

157408

**CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
YÜKSEKOKULU SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ' NDE
ÖĞRENİM GÖREN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK
VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMLARI ARASINDAKİ BAĞDAŞIM
DÜZEYİNİN BAZI FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Yavuz YILDIZ

CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı

Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Bilim Dalı

Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği Uyarınca

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır

Danışman : Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÇAM

Ekim – 2004

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ

TEZ VERİ FORMU

Tez No :

Konu No :

Üniv. Kodu:

Tez Yazarının

Soyadı : **YILDIZ**

Adı : **Yavuz**

Tezin Türkçe Adı : **Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü'nde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyinin Bazı Faktörler Açısından İncelenmesi.**

Tezin Yabancı Dildeki Adı: **Investigate The Relationship of Some Factors Between Global Self-Concept And Vocational Self-Concept Agreement Levels of Sport Management Candidates in the Sport Management Programme in Physical Education and Sport at Celal Bayar University.**

Tezin Yapıldığı Üniversite: **Celal Bayar Üniversitesi**

Yılı : **2004**

Tezin Yapıldığı Enstitü : **Sağlık Bilimleri Enstitüsü**

Tezin Türü : **Yüksek Lisans**

Tezin Dili : **Türkçe**

Tezin Sayfa Sayısı : **106**

Tezin Referans Sayısı : **52**

Tez Danışmanının

Unvanı : **Yrd. Doç. Dr.**

Adı : **İbrahim**

Soyadı : **ÇAM**

Türkçe Anahtar Kelimeler :

İngilizce Anahtar Kelimeler :

1- Benlik

1- Self

2- Mesleki Benlik

2- Vocational Self

3- Mesleki Gelişim

3- Vocational Development

4- Yöneticilik

4- Management

5- Spor Yöneticiliği

5- Sport Management

Tarih : **01/10/2004**

İmza :

Yavuz YILDIZ' ın YÜKSEK LİSANS / ~~DOKTORA~~ tezi olarak hazırladığı “Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü’ nde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Benlik Ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyinin Bazı Faktörler Açısından İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, jürimizce Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

01.10.2006

Jüri Başkanı : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÇAMLIYER

Danışman Üye: Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÇAM

Üye : Yrd. Doç. Dr. Suna ŞENTÜRK

Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
15-10-2006 gün ve17..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, spor yöneticisi adaylarında benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki ilişkiye etki eden faktörleri araştırmaktır.

Bu çalışmada örneklem grubu 2002 – 2003 Eğitim – Öğretim yılında Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü’nde öğrenim gören 144 öğrenciden oluşmuştur.

Bu çalışmada Super’in Mesleki Benlik Kavramı Kuramı temel alınmıştır. Benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımı test etmek için bu tezin araştırmacıları tarafından, Öner (1982)’in geliştirdiği sıfat listelerinden uyarlanan “Kendini Sıfatlarla Anlatma” ve “Mesleği Sıfatlarla Anlatma” listeleri kullanılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu”nda öğrencilerin kişisel özellikleri, eğitim geçmişleri, ekonomik durumları, ailenin mesleğe ilişkin beklentilerinin etkileri ile ilgili bilgiler toplanmıştır.

Sıfat listeleri öğrencilere, bir kez öğrencilerin benliklerinin sıfatlara ne derece uygun olduğunu, bir kez de sıfatların spor yöneticiliği mesleğinde ne derecede gerekli olduğunu betimlemeleri için iki ayrı yönerge halinde verilmiştir.

Elde edilen verilerin analizi, SPSS 10 istatistik paket programı, Microsoft Excel programı ve Cohen ‘in Kappa Katsayısı Formülü ile yapılmıştır.

Bulgularda, öğrencilerin benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu; bağdaşım düzeyinde, lise bitirme derecesi pekiyi olanların, dersleri biraz zor ve hiç zor değil şeklinde algılayanların, mezuniyetten sonra spor yöneticisi olarak çalışmak isteyenlerin, spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayanların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.

Cinsiyet faktörüne göre kızlarla erkekler arasında, sınıf düzeyleri arasında kısmen, ana-babasının mesleki beklentileri ile spor yöneticiliği mesleği uzlaşanlar ile uzlaşmayanlar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler : Benlik , Mesleki Benlik , Mesleki Gelişim, Yöneticilik, Spor Yöneticiliği

SUMMARY

The purpose of this study was to investigate the relationship of some factors between global self-concept and vocational self-concept agreement levels of sport management candidates.

The sample participants were 144 college students in the Sport Management Programme in Physical Education and Sport at Celal Bayar University, during the 2002 – 2003 academic year.

This study was based on Super's Vocational Self – Concept Theory. "Identifying Oneself with Adjectives Check Lists" and "Identifying Vocation with Adjectives Check Lists" were used to test the agreement levels between global self – concept and vocational self – concept. Both research tests were adapted by Öner (1982) for this study. "Personal Knowledge Form" was used to collect the personal characteristics, educational background, economic characteristics and occupational expectations of the student's families.

Adjective lists were given to the students under two directives. The first one was that the students were asked how appropriate the adjectives were to themselves. The second directive asked the students to indicate how necessary the adjectives for sport management occupation were. The independent variables were analyzed through Cohen's Kappa by using SPSS 10 statistical software program and Microsoft Excel.

In general, results indicated that the student agreement levels between global self-concept and vocational self-concept was significantly different. In terms of high school success, perceptions of lesson difficulty, willingness to pursue sport management as a career and the status of sport management in society

In addition no gender differences were found in terms of independent variables. However, there were partial findings for grade levels. Lastly, occupational expectations of student's families did not produce significant difference.

Key Words: Self, Vocational Self, Vocational Development, Management, Sport Management.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde;

Yapıcı eleştirileri, fikir ve önerileri ile çalışmaya destek olan, araştırmanın bütününde büyük bir özveriyle çalışan, katkılarını esirgemeyen, çalışmayla ilgili bilgilere ulaşmam konusunda yardımcı olan, olumlu yönlendirmeleri ile her zaman yanımda olan değerli danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÇAM' a,

Çalışmanın niteliği ve biçimi konusunda yardımlarını esirgemeyen, çalışmayla ilgili düşüncelerimi ve bakış açımı genişletmeme yardımcı olan Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÇAMLIYER' e,

Çalışmamızda kullanılan sıfat listelerinin geliştirilmesinde katkıları olan Gençlik ve Spor Manisa İl Müdürü Sayın Murat ÖZEL' e, Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu öğretim elemanlarından Sayın Yrd. Doç. Dr. Bayram ÇETİN ve diğer öğretim elemanlarına,

Tez ile ilgili çeviri çalışmalarında yakın ilgi ve desteğini gördüğüm Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu öğretim elemanlarından Sayın Yrd. Doç. Dr. Hasan Fehmi MAVİ' ye,

Verilerin toplanmasında yardımcı olan tüm öğretim elemanları ve öğrencilere,

Bütün çalışma süresince bana yardımcı olan, ilgi ve desteğini esirgemeyen, bana karşı her zaman anlayışlı davranan sevgili eşim Sayın Sevben YILDIZ ve aileme,

En samimi teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
SUMMARY.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	
TABLolar DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ.....	1
ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR.....	8
GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	16

I. BÖLÜM

1. BENLİK.....	25
1.1. Benlik Kavramı.....	25
1.2. Benlik Yaklaşımları.....	27
1.3. Bireylerde Benlik Kavramının Gelişim Süreci.....	37
1.4. Benliğin Görevleri.....	39

2. BÖLÜM

2. MESLEKİ BENLİK.....	41
2.1. Meslek İle İlgili Kuramlar.....	41
2.1.1. Gelişimsel kuramlar.....	41
2.1.1.1. Ginzberg'in meslek seçimi kuramı.....	41
2.1.1.2. Ann Roe 'nun gereksinim kuramı.....	43
2.1.2. Davranışsal kuramlar.....	44
2.1.2.1. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı.....	44
2.1.2.2. Goodstein 'in kaygı odaklı davranışsal görüşleri.....	45

İÇİNDEKİLER (devam)

2.1.3. Özellik-faktör kuramı.....	46
2.1.3.1.Holland’ın tipoloji kuramı.....	47
2.1.4. Yapısal kuramlar.....	50
2.1.5. Psikanalitik kuramlar.....	51
2.1.6. Karar kuramı.....	52
2.1.7. İşe uyum kuramı.....	53
2.1.8. Bazı kuramcıların boş zamanlara ilişkin görüşleri.....	53
2.2. Super’in Mesleki Benlik Kuramı.....	54
2.2.1. Super’e göre mesleki benlik kavramı kuramı.....	55
2.2.2. Mesleki benlik kavramının gelişimi.....	60
2.2.3. Super ‘e göre mesleki benlik kavramının gelişim aşamaları.....	61

3.BÖLÜM

3. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ VE SONUÇLAR.....	66
4. TARTIŞMA.....	78
5. ÖNERİLER.....	84
KAYNAKLAR DİZİNİ.....	86
EKLER.....	92
EK – 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	92
EK – 2 KENDİNİ SIFATLARLA ANLATMA LİSTESİ.....	94
EK – 3 MESLEĞİ SIFATLARLA ANLATMA LİSTESİ.....	95
EK – 4 BAĞDAŞIM DÜZEYLERİ DERECELERİNE İLİŞKİN TABLOLAR.....	96

ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa No
1. Spor Yöneticisi Adaylarının Sınıf Düzeylerine Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	66
2. Spor Yöneticisi Adaylarının Cinsiyetlerine Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	68
3. Spor Yöneticisi Adaylarının Lise Bitirme Derecelerine Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	69
4. Spor Yöneticisi Adaylarının Öğrenim Görülen Bölümü Seçme Durumlarına Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	70
5. Spor Yöneticisi Adaylarının Derslerin Zorluk Derecesini Algılamalarına Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	71
6. Spor Yöneticisi Adaylarının Mezuniyetten Sonra Çalışmak İstedikleri Mesleklere Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	72
7. Spor Yöneticisi Adaylarının Spor Yöneticiliği Mesleğinin Toplumdaki Statüsünü Algılamalarına Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri....	73
8. Spor Yöneticisi Adaylarının Ailelerinin Aylık Gelir Düzeyine Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	74
9. Spor Yöneticisi Adaylarının Anne-Babalarının veya Bunlardan Birinin Mesleki Beklentilerinin Öğrenim Görülen Branş ile Uzlaşma Durumuna Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri.....	76

GİRİŞ

İnsan, öğrenme, akıl yürütme ve problem çözme becerisine sahip, çevresine dinamik bir şekilde uyum gösterebilen, çevresini kendi istekleri doğrultusunda değiştirebilen bir varlıktır. İnsanın temel ihtiyaçları çağlar boyunca önemli bir değişiklik göstermemiştir. Ancak insanın ihtiyaçlarını karşıladığı objeler ve onları elde etme yolları çok büyük bir evrim geçirmiştir. İlkel dönemlerde insan, doğada var olan yiyecekleri toplayarak veya avlanarak elde etmekte ve hemen tüketmekteydi. Tarımla uğraştıkça tüketebileceğinden fazla ürün elde edebilen insan, artan ürünü, ihtiyaç duyduğu başka ürünlerle değiştirme (takas) yöntemini geliştirmiştir. Değişim aracı olarak paranın bulunması, insanların fazla ürün üretip değişik kaynaklardan çeşitli mallar almasını kolaylaştırmıştır. Böylece insanların giderek başka insanların işine yarayacak ürünleri üretmeleri, onları satıp karşılığında aldıkları paralarla, artan ve çeşitlenen ihtiyaçlarını başkalarından karşılamaları, iş bölümünü geliştirmiştir. Belli bir alanda faaliyet göstererek, başkalarının yararına bir şeyler üretme ve bunu yararlanılabilecek başka bir şeyler elde etme amacı ile yapma, mesleklerin kaynağını oluşturur (1).

Bireyin mesleği ve yaptığı iş, yaşamının büyük bir bölümünü kapsar ve iş yaşamı bireyin tüm yaşantılarını ve kişiliğini etkiler. İnsanın toplumdaki sosyal yerini, yaşayış biçimini, giyinmesini, çalışacağı yeri ve çalışma saatlerini belirler. Tutum ve düşüncelerini, amaç ve değerlerini, hayat görüşünü ve politikasını etkiler. İş yaşamının beslenme, hastalık, kazalar, sağlık koşulları, bireyin ruh sağlığı ve hatta ömür uzunluğuyla bile ilişkisi vardır. Gerek birey gerekse toplum açısından bireyin yapacağı iş ve meslek seçimi insan yaşamında verilen önemli bir karardır (2).

İnsanın bilgi ve becerilerini en iyi şekilde kullanılabilmesi, onun için en uygun olan mesleğin seçilmesiyle mümkün olabilecektir. Bu sayede bireyin benlik kavramı sağlıklı ve kuvvetli bir şekilde gelişecek, birey yaptığı işi, mesleğini severek yapacaktır. Yapılan meslekten sadece maddi bir kazanç değil ruh sağlığı için çok önemli olan psikolojik doyum elde edilmiş olacaktır. Kuzgun (2000)'a göre meslek, kişinin salt kendi doyumunu için değil, aynı zamanda başkalarının yararı için yaptığı ve karşılığında kazanç elde ettiği faaliyettir (1).

Günümüz toplumlarında insanın sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdürebilmesi, toplumsal rollerini gerektiği gibi yerine getirebilmesi koşuluna bağlıdır. Kişinin yaşamını etkileyen önemli toplumsal rollerden birisi de meslektir. Meslek seçimi, insanın yaşamında vereceği önemli kararlardan birisidir. Meslek etkinlikleri ile kişi kapasitesini kullanır, bir şeyler üretir ve yaratır. Bu etkinliklerde duyulan haz ve sağlanan doyum genel yaşama olumlu yansır. Çalışma yaşamındaki huzursuzluk ve doyumsuzluk da kişinin psikolojik sağlığını olumsuz yönde tehdit eder. Çalışma yaşamındaki mutsuzluğun önemli bir nedeni ise kişinin seçtiği mesleğin, kendisine uygun olmamasıdır (1).

Bireyin yaşamı boyunca oynadığı roller kendisini tanımasına yardımcı olur. Bir meslek seçiminde, kişi aynı zamanda ‘ben bu mesleğin gerektirdiği özellikleri taşıyan biriyim’ demektedir. Mesleki danışmanlar, bireylere meslek seçiminde yardımcı olurken, kişilik özelliklerini ilgi ve tutumlarını belirlemeye ve bireyin kendisini tanımasına çalışırlar. Kendi yeteneklerinin farkında olmayan, kendini tanımayan bireyler meslek seçme döneminde bocalama yaşarlar. Eğer bireyler kendilerine uygun bir meslek seçmezlerse, bu hem mesleki yaşamda hem de sosyal yaşamlarında uyumsuzluklara neden olur (3).

Bireyin tercih ettiği yani çalışmak istediği meslekler arasından birisini belirlemesi ve bu alanda ilerlemek için çaba göstermesi meslek seçimi olarak adlandırılmaktadır. Hoppock (1957)’a göre bir kimsenin seçtiği meslek, onun işinde başarılı olup olamayacağını, ilerde iş bulup bulamayacağını, nerede oturup kiminle evleneceğini ve kimlerle etkileşimde bulunacağını belirler. Ayrıca meslek kişinin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşam tarzını ve alışkanlıklarını biçimlendiren faktörlerin başında gelir. Kişinin yaşamına böylesine çok yönlü etkileri olan uğraşı alanının seçimi, günümüzde giderek karmaşıklaşan bir sorun haline gelmiştir. Bunun en önemli nedeni, seçeneklerin çok artmış olmasıdır (1).

Çağımızda meslek seçiminin bir sorun haline gelmesinin bir diğer nedeni özgürlüklerin genişlemesi, bireyin kendi yaşam biçimini seçmesi ve kararının sorumluluğunu taşıması gerektiği görüşünün benimsenmesidir. Bugün insan doğasını açıklayan görüşlerin temelinde, onun özgür ve seçme yeteneğine sahip bir varlık

olduğu, mevcut seçenekler arasından kendine en uygun olanını seçerek varoluşunu gerçekleştirdiği görüşü yatar (1).

Günümüzde endüstrileşmiş toplumlarda, artık gençlerin görerek, yaşayarak meslekleri tanıma olanağı çok sınırlıdır. Bir gencin baba mesleğini sürdürmesi geçmişe göre çok ender rastlanan bir durumdur (1).

Meslek seçimi kararı, bireylerin yaşam boyu başarılı ve mutlu olarak gelişmelerini, böylece kendilerine ve çevrelerine yararlı olabilmelerini etkileyen önemli kararlardan biridir. Bireyin meslek seçimini etkileyen etmenler arasında genel ve özel yetenekleri, kişilik özellikleri ve benlik algısı, akademik başarısı, cinsiyeti ve özellikle ilgi ve istekleri; çevresel etmenlerden ailenin değer yargıları, sosyo- ekonomik düzeyi, ana baba mesleği; ayrıca bireyin mesleki gelişim düzeyi, v.b. önemli etkenler olarak gösterilmektedir (4).

Seçilen mesleğin herhangi bir yönünün, bireyin benlik kavramıyla uyuşması gerekir. Yoksa bireyin böyle bir işi düşünmesi olanaksızdır. Bireyin benlik kavramının tümünün mesleki konuşma dilinde yer alması şart olmamakla birlikte, ufak bir bölümünün bulunması bireyin o mesleği yürütmesi için gereklidir. Genellikle bireyler, benlik kuramlarına çok aykırı düşen mesleki tümceler kullanmazlar (5).

Meslek seçimi yalnız birey açısından değil toplum açısından da önemli bir olgu olarak görülmektedir. Çünkü birey seçtiği meslekte başarılı ve üretken bir üye olmazsa, hem kendisi bu durumdan psikolojik olarak huzursuzluk duyar, hem de topluma yük olarak o toplumun gelişim hızını da engeller. Bu yüzden uygar bir toplumun uygar bir üyesi olarak, her birey sahip olduğu kendi geleceğini tayin etme özgürlüğünü meslek seçiminde kullanırken tesadüfi değil daha akılcı, ileri görüşlü davranarak, gerçek benliğine, kişiliğine, ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleği seçme sorumluluğuna sahip olmalıdır (6).

Benlik kavramı, kısaca kişinin kendini algılaması olarak tanımlanabilir. Benlik kavramı, kişinin kendini bildiği andan itibaren çevresi ile etkileşimi yoluyla oluşur ve birey çevresini, bu oluşan benlik kavramına uydurarak algılar (5).

Super (1957-1970) e göre bir kimse meslek seçmekle, o ana kadar geliştirmiş olduğu ben kavramını, kendini algılama biçimini uygulamaya koymuş olmaktadır. Meslek, kişinin özüne ilişkin algılarının bir ifadesi, bir tür yansımadır. Ayrıca bir

kimsenin meslek olarak öz (benlik) kavramını uygulamaya koymak için yaptığı belli davranışlar onun içinde bulunduğu gelişim aşamasının bir fonksiyonudur (1,3,7).

Mesleki benlik kavramı ise, bir mesleki tercihe dönüştürülmüş olsun ya da olmasın, birey tarafından bir mesleğe dönük benlik yüklemelerinin kümeleşmesidir (1,7,8). Super'e göre meslek seçimi bireyin oluşturduğu benlik kavramlarının mesleki terimlere dönüşmesidir. Bireyin mesleki gelişmesi, benlik kavramının bireyin kendini gerçekleştirme çerçevesi içinde uygulanması olarak görülmektedir. Birisine "kim olduğu" sorulunca cevap olarak "mesleğini" söylemesi de bu görüşü destekler niteliktedir (2).

Ergenlerin kendi benlik kavramlarını tanımaları ve kabul etmeleri onlar için önemli bir gereksinimdir. Eğitimin amaçlarından birisi de, bireyin kendi benliğine karşı daha gerçekçi ve olumlu bir tutum edinebilmesine yardımcı olmaktır (9).

Ersanlı (1996)'ya göre ; toplumsal ve mesleki kimliklerini kazanma hazırlıkları içinde olan bireyler, ailede ve okulda eğitimin düzeltici, geliştirici ve ileriye dönük çabaları sonucu sorunların üstesinde gelebileceklerdir. Yapıcı ve olumlu bir kişilik geliştirmeye hizmet eden eğitim, bireyin sosyal hayattaki önemli desteklerindedir. Ancak böylesi bir hizmet ve eğitim etkinlikleri içinde yetişen insan, kendisinin ve çevresinin kendine sunduğu olanakları gerçekçi bir gözle algılayıp sağlıklı bir benlik geliştirebilecektir (10).

Yükseköğretim, eğitim sisteminin en üst kademesini oluşturur. Bir ülkenin kalkınması için gerekli olan çeşitli mesleklerin en iyi biçimde yürütülmesini sağlayacak yapıcı ve yaratıcı insan gücünün yetiştirilmesinde yüksek öğretim kurumları öğrencilere yalnız hazır bilgi vermekle yetinmez; ülkenin sorunlarını bilimsel yöntemle çözümlenecek, topluma önderlik edecek araştırmacı elemanlar yetiştirir (11).

Drucker (1992)'e göre eğitilmiş insan yaşantısını iyi bir şekilde sürdürebilecek donanımlara sahip olan kişidir. Eğitim, bilgi toplumunda, bir yandan etkili olma becerileri öğretirken, bir yandan da erdem aşılacak zorunda kalacaktır (12).

Cankalp (2002) 'e göre eğitilmiş insan unsuru, her alanda olduğu gibi spor alanında da önemli bir yer tutmaktadır. Spora yatırım yapan ülkeler, spor yönetimlerinde gerçek spor yöneticilerine görev vererek hedeflenen amaçlara ulaşmaya

çalışırlar. Bu nedenle eğitilmiş spor yöneticileri ile bilimsel bir spor yönetiminden söz etmek mümkündür (13).

Sunay (2002)' a göre spor yöneticisi, beden eğitimi ve spor alanlarında amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi ve işlerin yerine getirilebilmesi için spor kurumlarında çalışan insanları teşkilatlandıran, grup çalışmalarını aynı amaca yönlendirip düzenleyen, her türlü sorumluluğu üzerine alan ve işleyişi denetleyen kişidir (14).

Spor yöneticileri, spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli kademelerde görev alan, bu hizmet ve faaliyetlerin yürütülmesinde aktif olarak rol alan kişilerdir (13).

Spor, dünyada çok yönlü olarak etkinliğini sürdürmektedir (13). Balcı (1999) 'ya göre, 21. yüzyılda uluslar arası spor endüstrisinin, spor pazarında mevki olarak algılanmaktan, spor yatırımlarının temelini temsil etmeye doğru kayacağı söylenmektedir. Belli bir spor ürününün, hizmetinin veya tamamen sporun kendisinin pazar payı ve yatırım düzeyi, ulusal düzeyle değil dünya çapında ölçülecektir. Uluslar arası ticaret anlaşmalarının da spor sanayine doğrudan etkisi olacaktır. Çünkü çoğu spor dalında ve her rekabet düzeyinde uluslar arası yeteneklerin ihracat ve ithalatı kızışacaktır. Ayrıca ulusal ve uluslar arası spor federasyonları da, profesyonel ligler ve ekiplerle trademark lisansları ve ticareti konusunda rekabete girişecektir (15).

Spor karşılaşmaları seyir ve dolayısıyla zevk alma niteliği bakımından günlük yaşamda önemli bir zaman dilimini kapsamaktadır. Yatırım yapılan yetenekli sporcuların, büyük harcamalar yapılarak inşa edilen spor alanlarının ve tesislerinin, rekabet içinde elde edilen yayın haklarının, görkemli bir şekilde sunulması, ilgiyi arttırmaktadır (15).

Spor ile ilgili faaliyetlerde bulunan kuruluşlar tarafından, sporda başarılı olabilmek için bilimsel ve teknolojik çalışmaların yanı sıra spor yöneticilerinin gelişimi için özenli çalışmalar yapılmaktadır. Spor yöneticisi olarak eğitilmiş insanların yetiştirilmesinde üniversitelerin beden eğitimi ve spor bölümlerinde farklı programlar düzenlenmektedir. Bu konuda gelişmiş ülkelerde üniversiteler, spor yöneticiliği ile ilgili programlarını mastır ve doktora yapılabilecek düzeye getirmişlerdir (13).

Spor yöneticilerinin görevlerinde başarılı olabilmeleri birçok mesleki, kişisel nitelik ve özelliklere sahip olmaları ve bu nitelikleri de ustalıkla uygulamaya koymaları ile mümkün olabilir. Yönetme ve liderlik yeteneği, tecrübe, diplomasi, esneklik, özeleştirici, liyakat, cesaret, saygı uyandırabilme, güven verme, motive etme ve ekip çalışması bu niteliklerden bazılarıdır. İyi bir spor yöneticisi, yönetsel dikkat, doğruluk, beşeri ve sosyal ilişkileri düzgün, karar alma yeteneği, meslek için sağlık ve fiziksel uygunluk, gönüllü sorumluluk kabul etme, iş anlayışı, yönetim tekniklerini kullanma ve entellektüel kapasite gibi özellikler taşımalıdır. Öyle ki, spor kurum ve organizasyonlarının başarısı büyük ölçüde spor yöneticilerinin nitelik ve özelliklerine bağlıdır (16).

Ülkemizde bir çok sektörde profesyonel yöneticilik ön plana çıkarken spor ortamının var olduğu kamu kurum ve kuruluşları ile klüplerimizde uzman spor yöneticilerinin yeterince görevlendirildiği söylenemez (13).

Benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşmaları ile ilgili, farklı meslek alanlarında (hemşirelik, öğretmenlik, mühendislik), yurt dışında ve yurt içinde yapılmış bir çok araştırma olmasına rağmen spor yönetimi alanında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Spor yönetimi alanındaki bu eksikliğe cevap getirmek amacıyla, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında, Spor Yöneticiliği mesleği eğitimi alan öğrencilerin, benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşıma etki eden faktörlerin belirlenmesi konusunda araştırma yapılması ihtiyacı olduğu düşünülmüştür. Sporun ekonomik, kültürel, felsefi yönlerini bilip, sporu yönlendirebilecek kabiliyete sahip spor yöneticilerinin eğitimi ve onlara mesleki bir benlik kazandırılması spor yönetimi alanındaki yüksek öğrenimin hedeflerinden birisidir.

Mesleki yaşamda verimli şekilde çalışabilmenin, kişilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımla yakından ilişkili olduğu gerçeğinden yola çıkarak, spor yöneticiliği öğrencilerinin benlik kavramlarının spor yöneticiliği mesleği ile bağdaşım düzeylerini belirlemek ve bu bağdaşıma etki edebilecek faktörleri ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır.

Araştırmaya Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü'nde 2002-2003 Eğitim - Öğretim Dönemi'nde öğrenim gören 144

adet spor yöneticisi adayı katılmıştır. Araştırmada, benlik kavramı ile mesleki benlik kavramı arasındaki bağdaşımı ölçmek için, Öner (1982) tarafından geliştirilen sıfat listelerinden yararlanılmıştır. Öner (1982) tarafından geliştirilen sıfat listelerinden uyarlanan, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Kendini Sıfatlarla Anlatma” ve “Mesleği Sıfatlarla Anlatma” listeleri kullanılmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenlere ilişkin veriler yine araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır.

Çalışmada;

Birinci bölümde; benlik kavramı, benlik yaklaşımları, bireylerde benlik kavramının gelişim süreci ve benliğin görevleri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde; mesleki benlik, meslek ile ilgili kuramlar ve Super’in mesleki benlik kuramı, üzerinde durulmuştur.

Sonuçlar bölümünde araştırmadan elde edilen veriler değerlendirilmiş, sonuçların tartışılması ve yorumu yapılarak önerilerde bulunulmuş, son olarak çalışmada yararlanılan kaynaklar ve ekler belirtilmiştir.

ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri ile ilgili olarak yurt dışında yapılan çalışmalar ve ülkemizde yapılan çalışmalar yer almaktadır.

Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Huntigton (1957), tıp fakültesi öğrencilerinin meslek algıları ile benlik kavramları arasındaki ilişkinin biçimini ve düzeyini araştırmıştır. Öğrencilerin benlik algılarının, eğitim düzeylerine, başkalarının kendilerinden neler beklediklerinin bilincinde oluşlarına ve ilişkide buldukları kişilerin toplumsal durumlarına göre değiştiğini gözlemlemiştir. Tıp fakültesi öğrencilerinin, kendilerini hastaların yanında hekim olarak, hekimlerin yanında öğrenci olarak gördüklerini belirtmiştir (17).

