

MESLEK SEÇİMİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR : BİR ETKİLEŞİM MODELİ ÖNERİSİ

Yrd.Doç.Dr. Tülay Bozkurt ŞİMŞEK*

Meslek seçimi 1940'lara kadar zamanı gelince yerine getirilen "tesadüfi bir karar" olarak düşünölmekteydi. (Neff, 1968). Son yıllarda yapılan araştırma bulgularıyla mesleki davranışların bir gelişim sonucu oluştuğunu göstermektedir; tıpkı bireyin fizyolojik, duygusal ve benzeri gelişimleri gibi mesleki davranışlar da çeşitli yaş dönemlerine özgü tipik özellikler gösteren bir gelişim örüntüsü içindedirler. Başka bir deyişle bireyin çeşitli gelişim dönemlerinde yaşadığı farklı deneyimler mesleğe yönelmede belirleyici rol oynarlar.

Mesleki gelişimi "nedensellik" ilişkisi içerisinde ele alan kuramcıların görüşleri kısaca şu alt başlıklar altında özetlenebilir:

Psikodinamik Kuramlar (Psychodynamic theories)

Psikoanalitik Kuramlar,

İhtiyaç ve güdü kuramları,

Ebeveyn - çocuk ilişkilerini konu alan kuramlar,

"Benlik" ya da "kendilik" kuramları

Bu sınıflar dışında kalan "Holland'ın psikodinamik tipoloji" kuramı Gelişim kuramları (Development Theories)

Durumsal kuramlar (Situational Theories)

Bu çalışmada bu kuramlara kısaca değinilerek bütönlüyci nitelikte "gelişimsel" bir etkileşim modeli önerilmiştir.

(*Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Psikodinamik Kuramlar

Psikoanalitik Kuramlar

Mesleki psikolojide psikoanalitik yaklaşımlı kuramcılarının görüşleri (Brill, Meadow, Forer, Nachmann, Segal; Osipow, 1968) temelde biyolojik içgüdülerin enerji kaynağı olan libidonun "sosyal açıdan kabul gören bir yolla ifade edilmesine dayanır. Dolayısıyla her mesleğin içgüdüleri tatmin edici ve kaygı giderici bir işlevi vardır.

Psikoanalitik kuramda "çalışma" haz prensibiyle hareket eden "id" in bir faaliyeti olarak görülmez. Bu nedenle çalışmanın amacı "id" in haz ilkesine uygun olan "anında doyum" değildir. Mesleğe yönelme içgüdüleri dış dünyada kabul edilebilir doyum alanları arayan "Ego"nun bir faaliyet alanıdır. Bir başka deyişle iş ya da çalışmanın dış dünya ile içgüdüleri uzlaştıran bir işlevi vardır.

Mesleki davranışların gelişim dönemlerine psikoanalitik kuramlarda yer verilmemiştir. Ancak, bilindiği gibi, bu kuramcılara göre ilk beş yıl kişiliğin gelişiminde belirleyici rol oynamaktadır. Bireyin gelişim aşamalarında geçirdiği farklı deneyimler bu dönemlere ilişkin ihtiyaçlar örüntüsü geliştirmesini sağlar. Birey kişiliğinde baskın olan bu ihtiyaçlara göre bir mesleğe yönelir. Örneğin bireyin kişiliğinde anal dönem ihtiyaçları baskın ise düzen ve ayrıntı gerektiren mesleklere yönelme ihtimali yüksek olacaktır. (Neff, 1968, s. 87-100).

İhtiyaç ve GÜdü Kuramları:

Güdülenme kuramlarının pek çoğu bireylerin çeşitli yönlerdeki ihtiyaçlarına doyum sağlamak amacıyla bir mesleğe yöneldiği görüşündedirler. Dolayısıyla mesleki davranışların temelinde bir kişilik değişkeni olan güdü ve ihtiyaçların bulunduğunu savunurlar.

