

T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

KİŞİLİK VE MESLEK SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BİR
UYGULAMA

709052

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN: DOÇ. DR. SERPİL AYTAÇ

109052

SELVER YILDIZ

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

BURSA-2001

İÇİNDEKİLER**Sayfa No**

İÇİNDEKİLER	i
TABLolar	iv
ŞEKİLLER	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

I- KİŞİLİK VE KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLARIN TANIMI	4
A.Kişilik	4
B.Mizaç	6
C.Karakter	8
D.Kimlik	11
E.Benlik	12
F.Tip	13
II- KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER	14
A.Kalıtım ve Çevre	14
B.Ortak Yaşantılar	15
C.Farklı Yaşantılar	16
D.Zeka	17
III.KİŞİLİĞİN GELİŞİM DÖNEMLERİ	18
IV.KİŞİLİĞİN SINIFLANDIRILMASI	19
A.Kişiliğin Beden Yapılarına Göre Sınıflandırılması	20
B.Kişiliğin Ruhsal ve Toplumsal Yapıya Göre Sınıflandırılması	21
V.KİŞİLİK KURAMLARI	23
A.Psikodinamik Kuramlar	23
1.Sigmund Freud ve Psikanaliz	23
2. Erik Homburger Erikson ve Psiko-Sosyal Gelişim Kuramı	26
B. Sosyal Öğrenme Kuramları	30
1.Hans Jurgen Eysenck	31
2.Burrhus Frederic Skinner	32
3. Albert Bandura ve Bilişsel Etkileşim Kuramı	33
C. Fenomenolojik Kuramlar	35
1.Carl Rogers ve Özgerçekleştirme Kuramı	35
2.Abraham Maslow ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi	36

D. Beş Faktör Modeli	38
E.Özellik (Trait) Kuramı	40
VLKİŞİLİĞİN ÖLÇÜLMESİ	42
A.Gözlem ve Değerlendirme Ölçekleri	43
B.Kişilik Envanterleri	44
1.Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)	44
2-Californiya Kişilik Envanteri (CPI)	45
C.İlgi Testleri	46
D. Projektif Ölçme Araçları	46
1.Rorschach Testi	47
2. Tematik Algı Testi	47

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEK VE MESLEK SEÇİMİNDE ETKİLİ BİR FAKTÖR OLARAK KİŞİLİK

I. MESLEK VE MESLEK İLE İLGİLİ KAVRAMLARIN TANIMI	48
A.Meslek	48
B.İş	50
C.Kariyer	51
D.Çalışma	52
II.MESLEK SEÇİMİNİN AŞAMALARI	53
III. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	55
A.Yetenek	55
B.İlgi	60
C.Aile	62
D.Cinsiyet ve Yaş	64
E.Eğitim ve Zeka	64
F.Güdülenme	66
G.Mesleki Prestij	67
IV.MESLEK SEÇİMİ VE ÖNEMİ	67
V. MESLEK SEÇİMİ/GELİŞİMİ KURAMLARI	70
A. Özellik Faktör Kuramı	70
B. Holland'ın Tipoloji Kuramı	71
C. Psikanalitik Kuramlar	76
D. Roe'nun Gereksinim Kuramı	78
E. Karar Kuramları	79
F. Gelişim Kuramları	80

1. Ginzberg'in Gelişim Kuramı	80
2. Super'in Gelişim Kuramı	82
VI. MESLEKİ İLGİ ALANLARI VE ENVANTERLER	84
VII. KİŞİLİK VE MESLEK SEÇİMİ VE ARASINDAKİ UYUMSUZLUK	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TIP DOKTORLARININ KİŞİLİK VE MESLEK SEÇİMLERİ VE UYUMU ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

I. ARAŞTIRMANIN KONUSU	90
II. ARAŞTIRMANIN AMACI	90
III. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	90
IV. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI VE VARSAYIMI	91
V. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	91
VI. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	92
VII. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	93
SONUÇ	115
KAYNAKÇA	120
EK 1 : ANKET FORMU	127
EK 2: ANKET FORMUNUN HAZIRLANMASINDA KULLANILAN METİN	130

TABLOLAR

Tablo 1:Özellik Yaklaşımı	41
Tablo 2:Holland-Guilford-Kuder	72
Tablo 3: Doktorların Pratisyen, Uzman ve Araştırma Görevlisi Olarak Dağılımı	94
Tablo 4:Cinsiyete Göre Dağılım	94
Tablo 5:Doktorların Yaşlarına Göre Dağılımı	95
Tablo 6:Mezuniyet Tarihlerine Göre Dağılım	96
Tablo 7:Cinsiyetlerine Göre Yaşlarının Dağılımı	96
Tablo 8:Yaş Ve Pratisyen, Uzman ve Araştırma Görevlisi Dağılımı	97
Tablo 9:Tiplere Ait Ortalamalar	98
Tablo 10: Sosyal Tipe Ait Ortalamalar	99
Tablo 11: Gerçekçi Tipe Ait Ortalamalar	99
Tablo 12: Sanatçı Tipe Ait Ortalamalar	100
Tablo 13:Cinsiyet ve Gerçekçi Tip Arasındai İlişki	100
Tablo14: “Çabuk Sinirlenen Bir Yapım Vardır”Değişkeni Dikkate Alındığında Cinsiyete Göre Gözlenen Farklılıklar	101
Tablo 15: “Her Türlü Tamir İşleriyle İlgilenmekten Hoşlanırım” Değişkeni Dikkate Alındığında Cinsiyete Göre Gözlenen Farklılıklar	101
Tablo 16: Cinsiyet İle Araştırmacı Tip Arasındaki İlişki	101
Tablo 17: Cinsiyet İle Sanatçı Tip Arasındaki İlişki	102
Tablo 18:Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisi İle Gerçekçi Tip Arasındaki İlişki	102
Tablo 19: “Çabuk Sinirlenen Bir Yapım Vardır” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar	102
Tablo 20: “Her Türlü Tamir İşinde Çalışmaktan Hoşlanırım” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar	103
Tablo 21: “Açık Havada Çalışmaktan Hoşlanırım” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar	103
Tablo 22: Pratisyen- Uzman- Araştırma Görevlisi İle Araştırma Tip Arasındaki İlişki	103
Tablo 23: “Kendimi Samimi Biri Olarak Tanımlayabilirim.”Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen Uzman Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar	104
Tablo 24: “Her şeyin Kurallara Uygun Yapılması Gerekmez” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen Uzman Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar	104
Tablo 25: “Eleştiride Bulunmaktan Kaçınmam.” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen Uzman Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar	104
Tablo 26: “Genellikle Çekingen Bir İnsanımıdır” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen Uzman Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar	105
Tablo 27: Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisi İle Sanatçı Tip Arasındaki ilişki	105
Tablo 28: Yaş İle Sanatçı Tip Arasındaki İlişki	105
Tablo 29: “Her Türlü Tamir İşleriyle İlgilenmekten Hoşlanırım.”Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa göre Gözlenen Farklılıklar	105
Tablo 30: “Pratik Çözüm Gerektiren İşlerde Başarılıyım” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa göre Gözlenen Farklılıklar	106
Tablo 31: “El Becerisi Gerektiren İşleri Severim.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa göre Gözlenen Farklılıklar	106
Tablo 32: Yaş İle Araştırmacı Tip Arasındaki İlişki	106

Tablo 33: “Kendimi Samimi Biri Olarak Tanımlayabilirim.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar	107
Tablo 34: “Sosyal İlişkilerimi Geliştirecek Faaliyetlere Zaman Ayırmam.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar	107
Tablo 35: “Matematiksel Problemler Çözmeyi Severim.”Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar	107
Tablo 36: “ Herşeyin Kurallara Uygun Yapılması Gerekmez” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar	108
Tablo 37: “Genellikle Çekingen Bir İnsanım.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar	108
Tablo 38: Yaş İle Gerçekçi Tip Arasındaki İlişki	108
Tablo 39: Toplumsal Statü	109
Tablo 40: Ailenin Etkisi	110
Tablo 41: Cinsiyet İle “Ailede Başka Doktorların Olması Bu Mesleği Seçmemde Etkili Olmuştur.”	110
Tablo 42: “ Mesleğim Para Kazanmanın Ötesinde, Kapasiteyi Kullanma ve Kendini Gerçekleştirme Yoludur.”	111
Tablo 43: İş Bulabilme İmkânı	111
Tablo:44: “Mesleğin Gereklerini Yapmaktan Zevk Alacağımı Düşündüğüm İçin Bu Mesleği Seçtim.”	112
Tablo 45: Cinsiyet İle İş Doyumu Arasındaki İlişki	112
Tablo 46: Cinsiyet İle “Şefkat Gösterme, Başkalarının Duygularını Anlama, Onlara Yardımcı Olma Yönümü Bildiğim İçin Bu Mesleği Seçtim.” Arasındaki İlişki	113
Tablo 47: Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisi İle İş Doyumu	114

ŞEKİLLER

Şekil 1:Kişilik Ve Karakter Arasındaki İlişki	9
Şekil 2:İd, Ego ve Superego	24
Şekil 3:Eysenck'e Göre Kişilik İki Temel Boyut Boyunca Uzanan Bir Görüntüdedir:	
İçedönük-Dışadönük Ve Nevrotik-Kararlı	31
Şekil 4:Tipler Arasındaki İlişki	73
Şekil 5:Pratisyen-Uzman Ve Araştırma Görevlilerinin Dağılımı	94
Şekil 6:Doktorların Cinsiyete Göre Dağılımı	95
Şekil 7: Doktorların Yaşlarına Göre Dağılımı	95
Şekil 8: Tiplere Ait Ortalama Dağılımı	98



GİRİŞ

Endüstri devriminden bu yana çalışma hayatının ve insan kaynağının özellikleri bir hayli değişmiştir. Üretim kaynakları içinde insanın önemi ve değeri yükselmiştir. Bireyin eğitim düzeyi ve nitelikleri arttıkça istekleri de değişmiştir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ndeki üst basamakların (Değer, Saygı Ve Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı) önemi artmıştır. Birey hem özel hayatında hem de çalışma hayatında mutlu olmanın yollarına önem vermeye başlamıştır. Çalışma hayatında elde edilen mutluluk kişilik ve seçilen meslek arasındaki uyumun ölçüsüne bağlıdır.

İnsanların kişilik tiplerinin belirlenip sınıflandırılması çalışmaları Hippocrates (M.Ö. 4.yy.) dönemine kadar uzanmaktadır. İnsanı daha iyi anlayabilme isteği ile başlayan bu çalışmalar daha sonra kişinin ve mesleklerin özelliklerinin karşılaştırılması çalışmalarını doğurmuştur.

İnsan ömrünün üçte ikisi çalışma hayatıyla geçer. Bu denli uzun bir süreci kapsayan bir dönemde, çalışma adına yaptığımız faaliyetler bireysel mutluluğumuzda da önemli bir paya sahiptir. Seçtiğimiz ve sonra da eğitimini aldığımız meslek, çalışma hayatının ana aktivitesini oluşturur. Mesleğin gereklerini yerine getirirken elde ettiğimiz haz, başarı ve verimlilik önce kendimizin daha sonra da tüm toplumun refahını doğrudan etkiler.

Mesleğin gerektirdiği çalışmaları yaparken aldığımız doyumun belirleyen en önemli faktörlerden biri kişiliktir. Kişilik özelliklerimize uygun bir meslek seçimi psikolojik, ekonomik ve sosyal gelişimizi olumlu yönde etkiler. Bu yüzden meslek seçim aşamasında bireyin kendisini tanıması çok önemlidir. Öncelikle bireyin kendisine güvenmesi gerekmektedir. Bireyin kişilik özelliklerini bilmesi, fiziksel özelliklerini bilmesi, yeterliliklerini bilmesi, mesleki başarı gösterebileceği alanları bilmesi gerekir. İlgi ve yeteneklerimiz ölçüsünde ve doğrultusunda yaptığımız meslek seçimi de kariyerimizde ilerlememizi sağlayacaktır.

Kendini tanıma aşamasından sonra meslek ile ilgili bilgiler önem kazanır. Bireyin ve toplumun o mesleğe atfettiği değer göz önünde bulundurulması gereken bir faktördür. Seçilecek olan mesleğin birey ve toplum için neleri çağrıştırdığı önemlidir. Çünkü birey o mesleği, icra etmeye başladığından itibaren o meslekte anılır olacaktır.

Bireyin mensup olduğu ailenin sosyo ekonomik düzeyi, anne-baba ve çocuk arasındaki ilişkinin düzeyi ve çocuklukta yaşanan tecrübeler kişilik gelişimindeki etkileri bakımından meslek seçiminde önemlidir. Bu iki düzey ve çocuklukta yaşanan deneyimler, bireyin seçeceği meslekte onu tatmin etme yönünde olacaktır.

Bu çalışmada, kişiliğin meslek seçimi üzerine etkileri incelenmiştir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde kişiliğin kavramsal çerçevesi incelenmiştir. Öncelikle kişilik ve kişilik ile ilgili kavramların tanımı yer almıştır. Daha sonra sırasıyla kişiliği oluşturan faktörler, kişiliğin gelişim dönemleri, kişiliğin sınıflandırılmasına yer verilmiştir. Psikodinamik, Sosyal Öğrenme, Fenomenolojik Kuramlar, Beş Faktör Modeli ve Trait Kuramları olmak üzere beş başlık altında toplanan kişilik kuramları tarihsel sürece göre incelenmiştir. Son aşamada da kişilik ölçüm yöntemlerine yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde kişiliğin meslek seçimi üzerindeki etkileri ele alınmıştır. İlk olarak meslek ve meslek ile ilgili kavramlar açıklanmıştır. Daha sonra kişilik dışında meslek seçimini etkileyen faktörlere değinilmiştir. Meslek kuramları altı başlık altında incelenmiştir: Özellik Faktör Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı, Psikanalitik Kuramlar, Roe'nun Gereksinim Kuramı, Gelişim Kuramları, Karar Kuramları.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise “ kişilik ve meslek seçimi arasındaki ilişki” hakkında yapılan alan araştırması yer almıştır. Alan araştırması rassal örneklem yoluyla seçilen tıp doktorları üzerinde uygulanmış ve. anket yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle

meslek seçim kararlarını etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra ankete katılanların kişilik özellikleri ile Holland'ın "Kişilik Tipolojisi Kuramı"nda yer alan araştırmacı tipin özelliklerine uyup uymadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler tablo ve şekiller yardımıyla yansıtılmaya çalışılmıştır.

Sonuç bölümünde ise çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

I. KİŞİLİK VE KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLARIN TANIMI

A. Kişilik

Günlük dilde sıkça kullanılan kişilik kavramı, tanımlanması güç kavramlardan biridir. Çünkü üzerinde uzlaşmaya varılmış tek bir kişilik tanımı yoktur.

“Kişilik, Latince’den, ‘per, sona’ sözcüklerinden türetilmiştir. Eski Yunan’da ve Roma’da aktörlerin (person) rollerine uygun olarak yüzlerine taktıkları “maske” anlamında kullanılırdı.”¹ Zaman zaman mizaç (temperament) ve karakter (character) kavramlarıyla eşanlamda kullanılan kişilik, bireyi diğer bireylerden ayıran öznel davranışlarını kapsar.²

Bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özellikler kişilik olarak değerlendirilmiştir. Bir başka deyişle, kişilik kavramından, bir insanı nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü anlaşılır.³

Kişilik, “bir kişiyi öbüründen ayıran bütün çizgiler ve niteliklerdir”.⁴ “Bu yüzden kişilik özeldir, ayırt edicidir. Kişiliğin bir diğer özelliği, davranışların tutarlılığı ve devamlılığı ile ilgili olmasıdır. Başka bir deyişle kişilik, belli uyaranlara karşı bireyin topluma uyum sağlamak amacıyla geliştirdiği düzenli ve sürekli davranış örüntüleridir. Ayrıca kişilik nispeten kalıcı özellikler göstermekle birlikte, bağlamsal koşullara göre evrimleşen dinamik bir süreçtir. Kişilik, tamamlanmış bir olgu değil, sosyal etkileşime bağlı olarak gelişen uzun erimli bir süreçtir”.⁵

¹ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, McGraw Hill, Inc., USA, 1992, s. 85.

² Adnan Erkuş, *Psikoloji Terimleri Sözlüğü*, Doruk Yayınları, Ankara, 1994, s. 144.

³ Özcan Köknel, *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar, İstanbul, 1995, s. 19.

⁴ Refia Uğurel Şemin, *Gençlik Psikolojisi*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 95.

⁵ Ayhan Aydın, *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000, s. 70.

Kişilik, hem oluşum hem de içerik öğelerini bir arada taşıyan, aynı şekilde hem değişime hem de kararlılığa olanak tanıyan karmaşık ve dinamik bir sistemdir. Kişilik etkileşen bir sistem olarak kabul edildiğinde, herhangi bir alandaki değişimin sistemin bütününde de bir değişime yol açacağı açıktır. Örneğin, toplumsal çevredeki değişim toplumsal etkileşimde de değişime neden olur, o da toplumsal rol ve davranışta değişime yol açar. Bu rol değişimleri bireyin benlik algısını ve kavramını değiştirir, bu da kişilik özelliklerinin ve üsluplarının değişimine neden olur. Bu değişimin derecesi toplumsal değişimin derecesine bağlıdır.⁶

Kişiliğin zaman içinde hem değişen hem de sabit kalan yönleri vardır. Orta yetişkinlik dönemine (40-45 yaş) ulaşan bir birey, kişiliğinin ergenlikten beri önemli ölçüde değiştiğini düşünür; buna karşılık kişilik orta yaşlar boyunca oldukça sabit kalmaktadır. Araştırmalar deneklerin aynı kişilik testine 20 yaşında ve 45 yaşında aslında aynı yanıtları verdiğini, görünürdeki farklılığın bireyin gençlikteki benliğine, orta yaşlardaki bakışında ortaya çıktığını göstermektedir.⁷

Kişilikleri yıllar boyunca görece aynı kaldığı halde insanlar kendilerini değişmiş olarak algırlar. Burada önemli olan değişimin olup olmadığı değil, ne kadar olduğu ve önceden kestirilip kestirilememesidir.

Araştırmalar kişiliğin belli başlı yönlerinin yetişkinlik dönemi boyunca genellikle sabit kaldığını ortaya koymaktadır. Örneğin, utangaç ergenler yine utangaç yetişkinler olarak kalmaktadır. Kişiliğin en sabit görüldüğü dönem, bireylerin meslek rollerine ve evliliğe girdiği genç yetişkinliğe geçiş dönemidir. Bu geçiş tamamlandıktan sonra kişilik yine kararlılık kazanmaktadır. Bazı kişiler, kişilik değişimleri gösterebilirler bile bunların genellikle beklenmedik (eşin erken ölümü gibi) yaşantılarla bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Kişinin yaşamı köklü bir biçimde değişmedikçe kişiliği de göreceli olarak sabit kalmaktadır.⁸

⁶ Bekir Onur, *Gelişim Psikolojisi Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm*, İmge Yayınları, Ankara, 1997, ss. 172-173.

⁷ a.g.e., s. 88.

⁸ a.g.e., s. 88.

Tüm bu tanımlardan kişiliğin özellikleri şu şekilde sıralanabilir:⁹

- Kişilik, doğuştan var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.
- Kişilik, kazanılan eğilimlerin düzenlenmesidir.
- Her insanın kişisel özelliğini diğerinden ayıran bir takım farklılıklar mevcuttur.
- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Aynı birey farklı çevresel şartlar karşısında farklı tutum ve davranışlar göstermektedir.
- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

B. Mizaç

Mizaç, kişilik kavramının karşılığı olarak kullanılan sözcüklerden biridir. Mizaç daha çok duygusal yanımızı ifade eder.

Köknel'e göre "mizaç ya da huy (temperament), günlük yaşantı içinde kişiye özgü, oldukça sınırlı, belirli duygusal tepkilerin nitelik ve nicelik bakımından değişmesidir. Çabuk kızmak, sıkılmak, öfkelenmek, neşelenmek, hareketli ya da hareketsiz olmak vb. bireylere göre değişen mizaç özellikleri ya da huydur".¹⁰ Kişinin duygu ve hareket yönüdür. Bununla birlikte duygusal denge durumunun özelliğidir. Mizaç, insanın duygusal hayatının özelliklerinin tümü olarak kabul edilebilir. "Mizaç, hareketlilik düzeyi, sakinlik ya da heyecan düzeyi gibi özelliklerle ilişkilidir."¹¹

İnsanın duygusal özelliklerini anlatmak için kullandığımız mizaç kavramını bir kişinin kendine has doğuştan getirdiği fizyolojik niteliklerle ilgili olan psikolojik tutumu olarak ifade edebiliriz.

⁹ Ömer Dinçer ve Yahya Fidan, İşletme Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 1996, s. 292.

¹⁰ Köknel, a.g.e., s. 19.

¹¹ Nesrin Hisli Şahin, Stresle Başa Çıkma, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 2, Ankara, 1998, s. 77.

Mizaç, hayata olumlu ya da olumsuz tepkiler verilmesine neden olur. Hüzünlü ya da neşeli bir mizaca eğilimin çekingenlik ya da atılganlık eğilimi gibi hayatın ilk yıllarında çıkması bu özelliğin kalıtsal olarak belirlendiğini işaret eden bir gerçektir.¹²

Her insan, ciddi, neşeli, soğukkanlı, düşünceli, şakacı, sinirli ve benzeri şekilde nitelendirilebilir. Her birinin uyarıcılara karşı kişisel niteliklerinden kaynaklanan tepkileri farklı olmaktadır. Kişinin mizacında öğrenme ve yaşlanma ile çevresine en iyi şekilde uyum sağlayacağı değişiklikler görülebilir. Bireylerin yaşlandıkça bazı duygusal sorunlara daha iyi çözümler getirebildikleri ileri sürülmüştür. Mizaç kişiliğin bir vasfı olup, kişilik mizacı da içine alan daha kapsamlı bir kavramdır. Öyle ki bir meslek seçimi büyük oranda, mizaca ve karaktere bağlı olmaktadır. Çoğu kişi mizaçlarına uygun meslek seçemediklerinden, yaptıkları işe uyum gösteremeyerek gerginlik içerisinde yaşarlar.¹³

Hippocrates, dört çeşit mizacı birbirinden ayırmıştır: öfkeli, sıcakkanlı, hüzünlü ve soğukkanlı mizaçlar. Sıcakkanlı ve öfkeli mizaçlar kolayca heyecanlanma ve ilgilerinin çarçabuk değişmesi ile belirlenmiş tepki şekilleridir; birinci tipin ilgileri zayıf, ikincisinininki ise şiddetlidir. Buna karşılık, soğukkanlı ve hüzünlü mizaçlar ilgilerinin sürekli olması, ama yavaş yavaş uyarılması ile belirlenmişlerdir; soğukkanlı mizacın ilgileri zayıf, hüzünlü mizacınki ise şiddetlidir. Hipoccarates'e göre, bu farklı tepki tipleri, farklı bedensel kaynaklarla ilgilidir. Bu mizaç kategorileri, Wundt'un çağına gelinceye kadar, mizaç üzerinde araştırma yapan kimselerin çoğu tarafından kullanılmıştır. Mizaç tipleri ile ilgili çağdaş kavramların en önemlilerini ortaya atanlar Jung, Kretschmer ve Sheldon olmuştur.¹⁴ Sözü geçen mizaç tiplerine, "Tip" kavramının tanımında yer verilmiştir.

Mizaç ve karakter birbirinin yerine kullanılan kavramlardandır. Ancak arasında ayırım yapılması ve birbirine karıştırılmaması gereken iki kavramdır.

¹² Daniel Goleman, *Duygusal Zeka*, Varlık Yayınları, İstanbul, 1998, s. 273.

¹³ Dinçer ve Fidan, a.g.e., s. 292.

¹⁴ Erich Fromm, Erdem ve Mutluluk, Çev: Ayda Yörükkan, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1999, s. 71.

Mizaç tepki biçimi ile ilgilidir, yapısaldır ve değişmez; karakter ise daha çok bir insanın yaşantıları ile, özellikle ilk çocukluk günlerindeki yaşantıları ile oluşmuştur; gerçeği kavramak ve yeni yaşantılar edinmekle bir dereceye kadar değişebilir. Sözgelisi, bir insanın öfkeli bir mizacı varsa eğer, tepki biçimi "hızlı ve kuvvetlidir". Ama hangi konuda hızlı ve kuvvetli olduğu, ilişki kurma biçimine, yani karakterine bağlıdır. Yaratıcı, dürüst, sevgi dolu bir insansa, sevdiği zaman, bir haksızlıktan ötürü öfkelenildiği zaman, yeni bir fikirden etkilendiğinde hızlı ve kuvvetli (şiddetli) bir tepki gösterecektir. Yıkıcı ya da sadist bir karakteri varsa, yıkıcılığında ya da zalimliğinde hızlı ve kuvvetli (şiddetli) olacaktır.¹⁵

C. Karakter

Kişilik kavramı yerine kullanılan bir diğer sözcük de karakterdir. "Karakter (character), kişiye özgü davranışların bütünü olup, insanın bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliğine (faaliyet) (activity) çevrenin verdiği değerdir."¹⁶ Adler'e göre karakter, "üstünlük amacına yönelen bir davranış çizgisidir, hayat stilinin bir yansımasıdır. Sosyal bir duruştur".¹⁷

Karakter; çoğu kez insanın kişiliğinde bulunan, doğuştan var olan ve çevrenin etkisiyle kuvvetli olarak ortaya çıkan eğilimlerin tümüdür. Kişiliğin ortaya çıkması için insanın ergin yaşa gelmesi, kendini tanıması, değerlendirmesi gerekirken; karakter, kişinin ilk yaşlarından itibaren bir takım değer yargılarını benimsemesiyle gelişir.¹⁸ Şekil 1'de de gösterildiği gibi karakter kişiliğin ayrılmaz bir parçasıdır.

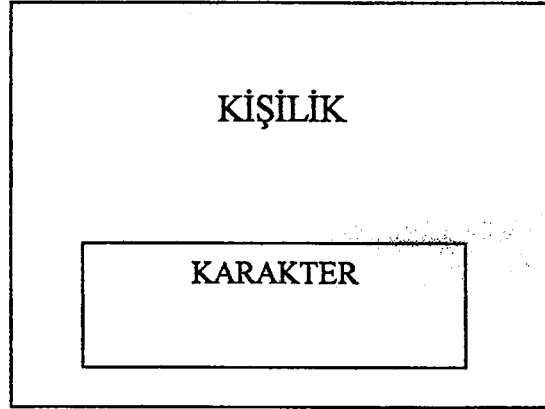
¹⁵ Fromm, a.g.e., s. 72.

¹⁶ Köknel, a.g.e., s. 20.

¹⁷ Alfred Adler, Sosyal Duygunun Gelişiminde Bireysel Psikoloji, Çev: Halis Özgü, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000, s. 108.

¹⁸ Dinçer ve Fidan, a.g.e., ss. 292-293.

Şekil 1: Kişilik Ve Karakter Arasındaki İlişki



Kaynak: Alparslan Usal ve Zeynep Kuşluvan, Davranış Bilimleri, Barış Yayınları, İzmir, 2000, s. 77.

Bireyin karakteri, kişisel özelliklerle içinde yaşanılan çevrenin değer yargılarından oluşur. Başka bir deyişle, karakterde, kişilikle içinde yaşanılan çevrenin değer yargıları birlikte yorumlanır. Bazı davranışları toplumun üzerimizdeki baskısı nedeniyle yapılır. Büyüklerin yanında sigara içmekten çekinme, ayak ayak üstüne atamamak gibi davranışlar çocukluktan itibaren benimsenir ve bunlar kişiliğin bir parçası haline dönüşür. Böylece birey toplum içinde “karakterli insan” olarak değerlendirilir.¹⁹

Allport 'a göre karakter, "kişilik değerlendirme"dir. Karakter genellikle "iyi" veya "kötü"nün ahlaki bir kararını ifade eder.²⁰

Genel olarak toplumda karakterden iyi, güzel, doğru gibi olumlu davranış biçimi anlaşılır. Bu anlamda karakter ve karakterli olmak iyi, güzeli, doğruyu yapmak, başkalarını sevmek, özveride bulunmak demektir. “İyi huylu”, “güzel ahlaklı”, “doğru sözlü”, “elsever” insan karakterlidir. “Kötü huylu”, “yalancı”, “bencil” insan da karaktersizdir. Oysa iyi-kötü, güzel-çirkin, doğru-hatalı, olumlu-olumsuz kavramları

¹⁹ Köknel, a.g.e., s. 20.

²⁰ Calvin S. Hall and Gardner Lindzey, Introduction Theories Of Personality, John Wiley&Sons Inc., USA, 1985, s.593.

görelî olduğuna göre, bu anlamda karakterli ya da karaktersiz olmak da görelî olup zaman içinde, gruptan gruba, toplumdan topluma, ülkeden ülkeye değişebilmektedir.²¹

Karakterin gelişiminde aile, okul ve çevre faktörleri etkilidir. Çocukluk çağından itibaren karakterin gelişiminde, üstbenliğin ve vicdanın oluşması arasında sıkı bir bağ vardır.

Freud okulu dört tane temel karakter yapısını birbirinden ayırır: Oral-rezeptif, oral-sadistik, anal-sadistik ve genital karakterler.²²

- **Oral-rezeptif Karakter:** Hem maddî ve manevî hem de zihinsel açıdan hep doyurulmak, beslenmek isteyen insanlardır. "Ağzını açıp, bekleyen" ve pasif yapıda olan bu karakter, ihtiyacı olan her şeyi dışardan bekler ve onlara bağımlıdır.
- **Oral-sadistik Karakter:** Her şeyin dışardan geleceğine ve kendinin bunu kazanmak ya da hak etmek için hiçbir çaba göstermesi gerekmediğine inanır. Oral-rezeptiften ayrılan yönü, ihtiyacı olan şeylerin başkalarının kendine doğrudan verilmesini beklemeyişidir.
- **Anal-sadistik Karakter:** Yeni bir şey yaratıp, üretileceğine inanamazlar. Onlar için bir şeye sahip olmanın tek yolu, sahip olunanları korumak, onları kaybetmemeye çalışmaktır.
- **Genital Karakter:** Çalışmak ve sevmek yeteneklerinin temel taşıdır. Bunların amacı işçi değil, yönetici olmaktır.

Karakter, bir insana yalnızca tutarlı ve "akla uygun" bir biçimde hareket etme imkanını vermekle kalmaz; aynı zamanda, o insanın topluma uyması için gereken temeli de sağlar. Ana-babanın karakteri, çocuğun karakterine şekil verir; karakter, ana baba karşısında gösterilen bir tepki olarak gelişir. Ana-babalar ve kullanmış oldukları çocuk yetiştirme yöntemleri ise, kendi kültürlerinin sosyal yapısı ile belirlenmiştir.²³

²¹ Köknel, a.g.e., s. 21.

²² Erich Fromm, Freud Düşüncesinin Büyüklüğü ve Sınırları, Çev: Aydın Antan, İstanbul, 1981, ss. 87-89.

²³ Fromm, a.g.e., s. 81.

Soyaçekim bakımından bireysel karakterin oluşumu, bireysel yaşantılarla kültürel yaşantıların mizaç ve beden yapısı üzerindeki etkisiyle belirlenmiştir. Çevre iki insan için hiçbir zaman aynı değildir, çünkü yapı farkları onların aynı çevre içerisinde birbirinden az ya da çok farklı yaşantılar edinmelerine yol açmaktadır. Köklerini bir insanın karakter yapısından alacak yerde, yalnızca kültürel kalıplara uymasının sonucu olarak ortaya çıkan hareket ve düşünce alışkanlıkları, yeni sosyal kalıpların etkisiyle kolayca değişebilir.²⁴ Oysa Nazi toplama kamplarındaki ‘yeniden politik eğitim’ konusundaki çalışmalar karakterin ancak aşırı ve uzun psikolojik gerilim şartları altında değişebileceğini ortaya çıkarmıştır.²⁵

D. Kimlik

Kimlik duygusunu kazanmak, ergenin kendi cinsiyetiyle ilgili yeterlilik ve uygunluk kazanmasıdır. Toplumsal olarak da, toplum içindeki rolünü, yerini, değerini anlamasıdır.²⁶

Kişinin adı, soyadı, doğum yeri, yaşı, cinsiyeti, uyruğu ve benzeri özellikleri “kimlik nitelikleri”dir. Bunlara, anne ve babanın kimler oldukları, anne-babanın meslekleri ve kişinin kendisinin meslek ve meşguliyeti (halen ne yapmakta olduğu) eklenebilir. Kişinin kendisince ve çevresince önemli sayılan hallerde dinsel gruplar, aşiret üyeliği gibi kandaşlık bağları, etnik gruplar, gönüllü dernek üyelikleri ve siyasal grup bağları da kimlik öğeleri olurlar. Bütün bunlar kişinin “kim olduğunu” gösterir. Kimliği meydana getiren şeylerden hangilerinin daha önemli ve belirleyici olduğu, toplumlar arasında ve kültürden kültüre değişiklikler gösterir. Bazı toplumlarda mezhep ve aşiret en önemli kimlik belirleyici olabilmektedir. Daha önceleri bir kişiyi tanımının en kolay yolu “nerelisiniz” ve “kimlerdensiniz” sorularının cevaplarında saklıydı. Günümüzde ise “işiniz nedir” sorusu önem kazanmıştır. Endüstri toplumunda kişinin

²⁴ Fromm, Freud Düşüncesinin ..., ss. 81-82.

²⁵ O.L. Zangwill, Modern Psikolojinin Gelişimi, Çev:Yılmaz Özakpınar, Konya Selçuk Üni.Yay. No:81, Konya, 1990, s.144.