Brophy (1959) New York hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmada, hemşirelerden, kendilerini, ideal benliklerini mesleğin gerektirdiğini bir sıfat listesi üzerinde dereceleyerek betimlemeleri istenmiştir. Ayrıca denekler tarafından işlerinden sağladıkları doyumla ilgili bir anket doldurulmuştur. Araştırma sonuçları bireylerin benlik kavramları ile mesleki benlik kavramlarına ait algıları birbirlerine yaklaştıkça, işten sağlanan doyumun da arttığını ortaya koymuştur (5).

Englander (1960), ilkokul öğretmeni adaylarının, benlik kavramları ile ilkokul öğretmeni kavramları arasındaki uygunluğun, başka alanlarda okuyan öğrencilerin benlik kavramları ile ilkokul öğretmeni kavramları arasındaki uygunluktan daha fazla olduğunu saptamıştır (1).

Tageson (1960), benlik ile mesleki benlik kavramı arasındaki bağdaşım ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Araştırmacı, 120 seminer öğrencisinden, kendilerini, ideal benliklerini, ideal bir seminer öğrencisini, ortalama bir seminer öğrencisini betimlemelerini istemiştir. Aynı zamanda, seçmiş olduğu bu seminer öğrencilerini, öğretim elemanlarının ve arkadaşlarının, meslek seçimlerinin gerçeğe uygunluğu açısından derecelemelerini istemiştir. Sonuçta; öğrencilerin benlikleri ile mesleki benlikleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (5).

Kibrick ve Tiedeman (1961), hemşirelik okulunda okuyan öğrencilerin öz (benlik) kavramları ile hemşire kavramları arasında uygunluk olduğunu, öğrencilerin ve uygulama öğretmenlerinin ideal hemşire kavramları arasında uygunluk arttıkça, hemşirelik eğitime devam etme eğiliminin de arttığını ortaya koymuşlardır (1).

Blocher ve Schultz (1961), erkek lise öğrencilerinin benlik ve mesleki benlik kavramları ile ilgi duyduklarını belirttikleri meslekler arasındaki benzerliklerin, daha az ilgi duyduklarını belirttikleri mesleklerden daha fazla olacağı hipotezini ileri sürerek 135 on ikinci sınıf öğrencisi seçip, onlara 180 soruluk bir liste vermişlerdir. Öğrencilerden bu liste üzerinde kendilerini, ideal benliklerini ve ilgi duydukları meslekleri işaretlemelerini istemişlerdir.

Sonuçta öğrencilerin benlikleri ile ilgi duydukları meslekler arasındaki ilişki, benlikleri ile ilgi duymadıkları meslekler arasındaki ilişkiden daha fazla bulunmuştur. İdeal benlikle ilgi duyulan meslekler arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, ideal benlikle ilgi duyulmayan meslekler arasında bir ilişki bulunamamıştır (6).

Morrison (1962), benliğin mesleki benlik kavramının açıklanmasında kullanılması ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada denekler iki gruptan oluşmuştur. Birinci grup üç yıllık hemşirelik okulunun, birinci sınıf bahar döneminde öğrenim gören 44 öğrenciden, ikinci grup ise dört yıllık eğitim fakültesinin ikinci yıl bahar döneminde okuyan 43 eğitim psikolojisi öğrencisini kapsamaktadır. Deneklerin cinsiyeti bayandır. Bilgiler Q-Sort türü bir araç ile toplanmış, deneklerden önce kendilerini betimlemeleri, sonra bir hemşire ve bir öğretmeni betimlemeleri istenmiştir. Sonuçta hemşirelik öğrencilerinin, benlik ve hemşirelik mesleği kavramının bağdaştığı; eğitim psikolojisi öğrencilerinin, benlik ve öğretmenlik mesleği kavramının bağdaştığı görülmüştür (5).

Fleming (1965), benlik kavramı ile ilgili iki hipotez ileri sürmüş ve bunlara yönelik bir araştırma yapmıştır. Hipotezleri şöyledir:

1- Birey, kendisini, seçtiği mesleğin bir üyesi olarak gördüğünde, benlik tasarımı, bu meslekte çalışmakta olan bir kişinin nitelikleriyle uyum göstermiyorsa ya da ikisi arasındaki uyumsuzluk büyükse, birey büyük bir baskı altında kalacak ve bu farkı kapatmak için kendi kişilik özelliklerini, davranışlarını değiştirmek zorunda kalacaktır.

2- Eğer birey tarafından yapılan değişiklikler uyum doğrultusunda oluyorsa, ortaya çıkan davranış değişikliklerinden daha kalıcı olması beklenebilir.

Araştırma sonucunda her iki hipotezin de desteklendiği görülmüştür. Eğitim öğrencileri arasından, öğretmenlik mesleğini en çok isteyenler “öğretmenlik” kavramına uygun bir benlik kavramına sahiptirler. Aynı testi alan mühendislik öğrencilerinin benlik kavramları ile öğretmenlik nitelikleri arasında bir uyum bulunamamıştır. Ayrıca üçüncü sınıf öğrencileri kendilerini birinci sınıf öğrencilerinden daha çok “öğretmen” gibi görmektedirler. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, bireyin bir kez mesleğini seçtikten ve kendisini bu mesleğin gelecekteki uygulayıcısı olarak gördükten sonra, mesleğin gerektirdiği nitelikleri kazanabilme doğrultusunda kişiliğinde değişiklikler yapmaya çalıştığını göstermektedir (5).

Pallone ve Hosinski (1966), hemşirelik bölümü öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, deneklerin benlik kavramları ile halen hazırlanmakta oldukları meslekler hakkındaki kavramları arasında anlamlı düzeyde bağdaşım bulunduğunu, bağdaşımın ileri sınıflarda daha yüksek olduğunu saptamışlardır (1).

Meier (1985), psikoloji bölümünde öğrenim gören lisans öğrencileri ile yaptığı araştırmada öğrencilerin yıpranmalarının hafıza, öğrenme stilleri, duygularını arama, benlik saygısı ve mesleki benlik kavramı ile ilgisini araştırmış ve önemli bir ilişki bulmuştur. Yüksek mesleki benlik puanı alan öğrencilerin, akademik yıpranmalarının düşük, benlik saygılarının yüksek olduğunu bulmuştur (3).

Taylor (1985), işletme fakültesinin değişik bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler ile yaptığı çalışmada, öğrencilerin benlik algıları ile öğrenim gördükleri bölüme ait mesleki özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur (18).

Wallace ve ark. (1988) üniversite seviyesindeki bir araştırmalarında deneklerin, cinsiyet ve etnik kökenlerinin mesleki branşlar ile bir bağdaşımı bulunmadığını, buna karşılık benlik kavramı yüksek olan deneklerin mesleki ilgi durumları ve akademik branşları ile bağdaşım değerinin yüksek, düşük benlik kavramına sahip olanların bağdaşım değerinin ise düşük olduğunu rapor etmiştir (19).

Urakami (1996), mesleki benlik kavramının ve mesleki tercihlerin düzenlenmesinde etkili benlik sunumunun ilişkisini araştırmış, tamamı kız olan kolej öğrencilerinden çocuk gelişimi eğitimi alan 79 ve fen, tarih, felsefe eğitimi alan 107

kişi ile çalışmıştır. Benlik ve mesleki benlik kavramının zaman içerisinde devamlı gelişim göstereceği düşüncesinden hareketle önce öğrencilerin benlik kavramlarının mesleki tercih ve mesleki beklentilerinin üzerindeki etkilerini ölçmüş, bundan yedi ay sonra aynı ölçümü tekrar yapmıştır. Sonuçta fen, tarih, felsefe eğitimi alan öğrencilerin mesleki benlik kavramlarının oluşumunda benlik kavramının etkili olduğunu bulmuştur. Diğer grupta ise ilk ölçümle ikinci ölçüm süresince mesleki benlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Urakami bu sonucun nedenini, çocuk gelişimi eğitimi alanların, diğerlerine göre daha kısıtlı iş imkanları olması şeklinde yorumlamıştır (20).

Donnay ve Borgen (1999), 21 farklı meslek grubundan toplam 1105 bay ve bayan üzerinde yaptıkları araştırmada, kişilik özellikleri ile iş doyumunun, benlik ve mesleki benlik üzerindeki yararlı etkilerini incelemişlerdir. Sonuçlar, istediği işte çalışan ve yüksek ücret alan bireylerin hem benlik hem de mesleki benlik düzeylerinin, diğerlerine göre anlamlı ölçüde yüksek olduğunu göstermiştir (21).

Tokar ve ark. (2003), mesleki benlik kavramının oluşumu sürecinde, meslek seçiminde yaşanan kararsızlıkların nedenleriyle ilgili 350 kolej öğrencisi ile yaptıkları bir araştırmada, öğrencilerin mesleki benlik kavramının oluşumunda, ileride çalışacakları meslek ile ilgili iş bulamama, işten çıkarılma ve meslekte uzun süre çalışamama kaygısının çok güçlü etkileri olduğunu bulmuşlardır (22).

Ülkemizde Yapılan Çalışmalar

Öner (1982), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü 3. ve 4. sınıflarda öğrenim gören 53 lisans öğrencisi üzerinde sıfat tarama listelerini kullanarak yaptığı araştırmada öğrencilerin benlik ve mesleki benlik kavramlarının anlamlı düzeyde bağdaşım gösterdiğini, bu bağdaşımın sınıf düzeyi yükseldikçe arttığını ve akademik başarıya etki etmediğini bulmuştur (23).

Kuzgun (1983), benlik ve ideal benlik kavramlarının tercih edilen meslek kavramı ile bağdaşım derecesini araştırmıştır. Bu çalışmada deneklere üzerinde sıfatların yazılı olduğu 100 kart verilerek, önce bir defa kendilerini nasıl gördüklerini, sonra nasıl bir insan olmak istediklerini ve en son olarak tercih ettikleri mesleğin üyelerini düşünerek gruplamalarını istemiştir. Bulgular benlik ve ideal benlik arasındaki

yakınlık arttıkça mesleki benlik kavramında da bir artış olduğunu, ayrıca hem benlik hem de ideal benlik ile mesleki benlik arasındaki anlamlı düzeyde bağdaşım olduğunu göstermiştir (1).

Uz (1984), İstanbul Kızılay Özel Hemşirelik Lisesi öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada 1. sınıftan 36, 3. sınıftan 41 olmak üzere toplam 77 öğrencinin benlik ve mesleki benlikleri arasındaki bağdaşım düzeyini incelemiştir. Sonuçlar her iki sınıf öğrencilerinin de kendi içlerinde benlik ve mesleki benliklerinin bağdaşık olduğunu ve 1. sınıftakilerin bağdaşım düzeyinin 3. sınıftakilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur. Araştırmacı bu sonucu 1. sınıf öğrencilerinin daha idealist bir yaklaşım içerisinde olmalarına, büyük şehirde okumanın oluşturduğu özentiye bağlamıştır (5).

İzci (1986), Ankara Kurtuluş Lisesi son sınıflarında okuyan fen alanında 50, edebiyat alanında 41 öğrenci olmak üzere toplam 95 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada, öğrencilerin benlik, seçilen meslek kavramları ile, ideal benlik, tercih edilen meslek kavramları arasındaki bağdaşımına bakmış ve bu öğrencilerin meslek seçimlerini benlik kavramlarına uygun olarak yapıp yapmadıklarını araştırmıştır. Araştırma sonucunda bu öğrencilerin meslek seçimlerini daha çok ideal benliklerine göre yaptıkları ve edebiyat bölümü öğrencileri için bu oranın daha da arttığı görülmüş ve böylece öğrencilerin mesleki seçimlerinde gerçekçi olmadıkları sonucuna varılmıştır (24).

Erkan (1986), Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesine 1984-1985 öğretim yılında 1. sınıflarda öğrenim gören ana-babalarını demokratik, otoriter ve ilgisiz olarak algılayan 160 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada bu algılama durumunun, öğrencilerin benlik kavramları ve ideal benlik kavramlarının bağdaşım dereceleri yönünden bir fark meydana getirip getirmediğini tespit etmiştir. Araştırmanın bulgularına göre benlik kavramları ile ideal benlik kavramlarının bağdaşımını, demokratik aile ortamında en yüksek, otoriter aile ortamında ise en düşük düzeydedir (25).

Altıntaş (1989), 1986-1987 Eğitim-Öğretim yılında, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültelerinin, İngilizce Eğitim, Fransızca Eğitimi, Almanca Eğitimi, Beden Eğitimi ve Spor, Müzik Eğitimi, Resim-İş Eğitimi Bölümleri ile Fen-Edebiyat Fakültelerinin Fizik, Kimya, Biyoloji ve Matematik Bölümlerinin 4. sınıf öğrencilerinden oluşan toplam 400

öğrencinin benlik ve mesleki benlikleri arasındaki bağdaşım düzeyini sıfat tarama listeleri kullanarak incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre özlük nitelikleri bakımından, cinsiyet faktörüne göre, öğrencilerin benlik kavramları ile mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeylerinde erkeklerin lehine önemli bir fark bulunmuştur. Üniversite giriş sınavlarında aldıkları puanları ortancanın üzerinde olanların lehine önemli bir fark vardır. Öğrenim gördükleri bölümü kendi kararları ile tercih edenlerin bağdaşım düzeyi ailesi ve çevresinin isteği ile tercih edenlerden daha yüksektir. Kendilerini öğrenim gördükleri kurumla özdeşleşmiş olarak algılayanların, öğretmenlik mesleğinin geleceğini iyimser olarak algılayanların, öğretmenlik mesleğinin statüsünü yüksek olarak algılayanların diğerlerine göre benlik ve mesleki benlikleri arasındaki bağdaşım düzeyi daha yüksek bulunmuştur (7).

Gürsoy (1989), Bursa ilindeki beş ilkokuldan toplam 100 ilkokul öğretmeni üzerinde sıfat tarama listelerini kullanarak, yaptığı çalışmada, bayan öğretmenlerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu, annesi öğretmen olanların olmayanlara göre, ilkokul öğretmenliğini kişilik özelliklerine uygun olarak algılayanların uygun olarak algılamayanlara göre, öğretmenlik mesleğini kendi isteği ile seçenlerin kendi isteği ile seçmeyenlere göre, bağdaşım düzeylerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur (6,17,26).

Şahin (1992), Hasanoğlan Atatürk Öğretmen Lisesi öğrencilerinin benlik algıları ile mesleki benlik algıları arasındaki bağdaşım düzeyini saptamak amacıyla sıfat tarama listelerini kullanarak, 50 tane 1. sınıf öğrencisi ve 50 tane 3. sınıf öğrencisi olmak üzere toplam 100 öğrenci üzerinde çalışmıştır. Sonuçlar her iki sınıftaki öğrencilerin de benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım içerisinde olduğunu, 3. sınıf öğrencilerinin bağdaşım düzeyinin 1. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğunu, öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin tercih etmeyenlere göre bağdaşım düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (26).

Karcioğlu (1994), Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyini incelemek amacıyla sıfat tarama listelerini kullanarak, 1992-1993 Eğitim – Öğretim yılında Diyarbakır E.M.L. 'nin Tesviye Bölümünün 1. sınıfında 38, son sınıfında 41 öğrenci; Yapı İşleri Bölümünün 1.

sınıfında 35, son sınıfında 33; Elektrik Bölümünün 1. sınıfında 36, son sınıfında 32; Mobilya Dekorasyon Bölümünün 1. sınıfında 36, son sınıfında 31; Kimya Bölümünün 1. sınıfında 36, son sınıfında 33; ve Metal İşleri Bölümünün 1. sınıfında 36; son sınıfında 35 öğrenci olmak üzere toplam 422 öğrenci üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre 1. ve 3. sınıf öğrencilerinin benlik ve mesleki benlik kavramları kendi içlerinde bağdaşıkır. Ancak 3. sınıf öğrencilerinin bağdaşım düzeyinin 1. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek çıkması beklenirken bu olmamış ve aralarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmacı bu durumu okulda yedi ayrı mesleğin eğitiminin verilmiş olması ve bu mesleki eğitim alanlarının birbirinden farklı özelliklerde eleman yetiştirilmesi ve bu değişik meslek alanlarının aynı okul bünyesinde yer almasından dolayı, öğrencilerin meslekleriyle iç içe olmalarını, bütünleşmelerini ve o mesleğin bir yedi olma hevesini engellediği veya en azından mesleği ile daha fazla bir uyum içine girmesine yardım etmediği şeklinde yorumlamıştır. Ayrıca gördükleri eğitim sürecinde meslekleriyle ilgili daha fazla olumlu düşünce, tutum ve uyum sağlayıcı davranış değişikliğine uygun bir eğitim ortamı bulamadıkları ve ayrıca alan deneyimleri sırasında mesleklerinin yürütülmesi ile ilgili sorunları görmeleri, yaşamaları onları yıldırabileceği şeklinde yorumlanmıştır (17).

Ülgütöl (1998), Bursa Polis Okulu öğrencilerinin benlik ile mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımı incelediği çalışmasında, sıfat listelerinin kullanarak 250 öğrenci ile gerçekleştirdiği araştırmada, mezun olunan lise türü, mesleği seçmedeki etken, mesleği kişilik özellikleri bakımından algılayış tarzı, okuldaki öğretmen ve yöneticilerle ilişkileri algılama, kendini bu mesleğin üyesi olarak görme, mesleğin toplumdaki statüsünü algılama, toplumun mesleğe bakışını algılama, mesleğin geleceğine bakış, meslekte yükselme arzusu, silahlara karşı ilgi duyma, mesleği seçme nedeni ve meslekte sürekli çalışma isteği değişkenlerinin, benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyini etkilediğini bulmuştur (5).

Özsert (2000), Subay Adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımı incelediği araştırmasında, sıfat listelerini kullanarak 726 Kara Harp okulu öğrencisi üzerinde çalışmıştır. Bulgular, sınıf düzeyine göre birinci sınıflar ile ikinci sınıflar, üçüncü sınıflar ile dördüncü sınıflar arasında fark olmadığı, birinci ve ikinci sınıfların bağdaşım düzeyinin, üçüncü ve dördüncü sınıflara göre daha yüksek

olduğunu, akademik başarı düzeyi yüksek olanların, disiplin puanı yüksek olanların, babası subay veya astsubay olanların, askerlik mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek algılayanların, mesleği kendi isteği ile seçenlerin, ailelerinin mesleki beklentileri ile subaylık mesleğinin uyduğu adayların diğerlerine göre bağdaşım düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (3).

Özdemir ve ark. (2002), Uludağ Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü' nde öğrenim gören 58 bayan, 71 erkek olmak üzere toplam 129 öğrencinin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımı inceledikleri araştırmalarında, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre, beden eğitimi öğretmenliğinin geleceğini olumlu algılayanların olumsuz algılayanlara göre, bölümdeki ders araç ve gereçlerini yeterli bulanların yetersiz bulanlara göre, öğretim elemanları ile ilişkilerini olumlu algılayanların olumsuz algılayanlara göre, beden eğitimi öğretmenliğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayanların düşük olarak algılayanlara göre, ailesinde öğretmen olanların olmayanlara göre benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (27).

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeylerini belirlemek ve bu bağdaşımın etki edebileceği düşünülen öğrencilerin sınıf düzeyleri, cinsiyetleri, lise bitirme dereceleri, öğrenim gördükleri bölümün seçiminde etkili olan kişiler, derslerin zorluk derecesi, mezuniyetten sonra çalışmak istenilen meslekler, spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsü algılama biçimleri, ailelerinin aylık gelirleri, anne-babalarının beklentilerinin öğrenim gördükleri branş ile uzlaşması ile ilişkilerini ortaya koymak ve spor yöneticiliği eğitimi veren kurumlarda eğitim kalitesinin artırılması ve öğrencilere mesleki benlik kazandırılmasına yönelik öneriler getirmektir.

Araştırmanın Gerekçesi Ve Önemi

Spor gibi toplumları, kitleleri peşinden sürükleyen, insanlar üzerinde ekonomik, sosyolojik, psikolojik vb. birçok etkileri olan bir meslekte çalışan spor yöneticilerinin, bu mesleği yapabilecek yeterlilikte olması beklenmektedir. Bu araştırma ile spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlikleri arasındaki uyumun düzeyi ve bu uyumu etkileyebileceği düşünülen kişisel, ailesel ve çevresel şartların etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarının spor yönetimi alanında nitelikli eleman yetiştirme hedefinde olan yüksek öğrenim kurumlarının, bu amaçlara ulaşabilmek için gerekli önlemleri alabilmek hususunda faydalanılabilecek olması, diğer alanlarda yapılan çalışmalar ile bir karşılaştırma imkanı oluşturacağı ve rehberlik çalışmalarına ışık tutacağı düşünülmektedir.

Hipotezler

Bu çalışmada şu hipotezlerin doğruluğu araştırılacaktır:

- Bütün sınıflarda öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının, benlik ve mesleki benlik kavramları kendi içlerinde bağdaşıkır.
- Sınıf düzeyi (1. sınıf, 2. sınıf, 3. sınıf, 4. sınıf) arttıkça spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi de artar.
- Erkek spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, bayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyinden daha yüksektir.
- Lise bitirme derecesi pekiyi olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, iyi ve orta olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyinden daha yüksektir.
- Öğrenim gördüğü bölümü kendi isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, başkalarının isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyinden daha yüksektir.
- Dersleri çok zor olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, biraz zor ve hiç zor değil şeklinde algılayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyine göre daha düşüktür.
- Mezuniyetten sonra spor yöneticiliği mesleğini yapmak isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, başka mesleklerde çalışmak isteyenlerinkine göre daha yüksektir.
- Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, orta ve düşük olarak algılayanlarınkine göre daha yüksektir.
- Ailenin aylık gelir düzeyi arttıkça spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi artar.
- Anne-babasının veya bunlardan birinin çocuklarının yapmasını istediği meslekle, öğrenim gördükleri branş uzlaşan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, uzlaşmayanlarınkine göre daha yüksektir.

Sayıtlar

Bu arařtırmada ařaęıdaki dūřüncelerin doęru olduęu varsayımından hareket edilmiřtir.

- Bireyler çeşitli yaşantılar sonucu edindikleri kendilerine özgü benlik ve mesleki benlik algılarına sahiptirler.
- Spor yöneticisi adayları, öğrenim gördükleri meslekte çalışan bireylerde bulunması istenen ve istenmeyen niteliklere ilişkin yeterli bilgiye sahiptir.
- Spor yöneticisi adayları ölçme araçlarını içtenlikle ve doğru olarak yanıtlamışlardır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, zaman ve ulaşım açısından ekonomik olması, seçilen öğrencilerin ve öğretim üyelerinin yakından tanınması ve bu öğretim üyelerinin uygulamaya yardımcı olmaları nedeniyle, Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü'nde 2002 - 2003 Eğitim - Öğretim Dönemi'nde 1.,2.,3.,4., sınıflarda öğrenim gören toplam 144 öğrenciden alınan bilgiler ile sınırlıdır.

Ayrıca araştırmada şu sınırlılıklardan söz edilebilir:

- Benlik ve mesleki benlik kavramlarının ölçümü araştırmacı tarafından geliştirilen 47 maddelik sıfat listesinden elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşımına etki eden faktörler araştırmacı tarafından 9 bağımsız değişken ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmada kullanılan mesleki benlik kavramı Spor Yöneticiliği mesleği ile sınırlıdır.

Evren ve Örnekleme

Bu araştırmada evren Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının Spor Yöneticiliği Bölümü'nde öğrenim gören spor yöneticisi adaylarıdır.

Evrenin araştırma için gerekli olan bilgilerin toplanması ve değerlendirilmesi açısından çok büyük olması nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Örneklem grubunu Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü'nde 2002 - 2003 Eğitim - Öğretim Dönemi'nde 1.,2.,3.,4. sınıflarda öğrenim gören toplam 144 öğrenci oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada spor yöneticisi adaylarının niteliklerine ilişkin bilgiler araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" (Ek-1) ile toplanmıştır. Bu form öğrencilerin, kendilerine, ailelerine ait bazı özellikleri ve mesleğe karşı tutum ve düşüncelerini öğrenmek amacıyla hazırlanmış ve 9 maddeden oluşmuştur.

Araştırmada öğrencilerin benlik kavramları ile mesleki benlik kavramlarını ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından, Öner (1982)'in geliştirdiği sıfat listelerinden uyarlanan "Kendini Sıfatlarla Anlatma" (Ek-2) ve "Mesleği Sıfatlarla Anlatma" (Ek-3) adı altında Sıfat Tarama Listeleri kullanılmıştır.

"Kendini Sıfatlarla Anlatma" adını taşıyan birinci yönergede öğrencilerden bu listedeki sıfatların kendilerine ne derecede uyduğunu birden beşe doğru derecelendirmeleri için sıfatların karşısında bulunan parantezleri işaretlemek suretiyle (1) hiç uygun değil, (2) pek uygun değil, (3) biraz uygun, (4) epeyce uygun, (5) çok uygun şeklinde beşli derecelendirme ölçeği ile değerlendirmesi istenmiştir.

Aynı sıfatlardan oluşan ve bu kez bir hafta sonra uygulanan "Mesleği Sıfatlarla Anlatma" yönergesinde öğrencilerden bu listedeki sıfatların her birinin spor yöneticiliği mesleğinde görev alacak bir kişide bulunması gereken özelliklerin ne ölçüde gerekli olduğunu derecelendirmeleri için sıfatların karşısında bulunan parantezleri işaretlemek suretiyle (1) hiç gerekli değil, (2) pek gerekli değil, (3) biraz gerekli, (4) epeyce gerekli, (5) çok gerekli şeklinde beşli derecelendirme ölçeği ile değerlendirmesi istenmiştir.

Böylelikle aynı sıfatlarda oluşan liste bir hafta arayla öğrenciler tarafından bir kez kendilerini betimlemek için, bir kez de seçmiş oldukları mesleğin gerektirdiği kişilik özelliklerini betimlemek için iki defa beşli derecelendirme ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Sıfat Listelerinin Geliştirilmesi

Bireylerin benlik kavramları ile mesleki benlik kavramlarını ölçmek için Sıfat Tarama Listelerinden yararlanılmıştır. Sıfat listeleri geliştirilirken “spor yöneticiliği” mesleğinin gerektirdiği özellikler dikkate alınmıştır. Literatüre bakıldığında psikolojik danışmanlık öğrencilerine (Öner 1982), hemşirelik öğrencilerine (Uz 1984), eğitim fakültesi öğrencilerine (Altıntaş 1989, Şahin 1992,) endüstri alanındaki mesleki okul öğrencilerine (Karcıoğlu,1994), polis okulu öğrencilerine (Ülgütol, 1998), harp okulu öğrencilerine (Özsert 2000) yönelik sıfat tarama listelerinin kullanıldığı görülürken spor yöneticiliği mesleğine yönelik sıfat listelerine rastlanılmamıştır. Bazı sözcük ve kavramların her dil ve kültürde farklı olması nedeniyle de yabancı ülkelerde geliştirilmiş sıfat listelerinden yararlanma yoluna gidilmemiştir.

Sıfat tarama listelerini geliştirirken önce Öner (1982) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan 267 sıfattan oluşan sıfat listesi konu ile ilgili mesleki deneyimi olan ve halen bu alanda çalışan kişilerin yanı sıra mesleki eğitmenler tarafından incelenmiş, bu kişilerden ayrıca listede olmayan ancak eklenmesi gerektiğini düşündükleri sıfatları da yazmaları istenmiş, spor yöneticiliğini tanımlayan kaynaklara bakılmış ve bu kaynaklardan yararlanılarak spor yöneticiliği ile ilgili mesleki nitelikler sıralanarak 62 sıfat üzerinde mutabık kalınmıştır.

Ölçme Aracının Güvenilirlik Çalışmaları

Sıfat tarama listelerinin güvenilirliğini belirlemek üzere seçilen sıfatlar “test-tekrar test” yönteminden yararlanılarak Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinden 50 kişilik bir gruba bir hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Bu uygulama yapılırken bireylerin geliştirmiş oldukları benlik kavramlarının kısa sürede değişmeyeceği düşüncesinden hareket edilmiştir. Toplam 50 kişilik grubun her sıfat için birinci ve ikinci uygulamada verdikleri derecelenmeler arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (r) ile hesaplanmış ve her bir sıfat için bir r değeri

bulunmuştur. r değerlerinin hesaplanmasında şu formül kullanılmıştır:

$$r = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (28)$$

Elde edilen r değerlerinin anlamlı olup olmadığına t testi ile bakılmış ve 15 sıfat için hesaplanan korelasyon katsayılarının anlamlı olmadığı görülmüştür. T testi için kullanılan formül şu şekildedir:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-2}}} \quad (29)$$

Toplam 15 sıfatın korelasyon katsayıları istatistiksel açıdan anlamsız çıkmıştır. Bu sıfatlar, birden fazla anlam taşıyabileceği veya öğrenciler için anlamlarının çok açık olmadığı düşüncesiyle ölçekten çıkarılmıştır.