Güdülenme kuramlarının en çok tartışılabilen örneklerinden biri olan Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi"ne göre (1954) bireyler sürekli bir güdülenme ya da "ihtiyaç içinde olma" halindedirler. Başka bir deyişle bireyin güdü ve ihtiyaçlarına doyum sağlayacak arayışları tüm yaşamı boyunca devam eder. Maslow insan ihtiyaçlarını basitten karmaşığa doğru iten hiyerarşik bir sırayla ele alır:

Fizyolojik İhtiyaçlar: (Physiological needs): Açlık, susuzluk, beden ısısını dengede tutma gibi beden dokusunun canlı kalması için gerekli olan ihtiyaçlardır.

Güvenlik İhtiyacı (Safety needs): Canlı kalmak, sağlıklı yaşamak ihtiyacıdır. Bireyin yaşamını herhangi bir dış tehlikeye karşı koruyabilmek için göstermesini sağlar.

Sevgi İhtiyacı (Love needs): Bir yere ait olma, birine ya da bir gruba bağlanma, sefkat ve özdeşim ihtiyacıdır. Açlık ihtiyacının anne ya da anne yerine geçen biri tarafından doyurulması sırasındaki "yakınlık" sonucunda ortaya çıktığı ileri sürülür.

İtibar ve Saygınlık Kazanma İhtiyaçları (Esteem needs): Bireyi prestij ve sosyal statü kazanmaya yönlendiren ihtiyaçlardır. Küçük yaştaki çocuklarda oyun faaliyetleri sırasında kendini gösterir, daha ileriki yaşlarda ise hayatta başarılı olma ihtiyacı olarak devam eder.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (Self actualization): Bireyin kendi varlığı dışında birşeyler üretebilmesi, kendini bu yolla ifade edebilmesi ihtiyacıdır. Bazı kuramcılar bunu "Kendi kendini aşma" olarak ifade ederler. Bu ihtiyacın şekli ve yönelişi bireyin yaşam tarzında ortaya çıkar.

Maslow bu ihtiyaçları birbirlerinden kesin çizgilerle ayırmakla birlikte bir basamaktaki ihtiyaçlar giderilmedikçe sonraki basamaktakilerin ortaya çıkamayacağını söyler. Örneğin aç ve susuz bir insan kendini korumayı düşünmez ya da güvenlik ihtiyacını giderememiş biri için sevginin önemi olmaz. Ancak ihtiyaçların ortaya çıkış sırasındaki kültürel farklılıklar da dikkate alınması gereken bir konudur.

Maslow'un görüşlerini meslek seçimine uygulayan Happock (Osipow, 1968) her mesleğin bu ihtiyaçların doyurulmasına hizmet ettiğini belirtir; örneğin aç bir insanın seçeceği meslek öncelikle birincil ihtiyaçlarının karşılanmasına hizmet edecek nitelikte olacaktır. Birey işinin niteliğinin daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayabildiğini bu temel fiziksel ihtiyacı karşıladıktan sonra düşünülebilir, yeni bir iş arar. Dolayısıyla bireyler hiyerarşik sıralamadaki hangi ihtiyaçlarını gidermeye çalışıyorlarsa, o yönde bir meslek arayışı içerisinde olduklarıdır. Happock modern toplumlarda mesleki davranışların daha çok yüksek düzeydeki ihtiyaçlar tarafından güdülendiğini söyler.

Ebeveyn - Çocuk İlişkilerini Konu Alan Kuramlar:

İlk yıllardaki ebeveyn - çocuk ilişkilerinin mesleki davranışların gelişimindeki önemini vurgulayan pek çok kuramcı arasında Anne Roe'nun (1965) görüşleri klasik kabul edilir. Roe, kuramında, ilk yıllardaki psiko-sosyal yaşantıların meslek seçimini belirleyen ihtiyaçların şekillenmesindeki etkilerine değinir. Bu noktada da ana-babanın çocuğa karşı tutumları önem kazanır.

Roe'ya göre evebeyn - çocuk ilişkilerini içeren 3 tür aile ortamı vardır.

1) Aşırı koruyucu ya da aşırı talepkar davranışları içeren duygusal yoğunlaşmanın hakim olduğu ortam.

