

KENDİNİ AYARLAMA BECERİSİNİN HOLLAND'IN MESLEKİ KİŞİLİK TİPLERİNE GÖRE ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Aysun ÜNDAL

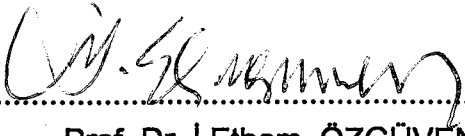
**Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

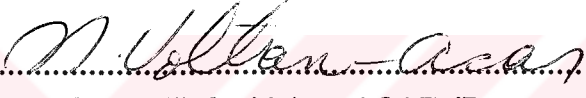
**Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim
Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı için öngördüğü
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak hazırlanmıştır.**

**Ankara
Eylül, 1996**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma, jürimiz tarafından Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....
Prof. Dr. İ.Ethem ÖZGÜVEN

Üye.....
Prof. Dr. Nilüfer Voltan ACAR (Danışman)

Üye.....
Doç. Dr. Gülter OSKAY

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğu onaylarım.

../../19


Prof. Dr. Hüsnü ARICI
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalışma sırasında bana eleştirileri ile yol gösteren başta danışmanım Prof. Dr. Nilüfer Voltan Acar olmak üzere, Prof. Dr. İ. Ethem Özgüven'e ve Doç. Dr. Gülter Oskay'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca çalışmam süresince ilgi ve desteklerini bir an bile esirgemeyen sevgili annem Şerife ve kardeşim Ebru Ündal'a, bilgisayar ile çalışmalarım sırasında bana koşulsuz bir şekilde yardımcı olan kardeşim Songül Ündal'a, Hakan Aydın, Feride ve Aytaç Yiğit, Levent Güneş ve ailesine, araştırmamın İngilizce özetini yazan Ömer Tanrıkulu'na, bilgi toplama aşamasında bir çok desteğini aldığım dostum Şinasi Şıraman ve Nurhan Ataşalar'a, kardeşim Aynur Aydın, sevgili babam Mustafa Ündal, arkadaşlarım Deniz Alemdar, Serdar Gülşen, Aynur ve Ayfer Bozkurt, Gülşen Çakar'a ve sevgileri ile daima yanımda olan dostlarım Jale Ataşalar ve Figen Ürgüplü Şıraman'a, lisans ve yüksek lisans eğitimim süresince beni her zaman destekleyen çalışma arkadaşım Müzeyyen Özgür'e ve tüm çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Aysun Ündal

ÖZET

Bu araştırmada, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş 6 ayrı meslek grubunun (1) Girişimci Tip- Satış Elemanı, 2) Sosyal Tip-Öğretmen, 3) Artistik Tip-Tiyatro Sanatçısı, 4) Aydın Tip-Tıp Doktoru, 5) Geleneksel Tip-Eczacı ve 6) Gerçekçi Tip-Polis) kendini ayarlama düzeyleri ile mesleğin, mesleki kıdemin, mesleği isteyerek seçmenin, meslekten memnuniyetin, cinsiyetin ve yaşın ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmaya Ankara İli Sıhhiye-Kızılay-Bakanlıklar ve çevresinde bulunan kamu ve özel iş sektörlerinde çalışan 100 satış elemanı, 100 öğretmen, 81 tiyatro sanatçısı, 104 tıp doktoru, 99 eczacı ve 101 polis olmak üzere 585 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan tüm bireylere kişisel bilgi formu verilmiş, orijinali Snyder (1974) tarafından geliştirilen ve Bacanlı'nın (1990) Türkçe'ye uyarladığı Kendini Ayarlama Ölçeği uygulanmıştır.

Bireylerin yukarıda adı geçen ölçeklerden elde ettikleri puanlara, denenceler doğrultusunda gruplar arasında fark olup olmadığını anlamak için tek yönlü ve iki yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Varyans analizi sonuçlarının anlamlı olduğu durumlarda hangi iki grup arasındaki farkın anlamlı olduğunu saptamak amacıyla bağımsız örneklem gruplarına uygulanan "t" Testi kullanılmıştır. Bulguların değerlendirilmesinde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

1. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeylerinin birbirinden farklı olduğu, girişimci tip (satış elemanı) ve artistik tipin (tiyatro sanatçısı) kendini ayarlama düzeyinin en yüksek, geleneksel tipin (eczacı) ise en düşük olduğu bulunmuştur.