Çalışmada istatistiksel açıdan 0,01 düzeyinde anlamlı r değerleri elde edilen 47 sıfat kullanılmıştır. Bu sıfatlar için r değerleri 0.42 ile 0.94 arasında değişmekte olup ortancası 0.68 olarak bulunmuştur. Benzer çalışmalarda bu değerlerin 0.45-1.00 (Öner 1982), 0.42-0.94 (Altıntaş 1989), 0.43-0.98 (Şahin 1992), 0.41-0.93 (Ülgütol 1998), 0.44-1.00 (Özsert 2000) olduğu görülmektedir.

Ayrıca ölçme aracının iç tutarlılığını hesaplamak için Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Bir test içindeki maddelerin iç tutarlılığını araştırmak için Cronbach Alfa Katsayısı kullanılır. Özellikle geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında başvurulan bir testtir (30). Çalışmamızda 50 kişilik öğrenci grubundan elde edilen veriler ile hesaplanan Cronbach Alfa Katsayısı = 0.89 bulunmuştur. Bu değer sıfat listelerinden oluşan benlik ve mesleki benlik betimlemesi için kullanılan ölçekler için oldukça iyi bir değerdir. Alfa değerinin 0.80' in üzerinde oluşu bir bütünü (örneğin yeni geliştirilen bir ölçeğin tümünü) oluşturan alt birim ya da bileşenlerin bütünüyle çok iyi düzeyde tutarlılık içinde olduğunu gösterir (30). Benzer çalışmalarda bu değer 0.84 (Şahin 1992), 0.77 (Altıntaş 1989), 0.89 (Ülgütol 1998) olarak bulunmuştur.

Altıntaş (1989)' in aktardığına göre sıfat listeleri ile A.B.D. 'de yapılan çalışmalarda da bu değer 0.70 , 0.85, 0.88 olarak verilmiştir (7).

Ölçme Aracının Geçerliliği

Ölçme aracının geçerliliğini ortaya koymak için içerik geçerliliği yönteminden yararlanılmıştır. Listelerde bulunan her bir sıfatın içinde bulunduğu ölçme aracına özgü bir etkinliği olup olmadığını belirlemede uzman kanısından yararlanılmıştır. Sıfat listelerinin bütün konuyu kapsadığı yani kapsam geçerliliği olduğu kanısına varılmıştır. Öner (1982) bireylerin sıfat listelerini yanıtlarken, kendi benliğini betimlemesinde yine onun benlik kavramı sistemi öncülük ettiğinden bu aracın mantıki geçerliliği olduğunu kabul etmiştir (23). Super (1963), bireylerin kendilerini ve mesleki benlik kavramlarına ilişkin özelliklerini betimlemede, sıfat listelerinden oluşan ölçme araçlarının oldukça uygun olduğu görüşündedir (26).

Verilerin Analizi

Bu araştırmada benlik kavramı ile mesleki benlik kavramı sıfat tarama listeleri ile ölçülmüştür. Benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri her bir değişken için iki aşamada Cohen tarafından geliştirilen Kappa Katsayısı ile hesaplanmıştır. Kappa istatistiği aynı nesneyi derecelendiren iki değerlendirmeci arasındaki uyumu test etmek amacıyla kullanılır (30). Ölçüm araçları içerisinde değerlendirmeciler arasındaki uyumu ölçmek için genellikle Kappa istatistiğinin kullanıldığı görülmektedir. Kappa istatistiğinin değerlendirmeciler arasındaki farklı ölçümlerin anlamlılığını karşılaştırdığı kabul edilir (31). Tamamen şansa bağlı olarak ortaya çıkan “şans uyuşumlarını” düzelterek, şans beklentisinin ötesinde uyuşum derecesinin ne olabileceği Kappa katsayısı ile bulunabilir. Kappa katsayısı -1 ile +1 arasında değişir. Gözlenen uyuşumun şans uyuşumuna eşit ya da şans uyuşumundan büyük olması durumunda $k \geq 0$ iken, gözlenen uyuşumun şans uyuşumuna eşit ya da şans uyuşumundan küçük olması durumunda $k \leq 0$ olur (29). Araştırmada gözlemler normal bir dağılım göstermediği ve gruplar aynı varyansa sahip olmadığı için non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Ki-kare ve kapa non-parametrik testler içinde bağdaşımı ölçen testlerdir. Cohen (1960), ki-kare testinin bağdaşımından çok birleşimi ölçtüğünü, sosyal bilimlerde kappanın kullanılmasının daha uygun olduğunu belirtir (3).

Gruplara ait Kappa katsayısını hesaplamak için; sıfat listeleri beşli dereceleme ölçeğine göre düzenlendiği için, beş kolon ve beş sütundan oluşan bağdaşım matrisinden yararlanılmıştır. Bağdaşım matrisindeki sütunlar “benlik kavramı” derecelemesi için, kolonlar ise “mesleki benlik kavramı” derecelemesi için kullanılmıştır. Örneğin bir sıfat için öğrenci benlik kavramı ile ilgili derecelemede 3, mesleki benlik kavramı ile ilgili derecelemede 5 yazmış olsun; bu durumda verilerin matrise geçirilmesi 3. sütun ile 5. kolonun kesiştiği gözün çetelenmesi şeklinde oluşmuştur.

Bağımsız değişkenlerdeki her bir grubun, F_o , F_c , K , K_o , δK , δK_o değerleri ayrı ayrı hesaplanarak z değerleri bulunmuştur. Aynı zamanda değişkenlerdeki iki grubun karşılaştırılması için kappa değerlerinin birbirinden farklı olup olmadığı sınanmıştır.

Yapılan hesaplamalarda Microsoft Excell ve SPSS 10 istatistik paket programı kullanılmış ve şu formüllerden yararlanılmıştır:

$$\text{Kappa katsayısı} \quad K = \frac{F_o - F_c}{n - F_c} \text{ formülü ile,}$$

$$\text{Kappa katsayısının standart sapması} \quad \delta K = \frac{\sqrt{F_o \cdot (n - F_o)}}{\sqrt{n \cdot (n - F_c)^2}} \text{ formülü ile,}$$

Kappa katsayısının standart hatasını bulduktan sonra % 95’lik güven aralığına bakılmıştır. Bu hesaplama;

$$K \pm 1.96 (\delta K) \text{ formülü ile,}$$

Kappa katsayısının Null (fark yok) hipotezine karşı sınanması

$$\delta K_o = \sqrt{\frac{F_c}{n \cdot (n - F_c)}} \text{ formülü ile,}$$

$$\text{Grubun kendi içinde bağdaşık olup olmadığı} \quad z = \frac{K}{\delta K} \text{ formülü ile,}$$

İki grup arasındaki bağdaşım düzeylerinin anlamlı ölçüde farklı olup olmadığı

$$Z_{1,2} = \frac{K_1 - K_2}{\sqrt{\delta K_1^2 + \delta K_2^2}} \text{ formülü ile hesaplanmıştır.}$$

İstatistiksel Analizlerde Kullanılan Formüllerdeki Sembollerin Anlamları

n = Öğrenci sayısı.

K = Kappa katsayısı.

F_o = Bağdaşık olan değerler.

F_c = Bağdaşık olmayan değerler.

δK = Kappa katsayısının standart hatası.

δK_o = Kappa katsayısının Null (fark yok) hipotezine karşı sınanması.

z = Grubun kendi içinde bağdaşık olup olmadığının anlamlılık düzeyi.

Z = İki grup arasındaki bağdaşımın anlamlılık düzeyi.

K_1 = Birinci grubun kappa değeri

K_2 = İkinci grubun kappa değeri

1. BÖLÜM

1. BENLİK

1.1. Benlik Kavramı

Benlikle kişilik iç içe olmakla birlikte, benlik kişilikten farklı özellikler taşır. İnsan, kişiliğinin karakter ve mizaç gibi kimi bir bölümünden ya da bütününden haberdar olmayabilir. Başka bir deyişle bunlara ilişkin bilgisi ya yoktur ya da az ve hatalıdır. Kişiliğinin dışarıya yansıyan, başkaları tarafından değerlendirilen yanlarını bilmez, tanımaz. Benlik, insanın kendi kişiliğine ilişkin kanılarının toplamı, insanın kendisini tanıma ve değerlendirme biçimidir. Özetle, benlik kişiliğin öznel yanındır. İnsanın iç varlığını oluşturan benlik de, kişilik gibi anlaşılması güç ve karmaşık bir kavramdır. Bu kavramın anlaşılması ve yapısını oluşturan öğelerin çözümlenmesi için, insanın kendi kendisine sorduğu sorulara içtenlikle cevap araması gerekir. İnsanın kendi benliğini tanıyıp bilmesi için tek çıkar yol budur (32).

Erikson'a göre genç insan "Ben kimim? Toplumla nasıl bir ilişki kurabilirim?" gibi kimlik sorunlarıyla uğraşırken, kendi değer ve tutumlarını oluşturabilmek için toplumun değerlerini irdelediği ve ana-baba değerlerini kısmen reddettiği bir evreden geçer (33). Karakaş (1999)'a göre kimlikler sürekli kendilerini yenilemeleri ve farklı biçimlerde konumlandırılmalarının yanında, yansız da değildirler. Kimlik arayışının arkasında farklılaşmaya neden olan, çatışan değerler vardır. Kişi kim olduğunu söyleyerek, aynı zamanda, ne olduğunu, neye inandığını ve ne istediğini de anlatmaya çalışır (34).

İnsan, kim olduğu, amacının ne olduğu, ne yapabileceği, nelere değer verip, inanıp bağlanacağı sorularına yanıt arayarak benliğini tanıır. Gerçekte benliğin gelişmesi, oluşması ve yapısı, bütün yaşam boyu bu sorulara bilerek ya da bilmeden bilinçli ya da bilinçsiz olarak cevap aramakla geçer. İnsanın duygusu, düşüncesi, davranışı, tutumu, eylemi bu soruların yanıtını bulmaya yönelmiştir. Yaşamın temel gücü ve amacı belki de bu sorulara cevap bulmak için gösterilen çabadır. O halde

benlik, insanın özellikleri, amaç ve beklentileri, yetenek ve olanakları, değer yargıları ve inançlarından oluşan, durağan olmayan, her an değişen bir yapıdır (32).

Öncelikle insanın kendisini bilmesi için “Ben neyim?” sorusuna cevap araması gereklidir. Bu sorunun yanıtı benliğin ve kişiliğin gelişmesinde rol oynayan etkenlere göre ya “çirkinim, akılsızım, şanssızım, beceriksizim, başkaları tarafından sevilip aranmayan bir insanım” biçiminde bütünüyle olumsuz; ya da “güzelim, akıllıyım, zekiyim, yetenekliyim, becerikliyim, sevimliyim” gibi bütünüyle olumlu olabilir. Önemli olan kişinin bu soruya cevap ararken, kendisini olmak istediği gibi değil olduğu gibi gerçekçi biçimde değerlendirebilmesidir. Bu da ancak başka insanlarla içten, ön ve art niyete dayanmayan ilişkiler kurarak ve onların kendisine ilişkin düşüncelerine değer vererek olur (32). Bu zekaya sahip kişiler kendilerini nesnel bir şekilde değerlendirebilir ve denetleyebilirler. Kendinin, yani ne olduğunun, ne yaptığının, ne istediğinin, ne yapması gerektiğinin farkındadır (35).

Kendimizi ayrı bir birey olarak tanımamızı sağlayan tüm özellikler, yaşantılar dizgesi; bir insanın, düşünebilen, duyabilen, eylemde bulunabilen ayrı bir varlık olarak kendini fark etmesidir (33).

Benlik, insanın kendi kişiliğine ilişkin kanılarının toplamı, insanın kendisini tanıma ve değerlendirme biçimidir (32).

Kendimizle ilgili bütün düşünceler, algılamalar, duygular ve değerlendirmelerin tümünün etkileşiminden doğan sonuç algıdır (36).

Kuzgun (2000)’a göre, bireyin zeka, başarı, yetenek gibi kişilik özelliklerini algılayıp ifade etmesi benlik olarak adlandırılmaktadır. Doğuştan gelen özelliklerin çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan edindik bir yapıyı anlatan benlik, insanın kendini görüş ve algılayış biçimidir (1).

Benlik, insanın özellikleri, amaç ve beklentileri, yetenek ve olanakları, değer yargıları ve inançlarından oluşan, durağan olmayan, her an değişen bir yapıdır (36,37).

Bacanlı (2002)’ya göre, kişinin kendini tanıması, içsel durumlarının farkında olması, kendisi ile ilgili düşünceleri ve metakognisyonları (nasıl düşündüğünü düşünme), manevi duygularının farkındalığı gibi özellikleri içerir (35).

Benlik kavramı bir anlamda bireyin kendi “ben” inin, başka bir deyişle kendi kimliğinin farkında olmasıdır (38).

Benlik kavramı, kişinin benlik algılarını, değerlerini, inançlarını, duygularını, sahip olduğu şeylere bakış açısını kapsar (39).

1.2. Benlik Yaklaşımları

Bu bölümde, benlik kuramı ile ilgili, sosyologların, psikanalitik, hümanistik, kuramcılarının ve benlik ile ilgili açıklamalar getiren araştırmacıların görüşlerine yer verilmiştir. Psikanalitik, davranışçı ve insancıl kuramlar içerisinde benlik yaklaşımları incelenecektir.

Kişiliğin temel özelliklerini veren “Ben” ya da “Benlik” (the Ego, le Moi, das Ich) denilen katman son yıllarda ruh bilimcilerin en çok çalıştıkları alanlardan biri durumuna gelmiştir. Benlik ve kişilik arasında gelişme ve yapı bakımından kesin sınır çizmek çok zordur (32). Kişilik kavramı, benzer durumlara verilen tepkilerdeki bireysel farklılıkları ve farklı durumlardaki oldukça tutarlı olan davranışların anlaşılmasına da yardımcı olur. Bir bakıma kişilik, birey ile çevresi arasında bir uyum oluşturur; bireyin geçmiş deneyimlerine özel uyumunu ve şimdiki toplumsal ve fiziksel çevresini değerlendirmesini sağlar. Sonuç olarak kişiliğin geçmişteki ve özellikle çocuklukta deneyimleri yansıttığı ve değişik durumlar karşısındaki tepkide tutarlı bir biçimde ortaya çıktığı kabul edilir. Öte yandan insanlar değiştiği de sezgisel olarak bilinir. İnsanlar her aynı duruma her zaman aynı tepkiyi vermezler; psikoterapide değişebilecekleri umulur; yetişkinlik yıllarında yeni deneyimler ve roller edinerek değişebilirler. Dolayısıyla insanlar farklı durumlarda ve yaşamlarının değişik dönemlerinde ne ölçüde tutarlı kaldıkları sorulabilir. Benlik açısından bakıldığında, benzer durumlara alışılmış tepkilerin verildiği, durumların seçici algılamayla benzer kılındığı söylenebilir. *Ancak psikologlara göre benlik ile kişilik aynı şeyler değildir.* Kişilik, farklı durumlara oldukça kestirilebilir tepkileri veren içsel bir yapıdır; benlik ise kişiliğin odağında yer alan bir yapıdır. Benlikle kişilik arasındaki ilişki ve kişilikle dış dünyanın ilişkisi oldukça karmaşıktır. Örneğin, bir insanın kişiliğinin çocukluk deneyimlerini yansıttığı düşünülür; ancak kişilik oluştuktan sonra dış durumlardan çok içsel dinamiği yansıttığı kabul edilir (33).

Psikoloji bilimi içinde benlik konusunun ele alınışı William James'in The Principles of Psychology (1952 / 1891) adlı eseriyle başlar. James bu eserinde, benliğin "bilen benlik (self as knower) " olarak iki boyutta düşünülmesi gerektiğini, bilimin konusunun ise bilinen benlik olmasının zorunlu olduğunu belirtmektedir. Çünkü, bilen benlik özne (I), bilinen benlik ise nesnedir (me). Konu, bilginin nesnesi olduğuna göre benlik bilme konu edildiğinde "nesne" durumuna düşmektedir. Dolayısıyla psikolojinin konusu bilinen benliktir (40).

James (1892), in çok boyutlu benlik teorisinin temeli, benlik kavramının Me yönü (bilinen benlik, maddi, sosyal ve ruhsal öğeleri hiyerarşik yapısı içinde organize eden ve benlik ifadelerini belirleyen nesnel yapı) ile I yönü (kişinin iradesi ve zihinsel kapasitesi ile zaman içerisinde sürekli olarak farklılıklarını tanımasını ve bilmesini sağlayan, kimliğini yansıtan öznel yapı) arasındaki farklılığın görülmesidir (41).

Plesa ve ark. (2004)'nın aktarımına göre James benlik kavramını şöyle sınıflandırmıştır:

- 1- Fiziksel Benlik: Fiziksel özelliklerin ve sahip olunan maddi eşyaların, malların ifadesidir.
- 2- Aktif Benlik: Kişiye özgü bilişsel hareket ve yeteneklerin ifadesidir.
- 3- Sosyal Benlik: Kişinin sosyal ilişkilerini, görev aldığı grupları, kişisel etkileşimlerini ifade eder.
- 4- Psikolojik Benlik: Kişinin duygu, düşünce, algı, inanç ve bilgilerini ifade eder (41).

James, bu şekilde belirttiği benliğin, tarihte a)benliği oluşturan şeyler, b)bunların doğurduğu duygu ve heyecanlar, benlik duyguları ve c)bu duyguların hareket haline geçtiği eylemler, kendi çıkarını gözetme (self-seeking) ve kendini koruma (self preservation) konuları açısından ele alındığını belirtmiştir. O, benliğin maddi benlik (material self), sosyal benlik, manevi benlik (spiritual self) ve saf ben'den (pure ego) oluştuğunu yazmakla, insanların birçok benliğe sahip olduğu düşüncesinin öncülüğünü yapmıştır. İnsanın bedeni, giyecekleri, ailesi, evi, malı-mülkü maddi benliği; arkadaşlarından edindiği kendisi hakkındaki bilgiler sosyal benliği; içsel veya öznel varlığı, psişik fakülte (meleke) veya eğilimleri manevi benliği oluşturmaktadır.

Psikolojide benlik konusunun önem kazanmasına diğer bir katkı Freud'un öncülüğünü yapmış olduğu psikanalizden gelmiştir. Bilinç – bilinçaltı – bilinçdışı sınıflanmasıyla insan davranışının psikodinamiğine ışık tutarak psikolojide çığır açan Freud, benlik konusunda , psişik aygıtı id – ego – süperego şeklinde yapısal olarak sınıflamaktadır. Ego kişiliğin büyük ölçüde bilinçli yanıdır ve insanın kendi beni hakkındaki bilinçli bilgisi anlamındadır. Psikanaliz literatüründe benlik yerine egonun ele alındığı görülmektedir (40).

Freud'a göre insan kişiliğinin üç temel birimi bulunmaktadır: *İd, Ego, Süperego*.

İd, insan davranışlarının altında yatan psikolojik enerjinin kaynağıdır. İnsanların en kaba, en ilkel, kalıtımsal dürtü ve arzularını içerir. Bu ilkel ve kalıtımsal dürtülerde ikisi - cinsiyet ve saldırganlık - diğerlerinden daha baskındır. İd adı verilen cinsel nitelikteki ilkel benlik (42), zevk ilkesine göre işler ve hiç geciktirilmeden bütün isteklerinin yerine getirilmesini bekler. Kişiliğin bu kısmı hiç beklemek istemez, düşünce bu kısımda etkili değildir. İd'in itmeleri bilinçaltı dürtülerdir, çünkü birey bu dürtülerin etkisinin çoğu kez farkında değildir. İd sonucu ne olursa olsun arzusunun hemen yerine getirilmesini ister. İd hayal etme yoluyla da arzularını doyuma ulaştırma yönüne gidebilir. Örneğin çölde susuz kalan birey su hayal etmeye ve hatta suyu görmeye başlar. Freud'a göre rüyalar id'in emrinde onun isteklerini doyurma aracı olarak kullanılır. Ancak id'in istekleri rüyalarda son derece karmaşık imgeler kullanılarak giderilir. Örneğin cinsel bakımdan doyumsuz olan birey, rüyasında sürekli elbise düğmesi ilikler. Freud' a göre düğme "penisi" ve düğme deliği "vajinayı" imgeler. İlikleme davranışı ise cinsel ilişkiyi ifade eder. İster gerçekte, ister hayal kurma yoluyla olsun, id'in isteklerinin doyurulmasına Freud birincil süreçler (primary processes) adını verir. Birincil süreçler baskın olduğu zaman davranışı, bireyin düşünme ve akıl yürütme yönü değil, id'in istekleri ve eğilimleri biçimlendirir. İd'in *libido* denen bu biyolojik, hayvansal yaşam enerjisini dengeleyip, ortamın gereklerine uygun bir biçimde ifade etmesini *ego* adı verilen kişilik birimi sağlar. Ego, libidoyu sosyal ortama uygun bir biçimde davranışta ifade eden birimdir. İd'den gelen bu dürtü ve güdüler bilinç düzeyine ender olarak çıkar (36).

Ego, id'i denetim altında tutmaya çabalayan kişilik birimidir. Ego, "gerçek ilkesi" ne uyarak işler. Gerçek dünya ile id arasında bir aracı olarak işlev görür.

Psikoanalistler egonun ikincil süreçlere (secondary processes) dayalı düşünce içinde çalıştığı söylerler. Bu, mantıklı ve gerçekçi düşünce türüdür. İd “Hemen , şimdi istiyorum!” der, Ego, “Koşullar uygunsu sana istediğini verebilirim!” der. Ego, akılcı ve pratiktir. Ego çoğu kez id ile çelişki halinde olsa da, esas görevinin id’in arzu ve dürtülerini mümkün olduğu kadar yerine getirmek olduğunu bilir ve hep o yönde çalışır (36). Egonun işlevi basit bir biçimde idin arzularını bastırmak değildir. Eşzamanlı olarak ego, idi dünyanın sınırlamalarını kabul etmesi için kandırmaya ve süperegoyu da idin isteklerine razı olması için ikna etmeye çalışır. Freud bu durumu toplumsal terimlerle şöyle ifade etmiştir:” İd oldukça ahlak dışıdır, ego ahlaki olmaya çalışır, süperego aşırı ahlaklı ve zalim olabilir.” (43).

Ego, id ile süperego arasında kalmış bir nevi cambazdır. Hem id’i memnun etmeye çalışır, hem de süperego tarafından azarlanmaktan kurtulmak ister (36).

Ego kişinin çevreyle etkileşimi sonucu ortaya çıkan kişiliğin gerçekçi ve ussal ögesidir (44). Ego, akılcı ve pratiktir (36). Ego bilinçlidir ve id isteklerinden toplumca kabul edilenlerin bilinç düzeyine çıkmasına izin verdiği halde diğerlerini “bastırma” mekanizmasını kullanarak bilinç altında tutar (44).

Ego gerçekliğin, idin ve süperegonun çatışan taleplerinin dengelenmesi için insanlığın tek ümidi haline gelmiştir. Egoya yüklenen bu yeni rol, ego psikolojisi diye bir alanın doğmasına yol açmıştır (43).

Süperego, Freud’a göre toplumun inandığı “doğru” ve “yanlış” kararlarının kaynağını teşkil eden kısımdır. İd ve ego gibi süperego’nun büyük bir kısmı da bilinçaltındadır. Bir toplumun vicdanı o toplumun bireylerinin süperegosunda yer alır ve süperego bireyin davranışlarını sürekli süzgeçten geçirir (43).

Jung, Freud gibi bilinçdışı ve benlik kavramlarına ağırlık vermekle beraber be kavramları kalıtım ve genler yoluyla kuşaklar boyu süren bir “ırk bilinçdışı kavramı” oluşturmak için kullanmıştır (45). Önceleri psikanalitik görüşten yola çıkan Jung, bilinç seviyelerini bilinç – bireysel bilinçdışı – kolektif bilinçdışı olarak üçe ayırmış ve psikolojiye “ kolektif bilinçdışı “ kavramını getirmiştir. O’na göre, kolektif bilinçdışı insanlığın deneyimlerinin “tortusudur” ve arketip adını verdiği ilk örnekleri içinde taşır. Arketiplerden bazıları kişilik (veya Jung’un deyimiyile psişe) için önemlidir. Bunlardan özellikle kişinin topluma karşı takındığı maskeleri ifade eden persona ve kişiliğin

örgütleyici ögesi olan Ben (Self), benlik konusuyla ilgilidir. Jung, antropoloji yönelimli, çok boyutlu bir kuram geliştirmiş, bu yüzden de anlaşılması zor bir kuramcı olmuştur (40).

Psikanalitik kuramdan ayrılarak kendi kuramını geliştiren diğer bir kişi de Adler'dir. Adler, daha çok sosyal faktörlere önem vermiş ve insanların öncelikle sosyal güçler tarafından yönlendirildiğini kabul etmiştir. Ona göre, insanda doğuştan itibaren bir aşağılık duygusu oluşur; bunun nedeni de üstünlük duygusunu tatmin edememesi dolayısıyla, çevresine bakıp kendisinin güçsüzlüğünü fark etmesidir. Bu aşağılık duygusuna karşı insanlar çeşitli taktikler geliştirirler. Bu düşüncelerin yanı sıra, Adler kişinin genel bir amaca ulaşmak için geliştirdiği yaşam biçiminin benlik kavramı ve benlik idealine, dış dünya hakkındaki düşüncelerine ve ahlaki inançlarına dayandığını öne sürerek, benlik ve ideal benlik konularına eğilmiştir. Genel olarak ele alındığında Adler'in sosyolojik yönelimli bir kuram geliştirdiği görülmektedir (40).

Dai (1952), benlik kuramını toplumsal, boyutta ele almakta ve benliği bireyin birincil toplumsal grubunda geliştiğinde ve bu benlik kuramını ikinci derecedeki çeşitli toplumsal grup kuramlarının kişilikte bütünleşmesindeki benlik hiyerarşisinin temelinde olduğuna işaret etmektedir (7,12).

Stagner (1961) bireyin kendini yalnızca başkalarının onu nasıl gördüğüne bakarak değerlendiremeyeceğine dikkati çekerek benliği bireyin bütün duygusal izlenimleri, alışkanlıkları, belleği, değer yargıları, kendi fizik yapısı ve başkalarının kendinde gördüğü özelliklerin bir bütünü olarak tanımlamaktadır (7).

Fromm (1968) benlik kavramını sosyolojik açıdan ele almıştır. "Yalnızlık", "dışlanma", "ait olma duygusu" ve "yaşamın anlamı" gibi bazı varoluşçu kavramlar üzerinde durmuştur. Hall ve Lindzey (1970)'in belirttiğine göre Fromm bireyin benliğinin, toplumun bireye tanıdığı fırsatlarla uygunluk içinde geliştiğini savunur. Birey temel gereksinimleri ile toplumun gereksinimlerini uzlaştıracak biçimde topluma uyum sağlar. Fromm, mevcut toplumsal sistemlerin robot benlikler yarattığını vurgulamaktadır. Fromm'a göre; açlık; susuzluk gibi bütün insanlar için ortak olan bazı organik dürtüler vardır ama asıl bireyler arası farklılıkları doğuran kişilik özellikleri (sevgi, nefret, hırs v.b.) sosyal süreçlerin ürünüdür. Toplum sadece mevcut dürtüleri bastırmaz, engellemez; aynı zamanda yenilerini yaratır (12).

Freud'dan sonra aynı konuyla ilgilenen neoanalistler arasında Horney, Erikson ve Sullivan sayılabilir. Horney ideal benlik ve benlik sevgisi (self-love); Ericson ise özellikle kimlik ve kimlik bunalımı üzerinde durmuştur. Sembolik etkileşim görüşünden de etkilenen Sullivan, konuyla ilgili olarak ben-sistemi (self-system) kavramının geliştirmiştir. Ona göre ben sistemi anksiyete sonucunda oluşur ve iyi-ben ve kötü-ben davranış biçimlerinin içerir (40).

