşarak başarılı olabilmek için üzerine düşülmesi gereken bir unsuru oluşturmaktadır.

#### **1.3.4.17. Diğer Kişisel Gelişim Eğitimleri**

Bu başlık altında araştırma konusu dâhilinde yer verilen kişisel gelişim eğitimlerinin haricinde literatürde yer alan diğer kişisel gelişim eğitimlerinden de kısaca bahsedilmektedir.

Kişisel gelişim eğitimleri içeriksel, yapısal ve belirlenen hedefler açısından farklılaşabilmektedir. Eğitimin uygulandığı bireylerin özelliklerine göre de değişebilen bu durum sonucunda birçok kişisel gelişim eğitimi karşımıza çıkmaktadır. Buna örnek olarak Ayan (2012)'ın ifade ettiği uygulamalı sunum teknikleri eğitimi ile ileri sunum teknikleri eğitimi verilebilir. Uygulamalı sunum teknikleri eğitimindeki amaç, bireysel becerileri uygulamalarla pekiştirmekken; ileri sunum teknikleri eğitimindeki amaç ise beceri sahibi tecrübeli bireylerin ikna düzeylerini artırarak farklı katılımcı profillerine hitap edebilmeyi gerçekleştirmektir. Yine aynı şekilde etkin iletişim teknikleri eğitimi ile telefonda iletişim teknikleri eğitimi de örnek olarak gösterilebilir. Etkin iletişim teknikleri eğitiminde bireylerin yaşamları boyunca kullandıkları iletişim şekli vurgulanırken; telefonda iletişim teknikleri eğitiminde ise örgütlerin imajları ön plandadır. Bunların yanında Minibaş-Poussard (2002)'ye göre, güvenli davranış eğitimi de kişisel gelişim eğitimleri arasında yer almaktadır. Duygu ve düşüncelerini uygun bir şekilde ifade edebilmek, diğer insanların haklarını çiğnmeden kendi hakkını savunabilmek ve bilinçli bir şekilde iletişim kurabilmek olarak ifade edilen güvenli davranış kavramı bireylerin kendilerini geliştirip hem günlük yaşamında hem de iş hayatında ilerleyebilmesi noktasında önemli bir olguyu ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara hangi konularda kişisel gelişim eğitimi aldıkları sorusu sorulmuştur. Bu kapsamda katılımcıların verdikleri cevaplar da diğer kişisel gelişim eğitimleri başlığı altında değerlendirilebilir. Bunlardan bahsetmek gerekirse; hafıza teknikleri, kadın girişimcilik, kariyer koçluğu, para yönetimi, mesleki eğitim, işçi ve yönetici eğitimleri katılımcıların aldıkları eğitimler arasında yer almaktadır. Yapılacak olan diğer çalışmalarda bu eğitimler için daha detaylı bilgi verilebilir.

Kişisel gelişim eğitimlerine genel açıdan bakıldığında, her birinin bireylerin farklı özelliklerine vurgu yaptığı görülmektedir. Günlük yaşamda veya kariyer yaşamında hem kendisi hem de çevresi için faydalı olmak isteyen bireyler kendilerini birçok açıdan geliştirmek zorundadır. Çünkü her bir eğitim bir pastayı oluşturan dilim gibi düşünülebilir. Çalışma yaşamında çeşitli mesleklerin yer aldığı düşünüldüğünde bireylerin belli noktalarda gelişim göstermesi yeterli gibi görünse de, kendini birçok açıdan geliştiren bireylerin her zaman daha başarılı olacakları unutulmamalıdır. Bu sebeple özellikle lisans dönemindeki öğrencilere geleceklerine yönelik hazırlık yapmaları konusunda farkındalık kazandırılmalıdır. “Ağaç yaşken eğilir” sözü ise bu konu için iyi bir örnek olarak gösterilebilir.

#### **1.4. Literatürde Yer Alan Çalışmalar**

Bu başlık altında kişisel gelişim ve kişisel gelişim yönelimi ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara ayrı başlıklar halinde yer verilmektedir. Bu bağlamda Türkçe literatürde kişisel gelişime yönelik birçok çalışmanın yer aldığı, ancak kişisel gelişim yönelimi ile ilgili çalışmanın yeterince yer almadığı görülmüştür.

##### **1.4.1. Kişisel Gelişim İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Erakkuş (2004), eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerindeki artışın öğrenci verimliliğine etkisini belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Bursa ili Nilüfer ilçesinde bir özel okulda görev yapan 15 öğretmene kişisel ve mesleki gelişim eğitimi verilmiştir. Sonrasında öğrenci ve öğretmenlerle görüşmeler yapılarak, öğrencilerin öğretmenlerinin gelişimleri ile ilgili görüşleri alınmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin almış oldukları eğitimin dersine girdikleri öğrencilerin verimliliklerine katkısını incelemek için anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, kişisel ve mesleki eğitim alan öğretmenlerin öğrencilere yönelik olumlu davranış gösterdikleri ve öğrencilerin gelişim süreçlerine katkıda buldukları tespit edilmiştir.

Kıral (2006), yöneticilerin kişisel gelişim kavramına ve kişisel gelişim eğitimlerine yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma İstanbul ilinde çeşitli sektörlerde görev yapan 126 yöneticiyle yapılmış olup iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada yöneticilere sekiz açık uçlu sorudan oluşan bir ön test yapılmıştır. İkinci aşamada ise, oluşturulan anket formu uygulanmıştır. Araştırma

sonucunda ise, yöneticilerin kişisel gelişim kavramını kişilik gelişimi, kendini ayarlama, farkındalık ve mesleki gelişim olarak; kişisel gelişim eğitimi kavramını ise farkındalık oluşturan eğitimler ve nitelik kazanma aracı olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Kısacası yöneticilerin eğitim sürecine genel olarak olumlu baktıkları anlaşılmıştır.

Çoruk (2007), okul müdürlerinin kişisel gelişim çabalarını ve birlikte çalıştığı öğretmenlerin kişisel gelişimlerine katkılarını belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Bu bağlamda 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ilinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 70 okul müdürü ve 345 öğretmen olmak üzere toplamda 415 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında okul müdürlerinin kişisel gelişim çabaları bedensel, zihinsel, duygusal-sosyal, ahlaki-manevi, mesleki, entelektüel gelişim ve aile olmak üzere yedi boyutta ele alınmıştır. Araştırma sonucunda ise, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşleri arasında duygusal-sosyal, ahlaki-manevi, mesleki gelişim boyutları ve öğretmenlerin gelişimlerine katkıları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak bedensel, zihinsel ve entelektüel gelişim boyutlarına ilişkin herhangi bir anlamlı farklılık elde edilememiştir.

Tat (2007), beyin dili programlamasının (NLP) kişisel gelişim ve kişilerarası iletişim üzerindeki etkilerini belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda İzmir ve İstanbul illerinde yaşayan hem en az elli saatlik uygulamalı NLP eğitimi almış, aynı zamanda örgüt çalışanı olan 92 kişi hem de bu eğitimi almamış 92 kişi olmak üzere toplam 184 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, NLP eğitiminin kişisel gelişim ve kişilerarası iletişim süreçleri üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir.

İstem Hergüner (2008), kişisel gelişim eğitimlerinden yaşam koçluğu eğitiminin kişilerin problem çözme ve stresle başa çıkma becerileri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda öncelikle kişilere yaşam koçluğu eğitimi verilmiştir. Sonrasında ise eşleştirme tekniği kullanılarak 26-45 yaş aralığındaki toplam 80 kişiden eşit dağılımla deney ve kontrol grupları oluşturulup anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, eğitim sonunda kişilerin problem çözme yeteneklerinin olumlu yönde gelişim gösterdiği, stresle başa çıkma becerilerinde ise herhangi bir farklılaşmanın görülmediği tespit edilmiştir.

Cömert (2010), sosyal sorumluluk kapsamındaki kişisel gelişim programlarının işletmelere ve katılımcılara katkılarını incelemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Üsküdar Belediyesi'nde çalışan alt-orta-üst kademe yöneticilere ve yine aynı belediyenin uyguladığı kişisel gelişim programlarına katılan katılımcılara anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise sosyal sorumluluk kapsamındaki kişisel gelişim programlarının hem işletmelere hem de katılımcılara katkılar sağladığı belirlenmiştir.

Ekşi (2011), kişisel gelişim literatürünün eğitim ve danışma ihtiyacı açısından incelenmesine yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Türkiye'de halen satışta olan kişisel gelişim kitapları üzerinde içerik analizi ve betimsel analiz yöntemleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise kişisel gelişim kitaplarının; kendilerini birer eğitim aracı olarak gördükleri, ileri düzeyde eğitimin açığını kapatmak için var oldukları, bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları problemlerin çözümü için yol gösterdikleri, bireysel bağımsızlığı ve benliği ön planda tuttukları, yaşamdaki temel amacın başarılı ve mutlu olmak olduğunu vurguladıkları, son olarak da yaşamdan haz alan bireyleri her şeyin merkezine yerleştirdikleri tespit edilmiştir.

Okyay (2012), yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ile kişisel gelişim inisiyatifi alma becerilerini karşılaştırma amacı ile bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda İstanbul'daki özel büyük ölçekli şirketlerde, okullarda ve rastgele yöntemi ile küçük ölçekli iş sahibi bireylere anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise yönetici ve çalışanların özgüven düzeyleri ile kişisel gelişim inisiyatifi alma becerileri arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Sevim (2013), sekizinci sınıf Türkçe dersi kişisel gelişim temasının öğretiminde etkileşimli bilgisayar uygulamalarının öğrencilerin başarıları, derse yönelik tutumları ve görüşleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Erzurum ili Yakutiye ilçesinde bir ortaokulda öğrenim gören 49 adet 8. sınıf öğrencisi üzerinde deney ve kontrol grupları oluşturularak araştırma yürütülmüştür. Araştırma sonucunda ise, etkileşimli bilgisayar uygulamalarının öğrencilerin Türkçe dersine yönelik tutumlarında anlamlı düzeyde etkili olduğu ve öğrencilerin bu uygulamaları yaparken derste daha aktif oldukları tespit edilmiştir.

Akman (2014), Erasmus değişim programının öğrencilerin dil yeterliliklerine, kişisel gelişimlerine ve kariyer planlamalarına etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma

yapmıştır. Bu kapsamda 2011-2014 yılları arasında Erasmus değişim programına katılan Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim gören 61 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, programdan yararlanan öğrencilerin akademik ve profesyonel yaşantılarının zenginleştiği, kültürlerarası iletişim ve dil becerilerinin arttığı, kendilerine güvenlerinin güçlendiği ve farklı bakış açıları kazandıkları tespit edilmiştir. Bu sebeple erasmus değişim programı öğrencilerin dil yeterliliklerini, kişisel gelişimlerini ve kariyer planlamalarını olumlu yönde etkilemektedir.

Karayılan (2014), kişisel gelişim sistemini kelimeler açısından değerlendirmeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda kişisel gelişim kitaplarının içeriğini İslam inanç esasları açısından ele alarak incelemiştir. Araştırma sonucunda ise, kişisel gelişim kitaplarının insanlara vaat ettiği mutluluk ve başarıyı sağlamaktan uzak olduğunu ve aksine insanları mutsuzluğa ittiğini tespit etmiştir.

Limoncu (2015), kişisel gelişim çabası ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ile ilgili hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Konya ili Beyşehir ilçesi Devlet Hastanesi'nde görev yapan 38 hekim ve 72 hemşireden oluşan toplam 110 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise kişisel gelişim çabası ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve kişisel gelişim çabasının iş tatminini artırdığı tespit edilmiştir.

Çakmak (2016), üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algılarının incelenmesi hakkında bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Sakarya Üniversitesi bünyesinde yer alan işletme, teknoloji ve eğitim fakültelerinde öğrenim gören 572 öğrenci üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise öğrencilerin kişisel gelişim algıları ile kişisel gelişim eğitimleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Güner Öztürk (2016), Gestalt Kişisel Gelişim Grup Programının üniversite öğrencilerinin temas biçimlerine ve farkındalık düzeylerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma deneme modeline uygun olarak planlanmış olup deneysel desen modellerinden öntest-sontest kontrol gruplu olanı kullanılmıştır. Ayrıca betimsel analiz ve içerik analizinden de yararlanılmıştır. Araştırmaya eğitim fakültesinde öğrenim gören 48 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda ise Gestalt

Kişisel Gelişim Grup Programının öğrencilerin farkındalık düzeylerini artırmada ve temas biçimlerini geliştirmede etkili bir program olduğu belirlenmiştir.

#### **1.4.2. Kişisel Gelişim Yönelimi İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Brink (2007), yetişkinlerin merak, kişisel gelişim yönelimi ve yaşam memnuniyetlerini ölçmek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda 50 yetişkine anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, merak, kişisel gelişim yönelimi ve yaşam memnuniyeti değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu, ancak kişisel gelişim yöneliminin yaşam memnuniyetini daha fazla etkilediği tespit edilmiştir.

Sharma, Garg ve Rastogi (2011), A ve B kişilik tiplerinin kişisel gelişim yönelimi üzerindeki rolünü belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Hindistan Teknoloji Enstitüsü'nde öğrenim gören 179 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, A tipi kişilik ile kişisel gelişim yönelimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; B tipi kişilik ile kişisel gelişim yönelimi arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte A ve B kişilik tiplerinin boyutlarının kişisel gelişim yönelimini belirlemede önemli bir rol oynadıkları belirlenmiştir.

Beri ve Jain (2016), lisans öğrencilerinin kişisel gelişim yönelimlerinin duygusal öz-yeterliğe ve genel iyiliğe etkilerini incelemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda tabakalı tesadüfi örnekleme tekniği ile 480 lisans öğrencisine anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri, duygusal öz yeterlikleri ve genel iyilikleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte kadınların erkeklere oranla kişisel gelişim yönelimlerinin, duygusal öz-yeterliklerinin ve genel iyilik puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Genç (2016), öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi bünyesinde yer alan islami ilimler, fen-edebiyat, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde ve meslek yüksekokulunda eğitim gören 512 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Wang, Tien ve Wu (2018), Tayvan’da çalışan ebeveynlerin kariyer uyumluluklarının iş-aile deneyimleri ve kişisel gelişim yönelimleri ile ilişkisini incelemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda haftada 40 saatten fazla çalışan ve 18 yaşın altında çocuk sahibi olan 598 yetişkin işçiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, kariyer uyumluluğunun iş-aile deneyimi ve kişisel gelişim yönelimi arasında önemli bir aracı rolde ve olumlu etkide olduğu tespit edilmiştir. Buradan da kariyer uyumluluğunun çalışan ebeveynler için önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Konunun çıkış noktalarından birini oluşturan kişisel gelişim kavramına, bu bölümde kişisel gelişim yönelimi ve kişisel gelişim eğitimleri ile birlikte detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Bir sonraki bölümde ise konunun diğer bir çıkış noktasını oluşturan kariyer uyum yeteneği kavramı açıklanacaktır.



## **BÖLÜM 2: KARIYER UYUM YETENEĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle kariyer kavramına bireysel ve örgütsel açıdan kısaca değinilmektedir. Ardından çalışmanın odağını oluşturan bireylerin kariyer planlarını yapmalarının önemine, kariyer planlama aşamalarına, bireysel açıdan kariyer planlamanın boyutlarına, içsel ve dışsal faktörler olmak üzere bireysel açıdan kariyer planlamaya etki eden faktörlere, keşif, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma/emeklilik olmak üzere kariyer devrelerine, konunun çıkış noktalarından birini oluşturan kariyer uyum yeteneğine, Savickas'ın kariyer yapılandırma teorisi, Hall'un çok yönlü kariyer teorisi, Dawis ve Lofquist'in işe uyum teorisi gibi kariyer teorilerine, aynı zamanda kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin boyutlarını da yansıtan kariyer kaygısı, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni olmak üzere kariyer boyutlarına, literatürde kariyer uyumu ile ilgili yer alan çalışmalara ve son olarak da konunun temel faktörlerini oluşturan kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiye yer verilmektedir.

### **2.1. Örgütsel ve Bireysel Açıdan Kariyer**

Günlük yaşamda başarılı olmak, ilerleme kaydetmek, roller üstlenmek ve deneyimler kazanmak gibi eylemlerin eş anlamlısı olarak kullanılan kariyer kavramı, bireylerin bu doğrultuda gösterdikleri tutum ve hareketlerin tamamını kapsamaktadır (Erdoğan, 2003). Aynı zamanda bireylerin yaşça büyümeleri sonucunda ortaya çıkarak sahip oldukları değerlerini ve davranışlarını da yansıtmaktadır (Bingöl, 2014). Gerek iç gerekse de dış faktörlerin etkisi sonucunda bireyler eğitim ve tecrübelerle uzmanlaşma yoluna gitmekte ve ilgi duydukları mesleklere yönelmektedirler. Bu noktada ulusal ve uluslararası rekabet koşulları, uygulanan eğitim stratejileri, ülkelerin sahip oldukları nüfus yapıları ve gelişmişlik düzeyleri gibi özellikler dış faktörleri oluştururken; bireylerin kişisel gelişim süreçlerine de temel oluşturan bireysel beceriler, yetkinlikler, istekler ve sahip olunan fırsatlar ise iç faktörleri oluşturmaktadır (Dündar, 2013).

Literatür incelendiğinde kariyer kavramına bireysel ve örgütsel olmak üzere iki farklı açıdan değinildiği görülmektedir. Bireylerin günlük ve iş yaşamları adına gösterdikleri çabalar bireysel kariyer; bireylerin kariyer süreçleri için işverenlerin üzerlerine düşen sorumluluklar ve örgütsel açıdan planladıkları iş geleceği ise örgütsel kariyer

kapsamına girmektedir (Ferendeci Özgödek, 2014b). Konunun odak noktasını bireysel kariyer süreci oluşturmakla birlikte örgütsel açıdan kariyere de kısaca yer verilmektedir.

### **2.1.1. Örgütsel Açıdan Kariyer**

Bireylerin iş yaşamında sahip oldukları benliklerini ve davranışlarını da etkileyen çalışma koşulları, dâhil oldukları örgütsel çevre tarafından belirlenmektedir. Söz konusu örgütsel çevre bireyler için bir sosyalleşme ortamı oluşturmanın yanında, aynı zamanda bireylerin yaşam alanlarını da yansıtmaktadır. Bununla birlikte sahip olunan işle ilgili niteliklerin, değerlerin ve davranışların kazanılmasını ve bunların geliştirilmesini sağlayan dolaylı etkisi sebebiyle bireylerin kişisel gelişim süreçlerine de katkıda bulunmaktadır (Aytaç, 2005).

Örgütsel açıdan kariyer kavramı bireylerin çalışma yaşamları süresince yaptıkları işleri, gelişim süreçlerini, ilerleme kaydetmelerini ve bunların sonucunda elde ettikleri terfileri ve pozisyonları içermektedir. Bu noktada örgüt tarafından bireylerin kariyer süreçlerine karşı nesnel ve geleneksel bir yaklaşım gösterilmektedir (Bingöl, 2014). İş yaşamında çalışan olarak adlandırılan bireyler ile işveren arasında yazılı olmayan psikolojik bir anlaşma bulunmaktadır. İş ortamında adalet algısını oluşturmak, uzun dönemli iletişim sürecini benimseyerek çalışanları tatmin edebilen koşullar sağlamak ve çalışanların kariyer süreçlerine katkıda bulunmak örgütsel kariyerin kapsamına girmektedir (Çetin, Dinç Elmalı ve Arslan, 2017). Böylece çalışanlar temel açıdan kişisel gelişim süreçlerine katkıda bulunabilecek; kendileri için fayda sağlama, kendilerini gerçekleştirme ve sosyal açıdan kabul görme imkânları elde etmektedirler (Aytaç, 2005). Örgütler ise uygun ve etkili programlanmış kariyer süreçleri ile çalışanlarının ihtiyaçlarını tatmin ederek onları elde tutmak, kadrolama sıkıntıları ile karşılaşmamak, gerekli motivasyonu sağlamak ve çalışanlarına eşit iş fırsatı sunmak gibi olumlu sonuçlar elde etmektedir (Tunç ve Uygur, 2001). Hem birey hem örgüt açısından karşılıklı bir etkileşimin olduğu bu süreçte kişisel gelişim sürecinin verimli olması ve kariyer uyumluluğunun sağlanması yönünde olumlu adımlar atılmış olmaktadır.

### 2.1.2. Bireysel Açıdan Kariyer

Kariyer kelimesi genel açıdan kişisel yaşam, ömür ve meslek anlamlarında kullanılmaktadır (Şimşek, 2010). Kişisel yaşam ve ömür boyutlarına odaklanılan bireysel kariyer sürecinde; bireylerin yaşamları boyunca üstlendikleri ve bu doğrultuda gerçekleştirdikleri işlerin tamamı yer almaktadır. Bununla birlikte sorumluluk alma, saygınlık, toplumsal statü ve güç elde etme gibi bireylerin kişisel gelişimlerine katkı sağlayan faktörler de ön planda tutulmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006). Bireylerin söz konusu olgular ile birlikte kariyer süreçlerine doğru yön verebilmeleri için öncelikle kendilerine odaklanmaları, sahip oldukları benliklerini ve değerlerini tanımaları gerekmektedir. Böylece daha gerçekçi bir şekilde kişisel yaşamlarına odaklanma ve kariyer süreçlerine yön verme şanslarına sahip olmaktadırlar (Özden, 2007).

Kariyer aynı zamanda bireylerde çocukluk döneminden başlanarak ömrün bitimine kadar geçen süreyi kapsayan bir kavramdır. Yaşam boyunca karşılaşılan her aşama için kariyer sürecinde bir karşılık bulunmaktadır. Bireyler iş hayatına girene kadar kariyer süreçlerini yönetmekle sorumlu oldukları için bu durum kariyerin bireysel boyutunu ön plana çıkarmaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014b). Bireylerin kariyer süreçlerinde arzu ettikleri hedeflerine ulaşabilmeleri için öncelikle kendi kariyer yollarını belirlemeleri gerekmektedir (Şimşek, 2010). Kariyer yolu ise, bireylerin söz konusu süreçte üstlenmeleri ve gerçekleştirmeleri gereken işlerin uygun bir şekilde sıralanması şeklinde ifade edilmektedir (Bingöl, 2014). Toplumsal saygınlık kazanmak ve kişisel gelişim fırsatlarını hem özel hem de iş hayatı için değerlendirmek kariyer yolunda bireyleri motive edecek olguların başında yer almaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014b). Kariyer yolu oluşturulurken bireylerin kişisel ve karakteriksel özelliklerinin incelenmesi ve bunların temel alınması etkili, verimli ve başarılı bir sonuca ulaşılması noktasında önem arz etmektedir (Dündar, 2013).

Bireysel kariyer süreci bireylerin algılarından ve düşüncelerinden etkilenmekte ve bu doğrultuda gösterdikleri davranışların sonucunda şekillenmektedir. Tecrübelerin elde edilmesi, gelişim süreçlerinde iyileşmelerin olması, yeni sorumlulukların alınması ve bunların sonucunda gösterilen davranış ve tutumlarda gerekli değişimlerin yaşanması; kariyer sürecinin yapı taşlarını ve aşamalarını oluşturmaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014b). Bununla birlikte bireylerin özel ve kişisel yaşamlarında sahip oldukları rollerde başarılı ve etkili olmaları da kariyer süreçlerini etkileyen önemli

faktörlerdendir. Bireylerin yeni sorumluluklar alabilmeleri, kendilerini gerçekleştirme arzusunda olmaları ve gelişim gösterebilmeleri için psikolojik açıdan sağlıklı olmaları ve fiziksel gereksinimlerini gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Bireylerin belirledikleri hedefler ve gösterdikleri çabaların derecesi farklı olacağı için elde ettikleri sonuçlar da farklılık gösterecektir (Dündar, 2013). Bu durum ise bireylerin hem kariyer planlama hem de kişisel gelişim süreçlerinde farklılıkların yaşanmasına sebep olacaktır.

## **2.2. Bireysel Açından Kariyer Planlama ve Önemi**

Çalışmanın bu kısmında öncelikle bireysel açıdan kariyer planlamaya ve önemine yer verilmektedir. Sonrasında ise bireylerin kendilerini değerlendirmeleri, kariyer fırsatlarını tanımlamaları, hedeflerini belirlemeleri, kariyer planlarını hazırlayıp uygulamaları ve geri bildirim almalarından oluşan bireysel açıdan kariyer planlamanın aşamalarından, söz konusu kariyer planlamanın boyutlarından ve son olarak da içsel ve dışsal faktörler olmak üzere bireysel açıdan kariyer planlamaya etki eden faktörlerden bahsedilmektedir.

Yaşam süresi boyunca gerçekleştirilecek işlerle ilgili bulunulması gereken davranış ve eylemlerin, ulaşılması düşünülen hedeflerin ve bunların hepsini kapsayacak olan geleceğin planlanması kariyer planlama sürecinin bireysel boyutunu ortaya koymaktadır (Özden, 2007). Bireylerin bu noktada ilgi alanlarını, sahip oldukları potansiyellerini ve yeteneklerini gözden geçirip netleştirmeleri, kendileri için uygun nitelikte olması gereken kariyer fırsatlarını araştırmaları, geleceklerine yönelik kariyer hedeflerini belirlemeleri, bu hedeflere ulaşabilecekleri olanaklara yönelmeleri ve bunları değerlendirmeleri gerekmektedir (Bingöl, 2014). Bireysel kariyer planlamanın yenilik ve süreklilik gerektiren bir süreç olması; bireylerin kariyer planlarını zaman zaman gözden geçirip bu süreci dinamik tutma zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir.

Kariyer planlama sürecinde ilk sırada bireylerin kendileri hakkında yeterli oranda bilgi sahibi olmaları yer almaktadır. Kariyer kararlarının doğru alınabilmesi ve bu süreçten verimli sonuç elde edilebilmesi için bu adım önem arz etmektedir. Bireylerin benliklerinde bulunan ve sahip oldukları değerlerini tanımlamaları, nelerden hoşlanıp hoşlanmadıkları ve neler yapmayı sevip sevmemeleri konusunda ilgi duydukları alanları belirlemeleri ve bunlarla birlikte kişilik özelliklerinin de farkında olmaları gerekmektedir (Erdoğan, 2003). Kişiliğin oluşumunda etkisi olan duygular,

düşünceler, hisler ve psikolojik özellikler aynı zamanda bireylerin kariyer süreçlerinde de etkisini sürdürmeye devam edecektir (Tunç ve Uygur, 2001). Kişisel gelişim süreçlerine de katkı sağlayacak nitelikte olan bu çabalar bireyler için bir nevi kariyer yatırımı olarak nitelendirilmektedir (Demirkol, 2007). Bunların yanında bireyleri motive edip ilerlemeleri yönünde katkılar sağlama, iyi bir iş hayatına adım atıp bütünleşmelerine ve verimliliklerini artırmalarına yardımcı olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi konularda tatmin etme, mevcut potansiyelleri noktasında farkındalık oluşturma ve psiko-sosyal doyuma ulaştırma gibi birçok faydasından söz etmek mümkündür (Aytaç, 2005). Söz konusu durumların iyi yönetilmesi bireysel kariyer planlama süreçleri ve sonraki aşamaları için sağlam bir temel oluşturulması noktasında önemlidir. Aynı zamanda sosyal yaşamla da etkileşimde olan bu süreçte elde edilen pozitif sonuçlar bireysel gereksinimlerin gerçekleştirilmesine, kariyer sürecini benimseyerek uyumun sağlanmasına ve kişisel açıdan gelişim gösterilmesine de katkı sağlamaktadır.

### **2.2.1. Bireysel Açıdan Kariyer Planlamanın Aşamaları**

Bireylerin kişisel gelişimlerine önemli katkılar sağlayan, ihtiyaçlarının tatminini dengelemeye yardımcı olan, mevcut yeteneklerinin harekete geçirilmesini sağlayan ve bunların her an kullanılması için teşvik eden bireysel kariyer planlama süreci aşamalı bir süreç olarak nitelendirilmektedir (Tunçer, 2011). Bu aşamalar; bireyin kendini değerlendirmesi, bireysel kariyer fırsatlarını tanıması, hedeflerini belirlemesi, kariyer planlarını hazırlayıp uygulaması ve geri bildirim alması olarak sıralanabilir. Bu kısımda da söz konusu aşamalardan detaylı bir şekilde bahsedilmektedir.

#### **2.2.1.1. Bireyin Kendini Değerlendirmesi**

Bireylerin sağlıklı bir kendini değerlendirme süreci geçirebilmeleri için öncelikle sahip oldukları yetenekleri, değerleri, davranışları, tutumları, güçlü ve zayıf yönleri ile yüzleşmeleri gerekmektedir (Çetin, Dinç Elmalı ve Arslan, 2017). Bu da kendilerini bir bütün olarak değerlendirip mevcut özelliklerini ortaya çıkarmaları ile mümkün olabilmektedir. Kariyer planlaması açısından en önemli aşama olan kendini değerlendirme süreci bireylerin sağlıklı bir kariyer planı yapabilmeleri açısından iyi bir başlangıç niteliğindedir (Çalık ve Ereş, 2006). Bireyler kendilerini değerlendirme sürecindeyken aynı zamanda kendilerine yönelik bir keşfetme durumu ile de karşı

karşıya kalmaktadırlar (Ayan, 2012). Kendileri hakkında bilgi toplama olarak da nitelendirilen söz konusu süreçte bireyler tarafından elde edilen bu bilgiler kariyer kararı verilebilmesi için analiz edilmelidir. Ayrıca bireylerin kendilerini olumsuz değerlendirmeleri gibi herhangi bir yanlış duruma maruz bırakılmadan süreç gerçekleştirilmelidir (Erdoğan, 2003).

Bireysel kariyer planlama sürecinde belli zaman aralıklarında yeniliklerin yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte bireylerin dış çevrelerinde meydana gelen gelişmeler göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir. Sürekliliğin ön planda tutulduğu bu süreçte bireylerin amaçları ve sahip oldukları nitelikleri ile dış çevrede yaşanan gelişmelere doğru bir uyumlaştırma söz konusudur (Bingöl, 2014). Bu noktada objektif bir değerlendirme sonucunda gözlemlenen eksik yönlerin tamamlanması için gayret gösterilmelidir. Kariyer sürecinde doğru adımlarla ilerleyebilmek için kariyer planı yapmak ne kadar önemliyse, kariyer planı yapabilmek için de öncelikle kendini değerlendirmek o kadar önem arz etmektedir (Şimşek, 2010). Hem kişisel gelişimin hem de bireysel kariyer planlamanın ilk ve temel sürecini oluşturan kendini değerlendirme sonrasında bireyler kariyer fırsatlarını gözleme ve bunları tanıma yoluna giderek ikinci aşama için adım atmış olmaktadır.

#### **2.2.1.2. Bireysel Kariyer Fırsatlarının Tanımlanması**

Bireyler kendilerini değerlendirme süreçlerini etkili ve verimli bir şekilde tamamladıktan sonra kariyer planlarına yönelik araştırmalar yapmaya başlamaktadır. Bu aşamada da yapılan araştırmalar ile birlikte kendileri için uygun seçenekleri belirlemeye çalışmaktadır. Bir diğer ifade ile kendileri için mevcut kariyer fırsatlarını tanımlamaktadır. Bireyler sahip oldukları değerlere, ilgilere ve yeteneklere göre çevrelerindeki kariyer olanaklarını eleyerek daraltma yoluna gitmektedir (Aytaç, 2005). Bireylerin çalışabileceklerini düşündükleri sektörleri ve iş alanlarını tespit etmeleri, bununla birlikte kendileri ile benzer geçmişe sahip kişilerin nasıl bir kariyer gelişim süreci içinde olduklarını gözlemlemeleri ve olmak istedikleri yerlere gelebilmek için alınması gereken eğitimler varsa onlara yönelik adımlar atmaları da bu sürece dâhildir (Ayan, 2012). Bu noktada bireyler birçok faktörün etkisi altında kalmaktadır. Bunlar dışsal ve içsel olarak nitelendirilen sosyal ve psikolojik faktörlerdir. Bireylerin ekonomik düzeyleri, içinde buldukları sosyal çevreleri ve geçmişleri sosyal faktörler olarak değerlendirilirken; kişilik özellikleri, yetenekleri,

değerleri, inançları, davranış ve tutumları da psikolojik faktörler kapsamına girmektedir (Tunç ve Uygur, 2001).

Bireysel kariyer planlaması sürecinde sorumluluğun büyük bir kısmı bireylere ait olsa da iş çevresini oluşturan örgütlere de bir kısım görevler düşmektedir. Bireylerin sahip oldukları değerler, nitelikler ve yetenekler örgütsel boyutta karşılık bulmalıdır. Örgütsel destek olmadığı sürece bireyler kariyer süreçlerinde karşılaştıkları aşamalarda verimlilik gösterememektedir. Ancak karşılıklı etkileşim olduğu sürece her iki açıdan da ilerleme yaşanabilmektedir (Aytaç, 2005). Bireyler de kendileri için uygun olan kariyer fırsatlarını araştırma konusuna öncelikle makro bir perspektifle yaklaşmalıdır. Bununla birlikte güncel konular ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olmaları da kendilerine bu süreçte farkındalık kazandırmaktadır. Böylece daha uygun fırsatları yakalama şansına sahip olmaktadır. Zamanla kendileri için uygun elemeler yaparak asıl hedeflerine ulaşma yoluna gitmelidirler. Bu noktada İŞKUR'un sunduğu istihdam fırsatları yardımcı birer rol oynamaktadır. Ayrıca Hürriyet İK gibi toplumun her kesimine ulaşabilen ve iş dünyasına yönelik hareketlilikleri paylaşan gazeteler de yardımcı konumda yer almaktadır. Üniversitelerde düzenlenen kariyer günleri de bireylerin kariyer fırsatlarını yakalamaları konusunda önemli birer seçenektir. Bireylere düşen ise mevcut imkânları değerlendirerek bu süreci etkili ve verimli bir şekilde geçirebilme yoluna gitmektir. Kendileri için uygun kariyer fırsatlarını yakalayan bireyler bu aşamadan sonra bireysel hedeflerini belirlemeye yönelmektedirler.

### **2.2.1.3. Bireysel Hedeflerin Belirlenmesi**

Hedef belirleme bireysel kariyer planlama sürecinde önemli bir aşamayı oluşturmakla birlikte, bu sürecin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için de olmazsa olmazlardandır (Şimşek, 2010). Bireyler kendilerini değerlendirdikten ve mevcut kariyer fırsatlarını tanımladıktan sonra kısa, orta ve uzun vadeli olarak kendileri için hedefler belirleyerek kariyer planlama süreçlerini devam ettirmektedirler. Belirlenen hedefler bireylerin yeteneklerine, değerlerine ve niteliklerine de uygun olmalıdır (Aytaç, 2005). Bununla birlikte söz konusu hedeflerin bireyler tarafından tanımlanan kariyer olanakları ile paralel ve uyumlu olması da bunların sürdürülebilirliği ve etkililiği açısından önem arz etmektedir (Şimşek, 2010). Ayrıca gösterilen çabaların istenilen yöne yoğunlaştırılabilmesi için hedeflerin belirgin ve net olması

gerekmektedir. Geçmişte elde edilen tecrübelerden ve bilgi birikiminden yararlanabilmek ve mesleki gelişim gösterebilmek ancak hedeflenen doğrultuda ilerlemekle mümkün olmaktadır (Özden, 2007).

