

**KİŞİSEL GELİŞİM VE KARIYER PLANLAMA ÇALIŞMALARININ İNSAN SERMAYESİ
DÜŞÜNCESİ TEMELİNDE İNCELENMESİ**Ayla KOÇ¹ Binali TUNÇ²

Makale Bilgisi	Özet
Makale Türü: Araştırma Makalesi	Bu araştırmanın amacı “kişisel gelişim ve kariyer planlaması” çalışmalarını, eğitimin piyasalaşması bağlamında incelemektir. Çalışmanın temel odağı, insan sermayesi düşüncesi temelinde bireylere yönelik kişisel gelişim etkinliklerinin, bireysel kazanımlardan çok eğitimin piyasalaşmasının bir aracı haline geldiğini ortaya koymaktır. Araştırmada kişisel gelişim ile eğitimin piyasalaşması ilişkisi nitel araştırma desenine uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu Mersin ilinde yaşayan “kişisel gelişim, yaşam koçluğu, danışmanlık, kariyer planlama” gibi alanlardan en az birine yönelmiş, farklı meslek gruplarından 6 kadın ve 4 erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze toplanmıştır. Katılımcıların ifadeleri araştırmanın alt boyutları bakımından betimsel düzeyde analiz edilmiş, öne çıkan noktalar değerlendirilmiş ve doğrudan alıntı yapılan katılımcı görüşleri ile desteklenmiştir. Kişisel gelişim, danışmanlık, kariyer planlama çabasına giren, yaşam koçluğu ve güzellik alanlarının içinde hem çalışan hem de müşteri konumunda olan katılımcılar, sürekli daha başarılı verimli olmak adına baskı hissettiklerini belirtmişlerdir.
Makale Geçmişi:	
Başvuru 13.04.2023	
Kabul 26.06.2023	
Anahtar Kelimeler: Kişisel Gelişim, İnsan Sermayesi, Küreselleşme	

**EXAMINATION OF PERSONAL DEVELOPMENT AND CAREER PLANNING STUDIES ON
THE BASIS OF HUMAN CAPITAL THOUGHT**

Article Information	Abstract
Article Type: Research Article	The purpose of this research is to examine the status of personal development, counseling, career planning, life coaching services for individuals in the context of the marketization of education. In order to understand the research problem more clearly, human capital, personal development and globalization issues are included in the literature. In the research, in order to determine the situation in the context of personal development and the marketization of education; It was conducted with a qualitative research method, which makes it possible to consult the opinions of individuals who benefit from and/or are interested in these personal development areas. In this study, 6 female and 4 male participants living in Mersin constitute the study group. The individuals participating in the research are composed of different occupational groups who are oriented towards at least one of the fields such as personal development, life coaching, consultancy services, career planning, personal development, etc. for the purpose of the research. The data collected through semi-structured interviews with participants from different occupational groups regarding the main problem and sub-objectives of the study were tried to be explained by using the descriptive analysis technique, which is frequently used in qualitative research methods. The participants, who are both employees and customers in the fields of personal development, consultancy, career planning, life coaching and beauty, stated that they constantly feel pressure to be more successful and productive.
Article History:	
Received 13.04.2023	
Accepted 26.06.2023	
Keywords: Self-improvement, Human Capital, Globalization	

Kaynakça Gösterimi: Koç, A., & Tunç, B. (2023). Kişisel gelişim ve kariyer planlama çalışmalarının insan sermayesi düşüncesi temelinde incelenmesi. *Eğitim Yönetimi & Politikaları Dergisi*, 4(1), 15-26¹ Öğretmen, MEB, aylacbn@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1022-8618² Prof. Dr., Mersin Üniversitesi, tunc@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3636-209X

1. GİRİŞ

Bu çalışmada 1950'lerden sonra dünyada yaygın kabul görmeye başlayan insan sermayesi düşüncesinin 1980'lerden sonra egemen eğitim düşüncesi haline gelmesi eleştirel bir perspektifle ele almaktadır. Teknoloji, bilişim, ekonomi ve sosyal yaşamdaki gelişmelerin süreklileşmesi, bireylerin de bu gelişmelere uyum sağlamasını zorunlu hale getirmiştir. Toplumsal yapılarıdaki dönüşüm bireysel ve eğitimsel alanlarda yeni yapılanmalara yol açmıştır. Eğitim ve okulun birey yaşamındaki etkisi giderek artmaktadır. Bireylerin eğitilmesinde ve topluma kazandırılmasında önemli işleve sahip eğitim örgütleri “amaç, yapı ve süreç” boyutlarında köklü dönüşümlere de uğramıştır. Bu çalışmada eğitim ve okulun bireyin gerçek gizil güçlerini keşfetmeye yönelik bir amaçtan uzaklaşarak piyasacı nitelik kazanması eleştirilmektedir.

Yazıda insanın doğasının gereği olan özgürleşme ve kendini gerçekleştirme güçlerinin, “insan sermayesi” düşüncesiyle yok sayılması, insanın sahip olduğu özellikleri fizyolojik gereksinimlerini karşılamaya indirgeyen “kariyer ve kişisel gelişim” faaliyetlerine dikkat çekilmektedir. Bireyselleşme önem kazanmakta ve toplumcu bir eğitim anlayışından giderek uzaklaşmakta iken birey temelli etkinliklere yoğunlaşmaktadır. Neo liberal yönetim anlayışıyla, bireylerin yeterlik alanlarının belirlenerek; kapitalist ekonomide toplum ve bireyin çıkarları doğrultusunda, bunu en üst düzeyde kullanmaları beklenmektedir. Bu bağlamda bireylerin fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal, akademik ve psikolojik güçleri piyasada bir karşılığı olan etkinliklere yönelmektedir. Bireylerin öz farkındalıklarına ve öz denetimlerine olan inanç ve bireyi idealize etmeleri ile birey temelli yaklaşımlar ve bu alandaki gelişmeler son yıllarda önemli bir ivme kazanmıştır.

Yazıda okullardaki mesleki, kariyer ve bireysel rehberlik faaliyetleri insan sermayesi düşüncesinin gelişimini açıklamak üzere ele alınmıştır. Okullarda rehberlik servisleri öğrencilerin yeterlik alanlarının belirlenmesi ile mesleki ve eğitsel alanlarda psikolojik danışman ve rehberlik (PDR) uzmanlarının öğrencilere, velilere ve öğretmenlere rehberlik etmeyi amaçlamaktadır (Özgül, 1990). Öğrencilerin bilişsel, psikolojik, sosyal, akademik yeterlik alanlarının gelişimini amaçlayan bu alanın boyutlarının genişlediği gözlenmektedir. Günümüzde “eğitim koçluğu, yaşam koçluğu, kariyer danışmanlığı, kişisel gelişim” faaliyetlerinin giderek öne çıktığı gözlenmektedir. “Rekabet” söylemi bireyleri, gizil güçlerini “insan” sermayesi yatırımı olarak görmelerine yol açmaktadır. Giderek özelleşen ve bireyselleşen eğitim sistemi, sosyal devlet ve toplumcu bir eğitim anlayışından uzak; fırsat eşitsizliğinin daha da derinleştiği piyasacı ve fırsatçı bir pazar haline gelmiştir. Bu çalışmada okullardaki rehberlik ve danışmanlık etkinliklerinin, “kişisel gelişim uzmanlığı, yaşam koçluğu, kariyer danışmanlığı” gibi piyasacı uygulamalar çerçevesinde incelenmesi amaçlanmaktadır. Öğrencileri, “kendi sermayesinin işletmecisi” olan bilinçli bir “yatırımcı” olarak gören bu anlayışın, öğretmen ve öğrencilerce nasıl algılandığı anlaşılmaya çalışılacaktır. Bireylerin “kişisel gelişim ve rekabet” söyleminden ne anladıkları, bu alanlara yönelmesini gerektiren durumların neler olduğu üzerinde durulacaktır.