2) Çocuğu olduğu gibi kabul eden.ve zorlayıcı olmayan sıcak ve ilgili aile ortamı

3) Çocuğu ihmal ya da reddeden "soğuk" aile ortamı

Bunlardan 1. tür aile ortamlarında çocuğun, Maslow'un sözünü ettiği temel - fiziksel ihtiyaçları karşılamakla birlikte daha üst düzeydekilerin karşılanması, çocuğun ailenin beklentilerine uyması ile mümkündür. Bu nedenle bu tür aile ortamlarında yetişen çocuklar genellikle bağımlılık ihtiyaçlarını karşılayan meslekler seçerler.

Yine Roe'ya 2. tür aile ortamlarında yetişen çocukların aile ilişkileri çocuğun kendi ihtiyaçlarını kendisinin hissetmesine fırsat tanıdığından, meslek seçimleri ailelerinden daha bağımsız olabilmektedir. Soğuk aile ortamında yetişen çocukların ise, ilerde insanlarla en az ilişki gerektiren mesleklere yönelme ihtimalleri yüksektir.

Roe'nun (1972) son yıllarında yaptığı bir araştırmanın bulguları da kuramın destekler görünmektedir. Bir grup biyolog, psikolog ve antropologlarla gerçekleştirilen araştırmada, biyologların genellikle babalarına saygı duyan ancak soğuk aile ortamlarında yetişmiş kişiler oldukları bulunmuştur. Psikolog ve antropologlar da aşırı koruyucu ve kontrollü aile ortamlarına karşı duydukları ortak tepkilerde birleşmişlerdir. Roe'nun bu araştırması ilk yıllardaki benzeri aile deneyimlerinin bireyleri benzeri meslekler seçmeye yönelttiğini göstermesi açısından önem taşır.

Roe bu görüşleri çerçevesinde meslekleri "insanlara yönelik" ve "insanlara yönelik olmayan" şeklinde ikiye ayırır. Sosyal bilimler insanlara, fiziki bilimlere objelere yönelik meslek gruplarını kapsar.

Bu mesleklerden herhangi birine yönelme sürecinde erken çocukluk yaşantılarının birey üzerindeki etkileri önemli rol oynamaktadır.

Benlik ya da "kendilik" kuramları:

Meslek seçimine açıklık getiren psikodinamik görüşlerden biri de Super (Kuzgun, 1978) ve arkadaşları tarafından geliştirilen Benlik kuramıdır.

Benlik pek çok kuramcı tarafından "bireyin özellikleri, yetenekleri,

değer yargıları, emek ve ideallerine ilişkin kanılarının dinamik bir örüntüsü" (Baymur, 1978, s. 267) olarak tanımlanır. "Ben neyim", "ben ne yapabilirim", "değer yargılarım nelerdir", "hayattan ne istiyorum" gibi soruların cevabı bireyin benlik algısı ya da tasarımının genel bir görünümlerini verir.

"Super ve arkadaşlarına göre bireyin yaşamının dönüm noktalarından biri kendini kesin olarak "ben buyum ya da şöyle bir insanım" şeklinde açıklıkla ifade edebildiği dönemdir. Yaşamı boyunca birey kendisine kim olduğuna ve ne olmak istediğine ilişkin fırsatlar tanıyan değişik roller oynar. Bu süreçte başkalarının kendine ilişkin görüşlerinden kaynaklanan çeşitli tanımlamalar geliştirir. Yaş ilerledikçe kişi bu tanımlamaları tutarlı bir benlik kavramı içine alır ve bunu tüm etkinliklerinde özellikle iç etkinliklerinde korumaya ve geliştirmeye çalışır. Bu nedenle de benlik kavramına uygun mesleklere yönelme eğilimi gösterir" (Kuzgun, 1978, s. 27)

Super'in öncüsü olduğu benlik kuramında ihtiyaç ve güdülerden çok bireyin benlik tasarımı önem kazanmaktadır. Meslek seçimi kişinin benliğinin bir yansımasıdır; bireyin benlik algısının belirli yaş dönemlerinde geçirdiği aşamalar mesleki davranışların gelişmesini sağlar. Dolayısıyla super mesleki davranışların oluşumunu daha sonra ele alınacak gelişimsel bir yaklaşımla da incelemiştir.

