

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin
Üniversite Alan Seçimi ile İlişkisinin İncelenmesi**

Perviz ALİYEV

2501050905

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Pınar ÜNSAL

İstanbul 2008

Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkisinin İncelenmesi

Perviz Aliyev

Öz

Bu çalışmanın amacı cinsiyetin, kişiliğin ve cinsiyet rollerinin üniversite eğitimi için alan seçiminde etkili olup olmadığını araştırmaktır. Çalışmanın örneklemini İstanbul Üniversitesi'nin sekiz fakültesinde ve Maltepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde okuyan birinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrencilerin kişilik özellikleri Beş Faktör Kişilik Envanteri ile cinsiyet rollerine dair algıları ise Bem Cinsiyet Rolü envanteri ile ölçülmüştür. Bulgularda, kız öğrencilerin daha çok Edebiyat Fakültesini, erkek öğrencilerin ise İşletme ve İktisat fakültelerini tercih ettikleri görülmüştür. Cinsiyet rollerine göre öğrencilerin seçtikleri fakültele bakıldığında erkeksi öğrencilerin en fazla İşletme ve İktisat fakültelerini, kadınsı öğrencilerin Edebiyat Fakültesini, androjen öğrencilerin İletişim Fakültesini, belirsiz öğrencilerin ise Fen Fakültesini tercih ettikleri bulunmuştur. Kişilik boyutlarına bakıldığında ise Tıp Fakültesi öğrencilerinin sorumlu, Diş Hekimliği Fakültesi öğrencilerinin ise sorumluluk ve deneyime açıklık açısından düşük puan aldıkları görülmüştür. Elde edilen bulgular, öğrencilerin okudukları fakültele göre kişilik ve cinsiyet rolleri bakımından farklılaştığını göstermekte, bu da üniversite eğitimi öncesinde meslek seçimi aşamasında kişiliğin ve cinsiyet rollerinin dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

An Investigation on Relationships Between University Field Preference and Five Factor Personality Traits with Sex Roles

Perviz Aliyev

Abstract

The aim of the study is to investigate whether gender, personality and sex roles have effect on field preference for university education. The sample of this study is consists of first year students from ten faculties of Istanbul University and Psychology Department of Maltepe University. Personality traits of students are measured by Five Factor Personality Inventory and their perception of sex roles are measured by Bem Sex Roles Inventory. Results show that female students mostly prefer Faculty of Letters, whereas male students prefer Administration and Economy faculties. According to sex roles, masculine students mostly prefer Administration and Economy faculties, feminine students prefer Faculty of Letters, androgen students prefer Faculty of Communication and finally undifferentiated students prefer Faculty of Science. Regarding personality, students of Faculty of Medicine are most conscientious and students of Faculty of Dentistry are less open to experience. These results show that students from distinct faculties differentiate from each other in terms of personality and sex roles. Therefore, considering personality and sex roles at the stage of vocation choice is crucial.

ÖNSÖZ

Bu yüksek lisans tezinin amacı beş faktörlü kişilik özelliklerinin ve cinsiyet rollerinin üniversite alanı seçimi ile ilişkisinin olup olmadığını araştırmaktır.

Tez çalışmamın başından sonuna dek yol göstericiliğini her zaman sunan tez danışmanım sayın hocam Doç. Dr. Pınar Ünsal'a teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca yardımlarını benden esirgemeyen Arş. Gör. Gökçe Başbuğ'a teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana hep destek olan arkadaşım Anar Azizov'a çok teşekkür eder, tezimi yazdığım süre boyunca bana yardımcı olan arkadaşlarım İlkin Aliyev'e, Hakan Karagüzel'e ve diğer tüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tüm hayatım boyunca yanımda olan, manevi ve maddi yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen aileme teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolarIN LİSTESİ	x
Giriş	1
1: KARİYER, İŞ VE MESLEK KAVRAMLARI	4
1. 1. Kariyer	4
1. 1. 1. Kariyerin Önemi ve Kapsamı	5
1. 1. 2. Kariyer Gelişimi	5
1. 1. 3. Çalışma ve İşin Kariyerle İlişkisi	8
1. 1. 4. Kariyer Planlama	9
1. 1. 5. Kariyer Yönetimi	11
1. 2. İş	13
1. 3. Meslek	13
1. 3. 1. Meslek Seçimi	14
1. 3. 1. 1. Meslek Seçiminin Önemi	16
1. 3. 1. 2. Meslek Seçimini İnceleyen Kuramlar	17
1. 3. 1. 2. 1. Holland'ın Tipoloji Kuramı	17
1. 3. 1. 2. 2. Roe'nin Gereksinim Kuramı	21
1. 3. 1. 3. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	22
1. 3. 2. Meslek Gelişimi	24
1. 3. 2. 1. Meslek Gelişimini İnceleyen Kuramlar	25
1. 3. 2. 1. 1. Super'in Meslek Gelişimi Kuramı	25
1. 3. 2. 1. 2. Ginzberg'in Meslek Gelişimi Kuramı	26
1. 3. 3. Mesleki Rehberlik	27

3. 2. 4. Bulgular	63
3. 2. 4. 1. Öğrencilerin Kişilik Yapıları İle Okudukları Fakülteler Arasındaki İlişkiler	63
3. 2. 4. 2. Öğrencilerin Cinsiyet Rollerini İle Okudukları Fakülteler Arasındaki İlişkiler	68
3. 2. 4. 3. Öğrencilerin Okudukları Fakülteler İle Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiler	71
3. 2. 4. 4. Kişilik Yapıları İle Öğrencilerin Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiler	72
3. 2. 4. 5. Öğrencilerin Kişilik Yapıları İle Cinsiyet Rolleri Arasındaki İlişkiler	73
3. 2. 4. 6. Öğrencilerin Cinsiyetleri İle Cinsiyet Rolleri Arasındaki İlişkiler	76
SONUÇ VE TARTIŞMA	77
KAYNAKÇA	81

EKLER

Ek 1 Demografik Değişkenler Ölçeği

94

TABLÖLAR

Tablo 1	Farklı fakültelerde okuyan öğrenci sayıları ile ulaşılan öğrenci sayıları	58
Tablo 2	Farklı Fakülte Öğrencilerinin Kişilik Boyutlarına Göre Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Değerleri	64
Tablo 3	Farklı Fakülte Öğrencilerinin Sorumluluk Puanları Açısından Karşılaştırmalarına Yönelik Post Hoc Analizi Sonuçları	65
Tablo 4	Farklı Fakülte Öğrencilerinin Açıklık Puanları Açısından Karşılaştırmalarına Yönelik Post Hoc Analizi Sonuçları	67
Tablo 5	Öğrencilerin Farklı Fakültelerdeki Cinsiyet Rollerine Göre Okudukları Fakültelele Göre Dağılımları	69
Tablo 6	Farklı Fakültelerde Okuyan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	71
Tablo7	Kız Ve Erkek Öğrencilerin Kişilik Boyutlarına Göre Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Değerleri	72
Tablo 8	Öğrencilerin Kişilik Boyutlarına Göre Cinsiyet Rollerinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Değerleri	74
Tablo 9	Farklı Cinsiyet Rolüne Ait Öğrencilerin Dışadönüklük, Yumuşak başlılık, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık Puanları Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Post Hoc Analizi Sonuçları	75
Tablo 10	Öğrencilerin Cinsiyetlerine ve Cinsiyet rollerinden Göre Dağılımları	76

GİRİŞ

İnsan, yaşamının büyük bir bölümünü çalışarak geçirir. Çalışmak bir yandan insanın maddi ihtiyaçlarını karşılmasını sağlarken, diğer yandan çalışarak üreten insan psikolojik olarak kendini iyi hisseder. Sosyal bilimciler çalışmanın amacına dair çeşitli fikirler öne sürmüşlerdir. Örneğin, Herr ve Cremer çalışmanın amacının ekonomik, toplumsal ve psikolojik olmak üzere üç alandan oluştuğunu ifade etmişlerdir (akt: Onur, 2000). Çalışmanın ekonomik işlevi fiziksel ihtiyaçların karşılanmasına, toplumsal işlevi sosyal ilişkilerin yaratılmasına, psikolojik işlevi ise kişinin özgüven ve özsaygısının gelişmesine hizmet eder.

Bireyin yaşamının çok büyük kısmını çalışma yaşamı oluşturur. Dolayısıyla kişinin yaşamında mutlu olup olmaması, onun çalışma yaşamındaki doyumuyla birebir ilişkilidir. Bu noktada kişinin ilgi, istek, beceri, yetenek ve kişilik özelliklerine uygun bir işi seçmesi oldukça önemlidir. Endüstri-örgüt psikologlarının üzerine, insanların çalışma yaşamlarını mutlu ve verimli geçirmelerini sağlama noktasında oldukça yük düşmektedir. Endüstri-örgüt psikologlarının bir görevi personel seçimiyle uygun pozisyona uygun kişiyi istihdam etmek iken, diğer görevi kişilerin kendilerine uygun kariyer yolunda yürümeleri için onlara yardımcı olmaktır. Bu çalışmanın amacı insanların bireysel özellikleriyle meslek seçimleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemektir. Çalışmanın bulgularının kariyer gelişimi literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İnsan öğrenme, akıl yürütme, sorun çözme gücüne sahip, çevresine uyum gösterebilen ve çevresini kendi isteklerine göre değiştirip çevresinden yararlanabilen bir varlıktır. İnsanın temel ihtiyaçları çağlar boyunca fazla bir değişiklik göstermemesine rağmen, ihtiyaçları karşılayan objeleri ve bu objeler elde etme metotları zamanla büyük bir değişikliğe uğramış ve halen değişmektedir. Avcılık ve toplayıcılık zamanında insanlar doğadan elde ettikleri yiyecekleri hemen tüketiyorlardı. Zaman geçtikçe insanlar toprağa yerleşmiş ve tarımla uğraşarak kullanabileceklerinden fazla yiyeceği kendi ihtiyaçlarına göre başka ürünlerle

değiştirmişlerdir. Daha sonra değişim aracı olarak icat edilen para insanların fazla ürün üretmesini ve farklı yerlerden kendi ihtiyaçlarına göre değişik mallar almasını sağlamıştır. Böylece insanlar zamanla başka insanların işlerine yarayan ürünleri üretmiş, onları satarak karşılığında kazandıkları paralarla ise daha da artan ve çeşitlenen ihtiyaçlarını başkaları sayesinde karşılayarak iş bölümünü geliştirmişlerdir. İnsanların belli bir alanda çalışarak başkalarının ihtiyaç ve yararlarına göre bir şeyler üretme ve bunları kendi ihtiyaçlarını ve yararlanabilecek başka şeyleri elde etmek amacı ile yaptıkları işler mesleklerin temelini oluşturmuştur (Kuzgun, 2000).

İnsanların çoğu için meslek, hem insan hayatının maddi güvencesini sağlar hem de bireyin ilgi ve yeteneklerini koyarak kendini geliştirebilecek bir alanı ifade eder. İnsanların birçoğu meslekler ve mesleklerde yapılan işler ve ilerleme olanakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarından meslek seçerken sık sık bir insanın her zaman tek başına çözmesinin mümkün olmadığı sorunlarla karşı karşıya kalırlar. Mevcut olan bilgileri doğru bir biçimde değerlendirmek ve meslek seçme konusunda kişisel stratejileri geliştirmek ve meslek seçimiyle alakalı sorulara cevap bulmak zaman geçtikçe daha da zorlaşmaktadır (Çakır, 2004).

İnsan hayatının en önemli kısmını kapsayan iş ve meslek kavramları gibi, son zamanlarda kariyer kavramı da hayatımızda ve çalışma yaşamımızda en sık kullanılan ve en önemli yere sahip olan kavramlardan biri haline gelmiştir. Artık gündelik hayatımızda başarı, yükselmek, statü gibi kelimelerle tanımlanmaya çalışılan kariyer kavramı, genellikle meslek ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Ayrıca kariyer günlük yaşamda ilerlemek, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş yaşamı boyunca üstlendiği roller deneyimler için kullanılmaktadır (Erdoğmuş, 2003).

Çalışmanın amacı, önceden de belirtildiği üzere, üniversite eğitimine yeni başlamış gençlerin seçtikleri alan ile bireysel özellikleri arasındaki ilişkileri araştırmaktır.

Mesleklerin veya eğitim aldıkları alanların, bireylerin kişiliğini şekillendirmede etkili olabileceği düşünülse de, belli kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin de belli alanlara çekilmesi olasıdır. Araştırmada kişilik beş faktörlü model çerçevesinde ele alınarak bu boyutların hangi alanları seçmeyle ilişkili olabileceği belirlenmiştir. Cinsiyet meslek seçimine ilişkin olarak daha sık çalışılan bir konu olmuştur. Ülkemizde ve dünyada kadın ve erkeklerin daha fazla seçmeye eğilimli oldukları meslekler hakkında bazı araştırmalar yapılmıştır. Araştırmanın diğer bir değişkeni olan cinsiyet rolleri ise cinsiyetin aksine meslek seçimi ile ilişkili daha az araştırılan bir değişken olmuştur.

Bu amaçlar doğrultusunda birinci bölümde kariyer, iş ve meslek seçiminden bahsedilmiştir. İkinci bölümde, kariyer ve meslek seçiminde rol oynayan bireysel faktörler (kişilik, cinsiyet, cinsiyet rolleri) kısaca anlatılmıştır. Tezin üçüncü bölümünde çalışma kapsamında yapılan araştırmanın yönteminden ve bulgularından bahsedilmiştir. Son bölümde ise araştırma sonucu elde edilen bulgular tartışılmıştır.

1. KARIYER, İŞ VE MESLEK KAVRAMLARI

1. 1. Kariyer

Kariyer, insanın hayatı boyunca edindiği eğitim, yaşamını oluşturan olaylar dizisi ve iş hayatındaki deneyimlerini değerlendirerek daha iyi bir gelir, saygınlık, güç ve toplumsal statü edinme fikrini ifade eder. Genel anlamda kariyer, insanın hayatı boyunca süren bir uğraŐtır. Özel anlamda ise, genç yaşlarda ilerlemek umuduyla girilen ve emekliliğe kadar sürdürölen bir uğraŐtır. İnsan, kariyerinin önüne çıkan fırsatları psikolojik, sosyolojik ve ekonomik koşullara göre değerlendirir. Bu değerlendirmeler sonucu bireyin seçtiği mesleklerde ilerlemesi, duraklama ve gerileme yaşaması olasıdır. Kariyer insanın geleceğe yönelik yaptığı uzun vadeli yatırımdır (Çalık & Ereş, 2006).

Kariyer, hiyerarŐi ilkelerine uygun bir Şekilde örgötenmiŐ, yapılanma itibari ile içinde farklı düzeylerde görev yerleri bulunduran bir basamaklar dizisidir. Bir basamaktan diğerine yükselme düzenli ve yavaş olup hayat boyu sürer (Canman, 1995). Kariyer insanların uğraŐtıđı işler serisidir. Bazı insanlar tüm hayatları boyunca aynı işi yaparlar. Bir diğer grup insan ise birbirinden tamamen farklı işlere atlayabilir (Tolbert, 1974).

Odabaşı'na (2008) göre bir insanın çalışma yaşamı boyunca izleyebileceği bir görevler dizisi kariyer olarak isimlenebilir. Eskiden, kariyer kavramı yalnız yöneticiler ve profesyoneller için kullanılırken, günümüzde bütün iş görenler için söz konusudur. Eskiden, bu kavram, yalnızca üst kademelerdeki görevlere terfi ve yükselme anlamında kullanılırken, günümüzde yatay geçiŐler, projelerde görev alma ve benzeri yer deđiŐtirmeleri anlamına gelir.

1. 1. 1. Kariyerin Önemi ve Kapsamı

Kariyer, insanların yaşamında birçok nedenden dolayı önem ifade eder. İnsanın toplum içindeki pozisyon ve kişisel kimliğinin oluşmasını sağlar. Kariyer bireyin kişisel ihtiyaçlarını karşılama, toplum karşısındaki sorumluluklarını ve geleceğe yönelik hedeflerini kapsar. Bununla da kariyerin kapsamı bireye göre değişiklik gösterir. Kariyer, ayrıca bireyin işinde ilerlemesi için önemlidir.

Eğitim ve farklı kurumlarda çalışan yönetici adaylarının ve türlü basamaklarda çalışan personelin, kişisel ve mesleki başarılarının en üst seviyeye ulaşması ve yaptıkları işin daha iyi bir şekil alması için, kariyere yönelik hedeflerine ulaşmaları ve daha iyi bir kariyer elde edilmesi tüm kurum ve örgütler için önemlidir (Aldemir, Ataol & Budak, 1996).

Çalık ve Ereş'e (2006) göre kariyeri kavram olarak iki alt başlıkta gösterebiliriz: nesnel ve öznel. Bireyin kariyerinde belirli başarılarla ulaşması kariyerin objektif olarak incelenebilmesine olanak sağlar. Bu da bireyin kariyerini "nesnel kariyer" olarak tanımlamamıza olanak tanır. Bireyin kendi kariyerini oluşturmasında kişisel olguların ön planda olması durumunda kariyer kavramı "öznel kariyer" olarak tanımlanır. Genel olarak iki şekilde sınıflandırılrsa da, kariyerin ölçülmesi ve sınıflandırılmasında en büyük olgu bireyin kendisidir. Sonuç olarak ister objektif, isterse de nesnel kavram açısından incelensin, kariyer bireyin geleceği ile ilgili bilgi verir. Kişinin gelecek iş hayatının kendi plan ve becerilerine dayalı olarak, maksimum seviyeye çıkması, kariyerine belli ölçülerde içgüdüsel yön vermesi, yapılan ölçütlerde esas olarak kişiyi ön plana almamızı sağlar.

1. 1. 2. Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi, insan gelişiminin bir yönü olarak da tanımlanabilir. Bu yüzden kariyer gelişimi insanda yaşam boyu devam eden bir süreç olarak sayılmaktadır. Kariyerle alakalı, iş, ev, kırsal alan ve okul tabanlı olmak üzere dört operasyonel gelişim modeli vardır (Yazıcı, 2006). Bireyin kariyer gelişimi sayesinde,

onun peşin peşine yetki, görev, statü ve sorumluluğu da artmaktadır. Kariyer gelişimi herhangi bir işçinin kurum içinde veya bir kurumdan başka bir kuruma geçmesi durumunda da gerçekleşebilir. Bireyin kariyeri geliştiği sırada onun özgüveni daha da artar (Vəliyev, 2005).

Başka bir tanıma göre, kariyer geliştirme, çalışanın potansiyel kariyer değişimi ve ilerlemesini sağlamak için düzenlenmiş sistematik bir gelişimdir. Kurumlar kariyer geliştirmeyi çalıştırdıkları değerli elemanları koruma amacıyla kullanırlar (Odabaşı, 2008).

İnsanlar çalışarak ve bu çalışma sonucu kazandıkları bilgilerle kendilerini geliştirerek yaşamlarını sürdürürler. Bu bilgi, deneyim ve gelirleri ile kendi istek ve beklentilerine göre kariyerlerinde belirli yerlere gelmeyi amaçlarlar. Ama bu noktaya ulaşmak her şeyin bitmesi anlamına gelmez. Çünkü belirli bir seviyeye ulaştıkça kendilerine yeni hedefler belirlerler (Kopeykin, 1999).

Kariyer bireysel bir kavram olduğu için kariyer gelişimi insan gelişiminin bir şekli olarak tanımlanmaktadır. Kariyer gelişimi süreci, hayat boyu sürdüğü için birey düşüncesinin olgunlaşması ve değişimi ile birebir ilişkilidir (Osborne, Brown, Niles & Miner, 1997).

Yetenekler, ilgi alanları ve ekonomik şartlar kariyer gelişimi sürecinde önemli faktörlerdir. Bu faktörlerin daha iyi kıyaslanması için derinden öğrenilmesi gerekmektedir. Kariyer gelişimini etkileyen faktörler Tolbert'e (1974) göre aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- a. Mesleki yetenekler; akademik zeka ve yetenekler, spesifik mesleki mekanik yetenekleri içermektedir.
- b. Mesleki ilgi alanları; belirli mesleklere ve geniş iş alanlarına duyulan ilgi türleridir.
- c. Kişilik; bireyin gösterdiği duygu, düşünce ve davranış eğilimleri gibi özellikleri tanımlayabiliriz.

- d. Başarı; okul derslerinde yeterlilik, mesleki yetenekler ve başka alanlarda kazanılmış başarılar örnek olarak gösterilebilir.
- e. Ev ve aile; aile yapısı, ayrımcılık, ulusal kimlik, sosyal ekonomik düzey, ebeveynlerin mesleği ve alt kültürel özellikler.
- f. Ekonomik durum; ekonomik şartlar, istihdam eğilimi, teknolojiden kaynaklanan etkiler ve iş olanakları.
- g. Engelleyici faktörler; sosyal fiziksel ve psikolojik engeller olarak üç alt bölüme ayrılır. Bu faktörlerden bazıları, kariyer gelişimini tamamen engellerken bazıları da toplumsal tavır sonucu sadece sınırlamakla kalmaktadır.

Kariyere olan bakış açısı gün geçtikçe değişime uğramaktadır. Geleneksel olarak kariyer, kurumlar kapsamında belli basamaklarda gelişim gösteren bir olgu olarak düşünülmüştür. Bu anlayış, yakın geçmişe kadar örgüt yapılarının desteği ile çalışma alanında hakimiyetini sürdürmüştür. Özellikle seksenli yıllardan başlayarak, teknolojideki değişim, küreselleşme ve insan haklarında meydana gelen ilerlemelerle kurumların esnek bir yapı arayışına girmelerini, hiyerarşik organizasyon yapılarını bozarak küçülmelerine neden olmuştur. Bununla da, kurumların yeniden yapılanmaları ve psikolojik sözleşmelerde oluşan değişimler birçok kurum kapsamında gerçekleşen sınırsız kariyer anlayışını gündeme getirmiştir. Ortaya çıkan yeni anlayış, kariyeri örgütlerle sınırlamadığı için örgütsel kariyerin gerekli fakat yetersiz kaldığı görüşüne dayanmaktadır (Varol, 2001).

Kariyer gelişimi süreci, hayat boyu sürdüğü için birey düşüncesinin olgunlaşması ve değişimi ile birebir ilişkili olup belirli aşamalara bölünebilir (Vesnin, 2006);

- a. Hazırlık (18–22 yaş arası) – Orta ya da üst düzey eğitimin kazanılması aşamasıdır. Bu sınırlar içerisinde gelecekteki uzmanlık becerisinin kazanılması yer alır.
- b. Adaptasyon dönemi (23–30 yaş) – Bu dönem genç uzmanın iş dünyasına girmesini, yeni mesleği elde etmesini, toplumda kendi yerini bulmasını kapsar.

- c. Sabitleştirilmiş dönem (30–40 yaş) – Bu dönemde bazıları için mesleki merdivende sınırsız ilerleme söz konusuysen, bazıları için kendi kapasitesine ulaşma söz konusudur. Ama tüm bireyler bu dönem içinde belli bir alanda uzmanlaşmış olurlar.
- d. Güçlenme dönemi (40–50 yaş) – Yönetici kariyerine devam etmek isteyen veya devam edebilen şahısların, mesleki merdivende ilerledikleri dönemdir. Bu dönem birçok kişinin “orta yaş krizine” yol açar. Bu dönemde insanlar yaptıklarının sonuçlarını inceler ve doğal olarak yeni ilerlemenin olmayacağını anladıktan dolayı bu duruma yeni çözümler aramaya başlarlar.
- e. Olgunluk dönemi (50–60 yaş) – Bireyler gençlerle tecrübelerini paylaşarak bilgi alışverişinde bulunurlar.
- f. Tamamlayıcı dönem (60 ve üstü) – Emekliliğe hazırlanma anlamına gelir.

Kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden ve gelişen bir zaman sürecinde düşünebiliriz. Bu nedenle de bu zaman sürecini belirli yaş veya eğitim seviyesi ile sınırlandırmak doğru olmayabilir. Kariyer eğitimi erken yaş dönemlerinden başlayarak, kişinin kendi becerilerini, toplumsal çevresini, kişisel istek ve geleceğe yönelik planlarını yavaş yavaş tanımasını sağlar. Kariyer gelişimi de bu geçen yaşam sürecinde kariyer eğitimiyle kişinin kendi bilgi, beceri ve deneyimlerini geliştirerek belirli bir potansiyele ulaşmasıdır. Bununla da kişisel değer ve amaçlar doğrultusunda meslek hayatlarını geliştirmek amaçlanır. Kariyer eğitimi sadece meslekle ilgili bilgi ve becerilerin geliştirilmesine değil, aynı zamanda kişinin, kişisel gelişimi, karar verme, geleceğe yönelik daha efektif plan yapmalarına da psiko-sosyal katkı sağlar (Çalık & Ereş, 2006).

1. 1. 3. Çalışma ve İşin Kariyerle İlişkisi

Globalleşen dünyada üretilen ve tüketilen malların nitelikleri ve teknoloji her geçen gün değişmekte ve gelişmektedir. Bunun sonucunda da çalışma ortamı, çalışma şekli ve zorunlulukları da giderek değişmeye ve gelişmeye ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Birey için de kendini geliştirme, değişim ve yeni koşullara uyum

sağlama zorunluluk haline gelmiştir. Her geçen gün işletmeler daha az işçi ile maksimum çıktı elde etmek için daha iyi yöntemler kullanmaktadır. Gelişen teknoloji sayesinde bireylerin yerini kısmen de olsa robotların alması ve teknolojik aletlerin gelişimi işçi sayısını minimuma indirmektedir. Bununla da işçi talebi azalması işletmelerin daha deneyimli işçi çalıştırma isteğini ortaya çıkarır (Paya, 2007). Bu şekildeki iş ve işçi piyasasında birey sadece çalıştığı işten alacağı ücreti düşünmemekte, aynı zamanda geleceği ile ilgili planlar yapıp, kariyerini geliştirmek ve yaptığı işte ilerleme ve kendini geliştirme unsurlarını dikkate almak zorunda kalmaktadır. Bu durum da bireyin işini kariyer olarak görmesi anlamına gelir (Çalık & Ereş, 2006).