Benlik konusuna katkıda bulunan diğer bir düşünce akımı da sembolik etkileşimci görüştür. Bu görüşü savunan kişilerin başında Cooley, Mead, ve Goffman sayılabilir. Sosyolog Charles Horton Cooley 1900'lü yılların başlarında benlik konusuna eğilmiş ve bireyin ben olarak kabul ettiği duyguların ben-olmayan (non-self) olarak kabul ettiği duygulardan daha güçlü olduğunu ifade etmiştir. Ancak onun konuya en büyük katkısı "ayna benlik" (looking-glass self) kavramı olmuştur. Cooley, bu kavramı bireyin başkalarını kendini algıladığı gibi algılaması olarak tanımlamıştır (40).

George Mead ise, Cooley'in ayna benlik kavramı üzerinde durmuştur. Ona göre benlik (veya kendi tabiriyle ben kavramı"self-concept"), kişinin, başkalarının kendisine nasıl tepkide bulunduğuyla ilgilenmesinin bir sonucu olarak sosyal etkileşim içinde ortaya çıkar (40).

Sullivan'a göre ne kadar sosyal rol varsa, o kadar benlik vardır. Bu benliklerin bazıları daima önemlidir, bazıları özel durumlarda önem kazanır, bazıları ise kişilik değişkeni olarak bir önem taşımaz (40). Sullivan'ın "dinamizm" adını verdiği yapılaşma insanın bedensel organlarından yararlanarak çevresi ile etkileşimini sürdürmesini sağlayan bir iç sistemdir. Davranışları sürekli enerji sistemleri biçiminde ortaya koyan bu iç sisteme Sullivan, "benlik" ya da "benlik sistemi" adını da vermektedir. Ona göre bu yapılaşma bir üst seviyede insanın kişiliğine, kavrama yeteneğine, analizlerine ve vardığı sentezlere ışık tutar (45).

Benlik konusunda Allport şöyle demektedir:

"Psikolojinin ufukları, şimdi olduğundan daha geniş bir hale gelince, kişilik teorilerinin benlik bilgisi (self-knowledge), benlik imajı (self-image), benlik çoğaltımı (ego-enhancement), benlik yayılması (ego-extension), gibi bazı bileşik biçimlerin dışında, benlik (self) veya ben (ego) kavramına ihtiyaç duymayacağını öne sürüyorum."

Bu düşünceye rağmen, benli konusu psikolojide üzerinde önemle durulan konulardan biri haline gelmiştir. Ancak bu gelişmeler benlik kavramının tanımlarında ve benliğin ne olduğu ile ilgili teorilerde farklılaşmayı da beraberinde getirmiştir (40).

Epstein (1973) benliğin bir teori olduğunu ve bireyin yaşantıları yoluyla doğrulanmaya çalışıldığını öne sürmüştür. Buna göre benlik, hayat boyunca bireyin haz-elem dengesini iyileştirmeyi amaçlar ve bir yandan bireyin yaşantılarından edindiği bilgileri düzenlerken, diğer yandan benlik saygısını sürdürmesini kolaylaştırır (40).

Jussim (1986) benliğin bilişsel ve duyuşsal olarak iki yönü olduğunu belirtmektedir. Buna göre, Epstein' in kuramı benliğin bilişsel yönünü ele almaktadır. Benliğin duyuşsal yönü ise, "kişinin kendi hakkında ne hissettiğini ve kendisini nasıl değerlendirdiğini" içerir ve benlik saygısını gösterir (40).

Hazel ve Markus (1977) benlik ile ilgili bilgilerin " benlik şeması " şeklinde kişinin zihninde bulunduğunu öne sürmekte ve benlik şemasını " bireyin sosyal yaşantılarında bulunan benlikle ilgili bilgilerin işlenmesini düzenleyen ve yönlendiren, geçmiş yaşantılardan türetilmiş, benlikle ilgili genellemeler" olarak tanımlamaktadır. Tabii ki, bu benlik şeması kişinin kendi hakkındaki "benlik bilgisi"nin (self-knowledge) işlenmesini ve düzenlenmesini sağlamaktadır. Benlik bilgisi ise, kişinin tercihleri ve değerleri, hedefleri ve güdüleyicileri, davranışını düzenleme ve kontrol etme kural ve stratejilerinin bilgisi olarak, "dinamik benliği" oluşturmaktadır (40).

Bem (1972)' in kendini algılama (self-perception) kuramına göre, başkalarının davranışlarını kestirmeye çalışırken, nasıl onların geçmiş davranışlarını göz önüne alıp çıkarsamalarda bulunuyorsak, aynı şekilde kendimiz hakkında da geçmiş yaşantılarımızı dikkate alarak çıkarsamalar yaparız. Bu çıkarsamalara uygun davranarak tutarsızlıktan ve (en azından) bilişsel çelişkiden kurtulmuş oluruz. Aynı zamanda bu durum benliğin, kişinin davranışlarına yön verme fonksiyonunu nasıl yerine getirdiğini ortaya koyar (40).

Psikanalizin takipçilerinden Kohut (1984), içsel kişilik merkezi olarak tanımladığı benliğin bireyin yaşantılarının bütünlüğünü ve yapısını sağladığını, duygusal destekler olmadan var olamayacağını vurgulamaktadır. Olumlu benlik duygularının bireyin iyileşme, özsaygı, kendi yetenek ve değerlerine ulaşma ve hedefe yönelme duygusunu arttırdığını belirtmektedir. Ayrıca Kohut (1977)'a göre benlik

bireyin kendisinin ve diğerlerinin yaşantılarının temsil edildiği bilişsel yapıdır ve ana-baba çocuk etkileşimi benlik duygusunu etkiler (3).

Klasik psikanalizden ayrılan Berne (1961), benliği, ana-baba, yetişkin, ve çocuk benlik olmak üzere üç bölüme ayırır. Ana-baba benlik, insanlara öğütler, emirler veren kısım olarak ele alınır ve eleştirici ana-baba ve koruyucu ana-baba olmak üzere ikiye ayrılır. Ana-baba benliğin en önemli görevi, kültürel bilgileri aktarmak ve yaşatmaktır. Çocuk benlik durumu, az gelişmiş ya da çocuk denilen yönüdür. Çocuk benlik doğal çocuk, uslu çocuk ve asi çocuk olmak üzere üçe ayrılır. Doğal çocuk, kişinin fiziksel ihtiyaçlarını gözetir, spontandır. İçinden geldiği gibi davranır. Uslu çocuk otoriteye uygun bir şekilde davranırken, asi çocuk otoriteye baş kaldırır. Yetişkin benlik ise kişiliğin akılcı yanıdır. Algılama, bellekte tutma, veri işleme ve benzeri bilişsel etkinlikler yetişkin benliğin fonksiyonudur (3).

Swann (1983)'in ortaya attığı “kendini doğrulama” (self-verification) kuramı, benliğin kendini tutarlı bir şekilde sürdürmesini vurgulamaktadır. Bu kavrama göre bireyler benlik kavramlarına yönelik bir tehditle karşılaştıklarında benliğin tehdit edilen yönlerini güçlendirme yönünde; eğer benliğin ilgili yönü savunulur durumda değilse tehdit doğrultusunda değişmeye motive olmaktadır (40).

Benliğin davranışsal yansıması ile ilgili olarak Wicklund (1975), kendinin farkında olma (self-awareness) kuramını ortaya atmıştır. Ona göre, kişi dikkatini çevreye veya kendine odaklandırabilir. Tercih ettiği odak noktasına göre, davranışında farklılıklar ortaya çıkacaktır.

“Benliğin nispeten tutarlı oluşu veya tutarlı kalmaya çalışması her zaman herkes için mümkün olmayabilir” düşüncesinden hareketle Higgins (1987), benlik aykırılığında (self-discrepancy) söz etmektedir (40).

Psikanalitik kurama tepki olarak ortaya çıkan davranışçı yaklaşımda ise klasik psikolojinin konusu olan içgüdüleri ve psikolojik kalıtımı reddederek, insanın doğuştan belli bir organizmaya sahip olduğunu ve doğuştan itibaren çevreden alınan uyarıcılarla bu organizmanın şekillendiği ileri sürülür. Organik hareketlere ve davranışlara sahip olan insan ile hayvan arasındaki farkın olgunlaşma ve basamaklamadan kaynaklandığı tezi savunulur. Kişilik, bireysel davranışların bütünüdür ve benlik de çevreden alınan tepkilerle şekillenir.

Watson'cu davranışçılık katı bir belirleyici pozisyona sahiptir. Watson (1931)'a göre “ Bir çocuk ya da bir yetişkin ne iseler öyle davranmalıdırlar. Bunların farklı davranışlarda bulunmalarını sağlamanın tek yolu önce onları eğitimsiz hale getirmek sonra yeniden eğitmektir.” Watson, doğumdan itibaren bir düzine sağlıklı çocuk tamamen onun kontrolüne verilse, bunları yansız olarak atayarak bunların her birini hekim, avukat, sanatçı, hırsız ve dilenci gibi herhangi bir uzman olarak yetiştirebileceğini ifade etmektedir. Ona göre kapasite, yetenekler, zihinsel yapı, mizaç ve nitelikler gerçekte kalıtımsal mirasla geçmez, bütün bunlar eğitime bağlıdır (46).

Bir davranışçı olan Skinner (1971) de, benliği bir grup pekiştireç olasılığına uygun davranışlar gösterme repertuarı olarak ele almaktadır. Bilimsel bakış açısına göre insan, yaşadığı çevrenin deneyimi altında yaşamda ayakta kalmaya yarayan davranışların evrimsel olasılıkları aracılığıyla şekillenmektedir. İnsanların algılama ve bilme yolları, çevresel olasılıklarla şekillenmektedir. Böylece benlik halihazırdaki pekiştirme olasılıkları aracılığıyla sürdürülen ya da söndürülen ve pekiştirmenin çevresel geçmişi aracılığıyla kazanılmış bir davranışsal repertuardır (46).

Skinner ve Watson'dan sonra Bandura, Wolpe, ve Eysenck, insan davranışlarının çevrenin belirleyicisi olduğu kadar çevrenin de insanın belirleyicisi olduğunu ortaya koyarak davranışçı yaklaşıma yeni bir bakış açısı getirmişlerdir. Bandura, davranışların özellikle gözlem yoluyla ya da model alma aracılığıyla edinilen ilk yaşantıların sonuçları olan tepkilerle kazanıldığını, bireyin kendine ilişkin algıların sosyal öğrenme ile geliştiğini vurgular (3).

Psikanalitik kuramlarla öğrenme kuramlarını birleştiren Eysenck ve Cattell, kişiliğin kalıtım ve çevrenin etkisi ile yapılaştığını belirtirler. Bireyin ben kavramı, çevreden alınan tepkilerin kişinin kendi içinde örgütlenmesi ile oluşur (3).

İnsancıl model, insanların çocukluk dönemleri ve mevcut öğrenme yaşantıları tarafından etkilendiklerini kabul etmenin yanı sıra, psikolojik yönden sağlıklı olmak için kendi yaşamlarını biçimlendirmede rol oynayabildiklerini ileri sürmektedir. Belki de son zamanlarda birey-merkezli kuram olarak da adlandırılan, danışma ve psikoterapide danışan-merkezli kuramın kurucusu olan Carl ROGERS, insancıl yaklaşımın en önemli temsilcisidir (46).

Carl ROGERS tarafından ortaya atılan ve kişilik psikolojisinde büyük yankılar uyandıran “Ben Kuramı” kişinin nasıl olduğunun değil, onun kendini nasıl gördüğünün önemli olduğunu, kişinin davranışlarını büyük ölçüde onun kendisine bakış tarzının belirlediğini vurgulamaktadır. Rogers’a göre benlik kavramı; bireyin kendisini algılamasını, kendisinin diğer insanlarla olan ilişkilerine ait olan algılarını, çevredeki nesnelere ait olan algılarını ve bunlara verilen değerleri içerir (5).

İnsancıl kuramda benlik organizmik benliğin dayandığı gerçek olarak anlaşılabilir; bu günlük yaşamda “kendi kendisi olmaya çalışmak” şeklinde ifade edilmektedir. Benlik kavramı ise, kendi yaşantıları ve organizmik beni ile her zaman uyumlayabilecek biçimde kişinin kendini algılamasıdır. Böylece ideal olarak kendini gerçekleştirme eğilimi, benlik kavramının ve benliğin boyutlarının eş anlamlı olduğu ve ya uyumlu olduğu şekilde kendini gerçekleştirmeye işaret etmektedir. Ancak benlik ve benlik kavramının uyumlaması durumunda; benlik kavramını gerçekleştirme isteği, organizmik beni gerçekleştirmek için daha derin bir gereksinimle birlikte, buna zıt olarak çalışmaya başlar (46).

Combs ve Snygg (1957) tarafından geliştirilen benlik kavramında bireyin davranışı, onun kendisini ve çevresini algılayış biçimine bağlıdır (3).

Combs ve Snygg (1959) insanların benlik kavramını, onların kendileriyle ilgili algılamalarının birtakımı olduğundan, gereksinimlerini karşılamak üzere yaşam içindeki etkileşimlerinin aracı olduğunu belirtmişlerdir. Etkili bir benlik kavramı, ister çevreden isterse organizmadan kaynaklasın, kişilerin yaşantılarını gerçekçi olarak algılamalarına, başka bir deyişle yaşantılarına açık olmalarına izin verir (46).

Kuzgun (1983) benlik kavramı'nı;”Bir kimsenin çeşitli kişilik özelliklerinin kendinde bulunuş derecesi hakkındaki değerlendirmelerinin bütünüdür" diye tanımlamıştır. O halde benlik, kişinin kendisini algılayıp değerlendirmesi ve başkalarından aldığı geribildirimlerle ve kendisine yönelik oluşturduğu gözlemlerden oluşur (12).

Ampirik ve bilimsel olarak benlik kavramının davranış üzerindeki önemi kanıtlanmıştır. Bireylerin uyum sağlamaları konusunda yapılan çalışmalar, kendi benlik kavramlarını kabul etme düzeyleri düşük olan kişilerin, benlik kavramlarını kabul etme düzeyleri yüksek olan kişilerden daha fazla toplumsal baskılara boyun eğdiklerini

desteklemektedir. Ergenlik döneminde geliştirilen benlik kavramının düzeyinin düşük olması daha sonraki yıllarda bireyin kendi benliğini kabul etmemesine yol açabilmektedir (9).

McDougall ve ark. (2001), normal ergenlik gelişiminde ortaya çıkan yetersiz benlik kavramını, çocukluk döneminde karşılaşılan çocuğa karşı, geri çevrilme ve kabul edilmeme davranışları ile ilişkilendirerek, sosyal uyum, yani toplumsal kabulün benlik kavramının yapılandırılması için oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir (8).

Benlik kuramları incelendiğinde, benliğin, bireyin dış çevreden aldığı uyarıcılarla kendini bütünleştirmesi, algılaması ve kendisine yönelik bir bakış açısı oluşturması düşüncesinin birçok araştırmacının ortak görüşü olduğu söylenebilir.

Benlik kavramı, “benlik yapısı”, “algılanan benlik”, “fenomenolojik benlik” ve ya yalnızca “benlik” olarak ifade edilmektedir (46).

Benlik kavramı, benliğin farkında olmak ve benliği algılamaktır (47).

Benlik kavramından söz ederken benliğin, hemen hemen birbirinin yerine kullanılabilen benlik saygısı, benlik değeri, benlik bakışı, benlik algısı terimlerini içermesi, bunları kapsamı şaşırtıcı bir durum değildir. Yaygın olan kaniya göre benlik kavramı kişiliğin, yeteneklerin, inançların ve yaşam rollerinin çok geniş bir perspektif ile görünüşüdür (39).

1.3. Bireylerde Benlik Kavramının Gelişim Süreci

Benlik kavramı, algılanan benliktir, ya da kişinin “ben” veya “benim” olarak ifade ettikleridir. Başlangıçtaki benlik kavramı, sözel ifade öncesi bile olsa, büyük ölçüde benlik yaşantılarından oluşmaktadır. Bu benlik yaşantıları da, bireyin “ben”, “benim” veya “kendim” olarak ayırt ettiği fenomenolojik alandaki olaylardan oluşur. Örneğin, ayak parmaklarını keşfeden küçük bir çocuk, benlik kavramının içine ayak parmaklarına sahip olduğu gerçeğini yerleştirebilir. Aynı zamanda aç olan küçük bir çocuk, açlığa itibar etmediği gerçeğini benlik kavramına yerleştirebilir. Bir genç çevreyle etkileşimde buldukça, giderek daha çok yaşantısını kendi yaşantısı olarak bilinçli biçimde sembolleştirir. En azından farklı bir benlik olarak davranan diğer önemli kişilerle kurduğu etkileşimler aracılığıyla bir benlik kavramı geliştirir. Bu benlik

kavramı hem kendisi hakkındaki algılardan hem de bu kendilik algılarına ilişkin olarak buna iliştiirdiği değişik derecelerdeki olumlu ve olumsuz değerlerden oluşur (46).

Benlik gelişmesi doğuştan başlar. Hatta kalıtımla kuşaktan kuşağa geçen özellikler de göz önüne alınırsa, spermin yumurtayı dölediği anda başladığı söylenebilir. Doğumdan sonra, önce bedensel sonra ruhsal ve toplumsal gelişme benliğin oluşmasını etkiler. Benlik üzerinde sakat ve özürlü olmanın, uzun, kısa, zayıf, şişman, esmer, sarışın gibi bedensel özellikler taşımanın etkisi vardır. Ancak benlik gelişmesinde ruhsal ve toplumsal etkenler öncelikle rol oynar. Başlangıçta çocuk kendi varlığının bilincinde değildir. “Ben” ile “ben olmayanı”, başka bir deyişle, kendisi ile ilgili ve bağlantılı olanla olmayanı ayıramaz. Uyarımların içten mi, dıştan mı geldiğini, elinin, ayağının, gözünün, burnunu kendisini mi, başkasının mı olduğunu bilemez. Çocuğun kendi benliğinde olanla olmayanı ayırabilmesi üç yaşından sonra başlar. Benliğin gelişmesinde içe yansıtma, birleştirme ve özdeşleşme düzenleri önemli rol oynar. Çocukluktan başlayarak bütün yaşam boyu insanın çevresinde bulunan kişilerle kurduğu ilişkiler, iletişim ve etkileşim bu gelişmede bir yandan bireyin toplumsallaşmasını, öte yandan kendi benliğini tanımasını sağlar. İnsanın başkaları tarafından değerlendiriliş, bu değerlendirmenin kişilik tarafından algılanışı ve benimsenmesi, benlik kavramının değer sistemini kapsar. Bütün bunlar insanın çevresindeki olaylara, nesnelere, kişilere karşı oluşturduğu tutumu, davranışı, eylemi biçimlendirir ve renklendirir (32).

Genç yetişkinliğin temel özellikleri genelde ergenlikte ulaşılan zihinsel olgunluğa dayanır. Piaget’in (1970) gelişim kuramı çerçevesinde, soyut işlemler (formal operations) dönemi zihin gelişiminin en üst düzeyidir. Soyut işlemlerle ergen ilk kez soyut düzeyde düşünebilir, varsayımlar kurabilir, akıl yürütebilir. Bu yetenek aracılığıyla kendisinin kim olduğunu ve evren içindeki yerini belirleyebilir. Böylece, insan olarak, toplumun bir üyesi olarak, evrenin bir yaratığı olarak bütünleşmiş bir benlik duygusuna ulaşabilir (33).

Kişiler olgunlaştıkça, özel ve biricik bir benlik olmalarına katkıda bulunan özel bilgiler, değerler ve roller geliştirirler. Kişiliğin bütünleşmesi ise, benliğin çeşitli boyutlarının tutarlı bir birlik içinde örgütlenmesidir, benliğin çeşitli boyutlarının aynı kişinin parçaları olarak birlikte tutulmasıdır. Başka bir deyişle, benlik için değişik

rollerde ve zaman boyunca bir tutarlılık vardır. Yaşam boyunca kişilik farklılaşması ile kişilik bütünleşmesi arasında belirli bir gerilim yaşanır. Ergenliğin son dönemi ve genç yetişkinlik sırasında bu gerilim kimlik arayışına yansır. Aşırı farklılaşma rol dağınıklığıyla ya da uygunsuz kimlik tanımlamasıyla sonuçlanabilir. Erken bütünleşme ise yanlış kimlik kararlarıyla sonuçlanabilir. Yetişkinlikteki kimlik gelişiminin önde gelen sorunu, yetişkinden beklenen bir çok farklılaşmış rol karşısında bütünleşmiş bir benlik duygusuna ulaşmış olmaktır (33).

Knox'a (1977) göre orta yaşlardaki benlik gelişiminin belli bir örüntü izlediği söylenebilir:

a- Yirmilerin sonları ve otuzların başları: Bu dönem, bir durulma, düzen ve çabalama dönemidir.

b- Otuzların sonları ve kırkların başları: Bu dönem hem görünüşün hem de etkinliğin yeniden yönlendirildiği dönemdir. Bu dönemde yetişkinlerin çoğu insan yaşamının hazlarından ve acılarından pay almaya daha istekli olurlar ve dostluğun kalitesi daha önem kazanır. Var olan benlik duygusu ile kalıtım yapısı arasındaki uygunluğun yeniden gözden geçirilmesi orta yaş geçişine yol gösterir.

c-Kırkların ortaları ve altmışların başları: Bu dönem benlik duygusunda artan bir değişkenlik içerir. Bu dönem boyunca pek çok insan kararlılık, yeterlilik, sorumluluk ve olgunluk aşamasına ulaşılır (33).

Çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik gelişim dönemlerinde benlik kavramındaki değişiklikler yaşlanıncaya kadar azalarak devam eder (47).

1.4. Benliğin Görevleri

Benliğin başlıca görevleri arasında en önemli olanları şöylece toparlanabilir:

- İçgüdülerden ve dürtülerden kaynaklanan güdüleri engellemek, denetlemek ve düzenlemek.
- Çevredeki nesne ve kişilerle bağlantı kurmak.
- Gerçeği tanımak, denemek, anlamak.
- Gerçeğe uyum sağlamak.
- Çevreden gelen uyarımları sınırlamak, sıralamak, zamanlamak.

- Algılamak, saklamak, hatırlamak, düşünmek, karşılaştırmak, çıkarımlar yapmak, yargıya varmak.
- Kavramları birleştirmek ve bütünleştirmek.
- Kişinin karşılaştığı engelleri aşabilecek güçleri toplamak.
- Geleceğe ilişkin beklenti ve amaçları saptamak.
- Kişiliği kaygıdan kurtaran savunma düzenlerini kullanmak.

Benlik kavramı bireyin kendini ayırt etmesini ve tanımlamasını oluşturan farklı pek çok kendilik kavramlarının kendine özgü yapısıdır. Ancak bireylerin çeşitli alanlara verdikleri önem ve kendilik kavramlarının çeşitleri bakımından farklılık gözlenmektedir. Örneğin, bir kimse için burnunu şekli çok önemli iken, başka birisi burnunu şeklinin farkında bile olmayabilir. Benlik kavramı, “Ben iyi bir ustayım”, “Dondurmayı severim”, “Yeni insanlarla karşılaşmak beni rahatsız ediyor” gibi kendine ilişkin ifadelerle tanımlanabilir (46).

Erikson (1968), benlik kavramının, yaşamın belirli dönemlerinde, kritik bir biçimde, yaşa ve duruma göre değişikliklere uğradığını; bu sürecin bireyin yaşamını belirli dönemlere ayırdığını ileri sürmüştür. Her yaşam döneminde ortaya çıkan kritik ve dramatik değişikliklere ego sistemi yeni bir kimlik kazanır. İçinde olunan dönemin toplumsal ilişki kalıpları bu kimliğin özelliklerinin belirleyicisi olur. Ego kimliğinin içsel sürekliliğini ve aynılığını sürdürebilmesi, bireyin çevresindekilere ifade ettiği şeyin aynılığı ve sürekliliğine bağlıdır. Bu bağdaşım sağlanabildiği zaman birey kendisini güvenli hisseder (23).

2. BÖLÜM

2. MESLEKİ BENLİK

Mesleki gelişim kavramı bireylerde, bir süreç olarak meslek fikrinin nasıl geliştiği ile ilgilidir. Mesleki gelişim doğal olarak bireylerin meslek seçimini de etkilemektedir (2).

Meslek seçimi ve mesleki gelişim düşüncesi çalışma ve boş zamanla ilişkilidir. Bu bölümde meslek edinme konusundaki gelişimsel, davranışsal, yapısal, psikanalitik kuramlara, özellik – faktör kuramına, karar kuramlarına, işe uyum kuramına değinilmiş ve bu kuramlardan yola çıkan bazı kuramcılarının meslek ve boş zaman ilişkisi konusundaki çalışmalarına da yer verilmiştir. Ayrıca çalışmamızla ilgili gelişimsel kuramın öncülerinden Super' in Mesleki Benlik Kuramı geniş bir şekilde sunulmuştur.

2.1. Meslek İle İlgili Kuramlar

2.1.1. Gelişimsel kuramlar

Gelişimsel görüş; bir kişinin yaşamı boyunca yer alan meslek seçimi süreci, bunun aşamaları ve meslek yaşamında uyum üzerinde durmaktadır. Gelişimsel görüşe en önemli katkılarda bulunan kişiler Eli GİNZBERG ve Donald SUPER ' dir. Diğer gelişim kuramcılarında biri de ebeynlerin farklı yaklaşımlarının, çocuğun diğer insanlara odaklaşmasına ve meslek seçimine etkilerini ele alan Ann ROE 'dur. Bu bölümde Ginzberg ve Roe ' nun kuramları değerlendirilecektir. Super'in Mesleki Benlik Kuramı ise daha sonra ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.1.1.1. Ginzberg ' in meslek seçimi kuramı

Ginzberg, Ginzburg, Axelrad ve Herna (1951) meslek seçimi olgusuna gelişimsel açıklamayı getirmişlerdir (1). Ginzberg ve arkadaşları, orijinal kuramlarını "geçici bir formülasyon" olarak nitelendirmişlerdir. Bu ilk kuram gelişimsel yaklaşıma

dayalı olmakla beraber Ginzberg kuramını sosyo – psikolojik bir yaklaşım olarak değerlendirmektedir. 1951’ de ifade edilen bu meslek seçimi kuramı üç temel unsurdan oluşmaktadır:

- 1- Meslek seçimi bir *süreç* tir.
- 2- Bu süreç büyük ölçüde *geri dönülmezdir*.
- 3- *Uzlaşma* her seçimin temel bir parçasıdır (46).

Ginzberg ‘e göre meslek seçimi kararı yaşamın belli bir anına özgü bir olay olmayıp, yaşamın ilk 20-22 yılında gelişen bir süreçtir. Meslek gelişimi tersine çevrilemez, geri dönülemez bir süreç olup, bireyin istekleriyle ona sağlanan olanakların uzlaşmasıdır (1). Ginzberg 1972 tarihli bir çalışmasında, durağan “uzlaşma” terimi yerine dinamik bir terim olan “en azı kullanarak en üst düzeyde yarar sağlama” terimini tercih etmiştir (46).

Ginzberg ve arkadaşları (1951) meslek seçimi konusunu, gelişimsel bir süreç olarak tanımlamakta ve bu sürecin belirli gelişim dönemleri olduğunu belirtmektedirler. Mesleki gelişim ve kara verme süreci, daha önce de belirtildiği şekilde (1) Fantezi seçim dönemi (5-11 yaşlar), (2) Deneme ve geçici seçim dönemi (11-17yaşlar), (3) Gerçekçi seçim dönemi (17 yaş ve sonrası) olmak üzere üç temel dönem olarak incelenmekte; her dönem kendi içinde birbirlerine bağlı alt basamaklara bölünmektedir. Bu kurama göre, meslek seçimi ergenlik dönemi boyunca on yılı aşan bir zamana bağlı olarak, gelişen bir süreç olarak algılanmaktadır (2).

Meslek seçimi dönemleri şöyle açıklanabilir:

1- Hayal (Fantezi) Dönemi: Bu dönem genel gelişimin çocukluk (7-12) dönemine rastlar. Bu dönemin en önemli gelişim görevi çocuğun oyunlarını yavaş yavaş terk edip işe yönelmesidir. Çocuklar oldukça küçük yaşlarda açık ve belirgin meslekleri ifade ederler. Ancak bu terimlerde zevk ilkesi önemli rol oynar, yani çocuklar hoşlandıkları mesleklere girmek istediklerini söylerler. Bu dönemdeki bir diğer önemli etmen de “özdeşim”dir. Çocuk bedence küçük olduğu için kendini yetersiz hisseder ve bu yetersizliğini güçlü yetişkinlerle (örneğin babası) özdeşim kurarak gidermek ister. Yetişkin rolleri kendini iş şeklinde gösterir.