Psikodinamik Tipoloji Kuramı:

Holland'ın (1969) geliştirmiş olduğu bu kurama göre iş dünyasındaki çeşitli meslekler içerdikleri etkinlikler açısından sınıflara ayrılırlar. Bu meslek gruplarından her biri için ayrı bir kişilik örüntüsü tanımlanabilir. Mesleki alanlara uygun bu kişilik özellikleri kısaca şöyle özetlenebilir:

1) Psikomotor tip (Psyco-motoric type): Bedensel gücü yüksek, saldırgan davranışlar gösteren kimseler bu gruba girerler. Psikomotor özellikleri olan birey kendisini "düşünmekten" çok "yapmaya" ağırlık veren biri olarak algıladığından psikomotor yetenek gerektiren mesleklere yönelir.

2) Entellektüel Tip (Intellectual type): Bir şeyi yapmaktan çok düşünmeye meğill, karmaşık sorun alanlarına çözüm alternatifleri getirmekten ve organizasyon işlerinden hoşlanan kişilerdir. Genellikle soyut ve düşünmeye dayalı meslekler seçerler.

3) Destekleyici Tip (Supportive type): Bu tür insanlar kurulu düzende yerini alıp mevcut şartları destekleyici bir işlev görmek isterler. Toplumsal uyum ve sorumluluk duyguları yüksektir. Gelenekçi özelliklerine uygun olarak "statükoyu" koruyan meslekler seçerler.

4) **Uyucu Tip (Conforming type):** Bu tipler toplumun tüm değer yargılarını aynen benimseyip mevcut şartları kullanarak başarılı olma eğilimindedirler. Dil ve sayılara dayalı meslekler bu tür insanların ilgisini çeker.

5) **İkna Edici Tip (Persuasive type):** Bu özellikte olanların genellikle uzun süreli entellektüel uğraşlara ilgileri azdır. Otorite ve lider olma ihtiyaçları düşüktür. Bu tipler konuşma ve ikna gerektiren meslekleri seçerler.

6) **Estetik Tip (Esthetic type):** Bu tür bireylerin kendilik kontrolleri zayıftır. Ayrıca güçlü bir duygusal anlatım ihtiyacı içindedirler. Genellikle sanat müzik edebiyat alanlarına yönelirler.

Holland'a göre yukarıda sözü edilen bu kişilik tipleri aynı zamanda bu özelliklere uygun mesleki grupları da ayırdedici niteliktedirler. Birey meslek seçimini kişiliğinin dinamiği, çevresel etki ve o mesleğin gerektirdiği etkinlikleri içeren bir etkileşim sonucunda yapar, her birey meslek seçme yaşına gelene kadar anne, baba, arkadaş, okul gibi kanallardan pek çok mesleklere ilişkin kalıplaşmış fikirler geliştirir. Meslek seçiminin ilk aşamasında birey, bu fikirlerin de etkisiyle, düşündüğü mesleğin içinde bulunduğu bir alana yönelir. İkinci aşamada ise bu alandan arzu ettiği mesleği seçer.

Holland'ın meslek seçiminde kişilik özelliklerinin önemini vurgulayan psikodinamik yaklaşımlı kuramı çevre, kişilik, yetenek gibi faktörleri de birlikte ele aldığından aynı zamanda bir etkileşim modelidir.

Gelişim Kuramları (Development Theories)

Gelişim kuramları bireylerin mesleki davranışlarının gelişmesine yaş dönemlerine göre inceleyen görüşlerden oluşur. Bu çalışmada bu görüşlerden bazılarını kısaca yer verilmiştir.

Mesleki rehberlik alanındaki otoritelerden biri olduğu tartışmasız kabul edilen Super (1957) mesleki davranışların gelişimini 5 dönemde ele alır.