Çalışma ve kariyer işe başlanılan ilk günden başlar ve paralel olarak devam eder (Kopeykin, 1999). Kariyer çalışma sonucu kazanılan deneyimlerle geliştirilir. Deneyimler ise çalışma süresince kişinin geleceğe yönelik plan, beklenti ve sorumluluklarına göre gelişen kişisel becerileri, aldığı eğitim, beklenti ve ihtiyaçlarından oluşur. Genel olarak kariyer çalışma sonucu elde edilir. Aynı zamanda çalışma şeklini kişinin deneyim ve becerileri, yani kariyeri oluşturur. Kariyer ve çalışmanın birbirini etkilemesi, bunların yakın ilişki içinde olmasını sağlar (Çalık & Ereş, 2006). Bireysel vizyon, kariyer hedeflerimizi belirlememize yön gösterir. Vizyonumuz, yaşam şeklimiz ve hayat yolumuzun oluşmasını sağlar. Yaşamımızın en büyük parçası, çalışma yaşamımız olduğuna göre başka bir sonuç da beklenemez. Diğer bir deyişle, kariyer hedeflerimiz vizyona uygun olarak çalışma yaşamımızı etkiler (Özden, 2007a).

1. 1. 4. Kariyer Planlama

Modern yönetim yaklaşımları içinde giderek daha önemli olarak görülmekte olan kariyer planlamasının, başlangıcına doğru bakıldığında aslında bu kavramın etkilerinin ilk olarak lise çağlarında meydana gelmeye başladığı ve insanın hayatının sonuna kadar devam etmekte olan bir süreç olduğu görülebilir.

Kariyer planlaması, bireyin bilgi, beceri, yetenek ve ilgilerinin geliştirilerek, ulaştığı kariyerinde ilerlemesi ve bunların değerlendirilmesini, kariyer amaçlarının oluşturulmasını, kariyerinde ilerlemesini ve kariyerinin gelişim aktivitelerini planlamayı kapsamaktadır. Kariyer planlaması temelde bireysel süreç olmasına rağmen örgüt de bireyin ihtiyaçlarını karşılar ve bireye kariyer geliştirmesi konusunda yardımcı olur (Çalık & Ereş, 2006).

Kariyer planlamasını bir sistem olarak ele alırsak birey ve çalıştığı örgütün ikisinin de aynı anda bu sisteme etkili olarak katıldığını görürüz. Bu sistemin aktif işleyebilmesi için ilk olarak bireyin kendinin veya örgütün ilgileri ve becerileri değerlendirilmelidir. Daha sonra kişi veya örgüt, geleceğe yönelik etkinlik planlarını daha iyi bir hale getirmek için geliştirmeli ve birey, gelecekte karşılaşılabileceği tüm sorunları halledebilecek şekilde eğitilmelidir. Kariyer planlamasında birey ve çalıştığı örgütün karşılıklı ilgileri bulunmaktadır (Aldemir, Ataol & Budak, 1996).

Kariyer planlamasını, kariyer yolunun düzenlenmesinde yardımcı bir araç olan ve günümüzde hem örgütler, hem de bireyler tarafından önemsenilen, değerli kılınan bir etkinlik gibi de düşünebiliriz. Kariyer planlaması bireylere düşüncelerini açığa çıkarmada yardımcı olur ve bireylerin kariyer gelişiminde örgüt ve bireyler için geleceğe yönelik bir etken olarak sorumluluk taşır (Gök, 2006).

Kariyer planlaması sürecinde bireyin kendisini bir bütün olarak değerlendirmesi, eksik yönlerini, sahip olduğu özelliklerini, çalıştığı kurum içinde veya dışında kariyer olanaklarına ulaşmak için hedeflerini belirlemesi ve planlarını yapması gerekmektedir. Kariyer planının yapılmasında bireyle beraber kurum da sorumluluk taşımaktadır. Birey kariyeri konusunda ne yapmak, nereye gitmek istediğini bilmeli ve buna uygun olarak plan yapmalı, aynı zamanda bireyin çalıştığı kurum da bireyin nereye gideceğini, onun yetenek ve becerilerinin onu nereye kadar götüreceğini bilmeli ve bireyi ona göre hazırlamalıdır (Fındıkçı, 2001).

Kariyer planlaması aşamasında, baskının üstesinden gelebilmesi için yardımcı olabilecek zaman, çalışma ve uzlaşma içeren sürecin tespiti, bir süreç olmaktan daha

ziyade bir olaydır. Büyük ihtimaldir ki, kız ve erkek çocukların erken ve belki de aceleci seçimlere itilmesi, sonraki yaşamlarında büyük etkiler yapacak anahtar kararları içeren, kritik noktaların oluşumuna sebebiyet verir. Veliler, öğrenciler ve okulların dikkatli planlama yapmaları için bu önemli noktaların yeterli zaman diliminde tespit edilmesi, danışmanların, öğretmenlerin ve diğer gençlerle çalışan eğitimcilerin en önemli görevlerindendir (Isaacson, 1966).

Bireyin yaptığı işi daha iyi yapabilmesi için var olan yeterliliklerinin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterlilikler kazanmasıdır. Kısaca kariyer planlaması kavramı bireyin iş yaşamına girmesi, yeni bir işe atanması, transferi, terfisi gibi kariyer seçimlerini sağlamaktadır (Odabaşı, 2008).

Bireyin hayatının önemli kısmını kapsayan kariyer kavramı planlı, düzenli ve sistematik bir şekilde ilerleme gösterirse, birey hedefine varırken engellerin büyük kısmını kolayca aşmış olur (Odabaşı, 2008).

1. 1. 5. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, kurum tarafından yapılan faaliyetler üzerinde yoğunlaşan, bireye kendini ve kariyerini geliştirme, iş gücü ihtiyaçlarını tatmin etme ve iş hayatıyla ilgili planlamalar yapmasını sağlayan bir süreçtir.

Başka bir tanıma göre kariyer yönetimi, çalışan bireylerin ilgilerini, değerlerini, güçlü, zayıf yönlerini belirledikleri, işletme içindeki iş fırsatlarıyla ilgili bilgi edindikleri, kariyer hedeflerini belirledikleri, bu hedeflerin hayata geçirilmesini sağlayan faaliyet planlarının hazırlandığı süreçtir (Savaş, 2005).

Kariyer yönetimi, bireyin çalıştığı işte mevcut bulunduğu konumun farkında olması, kendisini bir sonraki adımda neyin beklediğini bilmesi, iş geleceğini öngörmesi, kendini geleceğe hazırlaması yönünden çok önemli ve yararlı bir çalışmadır. Daha basit bir deyimle bireylerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar

yapmalarıdır. Herhangi bir kurumda kariyer yönetimi iyi yapılmışsa, bunun sonucu olarak orada çalışan bireyler bir süre sonra hangi statüye geleceklerini bilir veya tahmin edebilirler. Yeni işe başlayan bireyin kariyer yönetimi için dolduracakları form sayesinde ne yapmak, ne kadar gelişmek, gelecekte ne tür becerilere sahip olmak istedikleri ve benzeri amaçlar ortaya çıkar. Kısacası bu amaçlar sayesinde, bireyin işe yerleştirildiği bölümün iş alanı ve organizasyon şemasına uygun olabilecek bir biçimde, bireye kariyer çizgisi belirlenebilir (Fındıkçı, 2001).

Kariyer yönetimi, bir süreç olarak bireysel kariyer amaçlarının oluşturulması, bunun ardından bu amaçlara ulaşılması için yöntemlerin geliştirilmesi, iş ve yaşam deneyimlerine dayalı olarak amaçların gözden geçirilmesi, yaşam boyu iş ve örgüt hakkında öğrenimi kapsamaktadır. Ayrıca, kariyer yönetimi, kariyer geliştirmek konusunda üst düzey yöneticilerin desteğinin önemli olduğu, çalışanların kendi kariyerlerini yönetme sorumluluğunun verilmesi ve bunu yapabilmeleri için gerekli desteği sağlayan bir süreçtir (Çalık & Ereş, 2006).

Bireyin hayatının daha ileri aşamalarını oluşturan ve çalışma hayatına atıldıktan sonraki evreyi kapsayan kariyer yönetimi, bireyin kariyerle ilgili planının, kurumun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir. Başka bir deyişle kariyer yönetimi, bireysel hedeflerin ve kurum ihtiyaçlarının uyumlaştırılması sürecidir. Bu süreçte, birey ve kurum karşı karşıya değil, bunun tam tersi olarak birbirlerini destekleyici rolleri üstlenirler ve her iki tarafın da bazı sorumluluklar vardır (Özden, 2007b). Ayrıca, kariyer yönetimi işe yerleştirme, potansiyel değerlendirme, danışmanlık, bireysel kariyer planlama ile örgütün kariyer sistemi arasında uyum sağlayan eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini kapsayan ve bu tür faaliyetler aracılığıyla, kişinin ilgi ve yeteneklerinin örgütsel imkanlarıyla eşleştirilmesini ve istenilen başka örgütsel sonuçların başarılması gibi faaliyetleri hayata geçirmek için tasarlanan bir süreçtir. Bu süreçte, bazı hallerde kişilerin örgütten bağımsız olarak kariyerlerini planladıkları, bunun tam tersi olarak örgütün de bireyin ilgi ve kabiliyetlerini dikkate almadan terfi ve transferler yaptığı yaşanmaktadır. Böyle durumlarla karşılaşmamak için, kariyer yönetimi sürecinde, kişisel planların örgütsel

sistemle uyumlu olması, aynı zamanda örgütsel sistemin de kişinin ilgi, değer ve yeteneklerini bulundurması gerekmektedir (Erdoğmuş, 2003).

1. 2. İş

İş, bireyin kendine ve çevresine belirli bir sosyal statü ve biyolojik yaşamını sürdürebilmesi için gereken maddi ihtiyacın giderilmesini sağlar (Çalık, Ereş, 2006). Bir başka tanıma göre, iş bir ya da birden fazla bireyin bedensel veya düşünsel gücünü kullanarak ortaya koyduğu bir eylemdir (Bingöl, 1997). İş ile işin içerdiği görevlerden sadece biri kastedilmez. Örneğin, marangozluk bir iştir. Marangozların yaptığı tüm görevler marangozluk işini oluşturur. Sadece kutu yapma veya kapı asma marangozluk işini meydana getirmez (Morris, 1973).

İşin insanın var olduğu günden, mesleğin ise iş bölümünün ortaya çıktığı günden beri var olduğu söylenebilir. Bir bireyin mesleği olduğu halde işi olmayabilir. Ama o bireyin işinin olması demek, onun mesleğinin de kesinlikle var olması demektir. İş mesleki bilgi ve becerinin uygulanmasıdır. Aslında meslek ve iş, birbirini tamamlayan kavramlardır. İcra edilmesi için çok az eğitim gerektiren, ya da deneme yanılma yoluyla öğrenilen faaliyetler para kazandırıyor (sokakta su satan, ayakkabı temizleyen kişilerin yaptıkları gibi) meslek olarak kabul edilir. Çünkü meslek sözlükleri ekonomik olarak yapılanların tümünü meslek olarak kabul etmektedir (Kuzgun, 2000). Bir bireyin aynı anda bir mesleği iki işi olabilir. Örneğin bireyin mesleği mühendisliktir, ancak onun mühendis olarak çalışma dışında bir de ticaret yapıyor olması, bireyin iki işinin olması anlamına gelir.

1. 3. Meslek

Meslek, belli eğitimle kazanılan bilgi ve becerilerin kullanılması ile belirli gelir karşılığı yapılan mal ve hizmet üretimini, toplumca belirlenmiş kurallara uyarak yapılan etkinliklerin tamamıdır (Çalık & Ereş, 2006).

Meslek başka bir deyimle, belirli yetenek veya heveslerin ön plana alınarak boş vaktin özel meraklarla değerlendirilmesi değildir. Meslek insanların genel olarak toplumsal statülerinde daha iyi bir yer edinmesi için önemlidir. Bu nedenle de insan sadece kişisel yaşamı üzerindeki etkileri değil aynı zamanda dış çevresi ile olan ilişkilerini de ön plana almaktadır.

Bireyler seçtiği meslekte daha iyi bir yerlere gelebilmek için kendi mesleğine yönelik bilgileri en iyi şekilde geliştirmelidir. Bunun için de seçilen mesleğin uzun vadeli olması çok önemlidir (Çalık & Ereş, 2006).

1. 3. 1. Meslek Seçimi

İnsan yaşamı boyunca farklı seçimler yapar. Arkadaşlarına, giysilerine, yiyeceğine, evine, eşine, mesleğine yönelik seçimler yapar. Bu seçimlerin arasında en önemli olanından biri meslek seçimidir ki, insan hayatını fazlasıyla etkiler. Öyle ki meslek seçimi kararı, bireyin o alanda ileride iş bulup bulamayacağını, çalıştığı işinden hoşlanıp hoşlanmayacağını, dünya görüşünü, günlük yaşam biçimini, hatta o insanın kiminle evleneceğini belli bir biçime sokan etkilere sahiptir (Çakır, 2004).

Ortaokul ve lise çağındaki öğrencilerin, gençlerle birlikte çalışan öğretmenler için özel bir önemi vardır. Çoğu teori meslek seçiminin uzun menzilli olduğuna vurgu yapmaktadır. Bireyin kendini anlatması, iş dünyası hakkında bilgi edinmesi ve böylece etkin bir seçim yapabilmesi mümkün olur. Bu yöntem zaman ve çalışma gerektirse de, sonuç itibarı ile etkin bir çözüm getirecektir (Isaacson, 1966).

İnsanoğlu erken yaşlardan itibaren gelecekte hangi mesleğe sahip olacağıyla ilgili düşünür. Kısacası ilerdeki hayatıyla ilgili planlar kurar. İlk başlarda meslek seçimini tamamen duygusal ve hayali etmenlerle yapmasına rağmen ileriki yaşlarda daha gerçekçi temellere dayanarak kararlar alır (Kuzgun, 1991).

Meslek seçimi insanın yalnız kariyerini değil, aynı zamanda özel hayatını iyi veya kötü yönde etkileyecek bir seçimdir. Bunun için insan bir meslek seçerken çok

iyi bir şekilde düşünmeli, vereceği meslek seçimi kararını hayatın akarına veya şansa bırakmamalı ve hayatının daha sonraki aşamalarında pişmanlık geçirmesine neden olmayacak bir meslek seçmelidir (Çalık & Ereş, 2006).

Birey sevmediği bir mesleği seçtiğinde, bu, bireyin çalıştığı işyerinde veya yaptığı işte tüketimin veya verimliliğin düşük seviyede olmasına ya da bireyin kendisinde birçok davranış bozukluğu hatta psikosomatik hastalık yaşamasına yol açabilir. Meslekle ilgili yapılmış araştırmalar sonucu, yanlış meslek seçiminin insanlarda ruh sağlığını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. İnsanın hayatının büyük bir kısmını seçtiği mesleğin kapladığını düşünürsek, mesleği seçerken kulaktan dolma bilgilerle, yakın birilerinin yönlendirmesiyle, gözde olan mesleklerin cazibesıyla ve rastlantılara güvenerek meslek seçilmemelidir. Hayatta başarıya varmak için insan kendine uygun, rahat edebileceği mesleği araştırmalı ve bundan sonra mesleğini seçmelidir (Telman, 2000).

Kişinin kendi yetenekleri ile ilgilendiği meslekler hakkında objektif ve kapsamlı araştırmalar neticesinde elde edilmiş bilgilere sahip olması, onun doğru bir seçim yapabilmesinde önemli rol oynar. Bazı işler üstün bir zihin gücü gerektirdiği halde kişinin zihin gücü gerekenin altında olabilmektedir. Bazı işler ise orta düzeyde bir zihin gücüyle idare edilebilecek özelliktedir. Bazı bireyler ise haiz oldukları yetenekleri olduğundan daha yüksek görmektedirler. Örneğin, keman çalmakla uğraşan her insanın profesyonel bir kemancı olma olasılığı yoktur. Böyle zor olan mesleklerde başarılı olmak için olağanüstü bir beceri ve iyi bir eğitime sahip olmak gerekir (Kuzgun, 1991).

Onur'a (2000) göre meslek seçiminde birçok etken rol oynar. Bunlar kişinin kendi bireysel temelleri, rol modelleri, deneyimi, ilgileri ve kişiliğidir. Bireysel temeller kişinin toplumsal statüsü, cinsiyeti, zekası gibi etkenlerdir. Rol modeli kişinin kendisini örnek aldığı kişiyi ifade eder. Deneyim kişinin yaşam deneyimleri, ilgiler kişinin tercih ve değerlerinin, kişilik ise kişinin kişiliğine ait özelliklerini ifade eder.

1. 3. 1. 1. Meslek Seçiminin Önemi

Meslek seçimi insan hayatında, insanın karar verdiği en önemli aşamalardan biridir. Kişinin seçtiği mesleğe göre bir işte çalıştığı zaman bu işe uyum sağlayabileceği, zevk alabileceği, kendini maddi ve manevi rahat edebileceği bir meslek seçmesi önemlidir. Birey bir meslek seçerken, ilk önce kendinin nasıl birisi olduğunu bilmeli, seçeceği mesleği niçin seçtiğini, o meslekten ne gibi sonuçlar beklediğini ve ne gibi sonuçlar elde edeceğini bilmelidir. Toplum ve iş hayatının her geçen gün değişmesi ve genişlemesi, insanların meslek seçme imkanını zorlaştırmakta ve gençlerin kendilerine meslek seçerken seçtikleri meslekle ilgili bilgi sahibi olmamalarına yol açmaktadır (Kuzgun, 2000).

Meslek seçiminde belirtilen önemli bir konu, bireyin seçtiği mesleğin onu, gelecek hayatında mutlu etmesi ve işine motive olmasını sağlamasıdır. Bütün bunlar bir bireyin hayatında sağlanırsa, o zaman birey çalıştığı yerde hem mutlu hem de verimli olacaktır. Yapılan araştırmalar sonucu insanların uyku dışında hayatlarının % 70'ini işyerlerinde geçirdikleri tespit edilmiştir. Eğer bir insan mesleğini sevmezse, bu o insanın yalnız işini verimsiz yönde değil, aynı anda onun hayatını da kötü yönde etkileyecektir (Özsoy, 2002).

Günümüzde üniversite tercihi yaparken, insanlar genel olarak eğitim alacağı bölümü, hayatlarının sonuna kadar olan dönemi kapsayan mesleğe göre seçerler. Bu seçimi yaparken seçtikleri mesleğin gelecekte de önemini kaybetmeyeceği, geleceğinde istediği hayatı garantileyebilmesi çok önemlidir. Örneğin, 2000 yılının Nisan ayında Rusya Federasyonunda, Sosyal Teknoloji Laboratuvarının araştırmacıları tarafından yapılan bir araştırmada, 720 lise mezununa verilen “Neden üniversitede eğitim almak istiyorsunuz?” sorusunu, mezunların %47'si “geleceği olan ve yüksek maaşlı iş bulmak için” diye cevaplamışlardır (<http://www.cmpk.ru/info/special/184/>).

1. 3. 1. 2. Meslek Seçimini İnceleyen Kuramlar

Bu bölümde, meslek seçimini inceleyen kuramlar arasında en önemlileri olan Holland'ın tipoloji kuramı ve Roe'nin gereksinim kuramından bahsedilecektir.

1. 3. 1. 2. 1. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland'ın mesleki ilgilere dayanan teorisi en fazla ses getirenlerden biri olmuştur. Holland'ın (1973) teorisinin başlıca amacı, mesleki davranışı açıklamak ve gençlere, orta yaşlılara ve yaşlı bireylere meslek seçmede, değiştirmede ve mesleki tatmin sağlamada pratik öneriler getirmektir. Holland'ın kuramına göre kişilik dinamiği ile mesleklerin icra edildiği çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyet arasında ilişki vardır. Holland meslek seçiminin, kişiliğin yansımalarının, bireyin çevreyle ilişkisindeki uyum yönteminin bir meslek faaliyeti alanında ifadesini bulması olduğu görüşünü ileri sürer. Onun kanaatinde kişiler kendileri ve mesleklerle ilgili görüşlerini meslek adları ile ifade ederler. Holland, her bir insanın meslek seçme yaşına gelmeden önce çok farklı düşüncelerin etkisi altında kaldığı ve mesleklerle ilgili kalıplaşmış yargılar geliştirdiği düşüncesini savunmaktadır. İnsanlar iş dünyasıyla alakalı görüşlerini de bu kalıplaşmış yargıları temel alarak ortaya koymaktadırlar (Kuzgun, 1991).

Holland'ın teorisinin özünü dört varsayım oluşturmaktadır (Holland, 1973).

- a. İnsanların çoğu 6 tipten birine girebilecek şekilde sınıflandırılabilir (aşağıda bu sınıflandırmalar daha detaylı anlatılmıştır): gerçekçi, araştırmacı, sanatkar, sosyal, girişimci ve geleneksel. Her tip çeşitli kültürel ve kişisel güçlerin etkileşiminin bir ürünüdür. Bu güçler, ebeveynler, sosyal sınıf, kültür ve fiziksel çevreyi kapsar.
- b. Altı çevre çeşidi vardır: Gerçekçi, araştırmacı, sanatkar, sosyal, girişimci ve geleneksel. Her çevre tipinde o kategoride olan insanlar baskın bir biçimde yer alır. Örneğin, gerçekçi çevredekiler genelde gerçekçi tipteki

insanlardır. Çünkü farklı tiplere sahip olan insanların farklı ilgileri, yetenekleri ve karşı geldikleri şeyler vardır.

- c. İnsanlar kendi başarılarını ve becerilerini, davranışlarını ve değerlerini ifade etmelerine olanak sağlayan çevreler ararlar. Örneğin, gerçekçi tipler gerçekçi çevreler ararlarken, sosyal tipler de sosyal çevreler ararlar. Kişisel tipler, bazı genel yollarla kültürümüzdeki hangi insanların daha çok geliştiğini özetlerler. Onlar aynı zamanda kişisel gelişim kanal hedeflerinin, mesleki seçim ve hareketliliğin nasıl olduğunu tanımlar.
- d. İnsanın davranışı onun kişiliği ile çevresinin özellikleri arasındaki etkileşim tarafından belirlenir. Eğer biz bir bireyin, kişisel ve çevresel şablonunu bilirsek, biz kişisel ve çevresel bilgimizi kullanarak bunun sonuçlarını tahmin edebiliriz. Bu gibi sonuçlar bireyin mesleki seçimlerini, meslek değişimlerini, mesleki başarılarını, kişisel yeteneklerini ve eğitimsel ve sosyal davranışlarını içerir.

Holland'a (1973) göre bu tipler onun kültüründe elde edilen genel sonuçları temsil etmektedir. Holland'a göre, meslek belirlerken ve belirlenen mesleğin ihtiyaçlarını karşılarken ortaya çıkan rekabet, seçilen mesleğe ilgiyi artırır (Akt: Osborne, Brown, Niles, Miner, 1997).

Holland (1973), insanları kişisel tipine ve çevresel benzerliğine göre; gerçekçi, araştırmacı, sosyal, geleneksel, girişimci ve sanatkar olmak üzere altı ana başlık altında ayırmaktadır:

- a. Gerçekçi tip: Gerçekçi insanın kalıtımla getirdiği özellikleri ve tecrübeleri onun hayvanların, makinelerin, aletlerin ve eşyaların sıralı veya sistematik manipülasyonunu içeren aktiviteler içine girmesine ve iyileştirme veya eğitim gibi aktivitelerden uzak durmasına sebep olur. Bu davranışsal eğilimler mekanik ve teknik yeteneklerin kazanılmasına, sosyal ve eğitimsel yeteneklerde ise eksikliğe neden olur. Bu insanlar, sosyal meslekler ve

durumlardan kaçınarak gerçekçi meslekleri (mühendislik, teknisyenlik ve benzeri) ve aktiviteleri tercih eder. İşte ve diğer ortamlardaki sorunları çözmek için gerçekçi yetenekleri kullanırlar. Kendilerini insan ilişkilerindeki becerilerden yoksun olarak algırlar. Ayrıca para, güç, statü gibi somut şeyleri değerli görürler.