2- Deneme Dönemi: Deneme dönemi 11-12 yaşlarında başlar ve 18 yaşına kadar sürer. Deneme döneminde çocuk güçlü ve zayıf yönlerini, mesleklerin

gerektirdiği nitelikleri ve sağladığı olanakları tanır, zaman perspektifi gelişir, şimdiki eylemlerinin geleceğini etkileyeceğinin bilincindedir. Gelecekteki doyum için şimdiki zevki erteleyebilir.

3- Gerçekçi Dönem: Deneme dönemini izleyen bu dönem 18-22 yaşlarını kapsar. Bu dönemin zaman süreci diğerlerinden daha fazla farklılaşma gösterir. nk mesleklerin gerektirdiği eğitim düzeyleri ve bireylerin iş yaşamına atılma yaşları farklıdır (1).

2.1.1.2. Ann Roe ‘ nun gereksinim kuramı

Ann Roe, yaşamın ilk yıllarında geçirilen yaşantılar ile yetenekler, ilgiler, tutumlar arasındaki ilişkileri ve bunların hayatta genel yöneliş ve özel olarak meslek seçimi kararına nasıl yansdığını açıklayan bazı hipotezler ileri sürmüştür. Bu hipotezleri özetleyecek olursak diyebiliriz ki çocuklukta geçirilen yaşantılar bir kimsenin ihtiyaç örüntüsünü, ihtiyaç örüntüsü de onun genel yönelişini belirler. Genel psişik enerjinin yöneldiği alana göre kişinin yetenekleri zglleşir. İlgi ve tutumları belirginleşir. Psişik enerjinin belli faaliyet alanlarına yönelmesi meslek faaliyetleri için de geçerlidir. Bir kimsenin bir alanda çalışma isteği yani güdüsü onun bilindişi ihtiyaç örüntüsüne ve şiddetine bağlıdır (1).

Roe ocukluk yaşantılarını incelerken özellikle ana- babaların çocuklarına karşı tutumları üzerinde durmakta ve belli başlı şu ana- baba tutumlarını betimlemektedir:

- 1- Çocuğun zerine aşırı derecede düşen ana babalar
- 2- Aşırı istekçi ana babalar
- 3- Reddedici ana babalar
- 4- ocuğu kabul eden ana babalar

Gereksinimlerin şiddeti bireyin güdülenme derecesini belirler. Normal olarak ihtiyaçların doyurulması bireyin bilinç altı güdü kaynakları geliştirmesine engel olur, yüksek düzeydeki bir ihtiyaç doyurulmazsa kaybolur, alt düzeydeki doyurulmamış ihtiyaçlar da st düzeydeki bir ihtiyacın hissedilmesine engel olur, bu doyurulmamış ihtiyaçlar mesleki seçimde önemli bir belirleyici etkisi yapar, hissedildiği halde karşılanması geciktirilmış ihtiyaçlar bilinç altı güdü kaynakları haline gelirler. Bu

görüŖe göre, çocuğun ihtiyaçlarını karŖılama yönünden ‐ailesinin tutumu” ve ‐durumu” meslek seçiminde önemlidir. Bireyin mesleki seçimini etkileyen bu ilgi ve ihtiyaçların gelişim ve doyum düzeyleri, çocuğuna çok ‐düşkün” ailelerden, çocuğunu ‐ihmal eden” ailelerden ve çocuğu normal olarak kabul eden ailelerden gelişlerine ve sevgi gereksinimleri ve doyurulması meslek tercihlerinde etkili olmaktadır (2).

Roe meslekleri, içerdikleri faaliyetler açısından *insanla uğraşmayı* ve *insan olmayanla uğraşmayı* gerektiren meslekler olarak iki gruba ayırmakta ve bu alandan birine yöneliŖte kişinin, ana babası ile ilişkilerinde sağladığı doyumun önemli rol oynadığını savunmaktadır (1).

Sonuç olarak Roe, çocukluk yaşantılarından kaynaklanan ihtiyaçların meslek seçimini belirlemedeki rolüne işaret etmektedir ancak araştırmacılar bunun tek ve güçlü bir belirleyici etmen olmadığını ortaya koymuŖtur.

2.1.2. Davranışsal kuramlar

Davranışsal görüş, davranışsal kuramda yer alan pekiştirme ve model olma gibi kavramların meslek seçimi ve gelişimi alanına transfer edilmesi ile ilgilidir. Burada pekiştirmenin sürekli olması gibi durumlar kadar gelişimsel olması da vurgulanmaktadır. Bunlar iş öncesinde, iş yaşamında ve kişiyi herhangi bir durumda etkileyebilir (46).

2.1.2.1. Krumboltz’un sosyal öğrenme kuramı

Krumboltz’un meslek seçiminde sosyal öğrenme kuramında Bandura ‘nın etkileri bulunmaktadır. Krumboltz ve meslektaşları bilgiyi arama ve keşif davranışlarında model olma ve pekiştirme gibi mesleki karar verme süreçlerine özel bir önem vererek meslek seçimi süreçleri konusunda bir dizi deney yapmışlardır. Hem eğitim tercihlerinin ve becerilerinin kazanılmasını hem de kurslar, meslek ve iş alanının seçimindeki karar verme süreçlerini sosyal öğrenme bakımından açıklamaya çalışmışlardır (46).

Kuram belli başlı iki öğrenme yöntemine dayanmaktadır. Bunlardan birincisi vasıtalı öğrenme ve koşullanma, ikincisi ise çağrışıma dayalı öğrenme yaşantıları yöntemidir. Vasıtalı öğrenme yaşantısında kişi, çevre üzerinde etki icra eder ve bununla olumlu bir sonuç elde etme amacındadır. Çağrışımlı öğrenmede kişi çevredeki uyaranlar arasında bağlantı kurar. Bu bağlantılar gerçek veya yakıştırma olabilir. Mesleklere ilişkin olumlu veya olumsuz özelliklerin çoğu böyle oluşur (1). Krumboltz ve arkadaşlarına göre meslek kararını vermede, *genetik donanım – özel yetenekler, çevresel koşullar ve olaylar, öğrenme yaşantıları, göreve yaklaşma becerileri* belirleyici özellik taşır (46).

Sosyal öğrenme kuramı insanların neden belli eğitim programlarına ya da mesleklere yöneldiklerini ya da yaşamlarının belli bir döneminde neden mesleklerini değiştirmek istediklerini açıklamaya çalışmaktadır (1).

2.1.2.2. Goodstein ‘in kaygı odaklı davranışsal görüşleri

Goodstein, mesleki problemlerde davranışsal yaklaşımların uygulanmasında kaygı konusunu öne sürmektedir. Kaygı “gerçekte nötr bir uyarıcıya öğrenilmiş veya kazanılmış bir duygusal tepki” olarak tanımlanmaktadır. Goodstein, hatalı meslek seçimi davranışında, temeli kaygı olan iki genel neden olduğunu gözlemiştir. Birinci neden, danışanların meslek planlarını formüle etme ve bunu gerçekleştirme konusunda gerekli olan bilgiyi edinmek için yeterli fırsat bulamamalarıdır. Bunun sonucunda planlarını gerçekleştirme konusunda başarısız olmaktan kaynaklanan kaygı duyabilirler. İkinci neden, kaygının engelleyici etkileri nedeniyle fırsatları kullanamama veya gerekli bilgiyi toplayamamadır. Kimileri için meslek kararını verme, kaygının aşırı düzeyde artmasına neden olabilir (46).

Goodstein, kaygının ebeveynlerden bağımsız hale gelme veya onları hesaba katmama anlamına gelebildiğini veya danışanların henüz hazır olmadıklarını hissettikleri meslek veya iş alanına girmekten kaynaklandığını gözlemiştir (46).

2.1.3. Özellik - Faktör kuramı

Meslek rehberliği henüz bir kuram oluşturulmadan, meslek alanlarına uygun elemanları yerleştirme gibi acil bir soruna çözüm bulmak amacıyla başlatılmıştı. Bu amaçla Minnesota Üniversitesi öğretim elemanlarından Williamson, Paterson ve Darley tarafından ampirik yöntemlerle yürütülen çalışmalar sonraları Özellik – Faktör Kuramı olarak adlandırılmıştır. Bu yaklaşım Parsons'un Mesleki Büro'daki çalışmalarına dayanmaktadır. Meslek rehberliğinin başlangıç yıllarında bir yandan çeşitli meslek üyelerinin özelliklerini ölçme araçları ile saptamaya, öte yandan aynı araçlarla bireyin özellikleri değerlendirilmeye ve bu iki kaynaktan elde edilen veriler eşlenerek bireyler işlere veya mesleklere yönlendirilmeye çalışılıyordu. Bu yolla bireylere, mutlu ve başarılı olacakları mesleklerin bulunacağı varsayılıyordu. Farklar psikolojisinden kaynaklanan bu modelin temelindeki görüşler şöyle özetlenebilir:

- 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 eşlemek 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, meslekte başarı olasılığı o derece yüksek olur (1,48).

Özellik – faktör yaklaşımını benimseyen danışmanlar yalnız meslek seçimi sorunu ile değil, okul başarısı sorunu ile de ilgilenmişler ve eşleşme işlemini öğrencileri, niteliklerine uygun, okul programlarına yerleştirme amacı ile de uygulamışlardır. Williamson (1950)'a göre bir öğrencinin sahip olduğu niteliklerin (yetenek, ilgi, vb.) belirlenmesi o öğrencinin belli bir eğitim programına başarılı olmasına yardımcı olacaktır, çünkü programda öğrencinin bilinene yönlerine dayanarak bazı yenilik ve değişiklikler yapılabilecek, bir bakıma program da bireyin koşullarına uyarlanabilecektir (1).

Farklılıkçı görüş, işin ve bireyin analizini yapma ve bu analizden yola çıkarak bu ikisinin özelliklerini en üst düzeyde eleştirme çabası olarak görülebilir (46). Klasik özellik-faktör kuramı, bireysel özelliklerle çevresel olanakları ve beklentileri değişmez, durgun bir yapı olarak gördüğü için eleştirilmektedir. Meslek seçimi sadece bireysel özellikleri, ilgili alternatiflerin gerekleriyle eşleştirme işlemi değil, aynı zamanda bireyin gelişim tarihçesi ile çevresi arasındaki etkileşimin bir fonksiyonudur. Yaşantı birikiminin zenginliği, veya fakirliği, edinilen bilginin doğruluğu ve konuya uygunluğu, kişisel özellikleri değerlendirmede çarpırmalar veya özenilen hedeflere erişme olasılığı, öz (benlik) kavramı sisteminin genişliği ve kapsamı ve diğer pek çok faktörün kombinasyonu, aynı zamanda seçme işlemine girmekte ve işlemi mantıklı olmaktan çok psikolojik ve duygusal bir işlem haline getirmektedir. Oysa bu gerçek, özellik - faktör yaklaşımında dikkate alınmamıştır. Gelişim kuramları ile psikodinamik kuramlar bu eksikliği gidermek üzere yol çıkmıştır (1).

Tiedeman ve O'Hara (1959) ise meslek gelişimini bireyin kimlik gelişimi ile ilişkili bulmaktadırlar. Kimlik gelişiminin yaşam boyu süren, bireyin kendisini değerlendirmelerinin ürünü olduğu, meslek gelişiminin kimlik gelişimi ile belirlendiği ifade edilmektedir (28).

O'Hara (1969)'ya göre aslında yapılan iş nitelik örüntülerinin göz önüne alınması ve bunların iş dünyasında kendine uygun bir yer edinmek isteyen bireyin, zaman zaman yaptığı tercihlerle ilişkisinin kurulmasıdır. Özellik – faktör yaklaşımı böyle anlaşılıp uygulandığı sürece, gelişimsel yaklaşımın tamamlayıcısı olarak yararlı işlevi olabilir (1).

2.1.3.1. Holland 'ın tipoloji kuramı

Kişilik kuramını geliştiren Holland (1959), bireylerin meslek seçimi yaparken, kendi kişilik tiplerine uyan ve kendi yaşantıları ile bağdaşan meslekleri seçme eğiliminde olduklarını belirlemiştir. Mesleklerin belirli ve az değişken olan özellikleri bireylerin meslek seçiminde ve mesleki kararlarında etkili olmaktadır. Meslek seçimi ile bireyin sahip olduğu benlik tasarımı arasında yakın bir ilişki ve tutarlılık bulunmaktadır (2).

Holland eğitim, ordu ve psikiyatri ile ilgili kurumlarda meslek danışmanı olarak görev yaptığı sırada edindiği deneyimlerden yola çıkarak insanların, kişilik özellikleri bakımından 6 grupta toplanabileceği, yaşadıkları çevrelerin de aynı şekilde gruplanabileceği sonucuna varmış ve meslek danışmanlığı alanında Tipoloji Kuramını olarak da bilinen kişilik kuramını geliştirmiştir.

Holland kuramın geliştirirken şu ilkeleri benimsemiştir:

- Meslek seçimi kişiliğin ifadesidir.
- İlgiler kişiliğin bir yönünü oluşturmaktadır. İlgililer envanterleri öz kavramını yansıtmaktadır.
- Mesleki kalıplar güvenilir ve önemli psikolojik ve sosyolojik anlamlara sahiptir.
- Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve özgeçmişe sahiptir.
- Bir meslek grubundaki insanlar birbirlerine benzedikleri için bir çok uyarıcıya ve soruna benzer şekilde tepkide bulunurlar ve kendilerine özgü bir kişiler arası çevre oluştururlar.
- Mesleki doyum, meslekte karar kılma ve başarılı olma bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki bağdaşıma bağlıdır.

İnsanlar 6 tipten biri ile karakterize edilebilirler ya da bir insan 6 tipten birine benzer (1).

Bireyler hakkında elde edilen karmaşık bilgilerin düzene konması gerektiğine inanan Holland, ilgilerin, kişilik özelliklerinin ve davranış türlerinin birkaç geniş kategori içinde açıklanabileceğini düşünmüş ve daha sonra Guilford'un kapsamlı faktör analizi tekniği ile saptadığı 6 kişilik kategorisine denk düşen kategorileri belirlemiştir (1).

Holland tanımladığı kişilik tiplerini şöyle betimlemektedir:

1. Gerçekçi (Realistic) tip : Bu gruptaki insanlar, nesnelere, araçları, makineleri, hayvanları sistematik bir biçimde kullanmaya önem verirler. Alet ve makineleri kullanmaktan, bitki ve hayvan üretmekten zevk alırlar, sosyal ilişkilerden, zihinsel faaliyetlerden hoşlanmazlar, problemlerin çözümünde gerçekçi ve pratik yöntemleri seçerler (1).

Bu tipin özellikleri şöyle betimlenebilir:

- Pratik, erkeksi, maddeci, kararlı, duygulu, samimi, içten, asosyal, sebatkar, iç görüden yoksun (46).

2- Araştırmacı (Investigative) tip : Bu gruptaki insanlar, fiziksel, biyolojik ve sosyal olayları anlamak ve kontrol etmek için onları sistematik olarak gözlemlemekten, soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanırlar. Bu kimseler başkalarını ikna etmekten, sosyal ilişkilere girmekten kaçınırlar (1).

Bu tipin özellikleri şöyle betimlenebilir:

- Entelektüel, analitik, rasyonel, meraklı, eleştirel, yöntemci, titiz, bağımsız, çekingen, içe dönük (46).

3- Gelenekçi (Conventional) tip : Bu gruba giren insanlar verilerle ilgilenmekten ve bunları sistematik şekilde işlemekten, örneğin kayıt tutmaktan, yazıları dosyalamaktan, yazıların kopyasını çıkarmaktan ve onları daha önce belirlenmiş bir plana göre düzene koymaktan, bilgisayar kullanmaktan hoşlanırlar (1).

Bu tipin özellikleri şöyle betimlenebilir:

- İtaatkar, tertipli, söz dinler, sebatkar, pratik, vicdanlı, meskun, katı, kendini kontrol, hayal gücünden yoksunluk (46).

4- Sosyal (Social) tip : Bu gruptaki bireyler başkalarını bilgilendirmeye, eğitmeye, geliştirmeye, iyileştirmeye, aydınlatmaya yönelik faaliyetleri tercih ederler ve net, düzenli, sistematik ve makine kullanmayı gerektiren faaliyetlerden kaçınırlar, kişiler arası ilişkilerde beceri kazanmaya önem verirler.

Bu tipin özellikleri şöyle betimlenebilir:

- Sosyal, sorumluluk, yardım edici, dost, idealist, ikna edici, işbirlikçi, kadınsı, iç görülü, nazik (46).

5- Girişimci (Enterprising) tip : Girişimci tipler ekonomik çıkar elde etme veya bir kurumun hedeflerine erişmek için insanları manipüle etmeye yönelik faaliyetleri tercih ederler ve gözlem yapma, sembolik veriler üzerinde çalışma veya sistematik olmaya yönelik etkinliklerden kaçınırlar, liderlik, kişiler arası iletişim ve ikna yeteneklerini geliştirmeye önem verirler, bilimsel yeteneklerden yoksundurlar (1).

Bu tipin özellikleri şöyle betimlenebilir:

- Enerjik, hükmedici, gözü doymaz, maceracı, istekli, kendine güvenli, fevri, atılgan, gösterişçi, iyimser, sosyal (46).

6- Sanatçı (Artistic) tip : Bu kimseler net, belirli ve sistemli olmayan serbest faaliyetlere yönelirler. Bu faaliyetler maddeye söze veya insana ilişkin malzemelerin sanat ürünleri yaratmak için el ile işlenmesini gerektirir. Bu kimseler açık, sistematik ve düzenli faaliyetlerden kaçınırlar (1).

Bu tipin özellikleri şöyle betimlenebilir:

- Hayalci, sezgili, fevri, heyecansal, kadınsı, orijinal, asi, karmaşık, kendi kendini araştırmacı, bağımsız (46).

Holland kuramını çok açık bir şekilde ifade etmektedir. İlgilerden çok kişilik tipleri üzerinde odaklaşması, ilgi envanterleri tarafından sağlananlardan daha çok, insanların özelliklerinin tüm yönleriyle analiz edilebilmesine yol açmaktadır.

2.1.4. Yapısal kuramlar

Yapısal görüş, sosyal yapıda farklı konumlarda bulunan insanların meslek seçimi ve gelişimi arasındaki farklılıklarını vurgulayan sosyolojik bir yaklaşımdır. Law (1981), özellik - faktör kuramlarının psikolojik kavramları veya sosyolojik kavramları kullanabildiklerini belirtmektedir.

Blau ve arkadaşları (1956)' na göre insanların farklı meslekleri niçin seçtiklerine ilişkin olarak, sadece tercih sürecinin değil, seçim yapma sürecinin de hesaba katılması gerekmektedir. Sosyal yapı, seçicilerin kişilik gelişimini etkileyerek ve seçim yapmak için sosyo – ekonomik bir çevre sağlayarak, insanların meslek seçimine ve seçme sürecine etki etmektedir. Meslek seçimi insanların belli bir işe girebilmesi için gerçeklerle kendi tercihlerini uzlaştırdıkları bir dizi kararı içermektedir. Bir mesleği seçme ise, seçicilerin hazır olan adaylar arasından nitelik ve nicelik bakımından tercihlerini uzlaştırmalarını içeren bir dizi karardan oluşmaktadır. Bir mesleğe giriş, o mesleğe kişileri seçen kişi ve seçmeyi yapan kurum arasındaki etkileşim olarak görülmektedir (46).

Roberts (1977) farklı mesleklerin görece istenirliğini meslekler hiyerarşik yapısı bakımından ele almaktadır okulu terk eden farklı grupların farklı olasılıklarla karşı

karşıya olduklarını belirtmektedir. Ona göre sosyal sınıf farklılıkları eğitim fırsatlarını ve eğitimi etkilemekte, böylece sosyo – ekonomik fırsatları da etkilemektedir. Bir kimse, bir işe girdiğinde, iş hareketleri ve umulardan daha çok, insanların şu anda sahip oldukları işler ve bununla gelecekteki işler arasındaki bağlantı tarafından kesinleştirilebilmektedir (46).

Sosyalleşme beklentisi kavramı, çocukların ve öğrencilerin mesleki emellerinin oluşması sürecini açıklamada kullanılır. Eğitim insanların mesleki emellerinin oluşmasındaki etmenlerden biridir. Bu sadece, formel meslek eğitim programı ile sınırlı değildir, açık ve gizli ders programı, öğretmen tutumları, eğitsel seçim işlemleri ve arkadaş grubu etkilerini kapsar. Örneğin Willis (1978)'in işçi sınıfı çocuklarının okuldan iş yaşamına geçişini inceleyen çalışmasında, bunların tutumlarını, ve emellerini pekiştiren etmenlerden birisi olarak, onların yakın arkadaşlarıyla olan ilişkilerindeki pekiştireçler önemli olmuştur. Ailede iş bakımından sosyalleşme beklentisi de önemli rol oynar. İşle ilgili başka bir sosyalleşme süreci; dinsel, toplumsal örgütler ve medya aracılığıyla gerçekleşebilir (46).

2.1.5. Psikanalitik kuramlar

Psikanalistler, meslek seçimini savunma mekanizmaları ve bilinç dışı gereksinmelerle açıklamakta, bireylerin mesleki gelişimleri ile cinsel gelişimlerinin bir paralellik gösterdiğini, meslek seçimini etkileyen en önemli etmenin cinsel gelişim olduğunu belirtmektedirler. Meslek seçiminde kişiliğe, kişiliğin yapısına ve başlangıç yıllarındaki yaşantılara, özellikle yaşamın ilk altı yılına dikkati çekmektedirler (2).

Psikanalitik yönelimli bazı araştırmacılar meslek seçimi konusu ile ilgilenmişler ve mesleğin bilinçdışı ihtiyaçları doyurma yolu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Psikanalistlere göre meslek seçimi, zevk (pleasure), ve gerçeklik (reality) ilkelerine göre yapılan bir davranıştır. Zevk ilkesi insanı gelecekteki doğurganlığını düşünmeksizin hemen hoşlanacağı davranışlara yöneltirken, gerçeklik ilkesi kişinin dikkatini bu zevkin maiyetine ve süresine çeker. İnsan iş seçerken o andaki ve gelecekteki zevki hesaba katar. İnsanın içgüdüleri onun hangi uğraş alanlarından zevk alacağı konusunda bir iç rehber rolü oynar (1).

Meslek gelişiminde psikanalitik yaklaşımı en iyi tanımlayan çalışma Bordin, Nachmann ve Segal (1963) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmacılar hemen hemen tüm mesleklere uygulanabilecek bir genel yöntemi bulmak amacıyla üç mesleğe dayanan bir özet sistem taslağı geliştirmeye çalışmışlar ve muhasebe, sosyal çalışma ve sıhhi tesisatçılık mesleklerinin sağladığı doyum biçimlerinin boyutlarını saptayıp bir matris hazırlamışlardır. Çeşitli mesleklerin farklı işlevi gerektirdiğini ve dolayısıyla birbirinden farklı ihtiyaçlara cevap verdiği, ihtiyaçların ise çocukluk yaşantılarından oluştuğu görüşünden hareket eden Nachmann (1960), geliştirdikleri matrisi kullanarak hukukçular, diş hekimleri, ve sosyal çalışmacılar arasında kişilik farklarını incelemiştir. Araştırmacıya göre bu üç mesleği birbirinden ayıran davranış, saldırganlığa karşı takınılan tutumdur. Hukukçular sözel olarak saldırgandırlar, oysa sosyal çalışmacılara saldırganlık duygularını ifade olanağı verilmemektedir. Dişçiler ise delme, oyma, kesme, öğütme şeklinde fiziksel olarak saldırgan olabilmektedirler (1).

2.1.6. Karar kuramı

Çevresine esnek bir uyum yapabilen insan, ihtiyaçlarını karşılama çabalarını sürdürürken karar verme davranışı göstermektedir.

Tiedeman (1961), mesleki gelişme çerçevesinde karar verme sürecini açıklamaya çalışmaktadır. Karar süreçlerinin iki döneme ayrılabilceğini ve bu dönemlerin de “umu dönemi” ve “tamamlama dönemi” olacağını belirtmiştir. Oluşan ben kavramı, her biri aynı zamanda geçmiş ve gelecekteki kararlar bağlamında ele alınma kapasitesine sahip olan bir dizi mesleki kararlar ifade edilmektedir (46).

Arroyba (1977) karar verme tarzını, bir karar verme durumunda, yaklaşma, bir tepki ve eylem yolu olarak tanımlamaktadır; yani, bunlar bir kararın verilmesinde söz konusu olan tüm davranışlardır (46).

Hilton (1962) mevcut karar kuramlarının meslek kararını açıklamakta yetersiz olduğunu, çünkü kararın ne zaman verildiği, ne zaman sona erdirildiği, uygun seçenek bulunmadığı zaman bireyin ne yaptığı gibi sorulara cevap veremediği görüşündedir. Bir karar verme davranışının başlayabilmesi için çevreden gelen bazı girdilerin bulunması gereklidir. Bu girdiler bireye yeni bir iş önerisi, gelirin masraflara yetmemesi veya

yüksek öğretimde program seçme gününü gelmesi gibi, kişinin o güne kadar dengeli olan bilişsel yapısını etkileyen ve dengeyi bozan bir uyarıcı olabilir. Bu durumda ortaya çıkan tutarsızlık dayanılmaz hale gelince kişi o güne kadar kendisi ve çevresi hakkında geliştirdiği öncülleri, inançları ve kendisiyle çevresi hakkındaki beklentilerini gözden geçirmeye başlar. Eğer bu öncüller girdiye uyacak şekilde değiştirilebilirse örneğin, kişi “ben bu gelirle yaşayabilirim” diyorsa, değişikliğe uğramış öncüller takımının tutarsızlığı azaltıp azaltmadığına bakar. Azaltmamışsa yeni davranış seçenekleri arar (1).

2.1.7. İşe uyum kuramı

İşe uyum kuramı, özellik – faktör kuramı gibi bireysel nitelikler ile işlerin gereklerinin eşleştirilmesine dayalı bir meslek seçimi kuramıdır. Bu kuram mesleki rehabilitasyon çalışmaları sırasında Lofquist ve Dawis (1966) tarafından geliştirilmiş olup daha sonra yaşam boyu kariyer danışmanlığı alanını kapsayacak kadar genişletilmiştir. Kuram psikolojinin temel önermelerine dayanır ve çevre içinde hayatta kalabilme savaşımı veren insanın temel eğilimlerini inceler. İşe uyum kuramına göre insan varlığını sürdürebilmek için temel ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır (1).

Bir iş çevresinin gereklerini karşılamada bir çalışanın gösterdiği davranışlar o iş yerinin üyesi olarak kendisinden beklenen becerilerdir. İş ortamının olanakları ise çalışanların isteklerini karşılamak üzere kullanılır. Bunlar iş – çalışma pekiştiricileridir. Ücret en önemli iş pekiştiricisidir. Ayrıca iyi çalışma ortamı, uygun iş arkadaşları ve iyi yönetim de iş pekiştiricileridir. Kişi ve iş çevresi karşılıklı olarak birbirlerinin ihtiyaçlarını karşıladıkları zaman alışveriş doyum ile sonuçlanır (1).

2.1.8. Bazı kuramcıların boş zamanlara ilişkin düşünceleri

Super (1970), meslek gelişimi yaklaşımında belirttiği dokuz rolden birisini, “boş zamanı yaşamak” olarak belirlemektedir. Gerçekte, boş zaman uğraşlarının gelişimi, yaşam aşamaları boyunca benlik kavramlarının oluşması ve yerleşmesi şeklinde, devamlı bir süreç olarak ele alınabilir. Bununla birlikte, Super, boş zaman benlik

kavramlarından ayrıntılı olarak söz etmemiştir. Ancak, mesleki gelişim kuramının (Super, 1953) on önermesinin neredeyse tümü, çok az bir değişiklikle, mesleki olmayan gelişim için uygun görünmektedir. Bu kadarı bile, meslek seçimi ve gelişim kuramının mesleki ve mesleki olmayan unsurlarının birleştirilebileceğini göstermektedir (46).