2. Girişimci tip (satış elemanı) meslek mensuplarından yaşları 35 ve aşağısında olanların kendini ayarlama düzeyleri yaşları 36 ve yukarısında olanların kendini ayarlama düzeylerinden daha yüksektir.

3. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeylerinin mesleki kıdem, mesleğı isteyerek seçme, meslekten memnun olma ve cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur.



SUMMARY

This study focuses on the effects of the type of vocation, seniority in vocation, intentional selection of vocation, satisfaction from vocation, sex, and age on the self-monitoring levels of six vocation groups selected to represent Holland's Personality Vocational Types, namely 1) Enterprising Type-Salesman/Saleswoman, 2) Social Type-Teacher, 3) Artistic Type-Actor/Actress, 4)Investigative Type-Medical Doctor, 5) Conventional Type-Pharmacist, and 6) Realistic Type-Policeman/Policewomen.

100 salesmen/saleswomen, 100 teachers, 81 actors/actresses, 104 medical doctors, 99 pharmacists, and 101 policemen/policewomen who work in private or for government located around the Sıhhiye-Bakanlıklar district of the town of Ankara have participated in this study. Each participant filled a questionnaire asking for personal information. The Self Monitoring Scale which originally proposed by Snyder (1974) and translated to Turkish by Bacanlı(1990) was used to evaluate each participant based on the information collected in the form mentioned above.

The statistical validity of the study was checked by using one dimensional and two dimensional variance analysis. In cases where the difference was significant. 't' Test was utilized to find the source of difference significance level was taken as .05 in evaluation of results.

Outcomes of the study can be summarized as follows.

1. The self-monitoring levels of the vocation groups of Holland are different from than each other. The self-monitoring levels of the enterprising (salesman/saleswomen) and artistic types (actor/actress) are the highest while that of conventional type (pharmacist) is the lowest.

2. Self-monitoring level of enterprising type (salesman/ saleswomen), who are at the age of 35 or younger, is higher than self - monitoring level of enterprising type , who are at the age of 36 or older .

3. In all vocation groups defined by Holland;seniority in vocation, intentional selection of vocation, satisfaction from vocation, and sex were determined to be insignificant parameters in terms of self-monitoring level.



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
SUMMARY.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar.....	ix

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
Problem.....	6
Alt Problemler.....	6
Denenceler.....	7
Sayıtlılar.....	8
Sınırlılıklar.....	9
Tanımlar.....	9
Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	12

BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

Kuramsal Görüşler

Kendini Ayarlama Kuramının Ortaya Çıkışında Etkili	
Olan Benlik Kuramları.....	14
Kendini Ayarlama Kuramı.....	19
Meslek Kuramları.....	22

İlgili Araştırmalar

Kendini Ayarlama Kuramının Temel Özellikleri ve	
Kendini Ayarlayan Bireylerin Kişilik Özelliklerine	
İlişkin Bazı Araştırmalar.....	25
Kendini Ayarlama İle Holland'ın Mesleki Kişilik	
Tipleri ve Cinsiyet İlişkisini İnceleyen Araştırmalar.....	31

Sayfa

Kendini Ayarlama ile Meslek ve Cinsiyet İlişkisini İnceleyen Araştırmalar.....	33
Kendini Ayarlama İle Cinsiyet İlişkisini İnceleyen Araştırmalar.....	37
Kendini Ayarlama ve Yaş İlişkisini İnceleyen Araştırmalar.....	40

BÖLÜM III**YÖNTEM**

Evren ve Örneklem.....	41
Bilgi Toplama Araçları	
Orjinal Kendini Ayarlama Ölçeği.....	44
Türkçe'ye Uyarlanan Kendini Ayarlama Ölçeği.....	48
Kişisel Bilgi Formu.....	52
Bilgi Toplama İşlemi.....	52
Çözümleme Yöntemi.....	53