²⁶ İlkay Kasatura, Kişilik ve Özgüven, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1998, s. 75.

kimliğini belirleyen mesleğidir.²⁷ Kişinin kendi istek ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleki seçime yönelmesi kimlik oluşumunda oldukça etkilidir.

Çocuğun gördüğü ilk yetişkinler anne babasıdır. Doğal olarak kimlik gelişiminde, yetişkin davranışlarını model alma gereksinimi içinde bulunan çocuğun ilk sosyal ilişkileri de anne ve babayla gerçekleşmektedir. Çocuk model aldığı yetişkinlerin davranışlarını özdeşleştirme gereksinimi duyar.²⁸

Sadece olumlu davranışlarda benimseme varsa sağlıklı özdeşleşme gerçekleşir. Ancak bu seçici bir bilinç açısıyla mümkün olabilir. Bu yüzden çocuğun etkileşim içinde olduğu çevrenin özellikle aile ve okul çevresinin, tutumları özel bir önem taşır.

E. Benlik

Benlik, “bireyin, yalnızca ona özgü tutumlardan, duygulardan, algılardan, değerlerden ve davranışlardan ibaret kendisine ilişkin görüşüdür.”²⁹

Benlik, bireyin kendisini nasıl algıladığı ile ilgilidir. Benlik gelişiminde anne babanın tutumu çok önemlidir. Çocuğun özgüvenli olabilmesi, çevresindeki bireylere saygı duyup olumlu ilişkiler geliştirebilmesi anne babası arasındaki iletişime bağlıdır.

Benlik şu soruların cevaplarını içerir:³⁰

- 1- “Ben neyim?” sorusunu bazı kimseler olumlu (güzelim, becerikliyim, akıllıyım, vb.), bazı kimseler ise olumsuz (çirkinim, yeteneksizim, aptalım, vb.) bir yaklaşımla cevaplayabilirler.
- 2- “Ben ne yapabilirim?” sorusuna ise kişinin sahip olduğu yetenekler ölçüsünde olumlu ya da olumsuz cevaplar verilebilir.

²⁷ Yenal Çakaloğlu, *Kişiler ve İşler*, İnkılâp Kitabevi, İstanbul, 1997, ss. 10-11.

²⁸ Aydın, a.g.e., ss. 61-61.

²⁹ Mary J. Garder ve Harry W. Gardiner, *Çocuk Ve Ergen Gelişimi*, Yay. Hazırlayan: Bekir Omur, İmge Yayınları, Ankara, 1998, s. 453.

³⁰ Feriha Baymur, *Genel Psikoloji*, İnkılâp Kitabevi, İstanbul, 1994, ss. 264-265.

Bu iki madde “gerçek benliği” oluşturur.

3- “Benim için neler değerlidir?” sorusuyla birey, içinde bulunduğu topluma göre olumlu ya da olumsuz değer yargılarını sıralayabilir. Başkalarına yardım etme düşüncesi, para kazanmak, hırsızlık gibi.

4- “Hayatta ne istiyorum?” sorusunun cevabı ise idealleri ve hedefleri içerir. Doktor olmayı, güvenilir biri olmayı istemek gibi.

Bu son iki madde ideal benliği meydana getirir.

Baymur’a göre benlik, “acı ve tatlı birçok yaşantılar sonunda öğrenilen ve her an gelişmeye devam eden bir kavramdır. Her yaşantı, baştan geçen her olay benliğe bir şeyler katar.”³¹

Bir kişi, benlik imgesiyle tutarsız olduğu için ne kadar çok yaşantı alanını inkar etmek zorunda kalırsa, benlik ve geçerlilik arasındaki uçurum o kadar geniş olur. Buna karşılık iyi uyum gösteren bir kişinin benlik kavramı, düşünce, yaşantı ve davranışları tutarlıdır; benlik katı değildir, esnektir ve değişebilir.³² Benlik, bireyin kendisi ile ilgili algılamalarından ve değerlendirmelerinden oluşur.

F. Tip

Tip, “belirli bir ölçüde belirli bir kişilik özelliğini temsil eden kavram başka bir yönden ise, özel kişilik modeli olarak düşünülür.” Tip, bireyin fiziksel ve zihinsel yönünün değerlendirilebilir yönüdür. Davranışsal açıdan geniş anlamda tipten sözedildiğinde, özellikleri ve kişilik belirtilerine göre gruplanmış davranışlar ve sosyal olgular topluluğu tip olarak görülür.³³

³¹ Kasatura, a.g.e., s. 266.

³² Rita L. Atkinson, Richard C. Atkinson ve Ernest R. Hilgard, Psikolojiye Giriş II, Çev: Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz, Sosyal Yayınlar, İstanbul, 1995, s. 544.

³³ İlhan Erdoğan, İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1994, ss. 258-259.

Freud, birbirinden farklı üç kişilik tipinin bulunduğunu ileri sürmüştür.³⁴

1-Sevgeç Tip: Sevmenin ve sevilmenin egemen olduğu duygusal insanlardır.

2-Sado-Mazohist Tip: Üstbenle ben arasında sürekli çatışma ve sürtüşme gösteren insanlardır. Devamlı kaygı ve tedirginlik gösterirler.

3-Özsever Tip: Kendi bedenine ve kişiliğine aşırı düşkün olan, kendisini beğenen insanlardır.

Bu üç tipin karşılıklı bir araya gelmesiyle değişik kişilik tipleri ortaya çıkar. Sevgeç-Özsever, Sado-Mazohist-Özsever gibi.

Eysenck'de, kişiliğin yorumlanmasında nitelik ve tip kavramlarını kullanmıştır. Eysenck niteliği, kişinin belli bir biçimde davranışta bulunma eğilimlerinin tamamı olarak tanımlarken, tip kavramını ise, niteliklerin toplanması ve örgütlenmesi olarak açıklamıştır.

Kişiliğin sınıflandırılması çalışmaları ile (farklı tiplerin oluşturulması) birçok psikolog ilgilenmiştir. Burada sadece Freud ve Eysenck'e yer verilmiştir. Spranger, ve Jung'un görüşlerine "Kişiliğin Ruhsal Ve Toplumsal Yapıya Göre Sınıflandırılması" bölümünde değinilmiştir.

II. KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER

A. Kalıtım Ve Çevre

Kişiliğin oluşumunda, çevrenin mi yoksa kalıtımın mı ağırlıklı olduğu yüzyıllardır süren bir tartışmadır. Buna karşılık kişiliği oluşturan, hem kalıtsal hem de çevre koşullarıdır.

³⁴ Kömel, a.g.e., ss. 91-92.

Kalıtım (Genotip), ana babadan soyaçekim yoluyla gelen tüm özellikler, çevre (Fenotip) ise aile, çevre, okul ve toplum gibi farklı sosyal ortamlarda, toplumsal ilişkiler yoluyla edinilen gözlenebilir tüm kişisel özelliklerdir.

Gelişme, kalıtım ve çevrenin arasındaki sürekli etkileşimle gerçekleşir. Bu yüzden matematiksel olarak kalıtım ve çevre arasındaki ilişki “+” işaretinden çok, psikolog Woodworth’un ileri sürdüğü gibi, “x” işaretiyle ifade edilir. Böylece ortaya “kişilik = kalıtım x çevre” formülü çıkar.³⁵

Kişilik ne tek başına çevrenin etkisinde ne de kalıtımın etkisinde oluşan bir süreçtir. Örneğin kişi mide ülserine, kansere olduğu gibi, şizofreniye, ya da bir kişilik bozukluğuna genetik bir yatkınlık içinde bulunabilir ama bunu bebeğin psikolojik analiziyle saptayabilmek mümkün değildir. Dolayısıyla bir psikoloğun tamamen sağlıklı bulduğu bir bebek, on yedi yaşında şizofren olabilir, bu da genetiğin konusudur. Bir başka örnek de farklı ortamlarda büyütülen ikizler yıllar sonra benzer özellikler gösterebilmesi gibi, aynı ortamlarda büyüyen kardeşlerde de önemli farkların bulunmasıdır.³⁶

Çevre koşulları beden, zeka ve karakter gibi çeşitli özellikleri çeşitli ölçüde etkilediği gibi, çevresel etmenlerin her insan üzerindeki etkileri de farklıdır.³⁷ Çocuk üzerindeki çevre etkisi ilk önce anne baba ile oluşur. Daha sonra çocuk, içinde yaşadığı kültürün özelliklerinden etkilenmeye başlar.³⁸

B. Ortak Yaşantılar

Belli bir ortamda yaşayan insanın kişiliği, içinde bulunduğu toplumun özelliklerine, gelenek ve göreneklerine göre biçimlenir. İnsan davranışları üzerinde

³⁵ Baymır, a.g.e., s. 223.

³⁶ Kaan Arslanoğlu, Yanılmanın Gerçekliği, Adam Yayınları, İstanbul, 1999, ss. 90-91.

³⁷ a.g.e., s. 218.

³⁸ Kasatura, a.g.e., s. 30.

toplumun etkisi büyüktür. Çocuk aynı anda hem biyolojik olarak gelişir hem de toplumsallaşarak, içinde bulunduğu toplumun değer yargılarını öğrenir ve benimser.³⁹ Belli bir kültürde tüm ailenin ortak inançlar, töreler ve değerler vardır. Çocuk içinde bulunduğu topluma uygun davranışlar geliştirmeyi zamanla öğrenir.

Her toplumun diğerinden ayrı olan bir kültürü, düşünce ve hissetme özelliği, hedefi ve tavır alışı vardır. Bireysel davranışlarımızın çoğunda yaşadığımız çevredeki hakim kültürün yansıması vardır. Yemek yeme biçimi, temizlik alışkanlığı, giyim tarzı, dili kullanma ve konuşma biçimi, çalışma ve zamanı kullanma biçimi, dini inanışlarımız ve kalıp yargılarımız hep kültürümüzün etkisi altında oluşur.⁴⁰ Başka bir ifadeyle kültür, insanların tavır ve hareketlerini belirlemektedir. Bir toplumun kültürü, o topluma üye olan insanların kişiliklerine biçim vermektedir.⁴¹

Birey üzerinde kültürel etkiler sabit değildir. Çünkü bu etkiler aynı değerleri ve davranış tarzlarını paylaşmayan anne-babalar ve insanlar tarafından iletilir. Aynı zamanda bireyin benzersiz yaşantıları söz konusudur.⁴²

C. Farklı Yaşantılar

Kültür, kişiliğimiz üzerinde etkili bir faktördür. Aynı kültürel çevrede, benzer kişilik özellikleri görülebildiği gibi farklı özellikler de görülebilir. Başka bir ifadeyle, aynı çevre koşullarında yetişmiş iki insanın farklı tepkiler göstermesi ve farklı kişiliklere sahip olması mümkündür.

Bireyi asıl şekillendiren özel yaşantılardır. Birey, diğer insanlardan farklı biçimlerde davranışlarda bulunduğu için buna bireysellik de denebilir. Çünkü her birey

³⁹ Baymır, a.g.e., s. 272.

⁴⁰ Adnan Kulaksızoğlu, *Ergenlik Psikolojisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999*, ss.109-110.

⁴¹ Sami Güven, *Toplumbilim, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1999*, s. 173.

⁴² Atkinson, vd., a.g.e., s. 528.

farklı eğitimden ve tecrübe birikimlerinden geçer. Örneğin uzun bir nekahet dönemini gerektiren bir hastalık, kişiliği derinden etkileyip yoğun bir bakılma arzusu yaratabilir. Anne ya da babanın ölümü, travmatik bir kaza kişiliğin gelişimini derinden etkileyebilir. Dolayısıyla geçirdiğimiz çeşitli tecrübeler de kişilik oluşumunda etkindir.⁴³

D. Zeka

Kişiliği oluşturan ve farklılıklara neden olan faktörlerden biri de zekadır. Zeka, “dünyayı anlama kapasitesi, rasyonel düşünebilme ve sorunla karşılaşıldığında olanakları etkili bir şekilde kullanabilmektir.”⁴⁴ Bir diğer tanıma göre zeka, “ sözel yetenek, problem çözme becerisi ve bunları günlük hayatımıza adapte edebilme yeteneğidir.”⁴⁵

Öğrenme süreci içinde önemli bir yere sahip olan zeka üzerinde hem kalıtımın hem de çevresel faktörlerin etkisi söz konusudur.

Bireyin sahip olduğu zeka düzeyi ve türünü belirlemeye yönelik çeşitli testlerden yararlanılmaktadır. Bunlardan en yaygın olanı Alfred Binet tarafından gerçekleştirilen zeka testidir. Bireyin zeka düzeyi ve türü, hangi kişilik özelliklerine sahip olduğu ile yakından ilgilidir. Genel olarak zeka, sosyal, sayısal ve mekanik olmak üzere üç boyutta kavramlaştırılmaktadır. Sosyal zeka; insanlar arası ilişkilerde yeterlilik, toplumsal uyum, sayısal zeka; matematiksel beceriler, mekanik zeka; psiko-motor becerilerle açıklanmaktadır.⁴⁶

⁴³ Enver Özcalp ve Çiğdem Kirel, Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No:11, Eskişehir, 1998, s. 71.

⁴⁴ Robert S. Feldman, Understanding Psychology, McGraw-Hill, Inc., USA, 1996, s. 292.

⁴⁵ Jane S. Halonen and John W. Santrock, Psychology, Mc McGraw-Hill, Inc., USA, 1996, s. 267.

⁴⁶ Aydın, a.g.e., s. 241.

III. KİŞİLİĞİN GELİŞİM DÖNEMLERİ

Kişiliğin gelişim dönemleri Sullivan, Erikson, Freud, Jung, Piaget gibi psikologlar tarafından incelenmiştir. Ancak konunun sınırlandırılması ve en genel dönemlere ayrılma doğrultusunda Freud ve Jung'un dönemsel incelemelerine yer verilmiştir.

Freud, bireyin hayatında ilk beş yılının kişilik gelişiminde çok önemli olduğunu belirlemiş ve insan hayatını beş dönemde incelemiştir.⁴⁷

0-1 yaş Ağız Dönemi (Oral Dönem): Çocuklar bakımlarının yapılmasından ve emmekten zevk alırlar.

2-3 yaş Dışkı Dönem (Anal Dönem): Çocuklar ilk defa tuvalet eğitimi şeklinde uygulanan bir denetim yaşarlar. Burada tatmin, dışkıyı tutma ya da bırakmaktan elde edilmiş olur.

4-5 yaş Üretken Dönem (Fallik Dönem): Cinsel organ uyarılmanın odak noktasıdır, aynı cinsten ana-babayla özdeşleşme temel adımı oluşturur.

6-12 yaş Gizlilik Dönemi (Latens Dönem): Çocuğun vücuduna olan ilgisi çevreye kayar.

13-18 yaş Üreme Dönemi (Genital Dönem): Ergenlik sırasında ortaya çıkar. Gençler cinsel ilginin başkalarına yöneltir. Olgun bir şekilde sevmeye başlarlar.

Freud'a göre herhangi bir evrede yaşanan bir sorun, gelişimi durdurabilir ve kişilik üzerinde kalıcı etkiler bırakabilir. Erken süttten kesilen bebeğin yetişkinlik döneminde, oral döneme saplandığını, başkalarına aşırı bağımlı ve sigara gibi oral hazlar altında kalabileceğini ortaya koymuştur.

Jung ise insan yaşamını dört aşamada incelemiştir.⁴⁸

1. **Çocukluk:** Doğumdan erinliğe dek sürer. Çocuk anne babaya aşırı bağımlıdır. Davranışları düzensiz ve denetimden yoksundur.

⁴⁷ Doğan Cüceloğlu, *İnsan ve Davranış*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1993, s. 337 ve Köknal, a.g.e., ss. 112-113 yararlanılarak hazırlanmıştır.

⁴⁸ Engin Geçtan, *Psikanaliz ve Sonrası*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998, ss. 193-195.

2. Gençlik ve Genç Yetişkinlik: Bedensel değişikliklerin yanında önemli ruhsal değişiklikler gözlenir. Çocukluk oyunlarından yetişkin uğraşlara geçişi fazla zorlanmadan gerçekleştirmek için, bireyin gerekli hazırlığı tamamlayarak bu döneme ulaşması sağlanmalıdır. Bu dönemde meslek ve eş seçimi gibi sorunlar yaşanabilmektedir.

3. Orta Yaş: 35 ve 40 yaşlar arasında başlar. Kişi artık çevresine oldukça iyi uyum sağlamış, bir meslek edinmiş, evlenmiş, çocukları olmuş ve toplumun bir parçası durumuna gelmiştir.

4. Yaşlılık: Kişi bilinçdışına gömülmüştür ve sonrasını pek düşünmeksizin yok olmayı bekler.

Freud erken çocukluk; Jung erken çocukluk, orta yaş ve ileri yaşlar; Adler çocukluk; Maslow ve Rogers çocukluk ve geç gençlik dönemlerinin önemli olduğunu vurgulamışlardır.⁴⁹

IV. KİŞİLİĞİN SINIFLANDIRILMASI

Kişiliği tanımlayıp anlamaya çalışmak ve değerlendirme çalışmaları çok eski zamanlardan beri bilim adamlarının ilgi odağı olmuştur. Kişilik özelliklerini belirleyip gruplara ayırabilme çalışmaları da bunların içindedir. Bu çalışmalar temelde iki gruba ayrılmıştır. Birincisi beden yapılarına göre gruplandırma, ikincisi toplumsal ve ruhsal özelliklerine göre gruplandırma yoludur.

Beden yapılarına göre gruplandırma günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Bu nedenle beden yapıları ile kişilik arasında bağlantı kuran çalışmaların sadece en bilinenlerine kısaca değinilmiştir.

⁴⁹ Stephen Worchei and Wayne Shebilske, *Psychology Principles and Applications*, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey, 1989, s. 491.

A. Kişiliğin Beden Yapılarına Göre Sınıflandırılması

Kretschmer, kafanın, yüzün ve bedenin çeşitli ölçülerini alarak, insanları fiziksel yapıları bakımından üçe ayırmıştır.⁵⁰

1-Piknik tip

2-Atletik tip

3-Astenik tip ya da Leptozom

Bu üç tipe uymayanlar ise şekilsiz anlamına gelen 'Displastik tip' adı verilmiştir.

Kretschmer'e göre, piknik tipler orta boylu, şişman, geniş omuzlu ve yemeği çok seven kimselerdir. Dışa dönük kimselerdir. Atletik tip ise, uzun boylu, kaslı bir vücuda sahip, içe dönük kişiliğe sahiptir. Astenik tipe giren insanlar, ince uzun boylu, omuzları dar ve içe dönük kimselerdir.⁵¹

Sheldon'da üç tip üzerinde durmuştur:⁵²

1-Endomorf: İyi gelişmiş iç organlar, yuvarlak bir beden en önemli özellikleridir. Bu tipte kişiler yemek yemekten hoşlanırlar, neşelidirler, hislerini saklayamazlar.

2-Mesomorf: Omuzları ve kasları gelişmiş olup, atletik yapıda kişilerdir.

3-Ektomorf: Düşük omuzlar, zayıf bir beden yapısı en belirgin özellikleridir.

Yeryüzünde yaşayan insan sayısı düşünüldüğünde, birkaç tip ayırımına gitmenin yetersizliği ortaya çıkmaktadır. Tüm özellikleriyle tek bir tipe uyan kişilere rastlamak mümkün değildir. Ayrıca kişilik sadece biyolojik özelliklerin etkisiyle oluşmaz. Kişilik, çevre ve kalıtsal özelliklerin toplamından oluşur.

⁵⁰ Baymır, a.g.e., s. 256.

⁵¹ Hakan Koç, İş Ve İnsan İlişkileri, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1991, s. 29.

⁵² Baymır, a.g.e., ss. 256-257.

Bu yaklaşım oldukça basit ve kolay denebilecek bir yaklaşımdır. Beden tipi ve kişilik türü arasında anlamlı bir ilişki kurulamamıştır. Günümüzde geçerliliğini yitirmiş bir yaklaşımdır.

B. Kişiliğin Ruhsal Ve Toplumsal Yapıya Göre Sınıflandırılması

Alman ruhbilimci Spranger kişilik yapılarını toplumsal yer, rol, durum ve amaca göre altı temel tipe ayırmıştır.⁵³

1-Teorik tip: Soyut düşünen, düşüncelerini gerçekleştirmek için sürekli arayış içinde olan insanlardır.

2-Estetik tip: Sürekli olarak yenilik ve değişiklik peşinde koşarlar.

3-Ekonomik tip: Maddi çıkarlarını üstün tutarlar.

4-Sosyal tip: Başkalarına yardımcı olmaktan hoşlanırlar.

5-Politik tip: Mevki elde etmek, güçlü, kudretli olmak için çabalarlar.

6-Dindar tip: Günlük yaşamdan çok “öbür dünya”yla ilgilenen, ikisi arasında sürekli bağlantı kurmaya çalışan insanlardır.

Jung ise kişiliği insanın genel davranışına ve toplumsal ilgisine göre başlıca iki tipe ayırmıştır.

1-İçe dönük (Introvert)

2-Dışa dönük (Extrovert)

Hippocrates döneminden beri süregelen içe ve dışa dönük kişilik yapısı görüşlerinden esinlenen Jung bunlara yeni nitelikler ve özellikler katmıştır. İnsanın kişiler ve nesnelerle olan ilişkilerini değerlendirerek, bunlara yönelme ya da bunları iç dünyasına alıp benimseme biçimine bakarak içe ve dışa dönük tipleri tanımlamıştır.⁵⁴

⁵³ Köknel, a.g.e., s. 88.

⁵⁴ Köknel, a.g.e., s. 89.

Jung'a göre, içe ve dışa dönük tipler, kişiliğin duyum, duygu, sezgi ve düşünme gibi temel işlevlerine göre biçim alırlar. Bireyin içinde bulunduğu ortama, kültür ve zihinsel gelişme düzeyine göre bu işlevlerden biri ön plana geçer ve kişilik üzerinde daha etkili rol oynar. Böylece ağırlık kazanan işlev diğerlerini örter, geri planda, gölgede bırakır. Jung, içedönük ve dışadönük tipin özelliklerini şu şekilde ortaya koyar:⁵⁵

İçe dönük tip, bazen insanlarla olmayı sever, ancak tek başına yapabileceği etkinliklere gerek duyar. Yalnız kalıp okuyabileceği, düşünebileceği ya da sessizlik içinde oturabileceği zaman ihtiyacı vardır.

İçe dönük insanlar, az sayıda insanla buluşmayı yeğlerler ve insanlarla birebir ilişkide daha iyidirler, çok sayıda insanı yorucu ve enerji tüketici bulurlar. Diğer insanlardan haber alana dek bekleme eğilimindedirler. İçe dönerek düşünmek daha çok ilgilerini çeker. Enerjilerini iç kaynaklardan alırlar ve bunu harcamaktan çok koruma eğilimindedirler.

Dışa dönük tip ise, insanlarla çalışmayı sever. Boş zamanının çoğunu insanlarla geçirmeyi, grup içinde olmayı sever. genellikle konuşkan ve dost canlısıdır.

Dışa dönük insanlar, herkes hakkında haber almayı severler, ilgi alanları geniş ve dışa döndür. Ayrıca enerjilerini diğer insanlarla etkileşimlerinden sağlarlar. Enerjilerini kolayca harcar ve yorulurlar. Sosyal bir tiptir.

Değişik tiplerin özellikleri, kişiler arası ilişkilerde, evlilik sorunlarında, ana baba çocuk çatışmalarında, insanlar arası sürtüşmelerde, hatta toplumsal ve siyasal olayların ortaya çıkmasında önemli rol oynar.

⁵⁵ Patricia Hedges, *Kişiliğinizi Tanımanın Yolları*, Çev: Banu Büyükkal, Rota Yayınları, İstanbul, 1997, ss. 19-20.

V. KİŞİLİK KURAMLARI

İnsanları birbirinden ayıran veya onları farklı kılan önemli bir faktör onların sahip oldukları kişilikleridir. Kişilik kavramının açıklığa kavuşturulması için çeşitli kuramlar mevcuttur. Bu çalışmada kişilik kuramları altı başlık altında, o kurama katkıda bulunan ve en bilinen kuramcılarla birlikte açıklanmaya çalışılmıştır.

A. Psikodinamik Kuramlar

1. Sigmund Freud Ve Psikanaliz

George Sylevester Viereck “ Sigmund Freud’la Görüşme” adlı yazısında Freud için “ Galileo astronomi için neyse, Freud’da psikoloji için odur.” der.⁵⁶ Freud, psikoloji biliminde psikanaliz yöntemine, bilinçaltı kavramına ve savunma mekanizmalarına katkılarıyla yer almıştır.

Freud’a göre, kişiliğin temelinde yatan en önemli dürtü cinselliktir. İnsan davranışlarının temelinde gizli kalmış yanlar yatmaktadır ve bu yanlar çoğu kez o kişi tarafından bile tanımlanamamaktadır.⁵⁷ Altta yatan gereksinmelerin ya da kaygıların bulunduğu durumlarda, farklı ortamlarda yapılan farklı davranışların tutarlılık göstermektedir. Freud’un kuramına göre sorun, bu gereksinmelerin -ki bunlar çoğunlukla engellenmiş gereksinmelerdir neler olduklarının ortaya çıkarılması ve onlar yoluyla mantıksız gözükebilen davranışlardaki tutarlılığa yönelmedir. Psikanaliz, derinlerdeki gereksinmelerin ortaya çıkarılması yöntemidir.⁵⁸

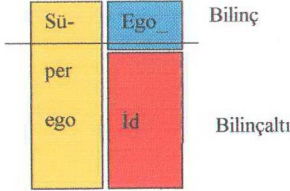
Freud, kişiliği id, ego ve süperego olmak üzere üç parçaya ayırır. Bu üç parçanın arasındaki ilişki Şekil 2’de gösterilmiştir.

⁵⁶ George Sylevester Viereck “ Sigmund Freud’la Görüşme” Çev. Doğan Şahiner, Cogito, Sayı:9, İstanbul, 1996, s. 61.

⁵⁷ Alparslan Usal ve Zeynep Kuşluvan, Davranış Bilimleri, Fakülteler Yayınevi, İzmir, 1999, s. 89.

⁵⁸ T. Morgan Clifford, Psikolojiye Giriş, Yay. Sorumlusu: Sirel Karakaş, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yay. No:1, Ankara, 1991, s. 315.

Şekil 2: İd, Ego ve Süperego



Freud'un kişilik modelinde üç büyük parça vardır: İd, ego ve süperego. Bunun küçük bir bölümü bilinç düzeyindedir.

Kaynak: Robert S. Feldman, Understanding Psychology, McGraw-Hill, Inc, New York, 1996, s. 466.

Freud, içgüdülerin kaynağı ve zevk prensibinin egemen olduğu birinci yapıyı id olarak adlandırmıştır. Çevrenin yasaklarını “yapma” larını, kurallarını içeren ikinci yapıya da üst ben (süperego) demiştir. Üst benin idin isteklerine karşı koymaya çalıştığını ve aynı zamanda bilinçsiz de olabildiğini ortaya koymuştur. Freud, birbirinden değişik ve zıt işlevleri olan id ve süperegonun karşısında üçüncü bir yapı olarak egoyu görmüş; egonun gerçeği ve aklı temsil ettiğini belirtmiştir.⁵⁹

Kişilik; id, ego ve süperego arasındaki etkileşimle belirlenir. Kişiliğin hedefi hazı artıran fakat gerilimi azaltan dinamik bir yapıyı dengede tutmaktır. Bunun için gerekli enerji idde bulunur.⁶⁰ Kişilik id, ego ve süperegodan oluştuğundan, davranış da bu üç sistemin etkileşiminin ürünüdür. Bu sistemlerden biri diğerlerinden bağımsız olarak çalışmaz.⁶¹

İd (İlkel Benlik, İç Ben, Alt Ben)

İd, içgüdülerini ve bu üç sistemin çalışması için gerekli psijik enerjiyi içerir. Sadece iç dünyayı tanır. Objektif gerçeklikle ilgili bilgi yoktur. İlkel bir süreç olan haz

⁵⁹ Aysel Ekşi, **Gençlerimiz Ve Sorunları**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2790, İstanbul, 1982, s. 30.

⁶⁰ Erkuş, a.g.e., s. 145.

⁶¹ Geçtan, a.g.e., s. 44.

prensibine göre çalışır. Acıdan kaçmak sadece haz sağlamak için haz ve acıyı birbirinden ayırır.⁶²

İd, temel biyolojik dürtülerden oluşur: yeme, içme, artıkları atma, acıdan kaçınma ve cinsel haz elde etme ihtiyaçları. İd, bu dürtülerin hemen tatmin olmasını ister ve haz ilkesiyle çalışır.⁶³ İd, kişiliğin temel sistemidir. Ego ve superego ondan ayrımlaşarak gelişirler. İd, kalıtsal olarak gelen, içgüdüleri de kapsayan ve doğuştan varolan psikolojik gizilgüçlerin tümüdür.⁶⁴

İd, mantık ile yönetilemez; değer yargısı, ahlak ve moralden yoksundur. Sadece, haz kurallarına bağlı olarak içgüdüsel ihtiyaçların tatmin edilmesi prensibiyle işler.⁶⁵

Ego (Benlik, Ben)

Ego, kişiliğin yürütme organıdır. Eyleme giden yolları denetimi altında bulundurur, çevresindeki nesnelerin hangileriyle ilişki kuracağını seçer, hangi içgüdülere ne biçimde doyum sağlanması gerektiğine karar verir. Ego, aynı zamanda idin, süperegonun ve dış dünyanın birbiriyle çatışma durumunda olan istekleri arasında bir uzlaşma yolu bulmakla yükümlüdür.⁶⁶ Ego, gerçeklik ilkesine itaat eder. Uygun çevresel koşullar sağlanana kadar dürtülerin tatmin olması geciktirilir. Ego, idin talepleri, dünya gerçekliği ve süperegonun talepleri arasında aracılık yapar.⁶⁷

Yaşamın ilk aylarında dürtü ve gereksinimlerin doyurulması ya da engellenmesi ile egonun gelecekte nasıl bir gelişim göstereceği arasında önemli bir ilişki vardır. Annenin, bebeğin içgüdüsel gereksinimlerini gereğince karşılaması sağlıklı ego gelişimi için büyük önem taşımaktadır.⁶⁸

⁶² Calvin S. Hall, Gardner Lindzey, John C. Loehlin and Martin Manosevitz, *Introduction Theories of Personality*, John Wiley&Sons, New York, 1985, s. 36.

⁶³ Hall, vd., *Introduction Theories*..., s. 538.

⁶⁴ Geçtan, a.g.e., s. 44.

⁶⁵ Calvin S. Hall, *Freudyan Psikolojiye Giriş*, Çev: Ersan Devrim, Kalkınış Yayınları, İstanbul, 1999, s.-34.

⁶⁶ Geçtan, a.g.e., s. 30.

⁶⁷ Atkinson, vd., a.g.e., s. 538

⁶⁸ Geçtan, a.g.e., s. 30.

Süperego (Üstbenlik, Üstben)

Temel olarak bireyin vicdanıdır. Süperego, bir hareketin doğru mu yanlış mı olduğuna karar verir. İd haz arar, ego gerçekliği test eder, süperego ise mükemmeliyeti arar. Süperego, anne- babanın ödül ve cezalarına tepki olarak gelişir. Süperego, çocuğun cezalandırıldığı ya da azarlandığı ve ödüllendirildiği tüm hareketleri içine alır.⁶⁹

Süperegonun başlıca işlevleri: 1- İdden gelen dürtüleri bastırmak ve ketlemek ki bunlar özellikle, dışa vurulduğunda toplumun hoş karşılamayacağı türde cinsel ve saldırgan dürtülerdir. 2- Egoyu gerçekçi amaçlar yerine törel amaçlara yönelmeye inandırmaya çalışmak. 3- Kusursuz olmaya çalışmaktır. Süperego, id ve egoya karşı çıkarak onları kendi istediği düzene yöneltme eğilimindedir.⁷⁰

Bazen kişiliğin bu üç bileşeni uyumsuzluk gösterir; ego, idin hemen istediği tatmini geciktirir; süperego hem ego hem de idle savaşıyor, çünkü davranış, genelde süperegonun temsil ettiği ahlaka sahip değildir. Ancak, normal insanda genelde üçü birlikte çalışarak bütünleşmiş bir davranış oluşturur.

Bu işlevlerin amacı insanın temel ihtiyaçlarının giderilmesi ve isteklerinin yerine getirilmesidir. Bunun tersi olarak, bu üç sistemin birbirleri ile zıtlık ve uyumsuzluk içinde olmaları durumunda ise, bireyin dengesiz olması söz konusudur. Kendisiyle ve dünyayla tatmin olamaz; verimliliği düşüktür.⁷¹

2. Erik Homburger Erikson Ve Psiko-Sosyal Gelişim Kuramı

Erikson, insanın diğer insanlarla ilişki içinde geliştiğini öne sürmüş ve başkalarıyla ilişkilerin önem kazandığı bir gelişim kuramı ortaya atmıştır. Freud'çu bir eğitimden geçmiş olan Erikson, Freud'un kendi kuramında başkalarıyla ilişkilere yeterince yer vermemesini eleştirmiştir. Freud'un determinist yaklaşımını da eleştiren

⁶⁹ Atkinson, vd., a.g.e., s. 539

⁷⁰ Geçtan, a.g.e., s. 47.

⁷¹ Calvin S.Hall, Freudyan Psikolojiye..., s. 29.