McDowell (1974) boş zaman yaşam-alanı kavramıyla boş zaman benlik kavramını, boş zaman seçimi ve gelişimi kuramının temeli olduğunu belirtmektedir. Bir danışanın boş zaman benlik kavramı, onun kişisel gereksinimlerini, inançlarını, tutumlarını, değerlerini ve algılamalarını kapsamaktadır. Boş zaman benlik kavramının üç unsuru şunlardır: (a) ben tarafından görülen bir ben; (b) diğerleri tarafından algılanan ben, ve (c) bir kişinin olmak istediği ben. Boş zaman ben'i, bir kişinin halihazırdaki boş zaman tutumları ve boş zamana katılımını kapsayan ben olarak görülmektedir. Sağlıklı olamayan boş zaman biçimi; boş zamanı "malıyım", "meliyim" ve "zamanım yok" gibi ifadeleri kapsayacak şekilde görülebilir. Boş zaman benlik kavramını sağlıklı olarak oluşturan ve tamamlayan insanlar, gerçekten ne yapmak istiyorlarsa onu yaparlar. Bazen insanlar gerçek boş zaman ilgilerini açık bir şekilde belirtmemeleri yüzünden, boş zaman benliklerini başkalarına yanlış bir şekilde tanıtılabilmektedirler. Daha sağlıklı olan biçimi ise, insanların kendi gerçek boş zaman benlik kavramlarına ve ilgilerine açık olmalarıdır. Boş zaman danışmanlığının temel konularından birisi, danışanların gerçek ve ideal boş zaman kavramları arasında bir köprü oluşturmalarına yardımcı olmaktır. Burada en sık karşılaşılan unsur, danışanların boş zamanlarını daha iyi planlamalarına yardımcı olmaktır. McDowell'in boş zaman seçimi ve gelişimine yaklaşımı, insancıl-algısal kuramın bu alandaki bir uzantısı olarak görülebilir (46).

2.2. Super'in Mesleki Benlik Kuramı

Super 'in kuramı meslek teriminde Öz (Benlik) Kavramı Kuramı (Self Theory) olarak bilinir. Ancak ben kavramı zaman içinde oluşup geliştiğinden Super meslek seçimine gelişim açısından bakan psikologlar arasında yer alır (1).

1950'li yılların başlarına kadar, Amerika'daki meslek rehberliği, büyük ölçüde mesleki rehberlik hareketinin öncüsü olan Frank Parsons tarafından savunulan yeteneklerin eleştirilmesi veya özellik - faktör yaklaşımının etkisi altındaydı. Parsons

meslek seçimini (a) kendini tanıma; (b) çalışma dünyası hakkında bilgi; ve (c) bu iki grup etmen arasındaki ilişkilerin gerçekçi olarak değerlendirilmesi olmak üzere üç aşamada gerçekleştirilebileceğine inanıyordu. İnsanları ve meslekleri mekanik bir şekilde eleştirme psikolojide gittikçe gelişen gelişimsel ve klinik yaklaşımla uyuşmamaktaydı. Super (1963)' e göre "Parsons'ın çalışması; benlik kavramını formüle etmenin ve anlamının sonucunda meslek seçimini belirginleştirerek daha çok meslek psikolojisi ve kişilik kuramı arasındaki boşluğu doldurma çabasıdır". Super kendisinin anlamlı bir çalışması olan Meslek Psikolojisi (1957) adlı eserinde, meslek seçimi ile bireyin tüm yaşamı boyunca süren gelişiminde benlik kavramına odaklanarak bunları bütünleştirir. Ayrıca, mesleki, danışmanlık yapan psikoloğun rolünü, danışanın doyum sağlayıcı ve gerçekçi bir mesleki benlik-kavramı geliştirmesi, bunu açıklığa kavuşturması ve tamamlaması için ona yardımcı olmak olarak görmektedir (46).

Meslek seçimi üzerinde önemli yapıtları olan Super (1958), meslek seçimini, birey ile çevresi arasındaki devamlı etkileşimin bir ürünü, bireyin meslek seçimini yaşam boyu etkileşimin kişide bıraktığı öğrenme ve izlenimlerin bir "sentezi" olarak belirlemektedir (2).

2.2.1. Super'e göre mesleki benlik kavramı kuramı

Super'e göre "ben" kavramı, insanın kendini görüş ve algılayış biçimi olarak tanımlanabilir. Benlik kavramı kişinin özü ile ilgili algıların bütünleştirilmesi, sistemleştirilmesi ve adlandırılmasıdır. Kişinin benliği ile ilgili kavramları bir gelişim süreci boyunca oluşur. İnsan dünyaya geldiği andan, hatta belki doğum öncesi dönemden itibaren gerek kendi bedeninden, gerekse çevreden çok çeşitli uyaranlar almaktadır. Bebeklik döneminden itibaren çevresindeki nesnelere ve kişileri tanımaya, onları birbirinden ayırt etmeye başlamakta olan insan, çevresi ile etkileşimini sürdürürken bir yandan da kendine ilişkin algılar oluşturmaktadır (1).

Benlik kavramı, tecrübeler, yaşantılar ve çevredeki kişilerin etkileri ile ve zamanla kazanılır. Çocuk, küçük yaştan itibaren bazı faaliyetlerde az, bazılarında daha çok başarılı olduğunu gözler, arkadaşının ve yakın çevresindeki kişilerin tepkilerini de

değerlendirerek, kendisini keşfetmeye ve bazı iş alanlarını tercih etmeye başlar ve bu alanlara yönelir (2).

Mesleki benlik kavramını ise Super (1963), “mesleki bir tercihe dönüştürülmüş olsun veya olmasın, birey tarafından meslekle ilgili kabul edilen algıların kümeleşmesidir” şeklinde tanımlamaktadır (1,3,5,7,23,26).

Super (1963)’e göre, meslek seçimi kişinin kendi hakkındaki tasarımını oldukça açık bir biçimde ifade etmeyi istediği bir yaşam noktasıdır ve benlik, meslek seçimini etkiler. Kişi yaşamı boyunca kendisiyle ilgili yeteneklerini, başarılarını, ilgilerini ve başkalarının görüşlerini değerlendirir. Bu değerlendirmelerin sonunda da hangi alanlarda başarılı olduğunu fark ederek bazı seçimler yapar. Böylece benliğini oluşturur ve mesleki davranışlar arasında da benlik kavramı ile tutarlı olanları seçer (49).

Super (1957-1970)’e göre bir kimse meslek seçmekle o ana kadar geliştirmiş olduğu ben kavramını, kendini algılama biçimini uygulamaya koymuş olmaktadır. Meslek, özüne ilişkin algılarının bir ifadesi, bir tür yansımasıdır. Ayrıca bir kimsenin meslek olarak öz kavramını uygulamaya koymak için yaptığı belli davranışlar onun içinde bulunduğu gelişim aşamasının bir fonksiyonudur. Öz kavramının meslek davranışı halinde uygulamaya konması bireyin içinde bulunduğu koşullara bağlıdır. Birey olgunlaştıkça özü hakkındaki kavramları kararlılık kazanmaya başlar. Bu nedenle yeni yetmelik döneminde verilen bir mesleğe yönelme kararı, aynı kararın orta yaşta verilmesinden çok farklıdır (1).

Super (1968), bir meslekteki gelişim sürecinde oluşma, geçiş ve tamamlama süreci olmak üzere benlik kavramına etki eden üç unsur olduğunu gözlemiştir. İnsanlar bebekliklerinden itibaren kendilerine ilişkin bir benlik kavramı geliştirmeye başlar ve bu süreç yaşam boyu sürer. Benlik kavramının oluşmasında, insanların kullandığı yollardan birisi keşfetmedir. Örneğin, bir ergen şiir yazmaya çalışabilir veya bazı metal işlerini yapmaya çalışabilir. İnsanların işlere karşı tepkilerinin veya yaklaşımının başkalarından farkını belirten ben-farklılaşması süreci de benlik kavramının oluşmasına katkıda bulunur. Ailedeki insanlarla veya tanıdık kişilerle özdeşleşme de bir başka yoldur. Rol oynama, ister hayali isterse davranışsal olsun insanların benlik kavramlarını keşfetmelerine yardımcı olur; gerçeklik testi yaşantıları da benlik kavramını güçlendirebilir ve uyarlayabilir. Benlik kavramlarının mesleki terimlere dönüştürülmesi

beğenilen bir mesleki role sahip bir yetişkinle özdeşleşme, kendini bulduğu rollerde yaşantılar geçirme ve kendisinin belirli bir mesleğe yönelik yetenek ve kapasiteye sahip olduğunu fark etmesi süreçleriyle oluşabilir. Benlik kavramının yerleşmesi, mühendislik veya öğretmenlikte olduğu gibi, profesyonel eğitim almakla veya ilk işine girmekle gerçekleşir. Ayrıca, bir meslekte gelişme sağlamak benlik kavramının tamamlanması sürecinin devam etmesi olarak görülebilir (46).

Bireyin davranışları, kendisini ve çevresini yorumlayışına göre biçimlenmektedir. Meslek seçimi kavramı da bir davranış olarak bireyin benlik kavramından etkilenmektedir (1).

Her bireyin, kendisinin nasıl bir kişi olduğu hakkında bazı düşünceleri vardır. Bireyin yapacağı işi veya mesleği benlik kavramı açısından görmesi, mesleki rolünün kendisi hakkındaki benlik algısına uygun olması, işin doyurucu ve mutlu edici olması, kişisel yaşamın bütünü ile uyuşması rehberlik ve danışma hizmetleri bakımından önemli görülmektedir. Bazı uzmanlara göre bireyin mesleki gelişmesi benlik kavramının bireyin kendini gerçekleştirme çerçevesi içinde uygulanması olarak görülmektedir. Birisine, “kim olduğu” sorulunca cevap olarak, “mesleğini” söylemesi de, bu görüşü destekler niteliktedir (2).

Kişi kim olduğunu söyleyerek, aynı zamanda, ne olduğunu, neye inandığını ve ne istediğini de anlatmaya çalışır (34,50). “Ben Kimim” sorusu ilk kez sorulduğunda ilk verilen yanıtlar arasında büyük olasılıkla bireyin ismi ve cinsiyeti yer alacaktır. Örneğin “Ben Ali’yim”, “Ben Ayşe’yim”, “ben bir erkeğim” ya da “ben bir kızım” gibi yanıtlar gelecektir. Aynı sorunun ikinci kez sorulması durumunda verilecek yanıtların daha çok bireyin işi ya da mesleğine ilişkin olma olasılığı yüksektir. Örneğin “ben bir öğretmenim” ya da “ben bir öğrenciyim” gibi (38). Bu örnekte de görüldüğü gibi kişi kim olduğunu, ne olduğunu anlatmaya çalışırken yaptığı iş veya mesleğe yönelik yüklemeler, yansımalar yapmaktadır.

Super ‘ e göre meslek seçimi kişinin özüne ilişkin tasarımlarının mesleki terimlerle ifade edilmesidir. Bir kimse meslek seçimini, çeşitli yaşam evreleri boyunca durmadan gelişen ve yenilenen benlik kavramını belli ya da birkaç mesleğe yansıtmak suretiyle yapmaktadır. Bu yansıtma işleminin nasıl geliştiğini Matlin şöyle açıklamaktadır:

İnsanlar hem benlik kavramları yönünden hem de bunu mesleki terimlere dönüştürmek yönünden birbirlerinden ayrılırlar. Örneğin bedence güçlü ve atletik yapılı bir kişi olduğunun farkına varan bir kimsenin mesleki kararı, müzik yeteneğini fark eden kişinin mesleki kararından farklı olacaktır (1).

Benlik kavramının mesleki terimlere dönüştürülmesi işlemi, iki alana ait, ayrı iki dilin anlaşılması ile incelenebilir. Bunlardan birincisi *psikolojik konuşma dili*, ikincisi *mesleki konuşma dilidir*. Benlik kavramını oluşturan özellikler, ben diye başlayan ve bazı sıfatlarla sone eren ifadeler, birinci alana ait konuşmayı gösterir. Bu bireyin kendini ve başkalarını betimlemekte kullandığı tüm psikolojik terimlerden oluşur (Ben zekiyim, ben şişmanım vb.) (1,38).

Kişinin meslek konuşmasına gelince; her toplumda belli meslekler hakkında doğru ya da yanlış, yaygın ya da sınırlı, bazı basmakalıp fikirler, önyargılar vardır. İnsanlar genellikle belli bir mesleği icra eden kimselerin bazı psikolojik özelliklere sahip olduklarını düşünür. Bir şoför, bir evkaf memuru, bir kasap ya da öğretmenden söz ettiğimizde her biri için farklı kişilik örüntüleri zihnimize canlanır. Bu kalıp fikirler, kişilik ile meslek arasında ilişki olduğunu, belli bir kişilik örüntüsüne sahip kimselerin bir meslekte ya da meslek grubunda kümeleştiğinin ve mesleki etkinliklerinin de bazı ilgi ve eğilimleri geliştirerek benzerliğini arttırdığının bir kanıtı sayılabilir (1).

Bu basmakalıp fikirler yani mesleklere çevrenin bağladığı ve kişinin benimsediği sıfatlar onun meslek dilini oluşturur. Benlik kuramına göre örneğin “ **ben doktor olmak istiyorum**” ifadesi “ **ben zeki, çalışkan, sabırlıyım**” psikolojik konuşma dilinin, meslek diline tercümesinden başka bir şey değildir. Ya da “ **ben hukukçu olmak istiyorum** ” demek “ **ben sosyal sorunlarla ilgili ve onları anlayıp çözmeye yetenekliyim, toplum değerlerinin korunmasına önem veriyorum, insanlara düşüncelerimi aktarıp onları ikna etmekten hoşlanıyorum**” ya da “ **kuramsal düşünmeye yatkın bir kafam var, içe dönük bir insanım**” demek olabilir. Bunun doğrusunu anlamak için kişinin sözlüğüne, mesleki konuşmasının yüklemelerinde karşılığını bulan psikolojik konuşma yüklemelerinin karşılığını bakmak gerekir. Böyle bir sözlüğe herkesin sahip olduğu varsayılır. Bu sözlükte bazen ifadelerin pek uyummadığı görülebilir. Yani kişi tamamen doyum sağlamadığı bir mesleğe yönelebilir.

Eğer kişi bu meslekte kalmaya devam ediyorsa o meslek bir ölçüde benlik kavramının bazı öğelerini içeriyor demektir (1).

Psikolojik konuşma dilinin, mesleki konuşma diline nasıl çevrildiğine bir örnek:

Bireyin zeka, uyumluluk ve geniş görüşlülük niteliklerine ilişkin benlik kavramı, yani psikolojik konuşması “*ben zeki, uyumlu, ve geniş görüşlüyüm*” şeklinde olsun. Aşağıdaki dört mesleğe ilişkin basmakalıp yargıları, yani mesleki konuşma dili de,

- Doktor = Zeki + Uyumlu + Geniş Görüşlü
- Sanatçı = Zeki + Uyumsuz + Geniş Görüşlü
- Şoför = Zeki + Uyumsuz + Dar Görüşlü
- Kaçakçı = Aptal + Uyumsuz + Dar Görüşlü

biçiminde olsun.

Bireyin psikolojik konuşmasının meslek konuşmasına dönüşümü şöyle olacaktır.

- Doktor olacağım = Zeki + Uyumlu + Geniş Görüşlüyüm % 100
- Sanatçı olacağım = Zeki + Uyumsuz + Geniş Görüşlüyüm % 67
- Şoför olacağım = Zeki + Uyumsuz + Dar Görüşlüyüm % 33
- Kaçakçı olacağım = Aptal + Uyumsuz + Dar Görüşlüyüm % 0

Bu şemaya göre *ben zeki, uyumlu ve geniş görüşlü bir insanım* şeklindeki psikolojik dil, *ben doktor olacağım* şeklinde bir meslek diline tercüme edildiğinde iki dilin uyuşması yüzde yüzdür. Aynı kişi *ben sanatçı olacağım* dediğinde uyuşum %67’ dir. Bu oranlar şoförde %37, kaçakçıda ise sıfırdır.

Bu durumda denilmektedir ki bir kimse benliğini değiştirmedeği takdirde, benliğine çok ters bir mesleği seçmeyecek, örneğin bir kaçakçı olmak istemeyecektir. Görüldüğü gibi çok çeşitli meslekler, çok çeşitli derecelerde bireyin benlik kavramı ile uyuşur görünmektedir. Uyuşum derecesi düşük olduğu oranda mesleki uyum da düşük olmaktadır (1). Kişinin psikolojik dili hangi meslek dili ile uygunluk gösterirse, o mesleği seçecektir. Uygunluk ne kadar yüksek olursa kişinin meslekte kara kılma ve o meslekte başarılı olma olasılığı o derece yüksek olacaktır (38).

Super daha sonraki bir yazısında (1980) insanların yaşamları boyunca yaşam aşamalarının herhangi birinde oynadıkları çeşitli rolleri göz önüne alarak, benlik-kavramının gelişimine ilişkin görüşünü genişletmiştir. Super (çocuk, öğrenci, işsiz, boş zamanlı, vatandaş, işçi, eş, ev işleri sorumlusu, ebeveyn ve emekli) olmak üzere dokuz ana rolü ve bu rollerin oynandığı dört yeri (ev, toplum, okul ve işyeri) tanımlamıştır. Mesleği, bir kişinin yaşamı boyunca oynadığı rollerin bileşimi ve ardışıklığına bağlı olarak tanımlamıştır. Mesleki benlik kavramının gelişiminde, insanların her bir yaşam döneminde oynadığı rollerin bileşimleri, etkileşimleri ve çeşitliliği yer almaktadır. Her hangi bir andaki rollerin bileşimi, o kişinin yaşam tarzını oluşturur. Çeşitli rollerin önemi, operasyonel olarak bunun için harcanan toplam zaman ve yapılan duygusal yatırımla tanımlanabilir (46).

Ancak belirli roller için zaman ve duygusal yatırım bakımından yaşam döngüsünün farklı aşamalarında dalgalanmalar görülebilir. Bir kimsenin tüm yaşam döngüsünde; rollerdeki artış, azalış ve değişimler bakımından sayısız karar verme noktaları bulunmaktadır. İş sahibi olmak ve evlenmekle ilgili karar olasılıkları örneğinde olduğu gibi, rollerle ilgili kararlar genellikle birbirleriyle ilişkilidir (46).

2.2.2. Mesleki benlik kavramının gelişimi

Super ilk yazısında (1953) meslek seçimi kuramındaki uzlaşma sürecini yeterli bir şekilde belirtmediği için Ginzberg'i eleştirmiştir ve on önermeye dayanan ve kapsamlı bir mesleki benlik kavramı kuramını belirten bir özet sunmuştur. Burada benlik kuramının gelişimini iş konusu bakımından vurguladığını belirtmek gerekir. Bu on önerme aşağıda kısaca verilmektedir.

1. Mesleki gelişimde yetenek, ilgi ve değerler bakımından farklılıklar anlamlıdır.
2. Çoklu potansiyele sahip olma veya bireylerin farklı mesleklerde kendilerini gerçekleştirmek için farklı potansiyellere sahip olması durumu bilinen bir olgudur.
3. Mesleki beceri örüntüleri, yetenek örüntüsünün özellikleri ve farklı meslekler için gereken ilgiler; iş doyumunu ve başarı ile oldukça ilgilidir.

4. Meslek tercihleri ve yetenekler zamanla ve yaşantıyla değişebilir, bu nedenle mesleki benlik kavramının oluşumu, dönüşmesi ve tamamlanması devam eden bir süreçtir.
5. Mesleki benlik kavramının gelişiminin bir dizi yaşam aşamasında gözlenmesi, bu sürecin devamlılığını gösterebilir.
6. Meslek örüntülerinde işlerin düzeyi, sıklığı, süresi ve durağanlığı bakımından, kişisel, sosyo-ekonomik ve şans belirleyicileri bulunmaktadır.
7. Yaşam aşamaları boyunca süren mesleki benlik kavramının gelişimde psikolojik danışmayla ve gerçeği test ederek yeteneklerin ve ilgilerin olgunlaşması için yeterli fırsatlar yaratılarak rehberlik edilebilir.
8. Mesleki gelişme, benlik kavramının sürekli olarak gelişmesini ve tamamlanmasını içermektedir. Mesleki gelişme; benlik kavramının oluşumunda biyolojik mirasın, kişisel ve sosyal belirleyicilerin çeşitli rolleri oynama fırsatlarının ve de bu rollerin oynanmasından sonra alınan geribildirimlerin ürünü olan bir uzlaşma sürecidir.
9. Rol oynamalar, ister fantezilerde olsun, isterse tartışmalarda veya çeşitli şekillerde gözlenen davranışlarla olsun, uzlaşma sürecinin temelini oluşturur.
10. Çalışmak yalnızca bir işi yapmayı değil aynı zamanda yaşama şeklini de ifade eder. Ayrıca kişisel uyum kadar mesleki uyumla da ilgilidir. Bunların her ikisi de, ancak insanların mesleki benlik kavramları ve yaşam tarzları, kendi yetenekleri, ilgileri ve değerleri ile tutarlı olduğunda sağlanabilir (46).

2.2.3. Super' e göre mesleki benlik kavramının gelişim aşamaları

Mesleki gelişim süreci okul öncesinde bir meslek fikrinin oluşmaya başlamasından, yetişkinlikte bir meslek sahibi oluncaya kadar geçen gelişim dönemlerini kapsar. Meslek seçimi bir anda verilen bir karar olmayıp mesleki gelişim süreci içinde bireyin “kendisi” ve “meslekler” hakkında geliştirdiği ve kavramlar ile “koşulların” etkileşimi ile oluşan bir karar verme sürecidir (2).

Super meslek gelişimini bir meslekte karar kılıp o alanda iş bulma aşamasından ileri götürmüş, normal hayatın sonuna kadar devam eden gelişim evrelerini incelemiştir. Super' e göre meslek gelişimi şu basamaklara ayrılır:

1. Büyüme Dönemi (Doğumdan 14. yaşa kadar)

Çocuk doğumdan itibaren çevre ile etkileşimde buldukça kendi hakkında da kavramlar geliştirir; öz kavramı ile meslek kavramları arasında ilişki kurmaya başlar, bazı meslekleri kadınlar, bazılarını erkekler için uygun görür.

Çocuk yalnız bedence değil aynı zamanda bilişsel kapasite, heyecansal denge, sosyal beceriler ve uyum yönünden de gelişir (51). Okula başlayınca çalışmayı öğrenir, yeteneklerini geliştirir, çok çeşitli kimselerle etkileşimlerde bulunur, neler yapabileceği hakkında fikir geliştirir, ne olmak istediğini düşünür. Mesleki bakımdan çocuk bir çok meslekler hakkında kavramlar kazanır, ana-babasının ve diğer yetişkinlerin yapıp ettikleri hakkında fikir edinir (1).

Çocuğun mesleki anlamda kendisi hakkındaki değerlendirmeleri olgunlaşmamış gereksinimlere dayanır. Sevgi ihtiyacı ve kuvvetli, güçlü olma arzusu çocuğu babası ile özdeşime ve ona benzemeye yöneltir. Büyüdükçe ve diğer yetişkinlerin işleri hakkında daha çok şey öğrendikçe özdeşimi yer değiştirir. Başka kahramanlar bulan çocuk kendini değişik rollerde hayal eder, oyunlarında yetişkinlerin iş etkinliklerini temsil eder. Çocukluk birinci derecede bir hayal dönemidir (1).

Büyüme dönemi şu alt basamaklardan oluşmaktadır:

a) Hayal Basamağı (4-10 yaş) : Bu aşamada çocuğun davranışlarında heves, arzu ve anlık ihtiyaçların etkisi yoğundur, hayal kurma ve rol denemeleri egemen etkinliklerdir.

b) İlgil Basamağı (11-12 yaşlar): Hoşlanma ve beğenme etkinliklerinin ve meslek emellerinin belirlenmesinde en önemli rolü oynadığı basamaktır.

Yetenek Basamağı (13-14 yaşlar): Yeteneklere büyük önem verilir. İşin gerektirdiği nitelikler daha yoğun bir biçimde dikkate alınır.

2. Araştırma (Exploration) Dönemi (14-24 yaş)

Bu dönemin ilk gelişim basamağı 14-18 yaş arasını kapsar ve gelişimin ergenlik dönemine rastlar. Bu dönemde ergen kendisi hakkında daha yoğun bilinçlenir ve kendini yetişkin rollerinde daha da bilinçli olarak dener. Umu, emel (aspiration) ile fırsatların, isteklerle olanakların daha bağdaşık olabileceği, ilgi ve yeteneklere toplumca kabul edilen ve erişilebilir uygun çıkış olanakları veren planlamalar yapmak bir beceri olmaya başlar. Bunu Super *sentez süreci* olarak adlandırmaktadır (1).

Araştırma basamağı, kendini tanıma, rol denemeleri, meslek incelemeleri gibi faaliyetlerin sürdürüldüğü bir dönemdir. Bu dönem şu alt dönemlere ayrılır:

a) Deneme Basamağı (Tentative stage) : Bu gelişim basamağı 14-18 yaşları kapsar. İlgi, gereksinme, yetenek, değer ve fırsatların dikkate alındığı, iğreti seçimlerin yapıldığı, fantezi, tartışma ve yarım zamanlı iş yaşantılarında bu seçimlerin geçerliliğinin denendiği dönemdir.

b) Geçiş Basamağı (Transition stage) : 19-21 yaşlar arasında yer alan bu gelişim aşamasında bulunan kişinin, iş, çalışma dünyasına girdiği ve gerçeği daha çok göz önüne aldığı görülür.

c) Sınama Basamağı (Trial stage) : 22-24 yaşlar arasını kapsayan bu gelişim basamağında kişi kendisine uygun bir çalışma alanı bulmuştur, başlangıç işe girer ve bu işi hayatı kazanma yolu olarak sınamaya başlar. Genç hakkında daha doğru ve ayrıntılı bilgiler edindiği çalışma hayatında ilgileri için uygun doyum yolları bulabilir. Bu arada emellerinin bir kısmından vazgeçebilir, bazılarında değişiklik yapabilir. Bu dönemde bir işe girme, bir yuva kurma, kararlı ve devamlı yaşama biçimine karar verme eğilimi sıklıkla görülür. Bu dönem iş ve aile hayatı kurma dönemidir.

3. Yerleşme (Establishment) Dönemi (25-44 yaşlar)

Bu dönem 25-44 yaşlarını kapsar. Yerleşme dönemi uygun bir alanın ve o alanda kararlı bir işin bulunması ile karakterize edilir. Dönemin başında sınama ve belki iş değiştirme görülebilir, fakat sınama – yanılma olmadan da yerleşme gerçekleşebilir.

Bu dönemin alt basamakları şunlardır:

a) Sınama basamağı (25-30 yaşlar) : Başlangıçta uygun görülen bir çalışma alanı bireye doyum sağlamayabilir ve gerçek meslek hayatı başlamadan birkaç iş değiştirme görülebilir.

b) Sağlamaştırma basamağı (31-44 yaşlar) : Meslek örüntüsü berraklaştıkça çabalar onu sağlamaştırmaya, çalışma dünyasında güvenli bir yer edinmeye yönelir. Birçok kişi için bu yıllar yaratıcı yıllardır.

4. Devam Ettirme (Maintanance) Dönemi (45-64 yaş)

Bu dönem 45-64 yaşları arasına rastlar. Bu dönemde kişi iş dünyasında bir yer edindikten sonra bütün çabalarını, onu elde tutmaya ve geliştirmeye yöneltir. Meslek gelişiminin bu döneminde iniş çıkışlar, duraklamalar olabilir.

5. Çöküntü (Declining) Dönemi (65 yaş ve sonrası)

Bu dönem 65 yaş ve sonrasında yaşanan fiziksel ve zihinsel kapasitenin çöküşü demek olan yaşlılık yıllarına rastlar. Bu dönemde insan beden gücünden çok geçmiş tecrübelerinden ve bilgisinden yararlanır ve bunları kullanabileceği alanlara yönelir. Bu dönemin alt basamakları şunlardır:

a) Yavaşlama basamağı (65-70 yaşlar) : Bu yıllarda kişi iş temposunu yavaşlatır, görevlerini daha az güç isteyen başka alanlara kaydırır, işin yapısını değiştirir ve azalan kapasite ile görülen iş arasında bir uyum sağlamaya çalışır.

b) Tam emeklilik basamağı (71 yaş ve sonrası) : Artık bu yıllarda meslekten ayrılma ve işi tümüyle bırakma gereği hissedilir. Bireyler arasında bu bakımdan da farklılıklar vardır. Bazıları işi bırakmayı kolay ve hoş karşılayabildiği halde bu zorunluluk bazılarına çok ağır gelebilir (1).