- b. Araştırmacı tip: Araştırmacı bireyin getirdiği kalımsal özellikler ve tecrübeleri onun fenomenleri kontrol etme ve anlamak için kültürel, biyolojik, yaratıcı, araştırmacı ve sistematik gözleme dayalı olmayı gerektiren aktiviteleri tercih etmesine sebep olurken, başkalarını ikna etmeyi gerektiren, sosyal ve tekrarlanan aktivitelerden kaçınmasına neden olur. Bu davranışsal eğilimler bilimsel ve matematiksel yeteneklerin kazanımına, ikna edici yeteneklerdeki eksikliğe yol açar. Birey girişimci meslekler ve durumlardan kaçınarak araştırmacı durumlar veya meslekleri tercih eder. İş yerinde veya diğer ortamlardaki sorunları çözmek için araştırmacı yetenekleri kullanır. Matematiksel ve bilimsel becerilere sahip olarak kendini bilgili, entelektüel, ancak liderlikte beceriksiz biri olarak algılar.
- c. Sanatkar tip: Bireyin tecrübesi ve özel kalıtımı sıralı ve sistematik aktivitelerden kaçınmasına ve sanat ürünleri veya şekilleri yaratmak için fiziksel veya sözel manipülasyonu gerektiren sistematize olmayan serbest, belirsiz aktiviteleri tercih etmesine yol açar. Bu davranışsal eğilimler dil, sanat, müzik, dram, yazı gibi sanatsal yeteneklerin kazanımlarını sağlarken, ofis veya işletme ortamı için gerekli yeteneklerde eksikliğe yol açar. Birey geleneksel meslekler ve durumlardan kaçınarak sanata ilişkin durumlar veya meslekleri tercih eder, işte veya diğer ortamlardaki sorunları çözmek için sanat yeteneklerini kullanır. Bu bireyler kendilerini ifade edici, orijinal, sezgisel, kadınsı, uyumsuz, bağımsız, sanatsal ve müzik becerisine sahip olan olarak algırlar ve estetik kaliteye değer verirler.
- d. Sosyal tip: Bireyin tecrübesi ve getirdiği kalımsal özellikleri, makineleri, aletleri ve materyalleri içeren sistematik sıralı aktivitelerden uzak durmasına,

diğer insanları aydınlatıcı, tedavi edici, değiştirici, öğretici ve bilgilendirici aktiviteleri tercih etmesine neden olur. Bu davranışsal eğilimler, manüel ve teknik yeteneklerde eksiklikle, kişiler arası, eğitimsel ve insan ilişkileri yeteneklerinin kazanımları ile ilgilidir. Birey gerçekçi meslekler ve durumlardan kaçınarak sosyal durumlar veya meslekleri tercih eder. Bu tür bireyler, işte veya diğer ortamlardaki sorunları çözmek için sosyal yeteneklerini kullanırlar. Kendilerini diğerlerine yardım etme, anlama, öğretme becerisine sahip olan, ancak mekanik ve bilimsel becerilerden yoksun görürler. Diğer yandan sosyal ve etik aktiviteleri değerli görürler.

- e. Girişimci tip: Bireyin tecrübesi ve özel kalıtımı, sistematik, gözleme dayalı, aktivitelerden uzak durmasına, organizasyonel hedeflere ve ekonomik çıkarlara ulaşmak için diğerlerinin manipülasyonunu gerektiren aktiviteleri tercih etmesine yol açar. Bu davranışsal eğilimler bilimsel yeteneklerdeki eksikliği oluştururken, liderlik ve kişilerarası ikna edici yeteneklerin gelişmesine yol açar. Bu tür bireyler araştırmacı teçizatlar ve durumlardan kaçınarak ve girişimci durumlar veya meslekleri tercih eder. Birey, işte veya diğer ortamlardaki sorunları çözmek için girişimci yeteneklerini kullanır. O, kendini agresif, popüler, kendine güvenen, sosyal, liderliğe ve konuşma becerisine sahip, bunun dışında da kendini bilimsel beceriden yoksun birisi olarak görür.
- f. Geleneksel tip: bireyin tecrübesi ve özel kalıtımı, sistematik olmayan, araştırmacı, serbest, belirsiz aktivitelerden uzak durmasına, organizasyonel ve ekonomik hedefleri elde etmek için kayıt tutma, dosyalama, makine kullanma gibi aktiviteleri tercih etmesine neden olur. Bu davranışsal eğilimler, sanatsal yeteneklerde eksikliğe, iş sistem yetenekleri ve büro işlemleriyle ilgili yetkinliklerde artışa neden olur. İlgilerin, yeteneklerin ve aktivitelerin geleneksel biçimde gelişimi aşağıdaki davranışları sergileyen insan tipini yaratır. Birey sanatkar meslekler ve durumlardan kaçınarak geleneksel durumlar veya teçizatları tercih eder. İşte veya diğer ortamlardaki sorunları çözmek için geleneksel yeteneklerini kullanır. Birey kendini, uyumlu,

düzenli, sayısal ve büro becerilerine sahip biri olarak düşünür. Ekonomik başarıya değer verir.

Holland'a göre her tip kendi uygun olduğu ortamı arar. Örneğin, gerçekçi tipler gerçekçi ortamlarda, sosyal tipler sosyal ortamlarda daha mutlu olurlar. Mesleki veya kişilik tipleri ile iş ortamları uyumlu bireyler daha fazla iş doyumunu yaşayacak ve işlerinde daha uzun yıllar çalışacaktır. Holland'ın teorisi batıda pek çok ülkede test edilmiş ve desteklenmiştir. Batı kültürü dışındaki bazı kültürlerde de (örneğin, Hong Kong) geçerliliğin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Farh, Leong & Law, 1998).

1. 3. 1. 2. 2. Roe'nin Gereksinim Kuramı

Roe, çocuklarda erken dönemdeki ilişkilerin ilgilerin gelişimini etkileyebileceğini ve dolayısıyla meslek seçiminde bir etkisi olabileceğini öne sürmüştür. 1957 yılında yayınlamış olduğu makalesinde Maslow'un hiyerarşisinden almış olduğu yüksek seviyeli ihtiyaçların, bilinç dışı ihtiyaçların, kısmen karşılanmış veya karşılanması ertelenmiş ihtiyaçların öneminden bahsetmiştir. Ortaya koyduğu hipotezlerinden bazıları şöyledir (akt: Tolbert, 1974).

- a. Sevgi dolu, koruyucu ve talepkar ailelerde yetişen çocuklar daha sonra kişi yönelimli mesleklere yönelecektir.
- b. İhmal edici ve reddedici ailelerde yetişen çocuklar kişi odaklı olmayan mesleklere yönelecektir.
- c. Çocuk aşırı koruyucu ve aşırı talep hissettiğinde bir savunma biçimi olarak kişi odaklı olmayıp bu tür mesleklerden kaçınabilir.
- d. Reddedici ailelerde yetişen bazı bireyler doyum sağlamak amacıyla kişi odaklı olabilir ve kişi odaklı mesleklere yönelebilir.

Roe'e göre bir kişi aile ortamında yaşadığı duygusal atmosfere bağlı olarak temel tutumlarını, ilgilerini ve kapasitesini geliştirir. Bunlara kişisel ilişkileri

duygusal tepkileri, aktiviteleri ve mesleki tercihleri de dahildir. Kişini aile ortamında içinde bulunduğu atmosfer mesleki aktivitelerini belirler (Iresh, 1999).

1. 3. 1. 3. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Meslek seçimi genelde insanların genç yaşlarında karar vermesi gereken bir seçim olduğundan gençlerin seçimini birçok olay veya etken etkilemektedir. Kararı verecek olan gencin yaşadığı çevre, büyüdüğü sosyal ortam, ailesi, okuldaki veya dershanedeki öğretmenleri, dönemindeki mesleklerin çekiciliği, geliri, rahatlığı ve benzeri birçok faktör meslek seçimini etkileyen faktörler olarak gösterilebilir.

Günümüzde meslek seçimi konusu çok zor ve karmaşık bir durum haline gelmiştir. Aynı zamanda herkesçe bilinen, meslek seçimini belirleyen ve etkileyen gerçek bir etmen olan ekonomik koşullar vardır ki, bu koşulun gençlerin seçiminde önde durduğu görülmektedir. Toplumumuzda çeşitli yetenek ve ilgileri farklı düzeylerde gerektiren birçok meslekler olmasına rağmen gençler mesleki saygınlığı ve yüksek geliri daha ön planda görmektedirler. Gençlerin çeşitli seçenekleri görebilmeleri için, ilk önce onların kendilerini daha iyi tanımaları, çevreleriyle ilgili daha ayrıntılı ve gerçeklere uygun bilgilere sahip olmaları çok önemlidir (Çakır, 2004).

Meslek seçimi karmaşık bir davranış olmakla birlikte, davranışın oluşup, gelişmesini yetenekler, ilgi, değerler gibi psikolojik ve bunların dışında cinsiyet gibi sosyal faktörler de etkilemektedir (Kuzgun, 2000).

Bireyin meslek seçimini etkileyen faktörlerin başında aile gelmektedir. Genelde ebeveynler çocuklarını büyütürken, onları ya kendi mesleklerine ya da prestijli sayılan veya finansal olarak çocuklarının geleceğini garantiye alacak meslekleri tercih etmeğe yönlendirirler. Genelde fazla gelişmemiş ve ekonomik olarak geri kalmış ülkelerde, ebeveynlerin daha fazla böyle davrandıkları görülmektedir. Ailelerin çocuklarını fazla gelir getiren mesleklere yönlendirmeleri gayet doğal bir durumdur. Ama fazla gelir getirecek olan mesleği düşünürken,

ebeveynlerin aynı zamanda çocuğun o mesleği sevip sevmediği kadar, o mesleğin gerektirdiği ruhsal, biyolojik ve fiziksel donanımlara sahip olup olmadığını tespit etmeleri de çok önemlidir (Özsoy, 2002).

Meslek seçimini etkileyen faktörlerden konuşurken kişiliğin ve sosyal çevrenin etkisini de belirtmek gerekmektedir. Bireyin seçtiği meslek onun fiziki yapısına uygun olsa bile yeterli olmamakla birlikte, mesleğin bireyin psikososyal yapısına (sorumluluk, risk alma, bireyin kendine olan güveni) uyması da çok önemlidir. Bu şekilde uyumsuzluk olduğu takdirde bireyin seçtiği mesleğe göre çalıştığı işte başarılı ve mutlu olması beklenemez. Örneğin, saldırgan veya nevroitik bir insan, polis veya öğretmen olarak çalışırsa bu bireyin çalıştığı işte başarıya ulaşma ve mutlu olma olasılığı düşecektir. Bu yüzden bireyin kişilik yapısına uyum gösteren meslekleri seçmesi önemlidir (Telman, 2000). Meslek insanın sadece kişisel yaşamı üzerinde değil, çevresi ve sosyal ortamı ile ilişkilerinin belirlenmesinde de büyük bir etken sahibidir. İnsanların toplumdaki yeri, çevresindeki saygınlık ve statüsünün belirlenmesinde mesleğin rolü büyüktür. Bu da insanların meslek seçimlerinde ve mesleki başarılarında sosyal çevre faktöründeki farklılıkların olumlu veya olumsuz etki yapacağını gösterir (Özsoy, 2002).

Meslek seçimini etkileyen faktörlerden bir diğeri de yeteneklerdir ki, bu da doğuştan getirilen ve çevresel yaşantılara dayalı olarak geliştirilen kapasitelerdir. Yetenekler genel ve özel yetenekler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel yetenekleri bireyin öğrenebilme gücü, özel yetenekleri ise bireyin özel bir alanla alakalı eğilim ve becerisi olarak tanımlayabiliriz. Genel ve özel yeteneklerin değişik kombinasyonları meslek seçimi ile ilgili kararları etkilemektedir (Yazıcı, 2006).

Yetenekleri, kişinin çalışma alanında başarılı olması için gereken nitelikler arasında gösterebiliyorsak, ilgiyi de bu başarıda doyum sağlamak için gerekli nitelik olarak belirtebiliriz. Bireyin meslek seçimine etki eden en önemli evrelerden biri olan eğitim yıllarından başlayan mesleğe yönelik ilgi, onun meslek seçimine etki eder. İlgilerin bireylerin kararlarında etkili olabilmesi için, ilgilerin hangi yönde olduğu ve diğer mesleklerle ilgili bilgiye sahip olması çok önemlidir. Crites'in 9. ve

12. sınıflarda yaptığı araştırma sonucu, meslek seçiminde kızların erkeklere oranla ilgilerini daha fazla dikkate aldıkları görülmüştür (akt: Kuzgun, 2000).

1. 3. 2. Meslek Gelişimi

İnsanların verdiği önemli karar olan meslek seçimi kararının ardından, seçtiği mesleğe göre çalıştığı dönemden itibaren meslek gelişimi başlamakta ve bu aşama insanın hayatının sonuna kadar devam etmektedir. Meslek gelişimi insanın çalıştığı işte kendi mesleğiyle ilgili eğitim ve bilgi edinmesiyle olmaktadır.

Kuzgun'a göre (2000) meslek seçimi kavramı yerine meslek gelişimi kavramı tercih edilmelidir. Çünkü meslek seçimi bir anda verilen bir karar değildir. İnsan daha çocukluk döneminden başlayarak kişisel gelişim ile paralel olarak meslek seçimi kararını geliştirir ve bu gelişim tüm alanlarda olduğu gibi evrelere ayrılır. Bu evrede bireyin hem kişisel belirli beklentileri hem de çevresinin belirli beklentileri vardır. Birey bu evrelerde seçtiği mesleklerle ilgili bilgiler edinir ve bazı görevler üstlenir. Bunlar Mesleki Gelişim Görevleri olarak da adlandırılır.

Hızlı bir şekilde değişen ve gelişen dünyamızla beraber, eğitim ve teknoloji de gelişmektedir ki, bu da bazı mesleklerle ilgili bilgilerin de artmasını sağlamaktadır. Eğitim ve teknolojinin gelişimi, insanları etkilediği gibi mesleklerle ilgili bilgi ve gereksinimleri de etkilemektedir. Birey çalıştığı zaman mesleki gelişim sürecinde, mesleğini takip etmeli, bu süreçteki eğitim ve teknoloji gelişimini izlemeli ve kendini de bu gelişim sürecinde geliştirmelidir. Aynı zamanda mesleği konusunda bilgileri yalnız kitap okuma ile değil bunun dışında medya ve benzeri haber alma organlarını da kullanarak edinmelidir. Mesleki gelişim devam ettiği sürece, birey mesleği konusunda kendini geliştirmeli, bilgi sahibi olmalı ve yeni bir şeyler öğrenmelidir (Özden, 2007a).

Kendilerini oldukları gibi kabullenemeyen kişiler kendilerine uygun meslek seçmekte zorluklarla karşılaşılır. Aynı zamanda böyle sorunlarla karşılaşan insanlar gerçek dışı mesleki hedeflere yönelir veya kronik kararsızlık hali yaşarlar. Bu gibi

sorunlar yaşamamak için gerçek meslek gelişiminin bir kişilik gelişimi olduğu bilinmelidir. Ayrıca, sağlıklı bir kişilik gelişimi gerçekleştirmek, sağlıklı bir meslek gelişimi gerçekleştirmek için çok önemli bir faktördür (Kuzgun, 1991).

1. 3. 2. 1. Meslek Gelişimini İnceleyen Kuramlar

Super'in meslek gelişimi kuramı ve Ginzberg'in meslek gelişimi kuramı meslek gelişimine önemli katkılarda bulunmuştur. Bu yüzden meslek gelişimini inceleyen kuramlar konusunda, sözü geçen bu iki kişinin kuramları incelenmektedir.

1. 3. 2. 1. 1. Super'in Meslek Gelişimi Kuramı

Super benlik kavramının, bir kimsenin kendini nasıl gördüğünü ifade ettiğini, bireyin benlik kavramının çevresiyle etkileşimle, belli durumlarda, belli bir fonksiyonda bulunmakla gerçekleştiğini ve benlik kavramının meslek seçimini etkilediği düşüncesini savunmaktadır. Super bireylerin mesleki gelişimlerinde onların yetenek, ilgi ve benlik kavramlarının önemli bir yeri olduğunu düşünmektedir (Çakır, 2004). Meslek gelişimi dönemini Super beş evrede toplamaktadır (Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet & Warnath, 1965):

- a. Büyüme Evresi (doğum–14 yaş) (Growth stage): Bu evrede insanın aile ve okulda gördükleri doğrultusunda öz kavram gelişir. İhtiyaç ve hayal baskındır; sosyal katılım ve kendini test etme arttıkça ilgi ve yetenekler daha önemli olur. Bu evre; hayal (4–10) (fantasy), ilgi (11–12) (interest) ve yetenek (13–14) (capacity) alt basamaklarından oluşur.
- b. Araştırma Evresi (15–24 yaş) (Exploration stage): Kendini test etme, meşguliyet ararken okulda belirli roller edinme ve belirli sürelerde çalışmayla kendi yeteneklerinin farkına varmaya başlar. Alt evreleri: deneme (15–17) (tentative), geçiş (18–21) (transition) ve sınama (22–24) (trial) olmak üzere 3'e ayrılır.
- c. Kuruluş Evresi (25–44 yaş) (Establishment stage): Birey uygun mesleki alan bulur ve bu meslekte daimi olabilmek için uğraşır. Ardışık

değişmelerle bazı denemeler olabilir. Ama profesyoneller için bu evre denemeler olmadan başlar. Bu evre; sına (25–30) (trial) ve sabitleşme (31–44) (stabilization) alt basamaklarına ayrılır.

- d. Sürdürme Evresi (45–64 yaş) (Maintenance stage): İş hayatında bir yer edinir ve bu zamandan sonra tüm ilgisi bunu elde tutmak içindir.
- e. Gerileme Evresi (65 ve üzeri) (Decline stage): Fiziksel ve zihinsel gücün düşmesiyle iş faaliyetleri değişir ve zamanla durur. Artık roller, katılımcıdan gözetimciye doğru değişir. Evrede; yavaşlama (65–70) (deceleration) ve emeklilik (71 üzeri) (retirement) alt basamakları vardır.

Super teorisini geliştirdikten yıllar sonra bazı hususlara açıklık getirmiş ve kariyer gelişimi ile diğer düşüncelerini açıklamıştır. Örneğin, bu aşamaların sonunda yeniden başa dönebileceğini ileri sürmüştür. Emeklilik sonrasında bir birey tekrar neler yapabileceğini belirlemek üzere araştırma aşamasına gelebilir (Freeman, 1993).

1. 3. 2. 1. 2. Ginzberg'in Meslek Gelişimi Kuramı

Ginzberg'e (1966) göre, meslek seçimi gelişimsel bir işlemdir. Bu birden verilen bir karar değil, yıllar içinde verilen kararların toplamıdır. Bu işlemde her bir aşama anlamlı ilişki içinde olup, birbirini izler. Bu temel bulgudan yararlanarak ikinci anlamlı genelleme yaparsak; işlem genellikle geri dönülmezdir. Bu, karar verme sürecindeki işlemlerin kronoloji yaş ve bireyin gelişimine bağlı olmasının sonucudur.

Meslek seçimindeki temel bulgu bizi ilave bir genelleme yapmaya götürür: İşlem uzlaşmayla sona ulaşır. Kişisel gelişim sürecinin başından sonuna kadar birey kendi ilgi, kapasite ve değerini öğrenerek kendini en yüksek düzeyde tatmin edecektir. Meslek seçimi işlemi fantezi (Fantasy), deneme (Tentative) ve gerçekçi seçim (Realistik Choisis) olmak üzere üç dönemde incelenmektedir. Bunlar bireyin kendi dürtü ve ihtiyaçlarını meslek seçimine çevirmesi sürecindeki farklılıklar sonucu ortaya çıkar (Ginzberg, 1966).

- a. 11 yaşlarına kadar devam eden fantezi evresinde genç, yetişkin olmayı arzuladığı bir dönemde sahip olacağı mesleğini düşünür. Genellikle kendi kapasitesini ve fırsatlarını gerçekçi bir şekilde değerlendiremez ve o istediği her şeyi yapabileceğine inanır.
- b. 11 ile 17 yaşlar arasında etkisini sürdüren deneme evresi çocuğun ilköğretim ve ortaöğretim yıllarını kapsar. Bu aşamadaki genç insan, çeşitli mesleklere ilişkin ilgilerini, kapasitesini ve değerini daha detaylı inceler, seçimlerinin sonuçlarını ve sorumluluklarını göz önüne alır. Deneme evresi üç başlık altında incelenir. Bunlar; kapasite, ilgi-değer ve son olarak geçiş basamaklarıdır.
- c. 17 yaşından sonra ortaya çıkan gerçekçi evre zarfında üç aşamadan geçilir: Araştırma, Belirginleşme ve Tanımlama. Araştırma basamağında ergen kişisel beğeniler, beceriler ve yeteneklere dayanarak seçimlerini sınırlandırır. Belirginleşme aşamasında bir meslek seçimi yapılır. Tanımlama aşamasında ise birey kariyer hedefini başarmak için gerekli eğitim gereksinimini karşılamaya çalışır.

Ginzberg'in teorisi meslek seçiminin bir seferde verilen bir karardan çok on yıldan fazla bir süreyi kaplayan gelişimsel bir süreç olduğunu vurgulaması bakımından önemlidir (Iresh, 1999).

1. 3. 3. Mesleki Rehberlik

Mesleki rehberlik 1950'lere kadar, mesleki bilgi iletilmesi çalışmalarına yoğunlaşmış ve psikolojik incelemeler ihmal edilmiştir. Mesleki rehberlik eğitimcilerinin psikolojik bilgilerinin çok zayıf olmasıyla yapılan yardım, genel olarak bilgi verme ve tavsiyede bulunmadan ibarettir. Araştırmacılar, önceleri bireysel farkların özelliklerini, işteki başarı ve doyumunu, bugün ise bireylerin karar verme davranışlarını incelemektedirler. Mesleki rehberlik alanı, zaman geçtikçe gelişmekte olduğundan bu alanda çalışanların kendi alanlarıyla ilgili bilgilenmelerini

gerektirmektedir. İlk başlarda bu alanda ekonomistler, sosyal çalışmacılar ve öğretmenler hizmet veriyorlardı. Günümüzde ise bu konuda daha bilgili meslek rehberleri ve psikolojik danışmanlar, bireylerin daha erken yaşta sağlam kararlar verme becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini düşünerek bu hizmetleri okul programlarından başlayarak vermektedirler (Kuzgun, 2000).

Super ve diğerlerine göre (1963), meslek rehberliği kendinde iki temel amacı bulundurmaktadır. Bu amaçlardan biri, insanların iyi bir meslek edinmesini sağlamak, diğeri ise insan gücünün efektif kullanımıyla ekonomi fonksiyonlarının kolaylaştırılmasıdır. Bu amaçlar her insanın belirli yetenekleri, ilgileri, kişisel özellikleri ve başka karakteristik özellikleri olduğunu ima etmektedir. O özellikler ki, eğer birey bunların ve bunların potansiyel değerlerinin farkındaysa, onu mutlu bir insan, daha etkili çalışan ve daha faydalı bir vatandaş yapar.

Meslek eğitimi programlarında, insanları genç yaşlarından başlayarak iş ve meslekler hakkında bilgilendirmek, ehliyetli rehberlik uzmanları sayesinde kendilerine yol göstermek ve gereksinim duyan herkesi işe yerleştirmek söz konusudur. Mesleki rehberlik hizmetlerinden yararlanan insanların, diğeri insanlara oranla kendilerine uygun meslek ve işlere yönelme olasılığı daha yüksektir (Mays, 1973).

Mesleki rehberlik, farklı yaş veya öğrenim düzeylerinde olup bir mesleğe yönlendirilecek ya da bir işe başlayacak olan insanları, bu konularla ilgili bilgilendiren yardım sürecidir. Herhangi bir insanın hayatında önemli bir karar olan meslek seçimi konusunda, bireyin doğru tercihler yapmasına ve seçtiği mesleğe uyum göstermesine mesleki rehberlik katkı sağlar. Mesleki rehberlik, bilgilendirme, tavsiyelerde bulunma, mesleki danışma ve mesleki değerlendirmeler yapma gibi farklı işlevleri kendinde bulundurur (Yazıcı, 2006). Teknolojik ilerlemeden kaynaklanan bazı toplumsal sorunlar ve beliren yeni ihtiyaçlar rehberlik hizmetlerinin ortaya çıkışının nedenlerinden sayılır. İnsan düşüncesindeki gelişmeler ve psikoloji biliminde kaydedilen ilerlemeler, hem rehberlik hizmetlerine ihtiyaç

duyulmasında hem de bu hizmetlerin tatbik edilmesinde önemli rol oynamıştır (Kuzgun, 1991).

2. KARIYER VE MESLEK SEÇİMİNDE ROL OYNAYAN BİREYSEL FAKTÖRLER

Bu bölümde, kariyer ve meslek seçiminde önemli derecede rol oynayan bireysel faktörler olan kişilik ve cinsiyet rollerinden ve meslek seçiminin kişilik, cinsiyet ve cinsiyet rolleri ile olan ilişkisinden bahsedilecektir.

2. 1. Kişilik ve Kişiliğin İncelenmesine Yönelik Yaklaşımlar

Psikologların, üzerinde uzlaşmış oldukları ortak herhangi bir kişilik tanımı bulunmamakla birlikte kişiliği, bireyi diğer bireylerden ayıran ve belli bir tutarlık gösteren davranış kalıplarının bütünü, diğer bir deyişle bireyin yaşamına yön veren zihinsel, duygusal ve fiziksel tepkilerin tamamı olarak tanımlayabiliriz (Burger, 2006).

Psikologlar bugüne dek kişiliğe yönelik farklı yaklaşımlar benimsemiş olsalar da bu yaklaşımlardan 5 büyük kişilik kuramı çıkmıştır. Bunlar psikanalitik, fenomenolojik, sosyal öğrenme, bilişsel ve treyt kuramlarıdır. Psikanalitik kuramlar kişiliğin temeline, bilinç dışı ve genelde cinsel olan güdü ve çatışmaları koyarken, fenomenolojik kuramlar kişiliğin şekillenmesinde kişinin sahip olduğu potansiyelin gerçekleştirilmesine vurgu yapar. Özellik (Treyt) kuramları kişilerin birbirlerinden farklı yönlerinin altını çizerken, sosyal öğrenme kuramları kişiliğin temelini insanların çevrelerine dair algıları ve tepkilerinin oluşturduğunu söyler. Bilişsel kuramlar ise insanlar arasındaki bilgi işleme farklılıkları üzerinde durur.

