

ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL GELİŞİM ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BİNGÖL İLİ ÖRNEĞİ**

Abdurrahman BİTMEZ***-Halim TATLI****

Öz

Araştırma, Bingöl kent merkezindeki devlet okullarında çalışan 218 öğretmenin kişisel gelişim algısını değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Öğretmenlerin kişisel gelişim için harcadıkları çaba ile sosyoekonomik ve sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Veriler frekans analizleriyle değerlendirilmiş ve Ki-Kare testi kullanılarak analizler yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin önemli bir kısmı kişisel gelişim yönelimiyle ilgili davranışları sık sık sergilemektedir. Öğretmenlerin çoğunluğu kişisel gelişim için fırsatları araştırmakta, kendini geliştirmek için aktif bir şekilde çalışmakta, değişim ihtiyaçlarını belirleyebilmekte, gerçekçi hedefler belirleyebilmekte ve değişiklik yapmaya çalıştığında plan yapabilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin birçoğu öfke kontrolüne dikkat etmektedir. Öğretmenlerin kişisel gelişim eğitimine yönelik faaliyetlerine bakıldığında, problem çözüme tekniklerini, beden dilini, zaman yönetimi tekniklerini, yenilikçi düşünme tekniklerini, diksiyon ve güzel konuşma ile stres yönetimi tekniklerini sık sık kullandıkları görülmektedir. Bazı öğretmenlerin kişisel gelişim için eğitim aldıkları ve hızlı okuma tekniklerini kullandıkları tespit edilmiştir. Psikolojik faktörlere katılımın değerlendirildiği bölümde, öğretmenlerin çoğunluğu gelecekle ilgili korku ve kaygılarının kişisel gelişimlerine katkı sağlayabileceğini, prestijli bir meslek

* Bu çalışma Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonomi ve Siyaset Anabilim Dalı'nda 22 Haziran 2023 tarihinde kabul edilen "Öğretmenlerin Kişisel Gelişim Algısı Üzerine Bir Araştırma: Bingöl İli Örneği" başlıklı yüksek lisans dönem projesinden türetilmiştir.

** Bu çalışma için Bingöl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmaları ve Yayın Etiği Kurulu'nun 21.12.2022 tarihli E.86606 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır

*** Yüksek Lisans, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonomi ve Siyaset Anabilim Dalı.

abdurrahmanbitmez@hotmail.com

Orcid: 0009-0007-1501-3444

**** Doç. Dr. Bingöl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü.

htatli@bingol.edu.tr

Orcid: 0000-0002-7940-0087

DOI: 10.53440/bad.1309066

Makale Türü: Araştırma Makalesi

(Makale Gönderim Tarihi: 02.06.2023 - Makale Kabul Tarihi: 22.06.2023)

Atıf Bilgisi: Bitmez, A. ve Tatlı, A., (2023). Öğretmenlerin Kişisel Gelişim Algısı Üzerine Bir Araştırma: Bingöl İli Örneği. *Bingöl Araştırmaları Dergisi*, (18), s. 83-107.

edinme arzusunun, başkalarına yardım etme isteğinin, rahat yaşama arzusunun, sevilme ve takdir edilme isteğinin kişisel gelişimlerine katkı sağlayabileceğini düşünmektedir. Ayrıca liderlik özelliklerinin kişisel gelişime katkı sağladığı da vurgulanmıştır. Ancak dışlanma korkusunun kişisel gelişime katkı sağladığına inanan öğretmenlerin oranı düşük bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlerin Kişisel Gelişim Algısı, Kişisel Gelişim Algısı ve Demografik Faktörler, Kişisel Gelişim Algısı ve Sosyal Faktörler, Kişisel Gelişim Algısı ve Psikolojik Faktörler

A STUDY ON TEACHERS' PERCEPTION OF PERSONAL DEVELOPMENT: A CASE OF BINGOL PROVINCE

Abstract

This study was conducted to evaluate the perception of personal development among 218 teachers working in primary, secondary, and high schools in Bingol city center. The relationship between the frequency of efforts invested in personal development and socioeconomic and socio-demographic variables was examined using frequency analysis and the Chi-square test. The findings of the study reveal that a significant proportion of teachers frequently engage in behaviors related to personal development. Many teachers actively seek opportunities to develop themselves, work actively to improve, identify areas in need of change, set realistic goals for personal growth, create realistic plans when attempting to make changes and pay attention to anger management. When it comes to activities related to personal development training, teachers frequently utilize problem-solving techniques, body language, time management skills, creative thinking methods, diction, and public speaking techniques, and stress management strategies. Furthermore, some teachers regularly receive personal development training and utilize speed-reading techniques. Regarding the participation in psychological factors that influence personal development, the majority of teachers believe that their fears and concerns about the future contribute to their personal growth. They also consider the desire for a prestigious profession, the willingness to help others, the desire for a comfortable life, the desire for recognition and approval, and leadership qualities as factors that contribute to their personal development. However, the rate of teachers who believe that fear of exclusion contributes to personal development was found to be low.

Keywords: Teachers' Perception of Personal Development, Perception of Personal Development and Demographic Factors, Perception of Personal Development and Social Factors, Perception of Personal Development and Psychological Factors

Giriş

Eğitimde kalitenin artırılması için öğretmenlerin kişisel gelişimi, öğrencilerin başarısını artırmada oldukça önemli bir konudur. Öğretmenler, öğrencilerin eğitim sürecinde kendilerini geliştirebilirler. Öğrencilerin başarısı ve öğretmenlerin yaptığı işten haz alması, onların bilgi ve becerilerini sürekli olarak güncellemeleri ve yeni öğrenim yöntemlerini öğrenmeleriyle yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Öğrenme süreci bir çaba ve istekle bağlantılıdır. Öğretmenlerin kişisel gelişim algısının yüksek olması, eğitim ve öğretim sürecinin başarılı bir şekilde yürütülmesini olumlu etkileyebilir. Eğer kişisel gelişim algısı davranışa dönüşürse eğitim ve öğretimi faaliyetleri daha etkin ve verimli bir biçimde yürütülebilir. Öğretmenlerin kişisel gelişim algısının yüksekliği, öğretmenlerin kendilerini geliştirme konusundaki motivasyonlarını ve çabalarını etkiler (Karaaslan vd, 2020:217). Öğretmenlerin kişisel gelişim algısı, kendi yetenek ve potansiyellerini ne kadar önemstediklerini, öğrenmeye açık olup olmadıklarını ve kendi öğrenmeleri için ne kadar sorumluluk aldıklarını yansıtmaktadır. Öğretmenlerin kişisel gelişim algısının ölçülmesi ve artırılması için çeşitli stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirme fırsatlarını tanımaları, öğretim uygulamalarını yenilemeleri, yenilikleri takip etmeleri ve meslektaşlarıyla işbirliği yaparak bilgi öğrenmeleri gibi konuları içeren bir stratejik yöntemi uygulanarak kişisel gelişimi olumlu yönde artırılabilir.

Öğretmenlerin kişisel gelişim algısı konusunda yapılan araştırmalar, öğretmenlerin kendi kişisel gelişimlerine ve öğrencilerinin başarısı üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Bazı araştırmaların da, öğretmenlerin kişisel gelişimlerinin mesleki gelişimleriyle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Burden (1981), öğretmenlerin kişisel gelişimleriyle mesleki gelişimleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve kişisel gelişimlerinin mesleki performanslarına olumlu katkı sağladığını ileri sürmüştür. Ajani (2018) öğretmenlerin hizmet içi mesleki gelişimini, öğretmenlerin etkili öğretim görevlerini yerine getirmesini desteklediğini, öğrencilerinin akademik başarılarına olan inançlarını ve bu başarılarla ulaşma konusundaki motivasyonlarını artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin kişisel gelişim algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Thahir vd. (2021), öğretmen mesleki gelişiminin ve iş tatmininin öğretmen performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Smet vd. (2021), öğretmenin katıldığı mesleki gelişim etkinliklerinin sayısı ile iş doyumları arasında pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin kişisel gelişim algısı ile ilgili çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin kişisel gelişim algısı, mesleki gelişimleri, iş doyumları ve öğrencilerinin akademik başarıları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu söylenebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine ve kişisel gelişim algılarına önem verilmesi, öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırabilir ve öğrencilerinin başarısını olumlu yönde etkileyebilir. Öğretmenlerin kişisel gelişim algısı, eğitimdeki başarı ve kalitenin sağlanmasında önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin kişisel gelişim algısını araştırmak, bu algının üzerinde etkili olan faktörleri belirlemek ve bunlara yönelik özel stratejiler geliştirip uygulamak nitelikli bir beşeri sermaye oluşumu için önemlidir.