Hedefler bireylerin kariyer yollarında kullandıkları birer araç niteliğindedir. Bu nedenle hedeflerin varlığından söz edebilmek, amaçlanan sonuçları elde edebilmek ve bir şeyleri başarabilmek için bunların somut, net ve ulaşılabilir olmaları gerekmektedir (Özden, 2007). Zamanla dış çevrenin de etkisi ile birlikte bireylerin ilgilerinde ve değerlerinde değişiklikler yaşanabilmektedir. Bu değişimler bireysel farkındalıkları da etkilediği için kariyer planlama sürecinin yenilenmesini gerektirmektedir. Bu noktada bireyler tarafından belirlenen hedeflerde gerekli yenilikler yapılarak sürece devam edilmelidir. Ayrıca bu durum bireylerin kararsız ve sebatsız oldukları anlamına da gelmemektedir (Aytaç, 2005). Ancak bu süreçte başaramama korkusu, güvensizlik, bilgi yetersizliği, isteksizlik gibi bazı zorluklar da yaşanabilmektedir. Bunların önüne geçebilmek için de tecrübeli insanlardan destek alınmalı ve psikolojik açıdan yenilenmeye önem verilmelidir (Tunç ve Uygur, 2001). Kişisel gelişim sürecine de vurgu yapılan bu noktada bireylerin yaşamlarındaki her aşamada buna önem vermeleri ve gelişimleri yönünde adımlar atmaları kendileri için büyük faydalar sağlamaktadır. Bunun akabinde bireysel kariyer planlama sürecinde hedefler de belirlendikten sonra, daha somut durumların yaşanmaya başlayacağı kariyer planlarının hazırlanması ve uygulanması süreci devreye girmektedir.

#### **2.2.1.4. Bireysel Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması**

Bireylerin öncelikle kendilerini değerlendirdikleri, sonrasında mevcut kariyer fırsatlarını tanımladıkları, bunların sonucunda da bireysel hedeflerini belirledikleri kariyer planlama sürecinde, sıra bireysel kariyer planlarının hazırlanması ve uygulanması aşamasına gelmiştir. Hareket planlaması olarak da ifade edilen bu aşamada amaçlanan kariyer düzeyine ulaşabilmek için öncelikle kariyer planları yapılmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006). Söz konusu planlar kariyer hedeflerine ulaşabilmek için ilgili olan her türlü faaliyeti kapsayacak şekilde hazırlanmalıdır. Öncelikle kısa vadeli planların yapılmasının önerildiği bu süreçte, planlar istenildiği şekilde sonuçlandıkça uzun vadeli olanlara doğru adım atılması önerilmektedir. Ayrıca bu süreçte planlar yapılırken bireyler tarafından alınması gereken eğitimler ve edinilmesi gereken tecrübeler gibi durumlar da hesaba katılmalıdır (Aytaç, 2005).



Bununla birlikte ilgili kurs ve seminerlere katılmanın ve örgüt içindeki yeni iş imkânlarına başvurmanın önemi de göz ardı edilmemelidir (Çalık ve Ereş, 2006). Çünkü bireylerin kendilerini yenilemeleri noktasında bu unsurların etkisi büyük olacaktır.

Planlar hazırlandıktan sonra sıra bunların uygulanmasına gelmiştir. Uygulama aşaması kariyer planlama sürecinin diğer tüm aşamaları kadar önem arz etmekte olup en zor süreç olarak ifade edilmektedir. Çünkü bir sürü çaba ve gayret gösterilerek hazırlanan planların istenilen sonuçların elde edilebilmesi için doğru bir şekilde uygulanması gerekmektedir (Şimşek, 2010). Bireyler bu süreçte tüm gayretleri ve çabaları ile işe sarılırlarsa amaçladıkları durumlara ulaşma imkânına daha çok sahip olabilmektedir (Ayan, 2012). Bununla birlikte verilen kararlar doğrultusunda kariyer planlarının uygulanabilmesi için ortamların uygun, ümit verici ve destekleyici olmaları gerekmektedir (Tunç ve Uygur, 2001). Bu süreçte bireyler açısından bir diğer önemli nokta ise örgütsel iklimden görülecek destek olacaktır. Örgüt içindeki yöneticilerin bu konuda verdikleri destekler sonucunda bireyler hem maddi hem de manevi açıdan tatmin olacakları için kariyer planlama süreçlerini de başarılı bir şekilde yürütme şansını elde edeceklerdir. Sadece kariyer hayatlarındaki dikey hareketliliğin söz konusu olmadığı bu süreçte iş zenginleştirme veya iş rotasyonu gibi yatay hareketliliklerin de olumlu etkilerinin olacağı unutulmamalıdır (Çalık ve Ereş, 2006). Örgütsel desteğin çok önemli olduğu söz konusu süreçte bu tarz çeşitli uygulamalar ile planların gündeme alınıp gerçekleştirilmesine müsaade edilmelidir (Dündar, 2013). Öncelikle bireylere sonrasında da örgütlere büyük görevlerin ve sorumlulukların düştüğü bu süreçte, her iki faktör de birbirini destekler niteliktedir. Süreç içerisinde yaşanan zorluklar ve aşılması gereken durumlar için kişisel gelişim eğitimlerinin destekleyici rolünden faydalanılması her iki olgu için de yararlı olacaktır. Böylece bireyler amaçladıkları kariyerlerine psikolojik açıdan da destek alarak daha kolay adapte olma ve bunları kabullenme şansı elde edeceklerdir. Bireysel kariyer planlarının hazırlanması ve uygulanması aşamasından sonra alınacak geri bildirimler ile de bireylerin içinde buldukları durumlar değerlendirilmiş ve pekiştirilmiş olacaktır.

#### **2.2.1.5. Geri Bildirim**

Bireysel kariyer planlama sürecinde karşılaşılan durumların ve gerçekleştirilen eylemlerin değerlendirilmesi olarak nitelendirilen geri bildirim aşaması söz konusu

sürecin son basamağını oluşturmaktadır. Bu aşamada bireylerin gösterdikleri gelişim durumları gerek kendileri gerekse de dâhil oldukları örgütler tarafından gözden geçirilerek değerlendirilmektedir. Ulaşılan pozisyonların korunması ve bunların kaybedilmemesi için desteklerin ve güçlendirmelerin yapılması sürecin temelini oluşturmaktadır (Ayan, 2012). İş dünyasında var olan ve uygulanan gelişim stratejileri ile birlikte bunların akabinde yaşanan değişimler düşünüldüğünde, bu sürece ayak uydurabilmek için bireysel kariyer planlama sürecinin her bir aşamasının verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır (Erdoğan, 2003). Söz konusu sürecin sonucunda yapılacak olan geri bildirimlerin etkililiği bu yüzden önem arz etmektedir.

Örgütlerin bireysel kariyer planlaması sürecine stratejik açıdan yaklaşarak hareket etmeleri ve bu sürece önem vermeleri daha başarılı sonuçların elde edilmesini sağlamaktadır. Bireylerin beklentilerinin, ilgilerinin ve değerlerinin göz önünde bulundurulması sonucunda hem bireysel hem de örgütsel açıdan faydalı sonuçlar elde edilmektedir (Tunç ve Uygur, 2001). Geribildirim aşamasına bireysel açıdan baktığımızda ise; bireylerin kendilerini nerede oldukları, amaçlarına ulaşmış olup olmadıkları, süreç boyunca gelişim gösterip göstermedikleri ve örgütlerin bu noktada ne kadar paylarının olduğu konusunda sorguladıkları görülmektedir. Mesleki açıdan gelişimin yanında kişisel gelişimin de önemli olduğunun vurgulandığı bu süreçte örgütlerin katkıları da değerlendirilmektedir. Kariyer planlamanın sadece terfi etmek anlamına gelmeyen, bunun haricinde günümüz iş dünyasında önemle vurgulanan insana yatırım kısmı da geribildirim sürecinde karşımıza çıkmaktadır.

Bireysel kariyer planlama süreci bireylerin öğrenim hayatlarından başlayan ve yaşamları boyunca devam eden bir süreçtir. Her bir aşamanın içeriği, yapısı, detaylı olup olmaması bunların zaman içerisindeki konumunu etkilemektedir. Kişisel faktörlerin de süreci yönlendirmede büyük etkisinin olduğu düşünüldüğünde sadece görünen kısmın değil, insanların içinde buldukları psikolojik süreçlerin de konuya dâhil edilerek yönetilmesi gerektiği görülmektedir. Hem iç hem de dış faktörlerin büyük rol oynadığı bireysel kariyer planlama sürecinin aşamaları incelendiğinde; önceliğin bireyin kendisinde olduğu, sonrasında örgütsel boyutun devreye girdiği görülmektedir. Söz konusu sürecin sonunda istenilen durumların elde edilebilmesi için de her bir aşamanın verimli geçirilmesi gerekmektedir. Bireylerin kariyer süreçleri

dengeli ve etkili bir şekilde geçirildiği sürece; iş hayatlarının yansımaları olan kariyer yaşamları desteklenerek uyumluluk elde edilecek, karşılaştıkları her bir durum ile birlikte kişisel gelişimlerine katkı sağlanacak ve geleceğe yönelik emin adımlar atılabilecektir.

### **2.2.2. Bireysel Açıdan Kariyer Planlamanın Boyutları**

Kariyer planlama sürecine hem bireysel hem de örgütsel açıdan bakıldığında, temelinde kariyer hayatında başarılı olmak isteyen bireylerin yer aldığı görülmektedir (Tunç ve Uygur, 2001). Bu içgüdüden hareketle bireyler kendi hedefleri ile örgütsel hedefler arasında uyumlaştırmanın olmazsa olmazlardan olduğunu kabul ederek bu yola doğru yönelmeye başlamaktadır. Bu doğrultuda mevcut yeteneklerini geliştirmek ve kariyer süreçlerindeki adımların gerektirdiği nitelikleri ve yeterlilikleri sağlayabilmek için çalışmalar yapmaktadır (Ayan, 2012). Aynı zamanda bireyler duruma sübjektif bir bakış açısıyla yaklaşarak kariyer gelişim süreçlerini kendilerine özgü bir biçimde algılayarak hareket etmektedir (Çelik, 2016). Kişisel gelişimlerine yönelik hareketliliğin de başlangıcını oluşturan bu süreç kariyer planlamanın bireysel boyutunu oluşturmaktadır.

Bireylerin kariyer süreçleri ile ilgili sahip oldukları algıları ve beklentileri onları yönlendirmeye temel oluşturmaktadır. Hangi tür tutum ve davranışlarda bulunacağını gösteren bu durum bireysel kariyer planlamanın davranışsal boyutunu ortaya koymaktadır (Çetin, Dinç Elmalı ve Arslan, 2017). Bireyler kariyer süreçleri ile ilgili gerekli olan nitelikler ve yeterlilikler kapsamında kendilerini değerlendirerek eksik yönlerini tamamlama bilinciyle hareket etmektedir. Bununla birlikte kişisel gelişim eğitimlerine de önem verip bunları ön plana alarak hem bilgi sahibi olmaları hem de psikolojik durumları açısından gelişim süreçlerine katkı sağlamaktadır. Bireylerin kariyer süreçlerini yönetebilmeleri bir noktaya kadar mümkün olabilmektedir. Belli bir aşamadan sonra örgütlerin de devreye girerek süreç içerisindeki sorumlulukları paylaşmaları gerekmektedir. Bireysel açıdan kariyer planlamanın yapısal boyutunun ön planda olduğu bu süreçte hedeflere ulaşabilmek için örgütler de üzerlerine düşen görevleri yerine getirmelidirler.

Kariyerin dışsal boyutu olarak da nitelendirilen planlama sürecinin yapısal boyutunda örgütler objektif bir bakış açısı ile temel konumda olup, bireylerin örgüt içerisindeki durumları esas alınmaktadır (Çelik, 2016). Bireylerin kariyer planlama süreçlerini

yansıtan kariyer basamaklarının planlanması, örgütsel gelişim fırsatlarından bireylerin de yararlanabilmeleri noktasında hareket edilmesi, pozisyonlar için gerekli olan eğitim düzeyi konusunda bireysel değerlendirmelerin yapılması, kısacası kariyer sisteminin belli bir koordinasyonda devamlılığının sürdürülebilmesi için denetlenmesi ve gözetimi konusunda örgütlere önemli görevler düşmektedir (Şimşek, 2010).

Bireysel, davranışsal ve yapısal boyuttan oluşan bireysel kariyer planlamanın boyutları incelendiğinde; hem bireylere hem de örgütlere büyük sorumlulukların düştüğü görülmektedir. Başlangıç noktasının bireylerde oluştuğunu yansıtan bireysel ve davranışsal boyutlar zamanla yerini örgütlerin de devreye girdiği yapısal boyuta bırakmaktadır. Buradan da kariyer planlama sürecinin tek taraflı olmayıp bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği bir kere daha anlaşılmaktadır.

Bireyler kariyer planlama süreçlerinde birçok faktörden etkilenmektedir. Bir sonraki başlıkta ise bu faktörlere detaylı bir şekilde yer verilmektedir.

### **2.2.3. Bireysel Açıdan Kariyer Planlamaya Etki Eden Faktörler**

Her bir bireyin kendi kariyer hedeflerini planlama süreci bireysel kariyer planlamanın temel noktasını oluşturmaktadır (Özdemir Erel ve Yalçın, 2014). Bununla birlikte bireylerin hedeflerine uygun meslek seçimleri, iş arayışları ve işe yerleşmeleri, çalışma hayatında deneyim kazanmaları, hedeflerine ulaşabilmeleri noktasında terfiler almaları ve gerekirse farklı örgütlere yönelmeleri ise kariyer planlama süreçlerine genel bir bakış olarak değerlendirilebilmektedir (Ferendeci Özgödek, 2014b). Kariyer seçimi olarak da nitelendirilen söz konusu süreçte bireyler bazı olgulardan ve durumlardan etkilenmektedirler. Bu kısımda ise bireylerin kariyer seçim süreçlerine etki eden içsel ve dışsal faktörler olarak gruplandırılan faktörlerden bahsedilmektedir. İçsel faktörler bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim durumları, değerleri, ilgileri, kişilik özellikleri ve bireysel beklentilerinden; dışsal faktörler ise aile, sahip olunan ekonomik düzey ve içinde bulunulan sosyal ve kültürel çevreden oluşmaktadır.

#### **2.2.3.1. İçsel Faktörler**

Kariyer seçimi ve planlama sürecinin tüm aşamalarının odak noktasını bireylerin kendileri oluşturmaktadır (Ayan, 2012). Bireylerin bizzat rol oynadıkları bu süreçte bireyler sahip oldukları içsel faktörlerden etkilenerek hareket etmektedir. Bu faktörlerin ilki olarak yaştan söz edilebilir. Literatür incelemesi sonucunda yaşa aynı

zamanda bireylerin demografik özellikleri arasında yer verildiği de görülmektedir. Yaş kavramı bireylerin yaşam dönemleri açısından içinde buldukları süreçleri yansıtmaktadır. Kariyer kavramının bireylerin doğumundan itibaren ele alındığı düşünüldüğünde yaşlarının ilerlemesi ile birlikte farklı süreçlerle karşılaşmaları da olası bir durumu oluşturmaktadır. Yaşları ilerledikçe öğrenim düzeyleri de farklılaşacak ve kariyer seçimlerini yapmaları gerektiği gündeme gelecektir. Gerek birey gerekse de örgüt açısından yaş kavramı bu konuda ön planda tutulmaktadır. Kısacası yaşın bireylerin kariyer seçim sürecinde az çok bilgi verebildiğini söylemek mümkündür. 31.07.2008 tarihli ve 26953 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen Veya Açıktan Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”in 7. maddesinde yer alan Araştırma Görevlisi kadrosuna başvuru için aranacak özel şartlardaki “Son başvuru tarihi itibarıyla 35 yaşından gün almamış olmak.” ifadesi buna örnek olarak gösterilebilir (Resmi Gazete, 2008). Çünkü bireyler söz konusu süreçte bu tarz ifadeleri göz önünde bulundurarak hareket edeceklerdir. Kişisel gelişimleri açısından düşünüldüğünde ise her yaştaki birey bu sürece dâhil olarak istediklerini elde edebilme şansına sahip olabilmektedir.

Bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen içsel faktörlerden bir diğeri de cinsiyet kavramıdır. Cinsiyet de yaş gibi demografik bir özellik olarak nitelendirilmekle birlikte aslında biyolojik temelli bir olgu olarak ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 2014b). Bireyler cinsiyetlerine göre duygusal ve biyolojik açıdan farklılık gösterdikleri için bu durum kariyer seçim süreçlerine de yansımaktadır. Örnek olarak; kadın bireylerin duygusal yönlerinin erkek bireylere kıyasla daha yoğun olması, onların daha çok ev kadınlığına veya ev işlerine yakın olan meslekleri tercih etmelerine neden olmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006). Bireylerin söz konusu süreçte cinsiyetlerini ön plana alarak hareket etmelerinin kariyer seçimlerinde kısıtlamaya sebebiyet verdiği görülmektedir. Gelişmiş toplumlarda yavaş yavaş aşılmaya çalışılan bu durum çoğu yerde hala bir sorun olarak devam etmektedir. Örgüt açısından bakıldığında ise, örgütün başında bulunan veya kariyer süreçlerinde söz sahibi olan bireylerin bakış açıları sürecin yönlendirilmesinde büyük rol oynamaktadır.

Bireylerin eğitim durumları da kariyer seçimlerini etkileyen içsel faktörlerden birini oluşturmaktadır. Eğitim kavramı, bireylerin kariyer süreçleri için gerekli olan bilgi,

beceri ve davranışları kazanmalarını sağlamaktadır (Yılmaz, 2009). Ayrıca kişisel gelişimin basamaklarından biri olan zihni geliştirmek için de süreklilik oluşturan bir faaliyet niteliğindedir. Bu sebeple eğitim kavramına özel bir önem verilmelidir (Yıldırım, 2014). Bununla birlikte kariyerin başlangıcı ve devamlılığı için olmazsa olmazlardandır. Farklılık olarak sadece kariyer seçiminde gereken niteliklere göre eğitimin seviyesi değişmektedir. Okul yaşamlarındaki başarı seviyeleri ve ailelerin tutumları ile şekillenen bu süreçte bireyler yönelmek istedikleri mesleklere yönelik bölümlerde okumaya başlayarak kariyer seçimleri ile ilgili ilk adımları atmış olmaktadır. Belirlenen kariyer hedeflerine ulaşabilme noktasında bir adım olan iş başvuru süreçlerinde eğitimin bir kriter olarak yer alması da kariyer seçimini etkileyen bir faktör olması açısından örnek olarak gösterilebilmektedir.

Bireylerin kariyer planlama süreçlerinde etkisi olan bir diğer unsur da sahip oldukları değerleridir. İnsan davranışlarını yönlendiren inanç ve duygular olarak tanımlanan değerler (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2008) genel olarak bireylerin hayata bakış açılarını belirlemektedir. Bu süreçte bireyler öncelikle kendi değerlerini tanımalı, sonrasında da seçmek istedikleri kariyerin gerektirdiği değerlere yönelik karşılaştırmalar yapmalıdır (Erdoğan, 2003). Bunun sonucunda da eksik hissettikleri yönleri için tamamlama yoluna gitmelidir. Kişisel değerlerin gelişiminde bireylerin aile büyüklerinin, akrabalarının ve öğretmenlerinin davranışları, gözlemleri, tecrübeleri ve yönlendirmeleri de etkili olmaktadır. Bu tutum ve davranışlar ile birlikte bireylerin kariyer seçimleri söz konusu kişiler tarafından yönlendirilmektedir (Aytaç, 2005). Doktorluk, öğretim üyeliği, öğretmenlik gibi toplumda saygınlık gören ve popüler olan mesleklerin ön plana alınması örnek olarak gösterilebilir. Kişisel gelişim süreci ile de desteklenebilecek nitelikte olan bu durum bireylerin kariyere olan bakış açısını büyük ölçüde şekillendirmektedir.

Bireylerin kariyer seçim süreçlerinde başarılı olabilmeleri için ilgi duydukları alanlara yönelmeleri onlar için bir kriter niteliğindedir. Bu durumda söz konusu süreci etkileyen içsel faktörlerden birinin de ilgi olduğu anlaşılmaktadır. Dış çevrede yer alan herhangi bir şeye özel yönelme şekli olarak tanımlanan ilgi kavramı bireylerin nelerden hoşlanıp hoşlanmadıklarını da göstermektedir (Çalık ve Ereş, 2006). Birlikte çalışılabilecek insan tipleri, çalışma şartları ve ortamı buna örnek olarak gösterilebilmektedir (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2008). İlgilerin de dikkate alınarak hareket edildiği

kariyer planlama sürecinde bireylerin çalışma yaşamında az çok nelerle karşılaşabilecekleri noktasında fikir oluşmaktadır. Ayrıca ilgi duydukları alanlara yönelen bireyler kariyer süreçlerine odaklanma, uyum sağlama ve bunu sürdürebilme noktasında şanslı olmaktadır.

Bireyleri birbirinden ayıran en temel özellik olarak nitelendirilen kişilik kavramı kariyer seçimini etkileyen içsel bir faktördür. Kişiliğin oluşmasında etkili olan duygular, düşünceler ve psikolojik durum kariyer seçimi sürecinde de etkisini devam ettirmektedir. Ayrıca bireylerin kendi kişilik özellikleri ile uyumlu olan işlere yöneldikleri konusunda araştırmalar da yapılmıştır (Aytaç, 2005). Benimsenen kariyer sürecinin etkililiği ve devamlılığı açısından bireylerde bulunması gereken kendilerini gerçekleştirme güdeleri kişilik gelişimleri ile paralellik gösteren bir durum olmakla birlikte, aynı zamanda itici bir güçtür (Tunç ve Uygur, 2001). Bu nedenle bireyler kişilik özellikleri konusunda sabit kalmamalı ve sürekli kendilerini geliştirme yoluna gitmelidirler. Hem iyi bir kariyer seçimi hem de bunu devam ettirebilmeleri noktasında doğru adımlar atılabilmesi için farkındalık oluşturan kişisel gelişim eğitimleri ile de süreç desteklenmelidir. Çünkü farkındalık bireyleri başarıya götürecektir bir anahtardır. Bireylerin sahip oldukları değerler, ilgiler ve kişilik özellikleri ile birlikte bireysel beklentileri de kariyer seçim süreçlerini büyük ölçüde etkilemektedir. Söz konusu süreci etkileyen içsel faktörler arasında yer alan bireysel beklentiler ile birlikte kariyer seçim kararları verilerek planlama yapılmaktadır. Bu sebeple bireyler bir işi yapabilme noktasında başarılı olacaklarını düşündükleri işlere yönelmektedirler. Diğer açıdan başarılı olacaklarını düşünmedikleri işlere ise yönelmemektedirler (Şimşek, 2010). Çalışma yaşamına başlamadan önceki sosyal yaşantısının ve çevresinin etkisi ile birlikte kendileri kariyerlerine yönelik beklentiler oluşturmaktadır. Aileden gelen ekonomik gelir anlayışı ile paralellik gösteren kariyere de yönelebilmektedir (Çalık ve Ereş, 2006). Bununla birlikte iş hayatında yükselmek istemek veya istememek gibi durumlar da bireysel beklentiler sonucunda şekillenmektedir (Aytaç, 2005). Bireysel beklentiler kariyer sürecinin gerçekleşmesi noktasında etkileri olabilecek bireylerle olan ilişkileri de yönlendirmektedir. Ayrıca bireyler kişilik özelliklerini kaybetmeden beklentileri yönünde ilerleyebilmeleri için kişisel gelişim eğitimleri ile kendilerini geliştirmeli ve etkili bir şekilde hedeflerini gerçekleştirmelidirler.

Bireysel kariyer seçimini ve planlamasını etkileyen içsel faktörlere genel açıdan bakıldığında birbirleri ile bağlantılı oldukları ve birbirlerini etkiledikleri görülmektedir. Bununla birlikte içsel faktörler ile kariyer seçim süreci arasında bir döngü bulunmaktadır. Özellikle eğitim durumu, değerler, ilgiler, kişilik özellikleri ve bireysel beklentiler düşünüldüğünde; bireylerin sahip oldukları bu nitelikler kariyer seçim sürecine temel oluşturmakla birlikte, sürece dâhil olunduktan sonra da söz konusu niteliklerin gelişimi ile pekiştirmeler yapılabilmektedir. Kısacası yaşın ilerlemesi ile birlikte sahip olunan cinsiyet özelliği ile de bağlantılı olarak bireylerde çeşitli faktörlerin etkisi sonucunda bir takım değerlerin, ilgilerin, kişilik özelliklerinin ve beklentilerin oluştuğu görülmektedir. Bireyler öğrenim hayatına atılıp üniversite düzeyine gelene kadar sahip oldukları bu özellikler paralelinde kariyer seçim süreçlerini yönlendirmektedir. Bununla birlikte söz konusu faktörlerin farklı oranlardaki etkileri ile birlikte kariyer seçimi yapma, seçilen kariyer yoluna uyum sağlama, bunu etkili ve verimli bir şekilde sürdürebilme noktasında kişisel gelişim eğitimleri ile de süreç desteklenmelidir.

#### **2.2.3.2. Dışsal Faktörler**

Bireylerin kariyer seçimi ve planlama süreçlerinde ilk aşamada sadece sahip oldukları değerler, ilgiler, kişilik özellikleri gibi içsel özelliklerinden etkilendikleri görülse de, dış çevrelerindeki etmenlerin de süreçte önemli rollerinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Aile, içinde bulunulan sosyal ve kültürel çevre, sahip olunan ekonomik düzeyden oluşan söz konusu etmenler kariyer planlama sürecinde dışsal bir gözlemci rolündedir. Aynı zamanda bunların süreç boyunca etkileri de devam etmektedir.

Bireylerin hayata gözlerini açtıkları andan itibaren kariyer seçimleri ve planlamaları da dâhil olmak üzere yaşanan süreçlerde etkili bir faktör konumunda olan aile kavramı bu durumda temel ve merkezi bir rol üstlenmektedir. Bireylerin yetiştirilmeleri ile başlayan süreçte ilerleyen zamanla birlikte karşılaşılan tüm aşamalarda yansıtılan fikirler ve gösterilen çabalarla aile ön planda yer almaktadır. Aynı zamanda büyüme, yetişme, eğitim hayatları ve bununla birlikte kariyer süreçlerinde de bireylerle birlikte olan ve onlara yol gösteren konumdadır. Fındıkçı, (1996)'ya göre, bu süreçte aile bireylerinin kendilerini yetiştirmiş ve geliştirmiş olmaları, birbirlerini iyi tanımaları, aralarında sağlıklı ilişkiler kurmaları kariyer seçim sürecinde birbirlerini doğru yönlendirmelerine yardımcı olacaktır. Kişisel gelişimin bireylerde oluşturduğu olumlu



etkilerin farkında olan ve kendilerini geliştiren aileler çocuklarının kariyerlerinde de olumlu etkileri olacağını bildikleri için onları da bu şekilde yönlendirmek isteyeceklerdir. Diğer açıdan bazı bireylerin tam tersi durumda olan ailelerine bunu kabul ettirebilmeleri için çok çaba harcamaları gerekebilir. Aytaç, (2005)'a göre, “benim oğlum doktor olacak” diye bireyin kendisine sorulmadan doğrudan aile büyüklerinin kariyer hedefini belirlemesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bunun temelinde geleneksel toplum yapısının bir özelliği yer almaktadır. Sonuç olarak Fındıkçı, (1996)'ya göre, ailedeki yaşam tarzı, aile üyelerinin gerek düşünce gerekse de uygulama açısından yeniliğe, fikir alışverişine verdikleri değer ve buna yönelik çabaları çocuklarına da yansıtacağı için aile faktörü söz konusu süreçte önemli bir konumdadır.

Kariyer seçimini etkileyen dış faktörlerden bir diğeri olan sosyal ve kültürel çevrenin temelinde de yine aile kavramı yer almaktadır. Aile büyüklerinin kendi kariyer seçimleri ailedeki diğer bireylerin kariyer seçimlerini de büyük oranda etkilemektedir. Eğitim düzeyleri ve kültür seviyeleri yüksek olan, bununla birlikte zihinsel çaba gerektiren işlerde çalışan aile büyükleri çocuklarını da küçüklüklerinden itibaren o şekilde yönlendirmek isteyecekleri için kariyer seçim sürecinin büyük bir kısmında yer almış olmaktadır. Aynı şekilde eğitim düzeyleri ve kültür seviyeleri düşük olan ve beceri gerektirmeyen işlerde çalışan ailelerin çocukları da kariyer süreçlerini belki de yeterince doğru planlama yapamayarak geçireceklerdir. Çünkü bu durumda bireylerde içten içe olumlu ya da olumsuz bir eğilimin yaşanması söz konusu olmaktadır (Tunç ve Uygur, 2001). Kariyer seçimlerinde yaşanan bu gibi benzerlikler aile büyüklerinin ve çevrelerindeki kişilerin kariyerleri ile çocuklarının hayal edebildikleri ve arzuladıkları kariyerler arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu da göstermektedir (Şimşek, 2010). Diğer açıdan bireylere çevrelerindeki saygı ve sevgi duydukları kişilerin meslekleri cazip hale gelebilir. Söz konusu meslek çekici görüldüğü için de daha küçük yaşta ona doğru yönelerek kendilerine sorulan sorulara bu şekilde cevap verdikleri görülmektedir (Aytaç, 2005). Sonuç olarak bireylerin kariyer seçimi ve planlaması sürecinde aile büyüklerinin sosyal ve kültürel çevreleri ile paralel olarak hareket ettikleri görülmektedir. Çünkü söz konusu çevreler bireylerin günlük yaşamları da dâhil olmak üzere birçok unsura etkide buldukları için bu noktada ve fikir alınabilecek kişiler de genelde aynı düşüncelere sahip olan kişiler olmaktadır. Böylece

bireyler dışsal olarak çok fark edilmese de, çevrelerindeki insanlar tarafından içten içe yönlendirilmiş, engellenmiş ve sınırlandırılmış olmaktadır.

Bireylerin günlük yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan ekonomik gereksinimler genellikle aileleri tarafından karşılanmaktadır. Gelişimlerini sağlayıp iş hayatına atılana kadar olan süreçte bireyler ailelerine bağımlı olarak yaşamaktadırlar. Bireyler gerek eğitim gerekse de kendilerini yetiştirebilme noktasında aile büyüklerinin ekonomisi ile birlikte hareket etmek zorunda oldukları için bu noktada ekonomik düzey ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda bireylerin kariyer süreçlerine bakış açılarını da etkileyen bu durum söz konusu sürece etkide bulunan dış faktörlerden birini de oluşturmaktadır. Hatta Aytaç, (2005)'e göre, ailelerinin ekonomik düzeyleri yüksek olan bireyler kariyer seçimlerine daha kolay ulaşabilecekleri imkânlarla da sahip olabilmektedirler. Buna örnek olarak özel üniversiteler gösterilebilmektedir. Üniversite öncesindeki eğitim dönemlerini etkili ve verimli bir şekilde planlayamayan bireyler ekonomik düzeyleri yüksek oldukları için özel üniversiteleri çıkış yolu açısından iyi bir seçenek olarak görmektedirler. Böylece hedefledikleri ve arzu ettikleri kariyerlere ulaşabilme şansını da elde etmektedirler. Bunlarla birlikte ekonomik yönden sıkıntıları olmadıkları için kariyer süreçlerine destek olması açısından kişisel gelişimlerini destekleyecek faaliyetlere de kolaylıkla katılabilmektedirler. Ayrıca Çalık ve Ereş, (2006)'e göre, ailelerin sosyo-ekonomik yapıları bireylerin kariyer seçimi ve planlama süreçlerini önemli oranda etkilediği için kırsal kesimde doğup büyüyen bireyler yine kırsal kesimde yer alan meslekleri tercih etmektedir. Bu durum da ekonomik düzeyin kariyer seçimini etkileyen dış faktörlerden biri olduğu konusunda örnek olarak gösterilebilmektedir.

Kariyer seçimini ve planlamasını etkileyen dışsal faktörlere genel açıdan bakıldığında, aile temel olmak üzere sahip olunan ekonomik düzey ve içinde bulunulan sosyal ve kültürel çevrenin bireylere bu süreçte önemli ölçüde etkide bulunduğu görülmektedir. Her ne kadar bireysel kariyer planlama olarak adlandırılrsa da bu süreç bireyin içsel faktörlerinin yanında dışsal faktörlerin etkisi ile de şekillenmektedir. Zaman zaman çatışmaların da yaşanabileceği söz konusu süreçte aile kavramının yapısal olarak gerektirdiği birbirini idame etme ve birlikte yaşama düşüncesi temelinde bireyler farklı görüşleri benimsemek ve bunlara ayak uydurabilmek durumunda kalabilmektedir. Bu da bireylerin hem kariyer seçimi ve planlama hem de kişisel gelişim süreçlerinde

tamamen bağımsız olmadıklarını ve çevrelerindeki bireylerin görüşlerinden ve ailelerinin sahip olduğu ekonomik düzeyden etkilendiklerini göstermektedir.

### **2.3. Kariyer Devreleri**

Gerek bireysel gerekse de örgütsel açıdan bakıldığında kariyeri planlama ve oluşturulan planları uygulama sürecinin farklı ve birbirlerini izleyen aşamalardan oluştuğu görülmektedir. Zamanın ilerlemesi ile birlikte bu sürecin her bir aşamasının etkileneceği değişimler de yaşanabilmektedir ve bu sebepten dolayı söz konusu süreç bireysel açıdan bir gelişim süreci olarak ele alınmalıdır (Erdoğan, 2003). Bununla birlikte yetkinliklerin, değerlerin ve kişilik özelliklerinin aynı olmaması yani bireysel farklılıkların olması sebebiyle de bu değişimlerin bireyden bireye değişkenlik gösterdiği göz ardı edilmemelidir.

Bireysel kariyer sürecini anlayabilmenin ve analiz edebilmenin en iyi yolu, onun aşamalar halinde incelenmesidir. Kariyer aşamalarındaki gelişim ve ilerleme süreci ise bireylerin yaşam dönemleri ile paralel olarak gerçekleşmektedir (Aytaç, 2005). Aynı zamanda söz konusu aşamalar ile kişisel gelişim arasında bir paralellik de bulunmaktadır (Ayan, 2012). Bu sebeple kariyer planlama ve uygulama süreçlerinin etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için yaşam dönemlerinin tümünde bireyler için olmazsa olmazlardan olan kişisel gelişime yönelik olarak hareket edilmelidir. Bireysel nitelikleri de güçlendirecek olan bu durum kariyer süreçlerine uyum sağlamayı da kolaylaştırmaktadır.

Çalık ve Ereş, (2006)'e göre, kariyer aşamaları keşif (0-25 yaş), kurma (26-35 yaş), kariyer ortası (36-50 yaş), kariyer sonu (51-65 yaş) ve azalma/emeklilik (65 yaş ve üzeri) süreçlerinden oluşmakta olup, aşağıda söz konusu aşamalardan detaylı bir şekilde bahsedilmektedir.