2. 1. 1. Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik yaklaşım kişiliği/davranışı yönlendiren bilinçdışı güdüleri inceler (Atkinson, Atkinson & Hilgard, 1995). Psikanalitik kuram aynı zamanda kişiliğin nasıl geliştiği ile de ilgilenir. Psikanalitik kişilik değerlendirilmesi, bilimsel kuram olarak eksikleri ne olursa olsun bugüne kadar oluşturulmuş en kapsamlı ve

etkin kişilik kuramlarından biri olarak bilinmektedir. Yarattığı etki psikoloji alanını aşmış olup sosyal bilimler, insan bilimleri, sanat dalları ve genelde toplumu kapsamıştır. Psikanalitik kuramın yaratıcısı Sigmund Freud, 20. yüzyılın en büyük entelektüel simalarından biri olarak değerlendirilmekteydi (akt: Atkinson, Atkinson, Smith, Bem & Nolen-Hoeksema, 2006). Freud bilimsel kariyerine nörolog olarak başlamış, geleneksel tıp prosedürlerini kullanarak çeşitli sinir bozuklukları olan hastalıkları tedavi etmiştir. Serbest çağrışım yöntemini keşfeden Freud bu yöntemle hastadan aklına gelen her şeyi, ne kadar saçma ya da sıkıcı olduğuna bakmadan söylemesini ister. Bu sözlü çağrışımları dikkatle dinleyen Freud bilinçdışı arzu ve korkuların dışavurumu olarak gördüğü bazı tutarlı temaları fark etmiştir. Freud rüyaların hatırlanmasında ve erken çocukluk anılarında da benzer temalar bulmuştur. Freud'un insan davranışlarının determinizmine duyduğu inanç bilinçdışı süreçler üzerinde yoğunlaşmasıyla yakından bağlantılıydı. Psikolojik determinizm, bütün düşüncelerin, duyguların ve eylemlerin nedenleri olduğunu öne süren doktrindir. Freud yalnızca her psikolojik olayın bir nedeni olduğunu savunmakla kalmamış, bunların çoğuna doyuma ulaşmamış dürtülerin ve bilinçdışı arzuların yol açtığını da öne sürmüştür (akt: Atkinson & ark., 2006).

Kişiliği duygusal açıdan inceleyip, kişilik olgusunun bireysel duygunun yapısını oluşturduğunu ileri süren Freud'a göre kişilik id, ego ve süper ego olmak üzere üç ana dilimden oluşmuştur (akt: Zel, 2001). Her birinin ayrı işlevleri olmakla birlikte etkileşimde bulduklarında davranışı yöneten bu üç dilimden birisi yeni doğan çocukta olan kişiliğin en ilkel kısmıdır. İd olarak adlandırılan bu kısım, haz ilkesiyle çalışır ve temel biyolojik dürtülerden oluşur.

Kişilik yapısının ikinci kısmı ihtiyaçları her zaman hemen tatmin edilemeyeceği gerçeklik ilkesine dayanan egodur. Ego temel olarak kişiliğin yönetici kısmıdır. Çünkü hangi hareketlerin yerinde olduğuna ve hangi id dürtülerinin ne şekilde tatmin edileceğine karar verir.

Kişiliğin üçüncü kısmı eylemlerin doğru mu yoksa yanlış mı olduğunu yargılayan süper egodur. Daha genel olarak bakıldığında süper ego toplumun

değerlerinin ve ahlaki yargılarının içselleştirilmiş temsili olup kişinin ahlaki olarak ideal kişi imgesinin yanı sıra vicdanını da oluşturur. Süper ego ana-babanın ödüllendirme ve cezalandırmalarına tepki olarak gelişir. Çoğu kez birbiriyle çatışan kişilik yapılarından ego, idin hemen istediği hazzı erteler. Süper ego ise, hem id hem de egoyla savaşıyor. Çünkü davranış genellikle temsil ettiği ahlaki kuralın gerisinde kalır. İyi bütünleşmiş bir kişilikte ego, katı ama esnekleşebilen bir denetim altında olmaya devam eder, gerçeklik ilkesi hükmünü sürdürür. Freud, daha erken topografik modelini temel alarak, idin tamamının, ego ile süper egonun ise büyük bir kısmının bilinçdışına gömüldüğünü öne sürer. Egonun ve süper egonun küçük bölümleri bilinçte ya da ön bilinçtedir (akt: Atkinson & ark, 2006).

2. 1. 2. Fenomenolojik Yaklaşım

“İnsancıl kişilik kuramlarının temelini Adler’in kişinin en iyiye ulaşmak için sürekli çabaladığı yönündeki görüş oluşturmaktadır” (Morris, 2002: sf: 485). Fenomenolojik yaklaşıma göre insan özünde iyidir ve olumlu yönde gelişmeye açıktır. Bu yaklaşıma göre bireysel farkların temel sebebi bireyin kendine güveni ve bireysel sorumluluk duygusudur. Bu sebeple fenomenolojik yaklaşım bireyleri hayat içindeki tutumlarından ve sonucunda ortaya çıkacak olan durumlardan sorumlu tutar (Morris, 2002).

Fenomenolojik yaklaşımın önemli kuramcılarında Rogers benlik kuramını afektif yaşantı bozukluğu olan kişiler üzerindeki araştırmalarından oluşturmuştur. Rogers, kişinin doğumundan itibaren olumlu yönde gelişime açık olduğu düşüncesinden yararlanmıştı. “Güdümsüz” ismini verdiği terapisinde Rogers, psikoloğun yalnızca bir ayna görevi gördüğünü, asıl rolün bireyin kendisi, onun değişme becerisi olduğunu dolayısıyla bireyin terapistliğini yine bireyin kendisinin yapabileceği düşüncesini savunur (akt: Atkinson & ark, 1995). Rogers’e göre hiçbir kimse ne kadar kendini zorlasa da bir başkasının iç dünyasıyla ilgili tamamen fikir sahibi olamaz. Birey kendisi için gerçekliğin ne olduğunun en iyi bilme potansiyeline sahip olan kişidir. Bir başka deyişle, her bir kişi potansiyel olarak dünyada kendi

üzerinde en uzman kişi sayılır ve kendisiyle ilgili en iyi bilgiye sahiptir (akt: Mischel, 1971).

Rogers, kişilik kuramını oluştururken benlik kavramını merkeze almıştır. Ona göre benlik kişinin fikirlerini, farkında olma halini, değerlerini ve yeteneklerini kapsar. Kişilerin dünya algısı onların ben kavramına göre değişim gösterir. Bireyler, benlik kavramını oluşturan düşüncelerine uygun tavır gösterme eğilimindedirler. Bunun dışında kalan davranışlar ve duygular kişiyi rahatsız eder ve gerçek yaşam ile kişinin benliğindeki düşünceler arasında kopukluk oluşur. Bu oluşan kopukluk ne kadar fazlaysa anksiyete ve afektif yaşantı bozuklukları ile karşılaşma riski o kadar artar. Rogers'ın ortaya koyduğu bir diğer kavram da ideal benliktir. İdeal benlik; kişinin kendini hayal ettiği en üst noktadır. Rogers'e göre bireyin benliği, ideal benliğe ne kadar yakınsa birey o denli huzurlu olur. Aynı şekilde kişinin benliği ve ideal benliği arasında fazla fark bulunuyorsa bu durum kişide huzursuzluk ve hoşnutsuzluk duygularını uyandırır (akt: Atkinson & ark.,1995).

Rogers'e göre her biyolojik varlık gelişmeye açık şekilde dünyaya gelir. İnsan hayatı devam ettikçe becerileri, kapasitesi ve potansiyeli gelişmeye devam eder. Rogers hayat boyu süren bu biyolojik mekanizmaya "kendini gerçekleştirme eğilimi" ismini vermiştir. Kendini gerçekleştirme eğilimi kuramına göre insan kendini nasıl düşünürse, yaşamı boyunca davranışlarını ona göre yapar (akt: Morris 2002).

"Kendini gerçekleştirmiş" –"potansiyellerini sonuna dek geliştirmiş"- bireylerin özellikleri, Abraham Maslow tarafından ortaya konulmuştur. Maslow kendi potansiyellerini iyi bir şekilde kullanan erkek ve kadınları seçerek araştırmasında kendini gerçekleştirenler olarak değerlendirdi. Maslow araştırmada deney olarak kullandığı kişilerin hayatını inceleyerek onların sayesinde kendini gerçekleştirmiş kişilerle ilgili bir tablo oluşturdu. Maslow'un bu tabloda, kişinin kendini gerçekleştirmesine yardımcı olacağı yönünde inandığı bazı davranışlar da bulunmaktadır. Araştırmayı Maslow, kendini gerçekleştirme tanısını düzenli olarak uyum sağlayan, tüm yeteneklerin, becerilerin doğru düzgün kullanan öğrencileri kullanarak geliştirdi. İstediklerini elde etmek ve her şeyin en iyisine varmak

özelliklerini taşıyan kendini gerçekleştirme durumunu Maslow doruk yaşantılar olarak isimlendirmiştir (akt: Atkinson & ark., 1995).

2. 1. 3. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Sosyal öğrenme yaklaşımı, kişiliğe davranışçı yaklaşımın gelişmiş şekli olarak kişilik farklılıklarının öğrenme deneyimindeki değişkenliklerden kaynaklandığını varsayar ve davranışın çevresel ya da durumsal önemini vurgular.

Davranışın çevresel ya da durumsal önemini vurgulayan sosyal öğrenme kuramında davranış kişisel ve çevresel değişkenler arasındaki sürekli bir etkileşimin sonucudur. Sosyal öğrenme yaklaşımına göre, bir kişinin davranışında, dışarıdan gelen ödüllerin ve cezaların etkisi büyüktür. Davranıştaki kişisel farklılıklar, genelde büyüme sırasında karşılaşılan öğrenme deneyimi türlerindeki farklılıklardan dolayı meydana gelir. Bireyin davranışları, bulunduğu ortamın özelliklerine, bireyin durumu nasıl algıladığına veya başka bireylerin benzer durumlarda nasıl davrandıklarına göre değişir (Atkinson & ark., 1995).

Sosyal öğrenme yaklaşımının savunucularından başka biri olan Rotter, kişinin davranışlarının sonucu karşılığında alacağı ödül ya da cezanın davranışı yapma olasılığında etkisi olduğunu belirterek aynı anda bu kişinin böylece beklentilerinin de değiştiğini öne sürmüştür. İnsan davranışlarının nedenlerinin ilkel hayvanlarınkinden çok daha karmaşık olduğunu ileri süren Rotter, insan kişiliğini açıklamak için davranış potansiyeli, beklenti ve pekiştirme değeri gibi kavramlar kullanmıştır. Belirli bir ortamda, belirli bir davranışın ortaya çıkma olasılığı davranış potansiyelidir. Belirli bir eyleme girmeden önce, bu eylemi belirli bir pekiştirmeyle sonuçlanma olasılığını ve pekiştirmenin taşıdığı değer hesaplanır. Eğer bu eylemin pekiştirilme olasılığı düşükse davranış potansiyeli zayıftır. Ancak bir davranış karşılığında değerli bir şey elde edilecekse, büyük olasılıkla o davranış gösterilir (akt: Burger, 2006).

Beklentiler büyük oranda daha önce aynı durumda yaşanan olaylara göre oluşturulur. Rotter'e göre gerçekleşecek bir eylemin sonucunda alınacak olan cevabın olumlu ya da olumsuz oluşu o beklentinin düşük veya yüksek oluşundan haber verir. Bunların dışında insanların kontrol odağı adı verilen süreklilik içinde belirli noktalara düştüklerini gösteren genellenmiş beklentiler de vardır.

Rotter pekiştirme değerini ise bir pekiştireci diğerine tercih etme derecesi olarak tanımlamaktadır. Belirli bir sonuca verilecek pekiştirme değeri doğal olarak zaman ve duruma göre değişiklik gösterebilir. Tutarlı davranış kalıpları bazı ödüllerin bizim için ne kadar değerli olduğuna dair kararlı duygularımıza bağlı olabilir. Bazı insanlar hep çok çalışır, takıntılı ya da hırslı olurlar. Ancak Rotter'in modelini kullanarak bu insanların kişiliklerini başarıya verdikleri tutarlı yüksek değerle açıklayabiliriz (akt: Burger, 2006).

2. 1. 4. Bilişsel Yaklaşım

Kişisel farklılıklarını insanların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklara bağlayan bilişsel yaklaşım, tutarlı davranış kalıplarını insanların bilgi işleme yollarıyla açıklar (Burger, 2006). Yakın bir zaman önce gündeme gelmesine rağmen bilişsel kişilik modelinin geçmişi eskilere dayanmaktadır.

Bilişsel kişilik modeline göre kişiliği oluşturan özellikler, kendi aralarında ve karşılaşılan durumla etkileşime girerek davranışı ortaya çıkarır. Bu alanda yapılan bilişsel terapiler bireylerin düşüncelerini değiştirmeyi amaçlar. Bu yaklaşımı ortaya koyan ilk psikologlardan Albert Ellis, bireylerin akıldışı inançlara kapıldıklarında duygusal sorunlar yaşadığını açıklamıştır. Yapılan terapiler ile bireylerin akıldışı olan bu inançlara nasıl kapıldıklarını görmelerine yardımcı olunur. Amaç onları zihinle elde edecekleri inançlara yönlendirmektir. Terapi ile bireyler zihin dışı inançların yerine zihin yolu ile elde edilmiş inançları koymayı öğrenirler (akt: Burger, 2006).

Bilişsel yaklaşım kuramının kurucusu sayılan Lewin'in davranış alan kuramı, insanların yaşamındaki önemli olaylara dönük olarak kafalarda oluşturulan simgeleri ve bu bilişsel öğeleri kendi yaşam evreninde nasıl düzenlendiğini tanımlamıştır. Bilişsel kişilik kuramı ile ilgili bir diğer çalışma George Kelly tarafından geliştirilmiştir. Kelly çalışmaları bilişsel kişilik araştırmacıları ve psikoterapistleri için zengin bir görüş ve kavramlar kaynağına dönüştürülmüştür (akt: Burger, 2006). İnsanoğlunun benzersiz olduğu görüşünü savunan Kelly'nin kişilik yaklaşımında bilim adamı-insan önemli yer tutmaktadır. Kelly tıpkı bilim adamları gibi insanların da sürekli olarak kendi dünyalarıyla ilgili hipotezler geliştirip bunları sınadıklarını belirtmektedir (akt: Mischel, 1971).

2. 1. 5. Özellikler (Treyt) Yaklaşımı

Bu yaklaşımdaki treyt kavramını bireyin kişiliğini değerlendirebileceğimiz nispeten tutarlı ve kalıcı özellik olarak tanımlayabiliriz. Bir bireyi anlatırken, onu saldırgan, korkak, heyecanlı, duygusal veya sosyal olarak tanımlarsak treyt terimlerinden yararlanmış oluruz. Treyt yaklaşımı, bireyin herhangi bir ortamda davranışını yönlendiren temel özelliklerini araştıran ve betimleyen yaklaşımdır. Bu yaklaşım toplumsal kişilik üzerinde durur ve kişilik betimlenmesiyle ilgilenir (Atkinson & ark., 1995).

Burger (2006) tarafından da belirtildiği üzere bu yaklaşım, insanlar arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştırır ve insanların belli bir treyt sürekliliğinde diğer insanlara göre bulunduğu konumu gösterir. Treyt yaklaşımçıları genelde bireyin kişiliğinin çocukluktan beri gelişimini değil, yetişkin kimselerin kişiliklerinin birbirinden hangi yönde farklı olduğu üzerinde çalışırlar. Bu yaklaşımçıları bireylerin bağımlılık, zeka, duygu-heyecan tutarlılığı, kaygı, saldırganlık ve sosyallik gibi treytlere göre farklılaştıklarını savunurlar (Morris, 2002).

Bu alan üzerinde çalışan psikologlar genelde iki yönde yoğunlaşırlar. Bunlardan biri temel treytlerin betimlenmesi, diğeri ise bu treytlerin değerlendirilmesidir (Atkinson & ark., 1995).

Temel treytlarin belirlenmesinin, treyt kuramı psikologlarına yararı, anlamlı bir kişilik betimlemesini sağlamasıdır. Temel treytlarin belirlenmesi için çalışan psikologlar dışadönüklük, uyum, sorumluluk, duygusal kararlılık ve deneyime açıklıktan oluşan beş treyt boyutunu bulmuşlardır (Atkinson & ark., 1995).

Treyt yaklaşımı konusunda ilk çalışan psikolog olarak tanınan Gordon Allport, treyt yaklaşımına oldukça katkı sağlamıştır. Allport insan kişiliğinin zaman geçtikçe değiştiğini savunarak “Kişilik de yaşayan her şey gibi, büyüdükçe değişir.” düşüncesini ortaya koymuştur. Allport, bireyin çocukluğu dönemindeki davranışlarının yetişkinlik dönemindeki davranışlarıyla aynı olsa bile, bu davranışların altında yatan dürtülerin farklı olduğunu söylemiştir. Allport özellikle çocuklarda kendilik gelişimi üzerinde çalışmalar yapmıştır. Allport, çocukların doğduğu zaman kendilik kavramının olmadığını ifade etmiştir. O, belli bir zaman geçtikten sonra çocuklar bedenlerinin ve hareketlerinin çevrelerindeki nesnelere farklı olduğunu fark ettiklerini söylemiştir. Allport, çocuklara dokunulduğunda onların hissettiklerini ve bu andan itibaren çocuklarda kimlik oluşumunun başladığını ve daha sonrasında da kendilik duygusunun oluştuğunu savunmuştur (akt: Burger, 2006).

Treyt yaklaşımına önemli katkıda bulunmuş psikologlardan biri de Raymond Cattell'dir. Cattell'e göre treyt yaklaşımı kişilik yaklaşımlarının temel öğelerinden biridir. Treyt yaklaşımı davranıştan anlam çıkaran temel yapı olup, davranışsal tutarlılık ve düzenliği açıklayan zihinsel yapıdır. Allport gibi Cattell de bütün insanlarda olan ortak treytlere özel treytlere ayırmış, özel treytlere sadece belirli şahıslarda mevcut olduğunu, hiçbir şekilde farklı kişilerde aynı şekilde tezahür etmediklerini belirtmiştir (akt: Mischel, 1971).

Eysenck kişiliğe treyt yaklaşımının gelişmesinde katkısı olan bir diğer psikologdur. Eysenck kişilikteki farklılıkların biyolojiden kaynaklandığı görüşünü ortaya atmıştır. Bazı araştırmacılar onun kişilik kuramını biyolojik yaklaşım içinde ele almakla birlikte (örneğin, Burger, 2006) kişilikteki temel özellikleri ayırt ettiği için onun görüşlerini özellikler (treyt) yaklaşımı içinde ele alacağız. Eysenck bir

bireyin kişiliğinde yer alabilecek temel boyutları dışadönüklük, nevroitiklik ve psikotiklik olmak üzere 3 temel kategoride toplamıştır. Eysenck'e göre dışadönük olarak betimlediği kişiler atılgan, aktif, konuşkan, cana yakın yani genel olarak sosyal diyebileceğimiz kişilerdir. İçedönük kişiler ise dışadönük boyutun tam tersi olarak çekingen, sessiz, içekapanık, bulunduğu ortamda yakın arkadaşları dışında başkaları olunca sıkılan yani sosyal olmayan kişilerdir. Eysenck'in ikinci bir boyut olarak belirttiği nevroitiklik boyutuna dahil olan kişiler duygusal, kötümser, kaygılı, huzursuz ve kararsız olurlar. Bu kişiler ufak sorunlarla karşılaştıklarında dahi normalden daha fazla duygusal bir tepki gösterirler. Eysenck'in belirttiği sonuncu boyut olan psikotiklik boyutunda olan kişiler ise saldırgan, bencil, mesafeli, soğuk, anlayışsız, başkalarıyla ilgilenmeyen, genel olarak başkalarının haklarına ve iyiliğine duyarsız olarak betimlenir (akt: Burger, 2006).

2. 1. 5. 1. Kişiliğin Beş Temel Faktörü

Allport ve Odbert İngiliz dilindeki kişiliği tanımayan sıfatlardan oluşan 4,504 sıfatı belirlemişlerdir. Raymond B.Cattell bu sınıflamaları temel alarak eş anlamlıları gruplayıp başkalarını da ekleyerek 171 iki uçlu sıfat çifti geliştirmiştir. Bunları da daha sonra kümeleme analizi kullanarak 35'e indirgemmiştir. Faktör analizi sonucunda da bunların 16 faktörden oluştuğunu bulmuştur. Ancak Cattell'in sıfatları farklı bir yöntemle faktör analizine tabi tutulduğunda bu faktörlerin sayılarının beş olduğu ortaya çıkmıştır (akt: Goldberg, 1990). Daha sonraları da birçok farklı araştırmacı kişilikte yer alan 5 faktörün varlığını kanıtlar nitelikte bulgulara ulaşmıştır. Ortaya konulan beş faktör şunlardır: I) Dışadönüklük-İçedönüklük, II) Yumuşak başlılık (Uyum), III) Sorumluluk-özdenetim, IV) Duygusal Dengesizlik (nevroitiklik) ve V) Gelişime açıklık (bazen kültür veya zeka olarak da isimlendirilir).

Kişiliğin böyle sınırlı sayıda faktörden oluştuğu görüşü insan kişiliğinin bu kadar basite indirgenemeyeceğini ileri süren araştırmacılarca eleştirilmiştir. Bu yazarlara göre üç ya da beş özellik insan kişiliğinin zenginliğini ve karmaşıklığını yansıtamaz. Bu fikirler doğrudur ancak Şencan (2003) tarafından da belirtildiği

üzere, beş temel kişilik kuramındaki boyutlar çift kutuplu olup her biri “hiyerarşik kişilik modeline” dayanır. Başka bir deyişle her bir boyut kendi içinde ayrıca alt bölümlere ayrılır. Örneğin, dışadönüklük boyutu dışadönüklük ve içedönüklük kutuplarında, uyumluluk boyutu ise uyumluluk ve uyumsuzluk kutupları içinde incelenmektedir. Yani her bir boyut iki kutupludur. Bunun üzerinden bir de her bir kutup kendi içinde alt boyutlara ayrılır. Örneğin, dışadönüklük boyutunda olan, konuşkan ve rahat gibi.

İnsan kişiliğini oluşturan faktörlerin isimlendirilmesinde temel olarak iki farklı yaklaşım takip edilmiştir. İlki bir dile ait sözlükteki insan kişiliğini tanımlayan sıfatlardan yola çıkılarak benimsenen yaklaşımdır. Diğer bir yaklaşım ise, Eysenck’in çalışmalarında olduğu gibi, soru formlarına ve envanterlere dayalı yaklaşımdır. İnsan kişiliğinin beş faktörden oluştuğu sonucunun farklı kültürler için de geçerli olduğu saptanmıştır (Paunonen, Jackson, Forsterling & Trezebinski, 1992). Ülkemizde Somer (1998) üç adet ansiklopedik sözlüğü tarayarak gerçekleştirdiği çalışmalarda kişiliğin 5 faktörden oluştuğunu kanıtlayan yönde bulgular elde etmiştir.

Sonuç olarak, kişilik alanında son yıllarda yapılan araştırmalarda, “Beş Faktör” yaklaşımı temel paradigma olarak kabul edilmiştir. Kişiliğin bu 5 faktörünü oluşturan boyutları detaylı olarak açıklayalım.

2. 1. 5. 1. 1. Dışadönüklük -İçedönüklük

İddialı, girişken, sosyal, enerjik ve konuşkan olma dışadönüklüğün esas özelliklerindedir. Dışadönüklüğün temelini oluşturan dış dünyaya açıklık özelliği yüksek bireyler grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurar, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler (Zel, 2001). “Goldberg’e göre, baskınlık ve aktivite, Dışadönüklük faktörünün temel belirleyicileri arasındadır. Ayrıca, sosyallik ve insanlarla birlikte olmayı sevme, eğlenceyi sevme, liderlik, güç, istekli olma ve arkadaşça davranma gibi özellikler de bu faktörü temsil etmektedirler” (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: sf: 23). Somer’in (1998)

dışadönüklük faktörü altında topladığı özellikler arasında canlı, hareketli, faal, konuşkan hazırcevap, şakacı, hoşsohbet, değişik, ilginç, neşeli, çekici, etkili, duygularını ifade eden gibi sıfatlar yer almaktadır. Bu boyutun diğer ucunda yer alan kişiler içe dönük bireyler olarak adlandırılır. İçe dönük bireyler az konuşan, sessiz, utangaç, kapalı, ağır başlı, kendi halinde, sıkıcı, durgun, hüzünlü, hareketsiz, iddiasız, pasif gibi özelliklerle (Somer, 1998) tanımlanmaktadır. Birçok çalışma dışadönük insanların olumlu duyguları yaşamaya eğilimli, daha mutlu insanlar olduğunu göstermiştir (Costa & McCrae, 1980; Watson & Clark, 1992).

Sahip oldukları özelliklerin bir sonucu olarak dışadönüklerin yaşam olaylarına karşı daha olumlu yaklaşımlar gösterdiği saptanmıştır (Watson & Hubbard, 1996). Örneğin, stresle başa çıkarken işlevsel başaçıkma yollarını daha fazla kullanırken (başka insanların desteğine başvurma, olayları olumlu tarafından görme gibi), işlevsel olmayanları daha az kullanma eğilimindedirler (kendini suçlama veya kaçınma gibi).