Bu çalışma Bingöl ili kent merkezinde çalışan öğretmenlerin kişisel gelişim konusuna odaklanmıştır. Çalışmanın temel amacı Bingöl ili kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kişisel gelişim algısı ve çabasını ortaya koymak ve bu algı ve çabayı etkileyen faktörleri analiz etmektir.

Çalışmanın ilk bölümünde konu hakkındaki literatür taramasına yer verilmiştir. İkinci bölümde çalışmanın materyal ve metodu açıklanmıştır. Üçüncü bölümde bulgulara yer verilmiştir. Sonuç ve değerlendirme bölümünde ise araştırmanın genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

1. Literatür Taraması

Öğretmenlerin kişisel gelişimi, onların mesleki başarıları için önemli bir faktördür. Bu nedenle, öğretmenlerin kişisel gelişim algısı, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik stratejilerin belirlenmesi açısından önemlidir. Türkiye ile ilgili literatür, öğretmenlerin kişisel gelişim algısı, öğretmenlerin mesleki başarıları için önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Kişisel gelişim konusu ile ilgili literatüre bakıldığında, farklı meslekler ve farklı örneklemeler üzerinde ampirik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin Yanar (2015), gençlerin sosyal medya tutumları ile kişisel gelişimlerini; Limoncu (2015), hekim ve hemşirelerin kişisel gelişim çabaları ile iş doyumlarını; Kral (2006), farklı sektörlerde çalışan yöneticilerin kişisel gelişim ve kişisel gelişim eğitimi kavramları hakkındaki algılarını; Özer (2019), kişisel gelişim eğitiminin perakende sektöründe çalışan yöneticilerin üzerindeki etkisini araştırmıştır. Ayrıca Yaşar ve Baydaş (2017) çalışmalarında bireylerin kişisel özellikleri ile satın alma davranışları ilişkisini incelemişlerdir.

Bazı ampirik çalışmalarda öğrencilerin kişisel gelişime yönelik algıları ve çabaları (Çoruk, 2012; Yalçın ve Malkoç, 2013; Çayır ve Gökbulut; Karaaslan,

vd. 2021), kişisel gelişim becerisi (Artan ve Cebesi, 2020), grup rehberliği etkinliklerinin kişisel gelişim üzerindeki etkisi (Atıcı, vd. 2011) ve kişisel gelişim ve sosyal medya ilişkisi (Demir vd., 2018) araştırılmıştır.

Çalışmanın örnekleme olan öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yönelik Türkiye’de yapılmış ampirik çalışmalar vardır. Örneğin Erakkuş (2004), özel bir okulun öğrencileri ve bu öğrencilere eğitim veren öğretmenler ve ilgili yöneticilerin kişisel gelişimlerinin verimlilik üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Analizler sonucunda kişisel gelişim eğitimi gören öğretmenlerin, öğrenme ortamlarını geliştirdikleri ve öğrencilerin gelişimlerine pozitif katkı verdikleri tespit edilmiştir.

Arslan (2013), Aksaray Hizmet içi Eğitim Enstitüsünde açılan kurslarda Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin mesleki ve kişisel gelişimlerine etkisini analiz etmiştir. Çalışmada hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişime yönelik algıları çoğunlukla yeni bilgi öğrenme, mesleki deneyim, sosyal etkileşim ve yeni arkadaşlar edinme olarak belirtilmiştir. Analizler sonucunda, bilişim teknolojileri öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi algıları; cinsiyete, yaşa ve kursu veren kişiye göre farklılık göstermediği, mesleki kıdeme, kurs katılım sayısına, hizmet içi eğitim türüne ve kursun verilme zamanına göre ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca kursların öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine olumlu katkı verdiği belirtilmiştir. Çağatay (2016), bir üniversitede yönetici (dekan ve bölüm başkanı) ve öğretmen adayları üzerinde mesleki, kişisel ve akademik gelişim üzerinde bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda akademisyenlerin kalitesi, fakülte ve üniversitede düzenlenen etkinlikler, öğretmen yetiştirme programının içeriği, yönetsel inisiyatif kullanabilme, öğretmen adayının öğretmen olma motivasyonu, fakültenin bulunduğu yerleşim biriminin özellikleri öğretmen adaylarının kişisel gelişiminde önemli olduğu bulunmuştur.

Türker (2020), Türkiye’de kamu okullarında çalışan öğretmenlerden oluşan büyük bir örneklemden elde edilen verilerle kişisel gelişimi etkileyen etmenleri analiz etmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel kimlik algısının kişisel gelişimi pozitif biçimde, örgütsel kimlik algısı yüksek birey mobbinge maruz kaldığında kişisel gelişimi negatif biçimde, proaktif kişilik özelliğinin kişisel gelişimi pozitif biçimde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca Demiröz ve Kavak (2019), öğretmenlerin okul imajına ilişkin algılarındaki artışın, öğrenci başarısını artırdığını belirtmiştir. Dalbulak ve Özgenel (2022), öğretmenlerin okul etkililiği ile okul imajı algıları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Çetin ve Ünsal (2022) öğretmenlerin

kişisel-mesleki yetkinlik algılarının ve mesleki dayanıklılık inançlarının yüksek düzeyde olduğu ve öğretmenlerin kişisel-mesleki yetkinlik algıları ile mesleki dayanıklılık inançları arasında anlamlı olarak pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Türkiye dışında da öğretmenlerin kişisel gelişim algısı hakkında oldukça geniş çapta çalışma yapılmış ve farklı perspektiflerden konu analiz edilmiştir. Örneğin Darling-Hammond ve Bransford (2017), öğretmenlerin öğrenme ve öğretme sürecindeki rollerinin yanı sıra, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin öğrencilerin başarısı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Benzer şekilde, Louis ve Marks (1998), öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimleri arasındaki bağlantıları ve bu bağlantıların öğrencilerin başarısı üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda, hem mesleki topluluk hem de başarıya yönelik sosyal desteğin, öğrenci performansı ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

2. Materyal ve Metot

2.1. Çalışmanın Anketi

Öğretmenlerin kişisel gelişim algısı ve çabasını ortaya koymak ve bu algı ve çabayı etkileyen faktörleri analiz etmek için gerekli verilerin toplanması için anket tekniği kullanılmıştır. Atatürk Üniversitesi öğrencilerinin kişisel gelişim algısını araştırmak için Karaaslan vd. (2021) tarafından tasarlanan anket çalışması örnekleme uyarlanmış ve uygulanmıştır. Anketin bu çalışmada kullanılabilmesi için anketi geliştiren yazarlardan izin alınmıştır. Daha sonra etik kuruldan izin alınmıştır. Verilerin sahadan toplanmadan önce anketin okullarda uygulanabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığında izin alınmıştır.