Erikson, iyimser bir yaklaşımla, insanların geçmişteki yanlışlıkları telafi edebileceklerini belirtmiştir. Oysa Freud, geçmişteki yanlışlıkların psikanalizden geçmek suretiyle düzeltilebileceğini iddia etmiştir.⁷²

Freud, kişilik evrelerini beşe ayırırken, Erikson sekiz evreye ayırmıştır. Her evrede birey tarafından çözülmesi gereken karmaşa ya da çatışmalar yer almaktadır. İçinde bulunulan evrenin başarı ile atlatılması bir sonraki evrenin sağlıklı bir gelişim gösterebilmesi önkoşuluna bağlıdır. Herhangi bir evredeki takılma, diğer evrelerin gelişimini olumsuz yönde etkileyecektir.⁷³

Sekiz evre şu şekilde sıralanmıştır:⁷⁴

1. Güvene Karşı Güvensizlik Dönemi: Psikososyal gelişimin ilk dönemi doğumdan 1,5 yaşa kadar sürer. Freud'un önerdiği gelişim dönemlerinden oral döneme denk gelir. Bebeğin fiziksel ve psikolojik gereksinimleri düzenli bir şekilde, çevresiyle karşılıklı etkileşim halinde karşılanırsa güven duygusu pozitif olarak gelişir. Tam tersi durumda, ihtiyaçları karşılanmazsa, korunmazsa, karşılıklı etkileşimden yoksun bırakılırsa bir sonraki dönemin gelişimini de olumsuz etkiler. Erikson'a göre, güven duygusu, sağlıklı bir kişilik örüntüsü geliştirmek açısından yaşamsal önem taşır. Bu evrede edinilen güvensizlik duygusu, kişilikte anormalliklere ve uyumsuzluklara neden olur. Anne-baba, bebek ilişkileri, bebeğin güven ya da güvensizlik duygusu geliştirmesinde, belirleyici etkindir. Bebek ve anne arasındaki ilişki tutarlı, sevecen ve sıcak olduğunda bebeğin kişisel güve duygusunu pekiştirir. Ancak çeşitli psikolojik nedenlerle, duygusal olarak reddedilen veya gereksinimleri düzenli olarak karşılanmayan bebekler, kendilerine ve çevrelerine güvensizlik duyarlar. Daha sonra bu çocuklar, sosyal ilişkilerinde çekingen, kaygılı ve gergin olurlar.

2. Özerkliğe Karşı Utanma Ve Kuşkuculuk Dönemi: 1,5 ile 3 yaş arasındadır. Freud'un anal dönemine denk gelir. Yürümeye yeni başlayan çocuğun çevresini keşfetmesi ve özgürlüğünü yaşayabilmesi teşvik edilirse, bağımsızlığı ve özerkliği gelişir. Çocuk sürekli sınırlandırılırsa ve korunursa utangaç ve kuşkucu olur.

⁷² Hasan Bacanlı, *Gelişim Ve Öğrenme*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1999, s. 69.

⁷³ Aydın, a.g.e., s. 85.

⁷⁴ Feldman, a.g.e., ss. 417, 438-439 ve Aydın, a.g.e., ss. 85-91.

Erikson'a göre, özerklik gelişiminin anahtarı, çocuğa uygun bir miktarda kendi kontrolünü sağlayacak ortamın yaratılmasıdır. Anne-baba çocuğu çok fazla kontrol altında tutarsa, çocuklar kendi otoritesini kuramayacaklardır. Bu dönemde özerklik arayışındaki çocuk, anne-babanın güven ve desteğine uygun biçimde gereksinim duymaktadır. Çocuğun bu dönemde öz saygı ve güven duygusu ile pekiştirilen olumlu özerklik bilinci kazanması, geniş ölçüde anne-baba tutumlarına bağlıdır.

3. Girişkenliğe Karşı Suçluluk Dönemi: 3-6 yaş arasındaki evredir. Freud'un fallik dönemine denk gelir. Bu dönemde istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlardan kaynaklanan suçluluk duygusu ile girişimci istekleri arasında çatışma yaşanır. Anne baba, çocuğun bağımsızlık isteğine olumlu bir şekilde yaklaşp yardım ederse girişimciliğe karşı suçluluk duygusu krizi daha kolay atlatılır. Bu dönemde çocuğun iletişim becerilerinin gelişmesi için, gerekli konuşma olanakları sağlanarak, kendini ifade etmesine fırsat verilmelidir. Çocuğun hatalı davranışlarını, katı cezai yaklaşımlarla engellemeye çalışmak, girişkenlik becerilerini köreltebilir.

Yetişkinler tarafından davranışları hakkında düzenli olarak bilgilendirilen çocuk, yapması ve yapmaması gerekenler konusunda denge sağlanarak, kendini yönetme yeterliliği kazanır. Otokratik eğitim anlayışı ile sürekli cezalandırılan çocuk, suçluluk duygusu nedeniyle girişkenlik gücünden yoksun kalır.

4. Çalışma Ve Başarılı Olmaya Karşı Aşağılık Duygusu Dönemi: 6-12 yaş arasını kapsar. Freud latent dönem olarak adlandırmıştır. Sosyal etkileşim ve okuma yazma gibi temel konuların önem kazanması bu dönemi karakteristik özelliğidir. Bu dönemde okula başlayan çocuğun akranlarının ve öğretmenlerinin etkileri, anne-babaya göre daha büyük önem kazanır. Akranlarının ve öğretmenlerinin çocuk hakkındaki yargıları, benlik gelişimine yön verir. Bu bağlamda, özellikle okul yaşamında başarılı olma hazzını yaşayan çocuklar, olumlu bir akademik benlik algısı geliştirirken, başarısız olanlar, özgüven ve kendine yetme duygularından yoksun kalırlar. Başarısızlık endişesi, sonraki yaşam deneyimleriyle pekiştirilirse, çocuk okula ve çalışmaya karşı tepki geliştirir. Bu nedenle çocuklara, kapasiteleri ölçüsünde gelişebilecekleri göz önünde tutularak, uygun eğitim fırsatları sağlanmalı ve öğrenim, olanaklar ölçüsünde bireyselleştirilmelidir.

5. Kimliğe Karşı Rol Karmaşası Dönemi: Ergenlik dönemi (12-18 yaş) boyunca devam eder. Freud bu dönemi genital dönem olarak adlandırmıştır. Bu evrenin çözüm bekleyen temel sorunu; tutarlı bir benlik gelişiminin anlatımı olan, bireyselleşme olgusudur. Bu dönemde ergen kim olduğunu, ne yapmak istediği ve yaşamına nasıl yön verebileceği gibi sorulara yanıt aramakla meşguldür. Ayrıca bir yandan toplumca kabul gören değer ve amaçlara yönelme baskısı, öte yandan vücudundaki hızlı fizyolojik gelişimin neden olduğu biyo-kimyasal değişimlerle baş etmek gibi sorunlarla karşı karşıyadır. Bu nedenle ergenlik evresi, en kritik çatışma ve karmaşaların yaşandığı dönemdir.

Bu dönemde ergen, meslek seçimi, eğitimi ve geleceği hakkında da yeni sorumluluklar üstlenmektedir. Akran grupları arasında onay görme isteğindedir. Akran grupları içinde sevilen ve yetişkinler tarafından onaylanan ergenler, kimlik gelişiminde başarılı olurlar. Aksi halde yaşadıkları kimlik karmaşası nedeniyle, çocuk gibi davranan yetişkinler olarak yaşamlarını sürdürürler.

6. Yakınlığa Karşı Yalnızlık dönemi: 18-30 yaş arasını kapsar. Genç yetişkinlik dönemi de denir. Bu dönemin güçlükleri arasında yalnızlık duygusu ve başkalarıyla ilişki kuramama korkusudur.

Bireyin sosyal ilişkilerinde, karşılıklı güven ve dayanışma duyguları egemen olur. Böylece birey özgüven duygusunu geliştirerek, toplumda saygın bir yer edinir. Ayrıca bu dönemde karşıt cinsle evlilik amacıyla birlikte olma gereksinimi öne çıkar. Ancak bu tür sosyal ilişkilerde başarısızlığa düşen bireyler, yetersizlik duygularına kapılarak, insanlardan uzaklaşırlar. Diğer insanlarla bütünleşme ve toplumsal kabul görme, bu evrenin kritik özelliğidir.

7. Üretkenliğe Karşı Durgunluk Dönemi: Orta yetişkinlik dönemidir. Üretkenlik, bireyin ailesine, topluma, işine katkıda bulunmasıdır. Daha önceki gelişim karmaşalarını başarı ile çözüme kavuşturan bireyler, bu evrede üretken ve etkin bir kişilik yapısı geliştirirler. Böylece birey, yaşama etkin biçimde katılarak varlığını kamu yararına dönük eylemlere yöneltir. Ancak bu evrede problemlili bir kimlik yapısına sahip bireyler, üretkenliğin aksine anlamsızlık ve amaçsızlık duygularına kapılırlar.

Dolayısıyla sadece kendi kişisel çıkarlarını gözeten bencil bireyler olarak yaşmalarını sürdürürler. Bireyin anlamlı ve üretken bir yaşam sürdürmesi, durgunluk karmaşasının en etkili çözümüdür.

8. Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk: İleri yetişkinlik dönemini kapsar, ölüme kadar sürer. Bu evre bir anlamda yaşamla hesaplaşma dönemidir. Buna göre, sağlıklı, uyumlu, üretken, saygın bir kimlik geliştirerek, anlamlı bir yaşam sürdüren bireyler, bu evrede mutlu ve huzurludurlar. Kendisini üstünlük ve sınırlılıkları ile nesnel biçimde değerlendiren bu tür bireyler sağlıklı bir kişilik bütünlüğüne sahiptirler. Ancak üretken bir yaşamın doyumundan yoksun kalan bireyler, bu evrede hırçın, aksi, uyumsuz ve anti-sosyaldirler. Ömrünü boşa geçirdiğine inanan bu tür insanlar, yoğun biçimde ölüm korkusu ve umutsuzluk duygusu yaşarlar.

Erikson'a göre, kişilik gelişimi, yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Her gelişim evresinde yaşananlar bir önceki evrede yaşananlara bağlıdır. Kişilik durağan ve tamamlanmış bir olgu değil, dinamik bir süreçtir.

B. Sosyal Öğrenme Kuramları

Sosyal öğrenme kuramları, insanın pek çok davranışını, çevresinde bulunan insanların yaptığı davranışları öykünerek öğrendiğini savunur. Öykünme, örnek (model) alınan insanın davranışlarının olduğu gibi ya da benzerinin yapılmasıdır. İnsanın model alarak yaptığı davranış, bir gereksinmesini doyurduğu ve çevresince beğenildiğinde, ödüllendirilmiş olur.⁷⁵

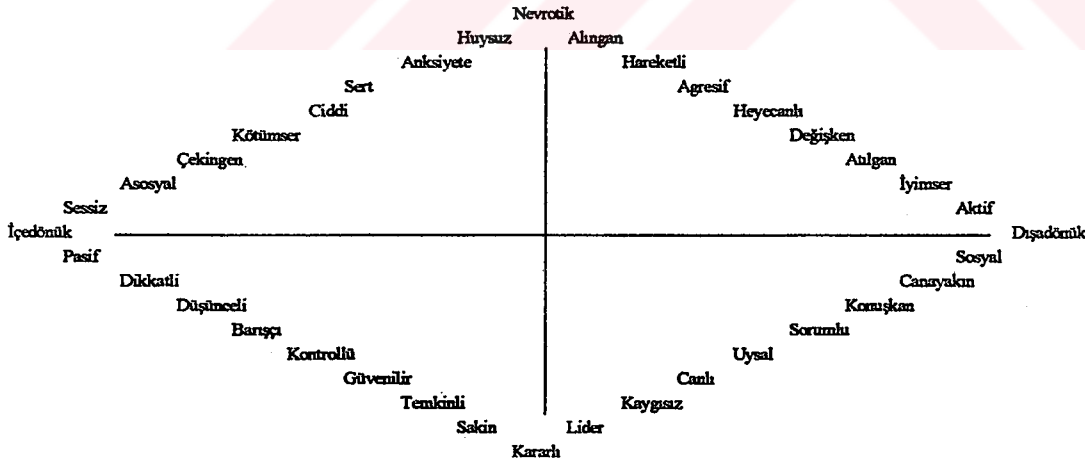
⁷⁵ İbrahim Ethem Başaran, *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası, Ankara, 2000, s. 138.

1. Hans Jurgen Eysenck

İngiliz psikolog Eysenck, kişiliğin “Hiyerarşik Yapılaşma” adını verdiği dört aşamalı süreçte oluştuğunu söylemiştir.⁷⁶

1. Aşama (Özel tepki düzeyi): Bu düzeyde, kişinin belirli uyarıcılara karşı belirli biyolojik tepkilerin kökeni yer alır.
2. Aşama (Alışılmış davranışlar düzeyi): Alışkanlıklar bu düzeyde açıklanır.
3. Aşama (Eğilimler düzeyi): Bu düzeyde ise, kişinin alışkanlıkları ve davranışları düzenlenip sıraya sokulur. Kişiye özgü özellikler, sürekli, değişmez, dengesiz, doğru ya da değişken nitelikler kazanılır.
4. Aşama : Son aşamada tipler belirginleşir. Tipin belirginleşmesi ilk üç aşamadan hangisinin etkin olacağına bağlıdır.

Şekil 3 : Eysenck’e göre kişilik iki temel boyut boyunca uzanan bir görüntüdür: içedönük-dışadönük ve nevrotik-kararlı.



Kaynak: Robert S. Feldman, Understanding Psychology, McGraw-Hill, Inc., USA, 1996, s. 477.

Gözlem ve testlerle bireyin bu iki boyut arasında bulunduğu yer saptanabilir.

⁷⁶ Can Baysal ve Erdal Tekarslan, İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul, 1996, ss. 97-98.

Özellikleri şu şekilde sıralanabilir⁷⁷:

İçedönük olanlar: Sessiz, çevreye karşı kapalı, yalnızlığı seven insanlardır. Okumak, yazmak, resim ve müzik gibi uğraşlarla ilgilenirler. Zor arkadaş edinirler. Sakin bir ortamda, telaşsız, denetimli bir yaşam biçimini severler. Güvenilir kimselerdir.

Dışadönük insanlar: İnsancıl, cana yakın ve girişkendirler. Kolay arkadaş edinirler. Heyecan veren ortamlardan hoşlanırlar. Neşeli, hareketli, konuşkan, şakacı, iyimser, eğlenmeyi seven kimselerdir. Her zaman güvenilir değillerdir.

Nevrotik içedönük olanlar: Sürekli kaygı ve endişe içindedirler. Alıngan, sinirli, tedirgin, aşırı duyarlıdırlar. Güvensiz, isteksiz, ilgisiz ve durgundurlar. İnsanlarla kolay ilişki kuramazlar. Yetenek ve becerilerini geliştirme çabası içine girmezler.

Nevrotik dışadönük olanlar: Kaygı ve tedirgin kimselerdir. Bedensel rahatsızlıklardan şikayet ederler. Karamsar, neşesiz, durgun ve isteksizdirler. Çabuk hareket edip, sık yanırlar. İstekleri ve olanakları arasında denge yoktur.

2. Burrhus Frederic Skinner

Skinner, kişiliği öğrenilmiş davranışlar topluluğu olarak tanımlamıştır.⁷⁸ Skinner davranışı, üç tür seçimin ürünü olarak açıklamıştır.⁷⁹

- Etnolojideki doğal seçim,
- Davranış çözümlemesindeki edimsel koşullanma,
- Kültürlerdeki sosyal rastlantısal pekiştiricilerin kültürel evrimi

Skinner, edimsel koşullanma üzerinde durmuştur. Edimsel koşullanma, organizmayı ödüle götüren veya cezadan kurtaran bir davranımın edinilmesini

⁷⁷ Köknel, a.g.e., ss. 93-95.

⁷⁸ Feldman, a.g.e., s. 478.

⁷⁹ Nermin Çelen, Öğrenme Psikolojisi, İmge Kitabevi, Ankara, 1999, s. 73.

öğrenmektir. Burada önemli olan uyarıcının türü, niteliği, öğrenilen davranışın türü ve düzeyi ve son olarak da edinilen davranışın pekiştirilmesi önemlidir.⁸⁰

Skinner'e göre tüm insan davranışları ya biyolojik doğal seçimin ya da psikolojik edimsel koşullanmanın ürünüdür. Eğitim de dahil olmak üzere birçok alanda birey, pekiştireçleri örgütleyerek karşısındakinin olası tepkilerini değiştirebilmektedir. İnsanlar pekiştirilmiş edimler aracılığı ile yürür, konuşur, araç kullanır. Pekiştirmenin niteliğine göre bu eylemleri tekrar etme sıklığı arttırılır. Pekiştireç sayesinde o davranışın tekrar etme olasılığı artar. Yiyecek, içecek, beden temizliği gibi doğal pekiştireçlerin yanında; bireyin belirli bir etnik anlayışa sahip olması, vatandaşlık görevlerini yerine getirmesi gibi yapay pekiştireçler de vardır.⁸¹

3. Albert Bandura ve Bilişsel Etkileşim Kuramı

Bilişsel etkileşim, bireylerin algılanmış anlamlı çevre ile etkileşimi anlamındadır. Bilişsel etkileşimcilere göre, insanlar kendileri için en iyi olanı seçebilirler. Birey ile çevresi arasında sürekli alışveriş söz konusudur. Birey kendi bilişsel sürecinde durumları, uyararı ve olayları seçer, kritik önemi olanları algılar ve değerlendirir. Bireyin algısı davranışını yönlendirir.⁸²

Bandura'ya göre, öğrenmede temel kavramlar taklit, gözlem ve model almadır. Araştırmalar davranış edinmede, ödülleme yoluyla pekiştirmenin genellenmiş taklitle sonuçlandığını göstermektedir. Taklit yoluyla öğrenmede ayırt edici değişken, pekiştireç kullanmaktır. Buna göre doğru davranış gösterildiğinde pekiştirmeli, aksi takdirde pekiştireç kullanılmamalıdır.⁸³

⁸⁰ Aydın, a.g.e., s.196.

⁸¹ Çelen, a.g.e., ss. 78-79.

⁸² Çelen, a.g.e., ss. 113-114.

⁸³ Aydın, a.g.e., ss. 212-213.

Bandura, taklitten çok daha genel bir kavram olan model alma sözcüğünü tercih etmiştir. Model alma bir başkasını basitçe taklit etmeden öte bir davranış olarak değerlendirilmiştir. Özdeşleşme denilen bir başka süreci de kapsar. Model gerçek bir insan olmayabilir. Kurgu, tarihi karakter, genellenmiş ideal bir kişi tanımı da olabilir.⁸⁴

Bandura'ya göre öğrenme dört temel süreçte gerçekleşir:⁸⁵

1. Dikkat süreci,
2. Hatırda tutma,
3. davranışın oluşum süreci,
4. güdülenme sürecidir.

“ Birey önce dikkat eder. Dikkat bireyi etkileyen birçok uyarının sadece bir grubuna odaklanma ile gerçekleştirilir. Dikkati çeken uyarılar parlak, çekici, güçlü, prestij sahibi ödüllendirilmiş modellerdir. Birey tarafından izlenen davranışlar alıkonur. Bellek kavramından açıkça söz etmese de alıkoyma sözcüğü bunun yerine geçmektedir. Alıkonulan davranışlar bir süre saklanır. Uygun bir ipucu alındığında ya da bireyin motor gelişimi tamamlandığında davranış sergilenir. Örneğin, küçük bir çocukken babasının (prestij model) musluk tamir ettiğini izlemiş alıkoymuş biri üniversite öğrencisi iken kaldığı evde musluk tamiri yapabilir.”⁸⁶

Çocuğun model olarak kabul ettiği bir ana babası veya diğer önemli bir yetişkin vardır ve çocuk başlangıçta hangi davranışları sürdürüp hangilerini bırakacağını dışsal ödül ve ceza kontrolleri yoluyla öğrenir. Olasılıkla, pekiştirilen ve kabul edilen davranışlar daha sonra içselleştirilir ve kişinin kendini kontrol etmesi için temel bir ilke haline gelir.⁸⁷

⁸⁴ Çelen, a.g.e., ss. 116-117.

⁸⁵ Aydın, a.g.e., s. 216.

⁸⁶ Çelen, a.g.e., s. 119.

⁸⁷ James F. Adams, *Ergenliği Anlamak*, Yay. Hazırlayan: Bekir Onur, İmge Kitabevi, Ankara, 1995, s. 228.

C. Fenomenolojik Kuramlar

Fenomenolojik Kuramıyla ilgilenen psikologlar benlik (kendilik) bilincini insan davranışının temeline koyarlar. Fenomenolojik Kuramlar, benlik yaklaşımı, kendini gerçekleştirme kuramı ve insancıl yaklaşımı adlarıyla da anılmaktadır.

1. Carl Rogers ve Özgerçekleştirme Kuramı

Rogers'a göre "her insan doğuştan mutluluğu arar, potansiyellerini gerçekleştirmek için çabalar. Gelişme ve iyiye doğru değişme insanın doğasında vardır."⁸⁸

Rogers'a göre insanın, biyolojik ve psikolojik olmak üzere iki boyutu vardır. Buna göre düzenlenmiş bir bütün olan organizma (insan) kendisini tamamlamak ve geliştirmek için, eylemde bulunur. Böylece organizma, biyolojik dürtüler aracılığı ile varlığını korumak, çoğalmak ve yaşamını sürdürmek için harekete geçer.⁸⁹

Rogers tarafından kendini gerçekleştirme, organizmanın tamamlanmasına, geliştirilmesine ve yetkinleştirilmesine dönük yönelimleri olarak tanımlanmaktadır. Buna göre kendini gerçekleştiren insanların özellikleri şu şekildedir.⁹⁰

- 1- Gerçeği olumlu biçimde algılar ve belirsizliğe katlanabilir,
- 2- Kendini, başkalarını ve olayları olduğu gibi kabul ederler,
- 3- Düşünce, duygu ve davranışları içtendir,
- 4- Kendi üzerinde yoğunlaşmaktan çok sorun, olgu ve süreçler üzerinde yoğunlaşır,
- 5- İyi bir doğaları ve başarılı bir espri anlayışları vardır,
- 6- Yaratıcı, verimli ve üretkendirler,

⁸⁸ Doğan Cüceloğlu, *İnsan ve Davranış, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1993, s. 428.*

⁸⁹ Aydın, a.g.e., s. 103.

⁹⁰ a.g.e., s. 105.

- 7- İnsanlığın ortak mutluluğu ile ilgilidirler,
- 8- Yaşamlarına ve dünyaya nesnel ve doğal bir açıdan bakabilirler,
- 9- Yaşamın gerçekçi, insancıl ve barışçıl amaçlara dönük eylemlerine, yoğun bir duyarlılık gösterirler,
- 10- Maksatlı olarak gelenek dışı olmamalarına karşın, öz kültürlerinin, sorgulanmadan içselleştirilmesine karşıdır,
- 11- İnsanlarla doyurucu, kalıcı ve sevgi içinde iletişim kurarlar.

Benlik bilinci, kişinin kendini nasıl gördüğünü açıklamaya çalışır. Benlik bilinci her zaman gerçeği yansıtmadığı gibi iyi, kötü veya ortada olabilir. Olumlu bir benlik bilinci için koşulsuz sevgiye ihtiyaç vardır. Koşulsuz sevgi, birey ne yaparsa yapsın onun sevgi ve saygıya layık olduğunu kabul eden bir anlayış içerir.⁹¹

2. Abraham Maslow ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow, psikanalitik görüşe karşı çıkarak insan davranışlarına yön veren ve güdüleyen şeyin ihtiyaçlar olduğunu ortaya koymuştur. İhtiyacın, davranışa yön vermesi için bilinçli olarak duyumsanması gerekmez, birey tarafından eksiklik olarak algılanması yeterlidir.

Maslow'a göre, "özgün ve mutlu bir varoluş biçimi geliştirmek için, insan gerçekte neyi gereksindiğini bilmelidir." ⁹² Bu gereksinimler bir önem sırası içinde yer alır. Güçlü olan istekler, diğerlerine oranla öncelikle giderilme olanağına sahiptir.

Maslow tarafından ihtiyaçlar şu şekilde sıralanmıştır:⁹³

1. Fizyolojik İhtiyaçlar

Piramidin en alt basamağını fizyolojik ihtiyaçlar oluşturur. Yemek, su, uyku, korunma gibi insan hayatının temel ihtiyaçlarını içerir. Bu basamak karşılanmadığı sürece bir üst düzeydeki ihtiyaçlar ortaya çıkmaz.

⁹¹ Cüceloğlu, a.g.e., s.428.

⁹² Aydın, a.g.e., s.102.

⁹³ Heinz Wehrich and Harold Koontz, Management A Global Perspective, McGraw-Hill, Inc., 1993, s. 468.

2. Güvenlik veya Emniyet İhtiyaçları

Fiziksel tehlikelerden uzak, işini, mülkünü veya güvenliğini kaybetme korkusunu içerir.

3. Ait Olma ve Kabul Görme İhtiyaçları

Sosyal bir varlık olan insan, ait olma ve diğerleri tarafından kabul görme ihtiyacındadır.

4. Değer-Saygı İhtiyaçları

Maslow'a göre, ait olma ihtiyacı doyurulmaya başladığında, değer görme ihtiyacının diğerleri tarafından görülmesini ister. Güç, prestij, statü değer görme ihtiyaçlarındandır.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları

En yüksek ihtiyaçtır. Kapasitesini gösterebilme, maksimum potansiyelini ortaya koyabilme isteğidir.

İnsan, fizyolojik ihtiyaçları giderilmeden bir üst basamağa çıkamaz. Ancak bunun istisnaları da yaşanabilir. Örneğin bazı bilim adamları ya da sanatçılar araştırma yapmak ya da roman yazmak için günlerce aç kalabilirler. Bu yüzden belirleyici etken, eksikliği duyulan ihtiyacın, birey tarafından ne şekilde algılandığıdır.

Maslow'un geliştirdiği bu ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini, genel bir kalıp olarak görmek daha uygundur. Herkesin, aynı şekilde ve aynı şiddetle bu ihtiyaçlar tarafından motive edildiğini söylemek mümkün değildir. Herkes çeşitli kademelerdeki ihtiyaçlar tarafından davranışa sevkedilecektir. Nitekim Maslow'da, ortalama bir kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının % 85'ini, güvenlik ihtiyaçlarının % 70'ini, sosyal ihtiyaçlarının %50'sini, değer-saygı ihtiyacının %40'ını ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının %10'unu tatmin etmiş olabileceğini ileri sürmüştür.⁹⁴

⁹⁴ Tamer Koçel, İşletme Yöneticiliği, Beta yayımları, İstanbul, 1998, s. 439.

D. Beş Faktör Modeli

Tupes ve Christal tarafından oluşturulan Beş Faktör Analizi (Personality Factors Questionnaire - PFQ) 1985'de McCrae ve Costa tarafından geliştirilmiştir. Nörotik ve dışadönük faktörleri Eysenck'le benzerlikler gösterir.⁹⁵

Beş faktör analizi beş başlıkta toplanmıştır.⁹⁶

- 1- Dışadönüklüğe karşılık İçedönüklük
- 2- Yumuşak başlılık / Uyumluluğa karşılık Antagonizm
- 3- Güvenilirlik / Sorumluluğa karşılık Sorumsuzluk
- 4- Duygusal dengeliğe karşılık Nörotiklik
- 5- Deneyime açıklık / Zekaya karşılık Tutuculuk

Dışadönük: Konuşkan, girişken, canlı, hareketli, sosyal, baskın.

İçedönük: Sessiz, sıkılgan, durgun, asosyal, çekingen.

Sorumluluk / Güvenilirlik: Düzenli, programlı, disiplinli, çalışkan, dikkatli, amaçlı, sorumluluk sahibi.

Sorumsuzluk: Düzensiz, programsız, dağınık, tembel, dikkatsiz, amaçsız.

Yumuşak başlılık / Uyumluluk: Alçakgönüllü, duygulu, yardımsever, hoşgörülü, anlayışlı, merhametli, duyarlı, dürüst, vicdanlı, uysal.

Antagonizm: Anlayışsız, katı, duyarsız, yalancı, vicdanlı.

Duygusal dengelik: Sakin, iyimser, mutlu, huzurlu.

Nörotiklik: Sinirli, gergin, endişeli, kaygılı, huzursuz, bunalımlı, karamsar, problemlili, mutsuz.

Deneyime açıklık: Zeki, bilgili, yaratıcı, kültürlü, araştırmacı, inceleyici, aydın, yenilikçi, bağımsız, geniş görüşlü.

Tutuculuk: Tutucu, dar görüşlü, bilgisiz.

Beş Faktör Analizinin Boyutlarının özellikleri şu şekilde sıralanmıştır⁹⁷:

⁹⁵ Neil R. Carlson, *Carlson Psychology: The Science Of Behavior*, Allynand Bacon, Boston, 1990, s. 537.

⁹⁶ Oya Somer "Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı Ve Beş Faktör Modeli" *Türk Psikoloji Dergisi*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Cilt: 15 Sayı:45, İstanbul, 1998, ss. 18, 28-30.

⁹⁷ http://www.insanbilim.com.tr/hizmetler_olcme_snl.htm (15.06.2001)

- Sorumluluk Boyutu: Tedbirli, düzenli, titiz olmayı, organizasyon becerisini, yüksek ego kontrolünü, amaca yönelik olmayı içermektedir. Sabırlı olmak detaylara önem vererek çalışmak ve güvenilir olmak, bu boyutu gelişmiş kişilerin ortak özelliğidir. Kişilerin iş başarılarını tahmin etmek üzere en güçlü boyutlardandır.

- Dışadönüklük Boyutu: Bu boyut sosyal ortamlarda kişilerin nasıl tavır takınma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Enerjik, samimi, insancıl, heyecanlı, konuşkan, iyimser olmak bu boyutta yüksek puan alan kişilerin ortak özelliğidir.

- Uzlaşmacılık Boyutu: Kişiler arası ilişkilerde etkinliği belirleyen en güçlü kriterdir. Kişilerin farklı ortamlarda farklı insanlarla iletişimlerinde ve çatışma anlarında genel davranış eğilimlerini ortaya koymaktadır.

- Duygusal Denge Boyutu: Kişinin iç dengesini koruyabilmesi anlamına gelmektedir. Sakin, rahat, endişesiz, tutarlı olmayı hedeflemektedir. Kişilerin bu hedeflere ne kadar sahip olduğunu göstermektedir. Kişi iç dengesini sağlayabildiği oranda hayattan ve diğer her şeyden tatmin olabilecektir.

- Yaşantıya Açıklık Boyutu: Kişilerin dünyaya nasıl baktıklarını, belirli kalıplara takılıp kalmadıklarını, kendilerini geliştirmeye ve yeniliklere ne oranda açık olduklarını değerlendiren bir boyuttur. Yaratıcı, araştırmaya meraklı, geleneksel olmayan, liberal, orijinal, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, değişikliği seven, artistik, doğal, açık fikirli, analitik, karmaşık düşünebilme eğilimlerini hedeflemektedir.

Kişiliğin hiyerarşik organizasyonu, Beş Faktör Modeliyle açıklamak gerektiğinde, dışadönüklüğe, pozitif duygular, sosyallik ve ılımlılık; nörotikliğe, anksiyete ve hassas; yumuşak başlılığa, güven, dürüst olma ve iyiniyet; sorumluluğa, yetenek, güç, düzen ve disiplin; deneyime açıklığa ise yaratıcılık, hareketlilik ve bilgi karşılık gelmektedir.⁹⁸

Beş Faktör Analizi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye gösterilen ilgi giderek artmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalardan biri de ordudaki subaylara uygulanan subay kişilik özelliklerinin ölçülmesi ve yapı geçerliliğidir. Bu çalışmada

⁹⁸ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, Understanding And Managing Organizational Behavior, Addison-Wesley Publishing Company, USA, 1996, s. 40.

askerlik, liderlik, özdisiplin ve dışadönüklük-uyumluluk boyutları altında 19 alt boyut oluşturulmuştur.⁹⁹

E. Özellik (Trait) Kuramı

Buraya kadar yer alan teorilerde bireyin sosyal yönüne ağırlık veren teorisyenlerin görüşlerine yer verilmiştir. Özellik Kuramı'nda ise kişinin değişik etkilere karşı gösterdiği davranışlara bakılarak farklı bir bakış açısı elde edilmiştir.

Özellik Yaklaşımı, toplumsal kişilik üzerinde durur ve kişilik gelişiminden çok kişiliğin tanımlanması ve davranışın önceden kestirilmesi ile ilgilenir.

Kişilik çözümleme ve tanımlama amacıyla geliştirilen Trait Kuramı, durum kuramları olarak da bilinmektedir. "Trait, kişiliğe temel özelliklerini veren davranış kalıplarının genel adıdır. Kişiliğin en doğru şekilde ölçülmesi, amaca en uygun traitin belirlenmesine bağlıdır. Kişiliğin karakteristik özellikleri "dışadönüklük", "içedönüklük", "saldırganlık", "uyuşabilme", "sosyallik", "sorumluluk", "duygusal denge", "kültür" gibi birincil traitlerle kavramlaştırılmaktadır.¹⁰⁰

Trait Kuramı, bireylerin çok çeşitli özellikler yönünden birbirinden farklı olduğu gerçeğine dayanmaktadır. Trait, bir bireyi diğerlerinden ayıran, oldukça kalıcı ve belirgin olan özelliklerdir.¹⁰¹

Özellik yaklaşımına göre, kişiliğin özellikleri (personality traits) bilinirse kişilik de ortaya çıkarılmış olur. Kişilik özellikleri birbirine zıt sıfatlar halinde ifade edilebilir: İyi-kötü, faal-durgun, atılgan-çekingen, güvenli-şüpheli, gergin-rahat, hırslı-kalender gibi.¹⁰²

⁹⁹ Ayrıntılı bilgi için bakz. Canan Sümer, Nebi Sümer, Sinan Çiftçi ve Kürşad Demirutku "Subay Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi Ve Yapı Geçerliliği", *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 45, Ankara, 2000, ss. 15-39.