2. 1. 5. 1. 2. Duygusal Dengesizlik-Denge

Duygusal dengesizlikleri düşük bireylerin olumsuz duyguları yaşamaya eğilimli (Watson & Clark, 1984) oldukları vurgulanmaktadır. Bu bireylerin katı, kolay adapte olamayan ve ürkek oldukları, anksiyeteye yatkın olduklarından yeni durumlardan çekindikleri ve bağımlılık ve çaresizlik duygularını daha fazla yaşadıkları ifade edilmiştir. Türkçede bu kişiler huzursuz, sinirli, asabi, karamsar, problemlili, bunalımlı, endişeli, şüpheli, gergin gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır. Bu kişilik faktörünün diğer ucunda yer alan kişileri tanımlamak için ise mutlu, sakin, iyimser, sabırlı, rahat gibi sıfatlar kullanılmaktadır (Somer, 1998).

Duygusal dengesi düşük olan kişiler çevreyi daha olumsuz algılamaya eğilimlidir. Özellikle belirsiz nitelikteki uyaranları negatif veya tehdit edici nitelikte görmeye eğilimlidirler (Watson & Clark, 1984).

Genellikle üzüntü ve öfke gibi olumsuz duygulara meyilli, uyumsuz, olaylar karşısında fazla stres yaşayan insanlarda duygusal dengesizlik seviyesi yüksektir. Bu tarz duygulara yatkın olmayıp çevresiyle barışık, uyumlu insanlarda ise duygusal dengesizlik seviyesi düşüktür. Bu bağlamda genel olarak duygusal dengesizliği, insanın çevresine ve olaylara karşı verdiği duygusal tepkiler ve uyum süreci belirler (Burger, 2006).

Araştırmalar duygusal dengesi düşük olan kişilerin yaşam değişiklikleriyle başa çıkarken (Ormel & Wohlfarth, 1991) stres yaşadıklarını göstermiştir. Yüksek düzeyde duygusal dengesizliği olan kişiler anksiyete, depresyon ve kızgınlık gibi duyguları daha fazla yaşayıp, stresli durumları pozitif mücadele edilebilecek olaylar olmaktan çok tehdit olarak algılamaktadır (Gallagher, 1990; Bardavit, 2007). Problemleri mücadele gerektiren olaylar olarak değil, tehdit olarak gördüklerinden pasif veya duygu odaklı stratejiler kullanırlar (David & Suls, 1999). Duygusal dengesi düşük bireylerin kendilerine stres yaratan olayın üzerine gitmektense başa çıkma stratejilerini duygularını rahatlatmaya yoğunlaştırdıkları görülmektedir. (Carver & Scheier, 1994).

2. 1. 5. 1. 3. Yumuşak başlılık- Düşmanlık

Yumuşak başlılık veya uyum olarak da adlandırılabilen bu kişilik özelliği baskın olan kişiler alçakgönüllü, yumuşak, uysal, iyi huylu, merhametli, anlayışlı, barışçı gibi sıfatlarla tanımlanırlar. Bu boyutta düşük olan kişileri tanımlarken ise acımasız, çıkarıcı, geçimsiz, bencil, vefasız, kinci gibi özellikler vurgulanır (Somer, 1998). Son yıllarda yapılan bazı araştırmalar yumuşak başlılık boyutunun affedicilik özelliği ile ilişkili olduğunu göstermiştir (örn, Berry, Worthington Jr, O'Connor, Parrott III, & Wade, 2005). Yumuşak başlılık boyutu insan ilişkilerinin destekleyici ve armoni içinde olmasını sağlayan kişilik özelliği olarak öne çıkmaktadır.

Yumuşak başlılık boyutunun çatışmalarla ilişkisi de araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Yumuşak başlılık boyutunda yüksek olan bireylerin sosyal algılarının daha farklı olabileceği görüşü üzerinde durulmuştur. Jensen-Campbell & Graziano (2001)

tarafından aktarıldığı üzere, yumuşak başlılık boyutu yüksek bireyler diğer insanlarla pozitif ilişkiler sürdürme konusunda motive olduklarından bu motivasyon sistemi onların diğerlerinin olumsuz algılanabilecek davranışlarını daha olumlu algılamaya yönlendirebilir. Bu özellik onların karşılaştıkları çatışmaları daha az olumsuz duygularla karşılayıp daha yapıcı çatışma taktikleri geliştirmelerine yol açabilir. Sosyal algının yanı sıra yumuşak başlılık boyutunun getirdiği diğer özelliklerin de çatışma sürecine olumlu olarak katkıda bulunabileceği de önerilmiştir.

Bu özellik bireyin bulunduğu ortamlarda başka bireylerle iyi bir şekilde anlaşabilmesi, grubu tarafından kabul edilmesini, geçimli olmasını, kendi kimliğini koruyarak başka bireylere anlayış göstermesini gerektirir. Bu özelliğe sahip olan bireyler her zaman kendi takımları tarafından sevilen ve aranan bireyler olurlar. Bu bireyler itiraz etmekten çok dinlemeyi ve eleştirmekten çok destek vermeyi tercih ederler (Şencan, 2003). Uyumluluk özelliğine sahip olanlar sevecen, hoşgörülü ve güven verici bireylerdiler. Uyumluluğu fazla olan bireyler sosyaldirler, çevreleriyle daha az sorun yaşarlar ve rekabet etmek yerine beraber çalışmayı tercih ederler (Burger, 2006).

2. 1. 5. 1. 4. Gelişime Açıklık/Zeka-Gelişmemişlik

Açıklık boyutunda yüksek olan kişiler meraklı, kültürlü, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, ilgileri geniş, cesur, açık fikirli, değişikliği seven, artistik gibi özelliklerle tanımlanırlar (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002).

Bu özelliğe sahip olan bireyler yaratıcı, yenilikçi ve araştırmacı da olurlar. Aslında merak duygusu tüm insanların içinde vardır. Ama açıklık boyutuna ait bireyler sürekli kendilerini yenilemeyi, değiştirmeyi ve bir şeyleri araştırıp keşfetmeyi hedeflerler. Yenilikler karşısında direnç göstermezler, tam tersi olarak anlayıp onu yenmeye çalışırlar. Ayrıca bu bireyler yaratma ve bulma dışında başka bireylere oranla daha çok okurlar, gezme eğiliminde bulunurlar ve farklı olanı denemeyi severler (Şencan, 2003).

Boyuta adını veren “açıklık” terimi bazen dışadönüklük ve uyumun bir yansıması olabilecek kendini açma özelliği ile karıştırılarak yanlış anlamalara da neden olmaktadır. Başkalarına güvenen ve konuşkan insanlar kendileri hakkında bilgi vererek kendilerini dış dünyaya daha fazla açarlar. Ancak açıklık özelliği daha farklı bir şeydir ve dış dünyadan gelen bilgiye açık olmakla ilişkilidir (McCrae, 1994).

Bu kişilik özelliği baskın olan kişilerin genel olarak yaratıcı kişiliklere sahip olmaları, sanata ilgilerinin yüksek olması ve iraksak düşünme biçimine sahip olmaları, sezgilerine güvenen kişiler olması olasıdır (McCrae, 1994).

2. 1. 5. 1. 5. Öz Denetim/ Sorumluluk-Yönsüzlük/Dağınıklık

Öz denetim/ Sorumluluk boyutunda yüksek düzeyde bulunan bireyler disiplinli, gayretli, düzenli, programlı, azimli, hırslı, çalışkan, dikkatli, kontrollü, tedbirli, iradeli, prensip sahibi gibi özelliklerle tanımlanırlar. Düşük düzeyde bulunanlar ise gayretsiz, tembel, gevşek, sorumsuz, beceriksiz, dağınık, dalgın, dikkatsiz, dengesiz gibi özellikler taşırlar (Somer, 1998).

Costa ve McCrae (1998) öz denetim/sorumluluğun ilerletici ve ketleyici olarak iki temel grupta incelenebileceğini düşünmüşlerdir. Bu sınıflandırmaya göre başarı ve görev bilinci ilerletici, düzen ve öz-denetim ketleyici grupta yer alan davranışlara örnektir.

Sorumluluğu yüksek bireylerin proaktif davranışları daha fazla benimsedikleri bulunmuştur (akt., Seibert, Kraimer, Crant, 2001). Proaktif davranışı hali hazırdaki bir durumu düzeltmek veya yenisini yaratmak için inisiyatif almak; mevcut duruma pasif biçimde adapte olmaktan çok onu sorgulamak olarak tanımlamaktadır.

Sorumluluğu ortaya çıkaran davranış biçimlerine sahip olan bireyler mevcut durumlar içerisinde üzerlerine aldıkları görevleri başarıyla gerçekleştirebilirler.

Sorumluluk sahibi yöneticilerin buldukları kilit rollerde büyük ölçüde başarılı olduğu gözlenmiştir (Zel, 2001). Yapılan birçok araştırma sonucu sorumluluk özelliğinin iş başarısıyla ilişkili olduğu ve nerdeyse tüm işler için aranan bir özellik olduğu bulunmuştur. Tüm kişilik boyutları içinde performansla en fazla ilişkili bulunan boyut olmuştur (Ones, Viswesvaran, & Schmidt 1993; Organ, 1994). Judge, Higgins, Thoresen, Barrick (1999) içsel başarı (iş doyumunu) ve dışsal başarıdan (gelir ve mesleki statü) oluşacak şekilde inceledikleri kariyer başarı kavramının sorumluluk özelliği tarafından yordandığını saptamışlardır.

2. 2. Kişilik Boyutlarında Cinsiyete Yönelik Farklılıklar

Kişilik açısından cinsiyetler arasında fark olup olmadığını incelemek üzere çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Maccoby ve Jacklin yaptıkları tarama çalışmasında erkeklerin kadınlardan daha az kaygılı ve daha çok iddiacı olduğunu ortaya koymuşlardır (akt: Costa, Terrecciano & McCrae, 2001). Feingold (1994) yaptığı meta-analiz çalışmasında kadınların erkeklerden daha az iddiacı daha çok kaygılı ve dışadönük olduklarını bulmuştur.

Yapılan çalışmalar çoğu kişiliğin nevrotiklik ve uyum boyutunda kadınların erkeklerden daha yüksek puan aldıklarını ortaya koymaktadır (Costa, Terrecciano & McCrae, 2001). Deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutlarıyla ilgili olarak cinsiyet farklılıklarına dair net bir tablo ortaya çıkmamaktadır (Feingold, 1994). Kişiliğin bu boyutlarıyla ilgili olarak kadınlarla erkekler arasında daha çok alt boyutlarda farklılaşma görülmektedir. Örneğin deneyime açıklık boyutunun alt boyutu olan fikirlere açıklık boyutunda erkekler, estetiğe ve duygulara açıklık alt boyutunda ise kadınlar yüksek puan almaktadır. Benzer şekilde dışadönüklüğün alt boyutu olan heyecan aramada erkekler, sıcaklıkta ise kadınlar yüksek puan almaktadır (Costa, Terrecciano & McCrae, 2001). Sorumluluk boyutunda da kadınlar ile erkeklerin çok fazla farklılaşmadıkları görülmektedir (Chapman, Duberstein, Sörensen ve Lyness, 2007).

Son yıllarda yapılan çalışmalarda eşitlikçi refah toplumlarında kişilik özelliklerinde cinsiyetler arası farkın daha büyük olduğu düşüncesi ağır basmıştır. Schmitt ve diğerleri (2008) 55 kültürü ve 17,637 kişiyi kapsayan kültürler arası çalışmalarında bu düşüncüyü doğrulamışlardır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kültürlerin çoğunda kadınlar kişiliğin dört boyutunda, nevroz, dışadönüklük, uyum ve sorumluluk, erkeklerden yüksek puan almıştır. Kadın ile erkeğin kişilikleri arasındaki farkın bu şekilde büyük olması uzun ve sağlıklı yaşam, bilgi ve eğitime eşit boyutta erişme imkanı ve ekonomik refah gibi özelliklere sahip olan insani kalkınmanın yüksek olduğu toplumlarda söz konusudur (Schmitt, Realo, Voracek & Allik, 2008).

2. 3. Kişilik Boyutları ile Mesleki Tipler Arasındaki İlişkiler

Literatürde beş faktörlü kişilik boyutları ile mesleki tipler arasındaki ilişkileri araştıran birçok araştırma göze çarpmaktadır. Ackerman ve Heggestad (1997) kişilik boyutlarından sorumluluğun Holland'ın meslek tiplerinden geleneksel tipe, dışadönüklüğün girişimcilik ile deneyime açıklığın da araştırmacı, artistik ve sosyal tiplerle ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Yazarlar, kişilik boyutlarından uyum ve duygusal dengesizliğin hiçbir meslek tipiyle ilişkili olmadığını da belirtmişlerdir. Başka araştırmalarda bu sonuçlarla çelişen bulgular da mevcuttur. Örneğin, De Fruyt ve Mervielde (1999) kolej öğrencileri ile yaptıkları araştırmada deneyime açıklık ile araştırmacı tip arasında ilişki bulamamıştır. Diğer yandan De Fruyt ve Mervielde (1999) girişimci tip ile sorumluluk arasında uyum ile sosyal tip ve girişimci tip arasında, duygusal dengesizlik ile girişimci tip ve geleneksel tip arasında ilişki bulmuştur.

Barrick, Mount ve Gupta (2003) yaptıkları bir araştırmada beş faktörlü kişilik modeli ile Holland'ın meslek tipleri arasındaki ilişkinin doğasını ve büyüklüğünü meta-analiz yöntemiyle incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlar kişiliğin bazı boyutları ile bazı meslek tipleri arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin en güçlüleri girişimcilik ile dışadönüklük ve artistik ile deneyime açıklık arasında bulunmuştur.

Çalışmalarda genellikle gerçekçi tipin kişilikle çok zayıf ilişkide olduğu görülmektedir. Ackerman ve Heggstad (1997) bunu gerçekçi tipin daha çok matematiksel zeka, görsel algı gibi yeteneklerle ilişkili olduğu şeklinde açıklamaktadır. Larson, Rottinghaus ve Borgen (2002) beş kişilik boyutu ile altı mesleki ilgi boyutu arasındaki ilişkiyi inceleyen 12 çalışmanın meta-analizini yapmıştır. Meta-analiz, yazarların PsychLit veri tabanlarında, beş dergide bu dergilerde yer alan makalelerin referanslarından yararlanarak ulaştıkları 9 yayınlanmış çalışma, 2 tez ve 1 konferans bildirisi olmak üzere toplam 12 araştırmayı kapsamıştır. Yapılan meta-analiz sonucunda hem kadınlarda hem de erkeklerde yüksek korelasyon gösteren mesleki ilgi-kişilik ilişkileri sanatsal ilgi-deneyime açıklık ($r=.48$), girişimcilik-dışadönüklük ($r=.41$), sosyal ilgi-dışadönüklük ($r=.31$), araştırmacı-deneyime açıklık ($r=.28$), sosyal-uyumdur ($r=.19$). Bu meta-analiz kişiliğin bazı boyutlarının mesleki ilgi ile örtüştüğünü (özellikle dışadönüklük ve deneyime açıklık), bazı boyutlarının ise herhangi bir mesleki ilgi ile kayda değer boyutta örtüşmediğini ortaya koymaktadır (özellikle sorumluluk ve nevroitiklik).

Berings, De Fruyt ve Bouwenc (2004) girişimcilik mesleki ilginin ve sosyal mesleki ilginin iş değerleri ve kişilik özellikleri tarafından yordayıp yordamadığını araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçları iş değerlerinin girişimcilik ve sosyal mesleki ilgiyi kişilik özelliklerinin ötesinde yordadığını ortaya koymuştur. İş değerlerinden etki, girişimcilik mesleki ilgi ile pozitif ilişkili iken, takım çalışması ile negatif ilişkili çıkmıştır. Sosyal meslekler ise kazançla negatif yönde ilişkili çıkmıştır. Yazarlar, ticari mühendislik ve ticari bilimler okuyan 280 öğrenciyle yaptıkları çalışmada kişiliğin boyutlarından sorumluluk ve dışadönüklülük iş değerlerini olumlu yönde yordamıştır. Sorumlu bireyler birçok örgütte gereken değerleri sergilemişlerdir. Bunlar biçim, rasyonellik, otonomi, etki, rekabet, yenilik ve kazançtır. Dışadönüklük etki, takım çalışması, yaratıcılık, yenilik ve topluluk gibi insan yönelimli iş değerlerini yordamıştır. Yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizi değerlerin, kişilik özelliklerin ötesinde mesleki ilgiyi yordadığını ortaya koymuştur.

2. 4. Meslek Seçimi ve Kişilik

Larson, Rottinghaus ve Borgen'e göre (2002) mesleki ilgi ve kişilik karşılıklı olarak meslek seçimi, iş memnuniyeti ve kariyer geçişi gibi mesleki davranışları etkiler. Meslek seçimi ve kişilik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaları iki temel boyutta inceleyebiliriz. Birinci grup çalışmalar halen çeşitli mesleklerde çalışan katılımcılarla yürütülmüş olup, bu katılımcıların kişilik özelliklerinin belirlenmesine dayanmaktadır. Bir diğer grup araştırmalar ise üniversitede okuyacağı alanı seçerek o mesleğe ilk adımlarını atmış olan yüksek öğrenim öğrencileri üzerinde yürütülmüştür.

Öncelikle halen bir meslek sahibi olan kişiler üzerinde yürütülen araştırma sonuçlarından bahsedilecektir. Yapılan araştırmalar meslek seçimi ile kişiliğin ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Hatta Holland'a (1973) göre meslek seçimi kişiliğin bir başka tezahürüdür.

Granleese ve Barrett (1990) yaptıkları bir çalışmada muhasebecilerin stereotipik kişilik özellikleri olup olmadığını incelemişlerdir. Yazarlar İrlanda'da 100 muhasebeciyi kapsayan araştırmaları sonucunda katılımcıların stereotipik bir şekilde sosyal açıdan uyumlu ve içedönük özellikler gösterdiklerini ortaya koymuşlardır.

Rubinstein ve Strul (2007) deneyimli profesyoneller arasında kişilik özellikleri bakımından benzerlik olup olmadığını araştırmışlardır. Yazarlar, doktorlar, avukatlar, klinik psikologlar ve artistlerin kişiliklerini karşılaştırdıkları çalışmalarında artistler diğer üç gruptan anlamlı derecede daha fazla nevrotik ve sadece doktorlardan anlamlı derecede daha deneyime açık çıkmıştır.

Önceden söylendiği üzere meslek seçimi ve kişilik seçimi arasındaki özellikler belli bir mesleği seçen öğrenciler üzerinde de yürütülmüştür. Harris (1993) üç farklı fakültenin öğrencilerinin kişiliklerini kişiliğin boyutlarını temsil eden 20 sıfatın yer aldığı bir ölçekle ölçerek karşılaştırmıştır. Çalışmada 60 sosyal bilimler, 60 sanat ve 60 fen bilimleri olmak üzere toplam 180 öğrencinin yarısı ölçeği kendi

için doldurmuş, yarısı ise kendi fakültesinin dışındaki diğer iki fakültenin birinde okuyan tipik bir öğrenciyi düşünerek doldurmuştur. Yapılan analizler sonucu sanat öğrencilerinin kendilerini değerlendirmeleri ile diğer fakülte öğrencilerinin sanat öğrencilerini değerlendirmeleri arasındaki korelasyon .37, fen bilimleri öğrencilerinin kendilerini değerlendirmeleri ile diğer fakülte öğrencilerinin fen bilimleri öğrencilerini değerlendirmeleri arasındaki korelasyon .34, sosyal bilimler öğrencilerinin kendilerini değerlendirmeleri ile diğer fakülte öğrencilerinin sosyal bilimler öğrencilerinin değerlendirmeleri arasındaki korelasyon .38'dir. Fakülteler arasında hem öğrencilerin kendilerini değerlendirmeli hem de diğer fakültelerden öğrencilerinin değerlendirmeleri açısından 20 sıfatın üçündeki fark bulunmuştur. Buna göre sanat ve sosyal bilimler öğrencileri daha cana yakın ve koklama, tatma ve dokunma gibi duylara daha duyarlı, fen bilimleri öğrencileri ise belirsizlikten hoşlanmayan daha fazla netliği tercih eden kişiler olarak çıkmıştır.

Kline ve Lapham (1992) Mesleki Kişilik Anketinin geçerlik çalışmaları kapsamında İngiltere'deki beş üniversitede okuyan 1472 öğrencinin kişiliklerini karşılaştırmışlardır. Mesleki Kişilik Anketinin boyutları beş faktörlü kişiliğin boyutlarının benzeridir, sadece uyum yerine onun tersi olarak katılık alınmaktadır. Öğrenciler arasında nevroz ve dışadönüklük açısından fark bulunamamıştır. Sorumluluk boyutu açısından fen bilimleri öğrencileri sosyal bilimler ve sanat öğrencilerinden daha yüksek puan almıştır. Mühendislik öğrencileri de sanat öğrencilerinden sorumluluk açısından yüksek puan almıştır. Yazarlar sorumluluğun katılık ve kurallara uyma özelliklerinin göz önünde bulundurulduğunda, kurala bağlı alanlar olan fen bilimleri ve mühendislik öğrencilerinin bu boyuttan yüksek puan almalarının anlaşılabilir olduğunu ifade etmektedirler. Katılık boyutunda en yüksek puanı mühendislik öğrencileri almıştır.

Rubinstein farklı fakültelerin öğrencilerinin kişilik örüntülerini incelemek için çeşitli çalışmalar yürütmüştür. Kişiliğin ötesinde, politik görüşleri ve dindarlıkları açısından da öğrencileri karşılaştırmıştır. Rubinstein (1997) doğa bilimi öğrencilerinin sosyal bilimler öğrencilerinden daha otoriter, dindar ve sağ görüşlü olduklarını bulmuştur. Rubinstein (2003) başka bir çalışmada iç mimarlık ve

tasarım öğrencilerinin davranış bilimleri ve hukuk öğrencilerinden daha çok yaratıcı ve daha az otoriter olduklarını bulmuştur.

Rubinstein (2005) yürüttüğü bir çalışmada doğa bilimleri, hukuk, sosyal bilimler ve sanat eğitimi gören öğrencilerin kişiliklerini karşılaştırmıştır. İsrail Tel'Aviv üniversitesinin ve İsrail'deki bir kolejnin birinci sınıflarında okuyan 320 öğrenciyi kapsayan çalışmada, öğrencilerin NEO-FFI ile ölçülen kişilik boyutları açısından nasıl farklılaştığı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda sanat öğrencileri hem sosyal bilimler hem de doğa bilimleri öğrencilerinden daha nevroitik, hukuk öğrencileri ise doğa bilimleri öğrencilerinden daha nevroitik çıkmıştır. Deneyime açıklıkla ilgili olarak hukuk öğrencileri diğer üç fakültenin öğrencilerinden anlamlı olarak daha düşük puan almıştır. Dışadönüklük ve sorumluluk boyutları açısından öğrenciler arasında fark bulunamamıştır. Bu çalışmada dört fakültede okuyan öğrencilerin kişiliklerinin cinsiyete göre nasıl farklılaştığına bakıldığında, anlamlı fark sadece uyum boyutunda bulunmuştur. Buna göre doğa bilimlerinde okuyan kız öğrenciler doğa bilimlerinde okuyan erkek öğrencilerden ve hukuk öğrencilerinden daha uyumlu çıkmıştır.

Rubinstein hukuk öğrencilerinde nevroitikliğin yüksek olmasını onların kurallara sıkı sıkıya bağlı olma özellikleri ile örtüştüğünü, uyumun düşük olmasının ise avukatların Howard ve Howard'ın (2001) sıraladığı karamsar (saldırgan) ve rekabetçi özellikleriyle örtüştüğünü ifade etmektedir (akt: Rubinstein, 2005).

Hojat ve diğerleri (2005) yürüttükleri bir çalışmada tıp öğrencilerinin çeşitli bireysel özelliklerini incelemiştir. Yazarlar tıp fakültesinin birinci sınıfında okuyan 422 öğrenci ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin empati derecelerinin, uzmanlık alanına yönelik ilgileri, kişilikleri ve ebeveynlerine dair algıları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Sonuçlar, kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek empatiye sahip olduklarını, bunun dışında yüksek empati puanına sahip öğrencilerin yöntem ve teknolojiye yönelik uzmanlık alanının yerine insana yönelik uzmanlık alanını tercih ettikleri bulunmuştur. Ayrıca empati seviyeleri yüksek olan öğrenciler anneleri ile erken dönem ilişkilerinde daha yüksek tatmine sahip çıkmışlardır. Bu

öğrenciler aynı zamanda diğerlerine göre daha fazla sosyalliğe ve daha az saldırganlık ve düşmanlığa sahiptirler.

Weller ve Nadler (1975) yürüttükleri çalışmada otoriter bireylerin doğa bilimlerini özellikle de kimya ve biyolojiyi, otoriter olmayan bireylerin ise sosyal bilimleri özellikle de psikoloji ve felsefeyi tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır.

2. 5. Cinsiyet Rollerini

Cinsiyet rollerini toplumdaki kişilerin kadın ve erkekler için sosyal olarak kabul edilebilir davranışların neler olduğuna dair inançlarına dayanır (Nelson-Jones, 1986). Örneğin, lider olarak hareket etmek, hırslı ve agresif olmak, risk almak, bağımsızlığa düşkün olmak erkek cinsiyetiyle ilişkili davranışlar olarak görülürken, nazik, yumuşak, anlayışlı, neşeli olmak, yadım sever ve başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı olmak kadın cinsiyeti ile ilişkili davranışlar olarak belirlenmiştir. Cinsiyet rollerinin gözlemlene ve model alma yoluyla öğrenildiği görüşü araştırmalarca ileri sürülmektedir (Örn. Nelson-Jones, 1986). Kadınsı ve erkeksi cinsiyet rollerinin yanı sıra Bem (1974) tarafından önerilen bir üçüncü cinsiyet rolü androjenlik adını taşımaktadır. Androjen bireyler hem erkeksi hem kadınsı cinsiyet rolüne aynı anda sahip olan kişilerdir. Bem (1974) tarafından önerilen diğer bir cinsiyet rolü ne kadınsı ne erkeksi özelliklerini taşıyan ayrışmamış ya da belirsiz olarak adlandırılan kişilerdir.