1.1. İnsan Sermayesi Düşüncesi

İnsanın kendi üzerine pozitif bilgi üretmeye başladığı 19. yüzyıldan sonra “psikolojik” bir özne olarak ele alınmaya başlamıştır. 1950'lerden sonra insanın içsel dünyasının “ekonomik” bir girdi olarak görülmesiyle insan sermayesi düşüncesi gelişmiştir. Bireylerin tüm gizil güçlerinin ekonomiye kazandırılması ile kendisinin olduğu kadar toplumun da yaşam koşullarının iyileşebileceği düşüncesi yaygın kabul görmüştür. Kapitalist sistem, gelişen teknoloji ile birlikte karmaşık bir hale gelmiş ve bireylerin belli bir alanda uzmanlaşmasını, bilgi üretmesini ve bu edinimlerini sermayedarlara sunmasını gerektirmiştir. Bu da beraberinde bireyin yaptığı işi anlamasını, becerilerini, yeterliklerini ve kişisel özelliklerini geliştirmesini gerekli kılmıştır. Artık birey kendi “kendisinin işletmecisi” konumuna gelmiş olup, bilgi, beceri, yeterlilik alanlarını ekonominin çarklarına girdi olarak sunmaya başlamıştır (Tunç, 2020). Kendi kişisel özelliklerini kapitalist ekonomi pazarına sunan bireyin, sermayesini güçlendirecek atılımları yapma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Bu anlamda birey kendi kendisinin sorumluluğundadır; niteliklerini geliştirmek, girişimlerini planlamak ve kendisini yönetmek mecburiyetindedir.

20. yüzyılda bireyselleşmenin önem kazanması, insana verilen değer ve insanın özüne olumlu yaklaşımlar, potansiyellerine ve yeterliklerine duyulan güven, bunları geliştirmesi ve kendini tanıması için öne çıkan hümanist yaklaşımlar, bireyi merkeze alan bir özgürleşme vaat etmişlerdir. Bu anlayışla birlikte bireylerin öz farkındalıklarına ve öz denetimlerine olan inanç, bireyi idealize ederek iktidarın gücünü bireyler üzerinden tercih maskesiyle kabullenmeleri sağlanarak bir denetim ve kontrol sistemi oluşturulmaya başlanmıştır (Foucault, 2015). Kendisinden sorumlu olan “özgür” özne, iktidarın normlarını, kabullerini içselleştirerek, eylemlerinin faili olarak da kendisini görür. Foucault'nun biyopolitika olarak vurguladığı üzere; insanın disiplin dönemindeki gibi sadece bedeninin vasıflarını artırıp bunun kontrol altına alınmasını değil; bireyin neoliberal politikalar doğrultusunda ekonomik yönden verimli, rekabetçi ve girişimci olmasını gerektirmiştir (Foucault, 2019). College de France Derslerinde (1977-1978) “biyopolitika” kavramını ilk kez kullanan Foucault, bu kavramın yönetsellikle birlikte ele alındığını ifade eder. Ona göre insan sermayesi de yönetselliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Yönetsellik ve insan sermayesi bağlamında Dardot ve Laval (2016), bireyleri liberal

politikanın ufku ve referansı ile kendi çıkarlarının peşinde koşan, öz sevgisini tatmin etmeye çalışan ve kendisini harekete geçiren tutkulu motivasyonlarla tanımlanan bir “yeni” insan olarak tanımlamıştır. Neoliberal politikalar, “rekabet ve çıkar” söylemlerini üretirken, bu kavramları insanların özünde yer alan değerler olarak nitelendirmiştir. Oysa Foucault’ya göre rekabet doğal bir güdü olmaktan öte neoliberalizm, doğal bir süreçmiş gibi algılanması, içselleştirilmesi ve eyleme dökülmesini hedeflemiştir (Özmkas, 2015; Tunç, 2020).

Liberalizm, serbesiyeti tanımlayan bir kavram olmaktan ziyade, bir yönetim stratejisidir (Foucault, 2019). Foucault’nun iktidar kuramında da bahsettiği üzere iktidar denetimini artık toplu olarak toplumlar üzerinden değil, tek tek bireyler üzerinde yapmaya başlamıştır (Foucault, 2005). İktidar, öznel sorumluluk alma, yeterliklerinin farkına varma ve bunu toplumsal çıkar ve ekonomik fayda temelinde kullanabilmeleri için bireyselleşmeyi özendirir. İnsan sermayesi kavramı da bir yönetim stratejisi olarak ortaya çıkmıştır. Özellikle 20. yy hümanizm ve varoluşçu yaklaşımla deneyime, seçimlere, yaratıcılıklara, yeterliklere ve kendini gerçekleştirmeye odaklanılmıştır (Foucault, 2019). Artık birey başarılı ve başarısız gibi iki iki düzeyde değerlendirilmektedir. Modern çağda büyüyen ekonomik ve politik çıkarlar doğrultusunda; insan artık sadece bedeni ve emeğini değil; zihnini, duygusal emeğini, entelektüel sermayesini, becerilerini, kişisel özelliklerini, bilgilerini ve uzmanlık alanlarını da geliştirmeye ve piyasaya sunmaya başlamıştır (Özmkas, 2015; Şerbetçi, 2003). Bu nedenle insan yatırım yapılması gereken bir varlık haline dönüşmüştür.

Bireye yapılan yatırımların temeli eğitime dayanır. İnsan sermayesi düşüncesi, eğitime yapılan yatırımlara ve bireyin edinebileceği becerilere atıfta bulunarak, gelecekteki gelir üzerindeki etkiyi ölçmeyi amaçlar. Burada insana yapılan yatırımın gelecekte daha fazlasının edinilmesine yönelik bir girişim olduğundan söz edilebilir. Çünkü eğitim, birey ve toplum temelinde fayda sağlanan ve gelecekte daha fazlasının kazanılacağı gösteren bir yatırımdır (Tunç, 2020). İnsan sermayesinin geliştirilmesinin eğitime dayandığını belirten Şerbetçi (2003) örgütlerin başarısında da belirleyici olduğunu ve örgütler arası rekabetin temelini insan sermayesine dayandığını belirtir. Buna göre, “Doğru insanları, doğru zamanda, doğru işlere yerleştiren entelektüel sermayesini iyi kullanan örgütlerin avantaja sahip oldukları” belirtilmiştir. Sürekli kişisel özelliklerin geliştirilmesi ve becerilerinin artırılmasına yönelik söylemler, bireysel özelliklerini “beceri” pazarına süren bireyin, kendisini daha çok göstermesi için niteliklerini geliştirdiği görülmektedir. Bu durum bireylerin sadece kişisel özelliklerini, becerilerini, yeterlik alanlarını geliştirmesini değil; bilgi birikimini arttırarak görünür hale gelmesini de mecburi kılmaktadır. Sisteme ayak uyduramayan, tembel ve uyuşuk insanların oyun dışına atılması söz konusudur.

Bireyler kendini yöneterek ve kendine sürekli aşılması gereken yeni hedefler koyarak eylemlerini, düşüncelerini ve yaratıcılıklarını geliştirme girişimlerini ve gelişimlerini sürekli hale getirmeleri beklenmektedir. Bunun için de bireylerin ilişkileri ve sosyal becerilerini de geliştirmesi beklenmektedir. Bireyler bunun için sadece sosyal yaşamda değil, dijital alanda da kendilerini göstermek ve niteliklerini sunmak durumundadırlar. Bunu da katıldıkları etkinlik fuarları, proje pazarları, kariyer toplulukları, seminerler gibi alanlar ile sosyal medya hesapları (Instagram, Facebook, Youtube) aracılığıyla da özelliklerini ve niteliklerini sergileyerek; kendisine en karlı yatırımı yapacak olan “sermayedarını” bekleyerek gerçekleştirmektedirler (Özmkas, 2015; Tunç, 2020). Bu bağlamda, Cote ve Pybus’a (Akt: Özmkas, 2015) göre kullanıcıların Facebook gibi sosyal medya hesaplarında “maddi olmayan emek 2.0” ile profil oluşturması sosyal medyanın, bireyleri “özne” olmaya davet etmesi ile kendi portföylerini sanal ortamda oluşturarak takipçi sayılarını arttırmaya çalışmaktadırlar. Bu durumda da takipçiler müşteri, takip edilen ise satıcı konumundadır. Profil sahibi kullanıcı portföyünü geliştirmek için sürekli kendini geliştirir, paylaşımda bulunur ve özelliklerini sergiler. Bu şekilde takipçi sayısını arttırarak, kozmetik ürünleri, kitap önerileri, teknolojik araçlar, beslenme önerileri, spor aktiviteleri gibi birçok konuda uzmanlaşıp; sosyal medya hesaplarına reklam almaya başlar.