#### **2.3.1. Keşif (0-25 yaş)**

Kariyer aşamalarından biri olan ve ilk sırada yer alan keşif aşaması bireylerin doğumundan itibaren başlayıp yaklaşık 25 yaşına kadar olan süreyi kapsamaktadır. Bu aşamada bireyler planlar yaparak hayallerindeki mesleğe yönelik adımlar atmaktadırlar (Bingöl, 2014). Kariyer planları bireylerin sahip oldukları düşüncelerini açıklığa kavuşturarak geleceklerini şeffaf bir şekilde canlandırmalarına yardım etmektedir (Gök, 2006). Bu aşamada yapılan planlar ve atılan adımlar bireylerin kişisel

özelliklerinden, hobilerinden, ailelerinin ve çevrelerindeki insanların yönlendirmelerinden, arkadaşlarından, öğretmenlerinden ve ailelerinin ekonomik yapısından etkilenmektedir. Belli dönemlerde bazı mesleklerin popülerliğinin yüksek olması da bireyleri söz konusu süreçte etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014b).

Keşif sürecinde yer alan ve kendisini değerlendirerek tanımaya çalışan birey hangi mesleğin kendisi için uygun olduğu yönünde araştırmalar yapmaya başlamaktadır. Bu süreçte bir yandan kendini gözlemleyerek güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini belirleme yönünde çaba göstermektedir (Tunçer, 2011). Ayrıca sahip olduğu nitelikleri örgütlerin istediği şekilde geliştirme ve uyumlaştırma yoluna da gitmektedir (Çelik, 2016). Çok fazla ailevi müdahalenin de yaşandığı söz konusu süreçte dış çevreden gelen yeni ve farklı bilgilerin öğrenilmesi sonucunda tecrübe kazanılmakta ve kazanılan tecrübeler ile birlikte bireylerin kişisel gelişimlerine de katkı sağlanmaktadır (Dündar, 2013). Kişisel açıdan gelişim göstermeye başlayan bireyler geleceğine yönelik vizyon oluşturabilme ve bunun gerektirdiği nitelikleri, değerleri ve yetkinlikleri fark edip benimseyebilme yoluna gidebilmektedir (Soysal, 2016). Bu süreçte geleceğine yönelik ne istediğine karar verip vizyon geliştirebilen bireyler özellikle üniversite döneminde kendilerini daha iyi yetiştirebilme şansı elde etmektedirler. İşletme bölümünde okurken işletmenin hangi alanında kendini geliştirmek ve ilerlemek istediğini bilen bireylerin o yönde yaşanan güncel gelişmeleri takip etmesi buna örnek olarak gösterilebilmektedir. Diğer açıdan bu konuda adım atamayan bireyler ise okudukları bölümün geneli ile ilgili yaşanan süreçleri takip etmek zorunda kalacaktır. Bu da bireylerin kişisel gelişimleri konusunda özgün adımlar atamamalarına sebep olacaktır (Özden, 2007). Aynı zamanda yaşanacak zaman kaybı ile birlikte bireysel motivasyon ve kariyer uyumluluğu da olumsuz yönde etkilenecektir.

Bireyler potansiyellerini değerlendirebilmek ve söz konusu süreci verimli bir şekilde geçirebilmek için danışmanlık kurumlarından yararlanabilmektedir. Bu kurumlarda verilen danışmanlık hizmetleri ile bireyler kariyerlerine yönelik daha bilinçli ve sağlıklı kararlar verebilme şansını elde etmektedir. Özellikle kariyerlerinin keşif döneminde olan üniversite öğrencilerinin örgütlerde staj yapmaları iş hayatına yönelik daha gerçekçi fikirler elde etmeleri ve doğru kararlar vermeleri konusunda onlara

destek olacaktır (Özdemir Erel ve Yalçın, 2014). Bu sebeple bireyler gerçekçi ve kendilerine uygun kariyer planları yapmak istiyorlarsa danışmanlık firmalarından ve okullarındaki eğitim aldıkları insanlardan destek almayı ihmal etmemelidirler. Çünkü Çalık ve Ereş (2006)'e göre, bireylerin kariyer hayatları ile ilgili önemli ve kritik kararların çoğu keşif döneminde verilmektedir. Bunların yanında bireylerin kariyer seçimlerini yaparken etkide bulunan içsel ve dışsal faktörler burada da söz konusu olmaktadır. Kişilik özellikleri, sahip olunan nitelikler, davranış ve tutumlar bu süreci etkilemekle birlikte, dış çevrede yaşayan insanların istekleri ve ailenin ekonomik durumu da bireyleri yönlendiren diğer etkenler arasında yer almaktadır (Aytaç, 2005). Bütün bu yaşanan ve yaşanma potansiyeli olan durumlarla birlikte keşif aşamasının etkili ve verimli bir şekilde geçirilebilmesi için dikkat edilmesi gerekenler şunlardır (Ferendeci Özgödek, 2014b):

- İlk aşamada birden fazla kariyer planı yapılmalıdır ve bunların bireysel gelişime yönelik olmasına dikkat edilmelidir.
- Alınması planlanan eğitimler mümkün olduğunca geniş kapsamlı tutulmalıdır. Özellikle üniversite döneminde kendine yatırım yapma noktasında amaç belirlenerek kişisel gelişim konularına ağırlık verilmelidir. Bunun yanında dil eğitimine de önem verilmelidir.
- Okul döneminde yapılan stajın önemi göz ardı edilmemelidir. Zorunlu staj ile birlikte gönüllü staj yapmak da daha farklı örgüt ve insan tanıma konusunda alternatif oluşturmaktadır. Yani bireyler alternatifleri kullanarak iş dünyası ile yakın olmaya çalışmalıdır.
- Bireylere ve iş dünyalarına hitap eden, dünya gündeminden ve gelecek trendlerinden haberdar olunabilecek gazeteler, dergiler ve sosyal medya takip edilmelidir.

Kariyer süreci için başlangıç noktası olan ve önem arz eden keşif aşamasını verimli bir şekilde geçirebilmeyi başaran bireyler her zaman kazançlı olacaklardır. Hem bireysel hem de örgütsel açıdan avantaj sağlanan bu noktada ilk olarak bireye çok fazla iş düşmektedir. Doğduğu andan itibaren farklı görevlerin sorumluluğu ile yaşamını sürdüren bireylerin okul hayatına girmeleri geleceklerinin önemli olduğu konusunda farkındalık oluşturmaktadır. Başta aileleri olmak üzere çevrelerindeki insanların etkileri ile şekillenen keşif sürecinin nasıl geçirildiği bir bakımdan ileride

yaşayacakları kariyer süreçlerine temel oluşturmaktadır. Sadece okul hayatı değil, bunun yanında kazanılan hobiler ve yetenekler de bireylerin geleceklerini şekillendiren birer faktör niteliğindedir. Bu sebeplerden dolayı yaş kavramı da dikkate alınarak bireylerin kişisel açısından gelişimleri desteklenmeli ve hem iş hayatları hem de gündelik hayatları için yetiştirilmelerine önem verilmelidir. Kişisel açıdan gelişim bireylere sadece yeni yetenekler kazandırmakla kalmaz, sahip oldukları fakat fark edilmeyen yeteneklerinin ortaya çıkarılmasına da imkân vermektedir. Bunların yanında gelişimleri yönünde çaba harcanan bireyler seçmiş oldukları kariyer yaşamlarına uyum sağlama açısından da avantajlı konumda olmaktadır. Böylece yaşanan olumlu ya da olumsuz durumlar karşısında kendilerini dengeleyerek daha bilinçli davranmaya başlamaktadırlar. Buradan da keşif sürecinin bireylerde olumlu ya da olumsuz uzun dönemli izler bıraktığı görülebilmektedir. Ayrıca bireylerin kişisel gelişimleri ile kariyer uyum süreçlerinin birbirlerine olan etkileri de fark edilebilmektedir.

### **2.3.2. Kurma (26-35 yaş)**

Kariyer aşamalarının ikinci sırasında yer alan ve bireylerde yaklaşık 26 ile 35 yaş aralığında gözlemlenen kurma dönemi bireylerin iş hayatlarındaki ilk zamanları kapsamaktadır. Bireyler bu süreçte beklentilerini ve sahip oldukları yetkinliklerini göz önüne getirmeye başlayarak karşılaştırma yapmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006). Aynı zamanda keşif döneminde çaba gösterdikleri kişisel gelişimleri konusunda eksik yönlerini tamamlayabilmek ve kariyerlerine uyum sağlayabilmek için de adımlar atmaktadır. Dündar (2013)'a göre, bireyler iş hayatlarını oluşturma aşamasında oldukları için kişisel ve mesleki gelişimleri açısından bu süreç önem arz etmektedir. Söz konusu süreci verimli bir şekilde geçirebilme noktasında bireyler katılabilecekleri eğitim ve gelişim programlarını araştırmalı, kariyerlerinin gerektirdiği yetkinliklere uyum sağlayabilmek için çaba göstermeli ve kendilerine yatırım yaparak gelişimlerini sürdürmeye devam etmelidirler (Ferendeci Özgödek, 2014b). Çünkü kariyer aşamalarından bireysel açıdan gelişimin en hızlı ve yoğun olarak yaşandığı dönem kurma dönemidir (Özdemir Erel ve Yalçın, 2014). Kurma döneminin iyi bir şekilde değerlendirilmesi bireylerde güvenlik ihtiyacının önem derecesini azaltmakta ve kazandırdığı başarı, saygınlık ve özgürlük hisleri ile birlikte kendilerini ön planda tutmayı cazip hale getirmektedir (Aytaç, 2005). Aynı zamanda bu dönemin verimli bir

şekilde geçirilmesi bireylerin kariyer uyum yeteneklerini güçlendirerek örgütü benimseyebilmeleri, oluşturdukları kariyer planlarını uygulayabilmeleri ve bu durumu kariyer hayatları süresince sürdürebilmeleri açısından iyi bir seçenektir. Keşif döneminde alınan eğitimlerin bireylerde oluşturduğu farkındalık hissi söz konusu sürecin uygulanması aşamasında kendisini göstermektedir.

### **2.3.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş)**

Bireylerin iş hayatına girdikleri ilk yıllarda oluşturdukları kariyer planları ve edindikleri tecrübelerle birlikte geçiş yaptıkları bu dönem yaklaşık olarak 36 ile 50 yaş arasında yaşanmaktadır. Kariyer ortası olarak nitelendirilen dönemde bireyler ya keşif aşamasında yaptıkları kariyer seçimlerinde başarılı olup performanslarını artırmakta ya da tam tersi durumu yaşayarak kariyerlerini sonlandırma yoluna doğru gitmektedirler (Ferendeci Özgödek, 2014b). Kendilerini iyi bir şekilde gözlemleyip buna yönelik gelişimlerine önem veren ve böylece keşif sürecini verimli geçirmiş olan bireylerin kariyer ortası dönemde problem yaşama ihtimalleri düşüktür. Fakat Aytaç (2005)'a göre, bu dönem bireylerde zihinsel ve fiziksel kapasitenin azalarak kariyer planlarını uygulamaya ve kendilerini daha fazla yetiştirmeye yönelik istek ve motivasyonlarının düştüğü dönem olarak da nitelendirilmektedir. Bunun sebebi içsel açıdan olacağı gibi dışsal faktörlerden dolayı da olabilmektedir. Boşanma, finansal sorumlulukların artması gibi aile düzeninde yaşanan önemli değişimler bireylerde kariyerlerine daha fazla uyum gösterememe gibi hisleri oluşturabilmektedir (Özdemir Erel ve Yalçın, 2014). Bu gibi durumların önüne geçilmesi örgüt açısından da kazançlı olacağı için bireylerin gelişimleri her dönemde desteklenmeli ve ilgileri de göz önünde bulundurularak söz konusu süreçler cazip hale getirilmelidir. Diğer açıdan Tunç ve Uygur (2001)'a göre, bireyler kariyer ortası dönemdeyken keşif ve kurma dönemlerinde elde ettikleri deneyimlerini korumaya da yönelebilmektedir. Ayrıca saygınlık ve kendini gerçekleştirme hisleri de hala önem arz etmektedir. Bu aşamadaki bireyler için örgütlerin yapması gereken kişisel açıdan gelişim süreçlerinin göz ardı edilmemesi ve bu konuda çabaların gösterilmesidir. Ekonomik açıdan da tek taraflı çabanın yetersiz kaldığı söz konusu süreçlerde her iki taraf da üzerine düşen görevleri yapmalıdır. Çünkü kariyer aşamalarında atılan olumlu ya da olumsuz her bir adımın bir sonraki sürece etkisi bulunmaktadır.

#### **2.3.4. Kariyer Sonu (51-65 yaş)**

Bireyler kariyerlerinin en uzun dönemini kariyer sonu aşamasında yaşamaktadırlar. Keşif dönemlerinden başlayarak kariyer ortasına kadar olan süreçte olumlu ya da olumsuz yaşanan tüm durumlar bu aşamaya taşınmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006). Yaklaşık olarak 51 ile 65 yaş aralığında yaşanan kariyer sonu aşaması geç kariyer devresi olarak da adlandırılmaktadır. Bireyler bu aşamaya geldiklerinde kariyerleri ve günlük yaşamları ile ilgili pek çok tecrübeye sahip olarak nitelendirilmektedir (Tunçer, 2011). Söz konusu tecrübeler üniversite döneminden itibaren hem bireysel hem de örgütsel açıdan iyi hazırlanmış bir kariyer planı sonucunda elde edilebilmektedir. Aytaç (2005)'a göre, bireyler bu dönemde kariyer süreçlerini tamamladıklarını düşündükleri için örgütten ziyade kişiliklerine daha çok odaklanmaktadır. Ayrıca çevreden saygınlık görme ve kendilerini gerçekleştirme ihtiyaçları da devam etmektedir. Özellikle keşif döneminde kişisel gelişimlerine ağırlık veren bireyler içinde buldukları şartlara daha kolay uyum sağlayacaklardır. Çünkü kariyer sonu aşamasının verimli bir şekilde geçirilebilmesi için kariyer uyum yeteneğinin de yüksek olması gerekmektedir.

Bireyler kariyer sonu aşamasını verimli bir şekilde geçirebilmek için gelişimsel süreçleri takip etmeli, bununla birlikte keşif ve kurma dönemindeki bireylerle iletişimlerini sürdürebilmeleri için de çaba göstermelidir (Ferendeci Özgödek, 2014b). Çünkü bu çaba kendilerine yeni bir bakış açısı kazandıracaktır. Aynı şekilde örgütlere de bu konuda sorumluluklar düşmektedir. Çalışanlarına örgütsel ve günlük yaşamları noktasında hala önemli birer birey oldukları ve bireysel gelişimlerini sürdürerek performanslarını yüksek tutmaları konusunda cesaret vermelidir (Bingöl, 2014). Bireyler kariyerlerinin son aşaması olarak nitelendirilen emeklilik süreçleri için zemin oluşturan bu noktada kendilerini önemli hissettikleri ve motivasyonlarını yüksek tuttukları sürece uyumluluklarını da kaybetmeyeceklerdir. Bunlarla birlikte kişisel gelişim kavramının her yaştaki bireye hitap eden ve yeniliğe adım attıran bir süreç olduğu bir kere daha anlaşılmaktadır.

#### **2.3.5. Azalma/Emeklilik (65 yaş ve üzeri)**

Kariyer aşamalarının sonuncusu olan ve verimli bir şekilde değerlendirilmesi açısından önemini korumaya devam eden emeklilik süreci bireylerin yaşamında yaklaşık olarak



65 yaş ve üzeri döneme denk gelmektedir (Tunçer, 2011). Kariyer planlarının uygulanarak ilerleme kaydedilmesi diğer aşamalarda olduğu kadar gündemde olmadığı için bu süreç azalma olarak da nitelendirilmektedir. Çünkü Şimşek, (2010)'e göre, birey artık kariyerini tamamlamıştır. Bu sebeple söz konusu dönemde keşif, kurma, kariyer ortası ve kariyer sonunda yapmak isteyip de zaman ayıramadığı çeşitli aktivitelere yönelmektedir.

Diğer açıdan her birey emeklilik sürecinde şanslı olamamaktadır. Bu süreç bazıları için negatif duyguları barındıran tehdit edici bir özelliğe de sahiptir. Çalışma hayatında özellikle yönetsel pozisyonlarda yer alan bireyler için kimliğin kaybedilme düşüncesi çok ağır gelmektedir (Tunç ve Uygur, 2001). Bu gibi durumların önüne geçilebilmesi için örgütler tarafından emeklilik sürecindeki bireylere yönelik kendilerini önemli görme ve gerçekleştirme hislerini oluşturacak programlar düzenlenmelidir. Böylelikle bireylerin söz konusu kariyer süreçlerine uyumlulukları da desteklenmiş olacaktır. Çalık ve Ereş (2006)'e göre, bu duruma örnek olarak tecrübeli üst düzey yöneticilerin hem örgüte hem de genç bireylere kariyer süreçlerinde başarılı olabilmeleri yönünde yardımcı olmaları için fırsat verilmesi gösterilebilir. Emeklilik hazırlık programları da bu konuda iyi bir seçenek olarak görülmektedir. Emekliliği yaklaşmış ve örgütten ayrılacak olan bireyler için düzenlenen bu gibi programlar insana değer verildiğinin de bir kanıtıdır (Bingöl, 2014). Genellikle kişisel açıdan gelişim adı altında yapılan eğitim programları aynı zamanda bireylerin içinde buldukları kariyer süreçlerine uyumlarını da desteklemekte ve güçlendirmektedir. Bu durum aynı zamanda bireylerin örgütlerine bağlılıklarını da artırmaktadır.

Kariyer kavramı bireylerin mevcut yaşamlarından yola çıkılarak kapasitelerini en iyi biçimde kullanacakları ve onların bir bütün olarak kişilik özelliklerinin, tutum ve davranışlarının, ulaşmak istedikleri pozisyonlara yönelik planlarının değerlendirileceği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Fındıkcı, 1996). Bu sürecin verimli bir şekilde geçirilebilmesi için de aşamalar halinde incelenmesi gerekmektedir. Çünkü ilerleyen zamanla birlikte bireylerin sahip oldukları her türlü özellik farklılaşacağı için söz konusu sürecin yaşam dönemleri ile birlikte incelenmesi yerinde olacaktır. Bu aşamalara genel açıdan bakıldığında bireylerin çabaları ile başlayan ancak örgütlerin desteği olmadan devam edemeyen bir süreç olduğu da görülmektedir. Ancak her iki olgunun da birbirlerini desteklemesi sonucunda istenen verim alınmakta ve hedeflere

ulaşmaktadır. Erdoğan (2003)'a göre, kariyer aşamalarının ortak özellikleri şunlardır:

- Bireyler yaşamları boyunca belli görev ve planlar doğrultusunda ilerlemektedir.
- Her aşama yaklaşık olarak belli bir yaş aralığına denk gelmektedir.
- Bireyler her aşamada işlerini, ailelerini ve kişisel gelişimlerini önemseyen bir bütün olarak bulunmaktadır.

Bireyin baş aktör olarak yer aldığı bu süreçlerde gelişim süreci olmazsa olmazlardandır. Çünkü her dönemin kendine ait gerekliliği ve getirisi bulunmaktadır. Bunlara ayak uydurabilmek için de bireyler kendilerini geliştirme noktasını göz ardı etmemelidir. Örgütler ise bireyleri bu konuda desteklemelidir. Hem kişisel gelişim hem de kariyer uyumluluğunun devamlılığı açısından kariyer aşamalarının örgütler tarafından kariyer yönetimi süreçlerine dâhil edilmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında genel açıdan bakıldığında kariyer süreçlerinin içerikleri sabitmiş gibi görünseler de, her biri bireyden bireye farklılık göstermektedir.

#### **2.4. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Kavramsal Çerçeve**

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları durumlara uyum sağlayıp başarılı olabilmeleri konusunda kilit bir nokta olarak görülmektedir (Aşkun Çelik ve Telman, 2013). Bununla birlikte başta keşif dönemi olmak üzere bireylerin kariyer hayatlarının her bir döneminde önem derecesini korumaya devam eden bir unsurdur. Söz konusu önemi gösterebilmek için çalışmanın bu kısmında kariyer uyum yeteneğinden detaylı bir şekilde bahsedilmektedir. Sonrasında ise bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde de önemli bir rol oynayan Savickas'ın kariyer yapılandırma teorisi, Hall'un çok yönlü kariyer teorisi gibi kariyer teorilerine ve kariyer kaygısı, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni olmak üzere kariyer uyum yeteneğinin boyutlarına yer verilmektedir. Son olarak da literatürde bulunan kariyer uyum yeteneği ile ilgili yapılan çalışmalara ve konunun ana temalarını oluşturan kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiye değinilmektedir.

##### **2.4.1. Kariyer Uyum Yeteneği**

Her bireyin içinde bulunduğu kariyer süreci tamamen kendisine özgü olmakla birlikte farklı anlamlar ifade etmektedir. Bu süreç aynı zamanda bireylerin sahip oldukları kişisel geçmişlerini de yansıtmaktadır (Ünsal, 2014). Her ne kadar farklı olursa olsun

kariyer kavramı herkes için başarılı olmayı çağrıştırılmaktadır. Aynı zamanda bireylerin eğitim dönemlerinden başlayarak çalışma hayatlarında da aktifliği devam eden ve olumlu süreçler ile entegre edilmesi gerektiği düşünülen bir kavram niteliğindedir (Çelik, 2016). Daha fazla para kazanmak, sorumluluk üstlenmek, saygınlık ve prestij elde etmek gibi durumlar buna örnek olarak gösterilebilmektedir (Tunç ve Uygur, 2001). Bu noktada bireylerin kendi benliklerini kaybetmeden karşılaştıkları durumlara uyum sağlamaları gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

Geçmiş zamana kıyasla insana daha çok değer verilmesi beraberinde kişisel gelişim kavramına verilen önemi de artırmıştır. Kişisel gelişimin bireylerin kariyer süreçleri ile birlikte ele alınmaya başlanması sonucunda ise kariyer kavramı yerini kariyer gelişimine bırakmaya başlamıştır. Eryılmaz ve Mutlu (2017)'ya göre, bireylerin karar verme şekillerinde, meslek hayatlarındaki görevlerini yerine getirmelerinde ve özel yaşamları ile mesleki yaşamları arasındaki davranış şekillerinde gösterdikleri gelişimsel süreçler kariyer gelişimleri adı altında gerçekleşmektedir. Bununla birlikte bireylerin kariyer süreçlerine uyum sağlayabilmeleri ve kendilerini değerli hissedebilmeleri konusunda tatmin duygusu da kazandırmaktadır (Şimşek, 2010). Bireysel performans seviyesi, başarıyı ortaya koyabilme yeteneği, sahip olunan nitelikler, kendini geliştirmeye yatkınlık ve amaç oluşturabilme gibi özellikler kariyer gelişiminde etkili olan unsurlardandır (Tunçer, 2011). Ayrıca bu kavram yaşam boyu süreklilik arz ettiği için yaşam boyu gelişim olarak da adlandırılmakta ve beraberinde uyum sağlamanın gerekliliğini vurgulamaktadır.

Bireysel kariyer planlama sürecinin etkin ve verimli bir şekilde geçirilmesi sonucunda elde edilen kazanımlar ve yaşanan gelişimler kariyer gelişimini ifade etmektedir. Bu gelişimi sağlayan bireyler kişisel ve mesleki gibi birçok açıdan uyumlu olma yönünde ilerleyebilmektedir. Savickas ve Porfeli (2012)'ye göre, kariyer yaşamında karşılaşılan süreçlere kolay adapte olabilmek ve bunları benimseyebilme süreci kariyer uyumu olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda kariyer uyumu bireylerin mesleki gelişimleri için gerekli olan yetkinlikleri kazanmaları ve iş değişikliği süreçlerinin üstesinden gelebilmeleri için de zemin oluşturmaktadır (Yousefi ve diğerleri, 2011). Bununla birlikte bireyler kariyerlerine uyum sağlayabilmek ve sahip oldukları özellikleri ile kariyer olanakları arasında bağ kurabilmek için gerekirse kişisel özelliklerinden de ödün vermelidir (Şimşek, 2010). Bu noktada öncelikle bireylerin bilinç ve farkındalık

seviyelerinin yüksek olması gerekmektedir (Özdemir Erel ve Yalçın, 2014). Diğer açıdan özellikle keşif süreçlerinde kendilerini geliştirme yolunda attıkları adımlar da ön plana çıkmaktadır. Çünkü gelişimlerine önem veren ve bu yolda verimli sonuçlar elde eden bireyler kariyerlerinin hangi aşamasında olursa olsun uyumluluk sağlama konusunda problem yaşamayarak kariyer yollarına devam etme şansı elde edeceklerdir.

Kariyer uyumluluğunun yönetilmesi noktasında bireylerle birlikte elbette örgütlere de fazlasıyla görevler düşmektedir. Keşif sürecini aşarak çalışma hayatına atılan bireyler kariyer süreçlerinde örgütler tarafından desteklendiği ve kariyer yönetimi planlarına dâhil edildiği sürece ilerleme kaydedilebilecektir. Kariyer planlama süreci için hem stratejik ve hem de bireysel açıdan uygun programlar hazırlanırken kariyer uyumluluğunun getirisi olan kariyer uyum yeteneğinin gelişimi de süreç boyunca göz önünde tutulmalıdır. Duffy (2010)'ye göre, bireylerin kariyer süreçlerini ve çalışma yaşamlarını verimli bir şekilde geçirebilmeleri için sahip olmaları gereken beceri ve yetkinlikleri yansıtan kariyer uyum yeteneği, başta keşif ve kurma olmak üzere kariyerin her bir aşamasında aranan bir niteliktir. İşe alım ve terfi gibi süreçlerde söz konusu yeteneğin örgütler tarafından çeşitli testler yardımıyla ölçülmesi de bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Günümüzde söz konusu alanlarda yaşanan gelişmeler bireylerin de buna ayak uydurmasını zorunlu kılmaktadır. Bu sebeple örgütler kariyer yönetimi çalışmalarında bireylerin kişisel gelişimleri ile birlikte kariyer uyum yeteneklerinin gelişimine de önem vermelidir. Hem zaman hem de maliyet açısından düşünüldüğünde, örgütler uygulayacakları kişisel gelişim eğitimleri ile bu iki olguya vurgu yaparak bireylerin gelişimlerine katkıda bulunma imkânı elde etmektedirler.

Büyük bir hızla değişen ve gelişen dış çevre koşullarında bireylerin iş sahibi olabilmeleri ve beraberinde kariyerlerini geliştirebilmeleri için kariyer uyum yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir (Aşkun Çelik ve Telman, 2013). Keşif sürecinden emekliliğe kadar kariyerin her bir aşamasında gerekli olan bu nitelik çalışma hayatına girmeden önce yapılan gelişimsel hazırlıklar içerisine dâhil edilmelidir. Çünkü Aytaç (2005)'a göre, yaşamın birçok noktası ile kariyer aşamaları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte bireyler kariyer yaşamları boyunca farklı zamanlarda karşılaşılan durumlara uyum sağlamak ve istemedikleri yönde kariyer geçişleri ile yüzleşmek zorunda kalabilmektedirler (Klehe ve diğerleri,

2011). Bu süreçte bireylerin amaçlarını, kişilik özelliklerini, tutumlarını ve davranışlarını yenilemeleri gerekmektedir. Bu tarz durumların zorluk yaşanmadan atlatılabilmesi için de bireylerin kariyer uyum yetenekleri seviyelerinin yüksek olması gerekmektedir. Bireyler bu süreçlerin getirilerinin farkında oldukları ve kendilerini iyi bir şekilde hazırlayıp kariyer uyumu özelliğini kazandıkları sürece kariyerlerinde daha kolay ilerleme sağlayacaklardır.

Her bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, değerleri, algıları ve nitelikleri farklı olduğu için kariyerlerine yönelik ulaşmak istedikleri hedefler ve belirledikleri yollar da farklı olacaktır. Böylece söz konusu farklılıklar bireylerin kariyer süreçlerine de yansımış olacaktır. İçsel ve dışsal faktörlerin etkisi ile de yönlenen bu süreç için literatür incelemesi sonucunda bireylere hitaben oluşturulan ve kavramsal açıdan tanımlanan birçok kuramın bulunduğu anlaşılmıştır. Erdoğan (2003)'a göre, birey temelli kuramlar olarak nitelendirilen bu kuramlar genellikle kariyer seçimi, kariyer kararı verme ve kariyer gelişimi üzerinde durmaktadır. Yani diğer açıdan bireylerin kariyer uyumluluğunu sağlamalarına yönelik bir gelişim söz konusu olmaktadır. Bu noktada gelişim sağlayan bireyler ise kariyer uyum yeteneğine sahip birer birey olma yolunda ilerlemektedir. Kariyer teorileri olarak da nitelendirilen söz konusu kuramlara ise bir sonraki başlıkta yer verilmektedir.

#### **2.4.2. Kariyer Teorileri**

Bireyler kariyer yaşamlarının hangi döneminde olursa olsunlar çalışma hayatlarına yönelik karar verme süreci ile yüzleşmektedirler. Kariyer kararı verme yaşamındaki diğer karar verme süreçleri ile benzerlik göstermekle birlikte bireylerin sahip oldukları içsel ve dışsal faktörlerden de etkilenmektedir (Erdoğan, 2003). Kişisel açıdan gelişime katkıda bulunduğu için gelişimsel bir süreç olarak da ele alınan söz konusu süreçte dinamik bir hareketlilik ve değişim hâkimdir. Bireylerin kariyer süreçlerinde yaşadıkları durumları açıklayan kariyer teorilerine genel açıdan bakıldığında, kapsamında bütünleyici bir çerçevenin yer aldığı ve teoriler arasında bağ kurulmaya çalışıldığı görülmektedir (Korkut Owen ve Niles, 2016).

Kariyer teorileri bireysel özelliklerin temel alınarak kurgulanması sebebiyle de kariyer gelişimi ve uyumluluğu süreçlerini farklı bakış açıları ile ele alarak tanımlamaktadır. Buradan da kariyer teorilerinin bireylere birçok açıdan bakış açısı kazandırdığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda aşağıda literatür incelemesi sonucunda ulaşılan

Savickas'ın kariyer yapılandırma teorisine, Hall'un çok yönlü kariyer teorisine, Dawis ve Lofquist'in işe uyum teorisine, Mitchell ve Krumboltz'un sosyal öğrenme teorisine, Lent, Brown ve Hackett'in sosyal bilişsel kariyer teorisine ve Super'ın yaşam boyu kariyer teorisine ayrı ayrı başlıklar altında yer verilmektedir. Bunlarla birlikte literatürde yer alan diğer kariyer teorilerine de kısaca değinilmektedir.

#### **2.4.2.1. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi**

Bireylerin sahip oldukları ilgi, değer, yetenek gibi kariyer süreçleri ile ilgili ayırt edici ve belirleyici özelliklerinin eyleme dönüştürülmesi kariyer yapılandırma kavramının kapsamına girmektedir. Burada söz konusu özellikler bireylerin dış çevre ile bağlantılı ve uyumlu olma süreçlerinde kullanılmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer yaşamındaki bu dönüşümün nasıl gerçekleştiği ise Savickas'ın kariyer yapılandırma teorisi ile açıklanmaktadır. Korkut Owen ve Niles (2016)'e göre, söz konusu teori kariyer yaşamının tamamen kişisel yapılanma ile sosyal yapılanma arasındaki ilişki üzerine kurulduğunu ifade etmektedir. Çünkü kariyer süreci kişiye özgü bir süreç olarak şekillenmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014). Ayrıca bireylerin geçmiş deneyimleri, şimdiki durumları ve geleceklerine yönelik amaçları doğrultusunda adım atmaları da bu teorinin kapsamına girmektedir. Bu sürece genel açıdan bakıldığında ise hedeflere yönelik bir yapılanma sürecinin oluştuğu ve kişisel gelişim ile kariyer uyumluluğu süreçlerinin de buna dâhil olduğu görülmektedir.

Kariyer uyumu kavramı kariyer yapılandırma teorisinin bir ögesidir. Bireylerin gelecek yaşamlarına ilgi duymaları, kendilerini kontrol ederek bu konudaki kişisel denetimlerini artırmaları, geleceklerine yönelik belirledikleri hedeflerine ulaşmaları noktasında merak duymaları ve bunların peşinden gitme konusunda kendilerine güvenmeleri kariyer uyumlulukları sürecinde karşılaştıkları aşamaları oluşturmaktadır (Özyürek, 2013). Ayrıca kariyer yapılandırma teorisi keşif, kurma, kariyer ortası gibi kariyer aşamalarının da örgütsel süreç ile kişisel süreçlerin ilişkilendirilmesi sonucunda şekilleneceğini vurgulamaktadır. Bireyler bu noktada elde edilen sonuca göre kendilerini uyumlaştırma yoluna gidecekleri için kariyer uyum yeteneklerini de geliştirme şansı elde edeceklerdir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bireylerin çalışma hayatına dâhil olduktan sonraki süreçte başarı elde edebilmeleri için kariyerlerini etkin ve verimli olacak şekilde yapılandırmaları gerekmektedir. Sahip olunan niteliklere uygun kariyerin seçilmesi veya eksik olunan yönlerde kişisel açıdan

gelişim sağlanmaya öncelik verilmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bu noktada sadece bireylere değil örgütlere de görevler düşmektedir. Kariyerlerinin keşfetme sürecinde olan öğrenciler için staj fırsatları sunmaları bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir.

#### **2.4.2.2. Hall'un Çok Yönlü Kariyer Teorisi**

Kariyer süreci kavramına genel açıdan bakıldığında öncelikle bireysel planlamanın yapılması, daha sonrasında ise bu süreç için örgütsel desteğin olması gerektiği görülmektedir. Çalık ve Ereş (2006)'e göre, kariyer sürecini yönetme noktasında sorumluluğun daha çok bireylerde olması ise çok yönlü kariyer olarak tanımlanmaktadır. Böyle olduğu için söz konusu süreçte bireyler daha esnek ve yaratıcı düşüncelerle hareket edebilmektedir. Kendilerinin ön planda olması ise bireyleri tatmin eden diğer bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Ferendeci Özgödek, 2014b). Çok yönlü kariyer kavramı teorik açıdan Hall tarafından literatüre kazandırılmıştır. Hall (2004)'a göre, kariyer olgusu örgütte değil, bireylerin kendi benliklerinde şekillendiği için çok yönlü kariyer teorisinde başarıya ulaşabilmenin temel kriterleri özgürlük, gelişim, ilerleme, psikolojik süreci yönetebilme gibi öznel faktörlerden oluşmaktadır. Bu sebeple de bireyler psikolojik başarıya ilgi duymaya ve onu elde edebilmek için zamanla çaba göstermeye başlamaktadır.

Bireylerin kariyerlerini yönetebilme, yaşam tatmini sağlayabilme ve bunların sonucunda refah düzeylerinde meydana gelen artış kişisel gelişim süreçlerine de katkı sağlamaktadır (King, 2004). Kişisel gelişim ve kariyer uyum süreçlerinde bireylerin içinde buldukları durumdan memnuniyet duymalarının payı büyük olduğu için bu kavramlar çok yönlü kariyer süreci ile bağlantılıdır. Kendileri için uygun eğitimlere katılabilme noktasında özgür olan bireyler kişisel açıdan daha iyi gelişim gösterecektir. Aynı şekilde özellikle keşif sürecinden kariyer planlarını yapmış olan bireyler kariyerlerini yönetme noktasında daha çok söz sahibi olduklarında kariyer uyum yetenekleri de güçlenecektir. Söz konusu süreçlerde bireylerin gelişim oranlarının yüksek olacağı düşünüldüğünde beraberinde örgütsel başarının elde edilmesi de kaçınılmaz olacaktır. Bu etkenlerle birlikte bireylerde gelişime önem verme ve kariyer süreçlerine odaklanabilme isteği de artmaya devam edecektir.