2.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örneklem çerçevesini Bingöl kent merkezindeki ilköğretim, ortaöğretim ve lise basamaklarında bulunan devlet okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Merkeze bağlı kırsal alanlardaki okullar araştırma kapsamının dışında tutulmuştur. 2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi'nde kent merkezindeki 78 devlet okulunda toplam 1912 öğretmen çalışmaktadır. Öğretmen sayıları Bingöl İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerinden alınmıştır. Dolayısıyla çalışmanın evrenini 1912 öğretmen oluşturmaktadır. Maliyet ve zaman unsurları evrenin tamamına ulaşmayı zor hale getirmektedir. Bu nedenle evreni temsil edebilecek minimum bir örneklem büyüklüğünün belirlenmesine karar verilmiştir. Çalışmanın veri seti bu örneklem

çerçevesinde yapılan anket çalışmasıyla elde edilmiştir. Çalışmanın veri seti yatay kesit verilerden oluşmaktadır. Anket uygulanacak minimum örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için (1) nolu denklemde verilen, oran için örnek büyüklüğünün tahmini formülünden yararlanılmıştır:

(1)

Bu formüldeki n =Örnek kütle büyüklüğü, N =Ana kütle hacmi (Bingöl kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmen sayısı), P =Kişisel gelişime çok çaba harcama oranı, Q =Kişisel gelişime az çaba harcamama oranı ($1-P$), Z = $\%(1-\alpha)$ düzeyinde Z test değeri, α =Önem düzeyi, d =Hata (tolerans) payıdır. $N=1912$, $P=0.8$, $Q=0.2$, $Z=1.96$, $\alpha=0.05$ ve $d=0.05$ olarak alınmıştır.

Araştırmada hedeflenen minimum örnek büyüklüğü 218 olarak belirlenmiştir. Minimum örneklem büyüklüğü ana kütle içindeki payı bulunmuş ve bu pay her okuldaki çalışan öğretmen sayısı ile çarpılarak her okulda uygulanacak anket sayısı belirlenmiştir. Böylece okuldaki öğretmen sayısına göre bir örneklem yapılmıştır. Her okul için belirlenen sayı dikkate alınarak ve anketler rastgele bir biçimde uygulanarak veriler toplanmıştır. Veriler önce Excel'e aktarılmış ve daha sonra SSPP yazılımıyla analizler gerçekleştirilmiştir.

2.3. Çalışmanın Analiz Yöntemi

Çalışmada analitik bir yaklaşımla veriler sahada toplanmış ve analiz edilmiştir. Öğretmenlerin kişisel gelişim algısıyla ilgili veriler frekans analizleriyle değerlendirilmiştir. Kişisel gelişim için harcanan çabanın sıklığı ile sosyoekonomik ve sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki, Ki-Kare testiyle analiz edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Öğretmenlerin Sosyodemografik ve Sosyoekonomik Özellikleri

Çalışmaya katılan öğretmenlerin sosyodemografik özelliklerinin yüzde dağılımları Tablo1'de verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin ortalama yaşı yaklaşık 36.45 ± 6.72 , en yaşlı öğretmen 62 ve en genç öğretmenin 24 yaşında olduğu bulunmuştur. Babası ilkökul mezunu olanların oranı %34.4, annesi okur yazar olanların oranı %32.1, erkek olanların oranı %52.8 ve evli olanların oranı %77.5'tir. Katılımcıların %54.6'sı 4-6 kişilik ailede yaşamaktadır. Ayrıca katılımcıların büyük bir oranı (%68.8'i) eğitim bilimleri temel bilim alanından mezun oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Öğretmenlerin Sosyodemografik Özelliklerine Ait Frekanslar

Yaş	En Küçük Yaş	24		
	Ortalama Yaş	36.45±6.72		
	En Büyük Yaş	62		
		Frekans	Yüzde	
Babanın durumu	eğitim	Okuryazar	31	14.2
		İlkokul	75	34.4
		Ortaokul	20	9.2
		Lise	45	20.6
		Lisans	31	14.2
		Lisansüstü	5	2.3
		Okuryazar değil	11	5.0
Annenin durumu	eğitim	Okuryazar	70	32.1
		İlkokul	67	30.7
		Ortaokul	16	7.3
		Lise	44	20.2
		Lisans	9	4.1
		Okuryazar değil	12	5.5
Cinsiyet	Kadın	103	47.2	
	Erkek	115	52.8	
Medeni durum	Bekâr	43	19.7	
	Evli	169	77.5	
	Dul/Boşanmış	6	2.8	
Hanedeki birey sayısı	1-3 kişi	62	28.4	
	4-6 kişi	119	54.6	
	7 ve +	37	17.0	
Mezun olunan temel bilim alanı	Sosyal	18	8.3	
	Fen	15	6.9	
	Eğitim	150	68.8	
	Güzel Sanatlar	32	14.7	
	Spor	3	1.4	

Öğretmenlerin sosyoekonomik özelliklerinin yüzde dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre öğretmenlerin yıl bazında ortalama deneyimi yaklaşık 12.28±7.03, en küçük deneyim yılı 1, en yüksek deneyim yılı ise 43’tür. Öğretmenlerin %77.5’i 11.001 ve üstü aylık gelir grubunda, %95’i herhangi bir ek işte çalışmamakta, %60.6’sı ilkököl kademesinde çalışmakta ve %57.8’i gelirinden tasarruf yapamamaktadır. Kişisel gelirini kişisel gelişimi için harcayan öğretmenlerin oranı %65.6 olarak saptanmıştır.

Tablo 2:Öğretmenlerin Sosyoekonomik Özelliklerine Ait Frekanslar

İş Deneyim (yıl)	En küçük deneyim		1
	Ortalama deneyim		12.28±7.03
	En büyük deneyim		43
		Frekans	Yüzde
Gelir durumu	10.000 ve az	23	10.6
	10.001-11.000	26	11.9
	11.001 ve üstü	169	77.5
Ek bir işte çalışma durumu	Evet	11	5.0
	Hayır	207	95.0
Çalıştığınız eğitim kademesini belirtiniz	İlkokul	132	60.6
	Ortaokul	76	34.9
	Lise	10	4.6
Tasarruf yapma durumu	Evet	92	42.2
	Hayır	126	57.8
Gelirin kişisel gelişim için harcanma durumu	Evet	143	65.6
	Hayır	75	34.4

3.2. Sosyal Faaliyetlerin Yapılma Sıklıklarına İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal faaliyet yapma sıklıklarıyla ilgili tutumlarının yüzde ve ortalama dağılımlarını Tablo 3 vermektedir. Buna göre, çalışma kapsamına alınan öğretmenlerin %44.5'i ara sıra arkadaşlarıyla zaman geçirdiğini, %39'u ara sıra televizyon veya internetten video seyrettiğini, %42.7'si sık sık alanıyla ilgili araştırma yaptığını ve öğrenciler için ders materyali hazırladığını, %38.1'i sık sık sosyal medya hesaplarını takip ettiğini, %36.7'si ara sıra gezdiğini, yeni yerler gördüğünü, %66.1'i hiç bilgisayar oyunlarını oynamadığını, %42.2'si ara sıra kültür-sanat etkinliklerine katıldığını, %30.7'si ara sıra sportif faaliyetlere katıldığını, % 45.9'u sık sık kitap okuduğunu ve 42.7'si sık sık dinî görevlerini yerine getirdiğini beyan etmiştir. Öğretmenler, kitap okumaya, alanıyla ilgili araştırma yapmaya ve öğrencileri için ders materyali hazırlamaya ve sosyal medya hesaplarını takip etmeye önem vermektedir. Buna karşılık öğretmenlerin önemli bir kısmı bilgisayar oyunlarına zaman ayırmamaktadır.

Tablo 3:Sosyal Faaliyetlerin Yapılma Sıklıklarına Göre Öğretmenler

Aşağıdaki Sosyal Faaliyetleri Hangi Sıklıkla Yaparsınız?	Hiç (%)	Nadiren (%)	Ara Sıra (%)	Sık Sık (%)	Sürekli (%)	\bar{X}	S
Arkadaşlarımla Zaman Geçirmek	0.9	6.4	44.5	35.3	12.8	3.53	0.83
Televizyon veya İnternette Video Seyretmek	3.2	13.3	39.0	35.3	9.2	3.34	0.93
Alanımla İlgili Araştırma Yapmak ve Öğrenciler İçin Ders Materyali Hazırlamak	0.9	5.5	37.2	42.7	13.8	3.63	0.82
Sosyal Medya Hesaplarını Takip Etmek	6.0	16.1	30.7	38.1	9.2	3.28	1.03
Gezmek, Yeni Yerler Görmek	3.7	15.1	36.7	30.7	13.8	3.36	1.02
Bilgisayar Oyunları Oynamak	66.1	13.3	13.3	5.0	2.3	1.64	1.04
Kültür-Sanat Etkinliklerine Katılmak	6.0	27.5	42.2	17.4	6.9	2.92	0.98
Sportif Faaliyetlere Katılmak	15.1	23.9	30.7	21.1	9.2	2.85	1.19
Kitap Okumak	0.0	6.4	31.2	45.9	16.5	3.73	0.81
Dinî Görevleri Yerine Getirmek	5.0	6.0	22.5	42.7	23.9	3.74	1.05

Not: \bar{X} aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı göstermektedir.