Bem tarafından yapılan sınıflandırmaya benzer sınıflandırmalar başka araştırmacılar tarafından da yapılmıştır. Örneğin, Sterling'e göre insanları yalnız kadın ve erkek olarak iki cinsel kategoriye ayırmak doğru değildir. Sterling insanları kadın ve erkek cinsiyetleri dışında, biyolojik olarak hem kadın hem de erkek olanlar (hermaphrodites), baskın olarak erkek olan ama aynı anda kadın özelliklerini de taşıyanlar (male pseudohermaphrodites) ve bunun tersi baskın olarak kadın olup ama erkek özelliklerini taşıyanlar (female pseudohermaphrodites) olarak beş kategoriye ayırmaktadır. Sterling bu çok cinsiyetliğin kabulü sayesinde insanların psikolojik sorunlarına da yardım edilebileceği düşüncesini savunmaktadır (akt: Dökmen, 2006).

Bir başka ünlü psikolog Alfred Adler, cinsiyet rollerini egemenlik ilişkileri bakış açısından ele almaktadır. Adler'e göre egemenlik ilişkileri doğrudan doğruya erkeğin özelliklerini tanımlar ve bu özelliklere uyan tavırlar “erkeksi” uymayanlar ise “kadınsı” sayılmaktadırlar. Aynı evde büyüyen erkek çocukları ile kız çocukları hep farklı muamele gördükleri için cinsiyet rollerinde farklı egemenlik ilişkilerine sahip olurlar. Örneğin kadınların erkeklere göre daha değersiz işleri görmeleri veya erkeklerin yaptıkları işleri kadınların yapamayacaklarının söylenmesi, erkeklerin hep kız çocuklarına tercih edilmesi erkeklerin kadınlara göre daha fazla egemenlik ilişkilerine sahip olması sonucunu doğurur (Adler, 1999).

Cinsiyetlerin farklı gereksinimleriyle ilgili araştırmalardan bir kısmı da başarı gereksinimi üzerine odaklanmıştır. Bu araştırmalar başladığı dönemlerde, yani 1950’lerde iş dünyasında çalışan veya yönetici görevine yükselmiş kadınların sayısı yeterince olmadığından genelde başarı gereksinimiyle ilgili araştırmalar erkeklerle yapılmıştır. Zamanımızda artık bu sorun aşılmış ve artık başarı gereksinimiyle ilgili araştırmalara kadın üniversite öğrencileri de dahil edilmektedir. Bu konuyla ilgili araştırmalardan birinde, üniversitede okuyan kadın öğrencilerin başarı gereksinimi puanları hesaplanarak 14 yıl sonraki meslek seçimleri ve seçtikleri mesleklerin özellikleri kestirilmeye çalışılmıştır. Burger’in de (2006) belirttiği gibi, kadın ve erkeklerin değer verdikleri başarılar ve hedefler farklılık gösterir. Bazı durumlarda kadınlar erkeklerden farklı olarak birilerinin iyiliğini kendi başarılarının önüne koyabilirler. Buna örnek olarak kendi mesleki hedeflerini devam ettirmek yerine ailesi için fedakarlık eden kadınları gösterebiliriz.

Dökmen (1997), cinsiyet ve cinsiyet rollerinin ev işleri ve depresyonla olan ilişkisini bulmak için Ankara’da farklı semtlerde yaşayan 200 kadın ve 200 erkek olmak üzere toplam 400 kişiyi kapsayan bir araştırma yapmıştır. Katılımcılar cinsiyet ve çalışma durumları değişkenlerine göre eşitlenmiş ve tümüne “Ev İşleri Ölçeği”, “Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri” ve “Beck Depresyon Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmada, yapılan varyans analizi sonucuna göre anlamlı bir fark ortaya çıkmış, çalışmayanların ve kadınların daha çok ev işi yaptıkları sonucu bulunmuştur. Cinsiyet rolleri için yapılan diğer analizlerin sonucuna göre kadınsıların, androjen,

belirsiz ve erkeksi bireylerden daha sıklıkla ev işleri yaptıkları, androjenlerin ise belirsiz ve erkeksi bireylerden daha sıklıkla ev işleri yaptıkları bulunmuştur. Belirsizler ise erkeksi tiplerden daha sıklıkla ev işleri ile ilgilenmektedirler. Yapılan araştırmada, kadınların çalıştığı ya da çalışmadığı her iki durumda erkeklerden daha fazla ev işi yaptıkları bulunmuştur. Yalnızca kadınların kendi aralarında çalışmayanların çalışanlara göre daha fazla ev işi yaptıkları bulunmuştur. Erkeklerde ise bu yönde hiçbir fark bulunmamıştır. Bu çalışma göstermektedir ki, ev işleri günümüzde bile kadın cinsiyetine ve kadın cinsiyet rolüne daha uygun olarak görülmektedir.

Dökmen (1997), kadınların ve erkeklerin ebeveynleriyle algıladıkları benzerliğin, annelerinin, babalarının ve kendilerinin özelliklerini ne kadar yordayabileceğini bulmak için farklı yaşam alanlarından tesadüfi yolla seçerek 119 kadın, 88 erkek olmak üzere toplam 207 denekle başka bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırmada veriler “kişisel bilgi formu”, “Algılanan Benzerlik Ölçeği” ve “Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri” sayesinde toplanmıştır. Annelerle ve babalarla algılanan benzerlik, ebeveynlerin algılanan başarı, önem, otorite ve yakınlıkları ile cinsiyet arasındaki etkileşimlerini inceleyebilmek için beş ayrı varyans analizi yapılmıştır. Araştırmada anne ve babalarla algılanan benzerlik, anne ve babaların algılanan otoriteleri, yakın hissedilme dereceleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Deneklerin annelerini kendilerine benzer algıladıkları ve daha yakın hissettikleri, ama babalarını bundan farklı olarak otorite olarak gördükleri bulunmuştur. Kadın deneklerin anneleriyle algıladıkları benzerliğin, annelerinin eğitim ve yakın hissedilme derecelerinin yükseldiği durumda daha da arttığı ortaya çıkmıştır. Kadın deneklerin babalarıyla benzerlik algısının ise anneleri ile benzerlikten farklı olarak yakın hissedilme, eğitimleri ile birlikte başarılarının da yükseldiği sırada arttığı görülmüştür. Erkeklerde ise, anneleri ile algıladıkları benzerliğin, annelerinin daha başarılı olduğu ve yakın hissedildiği halde arttığı görülmüştür. Araştırma ayrıca, kadınsı ve erkeksi olarak algılanan davranışlar ile ilgili olarak da kapsamlı bilgiler sunmuştur.

2. 6. Meslek Seçimi ve Cinsiyet Rollerini

Toplumda icra edilen mesleklerde, iş hayatında, hiçbir zaman kadınların ve erkeklerin çalışma oranları aynı olmamıştır. Genelde kadınlar ev dışında hiçbir yerde çalışmazlar veya çalışacak olurlarsa da, o zaman, ev kadınlığı ile kolaylıkla uzlaşabilecek mesleklere yönelip o mesleklere göre çalışırlardı (Kuzgun, 2000). Ancak bu zamanla aşılmaya başlanmış ve artık kadınlara farklı meslek ve iş ortamlarında rastlanması normal bir durum halini almıştır. Eskiden kadınları yalnız hemşire, öğretmen ya da benzeri mesleklerde görsek de, artık onları devlet görevlerinde, politik kademelerde ya da polis olarak da görebiliriz.

İnsanlar meslekleri hep “kız ve erkeklere” uygun şekilde nitelendirirler. Zaman geçtikçe ve günümüze doğru ilerledikçe bu şekilde nitelendirmeler azalmaktadır. Günümüzdeki durumu dikkate alırsak cinsiyetin ilgi ve beceriler kadar meslek seçimi konusunda etkili olmadığını fark etmekteyiz. Tokar ve arkadaşlarına göre erkeksilik cinsiyet rollerinin kariyer seçimi ile anlamlı bir ilişkisi yoktur. Ancak mesleki ilgilerin cinsiyet rolleri ile belli düzeyde olsa bile ilişkisi vardır (Yazıcı, 2006). Kuzgun’a göre (2000) meslek tercihleri söz konusu olduğunda kızlar genelde oturarak yapılan, değişik insanları tanımaya olanak sağlayan, sorumluluğu az olan ve yarışma gerektirmeyen, iş güvencesi olan mesleklerin tercihine önem verirler ve aile geçindirmek konusunda sorumlu olmayacakları için kazancı pek fazla önemsemezler. Erkek çocuklar ise bunun tam tersi olarak iyi kazançlı, başkalarını yönetebilecekleri, yetki ve sorumluluk sahibi olabilecekleri, başkaları ile yarışabilecekleri, riskli ve ilerleyebilecekleri meslekleri tercih etmektedirler.

Vatandaş (2007) Türkiye’deki insanların toplumsal cinsiyet bağlamında sahip oldukları düşünce ve tutumların nasıl olduğunu, bu düşünce ve tutumların cinsiyet rollerinin şekillenmesine ve kişilerin cinsiyet temelinde ayrışmasına nasıl yansıdığını tespit etmek için 3545 kişiyle bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre hem kadınlar hem erkekler için en kadınsı meslekleri gündelikçilik/temizlikçilik, sekreterlik ve hemşireliktir. Ayrıca hem kadınlar hem erkekler kasiyerliği de kadınsı iş olarak görmektedirler. Ancak kadınların %93’ü ameleliği, daha sonra sırasıyla

politikayı, ağır vasıta şoförlüğünü, mülkü amirliği, muhtarlığı, müftülüğü, yöneticiliği, güvenlik görevlisi (asker, polis, bekçi) olmayı, işsiz olmayı, tüccarlığı, fiziki iş gerektiren, yolculuk ve nöbet gibi nedenlerle evden uzak kalmayı zorunlu kılan meslekleri erkeksi iş olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Avukatlık, doktorluk, hakimlik/savcılık, diş hekimliği, mimarlık, inşaat mühendisliği, bilgisayar programcılığı, eczacılık, öğretmenlik, akademisyenlik ve yazarlık gibi mesleklerin ise hem kadın hem erkek katılımcılar her iki cinsde uygun olduğunu belirtmişlerdir. Kadınlarda olduğu gibi erkekler de en erkeksi meslekler olarak %97 oranla ameleliği göstermişlerdir. Bunun ardından ise ağır vasıta şoförlüğü, politika, müftülük, şoförlük, mülkü amirlik, muhtarlık, bilim insanlığı, yöneticilik, güvenlik görevlisi olma, işsizlik ve tüccarlık mesleklerini erkeksi olarak bildirmişlerdir.

Akbayır (2002) öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin etkisinin olup olmadığını ve branş seçerken cinsiyetin rolünün olup olmadığını araştırmak için Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi 2. sınıf öğrencileri ile bir araştırma yapmıştır. Öğretmenlik mesleğinde branş seçerken cinsiyete bakıldığında ise, araştırmaya katılan öğretmen adaylarının %25'i kadın iken %75'ini erkek adaylar oluşturmaktadır. Yazarlar bu durumu üniversitenin içinde bulunduğu bölgenin kültürüne bağlamışlardır. Bu araştırma üniversite alan tercihlerinde içinde bulunulan toplumun kültürel özelliklerinin de etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Cinsiyet rolleri ile kariyer arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda daha çok kişilerin cinsiyet rollerinin onların kariyer seçimlerini yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Cinsiyet rolleri ve kariyer ilişkisi ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada Gushue ve Witson (2006) cinsiyet rolleri ve etnik kimliğin cinsiyete bağlı geleneksel kariyer seçimi üzerindeki etkisini bir modelle test etmişlerdir. Yazarlar siyah ve Latin kız öğrenciler arasında yürüttükleri çalışmada cinsiyet rolleri ve etnik kimlik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkide kariyer kararı öz-etkinliğinin aracı değişken olduğu modele destek bulmuşlardır. Bu bulgu da cinsiyet rolleri ve etnik kimliğin kariyer gidişatını belirlemede önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Cinsiyet rollerinin kariyer seçimi üzerindeki etkisinin nasıl olduğunu açıklamak üzere bir başka modelin sınındığı bir çalışmada, Tokar ve Jome (1998) yapısal eşitlik modelini kullanarak erkeksi cinsiyet rollerinin mesleki ilgiyi, mesleki ilginin de erkekler için geleneksel olan kariyer seçimini etkilediği bir modeli test etmişlerdir. Sonuçlar mesleki ilginin erkeksi cinsiyet rolü ve kariyer seçimi arasındaki ilişkide aracı değişken olduğu modeli desteklemiştir. Jome ve Tokar (1998) başka bir çalışmalarında erkeklerin geleneksel ve geleneksel olmayan kariyer seçimlerinin altında yatan cinsiyet rolleriyle ilgili nedenleri daha detaylı araştırmışlardır. Bu araştırmada yazarlar geleneksel erkek kariyerlerini seçen erkeklerle geleneksel olmayan kariyerleri seçen erkekleri erkeksilik ideolojisi, erkeksi cinsiyet rolü çatışması ve homofobi açısından karşılaştırmışlardır. Sonuçlar geleneksel kariyerleri seçen erkeklerin kadınsı karşıtı ve katı normları onayladıkları, erkekler arasında sevgi temelli ilişkilerle ilgili zorluk yaşadıklarını ve homofobik tutuma sahip olduklarını göstermiştir.

Kirchmeyer ve Bullin (1997) Kanadalı hemşireler arasında yaptıkları çalışmada cinsiyet rolleri ile mesleki uygunluk ve başarı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlar yüksek kadınsılığın az deneyimle, yüksek erkeksiliğin ise yüksek ücret ve grup içinde problem çözmeye daha fazla katkı ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Cinsiyet rolleri ile işe yönelik tutum ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiye bakıldığında ise kadınsılığın örgütsel bağlılığı, erkeksiliğin liderliği ve androjenliğin yenilik, değişim, hasta odaklı olma ve takım ilişkilerini yordadığı bulunmuştur.

2.7. Meslek Seçimi ve Cinsiyet Arasındaki İlişkiler

Rosenbloom ve diğerleri (2008) yaptıkları araştırmada belli mesleklerde özellikle de bilgi teknolojisi kapsamına giren mesleklerde erkek ve kadın çalışanların yaygınlığını ve ilgilerini araştırmışlardır. Xie ve Shouman'a (2003) göre mesleklerdeki kadın erkek yaygınlığının üç temel nedeni vardır. Bunlar ayrımcılık, yeteneklerdeki farklılık ve seçimdir. Özellikle teknik işler söz konusu olduğu zaman kadınların ayrımcı engellere maruz kaldığı görülmektedir. Diğer yandan erkeklerin teknik konularda kadınlara göre daha üretken oldukları düşünülmektedir. Seçim

nedenine göre ise kadınların olası gelir ve giderlerinin göz önünde bulunduklarında teknik işleri seçmedikleri söylenebilir(akt: Rosenbloom ve ark, 2008). Rosenbloom ve diğerleri (2008) bilgi teknolojisi mesleklerinde çalışanların bireysel özellikleri ile diğer mesleklerde çalışanların bireysel özelliklerini karşılaştırmışlardır. Yazarlar bilgi teknolojisi mesleklerinde diğer mesleklere göre kadınların anlamlı derecede daha az olduğunu görmüşlerdir. Ayrıca katılımcıların kariyer seçimleri ile mesleki kişilikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre bilgi teknolojisi kariyerini seçenler gerçekçi mesleki kişilik yapısına sahiplerdir.

3. BEŞ FAKTÖRLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE CİNSİYET ROLLERİNİN ÜNİVERSİTE ALAN SEÇİMİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

3. 1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın cevaplamayı hedeflediği sorular şöyle belirlenmiştir:

1. Okudukları bölümü isteyerek seçen üniversite 1’ci sınıf öğrencilerinin kişilik yapıları okudukları fakülteye göre farklılaşmakta mıdır?
2. Okudukları bölümü isteyerek seçen üniversite 1’ci sınıf öğrencilerinin cinsiyet rolleri ile okudukları fakülte arasında bir ilişki var mıdır?
3. Araştırma kapsamı içinde okudukları bölümü isteyerek seçen üniversite 1. sınıf öğrencilerinin okudukları fakülteler ile cinsiyetleri, kişilikleri ile cinsiyetleri, kişilik ile cinsiyet rolleri ve cinsiyet rolleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiler de incelenecektir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Bulguları

3. 2. 1. Katılımcılar

Bu araştırmada İstanbul Üniversitesi’nin 13 farklı bölümünden 505 birinci sınıf öğrencisine ve Maltepe Üniversitesi’nin psikoloji bölümü birinci sınıftan 37 kişi olmak üzere toplam 542 kişiye araştırma anketi verilmiştir. Anketlerde yapılan inceleme sonucu, 19 anket eksik ya da hep aynı şıkkın işaretlenmesinden dolayı elenmiştir. Geriye kalan 523 öğrencinin 320’sinin kadın, 203’ünün erkek olduğu belirtilmiştir. Bu katılımcıların 47’si yaşını belirtmemiştir, geriye kalan 476 katılımcıların yaş ortalaması 19.70 olup standart sapmaları ise 1.87’dir. Anketimizde “üniversitede okuduğunuz alanı isteyerek mi seçtiniz?” sorusunu, katılımcıların 15’i yanıtı bırakmış, 81’i “hayır” ve 427’si “evet” olarak cevaplamışlardır. Yaptığımız bu araştırmada, soruyu cevapsız bırakan 15 öğrenci de bu grubun içine dahil edilerek toplam 442 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Edebiyat fakültesi içinde toplam üç bölümün öğrencilerinden veri toplanmıştır. Bunlar Psikoloji, Sosyoloji ve Felsefe bölümleridir. İşletme-İktisat Fakültesi dahilinde İşletme Fakültesi öğrencilerinden ve İktisat Fakültesi Maliye bölümü öğrencilerinden veri toplanmıştır. Siyasal Bilgiler Fakültesinden Kamu Yönetimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümlerinden, Tıp Fakültesinde Tıp Bölümü öğrencilerinden, Fen Fakültesi Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümünden, İletişim Fakültesi ise Radyo Sinema Televizyon Bölümünden meydana gelmektedir. Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Bölümünden ve son olarak Diş hekimliği Fakültesi Diş hekimliği öğrencilerinden oluşmaktadır.

Her bölümde yer alan toplam öğrenci sayıları ile bu bölümlerden ulaşılabilen öğrenci sayılarına ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Farklı fakültelerde okuyan öğrenci sayıları ile ulaşılan öğrenci sayıları.

Fakülteler	Bölümler	Ulaşılan Öğrenci	Toplam Öğrenci
Edebiyat Fakültesi	Psikoloji	43	64
	Sosyoloji	28	59
	Felsefe	31	80
	Maltepe Ü. Psikoloji	30	31
İşletme – İktisat	İşletme	16	49
	Maliye	35	110
Siyasal Bilgiler	Uluslararası İlişkiler	32	68
	Kamu Yönetimi	9	124
Tıp	Tıp	45	400
Fen	Moleküler Biyoloji ve Genetik	49	49
İletişim	İletişim	19	64
Eğitim	İngilizce	24	73
Diş Hekimliği	Diş Hekimliği	78	154

3. 2. 2. Ölçekler

Yapılan araştırmada “Bem Cinsiyet Rolü Envanteri” ve “Beş Faktör Kişilik Envanteri” olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır.

3. 2. 2. 1. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri

Yapılan bu araştırmada öğrencilerin cinsiyet rolünü belirlemek için Bem tarafından geliştirilmiş Bem Cinsiyet Rolü Envanteri uygulanmıştır. Bem ölçeği 20’si erkeksilik, geri kalan 20’si kadınsılık özelliklerini belirlemekte olan 40 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin cevaplandırılmasında “hiç uygun değil”, “genellikle uygun değil”, “bazen uygun değil”, “kararsızım”, “bazen uygun”, genellikle uygun” ve “her zaman uygun” cevaplarından oluşan 7’li bir skala sunulmaktadır. Bu ölçekte erkeksilik medyanı 104, kadınsılık medyanı ise 111’dir. Kadınsılık puanı kadınsılık medyanının altında ama erkeksilik puanı erkeksilik medyanının üstünde olan bireyler erkeksi (maskülen), kadınsılık puanı kadınsılık medyanının üstünde olan ama erkeksilik puanı bunun tersi olarak erkeksilik medyanının altında olanlar kadınsı (feminen), kadınsılık puanı kadınsılık medyanının üstünde ve erkeksilik puanı da erkeksilik medyanının üstünde olanlar androjen (androgynous), kadınsılık puanı kadınsılık medyanının altında ve erkeksilik puanı erkeksilik medyanının altında olanlar ise belirsiz (indifferentiated) olarak ayrılmaktadırlar (Özalp Turetgen, 2006).

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nin tekrarlılama güvenilirliğinin yüksek olmasına rağmen (kadınsılık ölçeği için .75, erkeksilik ölçeği için .89), Kavuncu 1987’i yılında MMPI kullanarak erkekler için geçerli olmadığını iddia etmiştir. Kavuncu, böyle bir sonuca ulaşmanın MMPI testinin günümüz koşullarına uygun olmamasıyla alakalı olduğunu düşünmektedir (akt: Özalp Turetgen, 2006). Daha sonra, Dökmen (1991), Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nin Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirliklerine bakmak için 17–32 yaşları arasında, toplam 100 denekten oluşan 54’ü kız ve 46’sı erkek olan Ankara Üniversitesi öğrencileri ile araştırma yapmıştır. Araştırmada Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nin geçerliğini belirlemek için

Kandiyoti'nin Cinsiyet Rollerini ile ilgili Kalıp Yargı Ölçeği kullanılmıştır. Kız ve erkek öğrencilerin, Bem Kadınsılık Ölçeği'nden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları, arasında anlamlı bir fark gözükmemiştir. Ama Erkeksilik Ölçeği'nden alınan puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farkın olduğu ortaya çıkmış ve Erkeksilik Ölçeği'nin cinsiyete duyarlı olduğu bulunmuştur. Ayrıca erkeklerin puanları Erkeklik Ölçeği'nde daha yüksek olmuştur. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin güvenilirliği ise ölçeklerin yarıya bölme yöntemi ile bulunmuştur. Yapılan bu araştırmada, Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçeklerinin geçerli ve güvenilir ölçekler olduğu sonucuna varılmıştır.

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçeklerinin Türkçe formunun psikometrik özelliklerini belirlemek için Zehra Dökmen (1999) 13–66 yaşlar arasında (ortalama yaş 26) olan 989 deneyle (479 kadın, 510 erkek) bir araştırma yapmıştır. Araştırmacı, kadınsılık ölçeğinin alfa katsayısının .73, iki yarım güvenilirlik katsayısının ise .76; erkeksilik ölçeği alfa katsayısının .75, iki yarım güvenilirlik katsayısının da .75 olduğunu bulmuştur. Geçerliliği saptama için yapılmış olan faktör analizi sonucunda, envanter'in faktör yapısının beklenen yapıya tam olarak uymadığı açığa çıkmıştır. Böyle bir sonucun ortaya çıkması yapı geçerliliğinin tartışılır olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı sırada bu araştırmada, ölçeklerin geçerliklerini göstermek için toplam puanlarda cinsiyet farkının anlamlılığına da bakılmıştır. Bulunan sonuçlar kadınların kadınsılık, erkeklerin de erkeksilik puanlarının yüksek olduğunu göstermiştir ki bu sonuçlar geçerlilik için bir kanıt olarak kullanılabilir.

Bu araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları kadınsılık ölçeği için .75, erkeksilik ölçeği için .78 olarak bulunmuştur. Ölçek izin alınarak kullanıldığı için ölçeğin kendisi ekler kısmında verilememiştir.

3. 2. 2. 2. Beş Faktörlü Kişilik Envanteri

Araştırmada öğrencilerin cinsiyet rolleri dışında, hangi kişilik özelliklerine sahip oldukları ölçülmüştür. Bunun için, Oya Somer, Mediha Korkmaz ve Arkun

Tatar'ın geliştirdiği beş faktör kişilik envanteri kullanılmıştır (Somer, Korkmaz & Tatar, 2002). Beş Faktör Kişilik Modeli altında alt boyutlar içeren normal kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik bu envanteri geliştirmek için adı geçen psikologlar 790 yetişkin kişiyle bir çalışma yapmışlardır. Bu araştırmada ölçeğin uzun formu değil, 85 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır ve bu soruların her birini cevaplamak için “tamamen uygun” (TU), “biraz uygun” (BU), “kararsızım” (?), “pek uygun değil” (PUD), ve son olarak “hiç uygun değil” (HUD) olmak üzere 5’li cevap kategorisi kullanılmıştır. Beş Faktör kişilik modelinin genel boyutları Dışadönüklük-İçedönüklülük, Yumuşak Başlılık- Düşmanlık, Öz Denetim/Sorumluluk-Yönsüzlük/Dağınıklık, Duygusal Dengesizlik-Denge ve Gelişime Açıklık/Zeka-Gelişmemişlik.