1. Büyüme dönemi (Growth stage) (14 yaşına kadar):

Bireyin kendisinin ne tür bir insan olduğuna ilişkin benlik bilincinin henüz gelişmekte olduğu dönemdir. Bu dönemde iş dünyasına ilişkin ilk yaklaşımlar belirir ve işin bireyin dünyasındaki anlamı, okul, boş zaman ve benzeri etkinlikler yoluyla araştırılır. Bu aşamada bireyin benlik tarasını henüz kesin olarak şekillenmediğinden işe ilişkin verilen kararlar değişkendir.

2. Araştırma dönemi (Exploratory stage) (15-24 yaş arası):

Bu dönemde birey gelişen benlik bilincine bağlı olarak çeşitli mesleki roller dener, okulda meslekler hakkındaki bilgilerle ilgilenir yeni bilgiler edinmek için çaba gösterir. Bu dönemin sonlarına doğru birey benlik tasarımına uygun bir mesleğe girer ve işinde kalıcı olup olmayacağını kararını verir.

3. Yerleşme dönemi (Establishment stage) (25-44):

Bireyin mesleki açıdan kendine kalıcı ve güvenli bir yer edindiği dönemdir. Bu aşamada bireyin benliğine uygun mesleki faaliyetlerde bulunduğu varsayılır. Yine bu dönemdeki değişiklikler genellikle pozisyon, iş türü veya yer değiştirmekle sınırlıdır. Mesleki verim ve ilerleme bu devre sonlarına rastlar.

4. İdame etme (Maintenance stage) (45-65 yaşları):

Bu dönemde bireyin uğraşları o zamana kadar edindiği statü ve mevkiini koruma amacını taşır. Dolayısıyla bu devre varolanı muhafaza ya da eldekiyle yetinmeye yönelik "durağan" bir özellik taşır.

Genellikle emeklilik ya da işveriminin düşmesi gibi nedenlerle bireyin benlik kavramında sarsıntıların başgöstermediği dönemdir. birey benlik tasarımı yeniden değerlendirir ve bu yeni benliğe uygun uğraş alanları arar.

Görüldüğü gibi, Super, kuramında benlik kavramının çeşitli yaş dönemlerindeki gelişimini ele almıştır. Meslek seçimi belli bir olgunlaşma süreci sonucunda ulaşılan benlik tasarımı bir ifadesidir.

Super'in yukardaki sınıflamasının bir benzeri Ginzberg ve arkadaşları (1951) tarafından yapılmıştır. Bu kuramcılara göre mesleki davranışların gelişiminde 3 aşama söz konusudur.

1. Fantazi dönem (Fantasy stage) (10-12 yaş):

Bu dönemdeki mesleki düşünceler genellikle bireyin benzemek isteği "yetişkin" tipinin bir parçasıdır. Bireyin yetenekleri, kapasitesi, mesleki fırsat ve sınırları hakkında henüz bilgisi yoktur. Birey, Ginzberg'in deyişiyle "Ne olmak istiyorsa onu olabileceğine" inanır.

2. Geçici dönem (Tentative stage) (12-17 yaş):

Birey belli meslekler arasında gerçekçi bir seçim yapma durumunda olduğunu ilk defa bu dönemde sezinler; ancak çevresel koşulların meslek seçimi üzerindeki etkilerinden çok kendi yetenekleri, kapasitesi ve değerleriyle ilgilidir.

3. Gerçekçi dönem (Realistic stage) (18'den sonra): Bireyin kendi yetenekleri ve çevresel şartları birlikte değerlendirerek bir mesleğe

yöneldiği aşamadır. Bu aşamada verilen mesleki kararlar belli bir birikim sonucunda olduğundan genellikle geri dönülmez bir özellik taşır. Bunun nedeni bireyin içinde yaşadığı çevrenin iş değiştirme veya herşeye yeniden başlama konusundaki kısıtlayıcı özelliklerinde aranabilir. Ayrıca yeni baştan başlamanın insanlara psikik açıdan zor gelen bir davranış biçimi oluşu da kararın dönülmezliğini etkilemektedir. Örneğin bir doktorun mühendislik alanında yeni bir mesleğe yönelmesi yukarıdaki nedenlerden dolayı zor alınabilir bir karardır.