¹⁰⁰ Aydın, a.g.e., s. 79.

¹⁰¹ İbrahim Ethem Özgüven, *Bireyi Tanıma Teknikleri*, PDREM Yayınları, Ankara, 1998, s. 38.

¹⁰² Cüceloğlu, a.g.e., ss. 416-417.

Tablo 1’de beş ölçek kullanılmıştır. Ölçek sayısı araştırmacılara göre değişmektedir. Ölçek sayısındaki farklılık kişilik traitleri üzerindeki uzlaşmayı zorlaştırmaktadır. Ancak yine de içedönüklük-dışadönüklük ve kararlılık-kararsızlık üzerinde bir uzlaşma söz konusudur.

Tablo 1: Özellik Yaklaşımı

TRAIT BOYUTU	BETİMLEYİCİ SIFAT ÇİFTİ
Dışadönüklük	Konuşkan-Sessiz Samimi, açık-Kapalı Maceraperest-Tedbirli
Uyuşabilme	İyi huylu-Çabuk Kızan Sakin, nazik-Dikkafalı İşbirliği yapan-İşbirliğini reddeden
Sorumluluk	Titiz, düzenli-Dağınık, boşveren Sorumlu-Güvenilmez Sebatlı-Maymun iştahlı
Duygusal kararlılık	Sakin-Kararlı Rahat-Sinirli Hipokondriak-Hipokondriak olmayan
Kültür	Sanatsal açıdan duyarlı-Sanatsal açıdan duyarsız İncelikli-Basit Entellektüel-Dar görüşlü

Kaynak: Rita L. Atkinson, Richard C. Atkinson and Ernest R. Hilgard,
Psikolojiye Giriş II, Çev: Kemal Atakay, Mustafa Atakay,
Aysun Yavuz, Sosyal Yayınlar, İstanbul, 1995, s. 532.

Tabloda her trait boyutu, karşıt anlamlı sıfat çiftleriyle birlikte verilmektedir. Davranış bu betimleyici sıfat çiftleri arasındaki ilişkinin yönüne göre ölçülmektedir. Her trait, verilen sıfat çiftine bağlı olduğundan nesnel gerçeklik araştırmacının seçtiği sıfatlarla sınırlandırılmaktadır.¹⁰³

VI. KİŞİLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Kişiliği incelemek için değişkenlerini ölçme yöntemlerinin bulunması gerekir. Günlük hayatta sürekli kişilik değerlendirmeleri yapılabilir. Ancak arzu edilen nesnel bir kişilik ölçümüdür.

“Kişilik ölçümünde çok uygulanan kişilik testleri sayısal olmayan sonuçlar verir ve özel bilgiye sahip uygulamacıların yorumunu gerektirir. Kişilik ölçümü ile ilgilenen bir araştırmacı özel bir test geliştirdiğinden, bu testin özellikle neyi ölçtüğünü ve test sonucunun davranışının hangi yönünü yansıttığını tespit etmesi gerekir. Ayrıca testin yorumunun da nasıl olması gerektiği bilinmelidir.”¹⁰⁴

“Kişilik oluşumunu anlamada da psikolojik ölçmenin katkısı vardır. Örneğin bebeklikten başlayarak tüm gelişim ve olgunlaşma yıllarında kişiliğin nasıl oluştuğu, geliştiği ya da değiştiği üzerindeki soruları yanıtlamak için yapılan araştırmalarda psikolojik testlere başvurulur.”¹⁰⁵

“Kişilik testleriyle kişiliğin yapısına, gelişimine, özelliklerine ilişkin bilgi toplanır, ölçüm yapılır. Kişilik testi bir kimsenin o an ne olduğunun ya da ne olabileceğinin değil, o kimsenin genel olarak ne olduğunun ortaya çıkmasına yardımcı olur.”¹⁰⁶

¹⁰³ Aydın, a.g.e., s. 80.

¹⁰⁴ Irwin G. Saranson, *Personality: An Objective Approach*, John Wiley and Sons, Inc., New York, 1972, s. 125’den aktaran

İlhan Erdoğan, *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, İÜ, İşletme Fak. Yay. No: 243, İstanbul, 1990, s. 43.

¹⁰⁵ Necla Öner, *Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997, s. 11.

¹⁰⁶ Köknel, a.g.e., s. 297.

Kişilik testlerinin birçoğu, cevap verenlerin şimdiki durumlarını, kendilerini tanımlamaları ve kendileri hakkındaki bilgilere ya birebir toplanan değerlerle ya da ilgili bazı grupların bilinen özelliklerini ortaya çıkarmak için yapılır.¹⁰⁷

Davranışları kestirme ve böylece belirli davranış şekillerini gösterecek kişilerin seçilmesi konusunda psikoloji biliminin uygulamalı kabiliyet testleri, mesleki testler, Tematik Algı Testi - TAT (Thematic Apperception Test), klinik kişilik testlerinden yararlanılmaktadır.¹⁰⁸

Bu çalışmada kişilik ölçüm yöntemleri dört başlık altında toplanmıştır:

A. Gözlem ve Değerlendirme Ölçekleri

Bireyin eğitilmiş bir gözlemci tarafından gözlenmesi doğal ortamda, deneysel bir ortamda ya da bir mülakat sırasında yapılabilir.¹⁰⁹ Bu tekniğin başarısı uygulayan kişinin becerisine ve deneyimine bağlıdır.

Değerlendirme ölçekleri, insan kişiliğini, başkaları üzerinde bıraktığı etkiye göre değerlendirmede kullanılır. Genel olarak kişinin özellikleri iyimser-kötümser, saygılı-saygısız, konuşkan-tutuk, dürüst-yalancı gibi iki uçlu bir boyut üzerinde sıralanır.¹¹⁰ Bu ölçeklerde, amaca göre kişiliğin bütün özelliklerini ayrı ayrı ortaya çıkarmaya ve değerlendirmeye yarayacak sorular ve puanlar bulunur. Testi uygulayan cevaba veya alınan tepkiye göre puanlama yapıp kişilik özellikleri hakkında bilgilere ulaşmaya çalışır.¹¹¹

Bu yöntemin eleştirilen yöntemleri ise;

¹⁰⁷ John B. Miner, *Industrial-Organizational Psychology*, McGraw-Hill, Inc., New York, 1992, s. 506.

¹⁰⁸ Baysal ve Tekarslan, a.g.e., s.18

¹⁰⁹ Atkinson, a.g.e., s. 548.

¹¹⁰ Baymır, a.g.e., s. 260.

¹¹¹ Köknel, a.g.e., s. 297.

- Değerlendirme yapan kişiler her zaman aralarında bir uzlaşmaya varamayabilirler.
- Değerlendirenlerin kendi kişilikleri değerlendirmenin objektifliğine zarar verebilir.
- Değerlendirilen kişinin her zaman iyi tanınması mümkün olmayabilir.¹¹²

B. Kişilik Envanterleri

Kişilik envanteri, temelde kişinin belli durumlardaki tepkilerini ya da duygularını ortaya çıkarmaya yöneliktir.

Ülkemizde, adapte olarak ya da orjinal olarak geliştirilmiş, kişiliğin çeşitli yönlerine ilişkin nitelikleri ölçen envanterler bulunmaktadır. Bunlardan, yaygın olarak kullanılan envanterler arasında, Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI), Edwards Kişisel Tercih Envanteri, Hacettepe Kişilik Envanteri (HKE), 16 Kişilik Faktörü Envanteri, Kendini Kabul Envanteri, California Envanteri Ve Eysenck Kişilik Envanteridir.¹¹³

1. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)

Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri, S.R. Hataway ve J.C. McKinley tarafından geliştirilmiştir. Kişilik ve kişilik niteliklerini ölçmek için, 16 yaş ve üstündeki, en az orta eğitim seviyesindeki bireylere uygulanır. 1,5-2 saatte yanıtlanabilecek bir testtir. Envanterin sağlığı, psikosomatik belirtileri, nörolojik bozuklukları, motor bozukluklar, cinsel, dini, politik ve sosyal tutumlar, eğitimsel,

¹¹² Baymur, a.g.e., ss. 261-262.

¹¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz: John Arnold, Cary L. Cooper and Ivan T. Robertson Work Psychology Understanding Human Behaviour In The Workplace, , London Financial Times Professional limited, 1998, s.132 ve Necia Öner, Türkiye'de... ss. 322, 382, 392.

meslek, ailevi ve evlilik sorunları ile çeşitli nevrotik ve psikotik eğilimleri ölçmeyi amaçlayan 566 maddesi, 10 klinik ve 3 geçerlilik alttesti vardır.¹¹⁴

MMPI, deneklerin “doğru”, “yanlış” ya da “ne doğru ne yanlış” diye cevap verdikleri yaklaşık 550 önermeden oluşur. Önergeler; tutumlar, duygu-heyecan tepkileri, geçmiş yaşantıları ile fiziksel ve psikolojik semptomları içerir.¹¹⁵

2. California Kişilik Envanteri (CPI)

MMPI’da yer alan soruların bir kısmı California Kişilik Envanterinde yer alır. Ancak CPI’da daha “normal” kişilik traitlerini ölçmek üzere hazırlanmıştır. CPI ölçekleri, başatlık, girginlik, kendini kabullenme, sorumluluk ve sosyalizasyon gibi traitleri ölçer.¹¹⁶

Kişilik envanterlerinin çoğu, bireyin soruları anlama ve sorulara dürüstçe cevap verme istekliliğine olan güvene dayanır. Ancak birey bazen kendini olduğundan daha iyi sunabilmek için diğerlerine göre daha iyi-olumlu cevabı verebilmektedir.

Bu iki envanter dışında Jung’un kişilik tiplerini kullanarak hazırlanmış en ünlü ölçek Myers -Briggs Tip İndikatörü (Myers-Briggs Type Indicator MBTI)’dür. Jung sadece sekiz tip ortaya koymasına rağmen, MBTI onaltı tipi ölçer. 1986 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde birbuçuk milyon kişiye uygulanmıştır. Bu çalışma sonunda % 30 dışadönük, % 70 içedönük, % 70’i duyarlı, % 30 sezgici olduğu tespit edilmiştir. Kadınların % 40 düşünen, % 60 hisseden tip, erkeklerin ise % 60’ı düşünen, % 40’ı hisseden tip olduğu ortaya çıkmıştır.¹¹⁷

¹¹⁴ Öner, a.g.e., s. 421

¹¹⁵ Atkinson, a.g.e., s. 550.

¹¹⁶ a.g.e., s. 552.

¹¹⁷ C. George Boeree, “The Ultimate Theory of Personality” <http://oldsci.eiu.edu/psychology/spencer/jung.html> 29.07.1998

C. İlgi Testleri

İlgi testleri bireylerin meslek ve boş zaman yaşamları içinde ilgi duydukları konuları tespit etmek için geliştirilmiş olan testlerdir. Bireylerin mesleki ilgilerini tespit etmek için geliştirilen testlerle mekanik, aritmetik, bilimsel, sosyal ilgileri analiz edebilmekte, ayrıca belirli güzel sanat uğraşları ile ne ölçüde ilgi kurabilecekleri değerlendirilmektedir.¹¹⁸

Bireyin mesleği karşısında tutkularını, zevklerini, iş dışı faaliyetlerini, tatil ve boş zamanlarını nasıl değerlendirdiğini belirlemektedir.¹¹⁹ Kişi kendini anlatma tekniğine uygun olarak, verilen seçeneklerden çeşitli iş ve mesleklere ilişkin tercihlerini ortaya koymakta ve kendini betimlemektedir.¹²⁰

D. Projektif Ölçme Araçları

Projektif testler, öznel kişiliği inceler. Bireyin kendini cevaplara çok daha fazla vermesini sağlar. Bu yöntem bireyin imgelemine harekete geçirir; kişinin hayali ürünlerle kendi hakkında bir şeyler açığa çıkaracağı varsayılır.¹²¹

Projektif testler, psikanalitik kurama dayanır ve geniş ölçüde psikanalitik terim kullanılır. Bu nedenle test uygulayıcıları, psikanalitik teoriyi çok iyi bilmelidir. Test uygulayıcısı bilgili ve yeterli değilse, test yorumuna denekten çok kendini yansıtır. Bu nedenle projektif testlerin başarısı, bilgili, bilinçli ve yetenekli uygulayıcılara bağlıdır.¹²²

Aşağıda yaygın olarak kullanılan iki projektif tekniğe yer verilmiştir.

¹¹⁸ Erdoğan, a.g.e., s.119.

¹¹⁹ Erol Eren, Yönetim Psikolojisi, İstanbul İşletme Fakültesi Yayını No:29, İstanbul, 1989, s. 261.

¹²⁰ Özgüven, a.g.e., s. 152.

¹²¹ Atkinson, a.g.e., s.554.

¹²² Tuncel Altınköprü, Karakter Bilim Ve İnsan Tanımada Testler, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 53.

1. Rorschach Testi

İsviçreli psikiyatr Hermann Rorschach'ın kendi adıyla anılan bu test mürekkep lekeleriyle hazırlanmıştır. Bireylere belli bir anda tek bir defa gösterilmek üzere yarısı siyah-beyaz, yarısı renkli olmak üzere on karttan oluşur. Psikolog, bireye her bir kartta ne gördüğünü sorar. 10 kart da bittikten sonra, denekten bazı cevapları açıklığa kavuşturması ve lekenin hangi özelliklerinin özel bir izlenim bıraktığını söylemesi istenir.¹²³

Cevapların yorumu psikoloğun yargılarına bağlı olduğundan Rorschach testinin güvenilirliği genelde zayıftır. Test, farklı kişiler tarafından uygulandığında, çok farklı sonuçlar verebilmektedir.

2. Tematik Algı Testi (TAT)

Henry Murray ve Christiana Morgan tarafından 1930'larda geliştirilmiştir. Bu test, bireyin kişiliği hakkında ipuçları verebilecek bir dizi resimli kartlardan oluşur. Bireyden her bir kartta duygularını, düşüncelerini, o anda içinde bulunduğu durumu açığa vurabilmesini sağlayacak hikayeler anlatması istenir. Deneğin imgelemenin serbest bırakılması çok önemlidir.¹²⁴ Denekten elde edilen yorumlar sayesinde, deneğin gizli ihtiyaç ve amaçları ile hayata karşı tutum ve tavırları ortaya çıkarılabilir.

Bu iki test yöntemi, kişinin hayat hikayesi ve başka testler ile birlikte değerlendirildiğinde sağlıklı sonuçlar elde edilebilir.

TAT ve Rorschach Testi dışında Çocuklar İçin Algı Testi, Rotter Cümle Tamamlama Testi, Szandi Testi gibi başka testler de mevcuttur.

¹²³ Halonen vd., a.g.e., s. 559.

¹²⁴ Halonen vd., a.g.e., s. 559.

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEK VE MESLEK SEÇİMİNDE ETKİLİ BİR FAKTÖR OLARAK KİŞİLİK

I. MESLEK VE MESLEK İLE İLGİLİ KAVRAMLARIN TANIMI

A. Meslek

"Küçük Oxford Sözlüğünde, "profes" sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten geldiği ve "dinsel düzen adına yemin etmeyi" dile getirdiği yer almaktadır. 1675 yılından itibaren, sözcük, dinsel anlamını yitirmiş ve "yeteri kadar nitelikli olma anlamına gelmeye başlamış". Bu anlamda, "profesyon" (ya da bir meslek), herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma anlamına geldi. Dolayısıyla, bir meslek (profession), bu mesleğe girmek isteyen bir kişinin işi iyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade etme (profess) anlamını taşımaya başladı. Bir öğrenme süreciyle elde edilen bir meslek (vocation), uygulamada diğer insanların işlerini halletmek için dile getirilen bilgiyi ya da bu bilgi üzerine kurulu bir tür sanatı ifade etti. Özellikle tıp, din ve hukuk için kullanılmıştır."¹²⁵

Meslek, belli bir eğitimle kazanılan, kuralları toplumca belirlenmiş ve kazanç elde etmek için yürütülen sistemli faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir. Kişi, bu mesleki faaliyetleri sonunda bazı doyumlar elde eder. Maddi kazanç ve para elde etmek, bu doyumların başında yer almasına rağmen az kazanç getiren bir meslek daha çok tercih edilebilmektedir.¹²⁶

¹²⁵ Zafer Cihniioğlu, Meslekler ve Sosyoloji, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1996, s. 26.

¹²⁶ Yıldız Kuzgun, Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı, ÖSYM Yayınları, Ankara, 2000, s. 1.

Meslek, bir insanın hayatını kazanmak için başvurduğu faaliyetlerin tümünü kapsayan genel bir kavramdır.¹²⁷

Her meslek kendisinin, toplumun, doğanın ve hayatın nasıl düşünüleceğine ve bu bağlamda toplumsal politikaların genel çizgilerinin ayrıntılarını bile tanımlamayan kuralları koyabilmeye yetkili görür. Bunu yerine getirilebilecek güç bir mesleğe diğerinden daha fazla verilmiş olabilir. Bunalım zamanlarında, böyle bir yetki, en saygı uyandıran güçlü meslekler için bile sorgulanabilir.¹²⁸

Kişi, mesleği sayesinde maddi kazançların yanı sıra belli bir psikolojik doyum da sağlar. İşe yarama duygusunu yaşar.

Tüm bu tanımlama ve açıklamaların ışığında şu şekilde bir meslek tanımlaması yapabiliriz. “Meslek, insanları yararlı mal ve hizmet üretmek karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür.”¹²⁹

Meslek ile birlikte kullanılan meslek düzeyi ve alan kavramlarına da açıklık getirmek gerekmektedir.

Meslek düzeyi, mesleklerin gerektirdikleri akademik yetenek düzeyi, formel akademik eğitim düzeyi ve mesleki faaliyetlerin karmaşıklık ve soyutluk düzeyi açısından hiyerarşik düzeni şeklinde tanımlanmaktadır.¹³⁰ Meslek düzeyi ile anlatılmak istenen o mesleğin toplumdaki yeri ve prestijidir.

Benzer etkinlikleri içeren mesleklerin oluşturduğu grup, alan olarak nitelendirilmektedir. Örneğin, hemşirelik ve doktorluk aynı alana dahil meslekler olup düzeyleri farklıdır. Alan seçiminde etkili olan kişilik, düzeyde ise genel yetenektir.¹³¹

¹²⁷ Hakan Koç, *İş Ve İnsan İlişkileri*, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1991, s. 16.

¹²⁸ Cihirlioğlu, a.g.e., s. 28.

¹²⁹ Yıldız Kuzgun, *Meslek Danışmanlığı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s. 3

¹³⁰ Kuzgun, a.g.e., s. 4.

¹³¹ Kuzgun, a.g.e., s. 4.

B. İş

“Kişinin çeşitli gereksinimlerini tatmin amacı ile belirli ödüller karşılığında emeğini kullanarak üretken faaliyetlerde bulunması çalışma, bu faaliyetleri sırasında üstlendiği belirli rol ya da işlevler de iş olarak adlandırılır.”¹³²

Herhangi bir iş ya da meşguliyetin meslek olduğunun söylenebilmesi için bunun bir katılma ya da yönelişten başlanarak belli bir gelişmeyi, uzmanlaşmayı ve kariyer kazanmayı içermesi gerekir. Örneğin endüstri mühendisi olan bir kişi aynı zamanda o fabrikanın işletme müdürü olabilir. Bu kişinin mesleği mühendislik, uzmanlık alanı endüstri mühendisliği, işi ise işletme müdürlüğüdür. Bu kişi işletme müdürlüğünden genel müdürlüğe atanır ise sadece işi değişmiş olacaktır, mesleği değişmeyecektir. Aynı anda hem işi hem de mesleği olan bir kişinin işi ve mesleği başka olabilir.¹³³

İş, bir şey, bir nesnedir. Bireyin dışında oluşur ve sistematik olarak analiz ve sentez gerektiren bir unsurdur.¹³⁴

İşin başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir:¹³⁵

- İş bir faaliyettir,
- Toplumsal boyutu vardır,
- İş, görülme sürecinde bir yük ve çaba olarak yaşanabileceği gibi, bir gurur nedeni, bir sevinç ve mutluluk kaynağı olarak da algılanabilir,
- İnsanın bedensel, zihinsel ve ruhsal gücünün sürekli bir kullanımını gerektirir,
- Kurallar çerçevesinde ve planlı çabalarla belirli bir amaca hizmet eder,
- Mal ve / veya hizmet üretimi sağlar, bu yönüyle içinde yaşanılan çevreyi değiştirir,

¹³² Tuğray Kaynak, İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 276, İstanbul, 1998, s. 66.

¹³³ Serpil Aytac, “Meslek Seçimi Ve Uygun İşe Yönelme”, Nurhan Akçaylı’ya Armağan, Alfa Yayıncılık, Bursa, 2000, s. 32.

¹³⁴ Serpil Aytac, Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997, s. 16.

¹³⁵ Mustafa Yaşar Tınar, Çalışma Psikolojisi, Necdet Bükey A.Ş., İzmir, 1996, ss. 5-6.

- Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesini sağlar.

“İş üretken bir faaliyettir ve sonucunda bir ürün meydana çıkar; bu ürün insanı simgeleyen bir somut sonuçtur. İstenildiği gibi gerçekleştirilen bir ürün insanda başarı duygusu yaratır.”¹³⁶

Birey üstlendiği işler sayesinde toplum içinde sevgi, ait olma, kabul görme gibi ihtiyaçlarını da karşılar.

C. Kariyer

“Kariyer, bir bireyin işi ile ilgili pozisyonları kişisel yaşam süreci boyunca peşpeşe kullanmasıdır.”¹³⁷

Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca sahip olduğu çeşitli işler ve bu işlere katılımı konusundaki tavrı olarak tanımlanabilir. Kariyerin işe göre daha uzun vadeli bir içeriği vardır ve bir dizi işi içerir. Bir kişinin kariyeri konusunda bilgi sahibi olabilmek için sadece özgeçmişlerini incelenmek yeterli olmaz. Ayrıca işlerine karşı tavrı hakkında da bilgi sahibi olmak gerekmektedir.¹³⁸

Kariyer konusu ilk zamanlarda mesleki danışmanlık çerçevesinde ele alınmıştır. Mesleklerin gerektirdiği özellikler ile kişilerin sahip olduğu özellikleri uygun bir biçimde eşleştirmek üzerinde durulmuştur.

Kariyer ile ilgilenen araştırmacılar bireysel ve örgütsel açıdan konuya değinmişlerdir. Bireysel yaklaşımlar, kariyeri yüksek okul ve kolej öğrencilerinin

¹³⁶ Ayşe Can Baysal, Çalışma Yaşamında İnsan, İstanbul İşletme Fak. Yay. No: 225, İstanbul, 1993, s. 6.

¹³⁷ D.E. Super, D.T. Hall, Career Development: Exploration And Planning, Annual Review Of Psychology, 1978, s. 334'den Aktaran Tuğray Kaynak, İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1996, s. 162.

¹³⁸ Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 148

meslek seçimi olarak görürken örgütsel yaklaşımlar, zaman dilimi olarak kariyeri hayat boyu devam eden iş tecrübeleri olarak ele almıştır.

Diğer bir açıdan bireysel yaklaşımlar, karar verme, kişi-iş uygunluğu gibi temel bireysel süreçlerle ilgili iken; örgütsel yaklaşımlar performans, iş hareketlilikleri, örgütsel bağlılık gibi örgütsel kariyeri etkileyen durumsal etkiler üzerinde odaklanmıştır.¹³⁹

İnsan kariyerini, önüne çıkan seçeneklerin bazılarını değerlendirerek, bazılarını ise reddederek biçimlendirir.¹⁴⁰

D. Çalışma

Freud'a göre mutluluk, sevebilmek ve çalışmaktır. İnsanın güven içinde olması, kendini gerçekleştirme ve var etmesi için tek yol çalışmaktır. "Çalışmak, bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcamak, bireyi ve toplumu geliştiren, değiştiren en önemli ve olumlu tutkulardan biridir."¹⁴¹

İnsanın çalışması, üretmesi bütün doğal içgüdü ve dürtülerin doyumu, toplumsal güdülerin yarattığı gereksinimlerin giderilmesi için gereklidir. Çalışmak hem yaşamın sürdürülmesi hem de kişiliğin gelişmesi için vazgeçilmez bir gereksinimdir.

"Psiko-sosyal açıdan çalışma, bireyin büyük ölçüde ilgi duyduğu, yeterli yetki ve sorumluluk duygusu içinde iyi bir ücretle özel bir yetenek ve yaratıcılığını geliştirme fırsatı verebilen, gelecek açısından güven duyulan ve çalışanın yaptığı işten sonuçta memnun olacağı bir faaliyettir."¹⁴²

¹³⁹ Nihat Erdoğan, "Kariyerde Yeni Yaklaşımlar Ve İstihdam Etkileri", Mercek, Ekim 1999, Yıl: 4, Sayı: 16, İstanbul, 1999, s. 65.

¹⁴⁰ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı..., s. 3.

¹⁴¹ Köknel, a.g.e., s. 183.

¹⁴² Serpil Aytaç, Çalışma Yaşamında ..., s. 15.

İnsan çalıştığı sürece, yaratır ve güveni artar. İşi, bireyin içinde bulunduğu topluma kabul edilmesini sağlar ve bireye belli bir statü kazandırır. Böylece kişi kendini gerçekleştirme olanağı bulur.

“Çalışmak, insan hayatının en önemli rollerinden biridir. Bir insanın hayatında bu rol için yaptığı hazırlık süresi ve rolün yerine getirilmesi sırasında harcadığı zaman, iş ve duygusal yatırımı, işsizlik ve emeklilik durumlarında yaşadığı engellenme ve üzüntü bu rolün ne denli önemli olduğunu gösterir.”¹⁴³

Çalışmak, üretmek çağdaş insanın temel davranışdır. Ruh sağlığının sürdürülmesinde önemlidir. Çalışmayan insanda ruhsal bozukluk ve dengesizlik gözlenebilir. Çalışan insan sürekli kendini değiştirir, geliştirir ve yeniler. Böylece yaşama olan bağlılığı artar. Birey çalışarak ekonomik kazançlar elde etmenin yanında fiziksel ve zihinsel sağlığı ile ilgili kazanımlar da elde eder.

Belirli bir işi yapmak, insanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan da önemlidir. İnsanın zamanını bir şekilde geçirmesi gerekmektedir. Bu zamanı nasıl geçireceği bir takım koşullara bağlı olarak kendi seçimine bırakılmıştır. Bireyin yaşamını nasıl geçireceğini etkileyen ekonomik, psikolojik, sosyo-kültürel ve fiziksel koşullar vardır. Ekonomik durumu iyi olmayan bireyin öncelik verdiği para kazanmaktır. Daha fazla para kazanmaya başladığında yaşamın başka yönleri ile ilgilenmeye başlayabilir.¹⁴⁴

II. MESLEK SEÇİMİNİN AŞAMALARI

Birey, meslek seçenekleri arasında kendine en uygun olanı seçerken bazı aşamalardan geçer. Bu aşamalar:¹⁴⁵

¹⁴³ Canan Engin, “Çalışmanın Anlamı: Cinsiyet Ve Meslek Değişkenlerine Göre Bir İnceleme”, Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı:1-2, Ankara, 1992.

¹⁴⁴ Baysal, a.g.e., s. 7.

¹⁴⁵ Kuzgun, a.g.e., ss.4-5.

1- Umu olarak tanımlanan mesleki yöneliş.

Meslekteki umu, kişinin en çok çalışmak istediği meslek düzeyidir. Bu düzey gerçek hayattaki sınırlamaları dikkate almaksızın bireyin arzu ve isteklerini yansıtır.

2- Mesleki tercih.

Meslek tercihi, “meslekleri istenirlik açısından sıraya koymaktır.” Tercih, ilgi, toplumsal saygı ve elde edilecek kazanç gibi faktörlerin etkisiyle belirlenir.

3- Meslek seçimi.

Meslek seçimi, “girilmek istenen (tercih edilen) meslekler arasından, girme olasılığı en yüksek olana yönelmedir.” Bireyin girmek istediği meslekler arasından birini ayırıp buna girmek için çaba göstermesi meslek seçimidir. Seçim, fiziksel ve zihinsel yetenekler, ekonomik durum, meslek eğitimi başarıma olasılığını dikkate alarak yapılmalıdır.

4- Mesleğe bağlanma.

Kişinin girdiği mesleğin gereklerini yapmaya başlamasıyla mesleğe bağlanma gerçekleşir.

Erikson, meslek seçim aşamasında bireyin kimlik karışıklığı yaşayabileceğine işaret etmiştir. Çünkü birey kendisi için önemli bir karar vermek zorundadır ve bu gerginlik yaratmaktadır. Eğer birey bu gerginliği gideremezse, kendine güvenini yitirebilir, utangaç hale gelebilir, başarısızlıklardan paniğe kapılabilir.¹⁴⁶

Erikson'un sekiz evrede tanımladığı psiko-sosyal gelişim evrelerinden beşincisine denk gelen “Kimliğe Karşı Rol Karmaşası” meslek seçim aşamasının yarattığı gerginlik sorunlara yol açabilmektedir.

¹⁴⁶ Ekşi, a.g.e., s. 41.

III. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Meslek seçimi, bireyin hayatı boyunca vereceği en önemli kararlardan biridir. Bir çok faktörün etkisiyle verilebilen bu karar, kişinin kendisini ve neler yapabileceğini bilmesiyle ilgilidir. Meslek seçimi yetenek, ilgi, aile, cinsiyet ve yaş, eğitim ve zeka, güdülenme, mesleki prestij, gibi faktörlerin etkisiyle oluşur. Bu bölümde bu kararın belirlenmesini sağlayan faktörler sırası ile açıklanmaya çalışılmıştır.

A. Yetenek

Yetenek, “herhangi bir davranışı (bilgi veya beceri) öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizilgücün (kapasitenin) çevre ile etkileşim sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmıdır.”¹⁴⁷

Başka bir tanıma göre yetenek, “öğrenme gücü, belli bir eğitimden yararlanabilme gücü olarak tanımlanabilir. Yetenek, kalıtımla getirilen gizilgücün, eğitim ve çevre etkisi ile geliştirilmiş kısmını ifade eder.”¹⁴⁸

Bireylerin çeşitli iş veya mesleklere karşı, genellikle kendilerinin de farkında olmadıkları çeşitli düzeylerde yetenekleri bulunmaktadır. Bu yeteneklerin bilinmesi bireyin hangi iş ve mesleklere yönlendirilmesinin daha uygun olacağını tespit etmede önemli bir rol oynar. Bu yetenekler, uygulanan özel ve genel yetenek testleri ile ölçmekte ve alınan sonuçlar diğer faktörlerle birlikte değerlendirilmekte ve bireyin meslek seçiminde bir yargıya varmak için dayanak olarak kullanılmaktadır.¹⁴⁹

Herhangi bir davranışın öğrenilme gücü, o kişinin yeteneğine bağlıdır. Öğrenilmesi gereken davranış zorlaştıkça yetenek düzeyi yükselecektir. Bu bağlamda

¹⁴⁷ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı, s. 25.

¹⁴⁸ Kuzgun, Kendini Değerlendirme Envanteri..., s. 2.

¹⁴⁹ İrfan Doğan, “Türkiye’de Mesleğe Yönelme Ve Psikoteknik” İşgücünün Seçimi Ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu, MPM Yayın No:403, Ankara, 1990, s. 98.

bireylerin sahip oldukları yetenekler ve düzeyleri bakımından çeşitlilik gösterdiğini söyleyebiliriz. Örneğin bir kimsenin sayısal işlemlerde gösterdiği öğrenme gücünü bir başkası gösteremez. Bir başkası ise sözcüklerle ilgili yüksek bir öğrenme gücüne sahip olabilir.

Yeteneği ikiye ayırabiliriz:¹⁵⁰

1- Fizik yapısıyla ilgili yetenekler: Duyu organlarımıza ilişkin yeteneklerimiz, güzel sanatlara ve mesleğe yönelmede, özel bazı beceriler önemli birer etkindir.

2- Zihni yetenekler: Dikkat, yaratıcı düş gücü, bellek, matematik, güzel sanatlara ilişkin yetenekler, edebiyat, müzik, resim yeteneği, belirli bir mesleğe ilişkin yetenekler, mekanik yetenekler, sosyal hizmet yetenekleri, zihni yetenekler içinde yer alır.

Bir kişinin yetenek düzeyini belirlemek o kişinin alabileceği ve alması gereken eğitimleri (genel kültür, formel eğitim, mesleki eğitim) saptamamızda da yardımcı olacaktır. Ölçülebilen yeteneklerden bazıları şunlardır:¹⁵¹

Genel Akademik Yetenek: Soyut kavramları öğrenebilme, sembollerle akıl yürütebilme gücü.

Sözel Yetenek: Sözcüklerin ve paragrafların anlamını, sözcüklerle ifade edilen kavramları anlama, fikirleri açık bir şekilde ifade edebilme gücü.

Sayısal Yetenek: Sayısal ilişkileri görebilme, olgular matematiksel ilişkiler halinde ifade edebilme, aritmetik işlemleri doğru ve çabuk olarak yapabilme gücü.

Uzay İlişkilerini Görebilme Yeteneği: Cisimlerin uzayda hareket ettirildikleri takdirde alacakları biçimleri göz önünde canlandırabilme, bir cismin düzlem üzerindeki şeklini, bir şeklin döndürüldüğü zaman alacağı biçimi tasarlayabilme gücü.

Şekil İlişkilerini Görebilme Gücü: Cisimlerdeki veya grafiklerdeki küçük ayrıntıları algılama şekil ve gölgelerde görsel karşılaştırmalar yapabilme ve farkları görebilme gücü.