Ölçeği kullanmak için, geliştirmiş olan araştırmacılardan izin alınmış ve ölçek uygulandıktan sonra veriler geliştiren gruptan bir araştırmacı tarafından puanlanmıştır. Analizlerde bu puanlar esas alınmıştır. Bu araştırmanın örnekleminde dışadönüklük boyutunun Cronbach alfa katsayısı .82, yumuşak başlılık-geçimlilik boyutunun güvenilirliği .81, özdenetim-sorumluluk boyutunun .67, duygusal dengesizlik boyutunun .86 ve gelişime açıklık boyutunun .71 olarak bulunmuştur (A. Tatar, Kişisel iletişim, 7 temmuz 2008).

Aynı araştırmacı tarafından her bir faktörün düşük ve yüksek puan özellikleri hakkında aşağıda bilgiler verilmiştir:

1. Dışadönüklük faktörünün düşük puan özellikleri, mesafeli, ciddi, dikkat çekmeyen, yalnızlığı seven, kararlarını başkalarına dayandırmayan, yüksek puan özellikleri ise canlı, girişken, sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, doğal, iyimser olmaktır.
2. Yumuşak başlılık faktörünün düşük puan özellikleri, insanlara güvenmeyen, işbirliğinden çok yarışmaya eğilimli, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli, kendini düşünen yüksek puan özellikleri ise, çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, işbirliğine yatkın olmaktır.

3. Sorumluluk faktörünün düşük puan özellikleri, esnek, plansız, çabuk karar veren, fevri, kurallara çok bağlı olmayan, yüksek puan özellikleri ise düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi olmaktadır.
4. Duygusal dengesizlik faktörünün düşük puan özellikleri, kendine güvenli, engellerle basa çıkmada etkili, sakin, uyumlu, telaşsız olmak, yüksek puan özellikleri ise hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz, fevri olmaktadır.
5. Açıklık boyutunun ise düşük puan özellikleri muhafazakar, yeniliğe dirençli, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı, geleneksel olmak, yüksek puan özellikleri analitik düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, yaratıcı olmaktadır.

Envanter geliştiren araştırmacılardan izin alınarak kullanıldığı için ekler kısmında verilememiştir.

3. 2. 2. 3. Demografik Değişkenler

Anketlerde, doğum tarihi, cinsiyetleri, bölümleri, kaçınıcı sınıf oldukları ve üniversite eğitimi aldıkları alanı isteyerek seçip seçmedikleri sorulmuştur (Bakınız Ek 1).

3. 2. 3. Uygulama

Bu araştırma birinci sınıf öğrencileri ile 2007–2008 ders yılının ikinci döneminde yapılmıştır. Öğrencilerle yalnız fakülte içinde görüşülmüştür. Öğretim üyelerinden izin alınarak ya dersin öncesinde, ya sonunda ya da ders bittikten sonra öğrencilere anket dağıtılmış ve öğrencilerin anketi cevaplamaları ortalama 15 dakika sürmüştür. Araştırmada sırasıyla demografik bilgi formu, Bem Cinsiyet Rolü Envanteri ve Beş Faktörlü Kişilik modeli anketleri verilmiştir.

3. 2. 4. Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda analizler sadece okudukları alanı isteyerek seçen öğrencilerle yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının ne derece genellenebilir olduğunu anlamak amacıyla devlet üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri arasında bir fark olup olmadığının belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür. Bu amaçla pilot grup olarak psikoloji bölümü seçilmiş ve bu bölüm kapsamında bir devlet üniversitesi olan İstanbul Üniversitesi ve bir vakıf üniversitesi olan Maltepe Üniversitesi öğrencileri arasında kişilik özellikleri bakımından karşılaştırmalar yapılmıştır. Analiz sonuçları iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu nedenle her iki grup birleştirilerek diğer analizlere devam edilmiştir. Ayrıca, araştırmanın amacı doğrultusunda, okudukları alanı isteyerek seçmemiş olan öğrenciler analizlerin dışında bırakılmıştır.

3. 2. 4. 1. Öğrencilerin Kişilik Yapıları İle Okudukları Fakülteler Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın 1'ci sorusunun cevabını bulabilmek amacıyla çoklu varyans analizi yapılmıştır. Çoklu varyans analizinin sonuçları öğrencilerin okudukları fakülteye göre kişilik puanları arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir (Wilks' Lambda=.88, $F=1.57$, hipotez $df=35$, error $df=1811.27$, $p<.05$). Öğrencilerin okudukları fakülteye göre sorumluluk kişilik puanları arasında ($F=3.28$, $df=7,434$; $p<.01$) ve açıklık kişilik puanları ($F=3.42$, $df=7, 434$; $p<.01$) arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tablo 2 farklı fakülte öğrencilerinin kişilik puanlarına yönelik tanımlayıcı değerleri sunmaktadır.

Tablo 2: Farklı Fakülte Öğrencilerinin Kişilik Boyutlarına Göre Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Değerleri.

	Fakülte	Ortalama	Standart. Sapma	N
Dışadönüklük	Edebiyat	3.63	.65	142
	İşletme iktisat	3.52	.74	55
	Siyasal bilgiler	3.61	.62	43
	Tıp	3.44	.61	45
	Fen	3.39	.75	31
	İletişim	3.40	.58	19
	Eğitim	3.50	.66	25
	Dış hekimliği	3.54	.61	82
	Toplam	3.54	.65	442
Yumuşak B.	Edebiyat	3.82	.61	142
	İşletme iktisat	3.74	.59	55
	Siyasal bilgiler	3.81	.61	43
	Tıp	3.86	.60	45
	Fen	3.83	.45	31
	İletişim	3.69	.73	19
	Eğitim	3.75	.63	25
	Dış hekimliği	3.68	.53	82
	Toplam	3.78	.59	442
Sorumluluk	Edebiyat	3.38	.51	142
	İşletme iktisat	3.44	.53	55
	Siyasal bilgiler	3.43	.50	43
	Tıp	3.56	.45	45
	Fen	3.45	.49	31
	İletişim	3.38	.49	19
	Eğitim	3.29	.52	25
	Dış hekimliği	3.16	.52	82
	Toplam	3.37	.51	442
D.Dengesizlik	Edebiyat	2.58	.81	142
	İşletme iktisat	2.54	.81	55
	Siyasal bilgiler	2.41	.74	43
	Tıp	2.68	.67	45
	Fen	2.48	.72	31

Tablo 2'nin devamı

Açıklık	İletişim	2.87	.79	19
	Eğitim	2.64	.61	25
	Diş hekimliği	2.76	.74	82
	Toplam	2.61	.76	442
	Edebiyat	4.27	.41	142
	İşletme iktisat	4.15	.45	55
	Siyasal bilgiler	4.28	.35	43
	Tıp	4.16	.45	45
	Fen	4.26	.41	31
	İletişim	4.22	.43	19
	Eğitim	4.12	.43	25
	Diş hekimliği	4.00	.53	82
	Toplam	4.18	.45	442

Post hoc analizler (LSD) ile farklı fakülte öğrencilerinin sorumluluk ve açıklık puanlarının birbirinden ne ölçüde farklılaştığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 3 farklı fakülte öğrencilerinin sorumluluk puanları açısından karşılaştırmalarına yönelik Post Hoc analizi sonuçlarını sunmaktadır.

Tablo 3: Farklı Fakülte Öğrencilerinin Sorumluluk Puanları Açısından Karşılaştırmalarına Yönelik Post Hoc Analizi Sonuçları.

Bağımlı Değişken	(I) Fakülte	(J) Fakülte	Ortalama Fark O (I-J)	Standart Hata	P
Sorumluluk	Edebiyat	İşletme iktisat	-.06	.08	.459
		Siyasal bilgiler	-.04	.08	.589
		Tıp	-.18(*)	.08	.038
		Fen	-.06	.10	.511
		İletişim	.00	.12	.961
		Eğitim	.08	.11	.427
		Diş hekimliği	.21(*)	.07	.002
	İşletme iktisat	Siyasal bilgiler	.01	.10	.908
		Tıp	-.12	.10	.237
		Fen	-.00	.11	.955

Tablo 3'ün devamı

	İletişim	.06	.13	.626
	Eğitim	.14	.12	.229
	Dış hekimliği	.27(*)	.08	.002
Siyasal B.	Tıp	-.13	.10	.220
	Fen	-.01	.12	.878
	İletişim	.05	.14	.700
	Eğitim	.13	.12	.289
	Dış hekimliği	.26(*)	.09	.006
Tıp	Fen	.11	.11	.335
	İletişim	.18	.13	.179
	Eğitim	.26(*)	.12	.035
	Dış hekimliği	.40(*)	.09	.000
Fen	İletişim	.07	.14	.625
	Eğitim	.15	.13	.260
	Dış hekimliği	.28(*)	.10	.008
İletişim	Eğitim	.08	.15	.598
	Dış hekimliği	.21	.13	.102
Eğitim	Dış hekimliği	.13	.11	.262

Tablo 4 farklı fakülte öğrencilerinin açıklık puanları açısından karşılaştırılmalarına yönelik Post Hoc analizi sonuçlarını sunmaktadır.

Tablo 4: Farklı Fakülte Öğrencilerinin Açıklık Puanları Açısından Karşılaştırmalarına Yönelik Post Hoc Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Fakülte	(J) Fakülte	Ortalama Fark O (I-J)	Standart Hata	p	
Açıklık	Edebiyat	İşletme iktisat	.12	.07	.082	
		Siyasal bilgiler	-.01	.07	.887	
		Tıp	.10	.07	.159	
		Fen	.00	.08	.955	
		İletişim	.04	.10	.654	
		Eğitim	.14	.09	.126	
		Dış hekimliği	.27(**)	.06	.000	
	İşletme iktisat	Siyasal bilgiler	-.13	.09	.139	
		Tıp	-.01	.08	.859	
		Fen	-.11	.10	.238	
		İletişim	-.07	.11	.530	
		Eğitim	.02	.10	.818	
		Dış hekimliği	.15	.07	.054	
		Siyasal B.	Tıp	.11	.09	.213
	Siyasal B.	Fen	.01	.10	.879	
		İletişim	.06	.12	.626	
		Eğitim	.16	.11	.156	
		Dış hekimliği	.28(**)	.08	.001	
		Tıp	Fen	-.10	.10	.325
			İletişim	-.05	.12	.631
			Eğitim	.04	.11	.714
	Dış hekimliği		.16(*)	.08	.045	
	Fen	İletişim	.04	.13	.736	
		Eğitim	.14	.12	.233	
		Dış hekimliği	.26(**)	.09	.004	
	İletişim	Eğitim	.09	.13	.464	
		Dış hekimliği	.22(*)	.11	.048	
	Eğitim	Dış hekimliği	.12	.10	.220	

** p<.01

*p<.05

Tablo 3'den de görüldüğü gibi sorumluluk puanları açısından diş hekimliği fakültesi öğrencileri Edebiyat, İşletme–İktisat, Siyasal Bilgiler, Tıp ve Fen Fakültelerinden anlamlı düzeyde düşük puan elde etmiştir. Ancak iletişim ve eğitim fakültesi öğrencileri ile aralarında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Sorumluluk açısından en yüksek puanı alan grup tıp fakültesi öğrencileri olmuştur. Tıp fakültesi öğrencileri edebiyat, eğitim ve diş hekimliği öğrencilerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Ancak işletme iktisat, siyasal bilgiler, fen ve iletişim fakülteleri ile arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Açıklık boyutu açısından (Tablo 4) değerler incelendiğinde diş hekimliği fakültesinin, işletme iktisat ve eğitim dışında tüm fakültelerden daha düşük puan alarak anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

3. 2. 4. 2. Öğrencilerin Cinsiyet Rollerini ile Okudukları Fakülteler Arasındaki İlişkiler

Öğrencilerin cinsiyet rollerini ile okudukları fakülteler arasındaki ilişkilere bakmak için Chi-Square analizi yapılmıştır. Tablo 5 bu analizin sonuçlarına ait değerleri sunmaktadır. Bu analizin sonuçlarına göre cinsiyet rollerini ile seçilen fakülte arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Pearson Chi-Square 58.164, df=21, p<.01).

Tablo 5: Öğrencilerin Farklı Fakültelerdeki Cinsiyet Rollerine Göre Okudukları Fakültelere Göre Dağılımları

		Fakülte								Toplam
		Edebiyat	İşletme İktisat	Siyasal Bilgiler	Tıp	Fen	İletişim	Eğitim	Diş hekimliği	
Cinsiyet R. Erkeksi	Frekans	28	23	14	18	11	4	6	23	127
	Cinsiyet R. %	22.0	18.1	11.0	14.2	8.7	3.1	4.7	18.1	100
Kadınısı	Frekans	41	6	6	10	2	2	5	14	86
	Cinsiyet R. % Fakülte %	47.7	7.0	7.0	11.6	2.3	2.3	5.8	16.3	100
Androjen	Frekans	31	6	13	4	3	9	5	6	77
	Cinsiyet R. % Fakülte %	40.3	7.8	16.9	5.2	3.9	11.7	6.5	7.8	100
Belirsiz	Frekans	42	20	10	13	15	4	9	39	152
	Cinsiyet R. % Fakülte %	27.6	13.2	6.6	8.6	9.9	2.6	5.9	25.6	100
Toplam	Frekans	142	55	43	45	31	19	25	82	442
	Cinsiyet R. % Fakülte %	32.1	12.4	9.7	10.2	7.0	4.3	5.7	18.6	100

Tablo5'den de görüleceği üzere, erkeksi cinsiyet rolüne sahip olan öğrencilerin en fazla oranda Edebiyat, İşletme–İktisat ve Tıp Fakültelerini, en düşük oranda ise İletişim ve Eğitim Fakültelerini tercih ettikleri görülmüştür. Kadınsı cinsiyet rolüne sahip olan öğrenciler arasında en fazla tercih edilen fakültelerin Edebiyat ve Diş Hekimliği, en az tercih edilenlerin ise Fen ve İletişim Fakültelerinin olduğu anlaşılmıştır. Androjen cinsiyet rolüne dahil olan öğrencilerin çoğunluk oranda Edebiyat Fakültesini, en az sayıda ise Tıp ve Fen Fakültesini seçtikleri açığa çıkmıştır. Belirsiz cinsiyet rolüne göre ise en yüksek oranda Edebiyat ve Diş Hekimliği Fakültelerinin, en düşük oranda ise İletişim ve Eğitim Fakültelerinin tercih edildiği ortaya çıkmıştır.

Fakültelerin kendi içerisindeki yüzdeler bakıldığında ise Edebiyat Fakültesi içinde en yüksek değerin kadınsı cinsiyet rolüne, en düşük değerin ise erkeksi cinsiyet rolüne ait olduğu görülmüştür. İşletme–İktisat Fakültesi içinde en yüksek oranın erkeksi cinsiyet rolüne, en düşük oranın ise kadınsı cinsiyet rolüne ait olduğu görülmüştür. Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencileri içinde en yüksek oranın androjen cinsiyet rolü, en düşüğün ise belirsiz cinsiyet rolü olduğu görülmüştür. Tıp Fakültesini seçen öğrenciler içinde erkeksi cinsiyet rolü en yüksek oran, androjen cinsiyet rolü ise en düşük oran olarak dikkat çekmektedir. Fen fakültesi içinde en fazla belirsiz cinsiyet rolü, en az ise kadınsı cinsiyet rolü göze çarpmaktadır. Diğer bir fakülte olarak İletişim Fakültesinin sonuçlarına bakıldığında ise, androjen cinsiyet rolüne ait yüzdenin en yüksek, kadınsı, erkeksi ve belirsiz cinsiyet rollerine ait yüzdelerin ise en düşük olduğu görülmüştür. Eğitim Fakültesinin içindeki yüzdeler birbirine çok yakın oranlarda olduğu ancak androjen cinsiyet rolünün en yüksek, erkeksi cinsiyet rolüne ait yüzdenin ise en düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuncu olarak Diş Hekimliği Fakültesi sonuçlarına bakıldığında ise bu fakülteyi seçen öğrencilerin büyük kısmının belirsiz cinsiyet rolüne sahip olan öğrencilerin, en az kısmının androjen cinsiyet rolüne sahip olan öğrencilerin olduğu belirlenmiştir.

3. 2. 4. 3. Öğrencilerin Okudukları Fakülteler ile Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiler

Öğrencilerin cinsiyetleri ile seçtikleri fakülteler arasındaki ilişkilere bakmak için Chi-Square analizi yapılmıştır. Tablo 6 bu analizin sonuçlarına ait değerleri sunmaktadır. Bu analizin sonuçlarına göre cinsiyet ile seçilen fakülte arasında ilişki vardır (Pearson Chi-Square 46.136, df=, p<.01). Tablo 6’da görüldüğü gibi kız öğrencilerin en fazla buldukları fakültenin Edebiyat, en az buldukları fakültenin ise İletişim Fakültesi olduğu ortaya çıkmıştır. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre en fazla oranda buldukları fakülte İşletme iktisat fakültesidir.

Tablo 6: Farklı Fakültelerde Okuyan Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

		Cinsiyet		Toplam	
		Kadın	Erkek		
Fakülte	Edebiyat	Frekans	114	28	142
		Cinsiyet %	41.2	17.0	32.1
	İşletme –iktisat	Frekans	22	33	55
		Cinsiyet %	7.9	20.0	12.4
	Siyasal B.	Frekans	31	12	43
		Cinsiyet %	11.2	7.3	9.7
	Tıp	Frekans	21	24	45
		Cinsiyet %	7.6	14.5	10.2
	Fen	Frekans	20	11	31
		Cinsiyet %	7.2	6.7	7.0
	İletişim	Frekans	6	13	19
		Cinsiyet %	2.2	7.9	4.3
	Eğitim	Frekans	14	11	25
		Cinsiyet %	5.1	6.7	5.7
	Diş hekimliği	Frekans	49	33	82
		Cinsiyet %	17.7	20.0	18.6
Toplam		Frekans	277	165	442
		Toplam %	100.0	100.0	100.0

3. 2. 4. 4. Kişilik Yapıları İle Öğrencilerin Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiler

Kişilik yapıları ile öğrencilerin cinsiyetleri arasındaki ilişkileri saptamak üzere cinsiyetin bağımsız değişken ve kişilik boyutlarının bağımlı değişkenler olarak ele alındığı çoklu varyans analizi yapılmıştır. Çoklu varyans analizinin sonuçları öğrencilerin cinsiyetleri ile kişilik puanları arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir (Wilks' Lambda=.90, F=9.66, hipotez df=5, error df=436, p<.01). Öğrencilerin cinsiyeti ile dışadönüklük kişilik puanları arasında (F=24.32, df=1, 440; p<.01) ve açıklık kişilik puanları (F=23.48, df=1, 440; p<.01) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 7 kız ve erkek öğrencilerinin kişilik puanlarına yönelik tanımlayıcı değerleri sunmaktadır.

Tablo 7: Kız Ve Erkek Öğrencilerin Kişilik Boyutlarına Göre Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Değerleri.

	Cinsiyet	Ortalama değer	Standart sapma	N
Dışadönüklük	Kadın	3.66	.65	277
	Erkek	3.35	.60	165
	Toplam	3.54	.65	442
Yumuşak B.	Kadın	3.75	.61	277
	Erkek	3.82	.54	165
	Toplam	3.78	.59	442
Sorumluluk	Kadın	3.38	.51	277
	Erkek	3.35	.52	165
	Toplam	3.37	.51	442
D. Dengesizlik	Kadın	2.60	.76	277
	Erkek	2.63	.78	165
	Toplam	2.61	.76	442
Açıklık	Kadın	4.26	.40	277
	Erkek	4.05	.50	165
	Toplam	4.18	.45	442

Yukarıdaki Tablo 7'den görüldüğü üzere kız öğrenciler erkek öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha dışadönüktür. Benzer şekilde kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha fazla gelişime açık oldukları ortaya çıkmıştır.

3. 2. 4. 5. Öğrencilerin Kişilik Yapıları İle Cinsiyet Rollerindeki İlişkiler

Öğrencilerin cinsiyet rolleri ile kişilik boyutları arasındaki ilişkiler cinsiyet rollerinin bağımsız değişken ve kişilik boyutlarının bağımlı değişkenler olarak ele alındığı çoklu varyans analizi yapılarak bulunmuştur. Çoklu varyans analizinin sonuçları öğrencilerin cinsiyet rolleri ile kişilik puanları arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. (Wilks' Lambda=.70, F=10.71, hipotez df=15, error df=1198.48, p<.01). Öğrencilerin cinsiyeti rolleri ile Dışadönüklük kişilik yapısı arasında (F=7.23, df=3, 438; p<.01), Yumuşak başlılık kişilik yapısı arasında (F=16.28, df=3, 438; p<.01), Sorumluluk kişilik yapısı arasında (F=21.29, df=3, 438; p<.01), Duygusal Tutarsızlık kişilik yapısı arasında (F=9.89, df=3, 438; p<.01) Açıklık kişilik yapısı arasında (F=13.94, df=3, 438, p<.01) anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Tablo 8 cinsiyet rolleri ve öğrencilerin kişilik puanlarına yönelik tanımlayıcı değerleri sunmaktadır.

Tablo 8: Öğrencilerin Kişilik Boyutlarına Göre Cinsiyet Rollerinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Değerleri.

Kişilik Boyutları	Cinsiyet Roller	Ortalama değer	Standart sapma	N
Dışadönüklük	Erkeksi	3.59	.63	127
	Kadınsı	3.46	.63	86
	Androjen	3.82	.64	77
	Belirsiz	3.42	.65	152
	Toplam	3.54	.65	442
Yumuşak B.	Erkeksi	3.58	.60	127
	Kadınsı	4.05	.48	86
	Androjen	3.98	.59	77
	Belirsiz	3.68	.55	152
	Toplam	3.78	.59	442
Sorumluluk	Erkeksi	3.46	.50	127
	Kadınsı	3.40	.50	86
	Androjen	3.65	.39	77
	Belirsiz	3.14	.50	152
	Toplam	3.37	.51	442
D.Dengesizlik	Erkeksi	2.46	.70	127
	Kadınsı	2.76	.81	86
	Androjen	2.32	.77	77
	Belirsiz	2.80	.72	152
	Toplam	2.61	.76	442
Açıklık	Erkeksi	4.09	.44	127
	Kadınsı	4.26	.45	86
	Androjen	4.44	.36	77
	Belirsiz	4.09	.45	152
	Toplam	4.18	.45	442

Cinsiyet rollerine göre öğrencilerin dışadönüklük, Yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve açıklık puanlarının birbirinden ne ölçüde farklılaştığı belirlemek için Post hoc analizi yapılmıştır. Tablo 9’da bu analize ait sonuçlar verilmiştir.

Tablo 9: Farklı Cinsiyet Rolüne Ait Öğrencilerin Dışadönüklük, Yumuşak başlılık, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Açıklık Puanları Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Post hoc Analizi Sonuçları.

Kişilik boyutları	(I) Cinsiyet rolü	(J) Cinsiyet rolü	Ortalama Fark O (I-J)	Standart hata	P
Dışadönüklük	Erkeksi	Kadınsı	.12	.08	.149
		Androjen	-.22(*)	.09	.015
		Belirsiz	.17(*)	.07	.027
	Kadınsı	Androjen	-.35(**)	.10	.000
		Belirsiz	.04	.08	.630
		Androjen	.39(**)	.09	.000
Yumuşak B.	Erkeksi	Kadınsı	-.46(**)	.07	.000
		Androjen	-.39(**)	.08	.000
		Belirsiz	-.09	.06	.147
	Kadınsı	Androjen	.07	.08	.396
		Belirsiz	.36(**)	.07	.000
		Androjen	.29(**)	.07	.000
Sorumluluk	Erkeksi	Kadınsı	.05	.06	.431
		Androjen	-.19(**)	.07	.006
		Belirsiz	.31(**)	.05	.000
	Kadınsı	Androjen	-.24(**)	.07	.001
		Belirsiz	.26(**)	.06	.000
		Androjen	.51(**)	.06	.000
D. Dengesizlik	Erkeksi	Kadınsı	-.29(**)	.10	.000
		Androjen	.14	.10	.189
		Belirsiz	-.33(**)	.08	.000
	Kadınsı	Androjen	.43(**)	.11	.000
		Belirsiz	-.03	.10	.697
		Androjen	-.47(**)	.10	.000
Açıklık	Erkeksi	Kadınsı	-.17(**)	.06	.004
		Androjen	-.35(**)	.06	.000
		Belirsiz	-.00	.05	.949
	Kadınsı	Androjen	-.17(*)	.06	.011
		Belirsiz	.17(**)	.05	.004
		Androjen	.34(**)	.06	.000

** p<.01

* p<.05

Tablo 9'daki değerler gözden geçirildiğinde, dışadönük öğrencilerin en fazla androjen cinsiyet rolüne sahip oldukları görülmüştür. Yumuşak başlılık kişilik boyutunda en fazla kadınsı ve androjen cinsiyet rolleri öne çıkmaktadır. Sorumluluk yine androjen cinsiyet rolü ile ilişkiyken, duygusal dengesizliği en yüksek iki cinsiyet rolü belirsiz ve kadınsı cinsiyet rolü grupları olmuştur. Son olarak açıklık boyutunda ise kadınsı ve androjen cinsiyet rolleri öne çıkmaktadır.

3. 2. 4. 6. Öğrencilerin Cinsiyetleri İle Cinsiyet Rollerine Arasındaki İlişkiler

Öğrencilerin cinsiyet rolleri ile cinsiyetleri arasında ilişki olup olmadığını bulmak için Chi-Square analizi yapılmıştır. Tablo 10'da bu analizin sonuçlarına ait tanımlayıcı değerler verilmektedir.