Performans, verimlilik, uzmanlaşma, fayda, çıkar gibi söylemlerin temelini oturtulan kişisel gelişim kavramı insan sermayesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Buna göre bireyselleşen öznel sorumluluğunun bilincinde, kişisel gelişimin yaratıcısı, sunucusu ve girişimcisi olarak sürekli kendini geliştirmek için eğitime yönelirler. Çünkü insan siyasi bir nesne konumunda iken ekonomik sermaye konumuna gelmiştir. Kendini geliştiremeyen, eğitimlerini diplomalar ve sertifikalarla belgelendiremeyen, rekabetçi pazarda kendisine yer bulamayacaktır. Kendine yatırım yapmakla güdülenmiş birey, sistemi sorgulamak ve eleştirmek yerine; niteliklerini ve özelliklerini geliştirmediği için işsiz kaldığı düşüncesiyle sorumluluğu üzerine alacaktır. Bu şekilde öznel niteliklerini arttırmak adına kişisel gelişim, koçluk, kariyer planlama, danışmanlık gibi alanlara yönelerek kendisini pazarda göstermek adına bitimsiz bir gelişim sürecine girecektir.

1.2. Kişisel Gelişim

Kişisel gelişim kavramı, bireyin tüm kişisel, sosyal, psikolojik ve fiziksel alanları ile mesleki gelişim alanlarında kendi yeterliklerinin farkına varması ve daha ileriye taşınması anlamına gelmektedir. Bireyin kendini yetersiz gördüğü alanlarda geliştirmesi ve hedeflerine ulaşmada kendini daha yeterli hale getirme süreci olarak da tanımlanabilir (Balaban ve Çakmak, 2016). Kişisel gelişimin ilk aşaması kendini tanımadır. Bu anlamda bireyler öncelikle kendi potansiyellerinin farkına varmak ve bunu açığa çıkarmak ve sosyal, mesleki yaşamlarında kullanabilmek için farkındalığa sahip olmaları beklenir. Bu aşamada da kişisel gelişim öncelikli olarak psikoloji ve danışmanlık hizmetleri başlıkları altında gelişmeye başlamıştır (Paker, 2011; Şengül ve Acar, 2021). Kendini tanıması ve geliştirmesi gerektiğini düşünen birey, terapilere gitmeye ve kendisine rehberlik edecek danışmanlara ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bunun yanı sıra kişisel gelişim ile ilgili eğitim, seminer, konferans gibi alanlara yönelmeye başlar. Bu alanda yazılan kitaplar, makaleler, köşe yazıları en yaygın başvuru kaynakları haline gelmiştir.

Günden güne kişisel gelişimin daha da önem kazandığının bir göstergesi de eğitim, yönetim, psikoloji, sağlık gibi hemen her alanda kişisel gelişim yayınları ve eğitimlerinin yaygınlığıdır (Şengül ve Acar, 2021). “Değişime kendinden başla”, “Sen değişirsen dünya da değişir” gibi sloganlarla bireylerin sorumluluğu ve gelişimleri kendilerine yöneltilmiştir (Paltrinieri, 2016; Şengül ve Acar, 2021). Kişisel gelişim insanlık tarihi kadar eski olmasına karşın dünya genelinde 1929 Ekonomik Bunalımı (Büyük Buhran), Türkiye’de ise 1980’lerden sonra gelişmiştir (Şengül ve Acar, 2021). Schultz’a (Akt: Paltrinieri, 2016) göre, insan sermayesindeki büyüme, “modern ekonomik büyümedeki en büyük başarıdır. Buna dayanarak ekonomik krizler sonrasında kişisel gelişim alanlarının önem kazandığı ve gelişim gösterdiği ileri sürülebilir. Bireylerin kriz dönemlerinde yetenek ve bilgilerini geliştirme veya bilmedikleri yönlerinin farkına vararak kendilerine kazanç sağlayacak yeni arayışlara girdikleri görülmüştür (Şengül ve Acar, 2021). Bu bağlamda bireylerin potansiyellerinde sonsuz yenilenebilir değer kaynakları keşfedilmiş ve ekonomi daha sınırlı ve çatışma yaratan kaynakların işlenmesine mahkûm olmaktan kurtulmuştur (Paltrinieri, 2016, s.36).

Kişisel gelişim, insanın içindeki sınırsız gücün farkındalığı ile bu gücün bileşenlerini keşfederek harekete geçmesidir. Buna göre neoliberal politikaların insandaki gizil güçleri keşfederek, ekonomik yapıyı bireylerin sınırsız güçlerine dayandırdığı söylenebilir. Kişisel gelişim alanları, bireylerin kendisini geliştirmesi gerektiğine ve bireyselleşmeye vurgu yaparak kendi kendisinin işletmecisi, girişimcisi mantığı ile bu alanda bir piyasa oluşturmaktadır (Balaban ve Çakmak, 2016). Ayrıca bireylerin kişisel, sosyal ve mesleki hedefleri doğrultusunda iş dünyasındaki verimliliğini, etkinliğini ve başarısını arttırmak için insan sermayesine dayalı bir piyasa oluşturulmaktadır. Kişisel gelişim eğitimleri, kurslar, seminerler, kitaplar, koçluk, mentorluk, danışmanlık ve kariyer planlama gibi alanlar birere sektör haline gelmektedir. Bireyler hem kendilerinin hem de çocuklarının potansiyelini en üst düzeyde kullanacakları eğitimlere, kurslara, seminerlere yönlendirerek yatırımlarını bu alanlarda yapmaya başlamışlardır (Paltrinieri, 2016).

Kişisel gelişim adına bireyler sertifika programlarına katılarak özgeçmişlerini doldurmak ve piyasada kendilerine en yüksek ücreti verecek yatırımcıya kendilerini göstermek istemektedirler. Bu bağlamda modern insanın, yaşam boyu eğitim ve kişisel gelişim temelinde bedenlerine, zihinlerine, sosyal becerilerine ve duygusal alanlarına yönelik bitmek bilmeyen bir kendini aşmanın eşğine geldiği görülmektedir. Öyle ki bireylerin sadece zihinsel alanda gelişmelerinin yeterli olmadığı, fiziksel olarak da güzel ve fit görünmesi gerektiği içselleştirilmektedir. Tüm bu gelişmeler “cross fit, fitness, pilates, yoga” gibi alanların gelişmesine ve piyasalaşmasına olanak tanımıştır. Burada bireylerin performans, meydan okuma kültürü ile serbest zaman etkinliklerinin “neoliberal normativitenin” eylemine katıldıkları görülmektedir (Dardot ve Laval, 2016). Neoliberal ekonomi, bireylerin boş zamanlarında neler yapacağına yönelik birtakım düzenlemelerde bulunarak, öznelerin yönelmesini ve bu alanların sektör haline gelmesine olanak sağlamıştır.