¹⁵⁰ Tuncer Altınköprü, Şahsiyet Analizi, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 24.

¹⁵¹ Kızgun, Meslek Danışmanlığı..., ss. 29-30.

Büro İşleri Yeteneği: Sözel veya sayısal materyallerdeki küçük ayrıntıları algılama, tablodaki, listelerdeki ve yazılardaki farkları algılama gücü.

Göz-El Koordinasyonu: Gözü ve elleri eşgüdüm halinde kullanabilme, algılanan duruma uygun, çabuk ve doğru bir kararla, el ve kollarla tepkide bulunabilme gücü.

Parmak Becerisi: Parmakları ustalıkla hareket ettirebilme ve küçük objeler üzerinde çabuk ve düzgün bir biçimde işlem yapabilme.

El Becerisi: Elleri çabuk ve ustalıkla hareket ettirebilme gücü. Bu yetenek parmak becerisinden daha kaba bir beceri olup, kolların hatta vücudun hareketini gerektirir.

Genel Yeteneğin Meslek Seçiminde Rolü

Her meslek için farklı düzeylerde de olsa bir yeteneğe sahip olunması gerektiği açıktır. Bu yüzden o meslek için gerekli en az yetenek düzeyi ve başarı ile yetenek arasındaki ilişki saptanmalıdır. Ülkemizde ÖSYM tarafından yapılan üniversiteye giriş sınavı bu durumu ortaya çıkarmak için yapılan testlerden en önemlisidir.

Meslek seçiminde dikkate alınması gereken yetenekler tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları¹⁵² :

Soyut Düşünebilme : Bu sözcük, sayı veya şekillerle ifade edilen soyut kavramları öğrenebilme ve bunları kullanarak akıl yürütme gücü olarak tanımlanabilir. Bu yetenek üniversite giriş sınavlarında sözel ve sayısal yetenek olarak ölçülür. Bu yeteneğe sahip kişilerin fizik, biyoloji ve sosyoloji gibi mesleklerde başarılı oldukları görülür.

Akalcı Bir Dille Yazabilme : Sözcükleri ustalıkla kullanabilme, zengin bir kelime dağarcığına ve çağrışım gücüne sahip olma şeklinde tanımlayabileceğimiz bu

¹⁵² <http://www16.brinkster.com/akcadurak/not1.htm> (14.05.2001)

yetenek, dil-edebiyat programlarında başarı için gerekli olan ve yazarlarda gözlenen özel bir yetenektir. Bu yeteneği, sözcüklerle ifade edilen kavramları kullanarak akıl yürütebilme yeteneği ile karıştırmamak gereklidir.

Başkalarını Anlayabilme : İletişim sırasında karşıdaki insanın ne düşündüğünü, neler hissettiğini anlayabilme gücü olarak tanımlanan bu yetenek "eş duyum" (empati) olarak adlandırılmaktadır. Psikolojik yardım hizmetlerinde çalışan psikologların, psikolojik danışmanların, öğretmenlerin, hekim ve hemşirelerin yöneticilerin bu yeteneğe sahip olmaları mesleklerinde başarılı olmalarını sağlayabilir.

Şekil İletişimini Görebilme : Şekilleri ayrıntıları ile algılayabilme, şekiller arasındaki benzerlikleri ve farkları görebilme gücünü yansıtan bu yetenek, teknik alanlarda ve plastik sanatlar alanında başarı için gereklidir.

Uzay İlişkilerini Görebilme : Bu yetenek cisimleri üç boyutlu görebilme, bir şeklin düzlem üzerinde veya bir cismin uzayda hareketini göz önünde canlandırabilme (Mesela bir evin planına bakarak yapılmış hali) gücünü ifade eder. Bu yetenek mimarlıkta, plastik sanatlarda, marangozluk ve terzilikte ve benzeri mesleklerde başarı için gereklidir.

Mekanik Yetenek : Uzay ilişkilerini görebilme, şekil ilişkileri yetenekleri ile ilişkili olan bu yetenek, bir makinanın işyerindeki ilkeyi kavrayabilme, makinanın parçaları arasındaki ilişkiyi görebilme, makina desenleri çizebilme veya makineyi geliştirici fikirler üretebilme gücünü ifade eder. Makina tamiri ve yapımı alanında çalışanlarda bu yeteneğin çok güçlü olması gerekir.

El - Parmak Becerisi : Elleri ve parmakları ustalıkla kullanabilme de bir özel bir yetenek olup kuyumculuk, cerrahlık gibi küçük objelerle uğraşmayı gerektiren mesleklerde çalışanların bu yeteneklerin gelişmiş olması meslek başarısı için çok önemlidir.

Göz - El İş Birliği : Düz bir çizgi çizebilme, bir hedefi uzaktan vurabilme gibi becerilerde ifadesini bulan ve yetenek, el - parmak becerisi gibi mimarlıkta, sanatta, kaynakçılıkta, marangozlukta ve cerrahi alanında başarı sağlanması için gerekli bir yetenektir.

Kas Koordinasyonu : Güçlü kaslara sahip olmak ve bunları eş güdümlerle kullanabilmek de bir yetenektir. Bu yetenek tahmin edileceği gibi sporla uğraşan kimselerde çok gelişmiştir. Spor meslekleri yanında ritmik dans, bale gibi sanat dalları bu yeteneği gerektiren alanlardır.

Renk Algısı : Bu yetenek renkleri ve aralarındaki ince farkları algılayabilme gücünü ifade eder. İç mimarlık dekorasyon gibi sanat dallarında, gıda üretimi gibi mesleklerde çalışanların renk körü olmamaları, renkleri iyi algılamaları gerekmektedir.

Yapıcılık : Alışılmış olanın dışına çıkabilme, yeni ve değişik fikirler yöntemler ortaya koyabilme gücü olan yapıcılık her türlü çalışma alanında kendini gösterebilirse de bilim ve sanat çalışmalarında, teknik alanlarda, işletmecilikte kişi yapıcı gücünü daha fazla ortaya koyma fırsatı bulabilir.

Meslek seçimi, yetenek ve becerileri gerçekçi bir tutumla değerlendirmeye niyetli olma ve bunu sürdürmek için gerekli güce sahip olmayı içerir.

Yetenek ile meslek arasında önemli bir bağ olmasına karşın meslek seçimi ve meslekteki başarı sadece yetenek ile açıklanamaz. Çünkü meslek seçimini etkileyen başka faktörler de vardır.

B. İlgi

Strong ilgiyi, bir kimsenin bir kişiye, nesneye veya faaliyete karşı gösterdiği hoşlanma, hoşlanmama ya da kayıtsız kalma şeklindeki tepkisi olarak tanımlanmıştır. Söz konusu nesne ya da faaliyete yaklaşma kadar uzaklaşma da ilginin bir belirtisidir.¹⁵³

Roe'ya göre ilgi, bir kimsenin özel bir gayret sarf etmeden dikkat ettiği, gözlemlediği, üzerinde durup düşündüğü ve zevk alarak yaptığı işlerdir. Böylece enerji hiçbir baskı olmaksızın uzun bir süre belli bir noktada kalabilmektedir.¹⁵⁴ İlgi, hoşlanma duygusuyla başlar.

İlgiler, bir kimsenin en çok başarılı olacağı alanı gösterebileceği gibi, kişiyi belirli bir çalışma alanına da itebilir. İlgilerimiz, kişiliğimizin önemli bir yönünü oluşturur.

Super ise ilgileri yedi başlık altında toplamıştır.¹⁵⁵

- 1- **Bilimsel İlgi:** Doğal ve toplumsal olayların neden ve nasıl olduğunu Anlama, bilimsel bilgiye bir şeyler katma ve/veya bu bilgiyi uygulamaya koyma arzusunu ifade eder. Doktorlar, biyologlar, sosyologlar, fizikçiler bu ilgiye sahip kimselerdir.
- 2- **Teknik Veya Maddi İlgi:** Olayların neden ve nasıl olduğundan çok bilimsel ilkelerin uygulamaya nasıl dönüştürüleceği ile, salt bilmek için bilme ile değil, bilginin ne işe yarayacağı konusu ile ilgilenmektedir. Mühendisler ve teknisyenler bu tür ilgiye sahip kimselerdir
- 3- **Sosyal Yardım İlgisi:** Bu ilgi insanlarla, insan olarak ilgilenmeyi, onları anlamaya, geliştirmeye, sıkıntılarını azaltmaya çalışma isteğini ifade eder. Bu tür ilginin önemli olduğu meslekler öğretmenlik, sosyal hizmet, psikolojik danışmanlıktır.
- 4- **Sistematik İlgi Ya da İş Ayrıntıları İlgisi:** Bu ilgi işleri düzenli ve tertipli bir şekilde yapmayı içerir. Kayıt tutma, dosyalama, yazıları belli bir

¹⁵³ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı..., s. 49.

¹⁵⁴ a.g.e., s. 50.

¹⁵⁵ Kuzgun, a.g.e., ss. 50-51.

sisteme göre sıraya koyma bu ilgi ile ilgili işlerdir. Burada odak ayrımı üzerinde toplanmıştır. Muhasebeciler, büro memurları, satın alma memurları bu tür ilgiye sahiptirler.

- 5- **İş Teması İlgisi:** Bu ilgi insanları ikna etmekten ve bir ürünü, bir hizmeti satmaktan hoşlanmadır. Satış işleri, satış yönetimi gibi çalışma alanları bu ilgiye uygun çalışma alanlarıdır.
- 6- **Edebiyat İlgisi:** Düşünceleri ifade edebilme ya da başkalarını kelimelerle etkileyebilme ilgisidir. Burada düşünceleri değişik ve etkileyici şekilde ifade yolları üzerinde durulur. Yazarlar, gazeteciler bu tür ilgiye sahip kimselerdir.
- 7- **Müzik ve Sanat İlgisi:** İkisi de duyguların artistik yollarla ifadesi ile ilgili olan bu ilgi alanları aslında birbirinden farklı yeteneklere de dayanmaktadır. Sanat ilgisi plastik sanatlarla ilgilidir. Ressamlar, mimarlar bu tür ilgiye sahip kimselerdir.

Carter'ın yaptığı çalışmalarda kimyager, sigortacı, mühendis, psikolog ve doktorlar mesleklerine karşı duydukları ilginin öbür meslek sahiplerine göre daha devamlı olduğunu görmüştür.¹⁵⁶ Mesleğe olan ilginin artması ortama da bağlıdır. Kişi yeteneklerine uygun bir meslekte çalışıyorsa zamanla ilgisi artabilir ve mesleğini sevmeye başlayabilir.

Kişinin meslek seçimi ilgi ve yeteneklerine bağlı olarak değişiklik gösterir. Kimileri düzenli çalışmaktan hoşlanırken, kimileri yaratıcılığını ortaya koyabileceği işlerden, kimileri seyahati ve başkaları ile birlikte olabileceği işleri sevmekte ve tercih etmektedir.¹⁵⁷ Ayrıca bireyler, ekonomik, sosyal ve özel nedenlerle mesleklere ilgi göstermektedir. Bireylerin bu ilgileri, ilgi envanterleri ile de kontrol edilerek saptanır.

¹⁵⁶ Şermin, a.g.e., s. 149.

¹⁵⁷ Selen Doğan "İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Kariyerli İşgücüne Geçiş Modeli", Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Yıl: 1997, Cilt:XII, Sayı:1-2, İstanbul, 1997, s. 252.

C. Aile

Meslek kararının verilmesinde bir başka unsur da anne-babanın tutumudur. Anne-babanın baskı ve yönlendirmesi doğrultusunda verilen karar bireyi daha sonra mutsuz edebilir. Bireyin bağımlılık düzeyini artırır ve daha sonra alacakları kararların sorumluluğunu başkalarına yüklerler.

Çocukların çalışma anlayışları genellikle aile içinde başlar. Küçükler ergenliğe yaklaştıkça, ana-babalar onları doğrudan ya da dolaylı olarak etkilerler. Bu etkileme aile işini ele alma ya da ana-babadan birinin mesleğini sürdürme beklentisinin işaretleri yoluyla olabilir. Conger, doktorların erkek çocuklarının % 44'ünün tıbbi meslek olarak seçerken, hukukçuların erkek çocuklarının % 30'unun hukuka yöneldiğini ortaya koymuştur.¹⁵⁸

İstisnalarla birlikte genel kural olarak gencin seçtiği meslek, ailesiyle genelde aynı sosyal sınıf seviyesindedir. Orta sınıf aileler çocuklarını daha fazla eğitim alıp liseden sonra devam etmesini teşvik ederler. Ayrıca ailenin sahip olduğu değer sistemleri bireyin meslek seçiminde etkili olur. Özellikle akademik ve profesyonel başarıya sahip aileler çocuklarının üniversiteye devam etmesini ve profesyonel düzeyde işler seçmesini isterler.¹⁵⁹

Her toplum, çocuk yetiştirme şekilleri ile kültürünü yeni nesle öğretir. Bir arada yaşayan bireyler kalıtsal ve doğal koşullar yanı sıra, ortak toplumsal yaşantılardan da büyük ölçüde etkilenir. Örneğin İsviçreli ailenin çocuğunu doğumundan itibaren çok ciddiye aldığı, tıpkı bir İsviçre saati gibi titiz ve dakik yetiştirdiği gözlenmiştir. Böyle yetişen çocuğunda ilerde titiz ve düzenli bir İsviçreli kişiliği geliştirdiği belirtilmiştir. Amerikalı bir ailenin ise çocuğunu aşırı hoşgörü ve destek ile yetiştirdiği bu nedenle de Amerikalı çocuğun uzun yıllar çocuksu kaldığı belirtilmiştir.¹⁶⁰ Tüm bu davranış şekilleri daha sonra meslek seçim aşamasında bireyi doğrudan etkilemektedir. Özellikle

¹⁵⁸ Garder ve Gardiner, a.g.e., s. 462.

¹⁵⁹ Helen Bee, *Lifespan Development*, Harper Collins College Publishers, New York, 1994, ss. 347-348.

¹⁶⁰ Ekşi, a.g.e., s. 1-2.

karar aşamasında kendi kararlarını alabilme yeterliliği edinememiş bireyler anne babanın istekleri doğrultusunda karar vermek durumunda kalabilmektedirler.

Kağıtçıbaşı'ya göre Türkiye gibi geleneksel toplumlarda, modernleşme sürecinde aile içi maddi bağımlılıklarda azalma görülürken, duygusal bağımlılıklarda bu azalma görülmemektedir. Kağıtçıbaşı'nın "Çocuğun Değeri" adlı araştırmasında elde edilen bulgulara göre çocuktan beklenen, bağımsız olması değil, ana-babaya bağımlı olmasıdır. Cevaplayıcıların % 60'ı "ana babanın sözünün dinlenmesi"ne çocuklarından görmek istedikleri en önemli özellik olarak belirtmişlerdir. Sadece % 18'i "bağımsız ve kendine güven"e önem verdiğini belirtmiştir.¹⁶¹

Batıdaki modern çekirdek ailenin en önemli özelliği aile bireylerinin birbirinden bağımsız ve ayrı olmasıdır. Oysa Türkiye ve benzeri toplumlarda ailesel ve sosyal etkileşim, kişilerarası bağlılık ve karşılıklı bağımlılığa dayanır. Çekirdek aile bağlamında bile bu tür insan ilişkisi devam etmekte ve "modern" aileyi de etkilemektedir.¹⁶²

Artan kentleşme ve sosyo-ekonomik gelişmeyle birlikte ortaya çıkan temel değişme, maddi bağımlılıklarda görülen bir azalmadır. Sosyal güvenlik sistemleriyle alternatif yaşlılık güvencesi kaynakları ortaya çıktığından yaşlılar artık çocuklarına bağımlı olmak zorunda değildirler. Ancak duygusal bağımlılıklar ve yakın aile bağları süregelmektedir. Çocuktan beklenen itaattir.¹⁶³

¹⁶¹ Çiğdem Kağıtçıbaşı, *İnsan Aile Kültür, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1990, ss. 50-58.*

¹⁶² Çiğdem Kağıtçıbaşı, "*Aile Ve Kültürel Psikoloji*" *Alle Yazıları III, Birey, Kişilik Ve Toplum, Başbakanlık Aile Araştırma Başkanlığı, Ankara, 1991, ss. 252-253.*

¹⁶³ Kağıtçıbaşı, *İnsan Aile...*, ss. 50-51.

D. Cinsiyet ve Yaş

Karar verme davranışını etkileyen en önemli faktörler arasında yaş ve cinsiyet de bulunur. Yaş ilerledikçe bilgi ve deneyimlerin artmasına bağlı olarak daha planlı ve mantıklı kararlar verilebilmektedir.

“Meslek seçimi, cinsiyet tarafında oldukça etkilenir. Kadınların faaliyetlerine ve çalışan kadınların sayısındaki büyük artışa rağmen, hala cinsiyet farkı gözeterek bazı işlerin ‘kadın işi’, bazılarının ‘erkek işi’ olduğu gerçektir. Erkek işleri daha çeşitlidir, daha tekniktir ve hem statü hem de geliri daha yüksektir. Kadın işleri, düşük statülü ve düşük gelirle daha çok hizmet sektöründe toplanır. Çocuklar, bu kültürel denetleyicilerin erkekler ve kadınlar için ayrılan meslekleri ilk yaşlarından itibaren öğrenirler.”¹⁶⁴

Cinsiyetin karar verme sürecine ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu konudaki sonuçlar net değildir.

E. Eğitim ve Zeka

Eğitim ve zeka da gencin, sadece seçeceği mesleği değil, aynı zamanda kariyeri boyunca başarısını da önemli derecede etkiler. Ne kadar fazla eğitim alırsa iş piyasasında, kariyer basamaklarında o kadar yükselmek mümkün olur.¹⁶⁵

Öğretmen, muhasebeci, avukat, doktor ve futbolcularla yapılan bir çalışmada, kişilerin eğitim düzeyinin kariyer seçiminde tesadüfi ve bilerek seçimleri etkilemekte olduğu belirtilmiştir.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Bee, a.g.e., s. 348.

¹⁶⁵ Bee, a.g.e., s. 348.

¹⁶⁶ Halis Demir, Yakup Kılıçkale, “Kişilik Yönelimi Ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir, 2000, s. 785.

Zeka bir bakıma öğrenme veya kavrama kapasitesinin belirleyicisidir. İnsanlar arasındaki öğrenmeye dayalı bireysel faktör zekaya bağlıdır. Öğrenme hızı ve öğrenme kapasitesi ile hoşlanılan konular yani ilgi alanları arasında doğrudan ilgi vardır. Öğrenme kapasitesi arttıkça merak edilen konular artmakta, ilgi alanı genişlemektedir. Zeka insanlar öğrenilmesi zor olan ve zaman alan konulara yönelmekte ve birbirinden farklı konulara ilgi duymaktadırlar. Öğrenme kapasitesi sınırlı olanların ilgi alanları da geniş değildir. Daha kolay öğrenilebilecek konularla uğraşmakta ve ilgileri daha yüzeysel ve geçici olmaktadır.¹⁶⁷

Zeka, meslek seçimini ve meslekteki başarıyı doğrudan etkiler. Gardner, zeka türlerini ve ona karşılık gelen meslekleri şu şekilde sıralamıştır:¹⁶⁸

- 1- **Linguistik (Dilsel):** Okuma, yazma, dinleme ve konuşmayla ilgili zeka türü. Yüksek dilsel zeka, yazarlarda ve bazı politikacılarla bilim adamlarında görülür.
- 2- **Mantıksal-Matematiksel:** Mantıksal sorunları çözmek, kanıtlama yolları geliştirmek, matematiksel işlemler yapmak için gerekli olan zeka türü. Yüksek mantıksal zeka, araştırmacılar, bilim adamları ve felsefecilerde görülür.
- 3- **Coğrafi (Mekansal):** Coğrafi konum ve yönleri akılda tutmak ve bu bilgilerden yararlanarak, bireysel hareketleri kontrol etmeye ilişkin zeka türü. Yüksek mekansal zeka, mimar ve denizcilerde görülür.
- 4- **Müziksel:** Müzik ürünleri (şarkı, türkü, konçerto, senfoni vb.) besteleme veya müzik aletleri çalmaya ilişkin zeka türü. Müzisyenlerde görülür.
- 5- **Vücut-Kinestetik:** Vücudu bir bütün olarak veya değişik bölümlerini belli amaçlar doğrultusunda etkin hızlı ve estetik biçimde kullanma becerisine ilişkin zeka türü. Dansçılar, sporcular ve sanatçılarda görülür.
- 6- **İçedönük (Intrapersonal):** Kişinin kendini anlama, düşüncelerini, duygularını ve devinimlerini yönlendirme yetisine ilişkin zeka türüdür. Intrapersonal zekaya sahip bireyler, kendi varoluşlarını geliştirerek anlamlı

¹⁶⁷ Kulaksızoğlu, a.g.e., ss. 153-154.

¹⁶⁸ Aydın, a.g.e., s. 242.

ve üretken amaçlara yönelirler. Felsefecilerde, Zen ustalarında ve bilim adamlarında görülür.

- 7- Kişilerarası (Interpersonal): Kişiler arası ilişkilerde kendini ifade etme ve karşısındaki ile empatik iletişim kurma yetisine ilişkin zeka türü. Yüksek interpersonal zeka, psikoterapistlerde, öğretmen, satıcı ve politikacılarda görülür.

F. Güdülenme

Güdü kalıpları da meslek seçimini etkiler. David McClelland'a göre;¹⁶⁹

Başarı Güdüsü: Güçlükleri yenme, ilerleme ve gelişme arzusudur. Bu güdünün etkisindeki bireyler daha çok çalışır ve daha çok ilerler, para düşkünü bireyler değildir. Parasal ödül ikinci plandadır.

Bağlanma Güdüsü: Sosyal bir çevre edinebileceği, arkadaşlık ilişkileri kurabileceği meslekleri tercih ederler.

Uzmanlık Güdüsü: Mesleğindeki sosyal yönden çok teknik yönleriyle ilgilenirler.

Erk Güdüsü: Güç sahibi olma güdüsüdür. Yöneticilik taraflarını geliştirebilecekleri meslekleri tercih edebilirler.

McClelland'a göre bireylerin başarı arzusu, bazı yetenekler ve sorun çözümüyle özelliğinin varlığına bağlıdır. Amaçlarını iyi belirleyen ve olanaklarının analizini daha iyi yapan kişilerin başarı arzularının gerçekleşme oranının daha yüksek olacağı, buna karşılık sözkonusu arzuya veya başarı için gerekli özellik ve yeteneklere sahip olmayan kişilerin bu yönden daha az dinamik olduğu ileri sürülebilir.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Keith Davis, *İşletmelerde İnsan Davranışı*, Çev: Kemal Tosun Vd., İşletme Fak. Yay. No: 199, İşletme İktisadi Enstitüsü Yay. No: 98, İstanbul, 1988, s. 33.

¹⁷⁰ İlhan Erdoğan, *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1994, s. 251.

G. Mesleki Prestij

“Prestij ve statü çok kere kazanç ve bağımsız olabilme gibi değerlere bağlı toplumsal bir tutumdur.”¹⁷¹

Her meslek kendisini, toplumun, doğanın ve hayatın nasıl düşünüleceğine ve bu bağlamda toplumsal politikaların genel çizgilerinin ayrıntılarını bile tanımlayan kuralları koyabilmeye yetkili görür. Bunu yerine getirebilecek güç, o mesleğe diğerlerinden daha fazla değer verilmesidir.¹⁷²

Uysal’ın “Bireysel ve toplumsal faktörlere göre lise öğrencilerinin meslek seçimleri” çalışması sonucunda meslek seçimine özel yetenek , ilgi gibi bireysel faktörlerin değil, toplumsal faktörlerin etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.¹⁷³

Mesleğin toplum içindeki saygınlığı o mesleğin prestijini ortaya koyar. Bu şekilde birey psikolojik doyum sağlar. Birey, mesleği sayesinde sevgi ve saygı görmek ister. Başkaları tarafından beğenilmek, değer görmek meslek seçimini etkileyen faktörlerdendir.

Meslek seçimini birçok faktör etkiler. Bunların dışında kazanç düzeyi, çalışma koşulları, iş bulabilme olanakları ve meslekte ilerleyebilme gibi nedenler de etkilidir.

IV. MESLEK SEÇİMİ VE ÖNEMİ

Adler’e göre hayatın tüm sorunları üç problemde toplanmaktadır: Meslek, aşk, sosyal hayat. Bu üç problem gelip geçici olmayan, sürekli karşımıza çıkan,

¹⁷¹ Yıldız Kuzgun, Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımlarına Etkileri, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yay. No:118, Ankara, 1982, s. 34.

¹⁷² Cihirlioğlu, a.g.e., s. 28.

¹⁷³ Şefik Uysal, Bireysel Ve Toplumsal Faktörlere Göre Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimleri, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yay. No: 12, 1970’den Aktaran Çiğdem Kağıtçıbaşı, İnsan Ve İnsanlar, Evrim Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1988, s. 297.

kaçınmadığımız problemlerdir.¹⁷⁴ Bu nedenle meslek seçimi tüm yaşam boyunca alınan en önemli kararlardan biridir.

Birey, yaşamının değişik dönemlerinde seçenekler arasından birini seçip karar verme zorunluluğu ile karşılaşabilir. Meslek seçim kararı almak zorunda olduğumuz önemli kararlardan biridir.

Problem çözme konusunda daha fazla beceriye sahip bireylerin meslek seçimi konusunda da daha doğru kararlar verebildikleri saptanmıştır. Birey, tercihleri arasında bir seçim yaparken, seçenekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmalıdır. Ayrıca kendi yetenek ve ilgilerini doğru değerlendirebilmelidir. Yeterli bilgiye sahip olmak, verilen kararın bireyin isteklerini daha fazla karşılamasına ve başkalarına olan bağımlılığın azalmasına neden olur.

Meslek seçimi, yaşamın başka alanlarını da (başarı düzeyi, evlilik kararı, iletişim içinde bulunacağımız bireyleri) çok yakından etkiler. Meslek, o kişinin değer yargıları, dünya görüşü, alışkanlıkları ve yaşam tarzının bir göstergesidir.¹⁷⁵

"Seçme", erişme olasılığı olan seçenekler arasından, istenilir yönleri istenmeyen yönlerinden fazla olana yönelmedir. "Meslek seçimi" de bireyin kendisine açık meslekleri, çeşitli yönleri ile değerlendirip, kendi gereksinimleri açısından, istenilir yönleri çok, istenmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesidir. Bu karar kişinin yaşamı boyunca verdiği en önemli kararlardan biridir. Çünkü meslekteki etkinlikler, bireyin yaşamının yaklaşık olarak üçte birini kapsar. Meslek sadece bir para kazanma, geçim sağlama yolu değil; bireyin kendini ifade etme, kendini gerçekleştirme yoludur. Kişi, meslekteki etkinlikler yolu ile psikolojik gereksinimlerini karşılamaya, kendini gerçekleştirmeye çalışır.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Alfred Adler, Sosyal Duygunun Gelişiminde Bireysel Psikoloji, Çev: Halis Özgü, Hayat Yayınları, ss. 33, 74.

¹⁷⁵ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı ..., s. 6.

¹⁷⁶ Kuzgun, Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek..., s. 1.

Parsons'a göre bireyin kendine uygun bir meslek seçebilmesi için;¹⁷⁷

- Kendisi hakkında açık bir fikre sahip olması, yeteneklerini, ilgilerini, olanaklarını ve sınırlılıklarını tanınması,
- Çeşitli işlerin gerektirdiği nitelikler, sağladığı avantajlar ve olanaklarla istenmedik yanları hakkında bilgi edinmesi,
- Bu bilgileri değerlendirerek doğru akıl yürütmesi; olgusal bilgilerden yararlanarak davranış seçenekleri üretmesi, yapabileceği işler arasından, beklentilerini en iyi karşılayacağını düşündüğü bir işi tercih etmesi gerekmektedir.

Kişilik özellikleri ile karar biçimleri arasındaki ilişkiye dayanarak karar verme teknikleri şu şekilde sıralanabilir:¹⁷⁸

- 1- Mantıklı karar verme
- 2- Karar verilmesi gereken durumu hiç düşünmeme,
- 3- Kararsızlık,
- 4- Başkalarına bağımlı kalma,
- 5- Sezgilere göre davranma.

Meslek seçimi ile birlikte hayatın yönü de değişmektedir. Örneğin gelir düzeyi, yaşanılacak olan çevre, toplumsal ilişkiler, eş seçimi, çalışma koşulları, prestij, statü vb... Bu karardan geri dönmek bazen çok yorucu ve zaman alıcı olabilir, hatta bazen imkansız olabilir. Böyle bir duruma düşmemek için meslek seçiminin öncesinde kişinin kendisini tanıması ve şu sorulara doğru yanıt vermesi gerekmektedir¹⁷⁹ :

- Yeteneklerim seçtiğim mesleğe uygun mu?
- İlgi alanlarım bu mesleğin gerektirdiği ilgi alanlarıyla çakışıyor mu?

¹⁷⁷ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı..., s. 8.

¹⁷⁸ Asude Bilgin, Grupla Rehberlik Ve Grupla Psikolojik Danışmanın Ergenlerin Bağımsız Meslek Kararı Vermeleri Üzerine Etkisi, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s. 2.

¹⁷⁹ <http://www.yuce.k12.tr/olcme/verim/ver18.htm> (15.06.2001)

- Seçtiğim mesleğin çalışma koşulları ne?
- Büyük bir şehirde mi, küçük bir şehirde mi yaşamak istiyorum?
- Güvenli bir iş mi istiyorum yoksa ilerlemek için risk almaya hazır mıyım?
- Seçtiğim mesleğin ücret durumu nedir? İlerleme olanakları mevcut mudur?
- Seçtiğim mesleğin eğitimini aldıktan sonra bu alanda iş bulabilecek miyim?

V. MESLEK SEÇİMİ /GELİŞİMİ KURAMLARI

A. Özellik Faktör Kuramı

Parsons tarafından geliştirilen bu kuram, meslek rehberliği temeline dayanır. Meslek rehberliğinin ilk yıllarında, meslek üyelerinin ve bireylerin özellikleri ölçme araçları ile saptanıp bireyler, işlere veya mesleklere yönlendirilmeye çalışılıyordu. Bu kuramın özellikleri şu şekilde sıralanabilir.¹⁸⁰

- Her birey kendine özgü özellikler takımına sahiptir.
- Meslekler, başarı için üyelerinin belli özelliklere sahip olmalarını gerektirir. Bu bakımdan, sahip oldukları özellikler açısından her meslek grubu diğerlerinden farklı bir yapı gösterir.
- Meslek seçimi, oldukça yalın bir süreç olup birey ile mesleği eşleştirebilmek mümkündür.
- Her mesleğin, o meslekte bulunan insanların belli ölçme araçları ile ölçülen özelliklerine göre, profilleri oluşturulabilir.
- Mesleğin gerektirdiği niteliklerle, bireyin nitelikleri birbirine ne kadar yakın olursa meslek başarı olasılığı o derece yüksek olur.

¹⁸⁰ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı..., ss. 127-128.

B. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland, insanların kişilik özellikleri ve yaşadıkları çevreleri bakımından altı grupta toplanabileceği sonucuna varmış ve Tipoloji Kuramı olarak bilinen kişilik kuramını geliştirmiştir. Holland'ın temel hipotezi şudur: Kişiliklerine uygun mesleklere sahip kişiler, daha mutlu ve başarılı olacaklardır.¹⁸¹

Holland'ın ortaya koyduğu bu kuramın özellikleri şu şekilde sıralanabilir:¹⁸²

- 1- Altı çeşit çevre vardır: Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Gelenekçi. Her bir çevre belli bir kişilik tipinin baskın olduğu bir ortamdır ve her biri özel sorunlar ve stres yaratan fiziksel bir ortam olarak karakterize edilir. Örneğin gerçekçi çevre, gerçekçi tiplerin yaygın olduğu bir çevredir; gelenekçi çevre, gelenekçi tiplerin hakim olduğu bir çevredir.
- 2- Bir kimsenin davranışı onun kişiliği ile çevresinin özellikleri arasındaki etkileşimi sonucu belirlenir. Eğer bireyin kişilik özellikleri ve çevresi bilinirse, onun kişilik tipi bilgilerini kullanarak, örneğin hangi mesleği seçeceğini, iş değişikliklerini, mesleki başarısını, kişisel yeteneklerini, mesleki ve sosyal davranışları bilinebilir.
- 3- Meslek seçimi, kişiliğin bir yansımasıdır. Günümüze kadar mesleki ilgi envanterleri ve mesleki ilgilerin bir fonksiyonu olarak meslek seçimi üzerine birçok çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları Strong, Super ile Crites ve Campell tarafından yapılmıştır.
- 4- İlgi envanterleri, kişilik envanterleridir. Eğer mesleki ilgiler kişiliğin bir yansıması ise ilgi envanterleri, kişilik envanterleridir.
- 5- Mesleki kalıplar, güvenilir, önemli psikolojik ve sosyal anlamlara sahiptir. İnsanları arkadaşlarına, giyimine ve hareketlerine bakarak değerlendirdiğimiz gibi, onları meslekleri ile de değerlendirebiliriz. Günlük hayatta, çeşitli mesleklerde çalışan insanlara ilişkin, her zaman

¹⁸¹ John Arnold, Cary L. Cooper, and Ivan T. Robertson, *Work Psychology Understanding Human Behaviour In The Workplace*, Financial Times Professional Limited, London, 1998, s. 392.

¹⁸² John L. Holland, *Making Vocational Choices: A Theory Of Careers*, Englewood Cliffs, New Jersey, 1973, ss. 2-8.

doğru olmayan ancak genellikle yararlı bazı bilgiler ediniriz. Şöyle ki, tesisatçıların becerikli, avukatların atılgan, aktörlerin kendine dönük, satıcıların ikna edici, muhasebecilerin tiziz olduklarına inanırız.