Böylelikle Ginzberg çevresel koşulları meslek seçimindeki önemini gözardı etmemektedir. Mesleki davranışların gelişim aşamalarını çok faktörlü bir etkileşim içinde ele alış Ginzberg'in kuramına dinamik bir özellik kazandırmıştır. (Neff, 1968, s. 108).

Gelişim kuramcılarında "Tiedeman, O'Hara, Field ve Havighurst'in gelişim modelleri de birbirlerinden az çok farklılıklar gösteren yaş dönemlerini içerir. Tüm bu görüşlere mesleki davranışların 18 yaşından sonra devamlılık göstererek gözlenebilir hale geldiği vurgulanmaktadır. (Kroll, Dinklage, Lee, 1970)

Sonuç olarak, gelişim kuramlarında mesleki davranışların gelişimine ilişkin şu ortak noktalardan bahsedilebilir.

a) Meslek seçimi bir süreçtir.

b) Bu gelişim süreci henüz uzmanlaşmamış genel uğraşlardan amaca yönelik ve uzmanlaşmaya doğru giden aşamalardan oluşur.

c) Bu süreç çoğu zaman geri dönülmez bir gelişim izler.

d) 15-25 yaşları mesleki davranışların ölçülebilmesi ve ileriye dönük tahminler yapılabilir nitelik kazanması açısından bu sürecin önemli bir aşamasıdır.

Durum Kuramları (Situational Theories):

Durum kuramcıları meslek seçimini bireyin içinde bulunduğu şartların bir ürünü olarak görürler (Herr, 1974). Bu kuramlara göre mesleki davranışların gelişimi ve meslek seçimi sosyo-antropolojik kaynaklı bir grup değişkene bağlı bir olgudur ve bu değişken ya da faktörlerden bir kısmının meslek seçimi üzerindeki etkileri "tesadüfi"dir. Diğer grup faktörlerin ise meslek seçimi üzerindeki etkileri yordanabilir niteliktedir (Crites, 1969). Bu değişkenlerin neler olduğu açık değildir. Ancak Miller ve Form (Herr, 1974, s. 244) ilgili değişkenler arasında şöyle bir ayırım yaparlar:

Meslek seçimini belirleyen durumsal faktörler bir grup insanın mesleki beklentilerine temel oluşturabilir. Ancak tüm grubu etkileyen bu faktörler yani grubun içinde bulunduğu durumsal şartlar grup içindeki tek bir bireyin meslek seçimini ne yönde yapılabileceğinin tahmininde yetersiz kalabilir. Bu durumda şans faktörlerinin etkilerinden söz etmek mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER: BİR ETKİLEŞİM MODELİ