“Ben”in inşası anlamına gelen “psikagojik” kavramı çerçevesinde ele alınan kişisel gelişim, bireyi merkeze alarak ideal benlikler yaratma çabasına girilmesi ve bununla ilgili bireyin tüm alanlarında alıştırmalar yapmasını gerektirmiştir (Paker, 2011). Foucault (2005) psikagojik kavramını; işlevi, kim olursa olsun bir özneye yetenekler vesaire bahşetmek olmayan; işlevi kendimize yönelmek, öznenin varlık kipini (mode) tadil etmek olan hakikat aktarımı olarak ifade etmiştir. Bu bağlamda kişisel gelişimin bireylerin kendilerine yönelerek, sosyal, psikolojik, zihinsel, mesleki ve duygusal boyutlarında yer alan, hedeflerine ulaşması için bu alanlardaki niteliklerini ve yeterliklerini gözden geçirmesini amaçlayan ekonomik zemine dayalı bir sektör haline geldiği söylenebilir. Bu araştırmada da bireylerin kişisel gelişim alanları ile ilgili söylemleri, düşünceleri, eylemleri ve yönelimleri incelenmiştir. Bireylerin kişisel gelişime yönelimlerinin nedenleri, süreçleri ile eğitim alanındaki yeri ve önemi araştırılmıştır. Bu bağlamda bireylerin kişisel gelişime yönelmelerinin altındaki temel nedenlerin araştırılması hedeflenmektedir. Bireyleri bu hizmetler ile ilgili ne düşündükleri ne derece önem verdikleri ve

yaşamlarındaki yeri, hangi alanlarda fayda sağladıkları ile ilgili fikir edinilmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın temel amacı bu hizmetlerin eğitimdeki yeri ve önemi ile eğitimin piyasalaşması bağlamında durumlarını incelemektir. Bu anlamda bireylere bu hizmet alanlarını eğitimde ne kadar kullandıkları ve nasıl kullandıkları ve ne kadar önem verdikleri önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi, “Bireylere yönelik kişisel gelişim, danışmanlık, kariyer planlama, yaşam koçluğu hizmetlerinin eğitimin piyasalaşması bağlamında durumları nasıldır?” şeklindedir.

1.3.1. Araştırmanın alt problemleri

- 1) Katılımcılar kişisel gelişim ve kariyer hizmetlerinden ne anlamaktadırlar?
- 2) Katılımcıların kişisel gelişim ve kariyer hizmetlerinden beklentileri nelerdir?
- 3) Katılımcılar kişisel gelişim ve kariyer konusunda ne tür girişimlerde bulunmaktadırlar?
- 4) Katılımcılar kişisel gelişim kariyer hizmetlerinden elde ettikleri kazanımları nasıl değerlendirmektedirler?
- 5) Katılımcılar kişisel gelişimden bekledikleri faydayı görmekte midirler?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma kişisel gelişim, danışmanlık hizmetleri, kariyer planlama, yaşam koçluğu hizmetlerini eğitimin piyasalaşması bağlamında değerlendirmeyi amaçlayan temel nitel araştırma yöntemlerinden basit nitel araştırma deseni kullanılarak yapılmıştır. Nitel araştırma, durumları belirli bir bağlamda etkileşimlerin bir parçası olarak benzersizlikleri içinde anlama çabasıdır (Merriam, 2009, ss.2). Bu anlama çabasındaki amaç, bulgulardan yola çıkılarak geleceği öngörme ya da sonuçları genellemeye çalışmaktan ziyade o ortamın kendi doğasını anlamaya çalışmaktır (Merriam, 2009; Yin, 2018). Bu bağlamda araştırmacı katılımcıların o ortamda bulunmalarının ne anlama geldiğini, yaşamlarının nasıl olduğunu, tercihlerinin nedenselliklerini, onlar için neler olup bittiğini, anlamlarının ne olduğunu, belirli bir ortamda dünyayı ve ilgili fenomeni nasıl algıladıklarını anlamaya çalışır (Merriam, 2009; Yin, 2018). Bu bağlamda nitel araştırma, olay ve olguları doğal ortamı içinde anlamaya çalışır; bireylerin deneyim, algı, düşünce ve duygu gibi öznel verileriyle ilgilenir (Cevizci, 2010). Bu araştırmada da bireylerin kişisel gelişime yönelen durumları nedenselliğiyle açıklamak ve buna yönelik girişimlerini ve kazanımlarını kendi bakış açıları, deneyimleri ve düşünceleri ile belirlemek hedeflenmektedir. Bu nedenle katılımcılar ile görüşmeler yapılarak; katılımcıların kişisel gelişime yönelik algıları, bakış açıları belirlenerek; yaşantıları nedenleriyle birlikte açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Mersin ilinde yaşayan 6 kadın ve 4 erkek katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların “kişisel gelişim, yaşam koçluğu, danışmanlık hizmetleri, kariyer planlama” alanlarından en az birine yönelmiş, farklı meslek gruplarından oluşmasına özen gösterilmiştir. Ayrıca farklı eğitim düzeylerine sahip katılımcıların medeni durum ile yaş özellikleri farklılaşmaktadır. Katılımcılara “K1, K2, ... K10” şeklinde kodlama yapılarak verdikleri yanıtlar ve kişisel bilgi formu kaydedilmiş; araştırma bulgularında da cevapları bu şekilde kullanılmıştır. Katılımcılara ait kişisel bilgilere Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Yaş, Cinsiyet, Meslek, Kıdem, Eğitim Seviyesi, Medeni Durum, Çocuk Sayısı ve Haftalık Çalışma Saati Değişkenlerine Göre Dağılımı

Kod	Yaş	Cinsiyet	Meslek	Kıdem	Eğitim	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Haftalık Çalışma Saati
K1	32	Kadın	Kurum Müdürü	5-10	Yüksek Lisans	Evli	1	40
K2	31	Erkek	Avukat Arabulucu	5-10	Lisans	Bekâr	-	25
K3	32	Erkek	PDR	5-10	Lisans	Bekâr	-	30
K4	43	Erkek	PDR	11-16	Yüksek Lisans	Evli	2	30

K5	46	Erkek	Diş Hekimi	17-20	Yüksek Lisans	Bekâr	-	40
K6	32	Kadın	Okul Öncesi	11-16	Yüksek Lisans	Bekâr	-	40
K7	47	Kadın	Sınıf Öğretmeni	17-20	Lisans	Evli	2	30
K8	41	Kadın	Sınıf Öğretmeni	17-20	Lisans	Evli	-	30
K9	31	Kadın	Makyaj Sanatçısı	1-5	Lisans	Evli	1	20
K10	28	Kadın	PDR	5-10	Yüksek Lisans	Bekâr	-	30

Katılımcıların kişisel özellikleri incelendiğinde yaşlarının 28 ile 47 yaş arasında farklılaştığı görülmektedir. Katılımcıların 1'i avukat, 2'si sınıf öğretmeni, 4'ü PDR Uzmanı (biri RAM müdürü), 1'i okul öncesi öğretmeni, 1'i makyaj sanatçısı, 1'i diş hekimidir. Katılımcıların yarısının yüksek lisans (**K1, K4, K5, K6, K10**), yarısı da lisans mezunudur. Katılımcıların yarısı evli (**K1, K4, K7, K8, K9**), yarısı bekârdır. Katılımcıların ikisi (**K1 ve K9**) 1 çocuğa, ikisi ise (**K4 ve K7**) 2 çocuğa sahiptir. Çocuk sahibi olan katılımcılar çocuklarına yönelik olarak kendilerini geliştirdiklerini ve onların adına kişisel gelişimi takip ettiklerini ifade etmişlerdir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmanın türü ne olursa olsun, nitel verilerin bir kısmı ve bazen de tamamı görüşmeler yoluyla toplanır (Merriam, 2009). Görüşme ise bir kişinin diğerinden bilgi aldığı yüz yüze konuşma sonucu veri elde etmek için grup ya da topluca gerçekleştirilebilir (Balci, 2018; Merriam, 2009). Araştırmada kişisel gelişim ve kariyer planlama hizmetlerine katılan bireylere yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmacılar tarafından hazırlanmış ve yüz yüze görüşmelerle veriler elde edilmiştir. Görüşmedeki temel amaç, katılımcıdan özel bilgiler edinmektir (Merriam, 2009). Davranışları, duyguları veya insanların çevrelerindeki dünyayı nasıl yorumladıklarını gözlemleyemediğimizde ya da tekrarlanması mümkün olmayan geçmiş olaylarla ilgilendiğimizde görüşme yapmak en iyi veri toplama yöntemlerinden biri olarak karşımıza çıkar (Karataş, 2015; Merriam, 2009). Bu çalışmada da katılımcıların kişisel gelişime yönelik deneyimlerini, algılarını, kazanımlarını ve beklentileri ile yorumlarını dile getirebilmelerine olanak tanıyan görüşmeler yapılmıştır. Çünkü farklı meslek gruplarında çalışan katılımcıların kişisel gelişim deneyimlerinin katılımcı tarafından gözlenmesi pek mümkün değildir.