Super (1970) ' e göre bir meslek yaşamı kararında ekonomik, sosyal ve psikolojik belirleyicilerin etkileşiminin etkili olduğunu belirtmektedir. Bu belirleyiciler; rol tercihlerini, seçimlerini, girişi, değişimleri ve performansı etkilemektedir. Genel ve ekonomik belirleyiciler kapsamında; iş döngüsü, teknolojik değişme ve savaş bulunmaktadır. Sosyal belirleyiciler kapsamında; sosyo-ekonomik statü, eğitim,

vatandaşlık, ırk, inanç ve cinsiyet yer almaktadır. Psikolojik ve kişisel belirleyiciler ise biyolojik miras, zeka, özel yetenekler, ilgiler ve ihtiyaçlardır (46).

Super, insan hayatında mesleki gelişim anlayışı üzerine çok yönlü ve geliştirilmeye açık bir kavram ileri sürmüştür. Mesleki gelişim psikolojisinde çağdaş bilimsel çalışmalarla, bu kuram sürekli güncellenmeye ve birbiriyle kaynaşmış olan iş ve iş dışı yaşam rolleri, farklı disiplinler aracılığıyla açıklanmaya çalışılmaktadır. Mesleki gelişime katkıda bulunan mesleki benlik kavramının gelişimi, kariyer gelişimi gibi en önemli kavramlar ile ilgili mesleki araştırmalar ve teori geliştirme çabaları devam etmektedir (52).



3. BÖLÜM

VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ VE SONUÇLAR

Tablo 1. Sınıf Düzeylerine Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	1. SINIF	2. SINIF	3. SINIF	4. SINIF
n	38	32	35	39
Fo	706	547	703	796
Fc	455,42	389,60	456,03	506,35
K	0,188	0,141	0,208	0,218
δK	0,016	0,017	0,017	0,016
δKo	0,014	0,015	0,015	0,014
z	13,60*	9,26*	13,60*	15,13*
Z	$Z_{1,2} = 2,01^{**}$	$Z_{1,3} = 0,86$	$Z_{1,4} = 1,33$	$Z_{2,3} = 2,79^*$
	$Z_{2,4} = 3,30^*$	$Z_{3,4} = 0,43$		

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

** Anlamlılık Düzeyi 0,05

Tablo 1 incelendiğinde 1. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z = 13,60$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Birinci sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

2. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z = 9,26$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. İkinci sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

3. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z = 13,60$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Üçüncü sınıfta öğrenim

gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

4. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=15,13$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Dördüncü sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

1. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile 2. sınıftakilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=2,01$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde birinci sınıf öğrencileri lehine anlamlıdır. Birinci sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeylerinin ikinci sınıfta öğrenim görenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

1. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile 3. sınıftakilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=0,86$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Birinci sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile üçüncü sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

1. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile 4. sınıftakilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=1,33$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Birinci sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile dördüncü sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

2. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile 3. sınıftakilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=2,79$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde üçüncü sınıf öğrencileri lehine anlamlıdır. Üçüncü sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeylerinin ikinci sınıfta öğrenim görenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

2. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile 4. sınıftakilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=3,30$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde dördüncü sınıf öğrencileri lehine anlamlıdır.

Dördüncü sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeylerinin ikinci sınıfta öğrenim görenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

3. sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile 4. sınıftakilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=0,43$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Üçüncü sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adayları ile dördüncü sınıfta öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

Tablo 2. Cinsiyetlere Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	KIZ	ERKEK
n	57	87
Fo	1100	1699
Fc	747,71	1103,35
K	0,182	0,200
δK	0,013	0,011
δKo	0,012	0,010
z	15,17*	20,99*
Z	$Z_{1,2}=1,06$	

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

Tablo 2 incelendiğinde bayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=15,17$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Bayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Erkek spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=20,99$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Erkek spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Bayan ve erkek spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım değerleri arasındaki farka bakıldığında $Z=1,06$ olarak

bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Bayan ve erkek spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri arasında fark olmadığı söylenebilir.

Tablo 3. Lise Bitirme Derecesine Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δK_o , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	PEKİYİ	İYİ VE ORTA
n	15	129
Fo	344	2467
Fc	208,31	1650,68
K	0,273	0,185
δK	0,027	0,009
δK_o	0,024	0,008
z	11,20*	23,55*
Z	$Z_{1,2}=3,09^*$	

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

Tablo 3 incelendiğinde lise bitirme derecesi pekiyi olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=11,20$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Lise bitirme derecesi pekiyi olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Lise bitirme derecesi iyi ve orta olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=23,55$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Lise bitirme derecesi iyi ve orta olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Lise bitirme derecesi pekiyi ile iyi ve orta olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik düzeylerinin bağdaşım değerleri karşılaştırıldığında $Z=3,09$ bulunmuştur. Bu değer lise bitirme derecesi pekiyi olan spor yöneticisi adaylarının lehine 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Lise bitirme derecesi pekiyi olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin, lise

bitirme derecesi iyi ve orta olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Öğrenim Görülen Bölümü Seçme Durumlarına Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	KENDİ İSTEĞİ İLE	DİĞER (Aile,arkadaş,öğr. v.b. isteği ile)
N	96	48
Fo	1908	905
Fc	1251,23	607,94
K	0,201	0,180
δK	0,010	0,014
δKo	0,009	0,013
z	21,84*	14,10*
Z	$Z_{1,2}=1,22$	

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

Tablo 4 incelendiğinde öğrenim gördüğü bölümü kendi isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=21,84$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Öğrenim gördüğü bölümü kendi isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Öğrenim gördüğü bölümü aile, arkadaş, öğretmenlerinin isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=14,10$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Öğrenim gördüğü bölümü aile, arkadaş, öğretmenlerinin ile seçen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Öğrenim gördüğü bölümü kendi isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri ile aile, arkadaş, öğretmenlerinin isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri karşılaştırıldığında $Z=1,22$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Öğrenim gördüğü bölümü kendi isteği ile seçen spor

yöneticisi adayları ile aile, arkadaş, öğretmenlerinin isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri arasında fark olmadığı söylenebilir.

Tablo 5. Derslerin Zorluk Derecesinin Algılanmasına Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	BİRAZ ZOR VE HİÇ ZOR DEĞİL	ÇOK ZOR
n	98	46
Fo	2013	857
Fc	1218,67	582,91
K	0,234	0,174
δK	0,010	0,014
δKo	0,009	0,013
z	26,53*	13,28*
Z	$Z_{1,2}=3,49^*$	

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

Tablo 5 incelendiğinde dersleri biraz zor ve hiç zor değil şeklinde belirten spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=26,53$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Dersleri biraz zor ve hiç zor değil şeklinde belirten spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Dersleri çok zor şeklinde belirten spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=13,28$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Dersleri çok zor şeklinde belirten spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Dersleri biraz zor ve hiç zor değil ile çok zor şeklinde belirten spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım değerleri karşılaştırıldığında $Z=3,49$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde derslerin biraz zor ve hiç zor olmadığını belirten grup lehine anlamlıdır. Dersleri biraz zor ve hiç zor değil şeklinde belirten spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının

bağdaşım derecesinin, dersleri çok zor şeklinde belirten spor yöneticisi adaylarının bağdaşım derecesinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Mezuniyetten Sonra Çalışılmak İstenen Mesleklere Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δK_o , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	SPOR YÖNETİCİLİĞİ	BAŞKA BİR MESLEK
N	86	58
Fo	1777	1088
Fc	1107,39	735,19
K	0,228	0,177
δK	0,011	0,013
δK_o	0,010	0,012
z	23,62*	15,23*
Z	$Z_{1,2}=2,99^*$	

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

Tablo 6 incelendiğinde mezuniyetten sonra spor yöneticiliği mesleğinde çalışmak isteyen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=23,62$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Mezuniyetten sonra spor yöneticiliği mesleğinde çalışmak isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Mezuniyetten sonra başka bir meslekte çalışmak isteyen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=15,23$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Mezuniyetten sonra başka bir meslekte çalışmak isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Mezuniyetten sonra spor yöneticiliği mesleğinde çalışmak isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri ile başka bir meslekte çalışmak isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=2,99$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Mezuniyetten sonra spor yöneticiliği mesleğinde çalışmak

isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin, başka bir meslekte çalışmak isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Spor Yöneticiliği Mesleğinin Toplumdaki Statüsünün Algılanmasına Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	YÜKSEK	ORTA VE DÜŞÜK
n	23	121
Fo	530	2330
Fc	342,02	1516,56
K	0,254	0,195
δK	0,022	0,009
δKo	0,021	0,008
z	12,29*	24,39*
Z	$Z_{1,2}=2,48^{**}$	

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

** Anlamlılık Düzeyi 0,05

Tablo 7 incelendiğinde spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=12,29$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü orta ve düşük olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=24,39$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü orta ve düşük olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri ile orta ve düşük olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri karşılaştırıldığında $Z=2,48$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır. Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin, orta ve düşük olarak algılayanların benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Ailenin Aylık Gelir Düzeyine Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	500 MİLYON T.L. VE DAHA AZ	501 MİLYON-1 MİLYAR T.L.	1 MİLYAR VE DAHA FAZLA
N	48	64	32
Fo	875	1375	577
Fc	602,26	813,33	418,45
K	0,165	0,256	0,146
δK	0,014	0,012	0,017
δKo	0,013	0,011	0,016
z	12,98*	23,06*	9,12*
Z	$Z_{1,2} = 4,94^*$	$Z_{1,3} = 0,86$	$Z_{2,3} = 5,29^*$

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

Tablo 8 incelendiğinde ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 T.L. ve daha az olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=12,98$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Ailesinin aylık gelir düzeyi 500 milyon T.L. ve daha az olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 – 1.000.000.000 T.L. arasında olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=23,06$ bulunmuştur. Bu değer 0,01

düzeyinde anlamlıdır. Ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 – 1.000.000.000 T.L. arasında olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Ailesinin aylık gelir düzeyi 1.000.000.000 T.L. ve daha fazla arasında olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=9,12$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Ailesinin aylık gelir düzeyi 1.000.000.000 T.L. ve daha fazla olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 T.L. ve daha az olan spor yöneticisi adayları ile 500.000.000 – 1.000.000.000 T.L. arasında olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri karşılaştırıldığında $Z=4,94$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 – 1.000.000.000 T.L. arasında olan spor yöneticisi adayları lehine anlamlıdır. Ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 – 1.000.000.000 T.L. arasında olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin, aylık geliri 500.000.000. T.L. ve daha az olanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 T.L. ve daha az olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri ile ailesinin aylık gelir düzeyi 1.000.000.000. T.L. ve daha fazla olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri karşılaştırıldığında $Z=0,86$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Ailesinin aylık gelir düzeyi 500 milyon T.L. ve daha az olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi ile 1.000.000.000. T.L. ve daha fazla olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyi arasında fark olmadığı söylenebilir.

Ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000 – 1.000.000.000 T.L. arasında olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri ile 1.000.000.000. T.L. ve daha fazla olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri karşılaştırıldığında $Z=5,29$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Ailesinin aylık gelir düzeyi 500.000.000-1.000.000.000 T.L. arasında olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin, 1.000.000.000. T.L. ve daha fazla olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Anne-Babasının veya Bunlardan Birinin Mesleki Beklentilerinin Spor Yöneticiliği Mesleği ile Uzlaşma Durumuna Göre Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramlarının n, Fo, Fc, δK , δKo , z Ve Z Değerleri

GRUPLAR	UZLAŞIYOR	UZLAŞMIYOR
n	102	42
Fo	2002	819
Fc	1339,99	517,66
K	0,192	0,217
δK	0,010	0,015
δKo	0,009	0,013
z	21,31*	15,42*
Z	Z _{1,2} =1,39	

* Anlamlılık Düzeyi 0,01

Tablo 9 incelendiğinde anne-babasının veya bunlardan birisinin mesleki beklentileri öğrenim gördüğü branş ile uzlaşan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=21,31$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Anne-babasının veya bunlardan birisinin mesleki beklentileri öğrenim gördüğü branş ile uzlaşan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Anne-babasının veya bunlardan birisinin mesleki beklentileri öğrenim gördüğü branş ile uzlaşmayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri $z=15,42$ bulunmuştur. Bu değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Anne-babasının veya bunlardan birisinin mesleki beklentileri öğrenim gördüğü branş ile uzlaşmayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğu söylenebilir.

Anne-babasının veya bunlardan birisinin mesleki beklentileri öğrenim gördüğü branş ile uzlaşan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım değerleri ile uzlaşmayanların bağdaşım değerleri karşılaştırıldığında $Z=1,39$ bulunmuştur. Bu değer 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Anne-babasının veya bunlardan birisinin mesleki beklentileri öğrenim

gördüğü branş ile uzlaşan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları ile anne-babasının veya bunlardan birisinin mesleki beklentileri öğrenim gördüğü branş ile uzlaşmayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasında fark olmadığı söylenebilir.



4. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmada, spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyleri; sınıf düzeyi, cinsiyet, öğrenim görülen bölümün seçimi, derslerin zorluk derecesi, mezuniyetten sonra çalışılmak istenen meslek, spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü algılama düzeyi, ailenin aylık geliri ve ana- babanın veya bunlardan birinin mesleki beklentileri ile spor yöneticiliği mesleğinin uzlaşma durumu değişkenleri açısından incelenmiştir.

Sınıf düzeyine göre bakıldığında, tüm sınıflarda öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunmuştur ($p<0.01$). Buna göre tüm sınıflarda öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşık olduğunu söyleyebiliriz. Bu bulgu, “Bütün sınıflarda öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının, benlik ve mesleki benlik kavramları kendi içlerinde bağdaşık.” şeklindeki hipotezi desteklemektedir. Bu araştırmada elde edilen bulguların, Şahin (1992) ve Karcıoğlu (1994), tarafından yapılan çalışmalarla tutarlılık gösterdiği söylenebilir (17,26).

Şahin (1992) tarafından yapılan “Öğretmenlik Lisesi Öğrencilerinin Benlik Algısı İle Mesleki Benlik Algısı Arasındaki Bağdaşım” isimli çalışmada 1. sınıfta öğrenim gören 50 öğrencinin bağdaşım değerleri $K=0,11$ ve $z=6,87$ olarak bulunmuştur. 3. sınıfta öğrenim gören 50 öğrencinin bağdaşım değeri $K=0,13$ ve $z=9,6$ ($p<0.01$) olarak bulunmuştur. Buna göre her iki sınıf öğrencilerinin de benlik ve mesleki benlik kavramlarının kendi içlerinde bağdaşık olduğu söylenebilir (26). Karcıoğlu (1994) tarafından yapılan “Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Karşılaştırılması” isimli çalışmada 1.sınıfta öğrenim gören 60 öğrencinin bağdaşım değeri $K=0,17$ ve $z=19,31$ olarak, 3. sınıfta öğrenim gören 60 öğrencinin bağdaşım değeri $K=0,18$ ve $z=20,68$ ($p<0.01$) olarak bulunmuştur. Buna göre her iki sınıf öğrencilerinin de benlik ve mesleki benlik kavramlarının kendi içlerinde bağdaşık olduğu söylenebilir (17).

Sınıflar arasında benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi karşılaştırıldığında, 1., 2. ve 3. sınıfların bağdaşım düzeyinin 2. sınıftan daha yüksek olduğu ve 1., 3., ve 4. sınıflar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Her ne kadar, 1. sınıfların bağdaşım düzeyi $K=0,188$, 3. sınıfların bağdaşım düzeyi $K=0,208$, 4. sınıfların bağdaşım düzeyi $K=0,218$ şeklinde bir artış görülmekte ise de bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bulgular, “Sınıf düzeyi (1. sınıf, 2. sınıf, 3. sınıf, 4. sınıf) arttıkça spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi de artar” şeklindeki hipotezi desteklememektedir. Ayrıca 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin beklenenden düşük çıkması, bu sınıfta öğrenim gören öğrencilerden yapılan görüşmeler ışığında, 2. sınıfta ders yoğunluğunun ve zorluğunun daha fazla olması nedeniyle açıklanabilir.

Cinsiyet değişkenine göre benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi incelendiğinde kızlar ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Erkeklerin bağdaşım değeri ($K=0,200$), kızların bağdaşım düzeyinden ($K=0,182$) daha yüksek olmasına karşın bu durumun istatistiksel bir anlamlılığı yoktur. Bulgular, “Erkek spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, bayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyinden daha yüksektir” şeklindeki hipotezi desteklememektedir. Ancak erkeklerin bağdaşım düzeyinin yüksek çıkması Altıntaş’ın 1989 yılında ve Özdemir ve arkadaşlarının 2002 yılında yaptıkları çalışmada bulmuş oldukları erkeklere ait bağdaşım değerinin kızlardan daha yüksek olması sonuçları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Altıntaş (1989) “Öğretmen Yetiştiren Fakülte Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımı Etkileyen Bazı Faktörler” isimli çalışmasında 254 kız öğrencinin bağdaşım değerini $K=0,31$ ve 146 erkek öğrencinin bağdaşım değerini $K=0,36$ olarak bağdaşım düzeyleri arasındaki farkı $z=8,08$ ($p<0.01$) olarak bulmuştur. Bu bulgu erkekler lehine anlamlıdır (7). Özdemir ve ark. (2002) “Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Son Sınıf Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyine Etki Eden Bazı Faktörler” isimli çalışmalarında 58 kız öğrencinin bağdaşım değerini $K=0,31$, 71 erkek öğrencinin bağdaşım değerini $K=0,42$ ve bağdaşım düzeyleri

arasındaki farkı $z = 9,38$ ($p < 0.01$) olarak bulmuşlardır. Bu bulgu erkekler lehine anlamlıdır (27).

Spor yöneticisi adaylarının lise bitirme derecelerine göre elde edilen bulgulara bakıldığında, liseyi pekiyi derecesi ile bitirenler ile liseyi iyi ve orta derece ile bitirenlerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi arasında liseyi pekiyi derecesi ile bitirenlerin lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.01$). Bulgular, "Lise bitirme derecesi pekiyi olan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, iyi ve orta olan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyinden daha yüksektir" şeklindeki hipotezi desteklemektedir. Başarı derecesi yüksek olan öğrencilerin mesleki benlik düzeylerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Bu, akademik başarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımı olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Spor Yöneticiliği Bölümü'nün seçilmesinde etki eden kişiler açısından benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi incelendiğinde öğrenim gördüğü bölüme kendi isteği ile girenlerin ve aile, arkadaş, öğretmen vb. kişilerin isteği ile giren öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu bulgu, "Öğrenim gördüğü bölümü kendi isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, başkalarının isteği ile seçen spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyinden daha yüksektir" şeklindeki hipotezi desteklememektedir. Özdemir ve ark. (2002) "Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Son Sınıf Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyine Etki Eden Bazı Faktörler" isimli çalışmalarında da Beden Eğitimi ve Spor Bölümü'nü kendi isteği ile tercih eden gruba ait bağdaşım değeri $K=0,37$ ve başkalarının isteği ile tercih eden grubun bağdaşım değeri $K=0,33$ olarak bulunmuştur. İki grubun benlik ve mesleki benlik kavramlarının bağdaşım düzeyleri arasındaki fark $z= 1,80$ olarak tespit edilmiş ve bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (27).

Spor yöneticisi adaylarının derslerin zorluk derecesini algılama durumlarına göre, dersleri biraz zor ve hiç zor değil şeklinde algılayanların, dersleri çok zor şeklinde algılayanlara göre benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi arasında dersleri biraz zor ve hiç zor değil şeklinde algılayanların lehine anlamlı bir

farklılık bulunmuştur ($p<0.01$). Bulgular,” Dersleri çok zor olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, biraz zor ve hiç zor değil şeklinde algılayan spor yöneticisi adaylarının bağdaşım düzeyine göre daha düşüktür” şeklindeki hipotezi desteklemektedir. Bu durum dersleri diğerlerine göre daha kolay olarak algılayan grubun, derslere karşı daha istekli, daha çok çalışan ve hem sportif hem de akademik yetenekleri açısından daha başarılı öğrenciler tarafından oluştuğu, bunun da benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyine olumlu etki ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Mezuniyetten sonra çalışılmak istenen mesleğe göre, spor yöneticiliği mesleğinde çalışmak isteyenlerin, başka bir meslekte çalışmak isteyenlere göre benlik ve mesleki benlik kavramları arasında daha yüksek bir seviyede bağdaşım düzeyi bulunmuştur ($p<0.01$). “Mezuniyetten sonra spor yöneticiliği mesleğini yapmak isteyen spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, başka mesleklerde çalışmak isteyenlerinkine göre daha yüksektir” hipotezini destekler nitelikteki bu bulgu spor yöneticiliğinde çalışmak isteyen öğrencilerin, diğerlerine göre spor yöneticiliği mesleğine daha yatkın, bu mesleğe yönelik düşüncelerinin daha belirgin olması ve bu nedenle mesleki benlik kavramlarının daha yüksek bir seviyede olması şeklinde yorumlanabilir. Ülgütol (1998)’un yapmış olduğu “Bursa Polis Okulu Öğrencilerinin Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyine Etki Eden Bazı Faktörler” isimli toplam 250 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada mezuniyetten sonra kendi mesleğinde çalışmak isteyenlerin (226 öğrenci) bağdaşım düzeyi $K=0,51$ ve mezuniyetten sonra başka bir meslekte çalışmak isteyenlerin (24 öğrenci) bağdaşım değeri $K=0,46$ olarak bulunmuştur. İki grup arasındaki fark $z= 3,11$ ($p<0.01$) çıkmış ve bu değer istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (5).

Spor yöneticiliğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan öğrencilerin, orta ve düşük olarak algılayan öğrencilere göre benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0.05$). Bu bulgu,” Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, orta ve düşük olarak algılayanlarınkine göre daha yüksektir”

hipotezini desteklemektedir. Spor yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayanların, kendilerini bu meslekle daha çok özdeşleşmiş görmeleri, saygın bir meslekte çalışmanın hazzını duyacakları için kendilerini spor yöneticiliği mesleği ile daha uyumlu görmelerinden kaynaklanabilir. Toplumsal rollerin bir yansıması olan mesleğin, toplumca saygı duyulacak bir meslek olması kişinin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyini olumlu olarak etkilediği söylenebilir. Özdemir ve ark. (2002) “Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Son Sınıf Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyine Etki Eden Bazı Faktörler” isimli çalışmalarında da mesleğin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değeri $K= 0,46$ ve düşük olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değeri $K= 0,36$ olarak bulunmuştur. İki grubun bağdaşım değerleri arasındaki fark $z= 6,26$ ($p<0.05$) olarak bulunmuştur. Bu değer istatistiksel açıdan anlamlıdır (27).

Ayrıca mesleğin toplumdaki statüsünü yüksek algılayanların benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın yüksek olduğu Altıntaş (1989), Ülgütol (1998), Özsert (2000) tarafından yapılan araştırmalar ile de desteklenmiştir (5,38,48). Altıntaş (1989) ‘ın çalışmasında, mesleğin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değerini $K=0,42$ ve düşük olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değerini $K= 0,34$ şeklinde bulunmuş, iki grup arasındaki fark $z= 5,02$ ($p<0.01$) istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır (7). Ülgütol (1998)’ un çalışmasında, mesleğin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değerini $K=0,63$ ve düşük olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değerini $K= 0,50$ şeklinde bulunmuş, iki grup arasındaki fark $z=7,76$ ($p<0.01$), istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır (5). Özsert (2000)’in çalışmasında, mesleğin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değerini $K=0,32$ ve düşük olarak algılayan öğrencilerin bağdaşım değerini $K= 0,25$ şeklinde bulunmuş, iki grup arasındaki fark $z= 11,49$ ($p<0.01$) istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır (3).

Ailenin gelir düzeyine göre benlik ve mesleki benlik kavramları arasında ailesi 500 milyon-1 milyar TL. aylık gelire sahip olan öğrencilerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.01$). Ailesi 500 milyon-1 milyar TL. aylık gelire sahip olan öğrencilerin, benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım, ailesi 1 milyar

ve daha fazla aylık gelire sahip olan öğrencilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımdan da yüksek bulunmuştur ($p<0.01$). Bu bulgu, "Ailenin aylık gelir düzeyi arttıkça spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi artar" hipotezini desteklememektedir. Ailesi 500 milyon – 1 milyar TL. gelire sahip olan öğrencilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, ailesi 500 milyon TL. ve daha az, ailesi 1 milyar TL. ve daha fazla gelire sahip öğrencilerden daha yüksektir. Sonuçlar ailesi 500 milyon TL. ve daha az aylık gelire sahip olan öğrencilerin yetersiz ekonomik koşullar nedeniyle öğrenim yaşamında meydana gelebilecek sıkıntıların olması, içinde buldukları koşulları kabullenmeleri ve mesleğe yönelik bir atılım yapma isteklerinin zayıf olması şeklinde yorumlanabilir. 1 milyar TL. ve daha fazla aylık gelir düzeyine sahip ailelerin öğrencilerinin ise geleceğe yönelik kaygılarının az olması, ailenin yüksek gelir düzeyi ile spor yöneticiliği mesleği olmasa da bir şekilde yaşamlarını sürdürebileceklerini düşünmeleri nedeniyle mesleki benlik kavramlarının yeterince belirginleşmemiş olması şeklinde yorumlanabilir.

Anne – babalarının veya bunlardan birinin mesleki beklentilerinin spor yöneticiliği ile uzlaştığını belirten öğrenciler ile uzlaşmadığını belirten öğrencilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinde anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu sonuç, "Anne-babasının veya bunlardan birinin çocuklarının yapmasını istediği meslekle, öğrenim gördükleri branş uzlaşan spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyi, uzlaşmayanlarınkine göre daha yüksektir" hipotezini desteklememektedir. Bulgular her ne kadar ailenin mesleki beklentilerinin öğrenci üzerinde çok fazla bir etkisi olduğunu göstermese de, ailesinin mesleki beklentileri ile spor yöneticiliği mesleği uzlaşmayan öğrencilerin bağdaşım değeri $K=0,217$, uzlaşanların $K=0,192$ olarak bulunması, ailesinin beklentilerine karşı çıkarak bu bölümde öğrenim gören öğrencilerin, kendini kanıtlamak ve ailesine karşı mahcup olmamak isteğiyle, diğerlerine göre daha mücadeleci ve daha kararlı oldukları ve bu yüzden mesleki benlik kavramlarının diğerlerinden daha fazla geliştiği söylenebilir. Ancak iki grup arasında istatistiksel olarak bir fark çıkmamış olmaması göz önünde bulundurulmalıdır.

5. BÖLÜM

ÖNERİLER

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilerin yararlı olacağı düşünülmüştür:

1. Bu ve buna benzer araştırmalardan yola çıkarak lise ve üniversite düzeylerinde öğrencilerin farklı gelişim dönemlerine ait benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım ve bu bağdaşımın spor yöneticiliği mesleği ile ilişkileri araştırılabilir.
2. Ülkemizde değişik kademelerde görev alan spor yöneticileri üzerinde benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.
3. Spor alanında eğitim gören farklı bölümlerin (örn.: beden eğitimi öğretmenliği bölümü, antrenörlük eğitimi bölümü) öğrencileri ile yapılacak buna benzer araştırmalar ile hem bu bölümlerdeki öğrencilerin meslek ile bağdaşım düzeyleri, hem de bölümler arasındaki bağdaşım düzeyi farklılıkları araştırılabilir.
4. Spor yönetimi eğitimi veren okullarda bu uygulama 1. sınıf öğrencilerine yapıp, aynı öğrenciler 4. sınıfa geldiklerinde aynı uygulamanın tekrarı ile öğrencilerin benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyinin, bu süre içerisinde alınan eğitimle ne ölçüde değişebileceği ortaya konabilir.
5. Araştırma sonuçlarına göre eğitim geçmişinde (lise öğrenim derecesi), gerek uygulamalı gerekse teorik derslerde yüksek başarıya sahip öğrencilerin meslekle olan bağdaşım düzeylerinin de yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bilgiler dahilinde spor okullarına öğrenci alımında, yüksek zihinsel ve sportif yeteneğe sahip öğrencilere öncelik verilmelidir.