### **2.4.2.3. Dawis ve Lofquist'in İşe Uyum Teorisi**

Bireylerin bilgi ve becerilerini kullanarak, seçim yaptıkları meslek alanının gerektirdiği görev ve aktiviteleri yerine getirmeleri iş olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2016). Bu noktada işi yapan bireylerin sahip oldukları nitelikler ile yapılan işin gerekliliklerinin uyumlaşması ise işe uyum olarak ifade edilmektedir. Dawis ve Lofquist mesleki rehabilitasyon çalışmaları sırasında işe uyum kavramını geliştirerek, yaşam boyu kariyere de odaklanabilecek bir teori haline getirmişlerdir (Kuzgun, 2017). Böylece bu teori bireylerin başta keşif olmak üzere kariyer yaşamlarının her bir aşamasına hitap edebilecek boyuta ulaşmıştır. Erdoğan (2003)'a göre, bireyler başarılı olabilmeleri ve kariyerlerini geliştirebilmeleri için iş çevrelerine uyum sağlamak ve bunu sürdürmek mecburiyetindedirler. Ayrıca bireylerin değer, ilgi, nitelik, tutum ve davranışlarından oluşan iş kimlikleri iş çevrelerine uyum sağlamalarında en belirgin özelliği oluşturmaktadır.

İşe uyum teorisi bireylerin işlerinden tatmin sağlayarak memnuniyet duymalarına dayanmaktadır. Bununla birlikte iş ile birey arasında birbirlerine olan kazanımları ile ilgili karşılıklı getiriler de söz konusudur (Leonard ve Schimmel, 2016). Bu getirilerin ilki olarak kariyer uyum yeteneğinden bahsedilebilir. Kariyerinden memnun olan birey sürece daha kolay uyum sağlayabileceği için kariyer uyum yeteneği de güçlenecektir. Diğer açıdan bireylerin sahip oldukları niteliklerin işin gerekliliklerini karşılaması zorunluluğunun yanında iş çevresi de sunduğu imkânlarla bireyleri tatmin etmeyi başarmalıdır. Çünkü ihtiyaçları karşılanan ve böylece kariyerinden memnun olan birey örgüte de daha kolay uyum sağlayarak başarılı olma şansını elde edecektir. Bireylerin başarılı olmaları beraberinde örgütsel başarıyı da getireceği için bu durum diğer bir getiri olarak değerlendirilebilir.

### **2.4.2.4. Mitchell ve Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Teorisi**

Bireyler kariyer kararlarını verme süreçlerinde içsel ve dışsal faktörler olarak da nitelendirilen psikolojik ve sosyolojik birçok durumdan etkilenmektedir. Bireylerin karşılaştıkları bu gibi durumları idrak ederek kariyerlerine yönelik bir şeyler öğrenmeleri ve ona göre kararlarını vermeleri sosyal öğrenme teorisinin kapsamına girmektedir (Erdoğan, 2003). Bir diğer ifade ile, Mitchell ve Krumboltz bireylerin kariyer yollarını sahip oldukları öğrenme deneyimlerinden etkilenerek belirlediklerini



ileri sürmektedir (Ünsal, 2014). Bunların yanında sosyal öğrenme teorisi bireylerin belli mesleklere yönelmelerinin ve kariyerlerinin herhangi bir aşamasında mesleklerini değiştirmek istemelerinin sebeplerini de açıklamaya çalışmaktadır (Kuzgun, 2017). Kariyerlerinin hangi aşamasında olursa olsun kendi ilgi, yetenek, tutum ve davranışlarına uygun bir şekilde kariyer kararı verebilen bireylerin kariyer uyumluluk düzeyleri de yüksek olacaktır. İçsel faktörler noktasından bakıldığında, kendilerini geliştiren ve bunu sürekli hale getiren bireyler seçtikleri kariyeri benimseyerek daha fazla sevme yoluna gidebileceklerdir. Dışsal faktörler açısından düşünüldüğünde ise, tüm etkiler söz konusu iken kendileri için uygun kararları verebilen bireyler kariyerlerine uyum sağlayarak başarılı olabileceklerdir. Çünkü Özyürek (2016b)'e göre, kariyer kararı verme sürecinde dışsal faktörlerin etkisi sebebiyle karşılıklı etkileşim söz konusu olduğu için aynı zamanda karmaşık bir durum da hâkimdir. Bu sebeple Siyez (2013)'e göre sosyal öğrenme teorisinde, kendilerini çevreleyen birçok faktörün etkisi altındayken amaçlarına ve ihtiyaçlarına uygun kariyer kararları verebilen bireyler zeki ve sorunların üstesinden gelebilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu durum aynı zamanda bireylerin kariyer uyum yeteneğine sahip olduklarını da göstermektedir. Çünkü kariyer uyum yeteneğine sahip bireyler başarılı kişiler olarak nitelendirilmektedir.

#### **2.4.2.5. Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi**

Bireylerin kariyer ilgilerinin nasıl geliştiği, meslek seçimlerini nasıl yaptıkları ve kariyer uyum yeteneklerinin artarak kariyer başarısını nasıl elde ettikleri Lent, Brown ve Hackett'in sosyal bilişsel kariyer teorisi ile açıklanmaktadır. Bu noktada bilişsel etmenlerin rolü büyüktür (Özyürek, 2013). Çünkü bireyler kendi bilinçleri ile davranışlarının oluşum süreçlerini etkilemekte ve davranışlarını kariyerleri ile uyumlu hale getirerek değiştirebilmektedir (Işık, 2007). Bu noktada kariyer sürecine yönelik davranışların bazı bilişsel değişkenler aracılığı ile şekillendiği görülmektedir (Ünsal, 2014). Ayrıca kariyer davranışının ve uyumluluğunun anlaşılması için bireylere bilişsel açıdan yaklaşılması son zamanlarda popüler hale gelmeye başlamıştır. Bireylerin davranışları ve kariyer yönelimleri zamanla değiştiği için içinde buldukları kariyer süreçlerine uyumluluk düzeyleri de etkilenecektir (Özyürek, 2016b). Bu yüzden kariyer uyum yeteneklerini güçlendiren faaliyetlere yönelmeleri söz konusu süreci verimli hale getirmelerini kolaylaştıracaktır.

Bireyler içinde buldukları durumları farklı yönleriyle zihinlerinde canlandırabilen varlık oldukları için sosyal bilişsel kariyer teorisinde aktif olarak tanımlanmaktadır (Işık, 2007). Bununla birlikte söz konusu teori bireylerin etkili kariyer davranışlarını ortaya koymalarında rol oynayan faktörlere de yoğunlaşmaktadır (Ünsal, 2014). Bireyler kariyer süreçlerinin hangi aşamasında olursa olsunlar sahip oldukları dış çevre faktörleri ile birlikte zamanla değişime uğramaktadır. Bu durum da hem sahip olunan niteliklerin ve yeteneklerin geliştirilmesi hem de yeni becerilerin kazanılması zorunluluğunu beraberinde getirmektedir (Özyürek, 2016b). Kariyer başarısını elde edebilme noktasında uyumluluğun önem arz ettiği bu süreçte, bilişsel gelişim süreci ile birlikte kariyer uyum yeteneğinin kazanılmasına da önem verilmesi teoriyi destekleyici nitelikte olacaktır.

#### **2.4.2.6. Super'ın Yaşam Boyu Kariyer Teorisi**

Bireylerin kariyer gelişimi süreçleri fiziksel gelişimleri gibi yaşamları boyunca devam eden bir süreçtir. Fiziksel gelişim ne kadar genetik duruma bağlıysa, kariyer gelişimi süreci de o derecede kariyer uyumluluğuna bağlı olarak devam etmektedir (Siyez, 2013). Bu görüşü savunan Super yaşam boyu kariyer teorisini literatüre kazandırarak kariyer teorilerine bir yenisini eklemiş ve konuya gelişimsel bir bakış açısı kazandırmıştır. Literatürde kişisel gelişim kavramı ile yaşam boyu gelişim kavramının aynı anlamda kullanılması yaşam boyu kariyer teorisinin gelişimsel yönünü ortaya çıkaran bir diğer açıyı oluşturmaktadır. Özyürek (2016a)'e göre, kariyerlerinin keşif döneminde olan bireyler istedikleri mesleklere yönelerek seçim yaptıktan sonra eğitimlerini tamamlamakta ve çalışma yaşamına geçiş yapmaktadırlar. Bu süreç önceden tahmin edilebilen bir süreç olup uyumlu bir şekilde gerçekleştirilince de kariyer uyum yeteneğinin geliştirilmesi açısından katkı sağlayabilecek duruma gelmektedir. Ancak yaşam boyunca önceden planlanamayan ve karşılaşıncı da yeniden programlanması gereken süreçler de yaşanmaktadır. Super'ın yaşam boyu kariyer teorisi ise bireylere bu noktada yardım edebilecek nitelikte bir teoridir.

Kariyer gelişimi bireylerin doğumundan başlayarak yaşamın tüm süresini içine alan bir kavramdır. Bu sebeple yaşın ilerlemesi ile birlikte bireylerin kariyer aşamalarının da farklılaşması beraberinde pek çok rolün, uğraşının ve sorumluluğun yenilenmesini getirmektedir (Ünsal, 2014). Super söz konusu teorisi ile bu süreçlerin etkin, bilinçli ve verimli bir şekilde aşılabileceğini anlatmaktadır. Siyez (2016)'e göre, bireylerin

kariyerlerinin keşif, kurma gibi tüm aşamalarında yaşanan süreçlerle başa çıkmaları sahip oldukları kariyer olgunluklarına da bağlıdır. Kariyer olgunluğu ise bireylerin kişisel açıdan gelişimleri, kariyer uyumlulukları ve bunun beraberinde kazanacakları kariyer uyum yetenekleri ile yakından ilişkili bir kavramdır.

#### **2.4.2.7. Diğer Kariyer Teorileri**

Bu kısma kadarki süreçte literatür incelemesi sonucunda ulaşılan ve kariyer uyum yeteneği ile doğrudan bağlantılı olan kariyer teorilerine yer verilmiştir. Araştırmayı daha da zenginleştirebilmek ve kariyer gelişim sürecinin önemini daha fazla vurgulayabilmek amacıyla literatürde yer alan diğer kariyer teorilerine bu başlık altında yer verilmektedir. İlk olarak Holland'ın mesleki tercih modeli teorisinden bahsedilmektedir.

Holland, mesleki tercih modeli teorisi ile bireylerin kendi kişilik yapılarına uyumlu örgütsel çevrelerde buldukları zaman kariyerlerinde ilerleme ve gelişme gösterdiklerini, bununla birlikte de iş tatmini sağladıklarını ifade etmektedir (Özdemir Erel ve Yalçın, 2014). Aynı zamanda bireylerin kariyer süreçlerindeki davranışları kişilik özellikleri ve dış çevrenin etkileşimi ile belirlenmektedir (Erdoğan, 2003). Böylece bireyler sahip oldukları beceri, yetenek, ilgi, değer ve tutumlarını ortaya koyma ve kariyer süreçlerini verimli bir şekilde sürdürme şansı elde etmektedir. Bu noktada bir yandan kişisel açıdan gelişim süreci desteklenirken diğer yandan da kariyer sürecine uyumluluk söz konusu olmaktadır. Kariyer uyum yeteneğinin yüksek olması ile başarı arasındaki etkileşimde kişilik özelliklerinin kariyer seçimi ve gelişimindeki önemi bir kere daha anlaşılmaktadır. Literatür incelemesi sonucunda kişiliğin kariyer seçimindeki önemini Anne Roe'nun kariyer seçiminde kişilik teorisiyle, Williamson ve arkadaşlarının da özellik-faktör teorisiyle vurguladıkları görülmüştür.

Tiedeman ve O'Hara'nın meslek gelişimi teorisi de literatürde yer alan kariyer teorileri arasındadır. Bu teoriye göre, bireylerin kariyer gelişimleri kendi benlikleri ile ilgili yaşadıkları problemleri çözüldükçe sağlanmaktadır. Bu süreç bireylerin kendilerini farkına vardıkları andan itibaren başlayarak yaşadıklarını ve deneyimlerini gözden geçirme, kariyerlerini değerlendirme, geleceklerini şekillendirme ve bunu sürdürmeye kadar devam etmektedir (Kuzgun, 2017). Çünkü benlik kavramı bireylerin kendilerini algılamalarından ziyade, kendilerini değerlendirmelerini ifade etmektedir. Bu durum hayat boyu devam eden bir süreç olduğu için de bireylerin çalışma hayatında

yaşadıkları olumlu veya olumsuz her türlü durum ile benlikleri etkileşim halinde olmaktadır (Erdoğan, 2003). Kişisel gelişim süreci ve kariyer uyumluluğunun temelinde de bireylerin kendi benlikleri rol oynamaktadır. Bu sebeple benlikleri ile ilgili yaşadıklarının özdeşleşmesi ve uyumluluk sürecine girmesi bu iki kavramı da etkilemektedir. Ayrıca kişisel gelişim noktasında alınacak destek ile süreç daha verimli hale getirilebilir. Bu da kariyer uyum yeteneğinin güçlenmesini sağlayacaktır.

Literatürde yer alan bir diğer kariyer teorisi ise Gottfredson'un daraltma ve uzlaştırma teorisidir. Gottfredson bu teorisinde bireylere belirli mesleklerin daha çekici gelmesinin nedenini açıklamakla birlikte kariyer seçimi sürecini bilişsel bakış açısıyla, gelişimsel ve sosyolojik bir perspektiften değerlendirmektedir (Siyez, 2016). Bireylerin kariyer seçimi süreçleri kendilerini sosyal düzen içinde bir yerlere yerleştirme çabalarını göstermektedir. Bu süreçte psikolojik özellikler ön plandadır, fakat bireyler herhangi bir engelle karşılaştıklarında sosyal kimliklerini kaybetmemek için kişisel özelliklerinden de vazgeçebilmektedir (Kuzgun, 2017). Bu sebeple Gottfredson teorisini oluştururken genç bireylerin zorluklar karşısında daha güçlü olabilmeleri için erken yaştan itibaren kendilerine koydukları sınırları esneterek mümkün olduğunca en uygun kariyeri seçmelerine yardımcı olmayı amaçlamıştır (Ünsal, 2014). Kişisel gelişim eğitimleri bireylerin herhangi bir konuda yaşadıkları gelgitleri azaltmaya ve daha geniş bakış açısıyla hareket etmelerine yardımcı olduğu için bu konuda bir destek olarak görülebilmektedir. Bununla birlikte söz konusu teorisinin kariyer uyumunu sağlamaya yönelik etkilerinden de söz edilebilir. Bireyler kendileri için en iyi kariyeri seçtiklerinde içsel istekleri ve motivasyonları da olacağı için kariyer uyum süreçlerini daha verimli geçirme şansı elde edeceklerdir.

Kariyer teorilerine genel açıdan bakıldığında her birinin bireylerin kariyer seçimi ve gelişimi süreçlerini farklı açılardan ele aldıkları görülmektedir. Bireyler farklı niteliklere, ilgi, değer ve yeteneklere sahip oldukları için gelişimsel süreçlerinin farklılaşması da olası bir durumdur. Bu sebeple literatürde yer alan kariyer teorilerinin çok yönlü bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Kariyer süreci doğumdan itibaren ele alınsa da, bireysel bilincin ve farkındalıkların oluşması daha çok kariyer aşamalarının keşif sürecine denk gelmektedir. Bu süreçteyken bireysel gelişimlerin tamamlanmasına yönelik yapılan çalışmaların her birinin ilerleyen zaman için bir karşılığı bulunmaktadır. Zaman geçtikçe ve kariyerin farklı aşamalarına ulaştıkça bireylerin

göstermesi gereken davranışlar da farklılaşacaktır. Bu süreçleri etkin ve verimli bir şekilde geçirebilmek için gelişimsel süreçlerin tamamlanması ve kariyer uyum yeteneğinin kazanılması önemli bir kriteri oluşturmaktadır. Bir sonraki başlıkta ise bireylerin kariyer süreçlerinde yaşadıkları içsel faktörleri ifade eden ve aynı zamanda literatürde kariyerin boyutları olarak da yer alan kaygı, kontrol, merak ve güvenden bahsedilmektedir.

### **2.4.3. Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları**

Kariyer kavramı bireysel gelişimin sağlanması ile süreklilik arz edeceği için bunun kariyer gelişimi olarak ele alınmasının daha uygun olacağına ilişkin görüşler mevcuttur. Korkut Owen (2013)'a göre, bireylerin kendileri ve meslekler ile ilgili daha fazla farkındalık kazanmalarını sağlama, onlara karar vermeyi öğretmek iş arama becerisini kazandırma, onların kariyer seçimlerine yönelik uyum sağlamalarını ve örgütsel süreçlerle mücadele edebilmelerini kolaylaştırma çalışmaları kariyer gelişimi adı altında yapılmaktadır. Söz konusu gelişimin verimli bir şekilde gerçekleşebilmesi noktasında aynı zamanda kariyer uyumluluğunun temelini de oluşturan kariyer uyum yeteneği ön plana çıkmakta ve önemli bir beceriyi ifade etmektedir (Aşkun Çelik ve Telman, 2013). Bu bağlamda hem kariyer uyum yeteneğinin hem de araştırmada kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin boyutlarını ifade eden kaygı, kontrol, merak ve güven için alt başlıklar halinde detaylara yer verilmektedir.

#### **2.4.3.1. Kariyer Kaygısı**

Bireylerin hem yeteneklerinin hem de mesleki bir geleceklerinin var olduğunun farkında olmaları ve buna yönelik bireysel planlamalar yapmaları kariyer kaygısı olarak tanımlanmaktadır (Aşkun Çelik ve Telman, 2013). Bununla birlikte kariyer kaygısı bireylerde hedeflerine daha sıkı sarılma, daha verimli çalışma ve onlara ulaşma isteği uyandırmaktadır (Gao, Long ve Xu, 2016). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ndeki kaygı boyutu geleceğin nasıl olacağını düşünme, verilen kararların geleceği belirlediğinin farkında olma, gelecek için hazırlık yapma, kariyer süreci ile ilgili seçim yapma zorunluluğunun farkında olma, amaçlara nasıl ulaşabileceğini planlama ve kariyer sürecine katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgilenme maddelerine karşılık gelmektedir (Kanten, 2012). Bu maddeler incelendiğinde, bireysel kariyer planlama sürecine vurgu yapılarak bireylerin kariyerleri için birkaç yönden hazırlık

yapmaya yönlendirildiği görülmektedir. Özellikle kariyerlerinin keşif aşamasında bulunan ve eğitimlerine devam eden bireyler kendilerini kişisel gelişim eğitimleri ile bu sürece hazırlayabilmektedirler. Beraberinde kariyer uyum yeteneğini de güçlendirecek olan bu çalışmalar kariyer uyumluluğunu sağlayabilme noktasında faydalı olacaktır.

#### **2.4.3.2. Kariyer Kontrolü**

Bireyler kendi kendilerini yönetirken içsel faktörlerden etkilenecek oluşturdukları öznel duyguları ile hareket etmektedirler. Bununla birlikte mesleki bir geleceğe ulaşabilme yolunda kararlılıkları da bulunmaktadır. Bireylerin yaşadıkları bu durum literatürde kariyer kontrolü olarak tanımlanmaktadır (Aşkun Çelik ve Telman, 2013). Bir kavram olarak kariyer kontrolü, bireylerin herhangi bir varlık üzerine odaklandıkları ve buna yönelik gösterdikleri davranışsal yetkinliklerini ifade etmektedir. Bu noktada varlık olarak nitelendirilen bireylerin hedefleri olmakla birlikte, bireyler bu süreçte proaktif bir şekilde harekete geçerek kariyerlerini şekillendirmektedirler (Veld, Semeijn ve Vuuren, 2016). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ndeki kontrol boyutu bireylerin gelecekleri hakkında iyimser olmaları, kararlarını kendilerinin vermeleri ve bu kararlarının sorumluluğunu üstlenmeleri, inandıkları değerleri savunmaları, kendilerine güvenmeleri ve kendileri için doğru olan şeyi yapmaları maddelerine karşılık gelmektedir (Kanten, 2012). Bu maddelerden, bireylerin kariyer süreçlerine yönelik istekli oldukları anlaşılmaktadır. Böyle olunca da kendilerini sürece daha iyi odaklamaları ile birlikte, gelişimsel faaliyetlere katılmaları ve bunları uygulamaları da kolaylaşmaktadır. Aynı zamanda kariyer kontrolü elinde olan bireyler kariyer süreçlerini kendileri yönlendirme şansı elde ettikleri için uyumluluk yaşamalarında herhangi bir problemle karşılaşmaları da söz konusu olmamaktadır.

#### **2.4.3.3. Kariyer Merakı**

Merak kavramı bireylerde dış çevreye yönelik olarak meydana gelen keşfetme isteği ve araştırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Aşkun Çelik ve Telman, 2013). Kariyer merakı ise bireylerin kariyer planlamaları ve süreçleri ile ilgili yeni kavramları öğrenmek ve uygulamak için istekli olduklarını ifade etmektedir (Bower ve Konwerski, 2017). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ndeki merak boyutu bireylerin

sektörler, örgütler, aranan nitelikler gibi faktörleri araştırmaları, staj, eğitim, seminer gibi kişisel gelişim sürecine katkıda bulunacak fırsatları incelemeleri, herhangi bir karar vermeden önce seçenekleri gözlemlenmeleri, bir şeyi yapmanın farklı yollarını düşünmeleri, zihinde oluşan soruların derinlerine inmeleri ve gelecekte önlerine çıkacak fırsatları merak etmeleri maddelerinden oluşmaktadır (Kanten, 2012). Bu maddelerin incelenmesi sonucunda bireylerin kariyer sürecine yönelik merak içinde olmaları sonucunda, literatürde kariyer aşamaları olarak ifade edilen keşiften emekliliğe kadar olan süreçler için hareket halinde oldukları anlaşılmaktadır. Bu hareketliliğin derecesi bireyden bireye değişmekle birlikte, karşılaşılan ve elde edilen sonuçlar da farklılaşmaktadır. Gerek kişisel gelişim yönünden gerekse de kariyer sürecine uyum sağlama yönünden merak içinde olan bireylerin daha fazla seçenekle karşılaşarak kendilerine uygun yolları seçme ihtimalleri de artacaktır.

#### **2.4.3.4. Kariyer Güveni**

Bireyler kariyer süreçlerinin başında ya da herhangi bir aşamasındayken karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz durumların karşısında çeşitli davranış örüntüleri sergilemektedir. Aşkun Çelik ve Telman (2013)'a göre, bu durumlardan genellikle olumsuz olarak nitelendirilen ve problem oluşturduğu gözlemlenenler karşısında bireylerin kendilerini yeterli hissetmeleri güven olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin kendi seçimleri ile kariyer süreçlerinin ve geleceklerinin şekillendiğinin farkında olmaları ise kariyer güveni kavramını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ndeki güven boyutu bireylerin verilen görevleri olması gerektiği gibi yerine getirmeleri, en iyisini yapmaları için dikkat etmeleri, yeni beceriler öğrenebilmeleri, yeteneklerini geliştirebilmeleri, engellerin üstesinden gelebilmeleri ve problemleri çözebilmeleri maddelerine karşılık gelmektedir (Kanten, 2012). Bu maddeler incelendiğinde ise bireylerin etkin bir şekilde kariyerlerini planlamaları ve verimli bir şekilde de söz konusu süreci yönetebilmeleri için kariyer güvenine sahip olmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Kendisine güvenen bir birey karşısına çıkan ve çıkacak olan her türlü durumun üstesinden gelebilecek niteliğe de sahiptir. Kariyeri sürdürebilme, geliştirebilme ve ona uyum sağlayabilme noktasında güven faktörü olmazsa olmazlar arasında yer almaktadır.

Kariyer uyum yeteneğinin boyutlarına genel açıdan bakıldığında, sırasıyla her birinin bireylerin benliklerinde oluşturdukları ve sürdürdükleri kariyer sürecinin bir parçası

olduğu ve birbirlerini tamamladıkları görülmektedir. Bu noktada kaygı bir geleceğin var olduğu ve onun için plan yapılması gerektiği düşüncesini oluştururken, kontrol ise bu yolda emin adımlarla ilerleyebilmek ve planları uygulayabilmek için bilinçli olmayı ifade etmektedir. Bunlarla birlikte merak bireyin dış çevrede yer alan faktörleri araştırma ve kendisi için uygun olanı keşfetme hissi oluştururken, güven ise bireyin kariyer yolunun kendi seçimi olduğu fikrini kabul ederek bunu en iyi şekilde yönetmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kariyer sürecinin verimli bir şekilde sürdürülebilmesi noktasında önemli bir unsur olarak görülen kişisel gelişim süreci, bireylerin kariyer uyumluluğunu ve beraberinde boyutlarını da destekleyecektir. Bireylere düşen ise, kendi benliklerinin farkında olmaları, kariyerlerine yönelik ne istediklerini bilmeleri ve onu en iyi şekilde geliştirmeye çalışmaları olacaktır.

## **2.5. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Bu başlık altında kariyer uyum yeteneği ile ilgili literatürde yer alan çalışmalardan bahsedilmektedir.

Ömeroğlu (2014), polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkinliğini değerlendirmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Polis Akademisi 4. sınıfta öğrenim gören 15 öğrenci üzerinde tek gruplu ön-test, son-test ve izleme modeline dayalı tek gruplu bir deneysel çalışma uygulanmıştır. Bununla birlikte veri toplamak için anket de kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise, kariyer uyum psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumlarını anlamlı bir seviyede arttırdığı tespit edilmiştir.

Genç (2016), çalışmasında öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi bünyesinde yer alan islami ilimler, fen-edebiyat, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde ve meslek yüksekokulunda eğitim gören 512 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Karacan Özdemir (2016), lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini etkileyen unsurları belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Ankara'daki okullarda öğrenim gören 862'si devlet lisesinden, 748'i de özel liseden olmak üzere toplam 1610 lise öğrencisine anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan



sosyal destek ve iyimserliğin genel öz-yeterlilik inancı aracılığıyla kariyer uyum yeteneği üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu ve bu değişkenlerin kombinasyonunun kariyer uyum yeteneğine ilişkin varyansın %46'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

Bölükbaşı (2017), lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolünü incelemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Adana ili merkez ilçelerinde yer alan toplam beş tane lisede 9., 10., 11. ve 12. sınıfta öğrenim gören toplam 617 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik ve umudun birbirleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kariyer uyumunun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde etkilediği, kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun tam aracılık rolünde olduğu belirlenmiştir.

Çelik (2017), öğrencilerin eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda 2016-2017 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde öğrenim gören 401 öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, eleştirel düşünme eğiliminin kariyer uyum yeteneğini %44'lük bir oranla açıkladığı ve standartlaştırılmayan değerlere göre öğrencilerin özellikle analitiklik boyutunda gösterecekleri bir birimlik artışın kariyer uyum yeteneklerinde yaklaşık 4 birim artış oluşturacağı tespit edilmiştir.

Kepir Savoly (2017), okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisini belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda söz konusu program üniversite son sınıfta okuyan gönüllü 32 öğrenciye oluşturulan deney ve kontrol gruplarıyla 12 hafta boyunca uygulanmıştır. Üç ay sonrasında deney grubuna uygulanan izleme testi ile sonuçlar karşılaştırılmıştır. Bununla birlikte araştırma verilerini toplamak için anket de uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, deney grubundaki öğrencilerin program sonrasında kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerinin arttığı ve kontrol grubuna kıyasla daha yüksek oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan izleme testi ile programın kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisinin üç ay sonra da devam ettiği belirlenmiştir.

Turak Kaplan (2017), Y jenerasyonun kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesinde üniversitelerin rekreasyon etkinliklerinin rolünü belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda Selçuk Üniversitesi fen-edebiyat, iktisadi ve idari bilimler, sağlık bilimleri ve mühendislik fakültelerinde 1. ve 4. sınıfta öğrenim gören 1084 öğrenci üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise, öğrencilerin üniversitede düzenlenen mesleki açıdan gelişimlerini sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına, teknik gezilere ve sanatsal etkinliklere katılmalarının kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı bir fark oluşturduğu, üniversite bünyesinde faaliyet gösteren öğrenci topluluklarında aktif görev yapmanın da söz konusu yeteneğe katkısının bulunduğu tespit edilmiştir.

Kalaycıoğlu (2018), kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performanslarına etkisini belirlemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda kariyer uyum yeteneğinin boyutları olan kaygı, kontrol, merak ve güvenin iş performansının boyutları olan görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini incelemiştir. İstanbul il sınırları içinde muhasebe, banka ve sigorta mesleklerinde çalışan 450 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer uyum yeteneğinin tüm boyutları ile görev performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak kariyer uyum yeteneğinin sadece kaygı ve merak boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Wang, Tien ve Wu (2018), Tayvan'da çalışan ebeveynlerin kariyer uyumluluklarının iş-aile deneyimleri ve kişisel gelişim yönelimleri ile ilişkisini incelemek için bir araştırma yapmıştır. Bu kapsamda haftada 40 saatten fazla çalışan ve 18 yaşın altında çocuk sahibi olan 598 yetişkin işçiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer uyumluluğunun iş-aile deneyimi ve kişisel gelişim yönelimi arasında önemli bir aracı rolde ve olumlu etkide olduğu tespit edilmiştir. Buradan da kariyer uyumluluğunun çalışan ebeveynler için önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

## **2.6. Kişisel Gelişim Yönelimi İle Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki**

Bireylerin meslek seçimi yapıp bunun gerektirdiği eğitimi tamamladıktan sonra üniversite yaşamından iş yaşamına nitelikli ve uyumlu bir şekilde geçiş yapmaları gelişimsel bir süreci ifade etmektedir. Böyle bir süreci ifade etmesinin sebebi ise, bilinçli olarak önceden planlanabilen ve yönlendirilebilen bir durum olmasıdır (Özyürek, 2016a). Bireyler bilinçli oldukları ve bilgi-becerilerini geliştirdikleri sürece

hem kişisel açıdan daha fazla tatmin sağlama hem de örgütsel açıdan daha değerli olma şansı elde etmektedirler (Bingöl, 2014). Bunun olabilmesi için de öncelikle bireyler tarafından kendini geliştirme anlayışı benimsenmeli ve böylece gerekli zemin oluşturulmalıdır (Fındıkçı, 1996). Hayat boyu öğrenme olarak da ifade edilen kişisel gelişim süreci ise kendini geliştirme kavramının benimsenmesi ve uygulamaya geçirilmesi ile başlamaktadır.

Kişisel gelişim süreci geçmişe nazaran sadece bireysel bazda kalmayıp örgütler tarafından da önem verilen bir konu olmaya başlamıştır. Ergül (2002)'e göre, bunun sebebi bireylerin sadece teknik eğitimlerle yetinmeyip, kişisel gelişimlerine de önem veren örgütlere daha yatkın olmalarıdır. Çünkü Ayan (2012)'a göre, teknik eğitimler sadece çalışanın iş bilgisini ve becerisini geliştirirken; kişisel gelişim eğitimleri iş süreçleri ile ilgili daha doğru kararlar alınmasını ve problemlerinin etkili bir şekilde çözülmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte yaşanan değişimlere ayak uydurulmasını kolaylaştırmakta ve örgüt içi iletişimi güçlendirmektedir. Günümüzde birçok çalışan birey kendilerine yeterince gelişme olanağı sağlamadığı için örgüt değiştirmeyi tercih etmektedir. Çünkü gelişim olanaklarının var oluşu bireysel motivasyonu ve kariyer uyumluluğunu sağlamak, bununla birlikte kariyer başarıları elde etmek için olmazsa olmazlar arasında yer almaktadır. Yılmaz (2009)'a göre, eğitimin amacı bireylerin gelişimlerine katkı sağlayarak onları belli bir düzeye getirmek ve vasıflı birer çalışana dönüştürmektir. Eğitim ile çalışma yaşamının etkileşiminin önemini ifade edildiği bu durumda kişisel gelişimin ve beraberinde kişisel gelişim eğitimlerinin önemi de ön plana çıkmaktadır. Söz konusu eğitimlere verilen değer, bireylerin kişisel gelişim yönelimlerinin yüksek olduğunu, kariyer uyum yeteneklerini güçlendirmek istediklerini ve bu süreçlere karşı ılımlı yaklaşıtlarını göstermektedir.

Bireylerin herhangi bir mesleki geçiş sürecinde, örgütsel bazda yaşanan kariyer problemlerinde, karmaşık süreçleri yönetebilmeleri ve söz konusu süreçlere uyum sağlamaları noktasında kariyer uyum yetenekleri ön plana çıkmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu yeteneğin yerinde ve etkili bir şekilde kullanılabilmesi ise eğitime önem verip kendini geliştiren bireyler için mümkün olabilmektedir. Özellikle üniversite döneminde çalışma hayatına adım atmadan önce kişisel gelişimleri açısından çaba gösteren bireyler, çalışma yaşamının ve kariyerlerinin olumlu veya olumsuz her bir sürecine daha kolay uyum sağlamaktadırlar. Bunların yanında bireyler yaşamlarının

tüm dönemlerinde de kişisel gelişimlerini sağlama şansı elde edebilmektedirler. Genç yaşta elde edilen kazanımların daha etkili ve verimli kullanılabileceği düşünüldüğündeyse, kariyerin keşif sürecine hitap eden üniversite döneminin ne kadar önemli olduğu bir kere daha anlaşılmaktadır.

Örgütlerde yaşanan kişisel gelişim süreci, bireylerin şimdi çalıştıkları ya da gelecekte çalışacakları işyerlerinde etkili ve verimli bir çalışan olabilmeleri için yeteneklerini genişletmeleri ve başarılı olmaları olarak tanımlanmaktadır (Mccauley ve Hezlett, 2009). Bu süreç ise, bireylerin yaşayacakları değişim süreçlerini de hızla beraberinde getirmektedir. Saruhan ve Yıldız (2014)'a göre, belli bir dönem içinde bir duruma başka bir şekil verme ya da bir durumdan başka bir duruma geçiş olarak tanımlanan değişim kavramı bireyler için önemli bir olguyu ifade etmektedir. Çünkü değişim, bireylerin başarılı olabilmeleri ve bununla birlikte örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için uzun vadeli dinamik bir süreci vurgulamaktadır. Bireylerin kişisel gelişim yönelimlerinin ve kariyer uyumluluklarının devamlı olması ise değişim sürecinin ne kadar kabul edildiğine ve etkili olduğuna bağlıdır. Örgütler çalışanlarının bireysel gelişim ve kariyer süreçlerini daha iyi konuma getirebilmek için mevcut stratejik kararlarını da revize etmektedirler. Bu sebeple çalışanları örgüte katma noktasında önemli bir adım olan işe alım süreçleri de günümüz koşullarına göre yenilenmektedir. Buna örnek olarak; işe alımda sadece diplomalara bakılmaması, bunların yanında bireylerin gelişimlerini gösteren belgelerin de istenmesi ve yapılan yetenek testlerinin çeşitliliğinin artırılması verilebilir.

Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında gözle görülür bir ilişkinin var oluşu aynı zamanda konunun temel hipotezine teorik temel oluşturmaktadır. Bununla birlikte son yıllarda ön planda olmaya başlayan ve birçok insanın dikkatini çeken kişisel gelişim kavramı, bireysel bazda ilk olarak içsel bir yönelimin oluşması ile kendini göstermektedir. Kişisel gelişim yönelimi olarak da literatürde yer alan bu kavram bireylerin doğumundan itibaren ele alınan kariyer kavramı ile güçlü bir etkileşim halindedir. Aynı şekilde bireylerin kariyerlerini sevmeleri, buna uyum sağlamaları ve devamında başarılı birer çalışan olabilmeleri, mevcut yeteneklerini nasıl kullandıkları ile bağlantılıdır. Kariyer uyum yeteneği olarak ifade edilen bu kavram bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri noktasında göz ardı edilmemesi ve güçlendirilmesi gereken bir olgudur. Bu sebeple gerek eğitimsel bazda gerekse de

uygulama noktasında kişisel gelişim süreci ile entegre edilmesi sonucunda olumlu sonuçların elde edilebileceği beklenmektedir. Konunun bir diğer temel hipotezini oluşturan kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğini pozitif açıdan etkilemesi ise duruma teorik zemin oluşturmaktadır.

Bu bölümde öncelikle kariyer uyum yeteneği kavramına detaylı bir şekilde yer verildikten sonra, kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırmanın çerçevesi başlığı altında amacı, önemi, evreni ve örneklemini, kısıtları, yöntemi ve kullanılan ölçekler ve hipotezleri belirtilecektir. Sonrasında ise bulgularına ve bu bulguların değerlendirilmesine yer verilecektir.



## **BÖLÜM 3: KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ VE KARIYER UYUM YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Bu bölümde araştırmanın amacına, önemine, evreni ve örnekleme, kısıtlarına, yöntemi ve kullanılan ölçeklere, hipotezlerine, bulgularına ve bu bulguların değerlendirilmesine yer verilmektedir.

### **3.1. Araştırmanın Çerçevesi**

Araştırmanın amacı, önemi, evreni ve örnekleme, kısıtları, yöntemi ve kullanılan ölçekler, son olarak da hipotezleri bu başlık altında sunulmaktadır.

#### **3.1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi kişisel gelişim eğitimleri açısından incelemektir. Ayrıca öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete, medeni duruma, sınıf derecesine ve öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşp farklılaşmadığının test edilmesi de amaçlanmıştır.

Kişisel gelişim eğitimlerinin önemini ortaya koyabilmek amacıyla bu eğitimlerin faydalı olup olmadığı ve bu eğitimler ile ilgili sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığı zaman iş başvurularında etkili olup olmadığının incelenmesi de amaçlanmıştır.

#### **3.1.2. Araştırmanın Önemi**

Günümüz koşullarında bireylerin kariyer süreçlerini planlayabilmeleri ve kendilerine uygun şekilde iş hayatına atılabilmeleri noktasında gelişimsel açıdan desteklenmeleri gerekmektedir. Kariyerin keşif süreci içinde yer alan üniversite döneminde öğrenciler yeterli donanım ve bakış açısına sahip olduklarında geleceğine yönelik daha emin adımlar atabileceklerdir. Bu sebeple onların söz konusu dönemi verimli bir şekilde geçirebilmeleri, farkında olmadıkları yeteneklerini ön plana çıkarabilmeleri ve kariyer planlamalarını dengeli bir şekilde yapıp iş hayatına daha kolay adapte olabilecek noktaya gelebilmeleri için kişisel gelişim eğitimleri ile desteklenmeleri gerekmektedir. Gerek yükseköğretim kurumlarında gerekse de diğer kurumlarda düzenlenen kişisel gelişim eğitimleri öğrencilerin keşif dönemlerini verimli bir şekilde geçirip

planladıkları kariyer süreçlerine daha kolay uyum sağlayabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple öğrencilerde farkındalık oluşturabilmek, bunun sonucunda zamanlarını verimli geçirerek gelişimleri açısından çaba göstermelerini sağlayabilmek ve seçecekleri kariyer yolunda başarılı olabilmeleri için yeteneklerini güçlendirebilmek için bu araştırma önem arz etmektedir. Literatür incelemesi sonucunda konu ile ilgili sadece birkaç araştırmanın yapıldığı tespit edildiği için araştırmanın tamamlanması sonucunda literatüre de katkıda bulunulması planlanmaktadır. Bu bağlamda kişisel gelişim yöneliminin, kariyer uyum yeteneğinin ve kişisel gelişim eğitimlerinin öneminin daha iyi anlaşılması ve bunlarla ilgili farklı örneklemeler üzerinde yapılacak araştırmalara temel oluşturulması hedeflenmektedir.

### **3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Bir devlet üniversitesinde faaliyet gösteren Kariyer ve Yetenek Yönetimi Koordinatörlüğü tarafından 2017-2018 Öğretim yılı Bahar döneminde biri kariyer günü olmak üzere toplamda altı etkinlik düzenlenmiştir. Araştırmanın evrenini de bu etkinliklere katılan lisans düzeyindeki öğrenciler oluşturmaktadır. Söz konusu etkinliklere toplamda 826 adet öğrencinin katıldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan öğrencilerden gönüllülük esaslı olarak anket formunu doldurmaları talep edilmiştir. Bunun sonucunda 550 adet anket formu toplanmıştır. Toplanan anket formlarının her birinin incelenmesi sonucunda analiz kapsamına alınamayacak kadar eksik doldurulduğu tespit edilen 85 anket elenmiştir. Eleme sonucunda 465 adet anket formunun analiz kapsamına alınması uygun görülmüştür.

Araştırmanın örneklemi belirlemek amacıyla tesadüfi olmayan (olasılık dışı) örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminin seçilmesindeki amaç, isteyen herkesin örnekleme dâhil edilmesidir. Denek bulma işlemi ise belirlenen örneklem hacmine ulaşıncaya kadar devam etmektedir. Bununla birlikte evren büyüklüğünün 1000'e kadar olması durumunda %5 örneklem hatası payı ile 278 örneklem evreni açıklamak için yeterlidir (Ural ve Kılıç, 2013). Bu bağlamda incelendiğinde 465 kişilik örneklemin 826 kişilik evreni %5 hata payı ile temsil edebileceği varsayılmıştır.

### **3.1.4. Araştırmanın Kısıtları**

Araştırmaya sadece bir devlet üniversitesinde faaliyet gösteren Kariyer ve Yetenek Yönetimi Koordinatörlüğü tarafından 2017-2018 Öğretim yılı Bahar döneminde düzenlenen etkinliklere katılan lisans düzeyindeki öğrenciler dâhil edilmiştir. Bu durum bir kısıt oluşturmaktadır. Burada söz konusu etkinlikleri tek bir birimin düzenlemesi de araştırmanın kısıtı açısından önemlidir.

### **3.1.5. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler**

Araştırma tek aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda nicel bir araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Veri toplama aracı olarak standardize anketten yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılmak istenilen anket formu ile ilgili karşılaşılabilecek sorunların önüne geçebilmek amacıyla bir pilot çalışma uygulanmıştır. Söz konusu devlet üniversitesinde lisans düzeyinde öğrenim gören 40 adet öğrenciden anketi doldurmaları talep edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda ankette gerekli düzenlemelerin yapılması ile anket formuna son şekli verilmiştir. Asıl çalışma ile toplanan veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda frekans analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t-testi (independent-samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one-way anova), korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde literatür araştırması sonucunda belirlenen kişisel gelişim eğitimlerine yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölüm, araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini belirlemek amacıyla Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'den; üçüncü bölüm ise, kariyer uyum yeteneklerini belirlemek amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nden oluşmaktadır. Son bölümde ise demografik bilgiler yer almaktadır. Araştırma kapsamında yapılan analizler Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'nin boyutları (planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış) ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin boyutları (kaygı, kontrol, merak ve güven) bağlamında da yapılmıştır. Söz konusu ölçeklere yönelik detaylı bilgiler ise aşağıda sunulmaktadır.



### 3.1.5.1. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II

Literatür incelemesi sonucunda, bireylerin sahip oldukları kişisel gelişim yönelimi seviyelerinin belirlenebilmesi amacıyla Robitschek tarafından toplamda iki adet ölçek çalışmasının yapıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki “Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği” olarak adlandırılmış olup 9 maddeden oluşan 6’lı likert tipi bir ölçektir. Ölçek üzerinde doğrulayıcı faktör analizinin uygulanması sonucunda ise tek boyut elde edilmiştir. Kişisel gelişim yönelimi kavramı bilişsel ve davranışsal boyuttan oluştuğu için ölçek çalışması sonucunda tek boyutun elde edilmesi yeni bir çalışmanın gerekli olduğu düşüncesini uyandırmıştır. Bu nedenle Robitschek ve arkadaşları ölçeğin özgün halini koruyarak 16 maddeden oluşan yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. “Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II” olarak adlandırılan bu ölçek, çok boyutlu bir ölçektir ve yapılan faktör analizi sonucunda toplamda 4 boyuttan oluştuğu ortaya konmuştur. Bu boyutlar; planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranıştır. Ölçek aynı zamanda 6’lı likert tipine sahiptir. (Yalçın ve Malkoç, 2013).

Robitschek ve arkadaşları tarafından Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II’nin Cronbach’s Alpha değeri 0,91 olarak hesaplanmış olup bu durum ölçeğin boyutları bazında da ele alınmıştır. Boyutlar bazında yapılan inceleme ile elde edilen sonuçlar ise şu şekildedir (Yalçın ve Malkoç, 2013):

- **Planlı olma:** Cronbach’s Alpha değeri 0,87 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte ölçekteki 1, 3, 5, 10 ve 13 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- **Değişime hazır olma:** Cronbach’s Alpha değeri 0,83 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki 2, 8, 11 ve 16 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu tespit edilmiştir.
- **Kaynakları kullanma:** Cronbach’s Alpha değeri 0,61 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte ölçekteki 6, 12 ve 14 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- **Amaçlı davranış:** Cronbach’s Alpha değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçekteki 4, 7, 9 ve 15 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu tespit edilmiştir.

Yalçın ve Malkoç (2013)’a göre, Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II yabancı literatürden Türkçe’ye uyarlanmış bir ölçektir. Uyarlama çalışması için örneklem

Ankara Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden belirlenmiştir. 2012 yılında 279 adet öğrenci üzerinde yapılan çalışma sonucunda ölçeğin Türk kültürüne de uygun olduğu ve yapılacak araştırmalarda bireylerin kişisel gelişim yönelimi düzeylerini ölçmek için kullanılabileceği tespit edilmiştir. Özsoy (2017) ve Uslu (2017)'nin da vurguladığı üzere, eğer bir ölçeğin uyarlama çalışmasında geçerliliği test edilip psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşıldıysa, tekrardan bu ölçek için geçerlilik çalışmasının yapılmasına gerek bulunmamaktadır. Bu gerekçe ile söz konusu ölçek için Türkçe'ye uyarlama çalışması esnasında Yalçın ve Malkoç (2013) tarafından geçerlilik çalışması yapıldığı için bu çalışmada herhangi bir geçerlilik analizine başvurulmamıştır. Bunun yanında ölçek ve belirlenen boyutlar üzerinden güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ayrıca orijinalinde 6'lı likert olarak geliştirilen bu ölçek araştırmada kullanılan "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" gibi 5'li likert olarak düzenlenmiştir. Yapılan analizler ve bu analizler ile ilgili detaylı bilgiye ise "araştırmanın bulguları" kısmında yer verilmiştir.

### **3.1.5.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği**

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, yabancı literatürden Türkçe'ye uyarlanmış 24 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Savickas ve Profeli'nin 2012 yılında yaptıkları çalışmadan anlaşıldığı üzere ölçeğin temel hali 13 farklı ülkeden 18 araştırmacının bir araya gelmesi ile oluşturulmuştur. Türkçe'ye uyarlama çalışması ise Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesinde bulunan 3 adet yüksekokulda öğrenim gören 474 adet öğrenci üzerinden yapılmıştır. Söz konusu ölçek için yapılan uyarlama çalışması sırasında yapısal eşitlik modeli yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz esnasında 1, 2, 4, 7 ve 18 numaralı maddeler olmak üzere 5 maddenin boyut açıklama gücünün 0,40'ın altında olduğu tespit edildiği için söz konusu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlem sonucunda 19 maddeli ve kaygı, kontrol, merak ve güven olarak adlandırılan 4 boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Yapılan çalışma ile birlikte söz konusu ölçeğin Türkiye'de yapılacak çalışmalar için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kanten, 2012).

Savickas ve Profeli tarafından Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri 0,99 olarak hesaplanmış olup bu durum ölçeğin boyutları bazında da ele alınmıştır. Boyutlar bazında yapılan inceleme ile elde edilen sonuçlar şunlardır (Kanten, 2012):

- **Kaygı:** Cronbach's Alpha değeri 0,61 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte ölçekteki 3, 5 ve 6 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- **Kontrol:** Cronbach's Alpha değeri 0,77 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekteki 8, 9, 10, 11 ve 12 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu tespit edilmiştir.
- **Merak:** Cronbach's Alpha değeri 0,79 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte ölçekteki 13, 14, 15, 16 ve 17 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- **Güven:** Cronbach's Alpha değeri 0,81 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçekteki 19, 20, 21, 22, 23 ve 24 numaralı maddelerin bu boyuta dâhil olduğu tespit edilmiştir.

Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'de de bahsedildiği üzere, Özsoy (2017) ve Uslu (2017)'nin vurguladığı gerekçe bağlamında değerlendirildiğinde; Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için Türkçe'ye uyarlama çalışması esnasında Kanten (2012) tarafından geçerlilik çalışması yapıldığı için bu çalışmada herhangi bir geçerlilik analizine başvurulmamıştır. Bunun yanında ölçek ve belirlenen boyutlar üzerinden güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analizler ve bu analizlerin yorumları ile ilgili detaylı bilgiye ise "araştırmanın bulguları" kısmında yer verilmiştir.

### 3.1.6. Araştırmanın Hipotezleri

Bireyler kendilerini zihinsel, duygusal ve fiziksel açıdan geliştirmek isteyerek kişisel gelişim sürecine adım atmış olmaktadır. Bununla birlikte mevcut potansiyellerini en iyi şekilde ortaya koyabilmek için kendilerine odaklanmaları ile de kişisel gelişim yönelimi oluşmaya başlamaktadır (Yalçın ve Malkoç, 2013). Diğer açıdan bireyler iş yaşamlarında başarılı çalışan olabilmek için olumlu veya olumsuz birçok duruma uyum sağlayabilmeli ve kariyer aşamalarını verimli bir şekilde geçirebilmelidirler (Kanten, 2012). Bunların gerçekleşebilmesi için de öncelikle kendilerini geliştirmek için çaba göstermeleri ve kariyer uyum yeteneklerini güçlendirmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda bireylerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif bir ilişki beklenmektedir. Araştırmanın temel hipotezleri ise şu şekildedir:

**H1:** Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif bir ilişki vardır.

**H2:** Kişisel gelişim yönelimi kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir.

**H3:** Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kişisel gelişim yönelimi farklılaşmaktadır.

**H4:** Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kariyer uyum yeteneği farklılaşmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu

Bu kısımda elde edilen verilerin frekans analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulguları yer almaktadır.

#### 3.2.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, medeni hal, sınıf ve fakülte gibi değişkenlere ilişkin yüzselsel ve sıklık bakımından dağılımlarına yer verilmektedir.

**Tablo 1**  
**Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Değişkenler	Kategori	Frekans	%	Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	313	67,3	Fakülte	İşletme	115	24,7
	Erkek	152	32,7		Hukuk	1	0,2
Medeni hal	Evli	11	2,4		Mühendislik	110	23,7
	Bekâr	454	97,6		Fen-Edebiyat	8	1,7
Sınıf	1. Sınıf	201	43,2		Tıp	1	0,2
	2. Sınıf	84	18,1		Bilgisayar ve Bilisim Bilimleri	2	0,4
	3. Sınıf	94	20,2		Siyasal Bilgiler	25	5,4
	4. Sınıf	75	16,1		Teknoloji	28	6,0
	5. Sınıf	10	2,2		Sanat Tasarım ve Mimarlık	2	0,4
	Diğer	1	0,2		Sağlık Bilimleri	168	36,1
Alan	Sosyal Bilimler	154	33,1	Spor Bilimleri	5	1,1	
	Fen Bilimleri	142	30,5				
	Sağlık Bilimleri	169	36,3				

Tablo 1’de toplamda 465 katılımcının demografik özelliklerine göre dağılımları ele alınmaktadır. Buna göre; katılımcıların daha çok kadınlardan oluştuğu söylenebilmektedir. Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde ise, araştırmaya katılan öğrencilerin daha çok bekârlardan oluştuğu ifade edilebilmektedir.

Sınıf seviyelerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların daha çok 1. sınıf öğrencilerinden oluştuğu söylenebilmektedir. Diğer kategorisinde yer alan öğrenci mühendislik tamamlama öğrencisidir. 5. sınıf kategorisinde yer alan öğrenciler ise lisans döneminde öğrenim süresini uzatan öğrenciler olarak nitelendirilmektedir. Öğrenim görülen bölümlerin alan bazında dağılımları incelendiğinde, katılımcıların daha çok sağlık bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerden oluştuğunu ifade etmek mümkündür. Öğrencilerin öğrenim gördükleri fakülteler incelendiğinde ise, araştırmaya daha çok sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin katıldığı söylenebilmektedir.

**Tablo 2**  
**Yaş Değişkeninin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	20,7	2,505

Tablo 2’de katılımcıların yaşlarının ortalama ve standart sapma değerleri ele alınmaktadır. Tablo incelendiğinde ise katılımcıların yaş ortalamalarının 20,7 olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.2.2. Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Sorulara İlişkin Bulgular

Bu kısımda araştırmaya katılan öğrenciler için hazırlanan kişisel gelişim eğitimlerine yönelik soruların yüzdesel ve sıklık bakımından dağılımlarına yer verilmektedir.

**Tablo 3**  
**“Bugüne Kadar Hiç Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız mı?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?	Evet	192	41,3
	Hayır	273	58,7

Kısaca Tablo 3’te görüldüğü üzere; katılımcıların 192 (%41,3) tanesi kişisel gelişim eğitimi aldıklarını, 273 (%58,7)’ü ise almadıklarını ifade etmektedir. Bu durumda kişisel gelişim eğitimi almayanların oranının alanların oranından daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4**  
**“Bu Eğitimi Nereden/Kimden Aldınız?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

<b>Soru</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<b>Bu eğitimi nereden/kimden aldınız?</b>	Danışmanlık firmasından	13	2,8
	Akademisyenlerden	24	5,2
	Piyasa tecrübesi olan kişilerden	18	3,9
	Seminerlerden	<b>117</b>	<b>25,2</b>
	Uzmanlardan	33	7,1
	Okuduğum üniversitede düzenlenen etkinliklerden	<b>75</b>	<b>16,1</b>
	Ders olarak	28	6,0
	Diğer	8	1,7

**Not:** Katılımcılara “Birden fazla seçenek işaretlenebilir.” seçeneği sunulmuştur.

Tablo 4 incelendiğinde; lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenciler tarafından kişisel gelişim eğitimlerinin daha çok seminerler aracılığı ile alındıkları gözlemlenmektedir. Öğrenim görülen üniversitede düzenlenen etkinlikler sayesinde alınan kişisel gelişim eğitimi oranının ikinci sırada yer alması ise söz konusu eğitim kurumlarında düzenlenen kişisel gelişim eğitimi programlarının önemini bir kere daha ön plana çıkarmaktadır. Diğer kategorisini oluşturan 8 (%1,7) katılımcı ise alanında başarılı isimlerden, yurt vasıtasıyla, internet ve kitap yoluyla kişisel gelişim eğitimi aldıklarını belirtmektedir. Literatür incelendiğinde Turak Kaplan (2017)’in araştırmasında Y jenerasyonunun üniversitelerin düzenlediği rekreasyon etkinliklerine katılmalarının kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı bir fark oluşturduğunu tespit ettiği görülmüştür. Genç bireyler olarak nitelendirilen Y jenerasyonunun kariyerlerinin keşif dönemi içinde yer alan üniversite yıllarında bu gibi etkinliklere katılmaları hem kişisel gelişim yönelimlerini hem de kariyer uyum yeteneklerini olumlu açıdan etkilemektedir.

**Tablo 5**  
**“Hangi Konularda Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
Hangi konularda kişisel gelişim eğitimi aldınız?	Beden dili	66	14,2
	Kişisel imaj yönetimi	20	4,3
	Problem çözme teknikleri	27	5,8
	Sunum teknikleri	48	10,3
	Stres yönetimi	41	8,8
	Hızlı okuma teknikleri	35	7,5
	Çatışma yönetimi	11	2,4
	Diksiyon ve güzel konuşma	48	10,3
	Liderlik	52	11,2
	Etkili iletişim	86	18,5
	Yaratıcı düşünme teknikleri	22	4,7
	Beyin dili programlama (NLP)	12	2,6
	Takım çalışması	29	6,2
	Motivasyon	78	16,8
	Zaman yönetimi	35	7,5
	Öfke kontrolü	34	7,3
Diğer	7	1,5	

**Not:** Katılımcılara “Birden fazla seçenek işaretlenebilir.” seçeneği sunulmuştur.

Tablo 5 incelendiğinde; lisans düzeyinde öğrenim gören öğrenciler tarafından kişisel gelişim eğitimlerinden en yüksek oranla etkili iletişim eğitiminin alındığı gözlemlenmektedir. %16,8’lik bir oranla ikinci sırada motivasyon eğitimi, %14,2’lik bir oranla ise üçüncü sırada beden dili eğitimi yer almaktadır. Beden dili bireyler arasındaki iletişimin başlangıcı ve devamlılığı sürecinde temel yapı taşı olduğu için önem verilmesi gereken bir konudur. Öğrenciler tarafından alınan kişisel gelişim eğitimleri arasında üçüncü sırada yer alması önemini bir kere daha ön plana çıkarmaktadır. Bunlarla birlikte beyin dili programlama ve çatışma yönetimi eğitimlerinin oranlarının düşük olması da göze çarpan unsurlar arasında yer almaktadır. Diğer kategorisini oluşturan 7 (%1,5) katılımcı ise hafıza teknikleri eğitimi, kadın girişimcilik eğitimi, kariyer koçluğu eğitimi, para yönetimi eğitimi ve mesleki eğitim aldıklarını belirtmektedir.

**Tablo 6**  
**“Kişisel Gelişim Eğitimi Almak İster Misiniz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
Kişisel gelişim eğitimi almak ister misiniz?	Evet	349	75,1
	Hayır	73	15,7
	Kararsızım	43	9,2

Tablo 6 incelendiğinde; bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi almayan katılımcıların 349 (%75,1) tanesinin bu eğitimleri almak istedikleri, 73 (%15,7) tanesinin almak istemedikleri, 43 (%9,2) tanesinin ise bu konuda kararsız oldukları görülmektedir. Bu durumda bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi almayan katılımcıların çoğunluğunun bu eğitimleri almak istedikleri anlaşılmaktadır.

**Tablo 7**  
**“Bu Eğitimi Nereden/Kimden Almak İstersiniz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
Bu eğitimi nereden/kimden almak istersiniz?	Danışmanlık firmasından	46	9,9
	Akademisyenlerden	145	31,2
	Piyasa tecrübesi olan kişilerden	100	21,5
	Seminerlerden	97	20,9
	Uzmanlardan	245	52,7
	Okuduğum üniversitede düzenlenen etkinliklerden	108	23,2
	Ders olarak	44	9,5
	Diğer	2	0,4

**Not:** Katılımcılara “Birden fazla seçenek işaretlenebilir.” seçeneği sunulmuştur.

Tablo 7 incelendiğinde; bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi almayan katılımcıların kişisel gelişim eğitimlerini %52,7’lik bir oranla daha çok uzmanlardan almak istedikleri anlaşılmaktadır. %31,2’lik bir oranla ikinci sırayı akademisyenler oluşturmakta ve %23,2’lik bir oranla ise üçüncü sırada öğrenim görülen üniversitede düzenlenen etkinlikler yer almaktadır. Diğer kategorisini oluşturan 2 (%0,4) tanesi ise, öğrenim gördükleri bölümün profesöründen ve kitaplardan almak istediklerini belirtmektedir.



**Tablo 8**  
**“Hangi Konularda Kişisel Gelişim Eğitimi Almak İstersiniz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
<b>Hangi konularda kişisel gelişim eğitimi almak istersiniz?</b>	Beden dili	<b>216</b>	<b>46,5</b>
	Kişisel imaj yönetimi	126	27,1
	Problem çözme teknikleri	185	39,8
	Sunum teknikleri	156	33,5
	Stres yönetimi	189	40,6
	Hızlı okuma teknikleri	105	22,6
	Çatışma yönetimi	81	17,4
	Diksiyon ve güzel konuşma	<b>218</b>	<b>46,9</b>
	Liderlik	154	33,1
	Etkili iletişim	<b>219</b>	<b>47,1</b>
	Yaratıcı düşünme teknikleri	177	38,1
	Beyin dili programlama (NLP)	108	23,2
	Takım çalışması	99	21,3
	Motivasyon	174	37,4
	Zaman yönetimi	130	28,0
	Öfke kontrolü	140	30,1

**Not:** Katılımcılara “Birden fazla seçenek işaretlenebilir.” seçeneği sunulmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde; bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi almayan katılımcıların %47,1’lik bir oranla etkili iletişim eğitimini almak istedikleri anlaşılmaktadır. %46,9’luk bir oranla diksiyon ve güzel konuşma eğitimi ikinci sırada ve %46,5’lik bir oranla beden dili eğitimi ise üçüncü sırada yer almaktadır. İlk üç sırada yer alan eğitimlerin oranlarının birbirlerine çok yakın olduğu gözlemlenmektedir. İş ilanlarında iletişim sürecinin ön planda tutulması bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca %17,4’lük bir oranla çatışma yönetimi eğitiminin öğrenciler tarafından en az alınmak istenen eğitim olduğu da söylenebilmektedir.

**Tablo 9**  
**“Kişisel Gelişim Eğitimlerinin Faydalı Olduğuna İnanıyor Musunuz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
<b>Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?</b>	Evet	<b>370</b>	<b>79,6</b>
	Hayır	23	4,9
	Kararsızım	72	15,5

Tablo 9 incelendiğinde; katılımcılardan kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inananların oranının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde Kırıl

(2006)'ın yapmış olduğu araştırmada yöneticilerin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik olumlu tutumları olduğunu tespit ettiği görülmüştür. Bu noktada öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğunu düşünmelerinin iş yaşamında da devamlılık arz etmesinin önemli olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 10**  
**“Kişisel Gelişim Eğitimi Sertifika ya da Katılım Belgelerinin Özgeçmişe Yazıldığında İş Başvurularında Etkili Olacağını Düşünüyor Musunuz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?	Evet	318	68,4
	Hayır	52	11,2
	Kararsızım	95	20,4

Tablo 10 incelendiğinde; katılımcılardan kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünenlerin oranının yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 11**  
**“İyi ve Başarılı Bir Çalışan Olabilmek İçin, Hangi Eğitimlerin Alınması Gerekliğini Düşünüyorsunuz?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
İyi ve başarılı bir çalışan olabilmek için, hangi eğitimlerin alınması gerektiğini düşünüyorsunuz?	Beden dili	310	66,7
	Kişisel imaj yönetimi	183	39,4
	Problem çözme teknikleri	307	66
	Sunum teknikleri	238	51,2
	Stres yönetimi	226	48,6
	Hızlı okuma teknikleri	87	18,7
	Çatışma yönetimi	120	25,8
	Diksiyon ve güzel konuşma	290	62,4
	Liderlik	238	51,2
	Etkili iletişim	338	72,7
	Yaratıcı düşünme teknikleri	263	56,6
	Bevin dili programlama (NLP)	104	22,4
	Takım çalışması	286	61,5
	Motivasyon	255	54,8
	Zaman yönetimi	219	47,1
	Öfke kontrolü	197	42,4
Diğer	1	0,2	

**Not:** Katılımcılara “Birden fazla seçenek işaretlenebilir.” seçeneği sunulmuştur.

Tablo 11 incelendiğinde; katılımcıların iyi ve başarılı bir çalışan olabilmek için alınması gereken eğitimlerin başında etkili iletişim eğitiminin geldiğini düşündükleri anlaşılmaktadır. %66,7’lik bir oranla beden dili eğitimi ikinci sırada düşünülürken, üçüncü sırada ise %66’lık bir oranla problem çözme teknikleri yer almaktadır. Diğer kategorisini oluşturan 1 (%0,2) tanesi ise işçi ve yönetici eğitiminin alınması gerektiğini belirtmektedir. Literatür incelendiğinde İstem Hergüner (2008)’in araştırmasında konuya farklı bir bakış açısı ile yaklaşarak kişisel gelişim eğitimlerinden yaşam koçluğu eğitiminin bireylerin problem çözme becerileri üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu, stresle başa çıkma becerilerinde ise herhangi bir farklılık oluşturmadığını tespit ettiği görülmüştür. Bu sebeple bahsedilen araştırmanın problem çözme becerilerine yönelik bulgusu mevcut araştırmada problem çözme tekniklerinin iyi ve başarılı bir çalışan olabilmek için alınması gereken eğitimlerin arasında üçüncü sırada yer aldığının belirlenmesine örnek olarak gösterilebilir. Günümüzde hızla artan rekabet koşulları ile birlikte örgütler nitelikli ve yetenek sahibi bireyleri bünyelerine katmak istemektedir. Bu nedenle çalışanlarında olmasını istedikleri bireysel özellikleri iş ilanlarında detaylı bir şekilde belirtmektedir. En azından kariyerlerine başlangıç noktasında olan bireylerin önceden almaları gereken eğitimleri kurumsal ilanlarında vurgulayarak başarılı çalışanları örgütlerine dâhil etme yolunda önemli adım atmaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamına girmeden önce alınan eğitimler bireylerde farklılık oluşturmada ve başarılı birer çalışan olmaları yönünde destek olmaktadır.

**Tablo 12**  
**“Alınan/Alınacak Olan Kişisel Gelişim Eğitimleri Sizde Aşağıdaki Hangi Olumlu Etkileri Yaratır?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
Alınan/alınacak olan kişisel gelişim eğitimleri sizde aşağıdaki hangi olumlu etkileri yaratır?	Önyargısız ve geniş çerçevede kişi ve olayları değerlendirebilme becerisi kazandırır.	338	72,7
	Hayattan daha somut beklentilerimin olması gerektiğini fark ettirir.	173	37,2
	Esneklik kazanarak insanları olduğu gibi kabul etmemi sağlar.	217	46,7
	Motivasyonumu artırır.	347	74,6
	Olumlu etkisi olmamıştır/olmaz.	14	3,0
	Diğer	6	1,3

**Not:** Katılımcılara “Birden fazla seçenek işaretlenebilir.” seçeneği sunulmuştur.

Tablo 12 incelendiğinde; alınan/alınacak olan kişisel gelişim eğitimlerinin katılımcıların motivasyonlarını yüksek oranda arttırdığı görülmektedir. %72,7’lik bir oranla bunu önyargısız ve geniş çerçevede kişi ve olayları değerlendirebilme becerisi kazandırması takip etmektedir. Ayrıca %3’lük düşük bir oranla ise kişisel gelişim eğitimlerinin herhangi bir olumlu etkide bulunmadığının düşünüldüğü anlaşılmaktadır. Diğer kategorisini oluşturan 6 (%1,3) tanesi ise bu eğitimlerin birkaç adım daha ilerisini düşünebilme yeteneği kazandırdığını, geniş ve pozitif düşünebilmeyi sağladığını, insanlara karşı daha hoşgörülü ve sabırlı olma konusunda katkıda bulunduğunu, bilinçli davranmaya yönelttiğini, karşılaşılan olayların hayatta geçici olduğunu öğrettiğini, öfkesiz düşünebilme ve yönetim becerisi oluşturduğunu belirtmektedir. Literatür incelendiğinde Güner Öztürk (2016)’ün araştırmasında Gestalt Kişisel Gelişim Grup Programının üniversite öğrencilerinin farkındalık düzeylerini artırmada ve temas biçimlerini geliştirmede etkili bir program olduğunu tespit ettiği görülmüştür. Ayrıca Cömert (2010)’in de araştırmasında kişisel gelişim eğitimlerinin hem örgütlere hem de bireylere olumlu katkılar sağladığını belirlediği anlaşılmıştır. Söz konusu araştırmalar ile mevcut araştırma bulguları arasında benzerlikler bulunmaktadır.

**Tablo 13**

**“Alınan/Alınacak Olan Kişisel Gelişim Eğitimleri Sizde Aşağıdaki Hangi Olumsuz Etkileri Yararır?” Sorusuna Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Soru	Kategori	Frekans	%
Alınan/alınacak olan kişisel gelişim eğitimleri sizde aşağıdaki hangi olumsuz etkileri yararır?	Gereksiz maliyettir.	42	9,0
	Zaman kaybı yaşattır.	46	9,9
	Can sıkıntısı yaşattır.	42	9,0
	Olumsuz etkisi olmamıştır/olmaz.	<b>355</b>	<b>76,3</b>
	Diğer	5	1,1

**Not:** Katılımcılara “Birden fazla seçenek işaretlenebilir.” seçeneği sunulmuştur.

Tablo 13 incelendiğinde; %76,3’lük yüksek bir oranla katılımcıların kişisel gelişim eğitimlerinin olumsuz etkisi olmadığını düşündükleri anlaşılmaktadır. Söz konusu eğitimlerin gereksiz maliyet oluşturduğunu, zaman kaybı ve can sıkıntısı yaşattığını düşünen katılımcıların oranı ise birbirine yakın olmakla birlikte düşük miktardadır. Diğer kategorisini oluşturan 5 (%1,1) katılımcının ise bu eğitimlerin bazen etkisinin bulunmadığını, özgeçmişte önemli olmadığını, sadece teoride işe yaradığını, egoistlik kazandırdığını, gereksiz değil ancak maliyetinin fazla olduğunu ve uygulama noktasında problem çıkardığını ifade etmektedir.

### 3.2.3. Güvenilirlik Analizi

Bu başlık altında araştırma kapsamında aralarında ilişkinin incelendiği Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nden oluşan temel değişkenlere ve bu değişkenlere ait boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmektedir.

Araştırma kapsamında belirlenen örneklem üzerinden herhangi bir konuda veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin kendi aralarında tutarlı olup olmadığını test etmek için güvenilirlik analizi uygulanmaktadır. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almakta ve bu değer 1'e yaklaşması güvenilirliğin arttığını göstermektedir. Güvenilirlik analizi için birçok yöntem kullanılmakla birlikte bu yöntemlerin içerisinde en yaygın olarak kullanılan Cronbach's Alpha yöntemidir (Ural ve Kılıç, 2013).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin yapılan Cronbach's Alpha iç tutarlılık güvenilirlik analizi bulguları Tablo 14'te yer almaktadır.