Görüşme formu, uzman görüşüne sunulduktan (15 madde) sonra 9 soruya indirilmiştir. Katılımcılar ile karşılıklı görüşmelerde kullanılan bu formda yer almayan bazı sorular, katılımcının verdiği cevaba göre görüşme sırasında araştırmacının araştırmaya katkı sağlayabileceğini düşündüğü sorular anlık oluşturulmuş ve katılımcıya yöneltilmiştir. Görüşmeler, katılımcının izni ile kayıt altına alınmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Görüşmeler araştırmacılar tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Kişisel bilgiler için ayrı dosyalar oluşturulmuş ve bulgular her sorunun cevapları, diğer katılımcılarla karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Katılımcı görüşleri nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla başvurulan içerik analiz tekniği kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. İçerik analizi ile verilerin içindeki gerçekleri tanımlayarak ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). İçerik analizi araştırmadaki görüşmelerin, notların, belgelerin içeriğindeki temalar ve tekrar eden anlam kalıpları için niteliksel olarak analiz edilebilmesidir (Merriam, 2009). Niceliksel öğeler de barındıran içerik analizindeki ölçü birimleri, özellikle mesajların sıklığı ve çeşitliliği, belirli bir ifadenin veya konuşma kalıbının kaç kez kullanıldığı iletişim üzerine odaklanır (Merriam, 2009). Bu çalışmada da içerik analiziyle çözümlenen ve karşılaştırmalı olarak analiz edilen yanıtlar bütünleştirilerek uygun temalar oluşturulmuştur.

3. BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın bulgularına alt başlıklar halinde yer verilmiştir.

3.1. Katılımcıların Kişisel Gelişime Yönelik Görüşleri

Çalışmanın binci alt amacı "Katılımcılar kişisel gelişim ve kariyer geliştirme hizmetlerinden ne anlamaktadırlar?" şeklindedir. Bu amaca yönelik yarı yapılandırılmış görüşme soruları formu ile katılımcıların kişisel gelişim ile ilgili görüşlerine yönelik oluşturulan tema ve alt temalara Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2: Kişisel Gelişim Teması, Alt Temalar ve Kodlar

Alt Temalar	Kodlar	f
Kişisel Gelişim Boyutları	<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	3
	<i>Kendini Tanıma</i>	3
	<i>Öz Farkındalık</i>	4
	<i>Entelektüel Birikim</i>	2
	<i>Başarı</i>	4
	<i>Becerileri Geliştirme</i>	4
	<i>Yeterlik Alanları</i>	4
	<i>Potansiyel</i>	2
Kişisel Gelişim Süreci	<i>Sonsuz Süreç</i>	7
	<i>Sınırsız Kaynaklar (İnsan)</i>	10
	<i>Hayat Boyu Süren</i>	10
	<i>Dinamik ve Zorlu</i>	10
	<i>Zamana Ayak Uydurmak</i>	4
	<i>Güncellemek</i>	4
Kişisel Gelişim Alanları	<i>Mesleki Gelişim</i>	4
	<i>Kariyer Geliştirme</i>	3
	<i>Başarı</i>	1
	<i>Statü</i>	1
	<i>Öznel İyi Oluş</i>	3
	<i>Empati</i>	4
	<i>Başarı Çıkabilme Becerileri</i>	4
	<i>İletişim Becerileri</i>	5
	<i>Danışmanlık Hizmetleri</i>	3

Katılımcıların kişisel gelişime yönelik düşünceleri incelendiğinde, kişisel gelişimi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağındaki kendini gerçekleştirmek için kariyer geliştirme, yaşam koçluğu, PDR vb. tüm alanları içine alan kapsamlı bir süreç olarak değerlendirdikleri (K1, K2 ve K3) görülmüştür. Bireylerin hem kendi hem de başkalarının çıkarlarına yönelik fayda sağlamaları için değişim yolculuğu olarak nitelendirdikleri kişisel gelişimin, öncelikle bireyin kendini tanıması, merak ve ilgi alanlarına yönelik bilgi sahibi olmasıyla ileri boyutta bir bakış açısına sahip olabilecekleri katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. (K3, K6 ve K8). Bu bağlamda bireylerin becerilerini, yeterlik alanlarını keşfederek ve daha ileri boyuta taşıyarak, öz farkındalığına erişmesiyle iş ve sosyal yaşamında başarıya ulaşmasını sağlayan bir süreç olarak nitelendirilmektedir (K3, K8, K9, K10). Kişisel gelişimi çok boyutlu bir alan olarak düşünen bir katılımcı "*Kişisel gelişim kişinin kendi farkındalığı ve kendisini tanıması seviyesinde merak ve ilgi alanlarında bilgi sahibi olması, kültürlenmesi, ileri boyutta profesyonel bakış açısına ve becerisine sahip olmasıdır.*" (K3), şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcıların bazıları kişisel gelişimi bireylerin potansiyel ve ihtiyaçlarının farkında olup istenilen başarıya ulaşmalarını sağlayan, uzman kişiler tarafından bireylerin yönlendirildiği profesyonel bir süreç olarak nitelendirmiştir (K7, K8). Kişisel gelişimin birçok alanı olduğu, sadece belirtilen alanlarla (yaşam koçluğu, PDR, kariyer planlama vb.) sınırlı kalmadığı belirtilmiştir (K1, K3, K4, K7). Bir katılımcı (K7), "*Felsefe, sanat, spor, siyaset, tarih vb. kişisel gelişim alanları olarak; her kişinin yaptığı iş özelliğine uygun olarak kendini akademik ve uygulama alanında geliştirmesidir.*" şeklinde ifade etmiştir. Bu bağlamda kişisel gelişim bireylerin bilgisini geliştirmesini de içeren, günlük yaşantısındaki entelektüel birikimine işaret eden kapsamlı bir süreçtir (K4, K7). Katılımcıların genellikle kişisel gelişime önem verdikleri ancak; bu alanla ilgili hizmetleri sunan kişilerin yeterli olduklarına inanmadıklarını ve ticari kaygılarla bu alana yöneldiklerini belirtmişlerdir (K2, K7). Bu bağlamda bu alanların piyasalaştığını ifade eden katılımcılar, kişisel gelişimi empati ve anlayışa sahip ciddi eğitimlerden geçmiş, alanlarında uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Katılımcıların tamamı, kişisel gelişime devam edeceklerini ifade etmişlerdir. Kişisel gelişimi, hayat boyu süregelen, dinamik ve zorlu bir süreç olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Katılımcılar, kişisel gelişimi başlayan ve sona eren bir süreç olarak değil de yaşamlarındaki bir değer ve kazanım olarak gördükleri sonsuz bir süreç olarak tanımlamışlardır (K1, K2, K3, K4, K7, K8, K9). Bir katılımcı bununla ilgili olarak; "*hayat boyu öğrenme kuramı kapsamında belirtilen ya da burada belirtilmeyen birçok alanda kişisel gelişim birbirleriyle bağlantılı olarak sürmektedir. Hayatın kendisi bir gelişimdir. Bunu hangi alanda sürdüreceğiniz sizin elinizdedir ancak her zaman sürecektir. Öznel iyi oluş ve kendini geliştirme gibi kavramlar insanın ömrü boyunca içsel ve dışsal destekle*

sürmeye devam edecektir.” şeklinde ifade etmiştir. Zamana ayak uydurmak, gelişmelerin gerisinde kalmamak ve mesleklerinde sürekli kendilerini güncellemeleri gerektiğini düşünen katılımcılar, bu gelişim süreciyle mesleklerinde kendilerini daha üretken ve değerli hissettiklerini ifade etmişlerdir (K2, K3, K5, K6, K8). Katılımcıların tamamı insanların sürekli kendilerini geliştirmeleri gerektiğini ve yeterlik alanlarının ve kaynaklarının değişen koşullara ayak uydurması yönünde gözden geçirmeleri gerektiğini ifade etmişlerdir.