Tablo 2’de Holland’ın belirlemiş olduğu altı kişilik kategorisinin karşısına Guilford. tarafından benimsenenler ve Kuder İlgi Envanterindeki karşılıkları da verilmiştir.

Tablo 2 : Holland-Guilford-Kuder

Holland	Guilford	Kuder
Gerçekçi	Mekanik	Mekanik
Araştırma cı	Bilimsel	Bilimsel
Sosyal	Sosyal Hizmet	Sosyal Hizmet
Gelenekçi	Büro İşleri	Büro İşleri
Girişimci	İş-Ticaret	İkna
Sanatçı	Estetik	Güzel Sanatlar

Kaynak: Yıldız Kuzgun, Meslek Danışmanlığı, Nobel Yayınları, Ankara, 2000, s. 129.

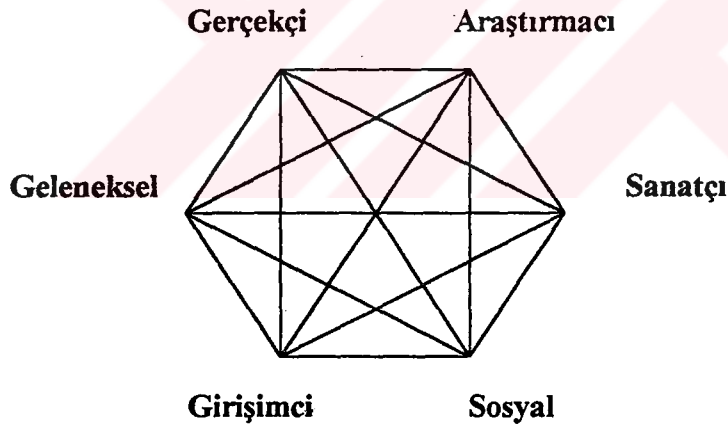
Holland'ın kuramına göre, her bireyin kişiliği bu altı ilgi alanını farklı bir profil ya da örüntü içinde bir araya getirmektedir. Bu profil, ilgi envanterleri sonuçlarından her alan ait puanın hesaplanması ve daha sonra bu altı ilgi alanının en yüksekte en düşüğe doğru sıralanmasıyla elde edilmektedir.¹⁸³

Holland'ın kuramına göre, eğer, kişilik ile meslek arasında bir uyum varsa bireyin tatmin düzeyi yüksek, işten ayrılma eğilimi ise düşük olacaktır.

-Tipler Arasında Tutarlılık

Altı tipin birbirleri ile olan ilişkisi aşağıda şekilde gibidir.

Şekil 4 : Tipler Arasındaki İlişki



Kaynak: John L. Holland, Making Vocational Choices: A Theory Of Careers. Englewood Cliffs, NJ, 1973, s. 23.

Altı tipten bazıları birbirine diğerlerinden daha yakındır. Örneğin gerçekçi tip ile sanatçı tip arasında, gelenekçi tip ile sanatçı tip arasındakinden daha çok ortak

¹⁸³ James Adams, *Ergenliği Anlamak*, Yay. Hazırlayan: Bekir Onur, İmge Kitabevi, Ankara, 1995, s. 163.

özellik vardır. Gerçekçi, araştırmacı ve gelenekçi şeklindeki bir profil tutarlı iken, gerçekçi, sosyal ve girişimci şeklindeki bir profil tutarsız olarak tanımlanabilir.¹⁸⁴ Şekle göre iki tip arasındaki uzaklık ne kadar kısa ise benzerlik o kadar fazla demektir.

Uzaklık ile benzerlik arasında ters orantı vardır.

Tiplerin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:¹⁸⁵

Gerçekçi tip:

- Pratik zeka,
- Fiziksel güç,
- Açık havada yapılan meslekleri sever,
- Radikal fikirlerden hoşlanmaz,
- İnşa ve tamir işlerini sever,
- Agresiftir,
- Elleriyle yaratıcılığa yatkındır,

Araştırmacı tip:

- Matematiksel problemleri çözmeyi sever,
- Kuralları sevmez,
- Bilimi sever. Bu alanda orijinal ve yaratıcıdır,
- Bağımsızdır, akılcıdır,
- Fiziksel dünyayı anlamaya çalışır,
- Teorik konularda iddialıdır,

Sanatçı tip:

- Kendini ifade etmeyi sever,
- Sanat alanında (edebiyat, müzik, vs.) yaratıcıdır,
- Tek başına çalışmayı sever,
- Duygulu, heyecanlı, gergin ve kaygılıdır,
- Geleneksel görüşlere bağlı değildir,

¹⁸⁴ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı..., s. 137.

¹⁸⁵ <http://www.bsu.edu/careers/holland.html> 05.07.2000

Sosyal tip:

- Başkalarının rahatı ile ilgilenir,
- Sorumluluk sahibidir,
- Kendini iyi ifade eder,
- Sosyal, atak, popülerdir,
- Lider olmayı sever,
- Bireyler arası ilişkilerde başarılıdır,
- Çevresindeki kişilerin problemleriyle ilgilidir,

Girişimci tip:

- Sözel yeteneği kuvvetlidir.
- Gayretli, cesaretli, maceraperest ve enerjiktir.
- Liderlik rollerini sever,
- Başkalarını ikna etmeyi sever,
- Özgüven sahibidir,
- Uzun süreli entellektüel çaba gerektiren işleri sevmez,
- Maddi zenginliği sever,

Geleneksel tip:

- Fiziksel beceri gerektiren işlerden hoşlanmaz,
- Güvenilirdir,
- Tutucudur,
- Yapısal aktiviteleri tercih eder,
- Otokontrolü iyidir,
- Neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilgilenir,
- Liderlik rollerini aramaz,
- İyi tanımlanmış işleri sever

Bu altı tipe karşılık gelen meslekler ise şu şekilde sıralanmıştır: ¹⁸⁶

¹⁸⁶ David A. De Cenzo and Stephen P. Robbins, *Resource Management*, John Wiley-Sons, Inc., USA, 1996, s. 276 ve Michael Afobi, "Holland's Typological Theory And Its Implications For Librarianship And Libraries" ([http:// angelina.anbar.com](http://angelina.anbar.com) 6.7.2001)

Gerçekçi tip: Ziraat, doğa, macera, ordu, mekanik alanları ile ilgili olarak çiftçi, marangoz, elektrikçi, mühendis, su tesisatçısı gibi.

Araştırmacı tip: Matematik, tıbbi bilimler, tıbbi servisler alanları ile ilgili olarak antropolog, astronot, pilot, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, tıbbi, laboratuvar asistanı, bilgisayar programcısı, zoolog gibi.

Sanatçı tip: Müzik, drama, sanat, yazın alanları ile ilgili olarak modelist, sanatçı, dramaturg, roman ve hikaye yazarı, müzisyen, mimar, kompozitör gibi.

Sosyal tip: Eğitim-öğretim, sosyal hizmetler, spor alanları ile ilgili olarak meslek danışmanı, klinik psikolog, din adamları, öğretmen, eğitim denetçisi, evlilik danışmanı gibi.

Girişimci tip: Hukuk, politika, satış, iş yönetimi alanları ile ilgili olarak yönetici, politikacı, siyasi kampanya yöneticisi, otel yöneticisi, ekonomist, bankacı, sigortacı, endüstri ilişkileri uzmanı, televizyon yapımcısı gibi.

Geleneksel tip: Büro işleri ile ilgili olarak yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı, kalite kontrol uzmanı, envanter denetçisi gibi.

C. Psikanalitik Kuramlar

Psikanalitiklere göre meslek seçimi, zevk ve gerçeklik ilkelerine göre yapılan bir davranıştır. Zevk ilkesi insanı, gelecekte doğuracağı sonuçları düşünmeden, hemen hoşlanacağı sonuçlara götüren davranışlara yöneltirken; gerçeklik ilkesi kişinin

dikkatini bu zevkin maliyetine ve süresine çeker. Birey mesleğini seçerken içgüdüleri doğrultusunda o andaki ve gelecekte alacağı zevki düşünür.¹⁸⁷

Bordin, Nachmann ve Segal tarafından gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda mesleklerin doyum biçimlerinin boyutları matris halinde hazırlanmıştır.¹⁸⁸

Besleyici, koruyucu boyut: Canlı şeyleri koruma etkinliklerini içerir. Yardıma ihtiyacı olanlara yardım ederek onları rahatlatma davranışı buna denk düşer.

Isırma, çiğneme: Hırsla yemek yeme ile ilgili doyumlardır. Kesme, öğütme, delme davranışı, dişlerden parmaklara aktarılır, sonra bıçak, testere, matkap gibi aletlere veya keskin söz ve fikirlere dönüşür.

Manipulasyon: Fiziksel algılar ile diğer insanlar üzerinde güç icra etme davranışlarıdır. Teknolojik olanaklarla çevreyi manipule etme ile ikna, tehdit, etkileme davranışına dönüşür.

Duyu organlarını kullanma: Duyu organları zevk içindir. Sanatçıların duyularının gelişmiş olması buna verilebilecek bir örnektir.

Anal içtepidilerden kaynaklanan tepkiler: tutmak, biriktirmek, düzenli ve titiz olmak gibi davranışların yetişkin mesleklerinde karşılığı iş dünyasıdır.

Fallik ya da genital tepkiler: İçeri girme, nüfus etme boyutu bir kimseye sözle hücum etme davranışı olarak kendini gösterir. Sondaj, uzaya roket atma gibi davranışlar da bu boyutta yer alır.

Gebe bırakma, üretme, döllenme: Bu dürtünün mesleki etkinlik olarak ifadesi çiftçiliktir. Yazar ve sanatçılarda da bu dürtünün var olduğu görülür.

Merak: Bilimsel araştırmalar bu boyut içinde yer alır.

Akıtma, bastırıp söndürme: Sıhhi tesisatçılık, itfaiyecilik, hidrolik mühendislik bu boyuta denk düşer.

Teşhircilik: Gösteriş ihtiyacı olarak adlandırılabilen bu doyum alanına her türlü politik, zihinsel ve artistik uğraşı girer.

¹⁸⁷ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı ..., s. 138.

¹⁸⁸ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı..., ss. 138-140

Ritim duygusu: Bunun kaynağı kalp atışı, solunum gibi fizyolojik ritimdir. Müzikle ilgili meslekler, bale, beden eğitimi bu gruba girer.

D. Roe'nun Gereksinim Kuramı

Ann Roe, yaşamın ilk yıllarında geçirilen yaşantıların meslek seçimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca ana-baba tutumunun da meslek seçimi arasında bir bağ kurulmuştur.¹⁸⁹ Ann Roe, kişilik teorileri ve meslek sınıflandırılması üzerinde durmuştur.

Roe'ya göre;¹⁹⁰

- Zekanın, özel yeteneklerin, ilgilerin, tutumların ve diğer psikolojik özelliklerin kalıtsal temeli spesifik değildir. Bazı zeka faktörlerinin ve yeteneklerin belki genetik temeli vardır, ama bunlar için apaçık bir delil henüz yoktur. Kalıtsal unsurlar kişiliği doğrudan değil, gelişiminin derecesini belirleyebilir.
- Kişinin ilgi alanları, onun kişiliği hakkında bize ipuçları verir.
- Hayatın ilk yıllarında yaşanan hayal kırıklıkları hangi alana yöneleceğimizi belirlemektedir.
- Nadiren ve en az düzeyde doyurulan üst düzeydeki ihtiyaçlar kaybolacaktır. Doyurulmamış temel ihtiyaçlar ise üst düzeydeki ihtiyaçların ortaya çıkmasını önleyecektir. Eğer bir çocuğun doğal öğrenme merakı engellenirse bu çocuğun merakı zamanla azalır.

Birçok meslek kuramcısı arasında anne-babanın etkisini en çok dikkate almış olan Roe, anne-baba tanımının çok dar bir parçası üzerinde, anne, baba ve çocuk arasındaki etkileşimde odaklanmıştır.

¹⁸⁹ Samuel H. Osipow, *Theories Of Career Development*, Meredith Corporation, New York, 1973, s. 16.

¹⁹⁰ Kuzgun, *Meslek Danışmanlığı...*, ss. 145-146.

Bu etkileşimdeki tutumlar temel olarak “soğuk” ve “sıcak” biçiminde ikiye ayrılmıştır. Bunlar kabul etme, reddetme veya çocuğun üzerine aşırı düşme biçiminde ele alınmıştır. Ailenin çocuğa yönelik tutumuna bağlı olarak çocuğun ihtiyaçlarının giderilme yolları ve tatmin derecesi, daha sonra çocuğun insanlara yaklaşma veya onlardan kaçma biçimindeki tutumunu etkilemektedir. Roe’ya göre bir meslek ilk çocukluk yıllarında beliren ihtiyaçları doyurmak için seçilir.¹⁹¹

Roe meslekleri, içerdikleri faaliyetler açısından insanla uğraşmayı ve insan olmayanla uğraşmayı gerektiren meslekler olarak iki gruba ayırmakta ve bu alandan birine yönelişte kişinin çocukluğunda ana babası ile ilişkilerinde sağladığı doyumun önemli rol oynadığını savunmaktadır. Sevgisiz bir ortamda büyüyen çocuklar daha çok savunmacı yapıda olduklarından, insanla uğraşmayı gerektiren meslekleri seçerler. Aşırı koruyucu anne-baba tutumunda ise bağımlı bir kişilik oluşmakta ve insanlarla birlikte olmayı gerektiren mesleklere yöneleceklerdir.¹⁹²

Ann Roe, kişiliğin oluşumunda anne-baba tutumunun çok önemli olduğunu vurgulamıştır. Ancak anne-baba tutumu belirleyici tek etmen değildir. Kalıtımın önemi göz ardı edilmiştir.

E. Karar Kuramları

Karar verme, “bir ihtiyacı gidereceği düşünülen bir objeye götürecek birden fazla yol olduğu zaman, ya da bir ihtiyacı gidermek uygun bir hedef olup olmadığı kesin değil iken yaşanan sıkıntıyı giderici bir yöneliş”dir.¹⁹³

Birey, yaşamının her döneminde karar verme sürecine girebilir. Karar verilmesi gereken sorunun önemine göre bu süreç yaşanır. Meslek seçimi gibi tüm ayrıntılarıyla düşünmemiz gereken bir konu olduğunda karar vermek güçleşebilir.

¹⁹¹ Ann Roe, *The Psychology Of Occupations*, New York, Wiley'den Aktaran Asude Bilgin, a.g.e., s. 6.

¹⁹² Kuzgun, *Meslek Danışmanlığı...*, s. 147.

¹⁹³ a.g.e., s. 150.

Karar verme sürecinde şu koşulların bulunması gereklidir: ¹⁹⁴

- Karar verme ihtiyacını ortaya çıkaran bir güçlüğün varlığı ve bu güçlüğün birey tarafından hissedilmesi,
- Güçlüğü giderecek birden fazla seçeneğin bulunması,
- Bireyin seçeneklerden birine yönelme özgürlüğüne sahip olması.

Vroom, beklentinin önemine işaret eder. Vroom'a göre bireyin bir seçeneğe yönelişi onun tercih ettiği sonuca erişebileceği yolundaki inancının derecesini ifade eder.

Doğru ve sağlıklı karar verebilmek sağlıklı bir kişilik gelişiminin en önemli göstergesidir. Karar verme bir dizi işlevi, bilgiyi araştırma ve değerlendirme faaliyetlerini (seçenekleri detaylı olarak incelemek, yaratıcı çözüm yolları bulmak), yargılamayı (görüşleri irdelemek ve bilgi kaynağının güvenilirliğini test etmek), öğrenmeyi (kesin ve geçerli karar vermeyi ve karardan vazgeçmemeyi) ve belleği (sorunların nasıl çözüldüğü hakkında geçerli bilgiyi hatırlamak) kapsamaktadır. ¹⁹⁵

F. Gelişim Kuramları

1. Ginzberg'in Gelişim Kuramı

Gelişim kuramları konusunda Ginzberg'in önemli çalışmaları mevcuttur.

Ginzberg'e göre meslek seçimi kararı yaşamın belli bir anına özgü bir olay olmayıp, yaşamın ilk 20-22 yılında gelişen bir süreçtir. Meslek gelişimi hayâl dönemi, deneme dönemi ve gerçeklik dönemi olarak üç aşamada gerçekleşir. ¹⁹⁶

¹⁹⁴ a.g.e., s. 150.

¹⁹⁵ Kuzgun, a.g.e., ss. 155-156.

¹⁹⁶ a.g.e., ss. 166-171.

1- Hayal Dönemi: 7-12 yaş dönemini içerir. Çocukların meslek seçimi ile ilgili ilk düşünceleri zevk ilkesine dayanır. Hoşlandıkları mesleklere girmek istediklerini söylerler.

Çocuk, özdeşim yoluyla da meslek seçimi dönemlerine hazırlanır.

2- Deneme Dönemi: 11-12 yaşlardan 18 yaşa kadar devam eder. Meslek seçiminde ilgilerin önemi belirlemeye başlar. Hangi mesleklerin kendi istek ve yeteneklerine uygun olduğunu görmeye çalışır.

Bu dönemin son yıllarında genç, bağımsızlığını kazanmaya başlar. Meslekler ve çalışma hayatı hakkındaki bilgisi artar.

3- Gerçekçi Dönem: 18-22 yaş dönemini kapsar. Genç üniversite eğitimine başlamasıyla birlikte kararının son aşamasına iyice yaklaşmış olur.

Gelişim kuramına göre meslek gelişimi bazı durumlarda geri dönülebilir bir süreçtir.

Meslek seçiminin yaşamın ilk 20-22 yılında gerçekleştiğini ortaya koyan Ginzberg'in ikinci önermesi meslek seçim sürecinin büyük ölçüde tersine çevrilemez olmasıdır. Bir kez belirli bir mesleğe yöneldikten sonra yön değiştirmek giderek zorlaşır. Buna bağlı olarak, meslek seçiminin gereksinimler ile gerçeklik arasındaki bir uzlaşmayla sonuçlandığını ileri sürer. Psikanalitik kuramdan kaynaklanan bu önerme egonun bireyin istedikleri (idden kaynaklanan dürtüler) ile gerçekliğin izin verdikleri (süperegounun zorlamaları ve çevresel kısıtlamalar) arasında aracılık yaptığı varsayımına dayanır. En uygun koşullarda bile ergen bir meslek seçerken diğerlerini geçmek için bazı öncelikler tanımak zorundadır. Örneğin mimarlık alanında istenen bir eğitimi almak için uzak bir okula devam etmek gerekli olabilir.¹⁹⁷

Ginzberg, meslek seçim aşamasında gerçekleşen dört ego işlevini tanımlamıştır. **Zaman perspektifi**, ergen, meslek seçimini yaparken psikolojik geleceğe ilişkin daha fazla tasarımlarda bulunabilir ve farklı meslek seçimlerinin avantaj ve dezavantajlarını daha iyi öngörebilir. **Erteleme kapasitesi**, anlık gereksinimler daha değerli amaçlar için daha sonraki bir tarihe ertelenebilir. Gerçekçi bir meslek seçimi

¹⁹⁷ Adams, a.g.e., s. 363.

gerçekleştirilmesine yardımcı olur. Üçüncü işlev **Gerçekliğin sınanması**, kişinin istediğini yapıp yapamayacağını değerlendirmesi sürecidir. Gencin çok bir okul başarısına rağmen içinde bulunduğu ekonomik koşulları aşan bir tıp eğitimini seçmesi bu işleve aykırıdır. Son ego işlevi **Uzlaşma**, gerçeklik sınavının yerine getirildiği ve gerçekçi bir meslek seçiminin (uygulanabilecek bir seçimin) yapıldığı bir mekanizmadır.¹⁹⁸

2. Super'in Gelişim Kuramı

Öz (Benlik) Kavramı Kuramı olarak bilinir. Meslek özüne ilişkin algının bir ifadesi, bir tür yansımasıdır. Super'e göre kendi olma kavramı çocuklukta erkenden belirmeğe başlarsa da, adölesans dönemine kadar kesin şeklini alamaz. Ancak 14 yaşlarında genç mesleğini seçmesine yetecek kadar kendi hakkında bilgiye sahip duruma gelmektedir.¹⁹⁹

Super, meslek gelişimi sürecini kavramsallaştırmak için geniş ölçüde fenomenolojik bir referans çerçevesi uyarlamıştır. Kişi, bir meslek seçerken, benlik kavramını gerçekleştirmenin yolunu seçmektedir. Bu gerçekleştirmeyi yalnızca ergenlik sırasında değil, bireyin mesleğe uyumu sürdüğü sürece, yetişkinlik boyunca da devam eden, zamana yayılmış bir süreç olarak görür.²⁰⁰

Super, meslek gelişimini 4-14 yaş arası büyüme dönemi (hayâl basamağı, ilgi basamağı, yetenek basamağı), 14-24 yaş arası araştırma dönemi (deneme basamağı, geçiş basamağı, sınama basamağı), 25-44 yaş arası yerleşme dönemi (sınama basamağı, sağlamlaştırma basamağı, devam ettirme dönemi) ve 65 yaş sonrası çöküntü dönemi olarak ele almıştır.²⁰¹

¹⁹⁸ Adams, a.g.e., ss. 363-364.

¹⁹⁹ Ekşi, a.g.e., s. 127.

²⁰⁰ Adams, a.g.e., s. 366.

²⁰¹ Kuzgun, Meslek Danışmanlığı, ss. 171-174.

Super, 15-25 yaş arasını daha da ayrıntılı olarak incelemiştir. Buna göre 15-17 yaşlarındaki gençler kendi ilgilerini, yeteneklerini, içinde bulundukları toplumun değerlerini, gereksinimlerini ve iş olanaklarını değerlendirmeye çalışırlar. Kendi aralarında tartışır, çok kere hayallerini bu geçici mesleklerle süslerler. 18-21 yaşları arasında artık biraz daha gerçekçi sınırlar içinde meslek seçimi konusuna eğilirler. 22-24 yaşlarındaki genç artık genellikle eğitimi tamamlamış ve seçtiği bu eslekte bir ömür geçirip geçirmeyeceğini tartmaya başlamıştır.²⁰²

Carl Rogers tarafından ortaya atılan Öz Kuramı'nın kişilik psikolojisinde önemli bir yeri vardır. Rogers'ın Öz Kuramı ile ilgili açıklamalarına birinci bölümde değinildiğinden burada yer verilmemiştir.

Ginzberg ve Super dışında meslek evreleri konusunda çalışmalar yapan Havighurst' ta şu şekilde konuya yaklaşmıştır:²⁰³

Yaşlar	Meslek Gelişim Evresi
5-10	Çalışan biriyle özdeşleşme: Baba, anne, diğer önemli insanlar
5-10	Çalışma kavramı, benlik idealinin önemli bir parçası haline gelir. Çalışmanın temel alışkanlıklarını kazanma. Bireyin zamanını ve enerjisini ev işlerini ve okul ödevlerini yapmak için düzenlemeyi öğrenmesi. Uygun durumlarda işi oyundan önceye almayı öğrenme.
15-25	Mesleki yapıda bir çalışan olarak kimlik kazanmak. Bir mesleği seçme ve ona hazırlanma. Meslek seçimi ve ekonomik bağımsızlığın güvencesi için bir temel olarak iş deneyimi edinmek.
25-40	Üretici bir insan olmak. Mesleğinin becerilerini geliştirmek. Mesleğinde merdivenleri tırmanmak.

²⁰² Ekşi, a.g.e., s. 128.

²⁰³ Garder ve Gardiner, a.g.e., s. 461.

U. Lehr ve H. Thomae'nin yaptığı çalışmalarda meslek seçimi ile çatışmanın daha çok 25-29 yaş arasında görüldüğü ortaya çıkarılmıştır.²⁰⁴

VI. MESLEKİ İLGİ ALANLARI VE ENVANTERLER

Holland tarafından hazırlanan Mesleki Tercih Envanteri (Vocational Preference Inventory), meslek seçimi kişinin motivasyonunu, bilgisini, kişiliğini ve yeteneğini yansıtan bir eylemdir esasına dayanmaktadır. Seçilen meslek kişinin, mesleğe güdülenmesini, kendisi hakkındaki içgörüsünü, yeteneklerini, algılama biçimi ve o meslek hakkındaki bilgisini yansıtmaktadır.

Holland tarafından geliştirilen bir diğer ölçekte Kendini Araştırma Ölçeği (Self-Directed Search - SDS)'dir. SDS'de tercih edilen aktiviteleri, mesleklere karşı tepkileri, yetenekleri ve yeterlilikleri hakkında tepkileri ölçen sorular yer alır. Kişi altı harfli kodlama ile kendini değerlendirebilmektedir. Holland'a göre birey kendini SDS ile diğer kariyer danışmanlarından çok daha çabuk ve ucuz bir şekilde analiz edebilmektedir.²⁰⁵

Kuder İlgi Envanteri, ülkemizde meslek ilgilerini ölçen ilk envanterler arasında en yaygın olarak kullanılan ve Kuder tarafından geliştirilen ilgi envanteridir. Kuder İlgi Envanteri, lise düzeyindeki öğrencilerin meslek seçimlerine yardım amacı ile geliştirilmiştir. Kuder İlgi Envanteri'nin meslek ilgilerini ölçen formları Türkçe'ye tercüme ve adapte edilmiştir. Bu envanter bireyin ilgi alanına ilişkin, Açık Hava, Hesap, Mekanik, Bilimsel, İkna Edici, Sanat, Edebiyat, Müzik, Sosyal Hizmet, Büro İşleri olmak üzere on alana ilişkin puan vermektedir.²⁰⁶

²⁰⁴ Füsün Ataç, İnsan Yaşamında Psikolojik Gelişim, Beta Yayınları, İstanbul, 1991, s. 372.

²⁰⁵ John Arnold, vd., a.g.e., s.392-393.

²⁰⁶ Özgüven, a.g.e., s. 153.

Öğrencilerin ilgilerini, meslek alanları yönünden kendilerini tanımak ve onların kararlarına yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiş olan envanterde, üçlü olmak üzere 168 grupta toplanmış 504 etkinliğe ilişkin ifade vardır.²⁰⁷

VII. KİŞİLİK VE MESLEK SEÇİMİ ARASINDAKİ UYUMSUZLUK

Köknel'e göre, çalışma yaşamında zorlanmadan korunma ve kurtulmanın en etkili önlemi, insanın kişilik yapısı, yetenek ve becerilerinin yaptığı işle uyumlu olmasıdır. Bunu gerçekleştirmenin yolu da doğru bir meslek seçimidir.²⁰⁸ Bu şekilde birey kendini gerçekleştirme imkanı bulabilecektir.

Carnegie Teknoloji Enstitüsünde, 10.000 kişiye ait veriler incelendiğinde, başarının %15'inin işle ilgili bilgi ve beceriye bağlı, %85'inin ise kişilik faktörlerine bağlı olduğunu ortaya çıkarılmıştır.²⁰⁹

Kişilik ve meslek seçimi arasındaki ilişki çeşitli alanlardaki çalışmalara konu olmuştur. Bu alanlardan biri de tıptır. McCauley tarafından 1970 yılında Florida üniversitesinin tıp öğrencileri arasında yapılan araştırmada sezgi ve duygu tipleri ile içedönüklerin ağırlıklı olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu durum tıp mesleğinin ikili özelliği ile açıklanabilir. Bir doktor, bir bilim insanı veya bir insansever olabilir veya her ikisi de olabilir. İnsanseverlik, duygu tiplerinin sıcaklığına çok uygundur. Tıbbın bilimsel yönü sezgi tiplerinin araştırmacılığına, içedönüklerin yoğunlaşma yeteneklerine ve algılama tiplerinin bir şeyi ele almadan önce onun hakkında her şeyi öğrenme merakına uygun düşmektedir.²¹⁰

²⁰⁷ Öner, a.g.e., s. 573.

²⁰⁸ Özcan Köknel, *Zorlanan İnsan*, Altın Kitaplar, İstanbul, 1993, s. 332.

²⁰⁹ Kasatura, a.g.e., s. 236.

²¹⁰ Isabel B. Myers ve Peter B. Myers, *Kişilik*, Çev: Hüsnü Ovacık, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 1997, s. 232.

Doktorlar üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, doktor olacak kişinin doğa bilim kavramlarıyla özellikle biyolojik-organik olgu ve süreçleri anlama yetileri bakımından yeterli düzeyde olması gerektiği ortaya konmuştur. Çakaloz'a göre iyi bir tıp adamı, içe dönük olmaktan çok dışadönük olmalıdır. Oysa Holland'a göre doktorluk mesleğine karşılık gelen tip, içedönüktür. Çakaloz, doktorun dikkatli, çok iyi bir gözlemci ve sezgi yönünden güçlü olması gerektiğini savunur. Bu nedenle tıp eğitimi almak isteyen gencin, insanları sevmeye ve onların acıları karşısında duyarlı olma gibi salt insancıl nedenlerle hekimlik mesleğini istemesi gerçekçi ve akılcı değildir. Çünkü hekimin konusu "human varlığı olarak insan değil, vital varlık olarak insan" dır.²¹¹

Michael Afolabi tarafından kütüphaneciler üzerinde gerçekleştirilen "Holland'ın Tipoloji Kuramı ile Kütüphaneciliğe ve Kütüphanelere etkileri" adlı çalışmada kütüphanecilerin Holland'ın kuramında belirttiği tiplerden sosyal tipe uyduğu tespit edilmiştir.²¹² James Soto Antony'nin "Kişilik Meslek Uygunluğu İle Kolej Birinci sınıf öğrencilerinin Tıp Kariyeri İstekleri: Holland'ın Teorisinin Bir Testi" adlı çalışmada tıp eğitimi almak isteyen öğrencilerin kişilik tiplerinin Holland'ın kişilik Tipolojisinde belirttiği gibi başta araştırmacı tip olmak üzere, sosyal ve sanatçı tipin özelliklerini taşıdığını ve dolayısıyla teoriyi destekler bulgular elde edilmiştir.²¹³

İki şey arasındaki uygunluğun incelenebilmesi için, bu iki şeyden her ikisi hakkında bilgili olunmalıdır. Böylece kişiler ile meslekler arasındaki uygunlukların ve uygunsuzlukların incelenebilmesi için, hem kişiler hem de meslekler hakkında bilgi sahibi olunması gerekir.²¹⁴

Ann Roe ise, sekiz meslek grubu içinde doktorları "bilim" grubuna dahil etmiştir. (diğer meslek grupları: hizmet, pazarlama, organizasyon, teknoloji, genel kültür, sanat ve eğlence, açık havada yapılan meslekler)²¹⁵

²¹¹ Çakaloz, a.g.e., s.113-114.

²¹² Michael Afolabi, "Holland's Theory Theory And Its Implications For Librarians And Libraries" Librarian Career Development, Vol:4, Number:3, 1996. (<http://angelina.com> 6.7.2001)

²¹³ James Soto Antony, "Personality-Career Fit And Freshman Medical Career Aspirations: A Test Of Holland's Theory" Research In Higher Education, Dec98, Vol: 39, (<http://www-us.ebsco.com> 5.7.2001)

²¹⁴ Çakaloz, a.g.e., s.178.

²¹⁵ Ann Roe and Patricia W. Lunneborg "Personality Development And Career Choise" Career Choise And Development, Duane Brown, Linda Brooks And Associates San Francisco, Jossey Bass, 1985, ss. 35, 39.

Çalışma yaşamı, insan yaşamında çok önemli yer tutan bir sosyalleşme alanı olarak kişilik üzerinde etkili olmaktadır. Böylece işin çalışan insanın kişilik özelliklerini köreltebildiği kadar, destekleyici, kişiliği geliştirici de olabileceği gerçeği ortaya çıkmakta, işverenlere ve işçi kuruluşlarına yeni sorumluluklar gelmektedir.²¹⁶

Kişilik ve meslek arasındaki ilişki uyum ve uyumsuzluk yönünde olabilir. Uyum söz konusu olduğunda bireyin tatmin düzeyi, motivasyonu ve yaratıcılığı artar. Eğer kişilik ve meslek arasında bir uyumsuzluk varsa öncelikle birey iş tatminsizliği yaşayacaktır. Daha sonra yabancılaşma başlayacaktır.

Tatminsizlik

Birey, mesleğin gereklerini yapmaktan hoşnut ise daha başarılı olacağı açıktır. Mesleğini sevmeyen biri bir süre sonra mutsuz olmaya başlayacaktır. İşinden yeterince tatmin olmayan birey başarısız olacaktır. İnsan ilişkilerinden hoşlanmayan bir halkla ilişkiler uzmanının, uzun saatler kapalı ortamda çalışmaktan memnun olmayan bir büro elemanının bir süre sonra başarısız olması kaçınılmazdır.

Converse ve Robinson'un yaptığı çalışmalarda, en çok iş tatmini gösteren mesleklerin bir özelliğinin insanlara yönelik işler olmasıdır. İkinci bir özellik, bu işlerin genel yönetiminin çalışan ait olmasıdır. Üçüncü bir özellik de, her mesleğin toplumda belli bir prestije sahip olmasıdır. ABD'de yapılan bir araştırmaya göre, halk arasında en çok prestije sahip mesleklerin başında bilim adamları, üniversite profesörleri ve doktorlar gelmektedir.²¹⁷

Kişilik özelliklerine uygun olmayan mesleki faaliyetleri yapmak zorunda olan birey doyum sağlayamaz. Bu doyumsuzluk bireyi mutsuz eder ve birey toplumdan uzaklaşarak kendine yabancılaşmaya başlar.

²¹⁶ Mustafa Yaşar Tınar, "Çalışma Yaşamı Ve Kişilik", Mercek, Nisan 1999, Yıl:4, Sayı:14, İstanbul, s.92.