**Tablo 14**  
**Değişkenlere Ait Güvenilirlik Bulguları**

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
<b>Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II</b>	0,945	16
Planlı olma	0,914	5
Değişime hazır olma	0,700	4
Kaynakları kullanma	0,809	3
Amaçlı davranış	0,883	4
<b>Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği</b>	0,973	19
Kaygı	0,864	3
Kontrol	0,934	5
Merak	0,897	5
Güven	0,960	6

Bu kapsamda 16 ifadeli Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'nin Cronbach's Alpha değeri 0,945 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha değerinin 1'e yaklaşması durumunda ölçeğin güvenilirliği arttığı için (Ural ve Kılıç, 2013) bu değer Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'nin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini planlı olma,

değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış olmak üzere dört boyut ile ölçmektedir. Bu boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi bulguları şu şekilde sıralanabilir:

- 5 ifadeden oluşan planlı olma boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,914 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin planlı olma boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.
- 4 ifadeden oluşan değişime hazır olma boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,700 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin değişime hazır olma boyutunun güvenilir olduğunu göstermektedir.
- 3 ifadeden oluşan kaynakları kullanma boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,809 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin kaynakları kullanma boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.
- 4 ifadeden oluşan amaçlı davranış boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach's Alpha değeri 0,883 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin amaçlı davranış boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında kullanılan bir diğer ölçek olan 19 ifadeli Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri 0,973 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha değerinin 1'e yaklaşması durumunda ölçeğin güvenilirliği arttığı için (Ural ve Kılıç, 2013) bu değer Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyut ile ölçmektedir. Bu boyutlara uygulanan güvenilirlik analizi bulguları şu şekilde sıralanabilir:

- 3 ifadeden oluşan kaygı boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,864 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin kaygı boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

- 5 ifadeden oluşan kontrol boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,934 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin kontrol boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.
- 5 ifadeden oluşan merak boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,897 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin merak boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.
- 6 ifadeden oluşan güven boyutuna yönelik uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach's Alpha değeri 0,960 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güven boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

### 3.2.4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda araştırma kapsamında yer alan Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve bu ölçeklere ait boyutlara ilişkin ifadelerle yönelik ortalama ve standart sapma istatistiklerine yer verilmektedir.

**Tablo 15**  
**Kişisel Gelişim Yönelimi-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeklerinin ve Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
<b>Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II</b>	3,5503	0,80370
Planlı olma	3,5015	0,84905
Değişime hazır olma	3,5828	0,97552
Kaynakları kullanma	3,5211	0,81977
Amaçlı davranış	3,6005	0,85647
<b>Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği</b>	3,9024	0,79114
Kaygı	3,7986	0,85197
Kontrol	3,9794	0,85758
Merak	3,7071	0,80009
Güven	4,0530	0,88533

Araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin, kariyer uyum yeteneklerinin ve bunların alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15'te sunulmaktadır. Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin ortalamasının 3,5503; kariyer uyum yeteneklerinin ortalamasının da 3,9024 olması bu değerlerin yüksek olduğunu göstermektedir. Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneklerinin ortalama değerleri karşılaştırıldığında ise, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin 3,9024 değeri ile kişisel gelişim yönelimlerinden daha

yüksek olduğu ifade edilebilmektedir. Literatür incelendiğinde Genç (2016)'in de araştırmasında benzer bulguları elde ettiği görülmüştür.

Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi değerlerini boyutlar bazında değerlendirmek gerekirse; planlı olma ortalaması 3,5015'lik, değişime hazır olma ortalaması 3,5828'lik, kaynakları kullanma ortalaması 3,5211'lik ve amaçlı davranış ortalaması 3,6005'lik bir değerle yüksek olarak değerlendirilebilmektedir. Söz konusu boyutlar arasında yapılan karşılaştırma ile amaçlı davranışın en yüksek ortalama değere sahip olduğu, değişime hazır olmanın ikinci sırada yer aldığı, sonrasında kaynakları kullanmanın geldiği ve dördüncü sırada ise planlı olma boyutunun yer aldığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Planlı olma boyutunun ortalamasının genel açıdan değerlendirilmesi sonucunda ise 3,5015'lik bir ortalama ile bu değer düşük olmadığı ifade edilebilmektedir.

Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği değerlerini boyutlar bazında değerlendirmek gerekirse; kaygı ortalaması 3,7986'lık, kontrol ortalaması 3,9794'lük, merak ortalaması 3,7071'lik ve güven ortalaması 4,0530'luk bir değerle yüksek olarak değerlendirilebilmektedir. Söz konusu boyutlar arasında yapılan karşılaştırma ile güvenin en yüksek ortalama değere sahip olduğu, sonrasında kontrolün geldiği, üçüncü sırada kaygının yer aldığı ve merakın dördüncü sırada olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Merak boyutunun ortalamasının genel açıdan değerlendirilmesi sonucunda ise 3,7071'lik bir ortalama ile bu değer düşük olmadığı ifade edilebilmektedir.

### **3.2.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi**

Bu kısımda araştırmada kullanılan ölçeklerin ve boyutlarının farklılıklarının tespit edilebilmesi için yapılan testlere ve analizlere alt başlıklar halinde yer verilmektedir. Bu bağlamda öncelikle aynı zamanda araştırmanın çıkış noktalarından birini de oluşturan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarının kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yeteneklerinde farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. İkinci olarak katılımcılara yöneltilen “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” ve “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor



musunuz?” sorularına verilen cevaplara göre söz konusu değişkenlerde farklılık oluşup oluşmadığını belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizleri uygulanmıştır. Son olarak da aynı zamanda demografik değişkenler kapsamına giren cinsiyet ve medeni durum için bağımsız örneklem t-testleri; öğrenim görülen sınıf derecesi ve alana göre elde edilen farklılıkların tespit edilebilmesi için de tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Yapılan testler ve analizler Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin boyutları bazında da incelenmiştir.

### **3.2.5.1. “Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?” Sorusu İçin Farklılığın İncelenmesi**

Bu başlık altında araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen “Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?” sorusuna verilen cevaplara göre; araştırmada ölçülen Kişisel Gelişim Yönelimi-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeklerinde ve bu ölçeklere ait boyutlarda farklılaşmanın olup olmadığını test eden bağımsız örneklem t-testi bulgularına yer verilmektedir. Ayrıca bu durum araştırmanın çıkış noktalarından birini de oluşturmaktadır.

**Tablo 16**  
**“Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?” Sorusu İçin Farklılığın**  
**İncelendiği Bağımsız Örneklem T-Testi**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart sapma	t	F	p (sig)
KGY Ölçeği-II	Evet	192	3,5469	-0,00578	0,85164	-0,076	1,404	0,939
	Hayır	273	3,5527		0,76979			
Planlı olma	Evet	192	3,4781	-0,03982	0,89720	-0,498	1,047	0,619
	Hayır	273	3,5179		0,81476			
Değişime hazır olma	Evet	192	3,5404	-0,07227	0,89098	-0,786	0,050	0,432
	Hayır	273	3,6126		1,03140			
Kaynakları kullanma	Evet	192	3,5295	0,01425	0,88898	0,184	3,654	0,854
	Hayır	273	3,5153		0,76901			
Amaçlı davranış	Evet	192	3,6523	0,08824	0,92799	1,094	3,410	0,274
	Hayır	273	3,5641		0,80212			
KUY Ölçeği	Evet	192	3,9183	0,02704	0,88781	0,350	6,084	0,727
	Hayır	273	3,8913		0,71688			
Kaygı	Evet	192	3,8125	0,02373	0,91883	0,295	3,173	0,768
	Hayır	273	3,7888		0,80322			
Kontrol	Evet	192	3,9469	-0,05532	0,97738	-0,656	8,941	0,512
	Hayır	273	4,0022		0,76321			
Merak	Evet	192	3,7500	0,07308	0,88643	0,938	6,908	0,349
	Hayır	273	3,6769		0,73351			
Güven	Evet	192	4,0877	0,05898	0,98342	0,684	5,749	0,495
	Hayır	273	4,0287		0,81028			

Araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre; kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve bunların alt boyutlarında fark olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır ve uygulanan bu testin bulguları Tablo 16’da sunulmaktadır.

Kişisel gelişim yöneliminin ( $p=0,939$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın ( $p=0,619$ ), değişime hazır olmanın ( $p=0,432$ ), kaynakları kullanmanın ( $p=0,854$ ) ve amaçlı davranışın ( $p=0,274$ ) anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarının söz konusu değişkenler üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ( $p>0,05$ ).

Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ( $p=0,727$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan kaygının ( $p=0,768$ ), kontrolün ( $p=0,512$ ), merakın ( $p=0,349$ ) ve güvenin ( $p=0,495$ ) de anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ise; araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarının söz konusu değişkenler üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Bu durumda oluşturulan hipotezlerin değerlendirme sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- **Hipotez 3:** “Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kişisel gelişim yönelimi farklılaşmaktadır” reddedilir. Çünkü  $p=0,939$  anlamlılık seviyesi; kişisel gelişim eğitimi alıp almamanın kişisel gelişim yönelimi değişkeni üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ifade etmektedir.
- **Hipotez 4:** “Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kariyer uyum yeteneği farklılaşmaktadır” reddedilir. Çünkü  $p=0,727$  anlamlılık seviyesi; kişisel gelişim eğitimi alıp almamanın kariyer uyum yeteneği değişkeni üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ifade etmektedir.

Kepir Savoly (2017) araştırmasında okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının üniversite son sınıf öğrencilerininin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerini artırdığını tespit etmiştir. Buradan da araştırma kapsamındaki örneklemelerin farklılığının elde edilen sonuçları da farklılaştırdığı görülmektedir.

### **3.2.5.2. “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” Sorusu İçin Farklılığın İncelenmesi**

Bu kısımda araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplara göre; araştırmada ölçülen Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde ve bu ölçeklere ait boyutlarda farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 17**  
**“Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” Sorusu İçin**  
**Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart sapma	F	p (sig)
<b>KGY Ölçeği-II</b>	Evet	370	3,6110	0,79854	5,282	0,005
	Hayır	23	3,2853	0,74449		
	Kararsızım	72	3,3229	0,80073		
<b>Planlı olma</b>	Evet	370	3,5627	0,83398	4,846	0,008
	Hayır	23	3,2087	0,84095		
	Kararsızım	72	3,2806	0,88344		
<b>Değişime hazır olma</b>	Evet	370	3,6426	1,00023	3,469	0,032
	Hayır	23	3,3043	0,79041		
	Kararsızım	72	3,3646	0,85676		
<b>Kaynakları kullanma</b>	Evet	370	3,5748	0,82345	3,982	0,019
	Hayır	23	3,3623	0,79717		
	Kararsızım	72	3,2963	0,77228		
<b>Amaçlı davranış</b>	Evet	370	3,6669	0,84284	5,572	0,004
	Hayır	23	3,3043	0,84597		
	Kararsızım	72	3,3542	0,87588		
<b>KUY Ölçeği</b>	Evet	370	3,9378	0,78171	2,254	0,106
	Hayır	23	3,6316	0,94043		
	Kararsızım	72	3,8070	0,77519		
<b>Kaygı</b>	Evet	370	3,8342	0,84629	2,404	0,092
	Hayır	23	3,4638	0,96263		
	Kararsızım	72	3,7222	0,82792		
<b>Kontrol</b>	Evet	370	4,0168	0,84625	1,989	0,138
	Hayır	23	3,7217	1,01218		
	Kararsızım	72	3,8694	0,85195		
<b>Merak</b>	Evet	370	3,7384	0,79285	1,543	0,215
	Hayır	23	3,5043	0,94747		
	Kararsızım	72	3,6111	0,78140		
<b>Güven</b>	Evet	370	4,0901	0,87686	2,106	0,123
	Hayır	23	3,7464	1,04793		
	Kararsızım	72	3,9606	0,86013		

Araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaba göre; kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve bunların alt

boyutlarında farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır ve uygulanan bu analizin bulgularına Tablo 17’de yer verilmektedir.

Kişisel gelişim yöneliminin ( $p=0,005$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın ( $p=0,008$ ), değişime hazır olmanın ( $p=0,032$ ), kaynakları kullanmanın ( $p=0,019$ ) ve amaçlı davranışın ( $p=0,004$ ) anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından; araştırmaya katılan öğrencilerin söz konusu soruya verdikleri cevaba göre kişisel gelişim yönelimi ve bunun alt boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış üzerinde istatistiki açıdan anlamlı fark olduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ).

Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ( $p=0,106$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan kaygının ( $p=0,092$ ), kontrolün ( $p=0,138$ ), merakın ( $p=0,215$ ) ve güvenin ( $p=0,123$ ) de anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ise; araştırmaya katılan öğrencilerin söz konusu soruya verdikleri cevaba göre kariyer uyum yetenekleri ve bunun boyutları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark oluşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Tek yönlü varyans analizi sonucunda öğrencilerin “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaba göre söz konusu değişkenler üzerinde elde edilen farklılıkları belirlemek için Scheffe testinden yararlanılmıştır ve bu testin detayları Tablo 18’de sunulmaktadır.

**Tablo 18**  
**“Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” Sorusuna Ait Scheffe Analizi Bulguları**

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farkı	p (sig)
<b>KG Y Ölçeği-II</b>	Evet	Kararsızım	0,28806	0,014
<b>Planlı olma</b>	Evet	Kararsızım	0,28215	0,026
<b>Değişime hazır olma</b>	Evet	Kararsızım	0,27798	0,048
<b>Kaynakları kullanma</b>	Evet	Kararsızım	0,27848	0,022
<b>Amaçlı davranış</b>	Evet	Kararsızım	0,31273	0,012

Tablo 18’de katılımcıların “Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaba göre farklılaşan kişisel gelişim yönelimi ve bunun boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış değişkenleri için uygulanan Scheffe testi sonuçları yer almaktadır. Test sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- “Evet” cevabı veren öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,28’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,014$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin planlı olma seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,28’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,026$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin değişime hazır olma seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,27’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,048$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin kaynakları kullanma seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,27’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,022$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin amaçlı davranış seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,31’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,012$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.

Öte yandan diğer değişkenler ve söz konusu soruya verilen cevaplar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

### **3.2.5.3. “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” Sorusu İçin Farklılığın İncelenmesi**

Bu kısımda araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplara göre; araştırmada ölçülen Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde ve bu ölçeklere ait boyutlarda farklılaşmanın oluşup oluşmadığı test edilmiştir. Bunun için de tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 19**  
**“Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” Sorusu İçin Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart sapma	F	p (sig)
<b>KGY Ölçeği-II</b>	Evet	318	3,6382	0,79838	6,475	0,002
	Hayır	52	3,2897	0,90850		
	Kararsızım	95	3,3987	0,71005		
<b>Planlı olma</b>	Evet	318	3,5887	0,83722	5,580	0,004
	Hayır	52	3,2577	0,98724		
	Kararsızım	95	3,3432	0,76279		
<b>Değişime hazır olma</b>	Evet	318	3,6714	1,02459	4,666	0,010
	Hayır	52	3,2885	0,96556		
	Kararsızım	95	3,4474	0,74724		
<b>Kaynakları kullanma</b>	Evet	318	3,6038	0,80584	5,429	0,005
	Hayır	52	3,2821	0,96199		
	Kararsızım	95	3,3754	0,74097		
<b>Amaçlı davranış</b>	Evet	318	3,6926	0,85483	6,178	0,002
	Hayır	52	3,3365	0,90462		
	Kararsızım	95	3,4368	0,78633		
<b>KUY Ölçeği</b>	Evet	318	3,9442	0,80288	1,433	0,240
	Hayır	52	3,7915	0,88291		
	Kararsızım	95	3,8233	0,68824		
<b>Kaygı</b>	Evet	318	3,8428	0,85942	1,570	0,209
	Hayır	52	3,6410	0,91191		
	Kararsızım	95	3,7368	0,78535		
<b>Kontrol</b>	Evet	318	4,0220	0,85911	1,338	0,263
	Hayır	52	3,8462	0,96578		
	Kararsızım	95	3,9095	0,78375		
<b>Merak</b>	Evet	318	3,7635	0,81820	2,527	0,081
	Hayır	52	3,5731	0,81460		
	Kararsızım	95	3,5916	0,71275		
<b>Güven</b>	Evet	318	4,0807	0,88773	0,495	0,610
	Hayır	52	4,0032	1,03611		
	Kararsızım	95	3,9877	0,78785		

Katılımcıların “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz” sorusuna verdikleri cevaba göre; kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve

bunların alt boyutlarında farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Uygulanan bu analizin bulgularına Tablo 19’da yer verilmektedir.

Kişisel gelişim yöneliminin ( $p=0,002$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın ( $p=0,004$ ), değişime hazır olmanın ( $p=0,010$ ), kaynakları kullanmanın ( $p=0,005$ ) ve amaçlı davranışın ( $p=0,002$ ) anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından; araştırmaya katılan öğrencilerin söz konusu soruya verdikleri cevaba göre kişisel gelişim yönelimi ve bunun alt boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış üzerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ).

Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ( $p=0,240$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan kaygının ( $p=0,209$ ), kontrolün ( $p=0,263$ ), merakın ( $p=0,081$ ) ve güvenin ( $p=0,610$ ) de anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ise; araştırmaya katılan öğrencilerin söz konusu soruya verdikleri cevaba göre kariyer uyum yeteneği ve bunun boyutları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Tek yönlü varyans analizi sonucunda öğrencilerin “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaba göre söz konusu değişkenler üzerinde elde edilen farklılıkları belirlemek için Scheffe testinden yararlanılmıştır ve bu testin detayları Tablo 20’de sunulmaktadır.

**Tablo 20**  
**“Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” Sorusuna Ait Scheffe Analizi Bulguları**

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farkı	p (sig)
KGY Ölçeği-II	Evet	Hayır	0,34850	0,010
	Evet	Kararsızım	0,23948	0,028
Planlı olma	Evet	Hayır	0,33099	0,024
	Evet	Kararsızım	0,24552	0,034
Değişime hazır olma	Evet	Hayır	0,38292	0,023
Kaynakları kullanma	Evet	Hayır	0,32172	0,023
	Evet	Kararsızım	0,22833	0,044
Amaçlı davranış	Evet	Hayır	0,35607	0,014
	Evet	Kararsızım	0,25577	0,027



Tablo 20’de katılımcıların “Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaba göre farklılaşan kişisel gelişim yönelimi ve bunun boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış değişkenleri için uygulanan Scheffe testi sonuçları yer almaktadır. Test sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- “Evet” cevabı veren öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi seviyeleri “hayır” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,34’lük ortalama değer farkı ve  $p=0,010$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,23’lük ortalama değer farkı ve  $p=0,028$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin planlı olma seviyeleri “hayır” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,33’lük ortalama değer farkı ve  $p=0,024$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin planlı olma seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,24’lük ortalama değer farkı ve  $p=0,034$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin değişime hazır olma seviyeleri “hayır” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,38’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,023$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin kaynakları kullanma seviyeleri “hayır” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,32’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,023$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin kaynakları kullanma seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,22’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,044$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- “Evet” cevabı veren öğrencilerin amaçlı davranış seviyeleri “hayır” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,35’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,014$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.

- “Evet” cevabı veren öğrencilerin amaçlı davranış seviyeleri “kararsızım” cevabı veren öğrencilere nispeten 0,25’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,027$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.

Öte yandan diğer değişkenler ve söz konusu soruya verilen cevaplar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

#### 3.2.5.4. Cinsiyete Göre Farklılığın İncelenmesi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde ve bu ölçeklere ait boyutlarda fark olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 21**  
**Cinsiyete Göre Farklılığın İncelendiği Bağımsız Örneklem T-Testi**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart sapma	t	F	p (sig)
KGY Ölçeği-II	Kadın	313	3,6587	0,33185	0,73746	3,992	11,750	0,000
	Erkek	152	3,3269		0,88688			
Planlı olma	Kadın	313	3,6070	0,32282	0,78370	3,674	9,637	0,000
	Erkek	152	3,2842		0,93569			
Değişime hazır olma	Kadın	313	3,6933	0,33803	0,97391	3,548	3,765	0,000
	Erkek	152	3,3553		0,94182			
Kaynakları kullanma	Kadın	313	3,6422	0,37024	0,74900	4,381	5,553	0,000
	Erkek	152	3,2719		0,90165			
Amaçlı davranış	Kadın	313	3,7013	0,30819	0,79096	3,467	9,219	0,001
	Erkek	152	3,3931		0,94711			
KUY Ölçeği	Kadın	313	3,9529	0,15444	0,72563	1,837	8,310	0,067
	Erkek	152	3,7985		0,90508			
Kaygı	Kadın	313	3,8360	0,11450	0,80380	1,289	4,508	0,199
	Erkek	152	3,7215		0,94159			
Kontrol	Kadın	313	4,0313	0,15894	0,77768	1,727	6,955	0,085
	Erkek	152	3,8724		0,99656			
Merak	Kadın	313	3,7463	0,12001	0,78131	1,519	1,008	0,129
	Erkek	152	3,6263		0,83426			
Güven	Kadın	313	4,1182	0,19935	0,80367	2,107	9,565	0,036
	Erkek	152	3,9189		1,02327			

Araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin cinsiyetlerine göre; kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve bunların alt boyutlarında fark olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır ve uygulanan bu testin bulguları Tablo 21’de sunulmaktadır.

Kişisel gelişim yöneliminin ( $p=0,000$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın ( $p=0,000$ ), değişime hazır olmanın ( $p=0,000$ ), kaynakları kullanmanın ( $p=0,000$ ) ve amaçlı davranışın ( $p=0,001$ ) anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda; cinsiyete göre kişisel gelişim yöneliminin ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın, değişime hazır olmanın, kaynakları kullanmanın ve amaçlı davranışın farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bu farklılıklar şu şekilde sıralanabilir:

- Kişisel gelişim yöneliminin cinsiyete göre ortalama değerleri incelendiğinde; 3,6587 ortalama değer ile kadın öğrencilerin, 3,3269 ortalama değere sahip erkek öğrencilerden istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla kişisel gelişim yönelimine sahip oldukları görülmektedir.
- Planlı olmanın cinsiyete göre ortalama değerleri incelendiğinde; 3,6070 ortalama değer ile kadın öğrencilerin, 3,2842 ortalama değere sahip erkek öğrencilerden istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla planlı oldukları tespit edilmiştir.
- Değişime hazır olmanın cinsiyete göre ortalama değerleri incelendiğinde; 3,6933 ortalama değer ile kadın öğrencilerin, 3,3553 ortalama değere sahip erkek öğrencilerden istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla değişime hazır oldukları anlaşılmıştır.
- Kaynakları kullanmanın cinsiyete göre ortalama değerleri incelendiğinde; 3,6422 ortalama değer ile kadın öğrencilerin, 3,2719 ortalama değere sahip erkek öğrencilerden istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla kaynakları kullandıkları tespit edilmiştir.
- Amaçlı davranışın cinsiyete göre ortalama değerleri incelendiğinde ise; 3,7013 ortalama değer ile kadın öğrencilerin, 3,3931 ortalama değere sahip erkek öğrencilerden istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla amaçlı davranış gösterdikleri görülmektedir.

Yani kadın öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri, planlı olmaları, değişime hazır olmaları, kaynakları kullanmaları ve amaçlı davranış göstermeleri erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek seviyededir. Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ( $p=0,067$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan kaygının ( $p=0,199$ ), kontrolün ( $p=0,085$ ), merakın ( $p=0,129$ ) ve güvenin ( $p=0,036$ ) de anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz

sonucunda ise; cinsiyete göre sadece kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından biri olan güvenin farklılaştığı ( $p < 0,05$ ); kariyer uyum yeteneğinin ve bununla birlikte alt boyutlar olan kaygının, kontrolün ve merakın ise istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ( $p > 0,05$ ) tespit edilmiştir. Elde edilen farklılık şu şekilde ifade edilebilir:

- Güvenin cinsiyete göre ortalama değerleri incelendiğinde ise; 4,1182 ortalama değer ile kadın öğrencilerin, 3,9189 ortalama değere sahip erkek öğrencilerden istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla güven hissettikleri anlaşılmıştır.

### 3.2.5.5. Medeni Duruma Göre Farklılığın İncelenmesi

Katılımcıların medeni durumlarına göre Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde ve bu ölçeklere ait boyutlarda fark olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 22**  
**Medeni Duruma Göre Farklılığın İncelendiği Bağımsız Örneklem T-Testi**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart sapma	t	F	p (sig)
KGY Ölçeği-II	Evli	11	3,4205	-0,13296	0,99416	-0,542	0,988	0,588
	Bekâr	454	3,5534		0,79962			
Planlı olma	Evli	11	3,5818	0,08226	1,02939	0,317	0,407	0,751
	Bekâr	454	3,4996		0,84548			
Değişime hazır olma	Evli	11	3,4091	-0,17791	1,07977	-0,597	0,572	0,551
	Bekâr	454	3,5870		0,97379			
Kaynakları kullanma	Evli	11	3,2121	-0,31651	0,82020	-1,266	0,621	0,206
	Bekâr	454	3,5286		0,81922			
Amaçlı davranış	Evli	11	3,3864	-0,21936	1,16385	-0,839	3,524	0,402
	Bekâr	454	3,6057		0,84871			
KUY Ölçeği	Evli	11	3,8804	-0,02258	1,09951	-0,093	1,061	0,926
	Bekâr	454	3,9030		0,78383			
Kaygı	Evli	11	3,8788	0,08217	1,21356	0,316	2,127	0,752
	Bekâr	454	3,7966		0,84310			
Kontrol	Evli	11	3,9273	-0,05334	1,18414	-0,204	1,409	0,839
	Bekâr	454	3,9806		0,84987			
Merak	Evli	11	3,6909	-0,01658	0,98535	-0,068	0,075	0,946
	Bekâr	454	3,7075		0,79640			
Güven	Evli	11	4,0000	-0,05433	1,11803	-0,201	0,242	0,841
	Bekâr	454	4,0543		0,88045			

Araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin medeni durumlarına göre; kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve bunların alt boyutlarında farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır ve uygulanan bu testin bulguları Tablo 22’de sunulmaktadır.

Kişisel gelişim yöneliminin ( $p=0,588$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın ( $p=0,751$ ), değişime hazır olmanın ( $p=0,551$ ), kaynakları kullanmanın ( $p=0,206$ ) ve amaçlı davranışın ( $p=0,402$ ) anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğrencilerin medeni durumlarına göre söz konusu değişkenler üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ( $p=0,926$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan kaygının ( $p=0,752$ ), kontrolün ( $p=0,839$ ), merakın ( $p=0,946$ ) ve güvenin ( $p=0,841$ ) de anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ise; araştırmaya katılan öğrencilerin medeni durumlarına göre söz konusu değişkenler üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

### 3.2.5.6. Sınıf Derecesine Göre Farklılığın İncelenmesi

Katılımcıların öğrenim gördükleri sınıf derecelerine göre Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde ve bu ölçeklere ait boyutlarda farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 23**  
**Sınıf Derecesine Göre Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart sapma	F	p (sig)
KGY Ölçeği-II	1. Sınıf	201	3,6433	0,76480	3,581	0,007
	2. Sınıf	84	3,6525	0,79623		
	3. Sınıf	94	3,3258	0,75217		
	4. Sınıf	75	3,4258	0,93432		
	5. Sınıf	10	3,7813	0,59311		
Planlı olma	1. Sınıf	201	3,5791	0,79760	2,950	0,020
	2. Sınıf	84	3,6071	0,86118		
	3. Sınıf	94	3,2617	0,82698		
	4. Sınıf	75	3,4347	0,97280		
	5. Sınıf	10	3,7200	0,56725		
Değişime hazır olma	1. Sınıf	201	3,6965	1,09570	2,445	0,046
	2. Sınıf	84	3,6518	0,85025		
	3. Sınıf	94	3,3723	0,77490		

**Tablo 23'ün Devamı**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart sapma	F	p (sig)
Değişime hazır olma	4. Sınıf	75	3,4333	0,98067	2,445	0,046
	5. Sınıf	10	3,7750	0,74954		
Kaynakları kullanma	1. Sınıf	201	3,6584	0,75531	6,057	0,000
	2. Sınıf	84	3,6349	0,79762		
	3. Sınıf	94	3,2553	0,78124		
	4. Sınıf	75	3,3111	0,97002		
	5. Sınıf	10	3,8000	0,50185		
Amaçlı davranış	1. Sınıf	201	3,6592	0,79892	2,338	0,054
	2. Sınıf	84	3,7232	0,86256		
	3. Sınıf	94	3,4122	0,83498		
	4. Sınıf	75	3,4933	0,98380		
	5. Sınıf	10	3,8500	0,84327		
KUY Ölçeği	1. Sınıf	201	3,8997	0,74604	1,698	0,149
	2. Sınıf	84	4,0238	0,77155		
	3. Sınıf	94	3,7441	0,85389		
	4. Sınıf	75	3,9305	0,85845		
	5. Sınıf	10	4,1421	0,53619		
Kaygı	1. Sınıf	201	3,7761	0,80703	0,911	0,457
	2. Sınıf	84	3,8770	0,84197		
	3. Sınıf	94	3,6844	0,88849		
	4. Sınıf	75	3,8711	0,93142		
	5. Sınıf	10	4,0000	0,81650		
Kontrol	1. Sınıf	201	4,0129	0,80823	1,730	0,142
	2. Sınıf	84	4,0881	0,86615		
	3. Sınıf	94	3,7787	0,93554		
	4. Sınıf	75	4,0053	0,87733		
	5. Sınıf	10	3,9800	0,65625		
Merak	1. Sınıf	201	3,6677	0,80187	1,381	0,240
	2. Sınıf	84	3,8286	0,77686		
	3. Sınıf	94	3,6021	0,78999		
	4. Sınıf	75	3,7707	0,86035		
	5. Sınıf	10	3,9600	0,45995		
Güven	1. Sınıf	201	4,0605	0,83852	2,385	0,051
	2. Sınıf	84	4,2063	0,84653		
	3. Sınıf	94	3,8635	0,98827		
	4. Sınıf	75	4,0311	0,91562		
	5. Sınıf	10	4,5000	0,57198		

Araştırmaya katılan lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin sınıf derecelerine göre; kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve bunların alt boyutlarında farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır ve uygulanan bu analizin bulgularına Tablo 23'te yer verilmektedir.

Kişisel gelişim yöneliminin ( $p=0,007$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın ( $p=0,020$ ), değişime hazır olmanın ( $p=0,046$ ), kaynakları kullanmanın ( $p=0,000$ ) ve amaçlı davranışın ( $p=0,054$ ) anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından; araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf derecelerine göre kişisel gelişim yönelimi ve bunun alt boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma ve kaynakları kullanma üzerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar oluştuğu ( $p<0,05$ ), amaçlı davranış üzerinde ise istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşmadığı ( $p>0,05$ ) anlaşılmaktadır.

Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ( $p=0,149$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan kaygının ( $p=0,457$ ), kontrolün ( $p=0,142$ ), merakın ( $p=0,240$ ) ve güvenin ( $p=0,051$ ) de anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ise; araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf derecelerine göre söz konusu değişkenler üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Tek yönlü varyans analizi sonucunda söz konusu değişkenler üzerinde öğrencilerin sınıf derecelerine göre elde edilen farklılıkları belirlemek için Scheffe testinden yararlanılmıştır ve bu testin detayları Tablo 24’te sunulmaktadır.

**Tablo 24**  
**Sınıf Değişkenine Ait Scheffe Analizi Bulguları**

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farkı	p (sig)
<b>KG Y Ölçeği-II</b>	1. Sınıf	3. Sınıf	0,31755	0,013
<b>Planlı olma</b>	1. Sınıf	3. Sınıf	0,31740	0,022
<b>Değişime hazır olma</b>	1. Sınıf	3. Sınıf	0,32418	0,049
<b>Kaynakları kullanma</b>	1. Sınıf	3. Sınıf	0,40306	0,001
	1. Sınıf	4. Sınıf	0,34726	0,013
	2. Sınıf	3. Sınıf	0,37960	0,015

Tablo 24’te sınıf derecesine göre farklılaşan kişisel gelişim yönelimi ve bunun alt boyutlarından olan planlı olma, değişime hazır olma ve kaynakları kullanma değişkenleri için uygulanan Scheffe testi sonuçları yer almaktadır. Test sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- 1. sınıf öğrencilerinin kişisel gelişim yönelimi seviyeleri 3. sınıf öğrencilerine nispeten 0,31’lik ortalama değer farkı ve  $p=0,013$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.

- 1. sınıf öğrencilerinin planlı olma seviyeleri 3. sınıf öğrencilerine nispeten 0,31'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,022$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- 1. sınıf öğrencilerinin değişime hazır olma seviyeleri 3. sınıf öğrencilerine nispeten 0,32'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,049$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- 1. sınıf öğrencilerinin kaynakları kullanma seviyeleri 3. sınıf öğrencilerine nispeten 0,40'lık ortalama değer farkı ve  $p=0,001$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- 1. sınıf öğrencilerinin kaynakları kullanma seviyeleri 4. sınıf öğrencilerine nispeten 0,34'lük ortalama değer farkı ve  $p=0,013$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- 2. sınıf öğrencilerinin kaynakları kullanma seviyeleri 3. sınıf öğrencilerine nispeten 0,37'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,015$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.

Yani test sonuçlarına genel olarak bakıldığında 1. sınıf öğrencilerinin kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma ve kaynakları kullanma seviyeleri 3. sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksektir. Öte yandan diğer değişkenler ve sınıf dereceleri arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

### **3.2.5.7. Alana Göre Farklılığın İncelenmesi**

Katılımcıların öğrenim gördükleri fakültelerin alanlarına göre Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinde ve bu ölçeklere ait boyutlarda farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.



**Tablo 25**  
**Alana Göre Farklılığın İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi**

Boyutlar	Kategori	n	Ortalama	Standart sapma	F	p (sig)
<b>KGY Ölçeği-II</b>	Sosyal Bilimler	154	3,6425	0,82417	7,013	0,001
	Fen Bilimleri	142	3,3424	0,86531		
	Sağlık Bilimleri	169	3,6409	0,69600		
<b>Planlı olma</b>	Sosyal Bilimler	154	3,5545	0,85574	4,998	0,007
	Fen Bilimleri	142	3,3183	0,91672		
	Sağlık Bilimleri	169	3,6071	0,75935		
<b>Değişime hazır olma</b>	Sosyal Bilimler	154	3,6818	1,20568	5,388	0,005
	Fen Bilimleri	142	3,3609	0,91313		
	Sağlık Bilimleri	169	3,6790	0,73809		
<b>Kaynakları kullanma</b>	Sosyal Bilimler	154	3,6645	0,79714	13,203	0,000
	Fen Bilimleri	142	3,2347	0,87410		
	Sağlık Bilimleri	169	3,6312	0,73196		
<b>Amaçlı davranış</b>	Sosyal Bilimler	154	3,6964	0,84258	3,982	0,019
	Fen Bilimleri	142	3,4349	0,94282		
	Sağlık Bilimleri	169	3,6524	0,77398		
<b>KUY Ölçeği</b>	Sosyal Bilimler	154	4,0041	0,73501	2,254	0,106
	Fen Bilimleri	142	3,8117	0,85515		
	Sağlık Bilimleri	169	3,8860	0,77859		
<b>Kaygı</b>	Sosyal Bilimler	154	3,8074	0,83651	0,276	0,759
	Fen Bilimleri	142	3,7559	0,88229		
	Sağlık Bilimleri	169	3,8264	0,84366		
<b>Kontrol</b>	Sosyal Bilimler	154	4,0974	0,76739	3,084	0,047
	Fen Bilimleri	142	3,8507	0,94214		
	Sağlık Bilimleri	169	3,9799	0,85039		
<b>Merak</b>	Sosyal Bilimler	154	3,7831	0,76831	1,040	0,354
	Fen Bilimleri	142	3,6704	0,81726		
	Sağlık Bilimleri	169	3,6686	0,81359		
<b>Güven</b>	Sosyal Bilimler	154	4,2089	0,83552	4,053	0,018
	Fen Bilimleri	142	3,9249	0,96605		
	Sağlık Bilimleri	169	4,0187	0,84171		

Araştırmaya katılan lisans düzeyindeki öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre; kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve bunların alt boyutlarında farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır ve uygulanan bu analizin bulgularına Tablo 25'te yer verilmektedir.