Bireyler, kişisel gelişime yönelmelerinin temel amacının ve kişisel gelişim süreçlerindeki beklentilerinin kendilerini tanımının sonrasında daha çok mesleki gelişimlerine fayda sağlayacağını düşündükleri kariyer alanlarına yönelik olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılar, kişisel gelişim alanlarıyla kariyer gelişim süreçlerine yönelerek, mesleki yaşamlarında doyumunu (K4, K7), başarıyı ve statüyü (K10) hedeflemektedir. Bunun dışında katılımcılar öznel iyi oluşa sahip (K2, K6, K7), kendi yaşamlarına ve dünyaya bir anlam katabilmek için kendilerini sürekli geliştirdiklerini ifade etmişlerdir (K4, K7). Ayrıca bazı katılımcılar, danışmanlık hizmetleri ile empati yeterliklerini ve iletişim becerilerini geliştirerek sosyal ve mesleki yaşamlarında kullandıklarını belirtmişlerdir (K5, K7, K10). Çocuk sahibi olan katılımcıların ise aile içi iletişim ve çocuk yetiştirme konusunda daha yeterli hale geldiklerini, olumsuz durumlarla mücadelede çocuklarına daha çok destek olmaya başladıklarını ifade etmişlerdir (K7, K9).

3.2. Katılımcıların Kişisel Gelişimden Beklentilerine Yönelik Bulgular

Çalışmanın ikinci alt amacı olan “bireylerin kişisel gelişim ve kariyer planlaması hizmetlerinden beklentileri nelerdir?” sorusuna yönelik oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Kişisel Gelişimden Beklentiler Teması ve Kodlar

Kişisel Gelişimden Beklentiler Teması	f
<i>Kendini Geliştirme</i>	3
<i>Kendini Tanıma</i>	3
<i>Potansiyelin Farkındalığı</i>	5
<i>Kariyer Planlama</i>	4
<i>Mesleki Gelişim</i>	4
<i>Verimlilik</i>	4
<i>Başarı</i>	3
<i>Öz Benlik</i>	5
<i>Mutluluk</i>	3

Kişisel gelişim alanları, bireylerin kendini geliştirmesi gerektiğine ve bireyselleşmeye vurgu yaparak kendisinin işletmecisi, girişimcisi mantığı ile bu alanda bir piyasa oluşturmaktadır. Kendi yeterliklerinin farkında olan ve becerilerini geliştiren, gerekli eğitimleri alan ve kendilerini hem mesleki hem de sosyal alanda geliştiren bireylerin hayatlarının tüm alanlarında başarılı ve mutlu olabileceği, bu şekilde doyuma ulaşacakları katılımcılar tarafından belirtilmiştir (K6, K7 ve K8). Araştırmada kişisel gelişimden beklentiler ile ilgili bulguların da genellikle bu doğrultuda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda katılımcıların kişisel gelişimi iş dünyasındaki verimlilikle bağdaştırdıkları ve mesleki alanda kendilerini geliştirmeyi, kariyer süreçlerini planlamayı hedefledikleri gözlenmiştir (K1, K4, K5, K10).

Kişisel gelişimi kariyer planlama ve yaşam koçluğu boyutlarında değerlendiren ve mesleki hedeflerine yönelik kişisel gelişime yönelen katılımcıların yanında öz benliği, potansiyelinin farkındalığı, yaşamı ve çocuklarının (ergenlerin) gelişimlerine yönelik fayda sağlamayı hedefleyen katılımcıların da olduğu görülmüştür (K2, K3, K6, K8, K10). Hatta bir katılımcının, kişisel gelişimden beklentilerinin üst düzeyde olduğu gözlenmiştir. Bu katılımcının kişisel gelişimden beklentilerini ‘*bireylerin potansiyellerini tam manası ile ortaya çıkarmaları ve kendini gerçekleştirmeleriyle yaşadıkları mutluluk duygusu içinde hayat sürmelerini amaçlayan bir yolculuk*’ (K2) olarak açıkladığı görülmektedir.

3.3.3.1. Katılımcıların Kişisel Gelişime Yönelik Girişimleri ile İlgili Bulgular

Çalışmanın üçüncü alt amacı olan “bireylerin kişisel gelişim ve kariyer planlama hizmetlerinden beklentileri nelerdir?” sorusuna yönelik oluşturulan tema ve kodlar tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Kişisel Gelişime Yönelik Girişimler Teması ve Kodlar

Kişisel Gelişime Yönelik Girişimler Teması ve Kodlar	f
<i>Mesleki Yönden Deneyimli Uzman Kişiler</i>	3
<i>Sosyal Medya Hesapları</i>	3
<i>Sertifika Programları</i>	5
<i>Lisansüstü Eğitim/Doktora</i>	4
<i>Kitap</i>	4
<i>Makale</i>	4
<i>MEB Hizmetiçi Eğitimler</i>	3
<i>Kurslar</i>	5
<i>Kongreler</i>	3

Buna göre katılımcıların kişisel gelişime yönelik mesleki yönden deneyimli, statüsü yüksek ve alanında uzman kişilere başvurdukları (K1, K3), sosyal medya hesapları (Youtube, Websiteleri, Instagram) aracılığıyla alanında uzman ve popüler kişileri takip ettiklerini (K2, K7, K9), alanında doktora yaparak (K4, K10) mesleki, kişisel ve kariyer gelişimlerine katkıda bulduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca makale, kitap okuyarak ve insanlarla iletişim kurarak (K4, K7, K9), kurs ve kongrelere katılarak (K5), üniversitelerin sertifika programları ile MEB hizmetiçi eğitimleri aracılığıyla bu girişimlerini sürdürdüklerini ifade etmişlerdir (K6, K8).

3.4. Katılımcıların Kişisel Gelişimin Sonuçları ve Elde Edilen Kazanımlara Yönelik Bulgular

Çalışmanın dördüncü alt amacı olan “katılımcılar kişisel gelişimden elde ettikleri kazanımları nasıl değerlendirmektedirler?” sorusuna yönelik oluşturulan tema ve kodlar tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Kişisel Gelişimin Sonuçları ve Elde Edilen Kazanımlar Teması ve Kodlar

Kişisel Gelişimin Sonuçları ve Elde Edilen Kazanımlar Teması	f
<i>Mutlu</i>	4
<i>Sorunlar ile Başa Çıkabilme</i>	7
<i>Öznel İyi Oluş</i>	2
<i>Başarılı</i>	4
<i>Stres Yönetimi</i>	2
<i>Psikolojik Yönden Güçlü</i>	6

Bireyler kişisel gelişimden bekledikleri faydayı sağladıklarını, psikolojik yönden daha güçlü (K2, K3, K4, K5, K6, K8), sosyal ve mesleki yönden daha yeterli hale geldiklerini (K1, K2, K3) belirtmişlerdir. Ayrıca (K4, K8), öznel iyi oluşa ve hayatındaki sorunlar ile başa çıkabilme becerisine sahip (K1, K3, K6, K7, K8, K9, K10) olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda katılımcıların hepsi kişisel gelişimle hem iş hem de sosyal yaşamlarında birçok kazanım elde ettiklerini belirtmişlerdir. Bu bağlamda katılımcılar sosyal ve iş yaşamlarında kendilerini daha başarılı ve mutlu görmektedir (K1, K2, K6, K7). Ayrıca stres yönetimi ile anlayış ve esneklik gerektiren konularda daha rahat davrandıklarını ve hayatlarında bunu uyguladıklarını ifade etmişlerdir (K9, K10). Bir katılımcı (K7), “danışmanlık hizmetleri ve mesleki gelişim alanları ile ‘öğrencilerinin ve çocuklarının sıkıntılarını anlayıp onları tanıyarak; sorunları ile başa çıkabilmede onlara daha çok desteklediğini” ifade etmiştir.