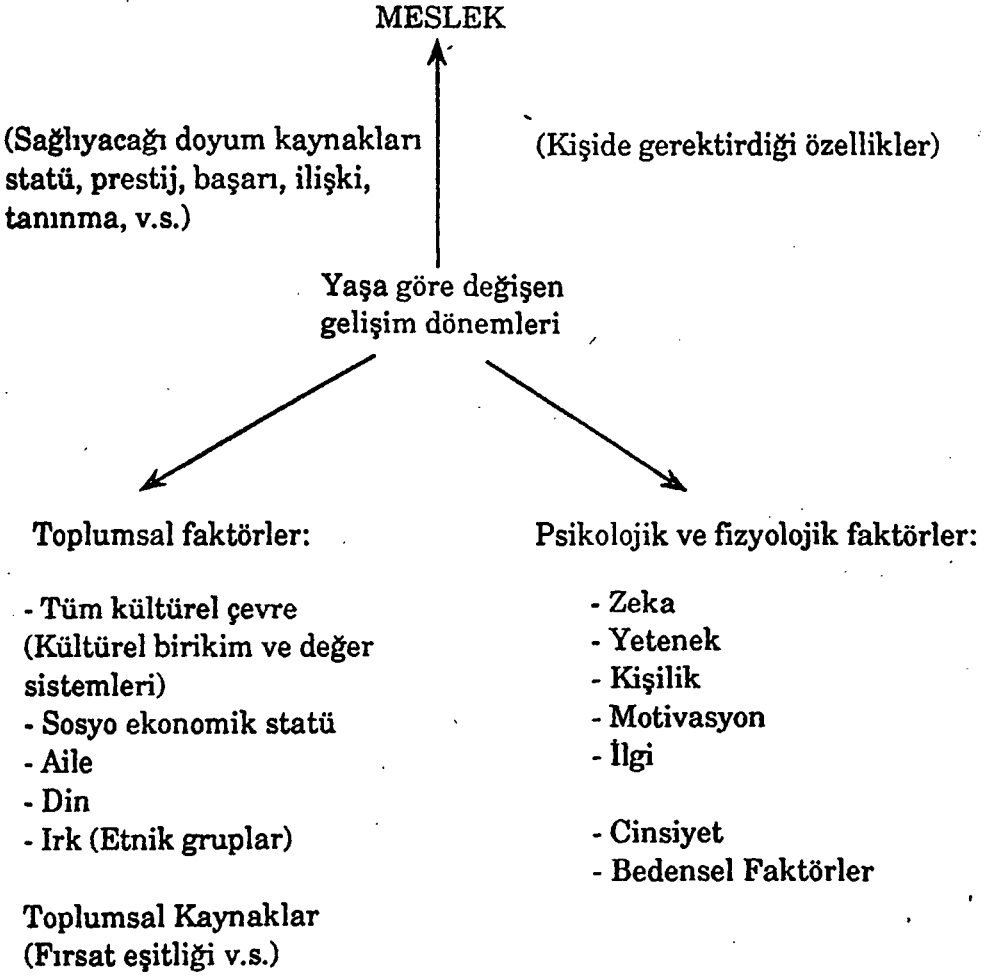
Bu makalede kısaca ele alınan görüş ve kuramlar bireyi belli bir meslek seçimine götüren nedenleri kendi yaklaşımları çerçevesinde incelemişlerdir. Böylelikle de kaçınılmaz olarak bazı değişkenleri göz ardı etmişlerdir. Oysa, bu görüşlerin ortak değerlendirmesi meslek seçiminin, sosyo-psikolojik etkenlerin çok yönlü etkileşimine bağlı bir süreç olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu süreç toplumsal ve psikolojik faktörlerin birlikte değerlendirilmesini gerektiren bir "etkileşim modeli" çerçevesinde incelenebilir ve bu etkileşim modeli meslek seçiminin bireyin gelişim aşamaları ile ilgisi nedeniyle "gelişimsel" (developmental) bir temele dayandırılabilir.

Etkileşim modeline göre bir süreç sonucunda ulaşılan mesleki karar ve davranışların anlaşılması, uyarıcı - organizma ve davranış üçlüsündeki her bir ögenin tek başına ve diğeriyle etkileşim halinde ele alınmasını gerektirir. Dolayısıyla bu model bireye sosyo-psikolojik açıdan bakar ve insan davranışını bir sosyal durumda etkileşim halinde bulunan uyarıcılar çerçevesinde irdeler. Bu etkileşim sürecini yönlendiren değişkenler Şerif'in (1) sosyal uyarıcı durumu kavramıyla açıkladığı, bireyin diğer bireyler ve sosyo-kültürel çevresiyle olan ilişkilerini içeren ve onundışında bir nesnellığe sahip olan toplumsal faktörlerle, etkileşim ortamına getirdiği psikolojik özelliklerini (ilgi, güdü, kişilik, tutum, önyargı, özümsemiş sosyal norm vs.) kapsar. Gözlenen davranış bir sosyal durumdaki (social situation) uyarıcılarla bireyin psikolojik özellikleri arasındaki etkileşimin bir ürünü olup, davranışın oluşumunda bu öğelerden hiçbiri diğerinden daha etkili değildir.

Meslek seçimi bireyin mesleki kararını yansıtan davranışlar zinciri olarak gözlemlenmeden önce çeşitli gelişme aşamalarında farklı biçimlerde ortaya çıkan düşünce ve eğilimlerle kendini gösterir. Tüm bu etkinlikler psikolojik ve toplumsal faktörleri birlikte içeren bir etkileşim bazında ele alındığında konu sosyo-psikolojik bir bakış açısı kazanır.