3.3. Öğretmenlerin Kişisel Gelişim Yönelimine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim yönelimi hakkındaki tutumlara katılım sıklığının yüzde ortalama dağılımlarını Tablo 4 vermektedir. Öğretmenlerin önemli bir oranı kişisel gelişim yönelimiyle ilgili davranışları sık sık yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin %45'i sık sık bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırdığını, %45.4'ü sık sık kendisini geliştirmek için aktif bir şekilde çalıştığını, %55'i sık sık kendisiyle ilgili neleri değiştirmesi gerektiğini belirleyebildiğini, %50.5'i sık sık kendisiyle ilgili değiştirmek istediği şeyler için gerçekçi hedefler belirlediğini, %42.7'si sık sık kendisiyle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığında gerçekçi bir plan yaptığını, %40.4'ü sık sık kendisini geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendirdiğini, %46.3'ü sık sık öfke kontrolüne dikkat ettiğini, %35.8'i sık sık kendisini değiştirmeye çalıştığında yardım almaya çabaladığını belirtmiştir.

Kişisel gelişim yönelimi hakkındaki tutumların ortalama puanlarına bakıldığında, en yüksek ilk üç ortalama puanın sırasıyla “Kendinizle ilgili neleri değiştirmeniz gerektiğini belirleyebilir misiniz?”, “Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırır mısınız?” ve “Kendinizle ilgili değiştirmek istediğiniz şeyler için gerçekçi hedefler belirler misiniz?” yargılarına ait olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin kişisel gelişime yönelim istekliliğinin yüksek olduğu ve bu yönelimde yetkin olduğu duygusunu taşıdığı ifade edilebilir.

Tablo 4: Kişisel Gelişim Yönelimine Göre Öğretmenler

Kişisel Gelişim Yönelimi	Hiç (%)	Nadiren (%)	Ara Sıra (%)	Sık Sık (%)	Sürekli (%)	\bar{X}	S
Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırır mısınız?	0.0	2.8	29.4	45.0	22.8	3.90	0.8
Kendinizi geliştirmek için aktif bir şekilde çalışır mısınız?	0.0	3.7	30.3	45.4	20.6	3.80	0.8
Kendinizle ilgili neleri değiştirmeniz gerektiğini belirleyebilir misiniz?	0.5	1.4	20.2	55.0	22.9	4.00	0.7
Kendinizle ilgili değiştirmek istediğiniz şeyler için gerçekçi hedefler belirler misiniz?	0.5	3.2	24.3	50.5	21.6	3.90	0.8
Kendinizle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığınızda, gerçekçi bir plan yapar mısınız?	0.9	6.9	29.4	42.7	20.2	3.70	0.9
Kendinizi geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendirir misiniz?	0.9	4.6	39.9	40.4	14.2	3.60	0.8
Öfke kontrolünüze ne sıklıkla dikkat edersiniz?	0.5	6.9	27.5	46.3	18.8	3.80	0.9
Kendinizi değiştirmeye çalıştığınızda yardım almaya çabalar mısınız?	6.0	12.8	35.8	35.8	9.6	3.3	1

Not: \bar{X} aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı göstermektedir.

3.4. Öğretmenlerin Kişisel Gelişime İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim eğitimine yönelik faaliyetleri yapma sıklığının yüzde ortalama dağılımlarını Tablo 5 vermektedir.

Buna göre öğretmenlerin 46.8'i sık sık problem çözme tekniklerini kullandığını, %48.6'sı sık sık beden dilini kullandığını, %45.9'u sık sık zaman yönetimi tekniklerini kullandığını, 40.8'i sık sık yenilikçi düşünme tekniklerini kullandığını, %37.6'sı sık sık diksiyon ve güzel konuşma tekniklerini kullandığını, %37.2'si sık sık stres yönetimi tekniklerini kullandığını, %33'ü sık sık kişisel gelişimi için eğitim aldığını ve 31.2'si sık sık hızlı okuma tekniklerini kullandığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin kişisel gelişim eğitimine yönelik faaliyetleri yapma sıklığının ortalama dağılımlarına bakıldığında, katılma oranı en yüksek olan ilk dört faaliyet beden dilini kullanma, yenilikçi düşünme teknikleri kullanma, problem çözme tekniklerini kullanma ve zaman yönetimi tekniklerini kullanmadır. Katılma oranı en düşük çıkan yöntem ise hızlı okuma tekniklerini kullanmadır.

Tablo 5:Kişisel Gelişim Eğitimine Göre Öğretmenler

Kişisel Gelişim Eğitimi	Hiç (%)	Nadiren (%)	Ara Sıra (%)	Sık Sık (%)	Sürekli (%)	\bar{X}	S
Beden dili kullanır mısınız?	0.5	4.6	17.4	48.6	28.9	4.0	0.8
Hızlı okuma tekniklerini kullanır mısınız?	7.8	16.5	35.8	31.2	8.7	3.2	1.1
Yenilikçi düşünme teknikleri kullanır mısınız?	1.4	6.0	39.4	40.8	12.4	3.6	0.8
Diksiyon ve güzel konuşma tekniklerini kullanır mısınız?	3.2	11.5	33.5	37.6	14.2	3.5	1
Kişisel gelişiminiz için eğitim alır mısınız?	3.7	16.1	35.3	33.0	11.9	3.3	1
Problem çözme tekniklerini kullanır mısınız?	0.9	8.3	31.2	46.8	12.8	3.6	0.8
Stres yönetimi tekniklerini kullanır mısınız?	1.8	16.1	34.9	37.2	10.1	3.4	0.9
Zaman yönetimi tekniklerini kullanır mısınız?	2.8	8.7	30.3	45.9	12.4	3.6	0.9

Not: \bar{X} aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı göstermektedir.

3.5. Kişisel Gelişimde Etkili Olan Psikolojik Faktörlere İlişkin Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin kişisel gelişiminde etkili olan psikolojik faktörlere katılımlarının yüzde ve ortalama dağılımlarını Tablo 6 vermektedir. Buna göre çalışma kapsamına alınan öğretmenlerin %46.3'ü "Gelecekle ilgili korku ve kay-

gılarım kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %58.3’ü “Prestijli bir meslek edinme arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %61.9’u “Başkalarına yardım etme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %59.6’sı “Rahat yaşama arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %51.8’i “Sevilme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %52.3’ü “Takdir edilme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %28’i “Dışlanma korkusu kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü ve %59.6’sı “Liderlik özelliklerim kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kişisel gelişimde etkili olan psikolojik yargılara katılım ortalamalarının dağılımlarına bakıldığında, katılma oranı en yüksek olan ilk üç yargı “Başkalarına yardım etme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar”, “Rahat yaşama arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar” ve “Liderlik özelliklerim kişisel gelişimime katkı sağlar” şeklindedir. Katılma oranı en düşük çıkan yargı ise “Dışlanma korkusu kişisel gelişimime katkı sağlar” ifadesidir. Çalışmaya katılanların kişisel gelişiminde önemli olan psikolojik faktörler başkalarına yardım etme isteği, rahat yaşama arzusu ve liderlik özellikleridir.