Kişisel gelişim yöneliminin ( $p=0,001$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın ( $p=0,007$ ), değişime hazır olmanın ( $p=0,005$ ), kaynakları kullanmanın ( $p=0,000$ ) ve amaçlı davranışın ( $p=0,019$ ) anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre kişisel gelişim yönelimi ve bunun alt boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış üzerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ( $p<0,05$ ).

Aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinin ( $p=0,106$ ) ve bunun alt boyutlarını oluşturan kaygının ( $p=0,759$ ), kontrolün ( $p=0,047$ ), merakın ( $p=0,354$ ) ve güvenin ( $p=0,018$ ) de anlamlılık seviyeleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ise; araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre kariyer uyum yeteneği ve bunun alt boyutları olan kaygı ve merak üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşmadığı ( $p>0,05$ ); ancak kontrol ve güven üzerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğu ( $p<0,05$ ) tespit edilmiştir.

Tek yönlü varyans analizi sonucunda söz konusu değişkenler üzerinde öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre elde edilen farklılıkları tespit etmek için Scheffe testinden yararlanılmıştır ve bu testin detayları Tablo 26'da sunulmaktadır.

**Tablo 26**  
**Alan Değişkenine Ait Scheffe Analizi Bulguları**

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farkı	p (sig)
KGY Ölçeği-II	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,30002	0,004
	Sağlık Bilimleri	Fen Bilimleri	0,29847	0,003
Planlı olma	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,23624	0,043
	Sağlık Bilimleri	Fen Bilimleri	0,28879	0,008
Değişime hazır olma	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,32090	0,013
	Sağlık Bilimleri	Fen Bilimleri	0,31808	0,011
Kaynakları kullanma	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,42976	0,000
	Sağlık Bilimleri	Fen Bilimleri	0,39642	0,000
Amaçlı davranış	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,26157	0,023
Kontrol	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,24670	0,036
Güven	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	0,28399	0,016

Tablo 26'da öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşan kişisel gelişim yönelimi ve bunun alt boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış değişkenleri ve bununla birlikte kariyer uyum yeteneğinin

alt boyutlarından olan kontrol ve güven değişkenleri için uygulanan Scheffe testi sonuçları yer almaktadır. Test sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,30'luk ortalama değer farkı ve  $p=0,004$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sağlık bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,29'luk ortalama değer farkı ve  $p=0,003$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin planlı olma seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,23'lük ortalama değer farkı ve  $p=0,043$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sağlık bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin planlı olma seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,28'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,008$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin değişime hazır olma seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,32'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,013$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sağlık bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin değişime hazır olma seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,31'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,011$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin kaynakları kullanma seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,42'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,000$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sağlık bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kaynakları kullanma seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,39'luk

ortalama değer farkı ve  $p=0,000$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.

- Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin amaçlı davranış seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,26'lık ortalama değer farkı ve  $p=0,023$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin kontrol seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,24'lük ortalama değer farkı ve  $p=0,036$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.
- Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin güven seviyeleri fen bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nispeten 0,28'lik ortalama değer farkı ve  $p=0,016$  anlamlılık seviyesi ile istatistiki açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.

Öte yandan diğer değişkenler ve öğrenim görülen alan arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

### **3.2.6. Korelasyon Analizi**

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemek amacı ile yapılmaktadır ve bu ilişki pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmektedir. Korelasyon katsayısının pozitif olması değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin; negatif olması ise ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyinin belirlenmesinde ise korelasyon katsayısının pozitif veya negatif olmasından ziyade bu sayının mutlak değeri önem arz etmektedir. Söz konusu katsayının “0-0,29” arasında olması durumunda düşük, “0,30-0,64” arasında olması durumunda orta, “0,65-0,84” arasında olması durumunda yüksek ve “0,85-1” arasında olması durumunda ise çok yüksek ilişkili olduğu yorumu yapılabilmektedir (Ural ve Kılıç, 2013).

Bu bölümde araştırma kapsamında pearson korelasyon analizi yöntemi ile incelenen Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II ile Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve bu ölçeklerin boyutları arasındaki ilişkinin bulgularına yer verilmektedir. Söz konusu analizin bulguları Tablo 27'de sunulmaktadır.

**Tablo 27**  
**Pearson Korelasyon Analizi Bulguları**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Kişisel gelişim yönelimi</b>	-									
Planlı olma	,95**	-								
Değişime hazır olma	,90**	,78**	-							
Kaynakları kullanma	,87**	,76**	,70**	-						
Amaçlı davranış	,94**	,87**	,75**	,81**	-					
<b>Kariyer uyum yetenekleri</b>	,71**	,67**	,60**	,64**	,70**	-				
Kaygı	,68**	,65**	,56**	,59**	,67**	,91**	-			
Kontrol	,65**	,61**	,57**	,58**	,62**	,94**	,82**	-		
Merak	,68**	,64**	,57**	,61**	,68**	,91**	,83**	,79**	-	
Güven	,64**	,60**	,54**	,59**	,63**	,95**	,80**	,86**	,80**	-

\*\*p=0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri, kariyer uyum yetenekleri ve bunların alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizinde söz konusu tüm değişkenlerin anlamlılık değerleri için  $p=0,000<0,01$  sonucuna ulaşılmıştır ve elde edilen diğer bulgular şunlardır:

- Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında 0,71’lik bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinin bir boyutu olan kaygı arasında 0,68’lik bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinin bir boyutu olan kontrol arasında 0,65’lik bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinin bir boyutu olan merak arasında 0,68’lik bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinin bir boyutu olan güven arasında 0,64’lük bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

- Kariyer uyum yeteneği ile kişisel gelişim yöneliminin bir boyutu olan planlı olma arasında 0,67'lik bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kariyer uyum yeteneği ile kişisel gelişim yöneliminin bir boyutu olan değişime hazır olma arasında 0,60'lık bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kariyer uyum yeteneği ile kişisel gelişim yöneliminin bir boyutu olan kaynakları kullanma arasında 0,64'lk bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kariyer uyum yeteneği ile kişisel gelişim yöneliminin bir boyutu olan amaçlı davranış arasında 0,70'lik bir değerle istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu durumda **Hipotez 1** "Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif bir ilişki vardır" kabul edilir. Çünkü  $p=0,000$  anlamlılık seviyesi; kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında istatistiki açıdan pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Literatür incelendiğinde Wang, Tien ve Wu (2018)'nin araştırmasında Tayvan'da çalışan ebeveynlerin kariyer uyumlulukları ile iş-aile deneyimleri ve kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit ettiği grlmştir. Bahsedilen araştırmada mevcut araştırmadan farklı olarak iş-aile deneyimleri değişkeni dâhil edilmiş olup araştırma bulguları benzerlik göstermektedir.

### 3.2.7. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, birçok alanda veri analizi için başvurulan önemli bir istatistiki tekniktir ve değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmaktadır. Aynı zamanda bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır (Ural ve Kılıç, 2013). Bu bağlamda araştırma kapsamında;

- Bağımsız değişken olarak belirlenen kişisel gelişim yöneliminin bağımlı değişken olarak belirlenen kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisini tespit edebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır ve bu analiz bulgularına Tablo 28'de yer verilmektedir. Bu analiz araştırmanın 2. hipotezini test etmektedir.

- Bağımsız değişkenler olarak belirlenen kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının bağımlı değişken olarak belirlenen kariyer uyum yeteneği ve boyutları üzerindeki etkisini tespit edebilmek için ise çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır ve bu analizlerin bulgularına Tablo 29, Tablo 30, Tablo 31, Tablo 32 ve Tablo 33'te yer verilmektedir.

**Tablo 28**

**KGY'nin KUY'a Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Tekli Regresyon Analizi	Bağımsız Değişken	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	Standart Hata	t	p (sig)
	<b>KGY</b>	0,710	0,503	0,502	0,710	0,032	21,666	0,000

**Bağımlı değişken: KUY**

Kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğine etkisini incelemek amacıyla uygulanan regresyon analizinde; kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde, kuvvetli ( $\beta=0,710$ ) ve istatistiki açıdan anlamlı ( $p=0,000<0,05$ ) bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda **Hipotez 2** “Kişisel gelişim yönelimi kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilir ve kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğini istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Aynı tabloda yer alan  $R^2=0,503$  değeri ise, kariyer uyum yeteneğinde yaşanan %50,3'lük bir değişimin kişisel gelişim yönelimi vasıtasıyla açıklandığını göstermektedir. Bu doğrultuda kişisel gelişim yöneliminin değeri arttıkça kariyer uyum yeteneğinin değerinin de artacağı sonucuna ulaşılabilir. Literatür incelemesi sonucunda Genç (2016)'in araştırmasında da benzer bulguların ortaya konduğu görülmektedir.

**Tablo 29**

**KGY'nin Boyutlarının KUY'a Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	Standart Hata	t	p (sig)
Planlı olma	0,716	0,513	0,508	0,170	0,068	2,320	0,021
Değişime hazır olma				0,099	0,044	1,830	0,068
Kaynakları kullanma				0,161	0,055	2,808	0,005
Amaçlı davranış				0,341	0,070	4,486	0,000

**Bağımlı değişken: KUY**

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğine etkisini incelemek amacıyla uygulanan çoklu regresyon analizinde; değişime hazır olma boyutu hariç diğer tüm bağımsız değişkenlerin, kariyer uyum yeteneğini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise en çok amaçlı

davranışın ( $\beta=0,341$ ), daha sonra planlı olmanın ( $\beta= 0,170$ ) ve son olarak da kaynakları kullanmanın ( $\beta=0,161$ ) kariyer uyum yeteneğini etkilediği görülmüştür.

**Tablo 30**  
**KGY'nin Boyutlarının Kaygı Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	Standart Hata	t	p (sig)
Planlı olma	0,686	0,471	0,466	0,232	0,077	3,037	0,003
Değişime hazır olma				0,051	0,049	0,899	0,369
Kaynakları kullanma				0,103	0,062	1,725	0,085
Amaçlı davranış				0,344	0,079	4,341	0,000

**Bağımlı değişken: Kaygı**

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından biri olan kaygıya etkisini incelemek amacıyla uygulanan çoklu regresyon analizinde; bağımsız değişkenlerden sadece planlı olmanın ve amaçlı davranışın kaygıyı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise amaçlı davranışın ( $\beta=0,344$ ) planlı olmadan ( $\beta=0,232$ ) daha fazla kaygıyı etkilediği görülmüştür.

**Tablo 31**  
**KGY'nin Boyutlarının Kontrol Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	Standart Hata	t	p (sig)
Planlı olma	0,653	0,426	0,421	0,187	0,080	2,358	0,019
Değişime hazır olma				0,142	0,052	2,415	0,016
Kaynakları kullanma				0,157	0,065	2,527	0,012
Amaçlı davranış				0,224	0,083	2,715	0,007

**Bağımlı değişken: Kontrol**

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından biri olan kontrole etkisini incelemek amacıyla uygulanan çoklu regresyon analizinde; bağımsız değişkenlerin hepsinin kontrolü pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise en çok amaçlı davranışın ( $\beta=0,224$ ), ikinci olarak planlı olmanın ( $\beta=0,187$ ), üçüncü olarak kaynakları kullanmanın ( $\beta=0,157$ ) ve son olarak da değişime hazır olmanın ( $\beta=0,142$ ) kariyer uyum yeteneğini etkilediği görülmüştür.



**Tablo 32**  
**KGY'nin Boyutlarının Merak Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	Standart Hata	t	p (sig)
Planlı olma	0,693	0,480	0,475	0,139	0,071	1,838	0,067
Değişime hazır olma				0,077	0,046	1,366	0,173
Kaynakları kullanma				0,135	0,058	2,280	0,023
Amaçlı davranış				0,390	0,073	4,965	0,000

**Bağımlı değişken: Merak**

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından biri olan meraka etkisini incelemek amacıyla uygulanan çoklu regresyon analizinde; bağımsız değişkenlerden sadece kaynakları kullanmanın ve amaçlı davranışın merakı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise amaçlı davranışın ( $\beta=0,390$ ) kaynakları kullanmadan ( $\beta=0,135$ ) daha fazla merakı etkilediği görülmüştür.

**Tablo 33**  
**KGY'nin Boyutlarının Güven Değişkenine Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	Standart Hata	t	p (sig)
Planlı olma	0,650	0,423	0,417	0,113	0,083	1,422	0,156
Değişime hazır olma				0,084	0,054	1,423	0,155
Kaynakları kullanma				0,178	0,067	2,842	0,005
Amaçlı davranış				0,325	0,085	3,930	0,000

**Bağımlı değişken: Güven**

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından biri olan güvene etkisini incelemek amacıyla uygulanan çoklu regresyon analizinde; bağımsız değişkenlerden sadece kaynakları kullanmanın ve amaçlı davranışın güveni pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise amaçlı davranışın ( $\beta=0,325$ ) kaynakları kullanmadan ( $\beta=0,178$ ) daha fazla güveni etkilediği görülmüştür.

### 3.2.8. Hipotezlerin Testi

Araştırma öncesi kurulan hipotezlerin kabulü ya da reddine ilişkin sonuçlar Tablo 34'te sunulmaktadır.

**Tablo 34**  
**Hipotezlerin Testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular**

<b>Hipotezler</b>	<b>Kabul</b>	<b>Red</b>
<b>H1:</b> Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif bir ilişki vardır.	<b>X</b>	
<b>H2:</b> Kişisel gelişim yönelimi kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir.	<b>X</b>	
<b>H3:</b> Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kişisel gelişim yönelimi farklılaşmaktadır.		<b>X</b>
<b>H4:</b> Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kariyer uyum yeteneği farklılaşmaktadır.		<b>X</b>

Araştırma kapsamında kurulan H1: “Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif bir ilişki vardır” hipotezi ile H2: “Kişisel gelişim yönelimi kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiş olup diğer hipotezler ise reddedilmiştir. Hipotezler ile ilgili elde edilen bulgulara ilişkin değerlendirmeye araştırmanın sonuç ve öneriler başlığı altında yer verilecektir.

Bu bölümde araştırma kapsamında belirlenen iki temel amaca yönelik verilerin elde edilmesini, analizini ve bulguların ortaya konmasını kapsayan sürecin aşamalarına yer verilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın çerçevesi başlığı altında amacından, öneminden, evreni ve örneklemeden, kısıtlarından, yöntemi ve kullanılan ölçeklerden ve hipotezlerinden bahsedilmiştir. Araştırmanın bulguları ve yorumu başlığı altında ise araştırma kapsamında yapılan analizlerin bulgularına, bunlara yönelik yorumlara ve hipotezlerin testine yer verilmiştir.

Sonuç ve öneriler bölümünde ise araştırma kapsamında elde edilen bulguların değerlendirilmesine ve bu neticede ileri sürülebilecek önerilere yer verilecektir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri, kariyer uyum yetenekleri ve kişisel gelişim eğitimi alıp almamaları ile ilgili dört hipotez oluşturularak yürütülmüştür. Bu bağlamda kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif bir ilişkinin olduğu, kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde etkilediği, öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kişisel gelişim yönelimlerinin ve kariyer uyum yeteneklerinin farklılaştığı beklenmiştir. Araştırmada kişisel gelişim yönelimini ölçmek için Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'den, kariyer uyum yeteneğini ölçmek için ise Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler dörder boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II için planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranıştır. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için ise kaygı, kontrol, merak ve güvendir. Yapılan analizler ölçeklerin boyutları bazında da uygulandığı için öncelikle ölçekler ile ilgili detaylı bilgi verilmesi tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular bu doğrultuda açıklanmıştır.

Araştırma sonucunda kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasında istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin tespit edilmesi araştırmanın ilgili hipotezini desteklemektedir. Literatürde yer alan Wang, Tien ve Wu (2018)'nin çalışması ile mevcut çalışmanın sonucunda benzer bulguların elde edildiği görülmektedir. Ayrıca kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinin boyutları arasında da istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Düzey açısından bakıldığında kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından kaygı, kontrol ve merak boyutları ile yüksek düzeyde; güven boyutu ile orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aynı şekilde kariyer uyum yeteneği ile kişisel gelişim yöneliminin boyutları arasında da istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Bununla birlikte kişisel gelişim yöneliminin boyutlarından planlı olma ve amaçlı davranış boyutları ile yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktayken; değişime hazır olma ve kaynakları kullanma boyutları ile orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan kişisel gelişim yöneliminin bağımlı değişken olan kariyer uyum yeteneğini etkilediğinin tespit edilmesi söz konusu hipotezi

desteklemektedir. Burada pozitif yönde, kuvvetli ve istatistiki açıdan anlamlı bir etki söz konusudur. Bu bağlamda kişisel gelişim yöneliminin değeri arttıkça kariyer uyum yeteneğinin değeri de artmaktadır. Literatür incelendiğinde Genç (2016)'ın araştırma bulguları ile mevcut araştırmanın bulguları arasında benzerlik bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte araştırmada kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğine etkisi boyutlar açısından da incelenmiştir. Bu bağlamda öncelikle kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğine etkisine bakılmıştır. Değişime hazır olma boyutu hariç diğer tüm bağımsız değişkenlerin, kariyer uyum yeteneğini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise en çok amaçlı davranışın, daha sonra planlı olmanın ve son olarak da kaynakları kullanmanın kariyer uyum yeteneğinin etkilediği görülmüştür.

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından kaygıya etkisine bakıldığında; bağımsız değişkenlerden sadece planlı olmanın ve amaçlı davranışın kaygıyı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise amaçlı davranışın planlı olmadan daha fazla kaygıyı etkilediği görülmüştür.

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından kontrole etkisine bakıldığında; bağımsız değişkenlerin hepsinin kontrolü pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise en çok amaçlı davranışın, ikinci olarak planlı olmanın, üçüncü olarak kaynakları kullanmanın ve son olarak da değişime hazır olmanın kariyer uyum yeteneğini etkilediği görülmüştür.

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin merak boyutuna etkisine bakıldığında; bağımsız değişkenlerden sadece kaynakları kullanmanın ve amaçlı davranışın merakı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise amaçlı davranışın kaynakları kullanmadan daha fazla merakı etkilediği görülmüştür.

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin son boyutu olan güvene etkisine bakıldığında ise; bağımsız değişkenlerden sadece kaynakları kullanmanın ve amaçlı davranışın güveni pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında ise amaçlı davranışın kaynakları kullanmadan daha fazla güveni etkilediği görülmüştür.

Kişisel gelişim yöneliminin boyutlarının kariyer uyum yeteneğinin boyutlarına etkisine genel açıdan bakıldığında ise, pozitif yönde bir etkinin olduğu ifade edilebilmektedir. Ancak anlamlılık düzeyleri boyutlar açısından farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerden bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi almayanların oranının alanlardan fazla olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu eğitimleri alan öğrencilerin de bu eğitimleri daha çok seminerlerden ve okudukları üniversitede düzenlenen etkinliklerden aldıkları görülmektedir. Araştırmanın genel amacı ile Turak Kaplan (2017)'in çalışmasının benzer sonuçlar göstermesi bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir. Öğrencilerin daha çok hangi eğitimleri aldıkları incelendiğindeyse sırasıyla etkili iletişim, motivasyon ve beden dili eğitimlerini aldıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte öğrencilerin kişisel gelişim eğitimi alıp almamalarına göre kişisel gelişim yönelimlerinde ve kariyer uyum yeteneklerinde herhangi bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın söz konusu hipotezleri de reddedilmiştir. Ancak literatür incelemesi sonucunda Çelik (2017) ve Kepir Savoly (2017)'nin araştırmalarında farklı sonuçlar elde ettikleri görülmektedir. Bu durum ise araştırmanın yürütüldüğü farklı örneklerden farklı sonuçlar elde edilebileceğini ve kişisel gelişim eğitimlerinin olumlu katkıları olduğunu göstermektedir. Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi almayan öğrencilerin yüksek oranla söz konusu eğitimleri almak istediklerinin tespit edilmesi ise bu durumu açıklar niteliktedir. Bu bağlamda öğrenciler söz konusu eğitimleri uzmanlardan, akademisyenlerden ve okudukları üniversitede düzenlenen etkinliklerden almak istemektedir. Yüksek oranla almak istedikleri eğitimler ise sırasıyla etkili iletişim, diksiyon ve güzel konuşma ve beden dilidir. Öğrencilerin kişisel gelişim eğitimlerini okudukları üniversitede düzenlenen etkinliklerden almak istediklerini ifade etmeleri, öğrenciler arasında söz konusu eğitime yönelik olumlu algının olduğunu ve bunların faydalarına inandıklarını göstermektedir. Çakmak (2016)'ın çalışması buna örnek olarak verilebilmektedir. Söz konusu çalışmada üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algıları incelenmiştir ve sonucunda ise mevcut çalışma ile benzer bulgular elde edilmiştir.

Demografik değişkenler açısından bakıldığında; araştırma doğrultusunda cinsiyete göre kişisel gelişim yöneliminin ve boyutlarının farklılaştığı görülmektedir. Bu bağlamda kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla kişisel gelişim yönelimine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte kadın

öğrencilerin planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış seviyeleri erkek öğrencilerden daha yüksektir. Aynı şekilde cinsiyete göre kariyer uyum yeteneklerinde de farklılaşmanın oluşup oluşmadığına bakılmıştır. Ancak kariyer uyum yeteneğinde herhangi bir farklılaşmanın oluşmadığı tespit edilmiştir. Boyutlar açısından ise, sadece güven boyutunda farklılaşmanın oluştuğu, kaygı, kontrol ve merakta herhangi bir farklılaşmanın oluşmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kadın öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha fazla güven hissetmektedir.

Öğrencilerin medeni durumlarına göre kişisel gelişim yönelimlerinde, kariyer uyum yeteneklerinde ve boyutlarında herhangi bir farklılığın oluşup oluşmadığının incelenmesi sonucunda, istatistiki açıdan herhangi bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Sınıf derecesine göre farklılıklar incelendiğindeyse; öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinde ve bunun boyutları olan planlı olma, değişime hazır olma ve kaynakları kullanmada istatistiki açıdan anlamlı farklılıkların oluştuğu; amaçlı davranış üzerinde ise herhangi bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda 1. sınıf öğrencilerinin kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma ve kaynakları kullanma seviyeleri 3. sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek seviyededir. Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde ve boyutlarında ise istatistiki açıdan herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara göre bir fark olup olmadığı da incelenmiştir. Bu bağlamda kişisel gelişim yönelimlerinde ve bunun boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış seviyeleri fen bilimleri alanındaki öğrencilere nispeten istatistiki açıdan daha yüksek seviyededir. Bununla birlikte sağlık bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin ise kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma ve kaynakları kullanma seviyelerinin fen bilimleri alanındaki öğrencilere göre istatistiki açıdan daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu sebeple fen bilimleri gibi teknik alanda öğrenim gören öğrencilerden farklı sonuçlar elde edildiği, sosyal bilimler ve sağlık bilimleri alanındaki öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer uyum yeteneği ve boyutlarına göre farklılıklara bakıldığında, sadece kontrol ve güven boyutlarında fark olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilerin kontrol ve güven seviyeleri fen bilimleri alanındaki öğrencilere

nispeten istatistiki açıdan daha yüksek seviyededir. Araştırmanın örnekleminde sosyal bilimler, sağlık bilimleri ve fen bilimleri olmak üzere üç farklı alanda öğrenim gören üniversite öğrencilerinin yer alması; kişisel gelişim eğitimlerinin öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinde ve kariyer uyum yeteneklerinde herhangi bir fark oluşturmamasının sebeplerinden biri olarak gösterilebilir. Çünkü öğrenim görülen alanda alınan eğitim çeşidinin ve beraberinde yer alınacak sektörlerin farklı olması öğrencilerin bakış açılarını etkilemektedir. Kişisel gelişim kavramı herkese hitap ettiği için üniversitelerde düzenlenen söz konusu eğitimlerin devamlılığı ile bu bakış açısının kırılması ve hangi alan olursa olsun herkesin kendini geliştirmesi için çaba göstermesi gerekmektedir. Günümüzde örgütlerin birçoğu etkili ve verimli bir şekilde sürekliliklerini sağlayabilmek için insana yatırım yapmalarının gerekliliğini kabul etmişlerdir. Bu sebeple bireyler de örgütlere giriş yapabilmek, onlara ayak uydurabilmek ve başarılı bir kariyere sahip olabilmek için kişisel gelişime önem vermeli, buna uygun hareket etmeli ve kendilerini geliştirmelidir. Kariyerlerinin keşif sürecine hitap eden üniversite dönemlerinde bunu başarabilen bireyler iş hayatına girdikten sonraki süreçte kariyerlerine uyum sağlayabilme noktasında da nitelik kazanmış olmaktadır. Ayrıca iş hayatında yer alan bireylere kişisel gelişim eğitimlerinin olumlu etkilerini gösteren çalışmalar da literatürde mevcuttur (Erakkuş, 2004; Tat, 2007; Cömert, 2010). Belirtilen araştırmaların bulguları ise bu durumu açıklar niteliktedir.

Öğrencilerin kişisel gelişim kavramına yönelik algılarını daha detaylı inceleyebilmek için ankette kendilerine çeşitli sorular yöneltilmiştir ve bahsedilen soruların cevaplarına ilişkin bulgulara sırasıyla yer verilmektedir. Öncelikle kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olup olmadığı konusunda öğrencilerin görüşlerine göre farklılıklar incelenmiştir. Söz konusu incelemeler kişisel gelişim yönelimi, kariyer uyum yeteneği ve bunların boyutları bazında yapılmıştır. Bu bağlamda kişisel gelişim yönelimi ve boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılıkların olduğu, ancak kariyer uyum yetenekleri ve boyutlarında ise herhangi bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu soruya evet cevabı veren öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış seviyelerinin kararsızım cevabı veren öğrencilere nispeten daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Sonrasında kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe yazıldığında iş başvurularında etkili olup olmayacağı konusunda öğrencilerin düşüncelerine göre farklılıklara bakılmıştır.

İncelemeler kişisel gelişim yönelimi, kariyer uyum yeteneği ve bunların boyutları açısından yapılmıştır. İncelemeler sonucunda öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi ve boyutları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Ancak kariyer uyum yeteneği ve boyutları açısından herhangi bir fark görülememiştir. Bu bağlamda evet cevabı veren öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış seviyelerinin hayır cevabı verenlere nispeten daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bununla birlikte evet cevabı veren öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış seviyelerinin kararsızım cevabı veren öğrencilere göre daha yüksek seviyede olduğu da tespit edilmiştir. Her iki soruda da öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde farklılaşmanın görülmemesi katılımcıların kariyerlerinin keşif sürecinde oldukları ve iş yaşamlarına henüz adım atmadıkları noktasında değerlendirilebilmektedir. Çünkü aldıkları kişisel gelişim eğitimleri zaman açısından öğrencilik hayatlarında da faydasını gösterebilecek niteliktedir. Kariyer uyum yeteneği açısından ise söz konusu eğitimlerin faydasını ileriki zamanlarda fark edebileceklerdir. Buna örnek olarak Kalaycıoğlu (2018)'nin çalışması gösterilebilmektedir. Kalaycıoğlu (2018) çalışmasında kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisini incelemiştir. Elde edilen bulgular ile bahsedilen sebep benzerlik göstermektedir. Burada kişisel gelişim eğitimlerinin kariyer uyum yeteneğine dolaylı etkisi söz konusu olmakla birlikte çalışanların performansına olan olumlu etkisi de ön plana çıkmaktadır.

İyi ve başarılı bir çalışan olabilme noktasında öğrenciler sırasıyla etkili iletişim, beden dili ve problem çözme teknikleri eğitimlerinin alınması gerektiğini düşünmektedir. Bununla birlikte kişisel gelişim eğitimlerinin motivasyonlarını artırdığını, önyargısız ve geniş çerçevede kişi ve olayları değerlendirebilme becerisi kazandırdığını ve esneklik kazandırarak insanları olduğu gibi kabul etmelerini sağladığını ifade etmektedirler. Ayrıca kişisel gelişim eğitimlerinin olumsuz etkisinin olmadığını düşünenlerin oranı da oldukça yüksektir.

Üniversite öğrencilerinin iş hayatına atılmadan önce yaşamın her alanına yönelik birçok farkındalığa sahip olabilmeleri ve bunları benimseyebilmeleri noktasında kişisel açıdan gelişimleri önemli bir süreci ifade etmektedir. Literatür incelendiğinde öğrencilerin hayata bakışını olumlu etkilemesi açısından Beri ve Jain (2016)'in çalışmasının bulguları bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Diğer açıdan herhangi bir süreci benimseyebilmek



için öncelikle ona doğru bir yönelmenin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu sebeple söz konusu kavramın kişisel gelişim yönelimi olarak ifade edilmesi onu bireysel açıdan özelleştirmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinin birlikte ele alınmasının sebebi öğrencilik dönemlerini verimli geçirmelerini sağlamak ve iş yaşamına adım attıklarında hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşabilmelerini kolaylaştırmaktır. Bununla birlikte yaşam memnuniyetinin de elde edilerek kariyer yaşamlarını olumlu etkilemesi hedeflenmektedir. Literatür incelendiğinde Brink (2007)'in çalışmasının bulgularının bu durumu desteklediği görülmektedir. Söz konusu niteliklerin kazanılması bireylerin gelişimleri, bunu kariyer süreçlerine yansıtılabilmeleri ve kariyer uyumluluğunu yakalayabilmeleri açısından önemlidir. Özellikle öğrencilik zamanlarının etkin bir şekilde geçirilmesi bireylerin hayata hazırlanmalarında önemli bir noktayı oluşturduğu için onların doğru bir şekilde yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin zamanlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri üniversitelerde düzenlenen kişisel gelişim eğitimleri yol gösterici niteliktedir. Hem günlük yaşam hem de iş yaşamı için önemli bir fırsat olan kişisel gelişim eğitimleri öğrencilere önemli katkılar sağlamaktadır. Kişilik, aile ilişkileri, yaşlıları ile olan iletişim gibi süreçlerin gelişiminin yanında söz konusu eğitimlere gelen eğitimcilerle iletişim kurma şansı da elde etmektedirler. Çeşitli sektörlerden gelen eğitimciler hem karşılarındaki yeni yeteneklere bir şeyler aktarabilme hem de onları örgütlerine çekebilme noktasında çaba göstermektedir. Böylece kişisel gelişim eğitimleri ile bireylerin birçok açıdan yol alabilmelerinin hedeflendiği de ön plana çıkmaktadır. Literatürde kişisel gelişim sürecinin çalışma yaşamında bireylere olan katkılarını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Çoruk, 2007; Okyay, 2012; Limoncu, 2015). Aynı şekilde kariyer uyumluluğunun kariyer sürecine olan olumlu etkilerinin vurgulandığı çalışmalar da mevcuttur (Ömeroğlu, 2014; Karacan Özdemir, 2016; Bölükbaşı, 2017). Söz konusu çalışmaların bulguları ile mevcut çalışma doğrultusunda yapılan açıklamalar birbirini destekler niteliktedir.

Bu bağlamda bireylerin kişisel gelişim ve kariyer uyumluluğu süreçlerine daha fazla önem verilebilmesi için gelecekte yapılacak araştırmaların lise dönemlerindeki öğrenciler üzerinde de yapılabileceği öngörülmektedir. Alan bazında oluşan farklılıklar da öğrencileri etkilediği için çeşitli örneklerle ile aradaki farklılıklar incelenebilir ve ona yönelik çözümler üretilebilir. Öğrenciler okul dönemlerinde genellikle eğitimcilerini

örnek aldıkları için onların bu konuya bakışı ile ilgili çalışmaların yapılması bir diğer öneriyi oluşturmaktadır. Bunların yanında üniversite dönemindeki öğrenciler için daha geniş ve farklı örneklerin seçilmesi de bir başka öneridir. Aynı şekilde üniversite hocalarının da bu konuda olumlu fikirlerinin olması öğrencilere yol gösterici nitelik taşıyacağı için bu doğrultuda da çalışmalar yapılabilir. Ayrıca öğrencilerin boş zamanlarında kişisel gelişim kitapları okumaları konusunda yönlendirilmeleri de bu noktada önemli bir adım niteliğindedir. Literatür incelendiğinde Ekşi (2011)'nin çalışmasının kişisel gelişim kitaplarının bireylere olan faydalarını vurguladığı görülmektedir. Bunların yanında araştırma kapsamında “kişisel gelişim eğitimleri” olarak belirlenen eğitimler ayrı ayrı da ele alınabilir. Elde edilen bulgulardan da anlaşılacağı üzere etkili iletişim, beden dili gibi belli başlı eğitimler bireylerin önceliğinde yer alan eğitimlerdir. Bu bağlamda her bir eğitimin bireylerin kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri ile ilişkileri ayrı ayrı incelenebilir. Araştırma kapsamındaki verilerin yapısı bu duruma uygun olmadığı için eğitim bazında farklılıklar incelenememiştir. Bunlarla birlikte kişisel gelişim eğitimlerinin içeriklerinin zenginleştirilmesi ve sürelerinin daha fazla olabilmesi noktasında çalışmaların yapılmasının da literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Çünkü üniversite döneminde gelişim açısından atılan her bir adımın temelinde bireylerin iş yaşamlarına yönelik bir hareketlilik hedeflenmektedir. Bu da bireylerin kariyer uyumluluğunu yakalayabilmeleri noktasında önem arz etmektedir.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Acar, E. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetiminde NLP*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Aktan, E. (2002). Duygusal Zekâ Kavramına Kişisel Gelişim Yaklaşımı. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 403-413.
- Alptürer, O. (2000). Kişisel Gelişim ve Organizasyonlar. *Kişisel Gelişim ve Değişim Dergisi 2* içinde. İstanbul: Beyaz Yayınları, 2-6.
- Amundson, N., G. Poehnell ve M. Pattern. (2008). *Mesleki Teleskop: Kariyerinizi Planlarken Kendine ve Etrafa Bakmak, Karar Vermek*. F. Korkut Owen (çev.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aslan, A. E. (2002). Yaratıcı Problem Çözme. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 325-370.
- Aşkun Çelik, D. ve N. Telman. (2013). *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ayan, F. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı. İzmir: İlya İzmir Yayınları.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Biçer, T. (2000). Motivasyonu Anlamak. *Kişisel Gelişim ve Değişim Dergisi 3* içinde. İstanbul: Beyaz Yayınları, 49-51.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 9. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bozdağ, M. (2015). *Zihinsel Şifa*. 36. Baskı, İstanbul: Yediveren Yayınları.
- Börü, D. (2002). Örgütsel Anlamda Teknoloji Kullanımı ve Yansımaları. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 239-272.
- Cüceloğlu, D. (2003). *İletişim Donanımları*. 14. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2014a). *İçimizdeki Biz*. 49. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2014b). *İnsan ve Davranışı*. 29. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2014c). *Yeniden İnsan İnsana*. 49. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, Ö. (2011). *Profesyonel Yaşamda Kişisel İmaj ve Sosyal Yaşam Etiketi*. 12. Baskı. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Çalık, T. ve F. Ereş. (2006). *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, A. (2016). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları. M. Ş. Şimşek, A. Çelik ve A. Akatay (Ed.). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları* içinde. 3. Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi, 125-152.
- Çetin, C., E. Dinç Elmalı ve M. L. Arslan. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Değirmenci, C. H. (2004). *Kişisel Gelişim ve Pozitif Enerji*. İstanbul: Bilge Karınca Yayınları.
- Demirkol, N. (2000). Takım Olma Becerisini Kazanmak. *Kişisel Gelişim ve Değişim Dergisi 3* içinde. İstanbul: Beyaz Yayınları, 81-83.
- Demirkol, N. (2007). *Nasıl Dinozor Olunur?*. 2. Baskı. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Dönmezer, İ. (2004). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Genişletilmiş 5. Basım. İzmir: E. Ü. Basımevi.
- Dövücü, T. (2000). NLP, Beynimiz ve Dil. *Kişisel Gelişim ve Değişim Dergisi 3* içinde. İstanbul: Beyaz Yayınları, 29-37.
- Duman, B. (2004). *Öğrenme-Öğretme Kuramları ve Süreç Temelli Öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dündar, G. (2013). Kariyer Geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. 6. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, 267-299.
- Ekşi, H. ve A. Katılmış. (2014). Ahlak Gelişimi ve Eğitimi. A. Bakioğlu (Ed.). *Eğitim Psikolojisi* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 109-130.
- Erdem Artan, İ. (2002). Çatışma Yönetimi. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 201-238.
- Erden, M. ve Y. Akman. (2017). *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretme*. 23. Baskı. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ergül, G. (2002). Teknoloji ve Kişisel Gelişim. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 273-289.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Ferendeci Özgödek, H. M. (2014a). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim. *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 207-239.