²¹⁷ Ayşe Can Baysal, Sosyal Ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalın Ofset Matbaası, İstanbul, 1981, s. 198.

Yabancılaşma

Yabancılaşma, “diğer bireylerden bir kaçış, onların yeganeliklerini bozma ve onları yadsımadır.”²¹⁸

Yabancılaşma, kişinin kendinden uzaklaşmasıdır. Ayrıca yabancılaşma kişilik ve meslek seçimi arasındaki uyumsuzluğun bir sonucudur.

Kişilik özellikleriyle yapılan meslek arasındaki etkileşim incelendiğinde yabancılaşma şu şekilde yaşanmaktadır:²¹⁹

1- Güçsüzlük: Kişinin olaylar üzerindeki denetimini yitirdiği; olaylar üzerindeki denetimini yitirdiği; olayların kendini sürüklediği; olaylara gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılmasıdır,

2- Anlamsızlık: Bireysel ve toplumsal olayları anlayamama; toplumsal etkinliklerden çekilmişlik duygusuna kapılmaktır,

3- Kuralsızlık: Bu tür yabancılaşmada, toplumun davranışı düzenleyen değer ve kuralları, insana anlamsız gelir,

4- Kültürel Soğuma: Birey, kültürünü benimseyemez duruma gelir,

5- Özsoğuma: Bu tür yabancılaşmada insan, içinden gelmeyen ya da içsel güdülenmeye dayanmayan, sırf davranmış olmak için davranır,

6- Toplumsal Yalıtım: İnsanın topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusunu geliştirmesidir.

²¹⁸ Hubert Bonner, *İnsan Düşüncesi'ni Anlama Yolları*, Emre Yayınları, İstanbul, 2000, s. 21.

²¹⁹ İbrahim Ethem Başaran, *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası, Ankara, 2000, s. 230-231.

Bireyler, çalışma yaşamlarındaki ortamın, iş gereklerinin ve pozisyonlarının (rollerinin) gerektirdiği kişilik yapılarını benimseme eğilimindedirler. Üstlenilen görevle ilgili daha önceki değer ve tutumlar farklı dahi olsa, yapılmakta olan işin gerekleri bireyi belirli ölçülerde uyuma zorlamaktadır. Bu uyum, bireyin kişiliğine uygun olduğu düşüncesiyle kendi seçtiği meslekte olabileceği gibi, kişiliği ile mesleği arasında uyum olmayan bireylerin de “öğrenilmiş çaresizlik” (Seligman’a göre, karşılaştığı sorunlarla baş edemeyeceğini gören bireyin pasif kalmayı tercih etmesi) nedeniyle uyum sağlamaktan başka bir yol kalmaması sonucu da gerçekleşebilmektedir.²²⁰

Sonuç olarak birey (daha önce sözü edilen kuramlar doğrultusunda) sosyalleşme süreci içerisinde meslek seçimi ile ilgili olarak çeşitli etkileşimlerde bulunur. Kendi ilgi ve yeteneklerini sunma fırsatı yakalar, çevreden gelen baskılara karşı gelebilir, kendi bilişsel özellikleri doğrultusunda mesleki seçenekler içinde en uygununa karar verebilir. Ancak bu süreç her zaman istenilen biçimde gelişmeyebilir. Bilişsel yapısı ne olursa olsun aile yetiştirme sistemleri bireyin seçenekleri değerlendirmesinde onu özerk kılmayabilir. İd (ilgi ve yetenek) ve süperego (aile baskısı) arasındaki çatışma uzlaşmaya dönüşemeyebilir. Bağımlı bir kimlik yapısına sahip bireyler ailenin yönlendirmesi sonucu ilgi alanlarına girmese bile bir meslek edinme konusunda karar verir.

²²⁰ Mustafa Yaşar Tınar, “ Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik”, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 12, Sayı:1, 1997, s. 12.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TIP DOKTORLARININ KİŞİLİK VE MESLEK SEÇİMLERİ VE UYUMU ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

I. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusunu, tıp eğitimi alıp doktor unvanını elde eden bireylerin meslek seçimlerini etkileyen faktörler ve kişilik tipleri oluşturmaktadır. Böylece kişilik tipi ile meslek arasındaki uyumun derecesi ölçülebilecektir.

Kişilik tiplerinin özellikleri, kişilik ve meslek uyumunun sonuçları, bunun tam aksi durumda bireyin karşılaşacağı sorunlar ve çözüm önerileri saptanmaya çalışılmıştır.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma ile doktorların meslek seçimlerinde etkili olan faktörleri tespit etmek ve Holland'ın teorisinde yer alan "Araştırmacı Tip'e doktorların kişilik özelliklerinin uyup uymadığının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

III. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu araştırmanın ana kütlesi, Bursa'daki doktorlardan oluşmaktadır. Bu kütlenin içinde pratisyen, uzman ve araştırma görevlisi bulunmaktadır. 28.04.2001-11.05.2001 tarihleri arasında rassal olarak seçilen toplam 200 kişiye ulaşılmıştır : Özel hastanedeki uzman sayısı 37, mediko-sosyal ve sağlık ocaklarında çalışan pratisyen uzman sayısı 42, Bursa Devlet Hastanesindeki uzman sayısı 57 ve Uludağ Üniversitesi

Tıp Fakültesi araştırma görevlisi sayısı 64'tür. Ayrıca 8 kişi çeşitli gerekçelerle anket formunu doldurmak istememiştir.

IV. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI VE VARSAYIMI

Bu araştırma tıp doktorları ile sınırlı tutulmuştur. Diğer meslek grupları dahil edilmemiştir. Tıp doktorlarının kişilik ve meslekleri arasındaki uyum ve ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anket formunu dolduran her katılımcının, ankette yer alan ifadeleri aynı şekilde algıladığı, kullanılan anket yönteminin bilgi toplamada en iyi araç olduğu ve uygulanan istatistik tekniklerin, istenen sonuçlara ulaşmada yeterli oldukları varsayılmıştır.

V. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmada, tıp doktorlarının mesleki seçimlerinin nedenlerini ve kişilik tiplerini belirlemeye yönelik 47 adet yargı yer almaktadır. Bu değişkenler olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Bu yargılar <http://www.bsu.edu/careers/holland.html> adresinden, John Holland'ın Making Vocational Choices A Theory Of Careers adlı eserinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Araştırmada, veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. 14 ile 51. maddeler arasındaki kişilik tiplerinin hem grup olarak hem de tek tek ortalamaları alınmıştır. Ayrıca doktorların kişilik özelliklerinin Holland'ın kişilik tipolojisindeki Gerçekçi, Araştırmacı ve Sanatçı tiplerin hangisine uygun olduğunu ve birbirinden farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için, çalışmada, STATİSTİCA paket programı kullanılarak Tek Yönlü Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) kullanılmıştır.

Çok değişkenli varyans analizi (MANOVA), tek değişkenli varyans analizinin (ANOVA) genelleştirilmiş halidir. Her iki varyans analizi modelleri, tek yönlü, iki yönlü, üç yönlü, vb şeklindedir. En basit anlamda tek yönlü tek değişkenli varyans analizinde tek bağımsız değişken (faktör) ve tek bağımlı değişken yer almaktadır. Bağımlı değişken sayısı tek kalmak üzere, bağımsız değişken sayısı iki olduğunda iki yönlü ANOVA olarak tanımlanır. Tek yönlü MANOVA da ise, bağımsız değişken sayısı tek iken, bağımlı değişken sayısı iki veya daha fazladır. Şayet bağımsız değişken sayısı iki tane olursa iki yönlü MANOVA söz konusu olur. Sonuçta, ANOVA da yön sayısı bağımsız değişken sayısının sayısına bağlı olurken, MANOVA da bağımlı değişken sayısının sayısına bağlı olmaktadır. Bu noktada, ANOVA ile MANOVA arasındaki fark ortaya çıkmaktadır. MANOVA da grup ortalama vektörleri test edilirken F testi yerine çeşitli testler ele alınmaktadır. Fakat analizin uygulandığı paket programda Wilks'in Lamddası ve Hotelling- Lowley İz Yöntemi olarak bilinen Rao'nun R Testleri kullanılmaktadır.²²¹

Yapılan MANOVA analizi sonucunda ortalamaların aynı olduğunu ileri süren sıfır hipotezinin reddedilmesi durumunda, hangi ortalamaların birbirinden farklı olduğunu ortaya koymak için çoklu karşılaştırma testlerinden olan LSD (Least Signifificant Difference) testi uygulanmıştır.

VI. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

1-Doktorluk mesleğinin Holland'ın Tipoloji Kuramında yer alan araştırmacı Tiple uyum göstermesi beklenmektedir. Ayrıca kişilik özelliklerinin hepsini tek bir tip altında toplamanın zor olması nedeniyle doktorluk mesleğinin araştırmacı tipin özellikleri yanında alt tiplerin de özelliklerini de taşıması beklenmektedir.

2-Doktorluk mesleğinin seçilmesinin nedenleri:

-Doktorluk mesleğinin seçiminde birey için, toplumsal statü etkili olduğu,

²²¹ Mustafa Aytaç, Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje No: 99/29, Bursa, 2001, s. 238.

-Doktorluk mesleğinin seçilmesinde ailenin önemli bir etkisi olduğu,

-Doktorluk, ücret faktöründen önce kapasiteyi kullanma ve kendini gerçekleştirmek için önemli bir faktör olduğu,

-Tıp fakültesi mezunlarının diğer fakülte mezunlarına göre daha çabuk iş bulabilmesi meslek seçiminde etkili olduğu,

-Doktorluk mesleğinin seçiminde cinsiyetin etkili olduğu,

-İlgi, bu mesleğin seçiminde etkili bir faktör olması beklenmektedir.

3-Pratisyen uzman ve araştırma görevlileri arasında mesleğin sağladığı doyum değişiklik gösterdiği beklenmektedir.

VII. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

KİŞİSEL BİLGİLER

Ankete katılanların 37'si (% 18,5) özel hastanede çalışan uzman, 42'si (% 21) Mediko-sosyal ve sağlık ocaklarında çalışan pratisyen, 57'si (% 28,5) Devlet Hastanesi'nde çalışan uzman ve 64'ü (% 32) Tıp Fakültesinde uzmanlık eğitimi alan araştırma görevlileridir.

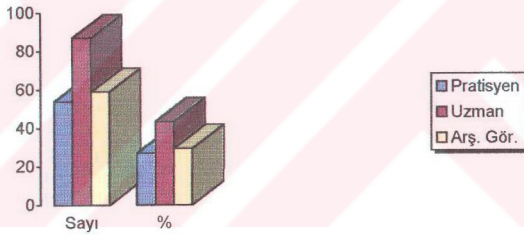
Ankete katılan doktorların pratisyen, uzman ve araştırma görevlisi olarak dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 3: Doktorların Pratisyen, Uzman Ve Araştırma Görevlisi Olarak Dağılımı

	SAYI	%
Pratisyen	54	27,0
Uzman	87	43,5
Arş. Gör.	59	29,5
Toplam	200	100,0

Aşağıdaki şekilde de görüldüğü gibi pratisyen % 27, uzman %43,5, araştırma görevlisi % 29,5'tur.

Şekil 5 : Pratisyen, Uzman Ve Araştırma Görevlilerinin Dağılımı

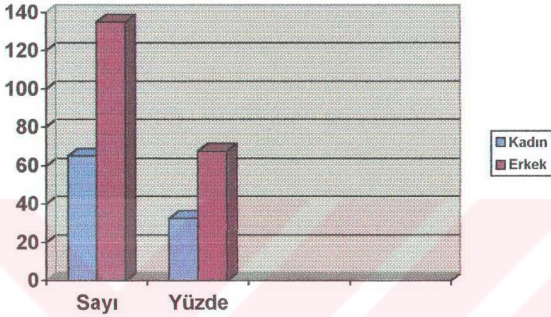


Tablo 4: Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	65	32,5
Erkek	135	67,5
Toplam	200	100,0

Ankete katılan doktorların % 32,5' i kadın, % 67,5' i erkektir. Aşağıdaki grafikte de bu oran görülmektedir.

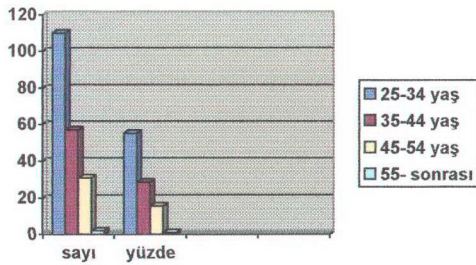
Şekil 6: Doktorların Cinsiyete Göre Dağılımı



Tablo 5: Doktorların Yaşlarına Göre Dağılımı

	Sayı	%
25-34 Yaş	110	55,0
35-44 Yaş	57	28,5
45-54 Yaş	31	15,5
55+	2	1,0
Toplam	200	100,0

Şekil 7: Doktorların Yaşlarına Göre Dağılımı



Tablo 5 ve Şekil 7’de de görüldüğü gibi ankete katılanların yaş grubuna göre dağılımı; 25-34 yaş arasındaki 110 kişi %55 oranında, 35-44 yaş arası 57 kişi, % 29 oranında, 45-54 yaş grubu 31 kişi ile %16 oranında ve son olarak 55 ve üstü yaş grubunda sadece 2 kişi % 1’lik dilimi oluşturmaktadır. En kalabalık grup, 25-34 yaş arasındadır.

Tablo 6 : Mezuniyet Tarihlerine Göre Dağılım

Yıllar	Sayı	%
2000	8	4,0
1999-1996	52	26,0
1995-1991	54	27,0
1990-1986	35	17,5
1985-1981	17	8,5
1980 ve Öncesi	34	17,0
Toplam	200	100,0

Ankete katılanların daha fazla 1991-1995 yılları arasındaki bir yılda mezun oldukları ortaya çıkmıştır.

Tablo 7 : Cinsiyete Göre Yaşlarının Dağılımı

	25-34 yaş	35-44 yaş	45-54 yaş	55 yaş-üstü	Toplam
Kadın	47	14	3	1	65
%	72,31	21,54	4,62	1,54	100
Erkek	63	43	28	1	135
%	46,67	31,85	20,74	0,74	100
Toplam	110	57	31	2	200

Pearson Chi-square =14,522 sd =3 p=,00228

Ankete katılanlar yaş grubuna ve cinsiyete göre karşılaştırıldığında hem kadınların hem de erkeklerin ağırlıklı grubun 25-34 yaş arası olduğu ortaya çıkmaktadır. Yapılan ki-kare testi sonunda p değerinin 0,05'den küçük olduğu görülmektedir. Bu da iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 8: Yaş Ve Pratisyen, Uzman Ve Araştırma Görevlisi Dağılımı

Yaş	Pratisyen	Uzman	Arş. Gör.	Toplam
25-34	32	21	57	110
%	29,09	19,09	51,82	100,0
35-44	19	36	2	57
%	33,33	63,16	3,51	100,0
45-54	3	28	0	31
%	9,68	90,32	0,0	31,0
55+	0	2	0	2
%	0,0	100,0	0,0	100
Toplam	54	87	59	200

Pearson Chi-square = 83,593 sd=6 p=,00000

Doktorlar, yaş ile pratisyen, uzman ve araştırma görevlisi olmalarına göre karşılaştırıldığında tıp fakültesinden sonra 4 yıl daha eğitimlerine devam etmeyi tercih eden uzman doktorlar tüm yaş gruplarında mevcuttur. Nitekim yapılan ki-kare testi anlamlı çıkmıştır. Ankete katılanların 87'si uzman doktordur.

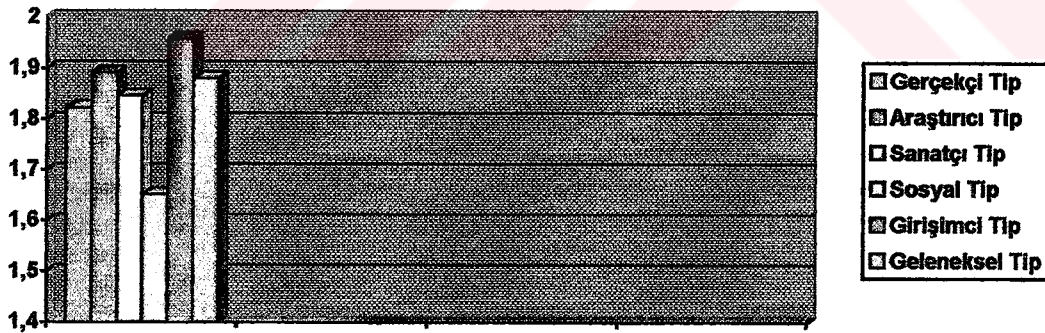
KİŞİLİK TİPLERİNE GÖRE ORTALAMALAR

Tablo 9: Tiplere Ait Ortalamalar

Kişilik Tipi	Ortalama
Gerçekçi Tip	1,82300
Araştırmacı Tip	1,89285
Sanatçı Tip	1,84642
Sosyal Tip	1,65250
Girişimci Tip	1,95916
Gelenekçi Tip	1,88000

Ankete katılan doktorlar arasında kişilik tipini tespit etmeye yönelik olarak ortalamalar alınmıştır. Ortalamanın düşük olması o tipin özelliklerini taşıyor anlamına gelmektedir. Ortalama 1'e (Evet, Katılıyorum) yakın bir değer ifade ediyorsa o tipin özelliklerini taşıdığı, 1'den ne kadar büyük ise o tipin özelliklerini taşımadığı anlamına gelmektedir.

Şekil 8: Tiplere Ait Ortalama Dağılımı



Alınan ortalamalar sonucunda sosyal tipe ait ortalama (1,6) 1'e an yakın olarak bulunmuştur. Daha önce Holland'ın Tipoloji Kuramı'nda belirtildiği gibi doktorlar ağırlıklı olarak araştırmacı tipin özelliklerini taşımamaktadır. 1'e en yakın ortalama sosyal tipe aittir. Onu gerçekçi ve sanatçı tip takip etmektedir (Tablo 9). Şekil 4'de de belirtildiği gibi gerçekçi ve sanatçı tipler, araştırmacı tipe yakın tiplerdir.

Araştırmacı tipin ortalaması beklenildiği gibi 1'e en yakın olarak bulunamadığından doğrudan sosyal tipin ortalamalarına geçilmiştir.

Tablo 10: Sosyal Tipe Ait Ortalamalar

Kişilik Özelliği	Ortalama
İnsanlara bir şeyler öğretmeyi severim.	1,280
Sosyal ilişkilerde başarılıyım.	1,475
İdealist bir yapım vardır.	1,525
Tanınan, bilinen biri olmaya önem veririm.	2,260
Grubu, planlama ve organizasyon yaparak yönlendirmeyi severim.	1,745
Çevremdeki kişilerin her türlü problemine çözüm bulmaya çalışırım.	1,630

Sosyal tipe ait genel ortalama Tablo 9'da da belirtildiği gibi en düşük olarak bulunmuştur. Sosyal tipin özelliklerinin tek tek ortalamaları alındığında ise Tablo 12'ye göre 1,280 ile "insanlara bir şeyler öğretmeyi severim" değişkeni en düşük olarak tespit edilmiştir.

Tablo 11:Gerçekçi Tipe Ait Ortalamalar

Kişilik Özelliği	Ortalama
Çabuk sinirlenen bir yapım vardır.	2,300
Her türlü tamir işiyle ilgilenmekten hoşlanmam.	2,115
Açık havada çalışmaktan hoşlanırım.	1,600
Pratik çözüm gerektiren işlerde başarılıyım.	1,465
El becerisi gerektiren işleri severim.	1,635

Gerçekçi tipe ait özelliklerin ortalamaları alındığında 1' e en yakın "Pratik çözüm gerektiren işlerde başarılıyım" değişkeni tespit edilmiştir. Her an acil kararlar vermeleri gerektiren durumlarla karşılaşan doktorların meslekleri ile bu özelliklerinin uygunluk gösterdiği görülmüştür.

Tablo 12: Sanatçı Tipe Ait Ortalamalar

Kişilik Özelliği	Ortalama
Bağımsız ve tek başıma çalışmayı severim.	1,645
Kendimi iyi ifade edebildiğimi düşünüyorum	1,565
Sanata yatkınlığım vardır.	2,065
Duygusal bir yapım vardır.	1,390
Genellikle gergin ve kaygılıyım.	2,250
Dağınık ve düzensiz ortamlarda çalışabilirim.	2,430
Tek başıma çalışmak beni rahatsız etmez.	2,315

Tablo 12'de sanatçı tipe ait özellikler incelendiğinde, **sanatçı tipin** en önemli özelliklerinden biri olan " duygusal bir yapım vardır" değişkeni 1'e en yakın olarak tespit edilmiştir. Tablo 2'de sanatçı tip Kuder İlgi Envanterinde güzel sanatlara denk gelmektedir.

TEK YÖNLÜ ÇOK DEĞİŞKENLİ VARYANS ANALİZİ (MANOVA)

Tablo 13:Cinsiyet Ve Gerçekçi Tip Arasındaki İlişki

	Wilks' Lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
Cinsiyet	,941377	2,416232	5	194	,037489

Tablo 13 incelendiğinde p değerinin 0,05 küçük olması, Cinsiyet ile Gerçekçi Tip'i oluşturan kişilik özellikleri arasında farklılık olduğunu göstermektedir. Gerçekçi

tipi oluşturan özelliklerin hangisinde farklılık olduğunu görmek için daha önce belirtilen LSD testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 14: “Çabuk Sinirlenen Bir Yapım Vardır.” Değişkeni Dikkate Alındığında Cinsiyete Göre Gözlenen Farklılıklar

	Kadın	Erkek
Kadın		,031357
Erkek	,031357	

Sonuçta simetrik bir matris formatında olan tablo incelendiğinde 0,03 p değerinin 0,05’den küçük olması cinsiyet değişkeninin “Çabuk sinirlenen bir yapım vardır” kişilik özelliğinde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 15: “Her Türlü Tamir İşleriyle İlgilenmekten Hoşlanırım.” Değişkeni Dikkate Alındığında Cinsiyete Göre Gözlenen Farklılıklar

	Kadın	Erkek
Kadın		,012347
Erkek	,012347	

Sonuçta tablo incelendiğinde cinsiyet değişkeninin “Her türlü tamir işleriyle ilgilenmekten hoşlanırım” kişilik özelliğinde farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 16 : Cinsiyet İle Araştırmacı Tip Arasındaki İlişki

	Wilks’Lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
1	,969064	,875610	7	192	,526790

Tablo incelendiğinde p değerinin 0,05 küçük olmadığı görülür. Bu yüzden anlamlı bir farklılık yoktur. Fark olmadığı için LSD testi yapılmamıştır. Cinsiyetin araştırmacı tiple ilişkisi bulunamamıştır.

Tablo 17: Cinsiyet İle Sanatçı Tip Arasındaki İlişki

	Wilks' Lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
1	,977890	,620143	7	192	,738908

Tablo incelendiğinde p değerinin 0,05'den küçük olmadığı görülür. Bu yüzden anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 18: Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisi İle Gerçekçi Tip Arasındaki İlişki

	Wilks' Lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
1	,902889	2,022821	10	386	,030029

Tablo incelendiğinde p-değerinin 0,05'den küçük olması üç değişkenin pratisyen, uzman ve araştırma görevlisi doktorlara göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Her bir değişkenin hangi kişilik özelliklerinde farklılık gösterdiğini ortaya koymak için yine LSD çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur.

Tablo 19: “Çabuk sinirlenen bir yapım vardır.”Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar

	Pratisyen	Uzman	Araştırma Gör.
Pratisyen		,752806	,121266
Uzman	,752806		,159000
Araştırma Gör.	,121266	,159000	

Sonuçta tablo incelendiğinde Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisi değişkeni dikkate alındığında “Çabuk sinirlenen bir yapım vardır” yargısında farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 20: “Her Türlü Tamir İşiyile İlgilenmekten Hoşlanırım.”Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar

	Pratisyen	Uzman	Arş. Gör.
Pratisyen		,432277	,234380
Uzman	,432277		,601118
Arş. Gör	,234380	,601118	

Sonuçta tablo incelendiğinde Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisi değişkeninin “Her türlü tamir işleriyle ilgilenmekten hoşlanırım” kişilik özelliğinde farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 21: “Açık Havada Çalışmaktan Hoşlanırım.” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar

	Pratisyen	Uzman	Arş. Gör.
Pratisyen		,013357	,969361
Uzman	,013357		,009817
Arş. Gör.	,969361	,009817	

Tablo incelendiğinde pratisyenin uzmandan, uzman doktorun pratisyen doktorlardan ve araştırma görevlilerinden , araştırma görevlisinin uzman doktordan anlamlı bir şekilde “Açık havada çalışmaktan hoşlanırım.”değişkeni dikkate alındığında farklılık göstermektedir.

Tablo 22: Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisinin İle Araştırmacı Tip Arasındaki İlişki

	Wilks'Lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
1	,853777	2,244258	14	382	,006176

Tablo 22'ye göre Pratisyen-Uzman-Araştırma görevlisi ile Holland'a göre doktorlara has olan araştırmacı tipi oluşturan kişilik özellikleri arasında farklılık olduğu görülmektedir. P değeri 0,05'den küçük bulunmuştur. Araştırmacı tipi

oluşturan değişkenlerin hangisinde fark olduğunu görmek için çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 23: “Kendimi Samimi Biri Olarak Tanımlayabilirim.” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar

	Pratisyen	Uzman	Arş.Gör.
Pratisyen		,594676	,053987
Uzman	,594676		,007276
Arş.Gör.	,053987	,007276	

Tablo 23’e göre uzmanın araştırma görevlisinden “Kendimi samimi biri olarak tanımlayabilirim” değişkeni dikkate alındığında farklılık göstermektedir.

Tablo 24: “Her Şeyin Kurallara Uygun Yapılması Gerekmez.” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar

	Pratisyen	Uzman	Arş.Gör.
Pratisyen		,371285	,175602
Uzman	,371285		,015639
Arş.Gör.	,175602	,015639	

Tablo 24’e göre uzmanın araştırma görevlisinden “Kendimi samimi biri olarak tanımlayabilirim” değişkeni dikkate alındığında farklılık göstermektedir.

Tablo 25: “Eleştiride Bulunmaktan Kaçınmam.” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar

	Pratisyen	Uzman	Arş.Gör.
Pratisyen		,009463	,147297
Uzman	,009463		,287147
Arş.Gör.	,147297	,287147	

Tablo 25’e göre pratisyenin uzmandan “eleştiride bulunmaktan kaçınmam” değişkeni dikkate alındığında farklılık göstermektedir.

Tablo 26: “Genellikle Çekingen Bir İnsanım.” Değişkeni Dikkate Alındığında Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisine Göre Gözlenen Farklılıklar

	Pratisyen	Uzman	Arş.Gör.
Pratisyen		,395644	,251424
Uzman	,395644		,032064
Arş.Gör.	,251424	,032064	

Tablo 26’ya göre uzmanın araştırma görevlisinden “genellikle çekingen bir insanımdır” değişkeni dikkate alındığında farklılık göstermektedir.

Tablo 27: Pratisyen-Uzman-Araştırma Görevlisi İle Sanatçı Tip Arasındaki İlişki

	Wilks’Lambda	Rao’s R	df 1	df 2	p-level
1	,912228	1,282532	14	382	,215110

Tablo 27 incelendiğinde p değerinin 0,05’den küçük olmadığı görülmüştür. Bu yüzden anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 28: Yaş İle Sanatçı Tip Arasındaki İlişki

	Wilks’Lambda	Rao’s R	df 1	df 2	p-level
1	,858319	2,012229	15	530	,013001

Tablo 28’de görüldüğü gibi yaş ile gerçekçi tipi oluşturan kişilik özellikleri arasında farklılık vardır. Gerçekçi tipi oluşturan değişkenlerin hangisinde fark olduğunu görmek için çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 29: “Her Türlü Tamir İşleriyle İlgilenmekten Hoşlanırım.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
25-34		,908496	,007084	,278952
35-44	,908496		,011098	,294701
45-54	,007084	,011098		,070234
55+	,278952	,294701	,070234	

25-34 yaşın 45-54, 35-44 yaşın 45-54 yaştan tamir işleriyle ilgilenme konusunda farklılıklar vardır.

Tablo 30: “Pratik Çözüm Gerektiren İşlerde Başarıyım.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
	1,390909	1,526316	1,516129	3,000000
25-34		,212242	,354095	,000812
35-44	,212242		,945176	,002293
45-54	,354095	,945176		,002460
55+	,000812	,002293	,002460	

Tablo 30 incelendiğinde 25-34, 35-44 ve 45-54 yaşın 55 ve üstü yaştan pratik çözümler üretmede farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Tablo 31: “El Becerisi Gerektiren İşleri Severim.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
25-34		,023354	,806671	,419032
35-44	,023354		,059605	,776183
45-54	,806671	,059605		,390680
55+	,419032	,776183	,390680	

Tablo 31’e göre 25-34 yaşın 35-44 yaş üzerinde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 32: Yaşın İle Araştırmacı Tip Arasındaki İlişki

	Wilks’Lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
1	,743039	2,833949	21	546	,000031

Tablo 32’de görüldüğü gibi göre yaş ile araştırmacı tipi oluşturan kişilik özellikleri arasında farklılık vardır. Araştırmacı tipi oluşturan değişkenlerin hangisinde

fark olduğunu görmek için çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 33: “Kendimi Samimi Biri Olarak Tanımlayabilirim” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
25-34		,010610	,097942	,337693
35-44	,010610		,710555	,713342
45-54	,097942	,710555		,634273
55+	,337693	,713342	,634273	

25-34 yaşın 35-44 yaştan farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 34: “Sosyal İlişkilerimi Geliştirecek Faaliyetlere Zaman Ayırmam” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
25-34		,156454	,027886	,049078
35-44	,156454		,329132	,102345
45-54	,027886	,329132		,188650
55+	,049078	,102345	,188650	

Tablo 47 incelendiğinde, 25-34 yaşın, 45-54 ve 55+ yaşlardan farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 35: “Matematiksel Problemler Çözmeyi Severim.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
25-34		,001950	,912684	,024708
35-44	,001950		,017492	,127024
45-54	,912684	,017492		,025939
55+	,024708	,127024	,025939	

Tablo 35 incelendiğinde 25-34 yaştan 35-44 ve 55+ yaştan, 35-44 yaştan 45-54 yaştan, 45-54 yaştan 55+ yaştan farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 36: “Herşeyin Kurallar Uygun Yapılması Gerekmez.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
25-34		,036040	,048943	,973485
35-44	,036040		,793870	,656171
45-54	,048943	,793870		,603849
55+	,973485	,656171	,603849	

Tablo 36 incelendiğinde, 25-34 yaştan 35-44 yaştan ve 45-54 yaştan farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Yaşın “Eleştiride Bulunmaktan Kaçınmam” üzerinde bir etkisi yoktur. Aynı zamanda yaşın “Herkes tarafından tanınmak ilgimi çekmez”. üzerinde bir etkisi yoktur.

Tablo 37: “Genellikle Çekingen Bir İnsanımdır.” Değişkeni Dikkate Alındığında Yaşa Göre Gözlenen Farklılıklar

	25-34	35-44	45-54	55+
25-34		,051601	,598621	,016640
35-44	,051601		,057254	,004991
45-54	,598621	,057254		,027898
55+	,016640	,004991	,027898	

Tablo 38: Yaş İle Gerçekçi Tip Arasındaki İlişki

	Wilks' Lambda	Rao's R	df 1	df 2	p-level
1	,898945	,982964	21	546	,482858

Tablo incelendiğinde p değerinin küçük olmadığı görülür. Bu yüzden anlamlı bir farklılık yoktur. Çünkü Holland'ın Kişilik Tipolojisi Kuramına göre sanatçı tip araştırmacı tipe en yakın iki tipten biridir.

MESLEK SEÇİM NEDENLERİ

Meslek seçiminin nedenleri

Tablo 39: Toplumsal Statü

	Sayı	%
Evet, Katılıyorum	69	34,5
Kısmen Katılıyorum	81	40,5
Hayır Katılmıyorum	50	25,0
Toplam	200	100,0

Mesleklerini seçerken tıp doktorluğunun kendilerine sağlayacağını toplumsal saygınlığı dikkate almadığını söyleyenler % 25'dir. % 34,5'i bu unsuru tamamen dikkate alırken, % 40,5'i kısmen dikkate almıştır. Toplum içinde o mesleğe ait prestij meslek seçiminde etkili bir faktör olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 40: Ailenin etkisi

	Sayı	%
Evet, Katılıyorum	64	32,0
Kısmen Katılıyorum	64	32,0
Hayır, Katılmıyorum	72	36,0
Toplam	200	100,0

“Bu mesleği seçmemde ailemin önemli bir etkisi olmuştur” değişkeninin ortalaması 2,040 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 40’da da görüldüğü gibi ailesinin etkisini olmadığını söyleyen grubun oranı % 36’dır. Evet katılıyorum ile kısmen katılıyorum diyenlerin toplam sayısı ve oranı sırasıyla 128 ve %68’dir. Göstermektedir ki ailelerin meslek seçiminde etkisi önemlidir.

Tablo 41 : Cinsiyet ile “Ailede Başka Doktorların Olması Bu Mesleği Seçmemde Etkili Olmuştur.”

	Evet, Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Hayır, Katılmıyorum	Toplam
Kadın	7,0	7,0	51,0	65,0
%	10,77	10,77	78,46	100,0
Erkek	28,0	6,0	101,0	135,0
%	20,74	4,44	74,81	100,0
Toplam	35,0	13,0	152,0	200,0

Pearson Chi-square 5,270 df=2

p=,07174

Doktorların meslek seçimlerinde, aile içinde başka doktorların olmasının etkili olmadığı görülmüştür. Sadece 35 kişi için bu etkili bir faktördür.