6. Gelecekte spor yöneticiliği mesleğinde çalışmak isteyenlerin, meslekle olan bağdaşım düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin spor yöneticiliği mesleğini yapabilmesi için üniversiteler, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, yerel yönetimler ve spor kulüpleri iletişim kurarak, spor yöneticisi adaylarının bu alanda iş imkanı elde edebilmelerine yardımcı olmalıdır.
7. Sınıf düzeyleri arttıkça mesleki benlik kavramlarında anlamlı seviyede olmasa da bir artış olduğu görülmüştür. Üniversiteler, eğitim süresince öğrencilerin mesleki benlik kazanmalarına katkıda bulunacak panel, kurs, toplantı gibi etkinliklerin sayısını ve niteliğini arttırarak, öğrencilerin mesleki benlik kazanmalarına yardımcı olmalıdır.
8. Spor yöneticiliğinin toplumdaki statüsünü yüksek olarak algılayan öğrencilerin, meslekle olan bağdaşım düzeyi yüksek seviyede bulunmuştur. Spor yöneticilerini istihdam eden kuruluşlar tarafından spor yöneticiliği mesleğinin toplum içerisindeki saygınlığı sosyal ve ekonomik pekiştiricilerle desteklenerek, spor yöneticiliği gelecekte güven duyulan bir meslek haline getirilmelidir.
9. Spor yöneticiliği bölümünün müfredat programı gözden geçirilerek, yurt içi ve yurt dışı eğitim kurumlarınca akreditasyonu sağlanan ve öğrencilerin mesleki benlik kazanmasına yardımcı olacak derslerin eğitim programında yer alması sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR DİZİNİ

1. KUZGUN, Y., *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2000, PP 5,6,166-168,171-174,183-185,188-192
2. ÖZGÜVEN, İ., E., *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 2. Baskı, Ankara, Sistem Ofset, 2002, PP 128,130, 146-156
3. ÖZSERT, F., B., *Subay Adaylarının Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2000, PP 2,14,16,35,37
4. KEPÇEOĞLU, M., *Mesleğe Yönelme ve Mesleki Yönelim Envanteri*, Samsun, Sönmez Matbaası, 1990, PP 12
5. ÜLGÜTOL, K., *Bursa Polis Okulu Öğrencilerinin Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 1998, PP 14,23,25,53
6. GÜRİSOY, C., G., *İlkokul Öğretmenlerinin Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 1989, PP 2,3,24-26
7. ALTINTAŞ, E., *Öğretmen Yetiştiren Fakülte Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımı Etkileyen Bazı Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1989, PP 16,20,52,63
8. MCDOUGALL, P., HYMEL, S., VAILLANCOURT, T., MERCER, L., *The consequences of childhood peer rejection*. In: M. R. Leary, *Interpersonal Rejection*, Oxford University Press, New York, NY, US, 2001, PP 213–247
9. GARRİSON, K. C., GARRİSON, K. C. J., *Benlik Gelişimi*, In: ONUR, B., Eds, *Ergenlik Psikolojisi*, 2. Baskı, Ankara, Hacettepe-Taş Kitapçılık A.Ş., 1987, PP 305,307

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

10. ERSANLI, K., *Benliğin Gelişimi ve Görevleri*, Samsun, Eser Ofset, , 1996, PP 14,15
11. FİDAN, N., ve ark., *Eğitime Giriş*, Ankara, Meteksan Matbaacılık, 1994, PP 42
12. ŞAŞMAZ, F., *Fen Bilgisi Öğretmenliği Bölümünde Uygulanan Eğitim Programının Bölüm Öğrencilerinin Fen Bilgisi Akademik Benlik Kavramına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, 2001, PP 3,13,19,21
13. CANKALP, M., *Sporla Yönetim Ve Organizasyon*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2002, PP 127-129
14. SUNAY, H., *Türkiye’de Sporun Yaygınlaştırılması Kapsamında Çağdaş Spor Yöneticilerinin Rolü ve Önemi*, 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 27-29 Ekim 2002, PP 263-271
15. BALCI, V., *Spor Etkinliklerinin Planlanması Ve Yönetimi*, Ankara, Bağırğan Yayımevi, 1999, PP 6-7
16. YETİM, A. A., *Başarılı Bir Spor Yöneticisinin Özellikleri*, Ankara, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1991, Cilt:7, Sayı:1, PP 15-18AKBABA, S., *Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi*, Milli Eğitim Dergisi, 2002, PP 155-156
17. KARCIOĞLU, F., *Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1994, PP 20,23,29,30,38
18. TAYLOR, M. S., *The Roles Of Occupational Knowledge And Vocational Self – Concept Crystallization In Students School-To-Work Transition*, Journal Of Counseling Psychology, 1985, 32 (4), PP 539-550
19. WALLACE, G. R., WOLKER, S., *Self – Cencept and Degree of Congurence Between Vocational Interests and Academic Major College Students*, Annual Convention of the American Association for Conseling and Development, New Orleans, 1985, L.a.Appril, PP 21-25

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

20. URAKAMI, M., *Career Exploration Processes in Women's Junior College Students-An Examination of the Relationships Among Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Exploration Activity and Self-Concept Crystallization*, Japanese Journal of Educational Psychology, Jun 1996, 44 (2), PP 195-203
21. DONNAY, D.A.C., BORGAN, F.H., *The Incremental Validity of Vocational Self-Efficacy: An Examination of Interest, Self-Efficacy and Occupation*, Journal of Counseling Psychology, Oct 1999, 46 (4), 432-447
22. TOKAR, D.M., WITHROW, J. R., HALL, R. J., *Psychological Separation, Attachment Security, Vocational Self-Concept Crystallization and Career Indecision: A Structural Equation Analysis*, Journal of Counseling Psychology, Jan 2003, 50 (1), 3-19
23. ÖNER, U., *Benlik Kavramı ile Mesleki Benlik Kavramı Arasındaki Farkın Akademik Başarı ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1982, PP 52-54
24. İZCİ, A., *Lise son Sınıf Öğrencilerinin Benlik ve İdeal Benlik Kavramlarının Tercih Edilen ve Seçilen Meslek Kavramları ile Bağdaşım Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1986, PP 52,64
25. ERKAN, S., *Ana-Babalarını Demokratik, Otoriter ve İlgisiz Olarak Algılayan Bireylerin Benlik Kavramları İle İdeal Benlik Kavramlarının Bağdaşım Dereceleri Arasındaki Fark*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1986, PP 62,74
26. ŞAHİN, A., *Öğretmenlik Lisesi Öğrencilerinin Benlik Algısı ile Mesleki Benlik Algısı Arasındaki Bağdaşım*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1992, PP 6-9

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

27. ÖZDEMİR, A. R., ÖZDEMİR R., AKÇA C., EDİZ, B., AKÇA, A., *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi Ve Spor Bölümü Son Sınıf Öğrencilerinin Benlik Ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler*, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 15 , Sayı: 1, 2002, PP 287,303
28. ALPAR, R. *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş I*, Ankara, Bağırhan Yayımevi, 1997, PP 172
29. ALPAR, R., *Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001, PP 299,303
30. AĞARGÜN, M., Y., *Psikofarmakolojik Araştırmalarda Temel İstatistik*, Klinik Psikofarmakoloji Bülteni, Cilt:9, Sayı:4, 1999, PP173-180
31. CARLETTA, J., *Assessing Agreement on Classification Tasks: The Kappa Statistic*, Computational Linguistics, 1996, 22 (2), PP 249-254
- BACANLI, H., *Gelişim ve Öğrenme*, 6. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2002, PP 122
32. KÖKNEL, Ö., *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, 15. Basım, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi, 1999, PP 64-66
33. ONUR, B., *Gelişim Psikolojisi Yetişkinlik Yaşlılık Ölüm*, 2. Baskı, Ankara, Verso Yayıncılık, 1991, PP 11,61,110,123,234
34. KARAKAŞ, M., *Farklılaşma ve Benzeşme Referansı Olarak Kimlik*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 1999, PP 257-273
35. BACANLI, H., *Gelişim ve Öğrenme*, 6. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2002, PP 122
36. CÜCELOĞLU, D., *İnsan ve Davranışı*, 2. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1991, PP 407, 408, 578
- BACANLI, H., *Sosyal İlişkilerde Benlik Kendini Ayarlamının Psikolojisi*, İstanbul, M.E.B. Yayınları, 1997, PP 5-13
37. KAĞITÇIBAŞI, Ç. *Özerk İlişkisel Benlik: Yeni Bir Sentez*, Türk Psikiyatri Dergisi, 1996, 11 (37), PP 36-43
38. ERKAN, S., KILIÇCI, Y., SELÇUK, Z., ve ark., *İlköğretimde Rehberlik*, Ed: Yıldız Kuzgun, 3. Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2002, PP 97,134-137

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

39. WEISS, J., DIAMOND, T., DEMARK, J., LOVALD, B., *Involvement in Special Olympics and its Relations to Self-Concept and Actual Competency in Participants with Developmental Disabilities*, Research in Developmental Disabilities, 2003, 24, PP 281–305
40. BACANLI, H., *Sosyal İlişkilerde Benlik Kendini Ayarlamının Psikolojisi*, İstanbul, M.E.B. Yayınları, 1997, PP 5–13
41. PLESA-SKWERER, D., SULLIVAN, K., JOFFREE, K., TAGER-FLUSBERG, H., *Self-Concept in People With Williams Syndrome and Prader-Willi Syndrome*, Research in Developmental Disabilities, March-April 2004, 25 (2), PP 119-138
42. BİNBAŞIOĞLU, C., *Eğitim Psikolojisi*, 9. Basım, Ankara, Yargıcı Matbaası, 1995, PP 10
43. MUCKENHOUP, M., *Sigmund Freud Bilinçdışının Kaşifi*, Çev: Fusun Akatlı, 2. Basım, Ankara, Tübitak Popüler Bilim Kitapları, 2002, PP 140-141
44. KAĞITÇIBAŞI, Ç., *İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*, 2. Basım, İstanbul, Duran Ofset Matbaacılık San. A.Ş., 1977, PP 247
45. USAL, A., ASLAN, Z., *Davranış Bilimleri*, 1. Baskı, İzmir, Fakülteler Kitabevi, 1995, PP 87,90,91
46. JONES, R. N., *Danışma Psikolojisi Kuramları*, Ed: Füsun Akkoyun, Cassell Educational Limited, 1982, PP 20,21,143,146–150,153,158,168,179
47. SPİRDUSO, W. W., *Physical Cimensions of Aging*, Illinois US, Human Kinetics Champain, 1995, PP 312
48. AKBABA, S., *Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi*, Milli Eğitim Dergisi, 2002, PP 155-156
49. İNANÇ, N., *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, 1997, PP 18-21
50. DURMAZ, M., *Kişilerarası İletişim ve Motivasyon*, İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi, 2002, PP 86

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

51. YÖRÜKOĞLU, A., *Çocuk Ruh Sağlığı*, 16. Baskı, İstanbul, Özgür Yayın Dağıtım, 1991, PP 224
52. HARTUNG, P. J., *Development Through Work and Play*, Journal of Vocational Behavior, 2002, 61, PP 424–438



EKLER**EK - 1****ÖĞRENCİ KİŞİSEL BİLGİ FORMU****Açıklama:**

Bu bilgi formu bazı kişisel bilgilerin toplanması ve bu bilgiler açısından, benlik kavramları ile mesleki benlik kavramı arasındaki bağdaşım düzeyinin belirlenmesi amacı ile hazırlanmıştır. Bu formun doldurulmasında kullanacağınız cevaplar gizli tutulacak ve bu araştırmanın dışında hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Bildiğiniz gibi araştırmanın sonuçlarının güvenilir olabilmesi için sorulara içtenlikle cevap verilmesi gereklidir. Bu nedenle tüm sorulara içtenlikle ve doğru olarak cevap vermeniz çok önemlidir.

Bu formda kısa ve cevaplanması kolay sorular yer almaktadır. Bütün soruların seçenekleri alt alta sıralanmıştır. Bu seçenekler içinde durumunuza en uygun olanı bulup önündeki parantezin içine (X) işareti koyarak cevaplandırınız. Lütfen soruları sırası ile ve boş bırakmadan cevaplayınız.

Öğrenci kişisel bilgi formunun doldurulması için göstereceğiniz ilgiye, yardım ve katkıya şimdiden teşekkür ederim.

Arş. Gör. Yavuz YILDIZ

C.B.Ü. B.E.S.Y.O.

Spor Yöneticiliği Bölümü

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sınıf Numaranız :
Bölümünüz ve Sınıfınız :

1-Cinsiyetiniz

- a. () Bayan
b. () Bay

2- Lise öğrenimi hangi derece ile bitirdiniz?

- a. () Pekiyi
b. () İyi
c. () Orta

3- Öğrenim gördüğünüz bölümü seçmenizde kimler etkili oldu?

- a. () Kendim
b. () Ailem
c. () Arkadaşlarım
d. () Öğretmenlerim

5- Spor Yöneticiliği Bölümü ile ilgili derslerin zorluk derecesini nasıl algılıyorsunuz?

- a. () Çok Zor
b. () Biraz Zor
c. () Hiç Zor Değil

4- Mezuniyetinizden sonra hangi meslekte çalışmayı düşünüyorsunuz?

- a. () Spor Yöneticiliği
b. () Başka bir meslek

5- Spor Yöneticiliği mesleğinin toplumdaki statüsünü nasıl algılıyorsunuz?

- a. () Yüksek
b. () Orta
c. () Düşük

6- Tüm çalışanlar dahil ailenizin aylık geliri ne kadardır?

- a. () 500 Milyon TL. ve daha az
b. () 500 Milyon ile 1 Milyar TL. arasında
c. () 1 Milyar TL. ve daha fazla

7- Ana-babanız veya bunlardan biri, öğrenim gördüğünüz branşı, sizden bekledikleri ve umdukları meslek bakımından nasıl görmektedirler?

- a. () Ana-babamın veya bunlardan birinin, benden bekledikleri ve umdukları meslekle, öğrenim gördüğüm branş uzlaşıyor.
b. () Ana-babamın veya bunlardan birinin, benden bekledikleri ve umdukları meslekle, öğrenim gördüğüm branş uzlaşmıyor.

EK – 2

KENDİNİ SIFATLARLA ANLATMA

Bu bölümde bireylerin özelliklerini betimlemek için kullanılan sıfatlardan oluşan bir liste verilmiştir. Sizden istenen listedeki sıfatların kendinize ne derece uygun olduğunu işaretlemenizdir.

Sıfat Listesi	Hiç Uygun Değil	Pek Uygun Değil	Biraz Uygun	Epeyce Uygun	Çok Uygun
	1	2	3	4	5
1. Aktif	()	()	()	()	()
2. Açık Sözlü	()	()	()	()	()
3. Akıllı	()	()	()	()	()
4. Alçak Gönlü	()	()	()	()	()
5. Araştırmacı	()	()	()	()	()
6. Alaycı	()	()	()	()	()
7. Anlayışlı	()	()	()	()	()
8. Atılgımcı	()	()	()	()	()
9. Adil	()	()	()	()	()
10. Ahlaklı	()	()	()	()	()
11. Baştan savan	()	()	()	()	()
12. Becerikli	()	()	()	()	()
13. Coşkulu	()	()	()	()	()
14. Ciddi	()	()	()	()	()
15. Çekingen	()	()	()	()	()
16. Çağa uyan	()	()	()	()	()
17. Çalışkan	()	()	()	()	()
18. Çevresine iyi örnek	()	()	()	()	()
19. Dengeli	()	()	()	()	()
20. Duygulu	()	()	()	()	()
21. Demokrat	()	()	()	()	()
22. Dinamik	()	()	()	()	()
23. Dürüst	()	()	()	()	()
24. Esnek	()	()	()	()	()
25. Esprili	()	()	()	()	()
26. Eleştiriye açık	()	()	()	()	()
27. Gerçekçi	()	()	()	()	()
28. Güvenilir	()	()	()	()	()
29. Kibar	()	()	()	()	()
30. Kültürlü	()	()	()	()	()
31. Kötümser	()	()	()	()	()
32. Kararlı	()	()	()	()	()
33. Kompleksli	()	()	()	()	()
34. Mesleğine düşkün	()	()	()	()	()
35. Onur kırıncı	()	()	()	()	()
36. Önder	()	()	()	()	()
37. Özverili	()	()	()	()	()
38. Önyargılı	()	()	()	()	()
39. Planlı	()	()	()	()	()
40. Sabırlı	()	()	()	()	()
41. Sinirli	()	()	()	()	()
42. Saygılı	()	()	()	()	()
43. Sosyal	()	()	()	()	()
44. Tarafsız	()	()	()	()	()
45. Yenilikçi	()	()	()	()	()
46. Yaratıcı	()	()	()	()	()
47. Yapıcı	()	()	()	()	()

EK – 3

MESLEĞİ SIFATLARLA ANLATMA

Bu bölümde spor yöneticiliği mesleğinin özelliklerini betimlemek için kullanılan sıfatlardan oluşan bir liste verilmiştir. Sizden istenen listedeki sıfatların bir spor yöneticisine ne derece uygun olduğunu işaretlemenizdir.

Sıfat Listesi	Hiç Gerekli Değil	Pek Gerekli Değil	Biraz Gerekli	Epeyce Gerekli	Çok Gerekli
	1	2	3	4	5
1. Aktif	()	()	()	()	()
2. Açık Sözlü	()	()	()	()	()
3. Akıllı	()	()	()	()	()
4. Alçak Gönüllü	()	()	()	()	()
5. Araştırmacı	()	()	()	()	()
6. Alaycı	()	()	()	()	()
7. Anlayışlı	()	()	()	()	()
8. Atılgımcı	()	()	()	()	()
9. Adil	()	()	()	()	()
10. Ahlaklı	()	()	()	()	()
11. Baştan savan	()	()	()	()	()
12. Becerikli	()	()	()	()	()
13. Coşkulu	()	()	()	()	()
14. Ciddi	()	()	()	()	()
15. Çekingen	()	()	()	()	()
16. Çağa uyan	()	()	()	()	()
17. Çalışkan	()	()	()	()	()
18. Çevresine iyi örnek	()	()	()	()	()
19. Dengeli	()	()	()	()	()
20. Duygulu	()	()	()	()	()
21. Demokrat	()	()	()	()	()
22. Dinamik	()	()	()	()	()
23. Dürüst	()	()	()	()	()
24. Esnek	()	()	()	()	()
25. Espirili	()	()	()	()	()
26. Eleştiriye açık	()	()	()	()	()
27. Gerçekçi	()	()	()	()	()
28. Güvenilir	()	()	()	()	()
29. Kibar	()	()	()	()	()
30. Kültürlü	()	()	()	()	()
31. Kötümser	()	()	()	()	()
32. Kararlı	()	()	()	()	()
33. Kompleksli	()	()	()	()	()
34. Mesleğine düşkün	()	()	()	()	()
35. Onur kırıncı	()	()	()	()	()
36. Önder	()	()	()	()	()
37. Özverili	()	()	()	()	()
38. Önyargılı	()	()	()	()	()
39. Planlı	()	()	()	()	()
40. Sabırlı	()	()	()	()	()
41. Sinirli	()	()	()	()	()
42. Saygılı	()	()	()	()	()
43. Sosyal	()	()	()	()	()
44. Tarafsız	()	()	()	()	()
45. Yenilikçi	()	()	()	()	()
46. Yaratıcı	()	()	()	()	()
47. Yapıcı	()	()	()	()	()

EK – 4

**SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ**

TABLO 1.1.

**1. SINIFTA ÖĞRENİM GÖREN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ
BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ**

		BENLİK DERECELERİ					TOPLAM
		DERECE	1	2	3	4	
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	70	44	44	19	12	189
	2	17	19	23	27	16	102
	3	6	21	53	57	35	172
	4	8	25	60	198	145	436
	5	13	28	116	243	346	746
	TOPLAM	114	137	296	544	554	1645

TABLO 1.2.

**2. SINIFTA ÖĞRENİM GÖREN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ
BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ**

		BENLİK DERECELERİ					TOPLAM
		DERECE	1	2	3	4	
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	50	50	33	10	23	166
	2	25	19	21	15	12	92
	3	14	19	49	41	37	160
	4	9	23	119	211	172	534
	5	14	25	110	185	218	552
	TOPLAM	112	136	332	462	462	1504

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 1.3.

3. SINIFTA ÖĞRENİM GÖREN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ
BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	76	39	38	13	10	176
	2	18	18	19	23	14	92
	3	6	19	55	51	36	167
	4	7	22	87	198	146	460
	5	13	24	110	247	356	750
	TOPLAM	120	122	309	532	562	1645

TABLO 1.4.

4. SINIFTA ÖĞRENİM GÖREN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ
BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	70	42	22	15	19	168
	2	20	36	30	25	17	128
	3	7	32	65	85	53	242
	4	6	19	92	275	191	583
	5	13	33	84	232	350	712
	TOPLAM	116	162	293	632	630	1833

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 2.1.

BAYAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	125	61	53	20	23	282
	2	39	32	43	23	23	160
	3	7	29	60	82	64	242
	4	8	24	157	328	286	803
	5	26	46	200	365	555	1192
	TOPLAM	205	192	513	818	951	2679

TABLO 2.2.

ERKEK SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	157	96	70	37	45	405
	2	44	78	66	55	43	286
	3	25	50	142	124	110	451
	4	31	49	269	562	384	1295
	5	36	45	260	551	760	1652
	TOPLAM	293	318	807	1329	1342	4089

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 3.1.

LİSE MEZUNİYET DERECE Sİ PEKİYİ OLAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	33	18	8	4	5	68
	2	11	11	14	5	7	48
	3	3	7	20	21	21	72
	4	1	6	35	94	77	213
	5	4	5	29	80	186	304
	TOPLAM	52	47	106	204	296	705

TABLO 3.2.

LİSE MEZUNİYET DERECE Sİ İYİ VE ORTA OLAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	247	154	110	49	58	618
	2	75	95	89	68	55	382
	3	28	68	176	192	152	616
	4	26	72	401	820	593	1912
	5	42	89	420	855	1129	2535
	TOPLAM	418	478	1196	1984	1987	6063

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 4.1.

ÖĞRENİM GÖRDÜĞÜ BÖLÜMÜ KENDİ İSTEĞİ İLE SEÇEN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	BENLİK DERECELERİ					
	DERECE	1	2	3	4	5
1	207	118	83	35	38	481
2	49	64	62	55	41	271
3	18	40	148	138	120	464
4	14	47	273	564	448	1346
5	26	48	301	650	925	1950
TOPLAM	314	317	867	1442	1572	4512

TABLO 4.2.

ÖĞRENİM GÖRDÜĞÜ BÖLÜMÜ AİLESİ, ÖĞRETMENLERİ VE ARKADAŞLARININ İSTEĞİ İLE SEÇEN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	BENLİK DERECELERİ					
	DERECE	1	2	3	4	5
1	75	54	35	17	23	204
2	33	41	39	20	17	150
3	14	38	54	71	55	232
4	12	36	159	344	222	773
5	20	46	154	286	391	897
TOPLAM	154	215	441	738	708	2256

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 5.1.

DERSLER BİRAZ ZOR VE HİÇ ZOR DEĞİL ŞEKLİNDE ALGILAYAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	212	121	70	30	40	473
	2	51	156	69	50	43	369
	3	18	50	175	161	118	522
	4	11	48	296	620	462	1437
	5	22	48	273	612	850	1805
	TOPLAM	314	423	883	1473	1513	4606

TABLO 5.2.

DERSLERİ ÇOK ZOR OLARAK ALGILAYAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	70	51	48	23	21	213
	2	34	39	32	23	15	143
	3	14	28	55	55	55	207
	4	15	30	139	259	198	641
	5	24	46	166	288	434	958
	TOPLAM	157	194	440	648	723	2162

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 6.1.

MEZUNİYETTEN SONRA ÇALIŞMAK İSTEDİKLERİ MESLEĞİ SPOR YÖNETİCİLİĞİ OLARAK DEĞERLENDİREN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	182	103	67	28	39	419
	2	50	92	64	50	32	288
	3	15	44	126	111	103	399
	4	15	35	256	543	394	1243
	5	22	43	248	546	834	1693
	TOPLAM	284	317	761	1278	1402	4042

TABLO 6.2.

MEZUNİYETTEN SONRA ÇALIŞMAK İSTEDİKLERİ MESLEĞİ BAŞKA BİR MESLEK OLARAK DEĞERLENDİREN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	100	69	51	25	22	267
	2	35	48	36	24	26	169
	3	16	31	82	97	68	294
	4	11	43	178	374	273	879
	5	24	51	190	368	484	1117
	TOPLAM	186	242	537	888	873	2726

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 7.1.

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜNÜN TOPLUMDAKİ STATÜSÜNÜ YÜKSEK OLARAK ALGILAYAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	44	26	10	8	12	100
	2	15	10	15	11	16	67
	3	8	15	26	25	30	104
	4	8	16	41	120	138	323
	5	7	7	38	105	330	487
	TOPLAM	82	74	130	269	526	1081

TABLO 7.2.

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜNÜN TOPLUMDAKİ STATÜSÜNÜ ORTA VE DÜŞÜK OLARAK ALGILAYAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	247	153	112	50	52	614
	2	77	102	91	68	47	385
	3	29	68	182	196	148	623
	4	25	70	253	793	539	1680
	5	46	91	416	826	1006	2385
	TOPLAM	424	484	1054	1933	1792	5687

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 8.1.

AİLESİNİN AYLIK GELİR DÜZEYİ 500 MİLYON T.L. VE DAHA AZ OLAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	88	73	41	14	20	236
	2	25	36	33	25	18	137
	3	13	28	61	56	57	215
	4	20	32	158	276	210	696
	5	17	24	179	338	414	972
	TOPLAM	163	193	472	709	719	2256

TABLO 8.2.

AİLESİNİN AYLIK GELİR DÜZEYİ 500 MİLYON – 1 MİLYAR T.L. ARASINDA OLAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					
		DERECE	1	2	3	4	5
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	131	65	42	24	29	291
	2	43	74	48	36	32	233
	3	17	31	133	111	68	360
	4	11	26	185	435	289	946
	5	19	29	156	372	602	1178
	TOPLAM	221	225	564	978	1020	3008

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 8.3.

AİLESİNİN AYLIK GELİR DÜZEYİ 1 MİLYAR TL. VE DAHA FAZLA OLAN SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	BENLİK DERECELERİ					
	DERECE	1	2	3	4	5
1	59	37	34	19	15	164
2	18	12	21	19	13	83
3	1	19	39	44	51	154
4	6	18	81	176	164	445
5	9	38	109	211	291	658
TOPLAM	93	124	284	469	534	1504

TABLO 9.1.

ANNE - BABALARININ VEYA BUNLARDAN BİRİNİN MESLEKİ BEKLENTİLERİ İLE ÖĞRENCİLERİN ÖĞRENİM GÖRDÜKLERİ MESLEĞİN UZLAŞTIĞI SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	BENLİK DERECELERİ					
	DERECE	1	2	3	4	5
1	213	133	77	39	38	500
2	57	65	74	53	44	293
3	20	50	119	145	123	457
4	11	51	294	638	496	1490
5	30	45	327	685	967	2054
TOPLAM	331	344	891	1560	1668	4794

EK – 4 (Devam ediyor)

TABLO 9.2.

ANNE - BABALARININ VEYA BUNLARDAN BİRİNİN MESLEKİ BEKLENTİLERİ İLE ÖĞRENCİLERİN ÖĞRENİM GÖRDÜKLERİ MESLEĞİN UZLAŞMADIĞI SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ BENLİK VE MESLEKİ BENLİK KAVRAMI DERECELEMELERİ

		BENLİK DERECELERİ					TOPLAM
		DERECE	1	2	3	4	
MESLEKİ BENLİK DERECELERİ	1	68	39	41	12	19	179
	2	27	40	29	21	17	134
	3	10	25	95	69	50	249
	4	12	26	147	268	173	626
	5	17	47	123	251	348	786
	TOPLAM	134	177	435	621	607	1974

ÖZGEÇMİŞ

- 1977 Konya, Seydişehir' de doğdu.
- 1983 – 1988 Seydişehir Alüminyum İlkokulu' ndan mezun oldu.
- 1988 – 1991 İzmir Şemikler Lisesi Ortaokul Bölümü'nden mezun oldu.
- 1991 – 1994 İzmir Şemikler Lisesi Matematik Bölümü'nden mezun oldu.
- 1995 – 1997 Celal Bayar Üniversitesi Soma Meslek Yüksek Okulu Elektrik Bölümü'nden ikincilik derecesi ile mezun oldu.
- 1997 – 2001 Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü'nden ikincilik derecesi ile mezun oldu.
- 2001 – Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Anabilim Dalı' nda yüksek lisans eğitimine başladı.
- 2001 – 2003 Gençlik ve Spor İzmir İl Müdürlüğü'nde Spor Uzmanı olarak görev yaptı.
- 2003 – Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı' nda Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.