- Ferendeci Özgödek, H. M. (2014b). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 241-265.
- Fındıkçı, İ. (1996). *Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme*. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Fındıkçı, İ. (2004). *Yaşadıkça Eğitim*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Gartenhaus, A. R. (2000). *Yaratıcı Düşünme ve Müzeler*. R. Mergenci ve B. Onur (çev.), Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Gödeş, M. (2013). *Kişisel Gelişim Zirvaları*. İstanbul: Esen Kitap Yayıncılık.
- Gök, S. (2006). *21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gürzap, C. (2013). *Söz Söyleme ve Diksiyon*. 19. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harvard Business School. (2015a). *Stres Yönetimi*. B. Çekmece (çev.), İstanbul: Optimist Yayınları, (orijinal baskı tarihi 2007).
- Harvard Business School. (2015b). *Zaman Yönetimi*. A. Kardam (çev.), İstanbul: Optimist Yayınları, (orijinal baskı tarihi 2006).
- Hasırcı, S., D. Sevimli ve E. A. Durusoy. (2009). *Gelişim ve Öğrenme*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Işık, İ. (2007). Öz-Yeterlilik İnançları ve Sosyal Bilişsel Teori'nin Örgütsel Uygulamaları. T. Solmuş (Ed.). *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. İstanbul: Beta Yayınları, 197-221.
- İslamoğlu, G. (2002). Ekip Geliştirme. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 127-162.
- Kalyoncu, H. (2014). *Öfke Kontrolü: Sevgisiz Olmaz*. İstanbul: Yediveren Yayınları.
- Karaçivi, H. G. (2010). *Günümüz Türkçesi ve Osmanlı Türkçesi Hızlı Okuma Teknikleri*. İstanbul: Değişim Rehberi Eğitim & Danışmanlık.
- Karakaş, S. S. (2008). *Kişilik Özelliklerine Göre Çocuk Eğitimi*. İstanbul: Hepsioçocuk Yayınları.
- Kayaoğlu, M. (2013). *Sorularla ve Örnek Vakalarla Öfke Kontrolü*. 6. Baskı. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Keskin, T. (2000). Lider Yetiştiren Liderler. *Kişisel Gelişim ve Değişim Dergisi 6* içinde. İstanbul: Beyaz Yayınları, 38-45.
- Khan, S. (2014). *Dünya Okulu-Eğitimi Yeniden Düşünmek*. C. Akaş (çev.), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, (orijinal baskı tarihi 2012).

- Knowles, M. S., E. F. Holton ve R. A. Swanson. (2015). *Yetişkin Eğitimi*. O. Gündüz (çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları, (orijinal baskı tarihi 2012).
- Koçyiğit, S. (2013). *Diksiyon-Sözün Bestesi*. İstanbul: Mitos Boyut Yayınları.
- Komisyon. (2014). *Pedagojik Formasyon İçin Gelişim Psikolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut Owen, F. (2013). Kariyer Gelişimi Müdahalelerine Giriş. F. Korkut Owen (Ed.). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri* içinde. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları, 1-41.
- Korkut Owen, F. ve S. G. Niles (2016). Yeni Yaklaşım ve Modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde. 8. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 273-307.
- Koyuncu, Z. P. (2007). *Hızlı Okuma ve Algılama*. İstanbul: Omega Yayınları.
- Köktürk, M. (2002). Kişisel Gelişim Kavramına Üç Farklı Yaklaşım. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 5-55.
- Kuzgun, Y. (2017). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. 5. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Man, F. (2013). *Çalışma Hayatında Eğitim ve Geliştirme*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Manser, M. (2014). *İş Hayatının Sırları: Sunum Sırları*. A. Babacan (çev.), İstanbul: NTV Yayınları, (orijinal baskı tarihi 2010).
- Maviş, A. (2003). *Anlayarak Hızlı Okuma ve Öğrenme Teknikleri*. 21. Basım. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Mccauley, C. D. ve S. A. Hezlett (2009). İşyerinde Bireysel Gelişim. N. Anderson, D. S. Öneş, H. Kepir Sinangil ve C. Viswesvaran. *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı* içinde. 1. Cilt. İstanbul: Literatür Yayınları, 381-407.
- Minibaş-Poussard, J. (2002). Güvenli Davranış. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 417-449.
- Ormrod, J. E. (2013). *Öğrenme Psikolojisi*. M. Baloğlu (çev.), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, (orijinal baskı tarihi 2012).
- Ören, K. (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Gücü Faktörü*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özçelik, A. O. (2013). Eğitim ve Geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. İstanbul: Beta Yayınları, 163-210.
- Özdemir, E. (2010a). *Güzel ve Etkili Konuşma Sanatı*. 14. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Özdemir Erel, G. ve M. Yalçın. (2014). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı. İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Özden, M. C. (2007). *Üniversitede Okurken Kariyer*. İstanbul: Akis Kitap.
- Özden, Y. (2000). *Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Özkan, Z. (2000). *Bilgiğe Yöneliş Kişisel Gelişim Dinamikleri*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Özyürek, R. (2013). Son Zamanlarda Geliştirilen Kariyer Gelişimi İle İlgili Kuramları Anlama ve Uygulama. F. Korkut Owen (Ed.). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri* içinde. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları, 94-127.
- Özyürek, R. (2016a). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları: Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Rehberliği Uygulamaları*. 2. Basım. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özyürek, R. (2016b). Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde. 8. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 219-271.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde. 8. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 43-87.
- Rawlinson, J. G. (1995). *Yaratıcı Düşünme ve Beyin Fırtınası*. O. Değirmen (çev.), İstanbul: Rota Yayınları.
- Sahranç, Ü. (2010). Temel Öğrenme Ortamları: Aile-Okul-Sınıf. İ. Yıldırım (Ed.). *Eğitim Psikolojisi* içinde. 2. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık, 323-350.
- Saruhan, Ş. C. ve M. L. Yıldız (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori ve Uygulama*. 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Saygın, O. (2002). *Kişisel Değişim Stratejileri*. 11. Basım. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Saygın, O. (2004). *Hayatın İçinde Kişisel Gelişim*. İstanbul: Pozitif Yayıncılık.
- Saygın, O. (2009). *Negatif Limanlardan Pozitif Sulara*. 62. Basım. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Schunk, D. H. (2009). *Eğitimsel Bir Bakışla Öğrenme Teorileri*. M. Şahin (5. Baskıdan çev.), Ankara: Nobel Yayınları, (orijinal baskı tarihi 2008).
- Selçuk, Z. (2004). *Gelişim ve Öğrenme*. 11. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim*. 12. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sezik, N. (2003). *Kişisel Gelişim El Kitabı*. 3. Basım. İstanbul: Hayat Yayınları.

- Siyez, D. M. (2016). Gelişimsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde. 8. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 171-217.
- Siyez, D. M. (2013). Kariyer Gelişimi Kuramlarını Anlama ve Uygulama. F. Korkut Owen (Ed.). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri* içinde. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları, 42-93.
- Soysal, A. (2016). Örgütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme. M. Ş. Şimşek, A. Çelik ve A. Akatay (Ed.). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları* içinde. 3. Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi, 211-292.
- Şenbay, N. (2015). *Söz ve Diksiyon Sanatı*. 32. Baskı. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Şimşek, E. (2010). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Vizyoner Yayıncılık.
- Şişman, M. (2007). Eğitimde Demokrasi ve Sosyal Adalet: Türkiye Eğitim Sisteminin Değişmeyen Miti. *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Bildiriler Kitabı* içinde. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları, 291-305.
- Temen, B. (2002). Liderlik Geliştirme. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 165-197.
- Temizyürek, F., İ. Erdem ve M. Temizkan. (2012). *Konuşma Eğitimi: Sözlü Anlatım*. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Terry, W. S. (2011). *Öğrenme & Bellek Temel İlkeler, Süreçler ve İşlemler*. B. Cangöz (çev.), Ankara: Anı Yayıncılık, (orijinal baskı tarihi 2007).
- Tunç, A. ve A. Uygur. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tunçer, P. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türkkan, R. O. (2002). *Anlayarak Çok Hızlı Okuma*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ural, A. ve İ. Kılıç. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*. 4. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ün Açıkgöz, K. (2005). *Aktif Öğrenme*. 7. Baskı. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ünsür, A. (1998). *Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yönelme (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi)*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.



- Vural, B. (2003). *Uygulama ve Örneklerle Doğru ve Güzel Konuşma Sanatı: Fonetik-Diksiyon-Artikülasyon*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Vural, B. (2004). *Öğrenci Merkezli Eğitim ve Çoklu Zekâ*. 2. Baskı. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde. 8. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 1-41.
- Yıldırım, A. (2015). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Yıldırım, Ş. (1997). *Mesleki ve Teknik Öğretim Programları Tanıtım Rehberi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Yıldırım, Y. A. (2014). *Dersimiz Kişisel Gelişim*. 2. Basım. İstanbul: Yıldırım Dil Yayınları.
- Yıldız, A. (2016). *Güçlü Hafıza*. 19. Basım. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Yılmaz, G. (2009). *İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kısacasında Birey*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yurtal, F. (2010). Eğitim Psikolojisinin Kapsamı. İ. Yıldırım (Ed.). *Eğitim Psikolojisi* içinde. 2. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık, 1-16.
- Zeytinoğlu, G. (2002). Nöro Lengüistik Programlama. A. E. Aslan (Ed.). *Örgütte Kişisel Gelişim* içinde. Ankara: Nobel Yayınları, 583-594.

### ***Sürelî Yayınlar***

- Akbulut, K. (2016). Mesleki Eğitim Programları Kapsamında İstihdam Yükümlülüğüne İlişkin Kurallar Nasıl Değişti?, *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, 26, 134, s.239-245.
- Aslan, E. (1992). Benlik Kavramı ve Bireyin Yaşamındaki Etkileri, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı.4, s.7-14.
- Atli, A. (2016). Lise Öğrencilerinin Meslek Tercihlerinin Yetenek, İlgi ve Mesleki Değerlerine Göre İncelenmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.1, 17, s.555-573.
- Aydın Sevim, B. (2013). Kişisel Gelişim Kitaplarındaki Başarı İdeolojisi: Mümin Sekman Örneği, *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish or Turkic*, Sayı.8/3, s.17-35.
- Benzer, A. (2015). Türkçe Öğretiminde Beden Dili Kullanımının Öğrenme ve Tutum Üzerindeki Rolü, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (Hacettepe University Journal Of Education)*, 30, 1, s.33-47.
- Beri, N. ve M. Jain (2016). Personal Growth Initiative Among Undergraduate Students: Influence Of Emotional Self Efficacy And General Well Being, *Rupkatha Journal On Interdisciplinary Studies In Humanities*, Sayı.8, No.2, s.43-55.
- Bişkin, F. ve Y. Kaya (2011). İş Yaşamında Kişisel Marka, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, s.555-570.
- Bower, M. ve P. Konwerski (2017). A Mindset For Career Curiosity: Emerging Leaders Working In The Digital Space, *New Directions For Student Leadership*, 153, s.89-101.
- Brown, R., J. Ernst, A. Clark, B. DeLuca ve D. Kelly (2017). Best Practices: Technology Education Courses And Classrooms Naturally Lend Themselves To Providing Active Learning Opportunities For Students, *Technology & Engineering Teacher*, 77, 2, s.30-34.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı.16, 1, s.103-119.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar, *Ege Akademik Bakış*, Cilt.14, Sayı.2, s.221-230.
- Çetin, O. ve B. Şengezer (2013). Ortaokul Öğrencilerinin Proje Çalışmalarına İlişkin Görüşleri, *Ege Eğitim Dergisi*, 14, 1, s.24-49.
- Demirci, C. (2017). The Effect of Active Learning Approach on Attitudes of 7th Grade Students, *International Journal of Instruction*, Sayı.10, No.4, s.129-144.

- Duffy, R. D. (2010). Sense Of Control And Career Adaptability Among Undergraduate Students, *Journal Of Career Assessment*, Sayı.18, 4, s.420-430.
- Eryılmaz, A. ve T. Mutlu (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), s.227-249.
- Gao, N., C. X. Long ve L. C. Xu (2016). Collective Leadership, Career Concern, And The Housing Market In China: The Role Of Standing Committees, *Review Of Development Economics*, 20, 1, s.1-13.
- Günüç, S., H. F. Odabaşı ve A. Kuzu (2012). Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 2, 1303-0094, s.309-325.
- Hall, D. T. (2004). The Protean Career: A Quarter-Century Journey, *Journal Of Vocational Behavior*, 65, s.1-13.
- Irving, J. A. ve D. I. Williams (1999). Personal Growth And Personal Development: Concepts Clarified, *British Journal Of Guidance & Counselling*, Sayı.27, No.4, s.517-526.
- Kamiloğlu, F. ve Ö. U. Yurttaş (2014). Sosyal Medyanın Bilgi Edinme ve Kişisel Gelişim Sürecine Katkısı ve Lise Öğrencileri Üzerine Bir Alan Çalışması, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, Sayı.0, 21, s.129-150.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, Sayı.16, s.191-205.
- Karaca, N. ve S. Çakır (2014). Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) Muhasebe-Finansman Alanı Modüllerinin Etkinliğinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.17, Sayı.31, s.213-231.
- Karataş, M. (2003). Hz. Peygamber'in Beden Dili, *İ. Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8, s.49-71.
- Kari, J. ve R. Savolainen (2007). Relationships Between Information Seeking And Context: A Qualitative Study Of Internet Searching And The Goals Of Personal Development, *Library & Information Science Research*, 29, s.47-69.
- Kim, Y. J. (2017). Early Parenting And Depression: The Mediating Role Of Anger Control, *Journal Of Human Behavior In The Social Environment*, Sayı.27, No.3, s.171-179.
- King, Z. (2004). Career Self-Management: Its Nature, Causes And Consequences, *Journal Of Vocational Behavior*, 65, s.112-133.

- Klehe, U., J. Zikic, A. E. M. Van Vianen ve I. E. De Pater (2011). Career Adaptability, Turnover And Loyalty During Organizational Downsizing, *Journal Of Vocational Behavior*, Sayı.79, Iss.1, s.217-229.
- Koç, M. (2013). Modern Bir İmkân Olarak ‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ Yaklaşımı: Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Üzerine Uygulamalı Bir Model Önerisi, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt.11, Sayı.26, s.149-183.
- Leonard, J. M. ve C. J. Schimmel (2016). Theory of Work Adjustment and Student-Athletes' Transition Out Of Sport, *Journal Of Issues In Intercollegiate Athletics*, 9, s.62-85.
- Luyckx, K. ve C. Robitschek (2014). Personal Growth Initiative And Identity Formation In Adolescence Through Young Adulthood: Mediating Processes On The Pathway To Well-Being, *Journal Of Adolescence*, 37, s.973-981.
- Narin, B. ve M. Önder (2012). Etkili İngilizce Bilimsel Sunum Hazırlamak İçin Yararlı Kalıplar, *Türkderm-Deri Hastalıkları ve Frengi Arşivi Dergisi*, 46, s.59-61.
- Özdemir, İ. (2010b). Kişisel Gelişim Kitaplarının Eleştirel Bir Değerlendirmesi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 2, s.63-95.
- Özdoğan, Ö. (2006). İnsanı Anlamaya Yönelik Bir Yaklaşım: Pastoral Psikoloji, *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı.2, 47, s.127-141.
- Reisser, L. (2002). Self-Renewal And Personal Development In Professional Life, *New Directions For Student Services*, 98, s.49-59.
- Riley, J., ve K. Ward (2017). Active Learning, Cooperative Active Learning, And Passive Learning Methods in an Accounting Information Systems Course, *Issues In Accounting Education*, Sayı.32, No.2, s.1-16.
- Robitschek, C. (1998). Personal Growth Initiative: The Construct And Its Measure, *Measurement & Evaluation In Counseling & Development (American Counseling Association)*, Sayı.30, 4, s.183-198.
- Robitschek, C., M. W. Ashton, C. C. Spering, N. Geiger, D. Byers, G. C. Schotts ve M. A. Thoen (2012). Development And Psychometric Evaluation Of The Personal Growth Initiative Scale-II, *Journal Of Counseling Psychology*, 59, s.274-287.
- Sanders, M. J., T. V. Oss ve S. McGeary (2016). Analyzing Reflections In Service Learning To Promote Personal Growth And Community Self-Efficacy, *Journal of Experiential Education*, Sayı.39(1), s.73-88.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory And Practice Of Career Construction, *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*, In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), s.42-70.

- Savickas, M. L. ve E. J. Porfeli (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries, *Journal Of Vocational Behavior*, 80, s.661-673.
- Sharma, S. K., P. Garg ve R. Rastogi (2011). Personality As A Predictor Of Personal Growth Initiative, *IUP Journal Of Organizational Behavior*, Sayı.10, No.3, s.41-52.
- Shigemoto, Y., M. W. Ashton ve C. Robitschek (2016). Predictors Of Growth In The Aftermath Of Traumatic Events: The Role Of Personal Growth Initiative, *Journal Of Loss And Trauma*, Sayı.21, No.5, s.399-409.
- Sowden, C. (2007). Culture And The 'Good Teacher' In The English Language Classroom, *ELT Journal: English Language Teachers Journal*, Sayı.61, 4, s.304-310.
- Stevic, C., R. ve R. M. Ward (2008). Initiating Personal Growth: The Role Of Recognition And Life Satisfaction On The Development Of College Students, *Soc Indic Res*, 89, s.523-534.
- Takebe, M., F. Takahashi ve H. Sato (2017). The Effects Of Anger Rumination And Cognitive Reappraisal On Anger-In And Anger-Control, *Cogn Ther Res*, 41, s.654-661.
- Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek Seçimi ve Önemi, *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı.6, s.265-280.
- Türkkahraman, M. (2011). Günümüzün Büyüsü İmaj ve Gerçek Hayat, *Sosyoloji Konferansları*, 30, s.1-14.
- Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim Birinci Sınıf Öğretmenlerinin Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımı İle İlk Okuma Yazma Öğretimine İlişkin Görüşleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8, S.30, s.103-114.
- Veld, M., J. H. Semeijn ve T. V. Vuuren (2016). Career Control, Career Dialogue And Managerial Position: How Do These Matter For Perceived Employability?, *Career Development International*, Sayı.21, 7, s.697-712.
- Yalçın, İ. ve A. Malkoç (2013). Adaptation Of Personal Growth Initiative Scale-II To Turkish And Investigation Of Psychometric Properties, *Düşünen Adam The Journal Of Psychiatry And Neurological Sciences*, 26, s.258-266.
- Yousefi, Z., M. Abedi, I. Baghban, O. Eatemadi ve A. Abedi (2011). Personal And Situational Variables, And Career Concerns: Predicting Career Adaptability In Young Adults, *The Spanish Journal Of Psychology*, 14 (1), s.263-271.
- Wang, Y., H. S. Tien ve C. Wu (2018). The Relation Of Career Adaptability To Work-Family Experience And Personal Growth Initiative Among Taiwanese Working Parents, *Journal of Employment Counseling*, 55 (1), s.27-40.

## ***Diğer Yayınlar***

### ***Tezler***

- Akman, A. (2014). Erasmus Değişim Programının Öğrencilerin Dil Yeterliliği, Kişisel Gelişim ve Kariyer Planlamalarına Etkisi: OKÜ Uygulama Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi SBE.
- Bölükbaşı, A. (2017). Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İyimserlik ve Umudun Aracı Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Brink, A. (2007). Curiosity, Personal Growth Initiative, And Life Satisfaction In Older Adults. *Doctor of Education*. United States: The Chicago School of Professional Psychology.
- Cömert, A. (2010). Sosyal Sorumluluk Kapsamındaki Kişisel Gelişim Programlarının İşletmelere ve Katılımcılara Katkıları ve Üsküdar Belediyesi'nde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Çakmak, D. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim ve Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Algılarının İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Çelik, Ö. (2017). Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Çoruk, A. (2007). Okul Müdürlerinin Kişisel Gelişim Çabaları ve Birlikte Çalıştığı Öğretmenlerin Kişisel Gelişimlerine Katkıları. *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi SBE.
- Ekşi, F. (2011). Kişisel Gelişim Literatürünün Eğitim Ve Danışma İhtiyacı Açısından İncelenmesi: Kuramsal Analitik Bir Yaklaşım. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi EBE.
- Erakkuş, Ö. (2004). Eğitim Kurumlarında Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Gelişim Düzeylerindeki Artışın Öğrenci Verimliliğine Etkisi ve Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Genç, M. (2016). Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Karabük: Karabük Üniversitesi SBE.
- Güner Öztürk, A. (2016). Gestalt Kişisel Gelişim Grup Programının Üniversite Öğrencilerinin Temas Biçimleri ve Farkındalık Düzeylerine Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi EBE.
- İstem Hergüner, E. (2008). Kişisel Gelişim Eğitiminin Yetişkinlerin Problem Çözme Becerileri ve Stresle Başa Çıkma Düzeyleriyle İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi SBE.

- Kalaycıoğlu, E. (2018). Kariyer Uyum Yeteneğinin alışanların İş Performansına Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bartın: Bartın Üniversitesi SBE.
- Karacan zdemir, N. (2016). The Factors Contribute Career Adaptability Of High School Students. *Doktora Tezi*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi SBE.
- Karayılan, A. H. (2014). Kişisel Gelişim Sisteminin Kelam İlmi Açısından Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. şanlıurfa: Harran Üniversitesi SBE.
- Kepir Savoly, D. D. (2017). Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumu ve Kariyer İyimsirliğine Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi EBE.
- Kıral, T. (2006). Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yöneticilerin Tutumları. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Limoncu, A. (2015). Kişisel Gelişim çabası ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hekim ve Hemşireler zerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Okyay, B. (2012). Yönetici ve çalışanların zgven Düzeyleri İle Kişisel Gelişim İnişiyatifi Alma Becerilerinin Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi SBE.
- meroğlu, S. (2014). Polis Akademisi ğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi EBE.
- Önen, Z. (2016). Kadın Okul Yöneticilerinin Kendini Geliştirme Kavramına İlişkin Görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi EBE.
- Özsoy, E. (2017). Kişiliğin Karanlık Yönünün Tükenmişlik zerindeki Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Sevim, O. (2013). Sekizinci Sınıf Türkçe Dersi Kişisel Gelişim Temasının ğretiminde Etkileşimli Bilgisayar Uygulamalarının Etkileri. *Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi EBE.
- Tat, M. (2007). Zihin Dili Programlamasının (NLP) Kişisel Gelişim ve Kişilerarası İletişim zerindeki Etkileri (NLP Eğitimlerinin Kişisel Gelişim, rgtlerde Kişilerarası İletişim ve Performans Geliştirme zerindeki Etkilerine İlişkin Bir Araştırma). *Doktora Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi SBE.
- Turak Kaplan, B. (2017). Y Jenerasyonunun Kariyer Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesinde niversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Rolü: Selçuk niversitesi rneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.

Uslu, O. (2017). Babacan Liderlik Algısı ve Yöneticiye Güven İlişkisinde Kültürel Değerlerin Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.

### ***Bildiriler***

Çoruk, A. (24-26 Mayıs 2012). Öğretmen Adaylarının Kişisel Gelişime Yönelik Algıları ve Kişisel Gelişim Çabaları. 7. *Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*. Malatya: İnönü Üniversitesi, s.233-245.

### ***İnternet Kaynakları***

Akdemir, A. (2002). Entelektüel Liderlik. <http://www.tuncaycalhan.org/> (Erişim Tarihi: 04.06.2017).

Resmi Gazete. (2008). <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080731.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080731.htm> (Erişim Tarihi: 05.03.2018).

Türk Dil Kurumu. (2017). [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59334a7d45ed67.38051338](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59334a7d45ed67.38051338) (Erişim Tarihi: 04.06.2017).

Yüksekbilgili, Z. (2013). Sunum Teknikleri. [http://www.cem.gov.tr/erozyon/Files/kapasite\\_gelistirme/hizmet\\_ici\\_egitim/2013/5-8SUBAT2013ANTALYA/3-E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20DANI%C5%9EMANLIK%20SUNUM%20TEKNIKLERI%20ders%20notu%20-%20orman%20bak.%C3%A7%C3%B6lle%C5%9Fme.pdf](http://www.cem.gov.tr/erozyon/Files/kapasite_gelistirme/hizmet_ici_egitim/2013/5-8SUBAT2013ANTALYA/3-E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20DANI%C5%9EMANLIK%20SUNUM%20TEKNIKLERI%20ders%20notu%20-%20orman%20bak.%C3%A7%C3%B6lle%C5%9Fme.pdf) (Erişim Tarihi: 16.06.2017).



## EKLER

### Ek 1: Anket Formu

#### Değerli Katılımcı,

Bu anketin kullanılacağı çalışmada kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi incelemek, bu iki değişkenin birbirlerine etkisini tespit etmek, bununla birlikte kişisel gelişim eğitimi alınıp alınmamasına göre kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneğinde farklılaşmanın oluşup oluşmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Anket sorularına verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacak olup bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Kübra HALDIZ  
SAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Danışman: Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR  
SAÜ İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü

#### Aşağıdaki sorular “kişisel gelişim eğitimleri” ne yönelik olarak oluşturulmuştur.

1. **Bugüne kadar hiç kişisel gelişim eğitimi aldınız mı?**  Evet  Hayır  
(Cevabınız “evet” ise 2. soruya, “hayır” ise 4. soruya geçiniz.)
2. **Bu eğitimi nereden/kimden aldınız? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**  
 Danışmanlık firmasından  Akademisyenlerden  Piyasa tecrübesi olan kişilerden  
 Seminerlerden  Uzmanlardan  Okuduğum üniversitede düzenlenen etkinliklerden  
 Ders olarak  Diğer (Belirtiniz.....)
3. **Hangi konularda kişisel gelişim eğitimi aldınız? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**  
 Beden dili  Kişisel imaj yönetimi  Problem çözme teknikleri  
 Sunum teknikleri  Stres yönetimi  Hızlı okuma teknikleri  
 Çatışma yönetimi  Diksiyon ve güzel konuşma  Liderlik  
 Etkili iletişim  Yaratıcı düşünme teknikleri  Beyin dili programlama (NLP)  
 Takım çalışması  Motivasyon  Zaman yönetimi  
 Öfke kontrolü  Diğer (Belirtiniz.....)
4. **Kişisel gelişim eğitimi almak ister misiniz?**  Evet  Hayır  Kararsızım  
(Cevabınız “hayır” ise 7. soruya geçiniz.)
5. **Bu eğitimi nereden/kimden almak istersiniz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**  
 Danışmanlık firmasından  Akademisyenlerden  Piyasa tecrübesi olan kişilerden  
 Seminerlerden  Uzmanlardan  Okuduğum üniversitede düzenlenen etkinliklerden  
 Ders olarak  Diğer (Belirtiniz.....)
6. **Hangi konularda kişisel gelişim eğitimi almak istersiniz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**  
 Beden dili  Kişisel imaj yönetimi  Problem çözme teknikleri  
 Sunum teknikleri  Stres yönetimi  Hızlı okuma teknikleri  
 Çatışma yönetimi  Diksiyon ve güzel konuşma  Liderlik  
 Etkili iletişim  Yaratıcı düşünme teknikleri  Beyin dili programlama (NLP)

- Takım çalışması       Motivasyon       Zaman yönetimi  
 Öfke kontrolü       Diğer (Belirtiniz.....)

**7. Kişisel gelişim eğitimlerinin faydalı olduğuna inanıyor musunuz?**

- Evet       Hayır       Kararsızım

**8. Kişisel gelişim eğitimi sertifika ya da katılım belgelerinin özgeçmişe (CV'ye) yazıldığında iş başvurularında etkili olacağını düşünüyor musunuz?**

- Evet       Hayır       Kararsızım

**9. İyi ve başarılı bir çalışan olabilmek için, hangi eğitimlerin alınması gerektiğini düşünüyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**

- Beden dili       Kişisel imaj yönetimi       Problem çözme teknikleri  
 Sunum teknikleri       Stres yönetimi       Hızlı okuma teknikleri  
 Çatışma yönetimi       Diksiyon ve güzel konuşma       Liderlik  
 Etkili iletişim       Yaratıcı düşünme teknikleri       Beyin dili programlama (NLP)  
 Takım çalışması       Motivasyon       Zaman yönetimi  
 Öfke kontrolü       Diğer (Belirtiniz.....)

**10. Alınan/Alınacak olan kişisel gelişim eğitimleri sizde aşağıdaki hangi olumlu etkileri yaratır? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**

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

**11. Alınan/Alınacak olan kişisel gelişim eğitimleri sizde aşağıdaki hangi olumsuz etkileri yaratır? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)**

- Gereksiz maliyettir.       Zaman kaybı yaşatır.       Can sıkıntısı yaşatır.  
 Olumsuz etkisi olmamıştır/olmaz.       Diğer (Belirtiniz.....)

Aşağıda “ <b>kişisel gelişim yönelimi</b> ”ni belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır.  İfadelerden her biri için size en uygun katılım derecenizi belirten seçeneği işaretleyiniz.	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1. Kendimle ilgili değiştirmek istediğim şeyler için gerçekçi hedefler belirlerim.	1	2	3	4	5
2. Kendimle ilgili belirli değişiklikler yapmaya hazır olduğum zamanı söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
3. Kendimle ilgili değişiklik yapmak için gerçekçi bir planın nasıl yapılacağını biliyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendiririm.	1	2	3	4	5
5. Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığımda, gelişimim için gerçekçi bir plan yaparım.	1	2	3	4	5
6. Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığım zaman başkalarından yardım isterim.	1	2	3	4	5
7. Kendimi geliştirmek için aktif bir şekilde çalışırım.	1	2	3	4	5
8. Kendimle ilgili neleri değiştirmem gerektiğini belirleyebilirim.	1	2	3	4	5
9. Bir birey olarak sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
10. Kendimle ilgili değişiklikler yapmak için gerçekçi hedefleri nasıl belirleyeceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
11. Kendimle ilgili belirli bir değişikliği ne zaman yapmam gerektiğini bilirim.	1	2	3	4	5
12. Kendimi geliştirmeye çalıştığım zaman mevcut olanakları kullanırım.	1	2	3	4	5
13. Kendimle ilgili değişiklik yapmak için atacağım adımları biliyorum.	1	2	3	4	5
14. Kendimi değiştirmeye çalıştığımda aktif olarak yardım almaya çabalarım.	1	2	3	4	5
15. Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırırım.	1	2	3	4	5
16. Kendimle ilgili belirli şeyleri değiştireceğim zamanı bilirim.	1	2	3	4	5

Aşağıda “ <b>kariyer uyum yeteneği</b> ”ni belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İfadelerden her biri için size en uygun katılım derecenizi belirten seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	1	2	3	4	5
3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	1	2	3	4	5
4. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	1	2	3	4	5
5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	1	2	3	4	5
6. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	1	2	3	4	5
7. Geleceğim hakkında iyimserim.	1	2	3	4	5
8. Kararlarımı kendim veririm.	1	2	3	4	5
9. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	1	2	3	4	5
10. İnanmışım değerleri savunurum.	1	2	3	4	5
11. Kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
12. Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	1	2	3	4	5
13. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	1	2	3	4	5
14. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	1	2	3	4	5
15. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	1	2	3	4	5
16. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	1	2	3	4	5
17. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	1	2	3	4	5
18. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	1	2	3	4	5
20. En iyisini yapmak için dikkat ederim.	1	2	3	4	5
21. Yeni beceriler öğrenebilirim.	1	2	3	4	5
22. Yeteneklerimi geliştirebilirim.	1	2	3	4	5
23. Engellerin üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
24. Problemlerimi çözebilirim.	1	2	3	4	5

## Demografik Sorular

1. **Cinsiyetiniz**     Kadın     Erkek
2. **Yaşınız** .....
3. **Medeni haliniz**     Evli     Bekâr
4. **Sınıfınız**     Hazırlık sınıfı     1. Sınıf     2. Sınıf     3. Sınıf     4. Sınıf  
                   5. Sınıf                     Diğer (Belirtiniz.....)
5. **Fakülteniz**  
 İşletme     Hukuk     Mühendislik     İletişim     Eğitim     Fen-Edebiyat     Tıp  
 Bilgisayar ve Bilişim Bilimleri     Siyasal Bilgiler     Turizm     İlahiyat     Teknoloji  
 Sanat Tasarım ve Mimarlık     Diş Hekimliği     Sağlık Bilimleri     Spor Bilimleri
6. **Meslek Yüksekokulu** .....
7. **Yüksekokul/Konservatuvar** .....
8. **Bölümünüz** .....

**Teşekkürler**



## Ek 2: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 12/04/2018-E.16196



T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Etik Kurulu

Sayı :61923333/050.03/  
Konu :82/26 KÜBRA HALDIZ

Sayın Kübra HALDIZ

İlgi : Kübra HALDIZ 27/03/2018 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Etik Kurulu Başkanlığının 11.04.2018 tarihli ve 82 sayılı toplantısında alınan "26" nolu karar örneği ekte sunulmuştur.  
Bilgilerinizi arz ederim.

**Prof.Dr. Haluk SELVİ**  
Etik Kurulu Başkanı

26-Kübra HALDIZ'ın "Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir devlet örneği" başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda; Kübra HALDIZ'ın "Kişisel gelişim yönelimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir devlet örneği" başlıklı çalışmasının Etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Etik Kurulu Esentepe Kampüsü 34187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:  
sakaryauiversitesi@hs01.kep.tr  
Tel:0264 295 50 00 / Faks:0264 295 50 31  
E-Posta :ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.sakarya.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## ÖZGEÇMİŞ

Kübra HALDIZ, 1988 yılında Sakarya'nın Adapazarı ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğretimini 2002 yılında Sabihahanım İlköğretim Okulu'nda tamamladı. 2006 yılında Adapazarı Anadolu Kız Meslek Lisesi'nden, 2008 yılında ise Uludağ Üniversitesi Yalova Meslek Yüksekokulu'ndan mezun oldu. 2011 yılının Temmuz ayında KPSS atamalarıyla Sakarya Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığı'nda kamu personeli olarak göreve başladı. İşe başladıktan sonra da eğitim-öğretim hayatına devam ederek 2012 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında 2014 yılında bilimsel hazırlık okuyarak başladığı yüksek lisans eğitiminde 2015 yılı itibariyle normal eğitim sürecine geçiş yaptı. Yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.