Tablo 42: “Mesleğim Para Kazanmanın Ötesinde, Kapasiteyi Kullanma Ve Kendini Gerçekleştirme Yoludur.”

	Sayı	%
Evet, Katılıyorum	119	59,5
Kısmen Katılıyorum	60	30,0
Hayır, Katılmıyorum	21	10,5
Toplam	200	100,0

Tablo 42’de görüldüğü gibi 119 kişi bunu evet olarak cevaplandırmıştır. Ankete katılan doktorlar, para kazanma faktöründen önce mesleklerini, kendini gerçekleştirme yolu olarak gördükleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 43: İş Bulabilme İmkânı

	Sayı	%
Evet, Katılıyorum	71	35,50
Kısmen Katılıyorum	66	33,0
Hayır Katılmıyorum	63	31,50
Toplam	200	100,0

Tablo 43’de de görüldüğü gibi iş bulabilme olanağının yüksek olması meslek seçiminde etkili bir faktördür.

Tablo 44: “Mesleğin gereklerini yapmaktan zevk alacağımı düşündüğüm için bu mesleği seçtim.”

	Sayı	%
Evet, Katılıyorum	136	68,0
Kısmen Katılıyorum	43	21,5
Hayır Katılmıyorum	21	10,5

Meslek seçiminde, mesleğin kendisine has özelliklerinin dikkate alındığı tespit edilmiştir.

Tablo 45: Cinsiyet İle İş Doyumu Arasındaki İlişki

	Evet, Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Hayır Katılmıyorum	Toplam
Kadın	33	14	18	65
%	50,77	21,54	27,69	100,0
Erkek	81	39	15	135
%	60,00	28,89	11,11	100,0
Toplam	114	53	33	200

Pearson Chi-square 8,861 df=2 p=,01191

Ankete katılanların 114' ü (%57) meslek doyumlarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Kadınlarla erkekler arasında önemli bir farklılık tespit

edilememiştir. 33 kişi “ Bu mesleğin sağladığı iş doyumu yüksektir.” Yargısına katılmadığını ifade etmiştir.

Tablo 46: Cinsiyet İle “Şefkat Gösterme, Başkalarının Duygularını Anlama, Onlara Yardımcı Olma Yönümü Bildiğim İçin Bu Mesleği Seçtim.” Arasındaki İlişki

	Evet, Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Hayır, Katılmıyorum	Toplam
Kadın	41	17	7	65
%	63,08	26,15	10,77	100,0
Erkek	55	55	25	135
%	40,74	40,74	18,52	100,0
Toplam	96	72	32	200

Pearson Chi-square 8,800 df=2 p=,01228

Doktor olmanın bir gereği olarak hasta ve yardıma ihtiyacı olan insanlara şefkate ve ilgi gösterme kadın ve erkek arasında farklıdır. Kadınların % 63,08'i, erkeklerin % 40,74'ü evet demiştir.

Tablo 47: Pratisyen- Uzman- Araştırma Görevlisi ile İş Doyumu

	Evet, Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Hayır, Katılmıyorum	Toplam
Pratisyen	19	22	13	54
%	35,19	40,74	24,07	100,00
Uzman	56	19	12	87
%	64,37	21,84	13,79	100,00
Arş.Gör.	39	12	8	59
%	66,10	20,34	13,56	59,00
Toplam	114	53	33	200

Pearson Chi-square 14,458 df=4 p=,00597

Uzman doktorlar arasında iş doyumunun, pratisyen doktorlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. En yüksek iş doyumunu doğal bir sonuç olarak şu anda uzmanlığını yapmakta olan araştırma görevlileri arasında olduğu gözlenmiştir.

SONUÇ

Kişilik, kalıtım ve çevre yoluyla edindiğimiz özelliklerin toplamıdır. Aynı zamanda kişilik, bir kişiyi “o kişi” yapan, onu diğerlerinden ayıran özellikler olduğuna göre bir insanın seçimlerinin nedenlerini de ortaya koyar. Yani niçin onu seçtiğinin cevabını verir. İnsan yaşamında çok önemli bir yere sahip olan meslek seçimi de bu bakımda kişilik ile doğrudan ilgilidir.

Tarih boyunca kişilik, psikoloji alanında faaliyet gösteren pek çok araştırmacıyı meşgul etmiş, bu alanda çeşitli kuramlar sunulmuştur. Birbirinin devamı, tamamlayıcısı ya da karşıtı olan bu kuramlar bize, kişilik konusunun ne denli önemli ve geniş bir alan olduğunu gösterir.

Kişilik ile ilgili yapılan araştırmaların bir kısmını insanları “kişilik tipleri”ne ayırma çalışmaları kapsar. Bu konudaki en ünlü kuramlardan biri de Holland’ın “Kişilik Tipolojisi Kuramı”dır. Holland’a göre altı kişilik tipi ve bunlara karşılık gelen altı çevre vardır.

Bunlar “gerçekçi tip; araştırmacı tip; sanatçı tip; sosyal tip; girişimci tip ve gelenekçi tip”tir. Holland, ayrıca bu tiplerin özelliklerine uygun meslekleri de ortaya koymuştur. Holland’a göre bireyin başarı ve mutluluğu kişilik ve meslek arasındaki uyuma bağlıdır.

Meslek seçiminde “kişilik” gözönünde bulundurulması gereken bir faktördür. Yaşamın üçte ikisi çalışma hayatı ile geçtiğine göre, kişilik özelliklerine uygun olarak meslek, bireyin yaşamının hangi yönde gelişeceğini de belirler.

Bireyin kişilik özellikleri, sahip olduğu yetenekler ve ilgi alanları mesleği ile uyum gösterdiğinde, çalışma hayatında başarı ve mutluluğu yakalar, bu alanda doyuma ulaşır.

Birey hangi mesleği, niçin seçeceğine karar verirken gözönünde bulunduracağı etkenler tamamen onun kişiliği ile ilgili olacaktır. Seçtiği mesleği neye göre seçiyor, verdiği kararda ne etkili oluyorsa, bu, onun kişiliği ile yakından ilgilidir. Eğer birey ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir karara varıyorsa, kararının doğruluk değeri, onun kendisini ne denli tanıdığını ortaya koyacaktır.

Bireyin içinde yetiştiği aile ortamındaki diğer bireylerin beklentileri de onun meslek seçim kararını etkileyecektir. Birey, ailedeki diğer bireylerin mesleklerine yönelebileceği gibi, onlarınkinden çok daha farklı bir mesleğe de yönelebilir.

Bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler de (cinsiyet, zeka) meslek seçiminde rol oynayan önemli etkenlerdendir. Bireyler sahip oldukları bu özellikler doğrultusunda yaptıkları seçimler ile mesleki doyuma ulaşabilmekte ve mutlu, başarılı olabilmektedirler. Meslek seçim ve doyumunu bireyin sahip olduğu özellikler dışında, seçilecek olan mesleğin özellikleri de etkiler.

Mesleğin toplum içindeki statüsü, o mesleğin prestijini de bekleyeceği için o mesleği seçecek olan bireyin de prestijini belirleyecektir. Birey sahip olduğu meslek aracılığıyla saygı görmek ve sevilme ister. Başkaları tarafından beğenilmek ve bu sayede değer görmek isteyen birey, toplum tarafından prestijli sayılan mesleklere yönelir.

Bu çalışmada kullanılan anket formunda yer alan kişilik tiplerine ait yargı cümleleri John Holland'ın Making Vocational Choices: A Theory Of Careers adlı eserinden, Ball State University'nin Holland's Personality Life-Styles (<http://www.bsu.edu/careers/holland.html>) ve self-directed-search.com (<http://www.self-directed-search.com/sdsreprt.html>)' den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Uygulanan anket yöntemi, çeşitli hastane ve sağlık ocaklarında farklı düzeylerde çalışan doktorlarla yapılan yüzyüze görüşmelerle desteklenmiştir.

Ayrıca anket formu, daha net sonuçlar elde edebilmek amacıyla üçlü ölçek kullanılarak hazırlanmıştır.

Bu çalışma ile doktorların meslek seçim nedenleri ile kişilik tiplerinin hangi gruba girdiği hakkında bilgiler elde edilmiştir.

Farklı hastane ve sağlık ocaklarındaki uzman, pratisyen ve araştırma görevlisi doktorlarla yapılan araştırmanın ulaştığı sonuçlar ana hatlarıyla aşağıda belirtilmiştir:

-Ankete katılan doktorların yaş dağılımı 25 ve 55 yaş üstü arası olarak belirlenmiştir. Bu yaş sınıflandırmalarında çeşitli oranlarda gruplar elde edilmiştir. Her yaş grubuna giren birey olmakla birlikte 25-34 yaş grubu ağırlıktadır.

-Gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekçi tiplerin ortalamaları sonucunda girişimci tip en yüksek değer (1,959) olarak tespit edilmiştir. Holland'ın Kişilik Tipolojisi'nde doktorluk mesleğine karşılık gelen araştırmacı tipe en uzak tip, girişimci tiptir.

-Tiplere ait ortalamalar sonucunda araştırmacı tip 1,892 olarak elde edilmiştir. Tipler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan altıgende araştırmacı tipe en yakın tipler sanatçı ve gerçekçi tiptir. Ortalamalar sonucunda da sanatçı ve gerçekçi tipin ortalamaları, araştırmacı tipe çok yakındır.

-Gerçekçi tipe ait sınırlı bir yapıya sahip olma özelliğinin ortalaması 2,300 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla sabırlı ve anlayışlı bir yapıyı gerektiren doktorluk mesleği gerçekçi tipin bu özelliğini taşımaktadır. Aynı şekilde hızlı ve anında çözümler üretebilmeyi, belli bir el becerisine sahip olmayı gerektiren doktorluk mesleği elde edilen ortalamalar doğrultusunda gerçekçi tipin özelliklerini taşımaktadır.

-Bu çalışmada kullanılan istatistiksel yöntemlerden biri olan MANOVA'ya göre cinsiyetin, araştırmacı tipin özellikleri arasında fark yaratmadığı sonucuna

varılmıştır. Bu nedenle Holland'ın Kişilik Tipolojisi Kuramı'nda doktorluk mesleğine karşılık gelen araştırmacı tipin özellikleri mesleğe has özelliklerdir.

-Meslek seçim nedenleri arasında toplumsal statü yer alır.

-Meslek seçiminde ailenin etkisi önemlidir. doktorluk mesleğini bu yolla seçtiğini söyleyenlerin oranı %64'tür. Burada, “ doktorluk mesleğinin seçiminde ailenin önemli bir etkisi vardır” yargısı, bir kez daha doğrulanmış olmaktadır. Ülkemizde çekirdek aile yapısının artmasına rağmen geleneksel anne baba tutumunun devam ettiğini söyleyebiliriz. Bireyler bu önemli karar aşamasında kişilik özelliklerinden önce anne babalarının yönlendirmeleri doğrultusunda karar vermektedir.

-Meslek seçim nedenleri arasında ücret etkili bir faktördür. Ancak tıp gibi insan ilişkilerinin ağırlıklı olduğu alanlarda ücret ikinci plana atılabilmektedir. Nitekim “mesleğim para kazanmanın ötesinde, kapasiteyi kullanma ve kendini gerçekleştirme yoludur” yargısına “evet katılıyorum” ve “kısmen katılıyorum” diyenlerin sayısı ve oranı 179 ve % 89,5'tir.

-Ülkemizde işsizlik önemli bir sorundur. Üstelik gençler ve üniversite mezunları arasında işsizlik daha fazladır. Meslek seçiminde iş bulabilme imkanının yüksek olması, mesleğin tercih edilebilirliğini arttırmaktadır. Araştırmada da “evet katılıyorum” ve “kısmen katılıyorum” diyenlerin toplam oranı % 68,5'tir.

-Bireyin ilgi ve yetenekler doğrultusunda meslek seçiminde bulunması, elde edilecek doyum açısından önemlidir. Mesleğin gereklerini zevk alacağını düşündüğü için doktorluk mesleğini seçtiğini söyleyenler, % 89,5'dir. Dolayısıyla meslek seçiminde, mesleğin kendisine has özellikleri bilmek elde edilecek doyumu olumlu yönde etkileyecektir.

-Doktorluk mesleğinin sağladığı iş doyumu, cinsiyet faktörü dikkate alınarak incelendiğinde kadın ve erkek arasında önemli bir fark elde edilmemiştir. Meslek

seçiminde etkili bir fakt6r olan cinsiyet doktorluk mesleēi için geçerli deēildir. Doktorluk mesleēinin seçiminde cinsiyet dışında başka fakt6rler etkilidir.

-Pratisyen, uzman ve araştırma g6revlileri ile iş doyumunu karşılaştırıldığında araştırma g6revlilerinin iş doyumunun en y6ksek olduēu tespit edilmiştir. Pratisyen doktorlar en az doyumunu elde etmektedirler. Doktorlarla yapılan y6zy6ze g6r6şmelerde de bunu doērular nitelikte ifadeler elde edilmiştir. 6zellikle saēlık ocaklarında çalışan pratisyen doktorlar, gerekli teçhizat eksikliēi, gelir yetersizliēi, bilimsel çalışma ve gelişmelerden kolayca yararlanamama nedenleri ile elde ettikleri iş doyumunun d6ř6k olduēunu ifade etmişlerdir. Burada iş doyumunu ile anlatılmak istenen psikolojik tatmindir. Sadece mesleēin gereklerinin verdiēi hazdır.

6zetle belirtmek gerekirse, kişilik ve meslek seçimi arasında bir uyum olmalıdır. Ancak 6lkemizdeki eēitim sistemi dikkate alındığında seçim aşamasındaki bireyleri etkileyen fakt6rlerin kişilik 6zelliklerinden farklı olduēu g6r6lmektedir. Burada 6ne çıkan fakt6r ailenin isteēi ve mesleēin toplumdaki prestijidir. İş bulabilme olanaēı da tercihi etkileyen bir diēer 6nemli fakt6rd6r. İşsizlik oranının y6ksek olduēu diēer 6lkelerdeki gibi 6lkemizde de işsiz kalmamak için mevcut duruma katlanmaya devam edenlerin sayısı y6ksektir.

Kişilik ile meslek arasında uyum olması gerektiēini ortaya koyan çalışmalar da bireylerin mesleki faaliyetlerini yerine getirirken alacaēı doyum ve mutluluēu arttırmaya y6neliktir. Ancak yery6z6ndeki kişi sayısı kadar kişilik tipi olduēu g6z 6n6ne alındığında bunun zorluēu ortaya çıkmaktadır.

Kişilik ve meslek seçimi uyum doērultusunda birey 6ncelikle kendini tanımalıdır. Neleri yapmak istediēini ve yapabileceēini iyi bilmelidir. Daha sonra istediēi mesleēin gereklerini kendi 6zellikleri ile karşılaştırmalıdır. Bu ikisi arasındaki uyum ne kadar fazla ise bireyin elde edeceēi tatmin de o kadar y6ksek olacaktır.

KAYNAKÇA

- ADAMS, James F. Ergenliğı Anlamak, (Editör: Bekir Onur), İmge Kitabevi, Ankara, 1995.
- ADLER, Alfred. İnsan Tabiatını Tanıma, (Çev: Ayda Yörükkan), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1995.
- ADLER, Alfred. Psikolojik Aktivite, (Çev. Belkıs Çorakçı), Say Yayınları, İstanbul, 1996.
- ADLER, Alfred. Sosyal Duygunun Gelişiminde Bireysel Psikoloji, (Çev: Halis Özgü), Hayat Yayınları, İstanbul, 2000.
- AFOLABI, michael. "Holland's Theory And Its Implications For Librarians And Libraries" Librarian Career Development, Vol:4, Number:3, 1996. (<http://angelina.com> 6.7.2001)
- ALTINKÖPRÜ, Tuncel. Şahsiyet Analizi, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- ALTINKÖPRÜ, Tuncel. Karakter Bilim Ve İnsan Tanımada Testler, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- ANTONY, James Soto. "Personality-Career Fit And Freshman Medical Career Aspirations: A Test Of Holland's Theory" Research In Higher Education, Dec98, Vol: 39, (<http://www.-us.ebsco.com> 5.7.2001)
- ARNOLD, John, COOPER, Cary L., and ROBERTSON, Ivan T.. Work Psychology Understanding Human Behaviour In The Workplace, Financial Times Professional Limited, London, 1998.
- ARSLANOĞLU, Kaan. Yanılmanın Gerçekliği, Adam Yayınları, İstanbul, 1999.
- ATAÇ, Füsün. İnsan Yaşamında Psikolojik Gelişim, Beta Yayınları, İstanbul, 1991.
- ATKINSON Rita L., ATKINSON Richard C., and HILGARD Ernest R. Psikolojiye Giriş II (Çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz), Sosyal Yayınlar, İstanbul, 1995.
- AYDIN, Ayhan. Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi, Alfa Yayınları, İstanbul, 2000.
- AYTAÇ, Mustafa, Serpil Aytaç, Zerrin Fırat, Nuran Bayram Ve Aşkın Keser. Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı Ve Kariyer Sorunları Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No: 99/29, Bursa, 2001.

- AYTAÇ, Serpil. Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1997.
- AYTAÇ, Serpil. İnsanı Anlama Çabası, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.
- AYTAÇ, Serpil. “Meslek Seçimi Ve Uygun İşe Yönelme”, Nurhan Akçaylı’ya Armağan, Alfa Yayıncılık, Bursa, 2000.
- AYVAIŞIK, H. Belgin, ER, Nurhan Menli, KIŞLAK, Şennur Tutarel ve ERKUŞ, Adnan. Psikoloji Terimleri Sözlüğü, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 2000.
- BACANLI, Hasan. Gelişim Ve Öğrenme, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1999.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası, Ankara, 2000.
- BAYSAL, Ayşe Can. Çalışma Yaşamında İnsan, İstanbul İşletme Fak. Yay. No: 225, İstanbul, 1993.
- BAYSAL, Ayşe Can. Sosyal Ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalkın Ofset Matbaası, İstanbul, 1981.
- BAYSAL, Can ve TEKARSLAN, Erdal. İşletmeler İçin Davranış Bilimleri, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul, 1996.
- BAYMUR, Feriha. Genel Psikoloji, İnkilap Kitabevi, İstanbul, 1994.
- BEE, Helen. Lifespan Development, Harper Collins College Publishers, New York, 1994.
- BİLGİN, Asude. Grupla Rehberlik Ve Grupla Psikolojik Danışmanın Ergenlerin Bağımsız Meslek Kararı Vermeleri Üzerine Etkisi, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 1995.
- BOEREE, C. George. “ The Ultimate Theory Of Personality” (<http://oldsci.eiu.edu/psychology/spencer/jung.html>. 29.07.1998)
- BONNER, Hubert. İnsan Düşüncesi’ni Anlama Yolları, Emre Yayınları, İstanbul, 2000.
- BRUNO, J. Frank. Psikoloji Tarihine Giriş, (Çev: Nesrin Hisli), Ege Üniversitesi Yayın No: 10, İzmir, 1982.
- CARLSON, Neil R. Carlson Psychology: The Science Of Behavior, Allyrand Bacon, Boston, 1990.
- CİRHİNLİOĞLU, Zafer. Meslekler ve Sosyoloji, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1996.

- CLIFFORD, T.Morgan. Psikolojiye Giriş, (Yay. Sorumlusu: Sirel Karakaş), Hacettepe Üni.Psikoloji Bölümü Yay. No:1, Ankara,1991.
- COLE, Donald. Meslek İntiharı, (Çev: Yakup Çoşar), İlgı Yayıncılık, İstanbul, 1989.
- CÜCELOĞLU, Doğan. İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1993.
- ÇAKALOZ, Yenal. Kişiler ve İşler, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1997.
- CELEN, Nermin. Öğrenme Psikolojisi, İmge Kitabevi, Ankara, 1999.
- DAVIS, Keith. İşletmelerde İnsan Davranışı, (Çev: Kemal Tosun vd), İşletme Fak. Yay. No: 199, İşletme İktisadı Enstitüsü Yay. No: 98, İstanbul, 1988.
- DE CENZO, David A., and ROBBINS, Stephen P. Resource Management, John Wiley-Sons, Inc., USA, 1996.
- DEMİR, Halis ve KÜÇÜKKALE, Yakup. “Kişilik Yönelimi Ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir, 2000.
- DİNÇER, Ömer ve FİDAN, Yahya. İşletme Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.
- DOĞAN, İrfan. “Türkiye’de Mesleğe Yönelme Ve Psikoteknik” İşgücünün Seçimi Ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu, MPM Yayını No: 403, Ankara, 1990.
- DOĞAN, Selen. “İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Kariyerli İşgücüne Geçiş Modeli”, Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, Yıl:1997, Cilt:XII., SAYI:1-2 İstanbul, 1997.
- EKŞİ, Aysel. Gençlerimiz Ve Sorunları, İstanbul Üniversitesi Yayın No:2790, İstanbul, 1983.
- ENGİN, Canan. “ Çalışmanın Anlamı: Cinsiyet Ve Meslek Değişkenlerine Göre Bir İnceleme”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı:1-2, Ankara, 1992.
- ERDOĞAN, İlhan. İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. Yayın No: 243, İstanbul, 1990.
- ERDOĞAN, İlhan. İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1994.
- ERDOĞMUŞ, Nihat. “Kariyerde Yeni Yaklaşımlar Ve İstihdama Etkileri”, Mercek, Ekim 1999, Yıl: 4, Sayı: 16, İstanbul, 1999.

- EREN, Erol. Yönetim Psikolojisi, İstanbul İşletme Fakültesi Yayını No:29, İstanbul, 1989.
- ERKUŞ, Adnan. Psikoloji Terimleri Sözlüğü, Doruk Yayınları, Ankara, 1994.
- FELDMAN, Robert S. Understanding Psychology, McGraw-Hill, Inc., USA, 1996.
- FORDHAM, Friede Jung Psikolojisi, (Çev. Aslan Yalçın), Say Yayınları, İstanbul, 1997.
- FROMM, Erich. Erdem ve Mutluluk, (Çev. Ayda Yörükan), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1995.
- FROMM, Erich. Freud Düşüncesinin Büyüklüğü ve Sınırları, (Çev. Aydın Arıtan), İstanbul, 1981.
- GEÇTAN, Engin. Psikanaliz ve Sonrası, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1998.
- GEÇTAN, Engin. İnsan Olmak, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996.
- GEORGE, Jenifer M. and JONES, Gareth R. Understanding And Managing Organizational Behavior, Addison-Wesley Publishing Company, USA, 1996.
- GARDER, Mary J. ve GARDİNE Harry W. Çocuk ve Ergen Gelişimi, (Yayına Hazırlayan: Bekir Onur), İmge, Ankara, 1998.
- GOLEMAN, Daniel. Duygusal Zeka, Varlık Yayınları, İstanbul, 1998.
- GÜVEN, Sami. Toplum Bilim, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1999.
- HALL, Calvin S. Freudyen Psikolojiye Giriş, (Çev. Ersan Devrim), Kaknüs Yayınları, İstanbul, 1999.
- HALL, Calvin S. and GARDNER, Lindzey, Introduction Theories Of Personality, John Wiley&Sons Inc., 1985.
- HALONEN, Jane S. and SANTROCK, John W. Psychology, Mc McGraw-Hill, Inc., USA, 1996.
- HEDGES, Patricia. Kişiliğinizi Tanımanın Yolları, (Çev: Banu Büyükkal), Rota Yayınları, İstanbul, 1997.
- HOLLAND, John L., Making Vocational Choices: A Theory Of Careers. Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem. İnsan Aile Kültür, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1990.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem. "Aile Ve Kültürel Psikoloji" Aile Yazıları III, Birey, Kişilik Ve Toplum, Başbakanlık Aile Araştırma Başkanlığı, Ankara, 1991.

- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem. İnsan Ve İnsanlar, Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1988.
- KASATURA, İlkay. Kişilik ve Özgüven, Evrim Yayınevi, İstanbul, 1998.
- KAYNAK, Tuğray. İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 276, İstanbul, 1998.
- KAYNAK, Tuğray. İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1996.
- KOÇ, Hakan. İş ve İnsan İlişkileri, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1991.
- KOÇEL, Tamer. İşletme Yöneticiliği, Beta yayınları, İstanbul, 1998.
- KÖKNEL, Özcan. Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar, İstanbul, 1995
- KÖKNEL, Özcan. Zorlanan İnsan, Altın Kitaplar, İstanbul, 1993.
- KULAKSIZOĞLU, Adnan. Ergenlik Psikolojisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.
- KUZGUN, Yıldız. Meslek Danışmanlığı, Nobel Yayınları, Ankara, 2000
- KUZGUN, Yıldız. Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımlarına Etkileri, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yay. No: 118, Ankara, 1982.
- KUZGUN, Yıldız. Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı, ÖSYM Yayınları, Ankara, 2000.
- LUTHANS, Fred. Organizational Behavior, McGraw Hill, Inc., USA, 1992.
- MINER, John B. Industrial-Organizational Psychology, McGraw-Hill, Inc., New York, 1992.
- MUCHINSKY, Paul M. Psychology Applied To Work, Brooks/Cole Publishing Company, 1997.
- MYERS, Isabel, B. ve MYERS, Peder B. Kişilik, (Çev.Hüsnü Ovacık), Kuraldışı Yayınları, İstanbul, 1997.
- ONUR, Bekir. Gelişim Psikolojisi Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm, İmge, Ankara, 1997.
- OSIPOW Samuel H. Theories Of Career Development, Meredith Corporation, New York, 1973.
- ÖNER, Necla. Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları Başvuru Kaynağı, İstanbul, 1997.

- ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem. Bireyi Tanıma Teknikleri, PDREM Yayınları, Ankara, 1998.
- ÖZKALP, Enver ve KIREL, Çiğdem. Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları No:11, Eskişehir, 1998.
- ROE, Ann and LUNNEBORG, Patricia W. "Personality Development And Career Choise" Career Choise And Development, Duane Brown, Linda Brooks And Associates San Francisco, Jossey Bass, 1985.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat. İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- SOMER, Oya. "Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı Ve Beş Faktör Modeli" Türk Psikoloji Dergisi, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Cilt: 15, Sayı:45, İstanbul, 1998.
- ŞAHİN, Nesrin Hisli. Stresle Başa Çıkma, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 2, Ankara, 1998.
- ŞEMİN, Refia Uğurel. Gençlik Psikolojisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1992.
- TATLIDİL, Hüseyin. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatiksel Analiz, Akademi Matbaası, Ankara, 1996.
- TINAR, Mustafa Yaşar. Çalışma Psikolojisi, Necdet Bükey A.Ş., İzmir, 1996.
- TINAR, Mustafa Yaşar. "Çalışma Yaşamı Ve Kişilik", Mercek, Nisan 1999, Yıl:4, Sayı:14, İstanbul, 1999.
- TINAR, Mustafa Yaşar. " Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik", Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 12, Sayı:1, 1997.
- USAL, Alparslan ve KUŞLUVAN Zeynep. Davranış Bilimleri, Barış Yay., İzmir, 2000.
- VIERECK, George Sylevester " Sigmund Freud'la Görüşme" Çev. Doğan Şahiner, Cogito, Sayı: 9, İstanbul, 1996.
- WEIHRICH, Heinz and KOONTZ, Harold. Management A Global Prespective, Mcgraw-Hill, Inc., 1993.
- WORCHEL, Stephen, and SHEBILSKE, Wayne. Psychology Principles and Applications, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey, 1989.
- ZANGWILL, O.L. Modern Psikolojinin Gelişimi, (Çev. Yılmaz Özakpınar), Konya Selçuk Üniversitesi Yay.No:81, Konya, 1990.

<http://www16.brinkster.com/akcadurak/not1.htm> (14.05.2001)

<http://www.insanbilim.com.tr/hizmetler> (15.06.2001)

<http://www.yuce.k12tr/olcme/verim/ver18.htm> (15.06.2001)

<http://www.bsu.edu/careers/holland.html> (05.07.2000)



EK 1: ANKET FORMU

Bu çalışma, Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde yürütülen yüksek lisans tezi uygulaması olarak hazırlanmıştır. Elde edilen sonuçlar bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz ve seçtiğiniz cevap seçeneğini işaretleyiniz. Katkılarınız için teşekkürler.

- 1- Yaşınız.....
 - 2- Cinsiyetiniz O Kadın O Erkek
 - 3- Tıp fakültesinden ne zaman mezun oldunuz?.....
 - 4- O Pratisyen O Uzman O Araştırma Görevlisi
- Sizin için uygun olan seçeneği ifadenin önündeki parantez içine yazınız.

- 1- Evet Katılıyorum (E)
- 2- Kısmen Katılıyorum (K)
- 3- Hayır Katılıyorum (H)

- () 5-Bu mesleği seçmemde ailemin önemli bir etkisi olmuştur.
- () 6-Aile içinde başka doktorların olması bu mesleği seçmemde etkili olmuştur.
- () 7-Mesleğim para kazanmanın ötesinde, kapasiteyi kullanma ve kendini gerçekleştirme yoludur.
- () 8-Meslek seçim kararım çok erken yaşlardan itibaren verilen bir dizi kararın ürünüdür.
- () 9-İş bulabilme imkanının yüksek olması bu mesleği seçmemde etkili olmuştur.
- () 10-Mesleğin gereklerini yapmaktan zevk alacağımı düşündüğüm için bu mesleği seçtim.
- () 11-Bu mesleğin sağladığı iş doyumu yüksektir.
- () 12-Doktorluk mesleğinin bana yüksek bir toplumsal saygınlık sağlayacağını düşündüğüm için seçtim.

- ()13-Şefkat gösterme, başkalarının duygularını anlama, onlara yardımcı olma yönümü bildiğim için bu mesleği seçtim.
- ()14-Çabuk sinirlenen bir yapım vardır.
- ()15-Her türlü tamir işleriyle ilgilenmekten hoşlanırım.
- ()16-Açık havada çalışmaktan hoşlanırım.
- ()17-Pratik çözüm gerektiren işlerde başarılıyım.
- ()18-El becerisi gerektiren işleri severim.
- ()19-Kendimi samimi biri olarak tanımlayabilirim.
- ()20-Sosyal ilişkilerimi geliştirecek faaliyetlere zaman **ayırmam**.
- ()21-Matematiksel problemler çözmeyi severim.
- ()22-Her şeyin kurallara uygun yapılması **gerekmez**.
- ()23-Eleştiriye bulunmaktan kaçınmam.
- ()24-Herkes tarafından tanınmak ilgimi **çekmez**.
- ()25-Genellikle çekingen bir insanımdır.
- ()26-Bağımsız ve tek başıma çalışmayı severim.
- ()27-Kendimi iyi ifade edebildiğimi düşünüyorum.
- ()28-Sanata yatkınlığım vardır.
- ()29-Duygusal bir yapım vardır.
- ()30-Genellikle gergin ve kaygılıyım.
- ()31-Dağınık ve düzensiz ortamlarda çalışabilirim.
- ()32-Tek başıma çalışmak beni rahatsız **etmez**.
- ()33-İnsanlara bir şeyler öğretmeyi severim.
- ()34-Sosyal ilişkilerde başarılıyım.
- ()35-İdealist bir yapım vardır.
- ()36-Tanınan, bilinen biri olmaya önem veririm.
- ()37-Grubu, planlama ve organizasyon yaparak yönlendirmeyi severim.
- ()38-Çevremdeki kişilerin her türlü problemine çözüm bulmaya çalışırım.
- ()39-Başkalarını ikna etmeyi severim.
- ()40-Sözel yeteneğim kuvvetlidir.
- ()41-Her alanda konuşmayı severim.
- ()42-Entelektüel çaba gerektiren işlerden **hoşlanmam**.

- ()43-Hırslıyım.
- ()44-Liderlik vasfı gerektiren işleri severim.
- ()45-Çalıştığım ortamın her zaman düzenli olmasını isterim.
- ()46-Temkinli bir yapım vardır.
- ()47-Hayal gücüm pek gelişmemiştir.
- ()48-İnsanlara neyin doğru neyin yanlış olduğunu anlatmayı severim.
- ()49-Her zaman her şey kurallara uygun yapılmalıdır.
- ()50-Gruba uymayan düşüncelerimi her zaman söyleyemem.
- ()51-Lider olmamı gerektiren işlerden hoşlanmam.



EK 2: ANKET FORMUNUN HAZIRLANMASINDA KULLANILAN METİN**Realistic**

- ___ Practical minded
- ___ Physically strong
- ___ Like to work outdoors
- ___ Have difficulty communicating feelings
- ___ Dislike radical ideas
- ___ Like to build or repair things
- ___ Aggressive
- ___ Like to create things with hands
- ___ Like activities requiring motor coordination and skill

Investigative

- ___ Like to solve mathematical problems
- ___ Do not like rules
- ___ Like science
- ___ Not particularly interested in working with people
- ___ Original and creative, especially in scientific areas
- ___ Independent
- ___ Rational
- ___ Try to understand physical world
- ___ Curious
- ___ Challenged by theoretical problems

Artistic

- ___ Like self-expression
- ___ Creative in artistic media (writing, music, art)
- ___ Like to work alone
- ___ Sensitive
- ___ Don't like structure

- ___ Unconventional
- ___ Tense
- ___ Need for individual expression
- ___ Like to be original
- ___ Emotional

Social

- ___ Concern for welfare of others
- ___ Responsible
- ___ Get along well with people
- ___ Express self well
- ___ Sociable
- ___ Like attention
- ___ Popular
- ___ Like to be a leader
- ___ Like intense relationships with others
- ___ Solve problems by discussing them with others

Enterprising

- ___ Good with words
- ___ Enthusiastic
- ___ Like leadership roles
- ___ Adventurous
- ___ Like to persuade others to a viewpoint
- ___ Energetic
- ___ Self-confident
- ___ Don't like to work that requires long periods of intellectual effort
- ___ Like material wealth
- ___ Like to work in expensive settings