Tablo 10: Öğrencilerin Cinsiyetlerine ve Cinsiyet Rollerine Göre Dağılımları

		Cinsiyet		Toplam	
		Kadın	Erkek		
Cinsiyet R.	Erkeksi	Frekans	56	71	127
		Cinsiyet %	%20.2	%43.0	%28.7
	Kadınsı	Frekans	80	6	86
		Cinsiyet %	%28.9	%3.6	%19.5
Androjen	Frekans	52	25	77	
	Cinsiyet %	%18.8	%15.2	%17.4	
Belirsiz	Frekans	89	63	152	
	Cinsiyet %	%32.1	%38.2	%34.4	
Toplam	Frekans	277	165	442	
	Toplam %	%100.0	%100.0	%100.0	

Bu analizin sonuçlarına göre cinsiyet ve cinsiyet rolleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Pearson Chi-Square 54.479, df=3, p<.01). Erkek öğrencilerin kızlara göre çok daha büyük oranda erkeksi cinsiyet rolüne, kız öğrencilerin ise kadınsı cinsiyet rolüne sahip oldukları bulunmuştur. Androjen ve belirsiz cinsiyet rolleri için kız ve erkek öğrenciler arasında çok büyük farklılıklara rastlanmamıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı beş faktörlü kişilik özelliklerinin ve cinsiyet rollerinin üniversite alan seçimi ile ilişkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin kişilik yapıları, cinsiyet rolleri ve cinsiyetleri ile seçtikleri fakülte arasında, kişilik yapıları ile cinsiyetleri ve cinsiyet rolleri arasında ve cinsiyetleri ile cinsiyet rolleri arasında çeşitli ilişkiler bulunmuştur.

Bulgular tıp fakültesi öğrencilerinin en sorumlu öğrenciler olduklarını ortaya koymaktadır. Sorumluluk boyutundan en düşük puanı alan öğrenciler ise Diş Hekimliği Fakültesi öğrencileridir. Tıp Fakültesinin ve Diş Hekimliği Fakültesinin benzer puan türünden öğrenci aldığını, her iki fakültenin puanlarının birbirine yakın olduğunu ve her iki alanın insan sağlığı ile ilgili olmaları bakımından yakın olduğunu düşündüğümüzde sorumluluk boyutu açısından bu denli farklı sonuçların ortaya çıkması düşündürücüdür. Her iki fakültenin öğrencilerinin kişilikleri arasındaki fark ilerde daha geniş örneklerde daha detaylı olarak incelenmelidir.

Tıp eğitiminde ve sonrasında doktorluk mesleğinde başarılı olabilmek için sadece bilişsel yeteneklerin yeterli olmadığını, kişilik özelliklerinin de önemli olduğunu altı çizilmiştir (Lievens, Coetsier, De Fruyt & Maesener, 2002). Lievens ve diğerleri (2002) tıp öğrencilerinin diğer fakülte öğrencilerinden hangi boyutlar açısından farklılaştıklarını ortaya koymak için yaptıkları araştırmada, tıp öğrencilerinin dışadönüklük ve uyum boyutlarında anlamlı olarak diğer fakültelerin öğrencilerinden yüksek puan aldıklarını görmüşlerdir. Bu araştırmada yazarlar ayrıca tıp öğrencilerinin klinik öncesi aşama olan ilk üç yıldaki başarılarını yordayan kişilik boyutlarını belirlemişlerdir. Buna göre sorumluluk boyutu öğrencilerin klinik öncesi dönemdeki başarılarını yordamıştır. Yurtdışında yapılan bu araştırmada sorumluluğun tıp fakültesindeki akademik başarıyı yordaması yönünde elde edilen bulgu ile ülkemizde tıp fakültesine girebilmenin oldukça zor olduğunu düşündüğümüzde bizim araştırmamızda elde edilen birinci sınıf öğrencilerinin sorumluluk puanlarının yüksek çıkmasına dair elde ettiğimiz bulgu paraleldir.

Kişiliğin açıklık boyutunda dış hekimliği fakültesi öğrencileri diğer fakültelerin öğrencilerinden düşük puan almıştır. Dış hekimliği öğrencilerinin kişiliğin bu boyutunda neden düşük puan aldıkları büyük bir soru işaretidir ve ileriki çalışmalarda araştırılmalıdır.

Öğrencilerin cinsiyet rolleri ile okudukları fakülteleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Edebiyat fakültesi içinde en yüksek oranların kadınsı ve androjen cinsiyet rollerine, İşletme-İktisat Fakültesi içinde en yüksek oranın erkeksi cinsiyet rolüne, Siyasal Bilgiler Fakültesi içinde en yüksek oranın androjen cinsiyet rolüne, Tıp Fakültesi içinde en yüksek yüzdenin erkeksi cinsiyet rolüne, Fen Fakültesi içinde en yüksek yüzdenin belirsiz, İletişim Fakültesi içinde en yüksek yüzdenin androjen, ve Dış Hekimliği Fakültesi içinde belirsiz ve erkeksi cinsiyet rollerinin öne çıktığı görülmüştür. Eğitim fakültesi içindeki yüzdelik değerler birbirine çok yakındır. Bu bulgular cinsiyet rolleri ile meslek seçimi arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Üniversitede okuyan öğrencilerin seçtikleri fakülteler ile cinsiyetleri arasında ortaya çıkan bulgulara göre, kız öğrenciler erkek öğrencilere göre Edebiyat ve Siyasal Bilgiler Fakültesini daha fazla tercih ederken, erkek öğrenciler kızlara göre İşletme- İktisat ve Tıp Fakültesini daha fazla tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin cinsiyetleri ile cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan analiz sonucu erkek öğrencilerin büyük kısmının erkeksi oldukları, kız öğrencilerin ise kadınsı cinsiyet rolüne sahip oldukları görülmüştür.

Öğrencilerin cinsiyet rolleri ile okudukları fakülteler, fakülte ve cinsiyetleri, cinsiyet ve cinsiyet rolleri arasından ilişkileri belirleyen analizler birbirleriyle tutarlıdır. Görülmektedir ki, cinsiyet, cinsiyet rolünü belirlemede önemlidir. Özellikle cinsiyet rolleri ve cinsiyet ile meslek seçimi arasındaki ilişkiler birbirine paraleldir. İşletme-İktisat ve Tıp gibi alanlar daha yüksek oranda erkek öğrenciler ile erkeksi cinsiyet rolüne sahip olanlardan oluşmakta, Edebiyat Fakültesi ise kadın öğrenciler ile kadınsı cinsiyet rollerine sahip olanlardan meydana gelmektedir. Bu

durum daha sonra elde edecekleri mesleklerle ilgili olarak toplumsal beklentileri de yansıtan bir durum olabilir. Edebiyat fakültesi mezunlarının daha çok öğretmenlik gibi kadınlar için daha uygun görülen mesleklere girmesi (Akbayır, 2002), Tıp ve İşletme-İktisat Fakültesi mezunlarının ise yöneticilik veya doktorluk gibi mesleklere kendilerini uygun görmeleri olasıdır.

Öğrencilerin kişilik yapıları ile cinsiyetleri arasında da ilişkinin olduğu görülmüştür. Elde edilen verilere göre, kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha dışadönük ve gelişime açık oldukları ortaya çıkmıştır.

Öğrencilerin kişilik boyutlarıyla cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan analizler sonucunda, dışadönük öğrencilerin en fazla androjen cinsiyet rolüne sahip öğrenciler olduğu, yumuşak başlılık özelliği yüksek öğrencilerin kadınsı ve androjen cinsiyet rolüne sahip oldukları, sorumluluğun androjen cinsiyet rolü ile ilişkililikten, duygusal dengesizliğin belirsiz ve kadınsı cinsiyet rolü gruplarında yüksek olduğu görülmüştür. Açıklık boyutunda ise kadınsı ve androjen cinsiyet rolleri öne çıkmaktadır. Yumuşak başlılık ve kadınsı cinsiyet rolü arasındaki ilişkiler beklenir niteliktedir. Yumuşak başlılığın özellikleri arasında yer alan insanlarla iyi ilişkiler kurma, güvenme, yardımsever olma gibi özellikler literatürde (Bem, 1974) kadın cinsiyet rolü ile özdeşleştirilmektedir. Androjenlik daha önceden de söylendiği gibi hem erkeksiliğin hem kadınsılığın özelliklerini kendiliğinde barındırması bireyin davranış repertuarının daha geniş olmasına dolayısıyla davranışlarını esnetebilmesini olanak taşır. Bu özellik, literatürde birçok olumlu özellikle birlikte anılmaktadır. Örneğin androjen kişilerin gruplarda daha fazla lider olarak ortaya çıktığı görülmüştür (Kolb, 1997). Androjenlerin dışadönük, gelişime açık, sorumlu kişilik özelliklerini taşıması androjenliğin birçok alanda önemli etkileri olabilecek bir cinsiyet rolü olabileceğini işaret etmektedir.

Yapılan çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Zaman kısıtlılığı nedeniyle tüm fakültelerin kapsanması mümkün olamamıştır. Ayrıca fakültelerin tüm bölümlerinin kapsanamayıp her fakülteden sadece bazı bölümlerin araştırma kapsamına sokulması diğer bir kısıtlılık arasındadır. Araştırma ders başında ve ders

sonunda yapıldığı için öğrencilerin bir kısmının çalışmaya katılmama gibi durumları da fazla veri toplamamızı önlemiştir.

Bu çalışma meslek seçimini etkileyen bazı bireysel faktörleri araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın en önemli katkısı kişilik boyutlarıyla cinsiyet rolleri ve meslek seçimi arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Elde edilen bulgular genel olarak ele alındığında kişilik özelliklerinin ve cinsiyet rollerinin cinsiyet ile birlikte meslek seçiminde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

KAYNAKÇA

- Adler, A.: 1999 **Cinsiyetler Arasında İşbirliği**, Çev. Seçkin, S., İstanbul, Payel Yayınevi.
- Ackerman, P.L.,
Heggstad, E.D.: 1997 “Intelligence, personality and interests: Evidence for overlapping traits”, **Psychological Bulletin**, 121, 219–245.
- Akbayır, K.: 2002 “Öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin ve branş seçiminde cinsiyetin rolü”
www.fedu.medu.edu.tr/ufbmek-5/b_kitabi/PDF/Ogretmenlik_Yetistirme/Bildiri/t271d.pdf, 25 Eylül 2008
- Aldemir, C.M., Ataol.A.,
Budak. G.: 1996 **Personel Yönetimi**, İzmir, Fakülteler kitapevi.
- Atkinson, R.L.,
Atkinson, R.C.,
Smith, E.E.,
Bem, D.J.,
Hoeksema, S.N.: 2006 **Psikolojiye Giriş**, Çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz, İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- Atkinson, R.C.,
Atkinson, R.L.,
Hilgard, R.E.: 1995 **Psikolojiye Giriş 2**, Çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz, İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- Bardavit, M.: 2007 Kişilik yapılarının stresi değerlendirme, stresle başa çıkma yaklaşımları, algılanan stres ve iş doyumu üzerinde olan etkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, İstanbul Üniversitesi, (Yayınlanmamış)

Yüksek Lisans Tezi).

Barrick, M.R.,
Mount, M.K.,
Gupta, R.: 2003

“Meta-Analysis of the Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Holland’s Occupational Types”, **Personnel Psychology**, 56, 45–74.

Bem, S.: 1974

“The Measurement of Psychological Androgeny”, **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 42/2, 155–162.

Berry, J.W.,
Worthington, E.L. Jr.,
O’Connor, L.E.,
Parrott III, L.,
Wade, N.G.: 2005

“Forgiveness, vengeful Rumination, and affective traits”, **Journal of personality**, 73,

Berings, D.,
De Fruyt, F.,
Bouwenc, R.: 2004

“Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests”, **Personality and Individual Differences**, 36, 349–364

Bingöl, D.: 1997

Personel Yönetimi, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Burger, J.M.: 2006

Kişilik, T.D.E. Sarıoğlu, İstanbul, Kaknüs Yayınları.

Canman, D.: 1995

Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara, TODAİE Yayınevi.

- Carver, C.S.,
Scheier, M.F.: 1994
“Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 66, 184–195.
- Costa, P.T. Jr.,
McCrae, R.R.: 1980
“Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 38, 668–678.
- Costa, P.T. Jr.,
McCrae, R.R.: 1998
“Six approaches to the explication of facet-level traits: Examples from conscientiousness”, **European Journal of personality**, 12, 117–134.
- Costa, P.T.,
Terrecciano, A.,
McCrae, R.R.: 2001
“Gender Differences in Personality Traits Across Cultures: Robust and Surprising Findings”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 81/2, 322–331.
- Chapman, B.P.,
Duberstein, P.R.,
Sörensen, S.,
Lyness, J.M.: 2007
“Gender differences in Five Factor Model personality traits in an elderly cohort”, **Personality and Individual Differences**, 43, 1594–1603.
- Çakır, A.: 2004
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Ed: Kaya, A, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Çalık, T.,
Ereş, F.: 2006
Kariyer Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler. Gazi kitapevi.
- David, J.P.,
Suls, J.: 1999
“Coping efforts in daily life: Role of big five traits and problem appraisal”, **Journal of Personality**, 67, 265–294.

- De Fruyt, F. & Mervielde, I.: 1999 “RIASAC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment”, **Personel Psychology**, 52, 701–727.
- Dökmen, Z.Y.: 1991 “Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, **Dil ve Tarih-Coğrafiya Fakültesi Dergisi**, 35/1, 81-89.
- Dökmen, Z.Y.: 1997 “Anne ve babaya benzerlik algısı: Anne, baba ve kişi özelliklerinin rolü”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 12/40, 19-37.
- Dökmen, Z.Y.: 1997 “Çalışma, cinsiyet ve cinsiyet rolleri ile evişleri ve depresyon ilişkisi”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 12/39, 39-56.
- Dökmen, Z.Y.: 1999 “Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri”, **Kriz Dergisi**, 7/1, 27-40.
- Dökmen, Z.Y.:2006 **Toplumsal Cinsiyet**, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, N.: 2003 **Kariyer Geliştirme**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Farh, J.L., Leong, F.T.T., Law, K.S.:1998 “Cross-cultural validity of Holland’s Model in Hong Kong”, **Journal of Vocational Behavior**, 52, 425-440.
- Feingold, A.: 1994 “Gender differences in personality; A meta-analysis”, **Psychological Bulletin**, 116, 429-256.
- Fındıkcı, İ.: 2001 **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, Alfa

Yayınları.

- Freeman, S.C.: 1993 “Donald Super: A perspective on career development”, **Journal of Career Development**, 19/4, 255-264.
- Gallagher, D.J.: 1990 “Extraversion, neuroticism and appraisal of stressful academic events”, **Journal of Personality and Individual Differences**, 11, 1053–1057.
- Ginzberg, E.: 1966 **The Development of Human Resources**, United States of Amerika, McGraw-Hill, Inc.
- Goldberg, L.R.: 1990 An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. **Journal of Personality and Social Psychology**, 59, 1216-1229.
- Gök, S.: 2006 **XXI. Yüzyılda insan kaynakları yönetimi**, Beta Basım.
- Granleese, J., Barrett, T.F.: 1990 “The Social and Personality Characteristics of the Irish Chartered Accountant”, **Personnel Individual**, 11/9, 957–964.
- Gushue, G.V., Whitson, M.L.:2006 “The Relationship of Ethnic Identity and Gender Role Attitudes to the Development of Career Choise Goals Among Black and Latina Girls”, **Journal of Counseling Psychology**, 53, 379-385.
- Harris, J.A.: 1993 “Personalities of students in three faculties: perception and accuracy”, **Personality Individual**,

15/3, 351–352.

- Hojat, M.,
Zuckerman, M.,
Magee, M.,
Mangione, S.,
Nasca, T.,
Vergare, M. &
Gonnella, J.S.: 2005
- “Empathy in medical students as related to speciality interest, personality, and perceptions of mother and father”, **Personality and Individual Differences**, 39(7), 1205–1215.
- Holland, J.L.: 1973
- Making Vocational Choices**, United States of Amerika, Prentice-Hall, Inc.
- Iresh, M.: 1999
- “Career development theories and their implication for high school career guidance”, **The High School Journal**, 83, 28–40.
- Isaacson, L.E.: 1966
- Career Information in Counseling and Teaching**, United States of Amerika, Allyn and Bacon, Inc.
- Jome, L.M.,
Tokar, D.M.: 1998
- “Dimensions of Masculinity and Major Choice Traditionality”, **Journal of Vocational Behavior**, 52, 120-134.
- Jensen-Campbell, L.A.,
Graziano, W.G.: 2001
- “Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict”, **Journal of Personality**, 69, 323–362.
- Judge, T.A.,
Higgins, C.A.,
Thoresen, C.J.,
Barrick, M.R.: 1999
- “The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span”, **Personnel Psychology**, 52, 621–653.

- Kirchmeyer, C.,
Bullin, C.: 1997
“Gender Roles in a Traditionally Female Occupation: A Study of Emergency, Operating, Intensive Care, and Psychiatric Nurses”, **Journal of Vocational Behavior**, 50, 78–95.
- Kline, P.,
Lapham, S.L.: 1992
“Personality and Faculty in British Universities”, **Personality and Individual Differences**, 13/7, 855-857.
- Kolb, J.A.: 1997
“Are we still stereotyping leadership? A look at gender and other predictors of leader emergence”, **Small Group Research**, 28/3, 370-393.
- Kopeykin, V.: 1999
Profesionalnaya Karera i Ee Planirovanie, (Profesyonel Kariyer ve Onun Planlanması), (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Nijnevartovsk.
- Kuzgun, Y.:1991
Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Ankara, Meteksan Anonim Şirketi.
- Kuzgun, Y.: 2000
Meslek danışmanlığı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Larson, L.M.,
Rottinghaus, P.J.,
Borgen, F.H.: 2002
“Meta-Analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors”, **Journal of Vocational Behavior**, 61,217 -239.
- Lievens, F.,
Coetsier, P.,
De Fruyt, F.,
Maesener, J.D.: 2002
“Medical students’ personality characteristics and academic performance: a five-factor model perspective”,**Medical Education**, 36/1050-1056.

- Mays, B.: 1973 **Meslek Eğitimi Prensipleri ve Tatbikatı**, İstanbul M.E.B. Devlet Kitapları.
- McCrae, R.R.: 1994 “Openness to experience: expanding the boundaries of factor V”, **European Journal of Psychology**, 8; 251–272.
- McCrae, R.R.,
Costa, P.T.: 2001 “A Contemplated Revision of the NEO Five-Factor Inventory”, **Personality and Individual Differences**, 36, 587-596.
- Mischel, W.: 1971 **Introduction to Personality**, United States of Amerika, Holt, Rinebart and Winston, Inc.
- Morris, J.W.: 1973 **Principles and Practice of Job Evaluation**, Great Britain, Northumberland Pres Ltd., Gateshead.
- Morris, C.G.: 2002 **Psikolojiyi anlamak**, Çev. H, Belgin Ayvaşık & Melike Sayıl, Türk Psikologlar derneği Yayınları, Ankara.
- Nelson-Jones, R.:1986 **Human Relationship Skills**, Great Britain, Cassell Education Ltd.
- Odabaşı, S.: 2008 **Kariyer Yönetimi**, İstanbul, Kum Saati yayınları.
- Ones, D.S.,
Viswesvaran, C.,
Schmidt, F.L.: 1993 “Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance”, **Journal of Applied Psychology**, 78, 679–703.
- Onur, B.: 2000 **Gelişim Psikolojisi, Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm**, Ankara, Enge Kitapevi.

- Ordun, G.: 2004 “Beş Temel Kişilik Özelliği ve Alt Faktörlerinin Analizine İlişkin Bir Çalışma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Dergisi**, 33/2, 47–71.
- Organ, D.W.: 1994 “Personality and organizational citizenship behavior”, **Journal of Management**, 20, 465–478.
- Ormel, J.,
Wohlfarth, T.: 1991 “How neuroticism, long-term difficulties, and life situation change influence psychological distress: A longitudinal model”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 60, 744–755.
- Osborne, W.L.,
Brown, S.,
Niles, S.,
Miner, C.U.: 1997 **Career Development, Assessment and Counseling: applications of the Donald E. Super C-DAC Approach**, United States of Amerika, The American Counseling Association.
- Özden, M.C.: 2007a **Üniversitede Okurken Kariyer**, İstanbul, Akis Kitap Yayınevi.
- Özden, M.C.: 2007b **Bireysel Kariyer Yönetimi**, İstanbul, Akis Kitap Yayınevi.
- Özsoy, O.: 2002 **Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri**, İstanbul, Hayat Yayınları.
- Paunonen, S.V.,
Jackson, D.G.,
Forsterling, F.,
Trezebinski, J.: 1992 “Personality structure across cultures: A multimethod evaluation”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 62, 447-456.

- Paya, M.M.: 2007 **Makro İktisat**, İstanbul, Filiz Kitapevi.
- Rosenbloom, J.L.,
Ash, R.A.,
Dupont, B.,
Coder, L.: 2008 “Why are there so few women in information technology? Assessing the role of personality in career choices”, **Journal of Economic Psychology**, 29, 543–554.
- Rubinstein, G.: 1997 “Authoritarianism, political ideology and religiosity among student of different faculties”, **The Journal of Social Psychology**, 137, 559-567.
- Rubinstein, G.: 2003 “Authoritarianism and its relation to creativity: A comparative study among students of design, behavioral sciences and law, **Personality and Individual Differences**, 34, 695-705.
- Rubinstein, G.: 2005 “The Big Five Among Male and Female Students of Different Faculties”, **Personality and Individual Differences**, 38, 1495-1503.
- Rubinstein, G.,
Strul, S.: 2007 “The Five Factor Model (FFM) among four groups of male and female professionals”, **Journal of Research in Personality**, 41, 931-937.
- Savaş, A.T.: 2005 **Kariyer yönetiminde performans değerlendirme sisteminin rolü**, İstanbul, Çantay Yayın.
- Schmitt, D.P.,
Realo, A.,
Voracek, M.,
Allik, J.: 2008 “Why Can’t Man Be More Like a Women Sex Differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 94,168-182.

- Seibert, S.E.,
Kraimer, M.L.,
Crant, J.M.: 2001
“What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success”, **Personnel Psychology**, 54, 845–875.
- Somer, O.: 1998
“Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 13, 17–32.
- Somer, O.,
Korkmaz, M.,
Tatar, A.: 2002
“Beş Faktörlü Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 17/49, 21–33.
- Super, D.E.,
Starishevsky, R.,
Matlin, N.,
Jordaan, J.P.: 1963
Career Development: Self-Concept and Teory, New York, College Entrance Examination Board.
- Super, D.E.,
Crites, J.O.,
Hummel, R.C.,
Moser, H.P.,
Overstreet, P.L.,
Warnath, C.F.: 1965
Vocational Development, A Frameworc for Research, United States of Amerika, Teachers College, Columbiya University.
- Şencan, H.: 2003
“Beş Temel İş Faktörü ve İş Başarısı”, **Yaşadıkça Eğitim**, 80, 19–22.
- Telman, C.: 2000
Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi, İstanbul, Epsilon Yayınevi.
- Tolbert, E.L.: 1974
Counseling for career development, U.S.A, Houghton Mifflin Company.

- Watson, D.,
Clark, L.A.: 1984 “Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states”, **Psychological Bulletin**, 96, 465–490.
- Watson, D.,
Clark, L.A.: 1992 “On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model”, **Journal of Personality**, 60, 441–476.
- Watson, D.,
Hubbard, B.: 1996 “Adaptational style and dispositional structure: coping in the context of the five-factor model”, **Journal of Personality**, 64, 737–774.
- Weller, L.,
Nadler, A.: 1975 “Authoritarianism and job preference”, **Journal of Vocational Behavior**, 6/1, 9–14.
- Vatandaş, C.: 2007 “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, İstanbul, **İktisat Fakültesi Yayın**, 594, 29–56.
- Varol, E.S.: 2001 “Örgüt Yapılarındaki Yeni Gelişmelerin Kariyer Anlayışına Etkileri: Geleneksel Kariyerden Sınırsız Kariyere”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi**, 12/39, 17–27.
- Vəliyev, D.Ə.: 2005 **Kariyera: Şəxsi Müvəffəqiyyətin Strategiyası**, Bakı, Azərbaycan Universiteti Nəşriyatı. (Kariyer: Kişisel başarının stratejisi, Bakü, Azərbaycan Üniversitesi yayınları.)
- Vesnin, V.R.: 2000 **Etapi Kareri i Ee Planirovanie**, Moskva. (Kariyerin aşamaları ve planlanması, Moskova).

Yazıcı, H.: 2006

Psikoloji Danışmanlık ve Rehberlik, Ed: Can. G.,
Ankara, PegamAYayıncılık.

Zel, U.: 2001

Yönetim ve Organizasyon, Ed: Güney. S., Ankara,
Nobel Yayın Dağıtım

2008

<http://www.cmpk.ru/info/special/184/>, 25 Mayıs
2008

EKLER

EK 1

Demografik Değişkenler Ölçeği

Sevgili Öğrenci,

Bu çalışmanın amacı üniversitemiz öğrencilerinin seçtikleri alanla bazı kişisel özellikleri arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Bunun için ekteki anketleri doldurmanızı istemekteyiz. Anketlere isminizi yazmanız gerekmeyeceği birlikte verdiğiniz yanıtlar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Doğum tarihiniz (Gün/Ay/Yıl) :

Cinsiyetiniz: KADIN () ERKEK ()

Bölümünüz:

Sınıfınız:

Üniversite eğitimi aldığınız alanı isteyerek mi seçtiniz? EVET () HAYIR ()