3.5. Katılımcıların Kişisel Gelişimin Gösterildiği Alanlara Yönelik Görüşleri

Çalışmanın beşinci alt amacı olan “Katılımcılar kişisel gelişimden bekledikleri faydayı görmekte midirler?” sorusuna yönelik oluşturulan tema ve kodlar tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Kişisel Gelişim Gösterildiği Alanlar Teması ve Kodlar

Kişisel Gelişime Yönelik Girişimler Teması ve Kodlar	f
<i>Sosyal Medya(Instagram)</i>	5
<i>Eğitim</i>	4
<i>İşletme</i>	1
<i>İnsan Yönetimi</i>	4
<i>Sosyal Yaşam</i>	4
<i>Atölye</i>	1
<i>Mesleki Etkinlikler</i>	3
<i>Proje</i>	1

3.6. Katılımcıların Kişisel Gelişimin Gösterildiği Alanlara Yönelik Görüşleri

Bireylerin kişisel gelişimlerini genellikle sosyal medya (K1, K6, K9, K10), eğitim (K4, K6, K7, K8), işletme (K1), ve örgüt temelli insan yönetimi(K1) alanları ile mesleklerinde (K5, K7, K9) gösterdiklerini, sosyal yaşam ve ilişkilerinde de sıklıkla kullandıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların özellikle düzenlenen etkinliklerde, atölye çalışmaları (K7) ve projeler (K3) ile sosyal yaşamlarındaki kişilerle (K2, K3, K6, K10) deneyimlerini ve bilgilerini paylaşarak ve onların da fikirlerini alarak bir etkileşim süreci oluşturduklarını belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar bu kişisel gelişimleri öncelikle sosyal medyada gösterdiklerini, bu şekilde birçok takipçiye ulaşarak, daha çok kişi tarafından görünür hale gelmesini sağlayabildiklerini ifade etmişlerdir (K1, K3, K5, K9, K10).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bireylerin kendilerini tanımak ve yeterli alanları ile becerilerini geliştirmek için çeşitli girişimlerde bulunduğu görülmektedir. Bu süreci kendilerine yönelik uzan vadeli bir yatırım olarak gördükleri başka araştırmalarda da (Balaban ve Çakmak, 2016; Paltneri, 2016; Şengül ve Acar, 2021; Tunç, 2021) görülmektedir. Neoliberal politikalar bireyleri, ekonomik yönden, verimli, rekabetçi ve girişimci bir özne olmaya davet etmektedir (Foucault, 2019; Özmakas, 2015). Bu bağlamda Foucault, biyopolitika ve yönetsellik temelinde oluşan öznel birer sermayeye dönüştüğünü belirtir. Bu araştırmada da bireylerin potansiyel ve ihtiyaçlarının farkında olarak hayatta istenilen başarıyı sağlamak için kişisel gelişime yöneldikleri görülmüştür. Foucault'nun da bahsettiği üzere bu araştırmada bireylerin kendilerini başarılı ve başarısız olarak sınıflandırarak kişisel gelişimlerini rasyonelleştirdikleri ve bu sınıflandırmaların sorumluluğunu kendilerinde arayarak bu süreci içselleştirdikleri görülmüştür.

Bireyler mesleki anlamda kendilerini geliştirmek, verimli olmak, beceri ve yeterli alanlarını genişletmek amacıyla kişisel gelişim ve kariyer danışmanlığına yöneldiklerini ifade etmişlerdir. Bununla ilgili olarak yetişkinlere yönelik özel bir kişisel gelişim kursunun kurumsal öğretim faaliyetlerine ilişkin kalite göstergelerinin belirlenmesine yönelik bir araştırmada, kişisel gelişim kurslarına katılan bireylerin öğretimin kalitesini arttırdığı ve verimliliğin sağlandığı (Öztoprak ve Balkar, 2023) görülmüştür. Kişisel gelişim ve danışmanlık hizmetleri alanlarında çalışan psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konusunda da kendilerini geliştirmeleri gerektiği (Demirel, 2016; Yeşilyaprak, 2019) belirtilmiştir. Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı ile ilgili siyasal hedeflerin belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir (Yeşilyaprak, 2019). Bu alanda çalışacak psikolojik danışmanların kendilerinden beklenen becerileri yerine getirebilmesi için gerekli yeterliliklerin uluslararası düzeyde tanımlanması gerektiği ve bu standartlara yönelik yüksek lisans programlarının açılması gerektiği belirtilmektedir (Yeşilyaprak, 2019). Buna yönelik Türkiye'de mesleki gelişim ve kariyer danışmanlığı ile ilgili çalışmalar yapılmıştır (Erdoğan, 2003; Korkut Owen, 2007; Kuzgun, 1999). Bu çalışmalar ders kitaplarının yayınlanması, mesleki gelişime destek programları, yüksek lisans eğitimi, tez çalışmaları, üniversitelerde uygulamalı ders olarak verilmeye başlanması şeklinde ilerleme göstermiştir. Bu bağlamda kariyer danışmanlığı hizmetinin eğitimde de bir sektör haline geldiği ifade edilebilir. Bu hizmeti verecek olarak bireylerin (psikolojik danışmanların) kendilerini sürekli geliştirmesi, kendilerinden beklenen rolleri yerine getirmek için yeterli alanlarını güçlendirmesi gerektiği ifade edilebilir.

Bireyler, genellikle mesleki başarı ve verimlilik için ekonomik çıkarlar doğrultusunda yöneldikleri kişisel gelişimin sosyal yaşamlarında da doyuma ulaşmalarını sağladıklarını belirtmişlerdir. Buna göre kişisel gelişimin mesleki kazanımlarının yanında bireylerin kişisel gelişimle öz farkındalığa ve öznel iyi oluşa sahip, iletişim, empati ile sorunlarla başa çıkabilme becerilerini beklentileri yönünde geliştirdikleri görülmüştür. Bireyler kişisel gelişimle birlikte kendileri daha anlamlı, mutlu ve bütün olarak hissettiklerini belirterek yönetselliğin öznedede hedeflediği motivasyonu sağladığı görülmektedir. Neo liberal politikanın öne sürdüğü ve hedeflediği yeni insan, kendi menfaatlerinin peşinde koşan, öz sevgisini doyurmaya çalışan ve kendisini bu yönde harekete geçiren tutkulu

motivasyonlara sahiptir (Dardot ve Laval, 2016). Bireylerin kendilerine yatırım yapmasını ve kendi kendisinin işletmecisi, girişimcisi olmasını gerektiren modern çağda, becerilerini, kişisel özelliklerini, mesleki bilgi ve yeterlikleri ile entelektüel birikimini piyasaya sunmaya başlamıştır (Özmkas, 2013; Şerbetçi, 2003; Tunç, 2020). Bireyin kendini yetersiz gördüğü alanlarda geliştirmesi ve hedeflerine ulaşmada kendini daha yeterli hale getirme süreci olarak tanımlanan kişisel gelişim, bireyin sınırsız kaynaklarının keşfedilmesini ve geliştirilmesini hedefleyen “sonsuz süreç” olarak ifade edilebilir (Balaban ve Çakmak, 2016, Şengül ve Acar, 2021). İnsanlık tarihi kadar eski bir kavram olan kişisel gelişimin, insanların güçlerini yenilenebilir bir kaynak olarak gören neoliberal politikalar doğrultusunda, ekonomik zemine dayalı bir alan olduğu ve sektör haline geldiği görülmektedir (Şengül ve Acar, 2021). Bu çalışmada da katılımcıların kişisel gelişimi, bireylerin farklı alanlarda ve girişimlerde bulunmasını gerektiren, sınırsız kaynaklarını ortaya çıkaran sonsuz bir süreç olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Bu bağlamda bireyler sonsuz yenilenebilir değer kaynaklarını keşfetmiş ve bunları işlemek için de kendilerini geliştirmeye yönelmiştir (Paltrinieri, 2016).