Tablo 6: Kişisel Gelişimde Etkili Olan Psikolojik Faktörlere Göre Öğretmenler

Kişisel Gelişimde Etkili Olan Psikolojik Etkiler	Çok Olumsuz (%)	Olumsuz (%)	Etkisiz (%)	Olumlu (%)	Çok Olumlu (%)	\bar{X}	S
Gelecekle ilgili korku ve kaygılarım kişisel gelişimime katkı sağlar.	8.7	22.5	15.6	46.3	6.9	3.2	1.1
Prestijli bir meslek edinme arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar.	2.3	8.3	15.6	58.3	15.6	3.8	0.9
Başkalarına yardım etme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar.	0.5	3.7	11.9	61.9	22.0	4.0	0.7
Rahat yaşama arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar.	0.9	6.4	14.7	59.6	18.3	3.9	0.8
Sevilme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar.	0.9	7.8	19.7	51.8	19.7	3.8	0.9
Takdir edilme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar.	2.8	4.6	22.0	52.3	18.3	3.8	0.9

Dışlanma korkusu kişisel gelişimime katkı sağlar.	17.0	22.5	29.4	28.0	3.2	2.8	1.1
Liderlik özelliklerim kişisel gelişimime katkı sağlar.	1.8	5.0	12.4	59.6	21.1	3.9	0.8

Not: \bar{X} aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı göstermektedir.

3.6. Kişisel Gelişimde Etkili Olan Sosyolojik Faktörlere İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri

Öğretmenlerin kişisel gelişiminde etkili olan sosyolojik faktörlere katılımlarının yüzde ve ortalama dağılımları Tablo 7’de sunulmuştur. Tablo 7’ye göre çalışmaya katılan öğretmenlerin %58.7’si “Arkadaş çevrem kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %55.5’i “Aldığım akademik eğitim kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %55’i “Birlikte yaşadığım ailem kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %44’ü “Aylık kişisel gelirim kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %41.7’si “Gelenek ve göreneklerimizi yaşama isteği kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %37.6’sı “Çalıştığım kurumun sahip olduğu imkânlar kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %37.6’sı “Mensubu olduğum sülalem kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü, %34.9’u “İçinde yaşadığım toplum kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü ve %29.4’ü “Bulduğum şehrin kaynakları kişisel gelişimime katkı sağlar” yargısını olumlu gördüğü bulunmuştur.

Öğretmenlerin kişisel gelişiminde etkili olan sosyolojik yargılara katılım ortalamalarının dağılımlarına bakıldığında katılma oranı en yüksek olan ilk üç yargı “Arkadaş çevrem kişisel gelişimime katkı sağlar”, “Aldığım akademik eğitim kişisel gelişimime katkı sağlar” ve “Birlikte yaşadığım ailem kişisel gelişimime katkı sağlar” şeklinde sıralanabilir. Katılma oranı en düşük çıkan yargı ise “Bulduğum şehrin kaynakları kişisel gelişimime katkı sağlar” ifadesidir. Bu bağlamda, Bingöl kent merkezinde çalışan öğretmenlerin kişisel gelişiminde önemli olan sosyolojik faktörler; arkadaş çevresi, alınan akademik eğitim ve aile olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenler Bingöl’deki kaynakların kişisel gelişimlerine katkı sağladığına ilişkin tutumları düşük düzeyde gerçekleşmiştir.

Tablo 7: Kişisel Gelişimde Etkili Olan Sosyolojik Faktörlere Göre Öğretmenler

Kişisel Gelişimde Etkili Olan Sosyolojik Etkiler	Çok Olumsuz (%)	Olumsuz (%)	Etkisiz (%)	Olumlu (%)	Çok Olumlu (%)	\bar{X}	S
Bulduğum şehrin kaynakları kişisel gelişimime katkı sağlar.	12.8	22.9	25.2	29.4	9.6	3	1.2
Çalıştığım kurumun sahip olduğu imkânlar kişisel gelişimime katkı sağlar.	6.0	17.9	27.5	37.6	11.0	3.3	1.1
İçinde yaşadığım toplum kişisel gelişimime katkı sağlar.	9.2	16.5	28.9	34.9	10.6	3.2	1.1
Birlikte yaşadığım ailem kişisel gelişimime katkı sağlar.	1.8	7.3	20.2	55.0	15.6	3.8	0.9
Mensubu olduğum sülalem kişisel gelişimime katkı sağlar.	6.4	14.7	33.9	37.6	7.3	3.2	1.0
Gelenek ve göreneklerimizi yaşama isteği kişisel gelişimime katkı sağlar.	8.3	13.3	28.4	41.7	8.3	3.3	1.1
Arkadaş çevrem kişisel gelişimime katkı sağlar.	1.4	5.5	20.2	58.7	14.2	3.8	0.8
Aldığım akademik eğitim kişisel gelişimime katkı sağlar.	0.5	4.6	11.5	55.5	28.0	4.1	0.8
Aylık kişisel gelirim kişisel gelişimime katkı sağlar.	8.7	7.8	18.3	44.0	21.1	3.6	1.2

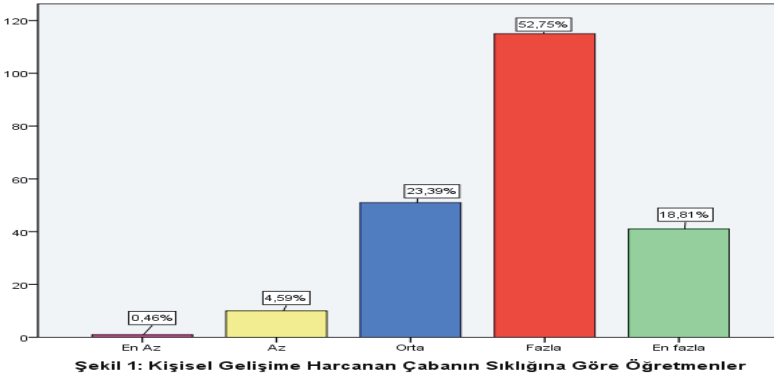
Not: \bar{X} aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı göstermektedir.

3.7. Öğretmenlerin Kişisel Gelişimine Harcadığı Çabanın Sıklığına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin kişisel gelişimine harcanan çabanın sıklığının yüzde ve ortalama dağılımlarını Tablo 8 ve Şekil 1 vermektedir. Buna göre kişisel gelişimine fazla çaba harcayanların oranı %52.8 ve en fazla çaba harcayanların oranı %18.8'dir. Fazla ve en fazla oranları toplandığında %71.6 elde edilir. Bu sonuç Bingöl'deki öğretmenlerin büyük kısmı kişisel gelişimine fazla çaba harcayarak önem verdiğini göstermektedir.

Tablo 8: Kişisel Gelişimine Harcanan Çabanın Sıklığına Göre Öğretmenler

Kişisel gelişiminiz için harcanan çabanın sıklığı	En Az (%)	Az (%)	Orta (%)	Fazla (%)	En Fazla (%)	\bar{X}	S
Kişisel gelişiminiz için ne sıklıkla çaba harcarsınız?	0.5	4.6	23.4	52.8	18.8	3.8	0.8



Şekil 1:Kişisel Gelişime Harcanan Çabanın Sıklığı

3.8. Öğretmenlerin Güven Düzeyleri

Öğretmenlerin %74.8'i genel olarak çoğu insana güvenmediğini, diğer insanlarla olan ilişkilerde dikkatli olmak gerektiğini belirtirken, %25.2'si çoğu insana güvendiğini beyan etmiştir. Bu sonuçlar, Bingöl kent merkezinde çalışan öğretmenlerin güven düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Güven Düzeyine Göre Dağılımları

		Frekans	Yüzde
Genel olarak söylemek gerekirse, çoğu insana güvenir misiniz, yoksa diğer insanlarla olan ilişkilerinizde dikkatli olmak mı gerekir?	Evet, çoğu insana güvenirim	55	25.2
	Hayır, dikkatli olunmalıdır	163	74.8
	Toplam	218	100.0

3.9. Öğretmenlerin Kişisel Gelişimine Harcanan Çabanın Sıklığını Etkileyen Sosyoekonomik ve Sosyodemografik Faktörler

Tablo 10, kişisel gelişim için harcanan çabanın sıklığı ile sosyoekonomik ve sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişkiye ilişkin yapılan Ki-Kare testinde ulaşılan sonuçları göstermektedir. Buna göre yaş ve annenin eğitim durumu dışındaki değişkenlerle kişisel gelişim için harcanan çabanın sıklığı arasında bir ilişki bulunmamıştır. Anlamsız ilişkiyi gösteren sonuçlar tablolar halinde EK1'de verilmiştir. Burada sadece anlamlı sonuç gösteren değişkenlerin sonuçları ele alınacaktır.