(1) Muzaffer Şerif Başoğlu tarafından ortaya atılan etkileşim kuramı bu makale yazarının başka bir çalışmasında ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bkz: Bozkurt, Şimşek, T. (1988) Muzaffer Şerif Başoğlu. In E. Kongar (Ed.), *Türk Toplum Bilimcileri*, 11 (ss. 297-329).
İst: Remzi Yayınevi

Meslek seçimini etkileyen faktörler bu "gelişimsel etkileşim modeli" çerçevesinde aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.



Etkileşim modelinde toplumsal ve fizyolojik faktörler karşılıklı ilişki halinde düşünülmüştür. Etkileşimin dinamiğini belirleyen diğer bir değişkende bireyin geçirdiği psiko-fizyolojik gelişim aşamalarıdır. Başka bir deyişle meslek seçimini etkileyen sosyo-psikolojik değişkenler, bireyin gelişim aşamalarının herbirinde farklı şekillerde ifade bulur. Örneğin bir önceki aşama da doktor olmak isteyen kişi, farklı deneyimleri nedeniyle bir sonraki aşamada mühendis olmak isteyebilir. Meslek seçimine ilişkin kararın hangi dönemde yoğunlaşp uygulanacağını ise bu gelişim aşamalarının sıra ve içeriği belirler. Ancak bu süreçte kültürel ve bireysel farklılıkların etkisi de gözönünde bulundurulur.

Bu modelde sözü edilen ve bireyin meslek seçimini belirleyen faktörlerin çok yönlülüğü, onun, zamanı gelince ve toplumsal fırsatlar elverdiği ölçüde gerçekleştirilen "tesadüfi" bir karar olduğunu göstermez. Aksine bireyin çok yönlü sosyo-psikolojik yapısı, hangi mesleği seçeceğini ve seçeceği meslekle ilişkisini belirler. Belli bir meslek seçme durumundaki bireyin sosyo-psikolojik birikiminin karar verme sürecinde belirleyici rolü vardır. Bu birikimden hareketle birey, kendi kişisel ihtiyaçları ve içinde bulunduğu sosyo-kültürel şartlarla, mesleğin kişide gerektirdiği özellikler ve sağlayacağı doyum kaynaklarını karşılaştırarak bir karara varır.

Sonuç olarak, bu çalışmada diğer görüşlerin sentezi olarak önerilen etkileşim modeline göre meslek seçimi ve mesleğe yönelme sistematik bir şekilde gelişen ve toplumsal ve psikolojik faktörlerin etkileşim halinde oldukları uzunlamasına (longitudinal) bir süreç olarak düşünülmüştür.

KAYNAKLAR

- Baymur, F. (1978) *Genel Psikoloji, İstanbul: İnkilap ve Aka Koll. Şti.*
- Crites J.O. (1969) *Vocational psychology, New York: McGraw Hill.*
- Ginzberg E. (1951) *Occupational Choice, New York: Columbia Univ.*
- Herr L.E. (1974) *Vocational guidance and human development, Boston: Houghton Mifflin.*
- Holland J.L. (1959) *A Theory of vocational choice Journal of Counseling Psychology, 6.*
- Kroll A., Dinklage L., Lee J., (1970) *Career development: Growth and crisis, New York: John Wiley and Sons.*
- Kuzgun, Y. (1978) "Ben kavramı ve meslek seçimi", *Psikoloji Dergisi, No: 4*
- Maslow A.H. (1954) *Motivation personality, New York: Harper Row.*
- Neff S.W. (1968) *Work and human behavior, New York: Atherton.*
- Osipow S.H. (1968) *Theories of Career Development, New York: Appleto Century.*
- Roe A. (1965) *The Psychology of accouparation, New York: John Wiley and Sons.*
- Roe, A. (1972) *Perspectives on Vocational Development, Whitely J.M. and Resnikoff Arthur, der. Washington D.C.: American Personnel and Guidance Assc.*
- Super, D. (1957) *The Psychology of carreers, New York: Harper and Row.*
- Zimbardo, P. (1979) *Essentials of psychology and life, California: Scott and Foresman.*