Bireylerin sürekli olarak kendini aşmanın eşğine geldiği, niteliklerini geliştirmek ve sergilemek üzere rekabete teşvik eden neoliberal yönetim anlayışının, bunu doğal bir süreç olarak algılamamızı, içselleştirmemizi ve eylemlerimizde göstermemizi amaçlamaktadır (Foucault, 2019; Özmkas, 2015; Tunç, 2020). Araştırmada bireyler yaşam gibi kişisel gelişimin de uzun, zorlu, dinamik ve doğal bir süreç olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Bireyler kendilerini güncellemezlerse zamanın gerisinde kalacaklarını belirtmiştir. Bu nedenle sürekli kendilerini geliştirecekleri kişisel gelişim alanlarına yönelik girişimlerde buldukları görülmüştür.

Alanyazında belirtildiği üzere bu çalışmada da bireylerin öncelikle kendilerinde yetersiz gördüğü alanlara yöneldiği görülmüştür (Balaban ve Çakmak, 2016). Bu girişimlerini de mesleki yönden uzman kişilere başvurarak, sosyal medya hesaplarından popüler kişileri takip ederek, üniversitelerin sertifika programları ile MEB hizmet içi eğitimlerine katılarak, lisansüstü eğitimlerine (yüksek lisans, doktora) devam ederek, kitap, makale okuyarak ve çeşitli mesleki alanlarıyla ilgili kongre ve kurslara katılarak sürdürdüklerini ifade etmişlerdir. Bu kazanımlarını çocuklarını tanıyarak onlara destek olma yönünde de kullandıklarını belirten bireyler sorumluluklarının farkında, niteliklerini geliştirmek, girişimlerini planlamak ve kendini yönetmek durumundadır. Bireyler hem kendilerinin hem de çocuklarının potansiyelini en üst düzeyde kullanacakları eğitimlere, kurslara, seminerlere yönlendirerek yatırımlarını bu alanlarda yapmaya başlamışlardır (Paltrinieri, 2016). Bu çalışmada da kişisel gelişim ile ilgili eğitimlerin, kursların, seminerlerin; piyasaya sürülen kitapların, koçluk, mentorlük, danışmanlık ve kariyer planlama gibi alanların sektör haline geldiği söylenebilir.

İnsan sermayesi düşüncesinde bireylerin kendine sürekli aşılması gereken yeni hedefler koyarak yaratıcılığını sunması beklenir. Bu çalışmada da bireylerin yeterliklerini sosyal medya, eğitim, işletme ve insan kaynakları platformlarında paylaştıkları görülmüştür. Alanyazında da buna benzer olarak, bireylerin etkinlik fuarları, proje pazarları, sertifika programları, kariyer toplulukları, seminerler ve hizmeti içi eğitimlerini sosyal medyada (Instagram, Facebook, Youtube) paylaştıkları (Özmkas, 2015; Tunç, 2020) görülmektedir.

Bu çalışmada da katılımcılar kişisel gelişimlerini öncelikle sosyal medyada gösterdiklerini, bu şekilde birçok takipçiye ulaşarak, daha çok kişi tarafından görünür hale gelmeyi sağladıklarını belirtmişlerdir. Bu da bireylerin daha çok takipçi edinmek ve gelişim alanlarını sergilemek için sürekli paylaşımlarda bulunduğunu göstermektedir. Takipçilerin müşteri, takip edilenlerin satıcı konumunda olduğunu belirten başka bir çalışmada da buna benzer olarak kişilerin birçok alanda kendilerini geliştirerek portföylerini zenginleştirdiklerini ve sosyal medya hesaplarında paylaşarak reklam aldıkları görülmüştür (Özmkas, 2015).

İnsan sermayesi temelinde bireylere yönelik kişisel gelişimin neoliberal politikalar doğrultusunda günümüzde piyasalaştığı ve eğitim alanında bir sektör haline geldiği görülmüştür. Araştırmaya dâhil edilen bireylerin, bu alanlara yönelmelerinin temelinde mesleki gelişim ile maddi kaygılar olduğu görülmüştür. Ayrıca bu gelişime yönelimlerinin öz farkındalık, yaşamdaki anlam ve mutluluk gibi söylemler ile kendiliğinden gerçekleşen sonsuz bir süreçmiş güdüledikleri söylenebilir. Kişisel gelişim, danışmanlık, kariyer planlama, yaşam koçluğu ve güzellik alanlarının içinde hem çalışan hem de müşteri konumunda olan katılımcıların, sürekli daha başarılı ve verimli olmak adına bu alanlardan en az birine yöneldikleri ve bu alanların da ekonomik çıkarlar doğrultusunda sektör haline gelmekte olduğu ifade edilebilir.

KAYNAKLAR

- Balaban, Ö. ve Çakmak, D. (2016). Üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim eğitimlerine yönelik algılarının incelenmesi. *Sakarya İktisat Dergisi*, 5(1), 1-17.
- Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem yayıncılık
- Cevizci, R.(2014). *Felsefe sözlüğü*. Paradigma Yayınları.
- Dardot, P. ve Laval, C. (2016) Neoliberal sistem ve kapitalizm. *Felsefe Logos*, 63(4), 7-20.
- Demirel, K. (2016).*Psikolojik danışmanların çok kültürlü psikolojik danışma yeterlik algılarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Nobel.
- Foucault, M. (2015). Delilik ve toplum. I. Ergüden (Ed.), *Büyük kaputalma* (ss. 76-90). Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2005). Özne ve iktidar. I. Ergüden ve T. Birkan (Ed.), *Seçme yazılar 2* (ss. 186-200). Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2019). *Güvenlik, toprak, nüfus: College de france dersleri 1977-1978*. F. Taylan (Çev.). (3.Baskı). Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Özgül, İ.E. (1990). Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinin dün ve bugün. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 4-15.
- Özmaç, U. (2015). İnsan sermayesinin kaynağı: Maddi olmayan emek. *Toplum ve Bilim*, 135, 8-27.
- Öztoprak, H. Ve Balkar, B. (2023). Yetişkinlere yönelik bir özel kişisel gelişim kursunun kurumsal öğretim faaliyetlerine ilişkin kalite göstergelerinin belirlenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 941-968.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Korkut-Owen, F. (2007). *Psikolojik danışma alanında meslekleşme ve psikolojik danışman eğitimi*. Nobel.
- Kuzgun, Y. (1999). *Meslek danışmanlığı: Kuram ve uygulamalar*. Nobel.
- Merriam, S.B. (2009). *Qualitative research: a guide to design and implementation* (2 nd ed.). Jossey Bass.
- Paker, K.O. (2011). Postmodern bilgelik: Yeniçağ söyleminde kişisel gelişim ve' ruhsal alıştırmalar'. *Psikoloji Çalışmaları*, 31, 61-98.
- Paltrinieri, L. (2016). Niceliği nitelilemek: Ekonomi, demografi ve eğitim arasında insan sermayesi. *Felsefe Logos*, 63(4), 31-48.
- Ritchie, J., Lewis, J., & Elam, G. (2003). Designing and selecting samples. *Qualitative Research Methods*. 77-108.
- Şerbetçi, D. (2003). 21. yy. işletmelerinin gerçek zenginlik kaynağı: İnsan sermayesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 1-18.
- Şengül, S. ve Acar, O. K. (2021). Türkiye’de kişisel gelişim alanının tarihçesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 219-235.
- Tunç, B. (2020). Eğitim üzerine ekolojik bir düşünme çerçevesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications*. (Sixth ed.). SAGE Publications.