Tablo 10: Kişisel Gelişim İçin Harcanan Çabanın Sıklığı ile Sosyoekonomik ve Sosyodemografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Sonucu

Değişkenler	Kişisel gelişim için harcanan çabanın sıklığı	χ^2	sd	P
Yaş	Anlamlı	8.023	4	0.009
Medeni Durumu	Anlamsız	8.023	8	0.431
Cinsiyet Durumu	Anlamsız			
Birey Sayısı	Anlamsız	4.115	8	0.847
Gelir Durumu	Anlamsız	21.407	20	0.374
Ek İşte Çalışma Durumu	Anlamsız	2.097	4	0.718
Tasarruf Yapma Durumu	Anlamsız	1.726	4	0.786
Çalışılan Eğitim Kademesi	Anlamsız	9.235	8	0.323
Mezun Olunan Temel Eğitim Alanı	Anlamsız	11.706	16	0.764
Babanın Eğitim Durumu	Anlamsız	21.130	24	0.631
Annenin Eğitim Durumu	Anlamlı	36.204	10	0.015
Güven Düzeyi	Anlamsız	6.556	4	0.155

Not: Not: χ^2 : Ki-Kare test İstatistiğini, sd: Serbestlik Derecesini, P: anlamlılık değerini göstermektedir.

Bingöl ili kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kişisel gelişimleri için çaba harcama düzeyi ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($P < 0.10$). Buna göre anlamlı bir biçimde 35 yaş ve altı öğretmenlerin 35 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha yüksek bir oranla kişisel gelişimi için daha fazla çaba harcamaktadır. Yani genç öğretmenler kişisel gelişim için daha fazla çaba sarf etmektedir.

Tablo 11: Yaş Grupları ile Kişisel Gelişim İçin Harcanan Çabanın Sıklığı Arasındaki İlişki

Yaş		En Az	Az	Orta	Fazla	En Fazla	Toplam
35 yaş ve altı	Frekans	0	6	17	61	23	107
	Yaşın içindeki %'si	0.0	5.6	15.9	57.0	21.5	100.0
	KGÇ içindeki %'si	0.0	60.0	33.3	53.0	56.1	49.1
	Toplam içindeki %'si	0.0	2.8	7.8	28.0	10.6	49.1

36 yaş ve üstü	Frekans	1	4	34	54	18	111
	Yaşın içindeki %'si	0.9	3.6	30.6	48.6	16.2	100.0
	KGÇ içindeki %'si	100.0	40.0	66.7	47.0	43.9	50.9
	Toplam içindeki %'si	0.5	1.8	15.6	24.8	8.3	50.9
Toplam	Frekans	1	10	51	115	41	218
	Yaşın içindeki %'si	0.5	4.6	23.4	52.8	18.8	100.0
	KGÇ içindeki %'si	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Toplam içindeki %'si	0.5	4.6	23.4	52.8	18.8	100.0

Not: $\chi^2 = 8.032$, $sd=4$, $P = 0.09$.

Bingöl ili kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kişisel gelişimleri için çaba harcama düzeyi ile annenin eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($P < 0.05$). Annesi eğitilmiş olan öğretmenler, annesi eğitilmemiş olanlara göre daha yüksek oranda kişisel gelişim çabası içinde olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Annenin Eğitim Durumu ile Kişisel Gelişim İçin Harcanan Çabanın Sıklığı Arasındaki İlişki

Annenin Eğitim Durumu		En Az	Az	Orta	Fazla	En Fazla	Toplam
Okuryazar	Frekans	0	2	20	36	12	70
	Eğitim içindeki %'si	0.0	2.9	28.6	51.4	17.1	100.0
	KGÇ içindeki %'si	0.0	20.0	39.2	31.3	29.3	32.1
	Toplam içindeki %'si	0.0	0.9	9.2	16.5	5.5	32.1
İlkokul	Frekans	0	2	14	37	14	67
	Eğitim içindeki %'si	0.0	3.0	20.9	55.2	20.9	100.0
	KGÇ içindeki %'si	0.0	20.0	27.5	32.2	34.1	30.7
	Toplam içindeki %'si	0.0	0.9	6.4	17.0	6.4	30.7
Ortaokul	Frekans	1	0	4	5	6	16
	Eğitim içindeki %'si	6.3	0.0	25.0	31.3	37.5	100.0
	KGÇ içindeki %'si	100.0	0.0	7.8	4.3	14.6	7.3
	Toplam içindeki %'si	0.5	0.0	1.8	2.3	2.8	7.3
Lise	Frekans	0	6	6	23	9	44
	Eğitim içindeki %'si	0.0	13.6	13.6	52.3	20.5	100.0
	KGÇ içindeki %'si	0.0	60.0	11.8	20.0	22.0	20.2
	Toplam içindeki %'si	0.0	2.8	2.8	10.6	4.1	20.2
Lisans	Frekans	0	0	3	6	0	9
	Eğitim içindeki %'si	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
	KGÇ içindeki %'si	0.0	0.0	5.9	5.2	0.0	4.1
	Toplam içindeki %'si	0.0	0.0	1.4	2.8	0.0	4.1

Okuryazar değil	Frekans	0	0	4	8	0	12
	Eğitim içindeki %'si	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
	KGÇ içindeki %'si	0.0	0.0	7.8	7.0	0.0	5.5
	Toplam içindeki %'si	0.0	0.0	1.8	3.7	0.0	5.5
Toplam	Frekans	1	10	51	115	41	218
	Eğitim içindeki %'si	0.5	4.6	23.4	52.8	18.8	100.0
	KGÇ içindeki %'si	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Toplam içindeki %'si	0.5	4.6	23.4	52.8	18.8	100.0

Not: $\chi^2 = 36.204$, $sd=20$, $P = 0.015$.

Sonuç ve Değerlendirme

Bir ülkedeki nitelikli beşeri sermayenin oluşumu kişisel yönde gelişimini üst düzeye ulaştırmış öğretmen kapasitesine bağlıdır. Bu çalışmada Bingöl ili kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kişisel gelişim algısı analiz edilmiştir. Bu kapsamda Bingöl ili kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan bir anketten elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin ortalama yaşı yaklaşık 36.45 ± 6.72 , babası ilköğretim mezunu olanların oranı %34.4, annesi okuryazar olanların oranı %32.1, erkek olanların oranı %52.8 ve evli olanların oranı %77.5'tir. Katılımcıların %54.6'sı 4-6 kişilik ailede yaşamaktadır. Ayrıca katılımcıların %68.8'i eğitim bilimleri temel bilim alanından mezun olmuştur.

Öğretmenlerin yıl bazında ortalama deneyimi yaklaşık 12.28 ± 7.03 , %77.5'i 11.001 ve üstü aylık gelir grubunda, %95'i herhangi bir ek işte çalışmamakta, %60.6'sı ilköğretim kademesinde çalışmakta ve %57.8'i gelirinden tasarruf yapamamaktadır. Kişisel gelirini kişisel gelişimi için harcayan öğretmenlerin oranı %65.6'dır. Öğretmenlerin önemli bir kısmı gelirini kişisel gelişim harcaması için kullanmaktadır.

Öğretmenlerin sosyal faaliyetleri yapma sıklıklarının ortalama puanlarına göre, öğretmenler kitap okumaya, alanıyla ilgili araştırma yapmaya, öğrencileri için ders materyali hazırlamaya ve sosyal medya hesaplarını takip etmeye önem vermektedir. Buna karşılık öğretmenlerin büyük bir kısmı bilgisayar oyunlarına önem vermemektedir.

Öğretmenlerin kişisel gelişim yönelimi hakkındaki tutumlara olan katılımlara bakıldığında, öğretmenlerin önemli bir oranı kişisel gelişim yönelimiyle ilgili davranışları sık sık yaptıkları görülmektedir. Öğretmenlerin %45'i sık sık bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırdığını, %45.4'ü sık sık kendisini geliştirmek için aktif bir şekilde çalıştığını, %55'i sık sık kendisiyle ilgili ne-

leri değiştirmesi gerektiğini belirleyebildiğini, %50.5'i sık sık kendisiyle ilgili değiştirmek istediği şeyler için gerçekçi hedefler belirlediğini, %42.7'si sık sık kendisiyle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığında gerçekçi bir plan yaptığını, %40.4'ü sık sık kendisini geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendirdiğini, %46.3'ü sık sık öfke kontrolüne dikkat ettiğini belirtmiştir. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin kişisel gelişime yönelim istekliliğinin yüksek olduğu ve bu yönelimde yetkin olduğu duygusunu taşıdığı ifade edilebilir. Bu bulgulara göre, çalışmaya katılan öğretmenler, kişisel gelişim yönelimi hakkındaki tutumları oldukça olumlu görmektedir. Öğretmenlerin büyük bir kısmı kendilerini sürekli olarak geliştirmek için fırsatlar aramakta, aktif bir şekilde çalışmakta ve kendileriyle ilgili gerçekçi hedefler belirlemektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmeye verdikleri önemi vurgulamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin öfke kontrolüne dikkat etmeleri de son derece önemlidir. Öğretmenlerin sınıf ortamında öfke ve stresle başa çıkmaları, öğrencilerinin sakin ve güvenli bir öğrenme ortamı yaşamasına yardımcı olur. Öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yönelik farkındalık artırıcı çalışmaların yapılması, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak ve öğrencilerinin öğrenme süreçlerini olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim eğitimine yönelik faaliyetlerinin yapılma sıklığına göre öğretmenlerin 46.8'i sık sık problem çözme tekniklerini kullandığını, %48.6'sı sık sık beden dilini kullandığını, %45.9'u sık sık zaman yönetimi tekniklerini kullandığını, 40.8'i sık sık yenilikçi düşünme teknikleri kullandığını, %37.6'sı sık sık diksiyon ve güzel konuşma tekniklerini kullandığını, %37.2'si sık sık stres yönetimi tekniklerini kullandığını, %33'ü sık sık kişisel gelişimi için eğitim aldığını ve 31.2'si sık sık hızlı okuma tekniklerini kullandığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim eğitimine yönelik faaliyetleri yapma sıklığının yüzde dağılımlarına göre öğretmenlerin 46.8'i sık sık problem çözme tekniklerini, %48.6'ı sık sık beden dilini, %45.9'u sık sık zaman yönetimi tekniklerini, 40.8'i sık sık yenilikçi düşünme teknikleri, %37.6'sı sık sık diksiyon ve güzel konuşma tekniklerini ve %37.2'si sık sık stres yönetimi tekniklerini kullanmaktadır. Bu bulgulara dayanarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kişisel gelişimlerini desteklemek için çeşitli teknikleri sık sık kullandıkları söylenebilir. Özellikle, problem çözme teknikleri, beden dili ve zaman yönetimi teknikleri, öğretmenlerin sık sık kullandığı teknikler arasında yer almaktadır. Ayrıca, yenilikçi düşünme tekniklerinin ve stres yönetimi tekniklerinin de önemli bir kullanım oranına sahip olduğu görülmektedir. Diksiyon ve güzel konuşma tekniklerinin kullanım

oranı diğer tekniklere göre biraz daha düşük olsa da, hala önemli bir oranı temsil etmektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yatırım yapmanın önemine ve bu tekniklerin öğretmenlerin günlük işlerinde nasıl kullanılabileceğine dair farkındalığı arttırabilir. Ayrıca, bu sonuçlar öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek için eğitim programlarına dâhil edilecek tekniklerin seçiminde rehberlik sağlayabilir.

Öğretmenlerin kişisel gelişiminde etkili olan psikolojik faktörlere olan katılımlarının yüzde dağılımlarına göre çalışma kapsamına alınan öğretmenlerin %46.3'ü "Gelecekle ilgili korku ve kaygılarım kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını, %58.3'ü "Prestijli bir meslek edinme arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını, %61.9'u "Başkalarına yardım etme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını, %59.6'sı "Rahat yaşama arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını, %51.8'i "Sevilme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını, %52.3'ü "Takdir edilme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını, %28'i "Dışlanma korkusu kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını ve %59.6'sı "Liderlik özelliklerim kişisel gelişimime katkı sağlar" yargısını olumlu görmektedir. Öğretmenlerin kişisel gelişiminde etkili olan psikolojik yargılara katılım ortalamalarının dağılımlarına bakıldığında, katılma oranı en yüksek olan ilk üç yargı "Başkalarına yardım etme isteği kişisel gelişimime katkı sağlar", "Rahat yaşama arzusu kişisel gelişimime katkı sağlar" ve "Liderlik özelliklerim kişisel gelişimime katkı sağlar" şeklinde sıralanabilir. Katılma oranı en düşük çıkan yargı "Dışlanma korkusu kişisel gelişimime katkı sağlar" ifadesidir. Çalışmaya katılanların kişisel gelişiminde önemli olan psikolojik faktörler; başkalarına yardım etme isteği, rahat yaşama arzusu ve liderlik özellikleridir. Bu bulgulara dayanarak, öğretmenlerin kişisel gelişimlerinde psikolojik faktörlerin önemli bir rol oynadığını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin çoğunluğu, prestijli bir meslek edinme arzusu, başkalarına yardım etme isteği, rahat bir yaşam arzusu gibi faktörlerin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünmektedir. Ayrıca, sevilme isteği, takdir edilme isteği gibi faktörlerin de öğretmenlerin kişisel gelişimleri için önemli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, dışlanma korkusunun kişisel gelişimle ilgili bir faktör olarak görülmesi daha az yaygın bir görüştür. Bu bulgular, öğretmenlerin kişisel gelişimlerini etkileyen psikolojik faktörlere daha fazla dikkat çekmektedir. Bu faktörlerin farkında olmak, öğretmenlerin kendilerini daha iyi anlamalarına ve kişisel gelişimlerine daha iyi yatırım yapmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, bu sonuçlar öğretmenlerin mesleki gelişim programları ve destek hizmetleri planlamasında da dikkate alınabilir.

Öğretmenlerin kişisel gelişimlerinde etkili olabilecek sosyolojik faktörleri ifade eden yargılara olan katılımın yüzde dağılıma göre, öğretmenlerin %58.7'si arkadaş çevresinin kişisel gelişimlerine katkı sağladığına inanmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin %55.5'i aldıkları akademik eğitimin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünmektedir. Benzer şekilde, %55'i birlikte yaşadıkları ailenin kişisel gelişimlerine katkı sağladığına inanırken, %44'ü aylık kişisel gelirlerinin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünmektedir. Öğretmenlerin %41.7'si gelenek ve göreneklerin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını, %37.6'sı çalıştıkları kurumun imkânlarının kişisel gelişimlerine katkı sağladığını, %37.6'sı mensubu oldukları sülalenin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını, %34.9'u yaşadıkları toplumun kişisel gelişimlerine katkı sağladığını ve %29.4'ü buldukları şehrin kaynaklarının kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünmektedir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine en çok arkadaş çevresi, akademik eğitim ve aileleri katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, gelenek ve görenekler, çalıştıkları kurumun imkânları, mensubu oldukları sülale, yaşadıkları toplum ve buldukları şehir de öğretmenlerin kişisel gelişimlerine katkı sağlayan diğer faktörlerdir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine katkı sağlayan sosyolojik faktörleri anlamak ve bu faktörleri daha etkin bir şekilde kullanmak için eğitim ve yönetim uygulamaları geliştirmek için kullanılabilir.

Öğretmenlerin kişisel gelişimlerine harcadıkları çaba ile ilgili elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin kişisel gelişimlerine harcadıkları çabanın genel olarak orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin %76.2'si orta düzeyde veya daha fazla çaba harcadıklarını ifade etmektedir. Bununla birlikte, çalışmaya katılan öğretmenlerin sadece %18.8'inin en fazla çabayı harcadıkları ve %4.6'sının az çaba harcadıkları belirlenmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin genel olarak kişisel gelişimlerine önem verdiklerini ve bunun için bir çaba sarf ettiklerini göstermektedir.

Öğretmenlerin çoğunluğunun (%74.8) diğer insanlara genel olarak güvenemediği ve insanlarla ilişkilerinde dikkatli olunması gerektiği yönünde bir düşünceye sahip oldukları saptanmıştır. Bununla birlikte, %25.2'si ise çoğu insana güvendiğini beyan etmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin insanlarla ilişkilerinde genel olarak güven konusunda çekinceli olduklarını göstermektedir. Bu durum, özellikle öğretmenlerin, öğrencileri ve aileleriyle güven temelli ilişkiler kurmaları gereken bir meslekte olmaları nedeniyle önemlidir. Bu çalışmanın sonuçlarına dayanarak, öğretmenlerin güven konusunda daha fazla farkındalık kazanmaları ve güven temelli ilişkiler kurma konusunda daha fazla çaba göstermeleri gerektiği sonucuna varılabilir. Öğretmenlerin,

öğrencileri ve aileleriyle güvenli bir ilişki kurmaları, öğrencilerin akademik ve sosyal başarısı için de oldukça önemlidir.

Kişisel gelişim için harcanan çabanın sıklığı ile sosyoekonomik ve sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki hakkında yapılan Ki-Kare testi için ulaşılan sonuçlara göre, yaş ve annenin eğitim durumu dışındaki değişkenlerle kişisel gelişim için harcanan çabanın sıklığı arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmanın bulgularına göre, Bingöl ili kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kişisel gelişimleri için çaba harcama düzeyi ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre, 35 yaş ve altı öğretmenlerin, 35 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha yüksek bir oranla kişisel gelişimleri için daha fazla çaba harcadığı görülmüştür. Bu sonuç, genç öğretmenlerin kişisel gelişimlerine daha fazla önem verdiğini ve bu konuda daha fazla çaba sarf ettiğini göstermektedir. Bu durum, genç öğretmenlerin, kendilerini geliştirmek için farklı kaynaklara daha fazla başvurduklarını ve bu kaynaklardan daha fazla faydalandıklarını düşündürmektedir. Bu sonuçlar, eğitim sisteminin genç öğretmenlerin kişisel gelişimlerini desteklemek ve teşvik etmek için gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Ayrıca, yaşlı öğretmenlerin de kişisel gelişimleri için çaba harcamalarını teşvik etmek, öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri için daha fazla fırsat sunmak ve bu konuda bilinçlendirmek önemlidir.

Bingöl ilindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlerin kişisel gelişim çabalarını ve annelerinin eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bulgular, annesi eğitilmiş olan öğretmenlerin, annesi eğitilmemiş öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek bir oranda kişisel gelişim çabası içinde olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, annelerin eğitim düzeyinin, çocukların kişisel gelişimine olan etkisine dair önemli bir gösterge olduğu söylenebilir. Annelerin eğitim düzeyi, çocukların toplumda sahip oldukları fırsatlara erişimleri ile yakından ilişkilidir. Eğitilmiş anneler, çocuklarının eğitimine daha fazla önem verme ve onların kişisel gelişimine daha fazla destek olma eğilimindedir. Bu nedenle, öğretmenlerin kişisel gelişim çabaları ile annelerin eğitim düzeyleri arasındaki ilişki, çocukların eğitim ve kişisel gelişiminde önemli bir faktör olabilir. Bu çalışmanın sınırlamaları da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, çalışma sadece Bingöl kent merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır, bu nedenle genelleme yapmak için daha geniş bir örnekleme ihtiyaç vardır.

Kaynakça

- Ajani, O. A. (2018). Needs for in-service professional development of teachers to improve students' academic performance in Sub-Saharan Africa. *Arts and Social Sciences Journal*, 9(2), 1-7 doi: 10.4172/2151-6200.1000330
- Arslan, H. (2013). *Hizmetiçi eğitim kurslarının bilişim teknolojileri öğretmenlerinin mesleki ve kişisel gelişimine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Atıcı, M., Sanberk, İ., ve Ortakale, M.Y. (2011). Mesleki ve kişisel gelişim açısından PDR üçüncü sınıf öğrencilerinin grup rehberliği etkinliklerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 459-474.
- Burden, P.R. (1981). Teachers' perceptions of their personal and professional development. Erişim tarihi:05.05.2023, <https://eric.ed.gov/?id=ED210258>
- Çağatay, Ş.M. (2016). *Öğretmen yetiştirmede öğrencilerin akademik, mesleki ve kişisel gelişimlerine ilişkin yönetsel uygulamalar* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Çayır, N. A., ve Gökbulut, Ö. (2015). Yaratıcı drama yöntemi ile öğretmen yeterliklerinden kişisel gelişim üzerine nitel bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 252-270,
- Çetin, Y.C. ve Ünsal, S. (2022). Öğretmenlerin kişisel-mesleki yetkinlik algıları ile mesleki dayanıklılık inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 63, 1-15. doi: 10.21764/mauefd.872532
- Çoruk, A. (2012). Öğretmen adaylarının kişisel gelişime yönelik algıları ve kişisel gelişim çabaları. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 233-246.
- Dalbudak, K., ve Özgenel, M. (2022). Okul Etkililiği, okul imajı, öğretmenlerin performansı ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiler örüntüsü. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 1-15.
- Darling-Hammond, L., ve Bransford, J. ((2017). *preparing teachers for a changing world: what teachers should learn and be able to do*. Almanya: Wiley.
- Demir, B., Atalay, A., ve Öztürk, M. (2018). Muhasebe ve denetim bölümü öğrencilerinin sosyal medya ve kişisel gelişim ile ilgili görüşleri: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu örneği. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 326-335.
- Demiröz, S., ve Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 231-246.
- Erakkuş, Ö. (2004). *Eğitim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin, kişisel gelişim düzeylerindeki artışın öğrenci verimliliğine etkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Karaaslan, A., Oktay, E., Uçan, F., Çamkaya, S. (2021). *Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim Algısının Araştırılması*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Kıral, T. (2006). *Kişisel gelişim eğitimlerine yöneticilerin tutumları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Limoncu, A. (2015). *Kişisel gelişim çabası ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Louis, K. ve Marks, H. (1998). Does professional community affect the classroom? teachers' work and student experiences in restructuring schools. *American Journal of Education*, 106(4), 532-575. doi:10.1086/444197
- Özer, Ö. (2019). *Kurumlarda kişisel gelişim eğitimlerinin etkinliğine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi, İzmir.
- Smet, M. (2022). Professional development and teacher job satisfaction: Evidence from a multilevel model. *Mathematics*, 10(1), 51.
- Thahir, M., Komariah, A., Kurniady, D. A., Suharto, N., Kurniatun, T. C., Widiawati, W., ve Nurlatifah, S. (2021). Professional development and job satisfaction on teaching performance. *Linguistics and Culture Review*, 5(S4), 2507-2522.
- Türker, M.K. (2020). *Kişisel gelişimde mobbing etkisi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.
- Yalçın, İ., ve Malkoç, A. (2013). Kişisel gelişim yönelimi ölçeği II'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerin incelenmesi. *Düşünen Adam*, 26(3), 258-266.
- Yanar, E. (2015). *Ergenlerin Sosyal medya tutumlarının kişisel gelişimleri üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Yaşar, M.E., ve Baydaş, A. (2017). Kişilik Özellikleri Açısından E-Ticaretten Alışveriş Memnuniyetinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 502-524