BÖLÜM IV**BULGULAR**

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Kendini Ayarlama Düzeyleri.....	54
Mesleki Kıdemin Kendini Ayarlama ile İlişkisi.....	58
Meseği İsteyerek Seçmenin Kendini Ayarlama ile İlişkisi.....	61
Meslekten Memnun Olmanın Kendini Ayarlama ile İlişkisi.....	63
Cinsiyetin Kendini Ayarlama ile İlişkisi.....	65
Yaşın Kendini Ayarlama ile İlişkisi.....	68

BÖLÜM V**TARTIŞMA VE YORUM**

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Kendini Ayarlama	
Düzeylerini İlişkin Tartışma ve Yorum.....	71
Mesleki Kıdemin Kendini Ayarlama ile İlişkisi	
Hakkındaki Tartışma ve Yorum.....	73
Mesleği İsteyerek Seçmenin Kendini Ayarlama ile İlişkisi	
Hakkındaki Tartışma ve Yorum.....	74
Meslekten Memnuniyetin Kendini Ayarlama ile İlişkisi	
Hakkındaki Tartışma ve Yorum.....	75
Cinsiyetin Kendini Ayarlama ile İlişkisi Hakkındaki	
Tartışma ve Yorum.....	75
Yaşın Kendini Ayarlama İle İlişkisi Hakkındaki	
Tartışma ve Yorum.....	77

BÖLÜM VI

VARGI VE ÖNERİLER.....	78
-------------------------------	-----------

KAYNAKÇA.....	81
----------------------	-----------

EKLER

EK 1.....	92
EK 2.....	93
EK 3.....	95

TABLOLAR

	<u>Sayfa</u>
1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalıştıkları İşyerlerinin Dağılımı.....	42
2. Araştırmaya Katılan Doktor (Aydın Tip) ve Öğretmenlerin (Sosyal Tip) Uzmanlık Alanları.....	43
3. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	55
4. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	56
5. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin "t" Testi Sonuçları.....	57
6. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleki Kıdemlerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	58
7. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleki Kıdemlerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	59
8. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleki Kıdemlerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin "t" Testi Sonuçları.....	60
9. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleği İsteyerek Seçmelerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	61

Sayfa

10.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleği İsteyerek Seçmelerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	62
11.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Meslekten Memnun Olmalarına Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	63
12.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Meslekten Memnun Olmalarına Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	64
13.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Cinsiyetlerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	66
14.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Cinsiyetlerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	67
15.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Yaşa Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	68
16.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Yaşa göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	69
17.Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Yaşa Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin "t" Testi Sonuçları.....	70

BÖLÜM I

GİRİŞ

Geride bırakmak üzere olduğumuz 20. yüzyıl teknolojideki ve iletişim araçlarındaki gelişmelerle toplumsal değişimin giderek hızlandığı bir yüzyıl olmuştur. Bu değişim ile birlikte, bireylerin bu değişime uyumu ve bu uyumun en sağlıklı şekilde nasıl gerçekleştirilebileceği sorusunu gündeme getirmektedir.

İnsan hem kendine özgü, hem de çevresi tarafından biçimlendirilen bir varlıktır. Kendine özgü bir varlık olarak insanın kendine özgü düşünceleri, duyguları, tutumları ve bir gerçeklik anlayışı vardır; fakat aynı zamanda bu insan bir grubun üyesi o grubun ya da toplumun kurallarına ve yapısına göre düşünmeye ve davranmaya zorlanan, önceden tanımlanmış toplumsal rolleri ister istemez üstlenmek zorunda olan sosyal bir varlıktır.

Ancak hızlı toplumsal değişim insanların geleneksel değerlerinin ve inançlarının sarsılmasına yol açmakta, çağdaş insan bu güne kadar varolmuş değerlerin geçerliğini araştırmakta ve bunları eleştirebilmektedir . Bunun sonucu olarak da insanların düşünceleri, inançları, tutumları ve günlük yaşama ilişkin alışkanlıkları her an değişmektedir (Sorokin 1972, Boulding 1980).

İnsanın, günümüz toplumlarındaki hızlı değişimlere karşı dayanıklı olup olmadığı ve uyum gösterip gösteremeyeceği tartışılabilir. Uyum dinamik

bir süreçtir ve bireyin çevresinde yer alan değişikliklere karşı geliştirdiği tepkilerle sağlanır (Geçtan 1984). Uyumlu insan, toplumsal değişime ayak uydurabilen, kişisel potansiyellerini ve değerlerini toplumun beklentileri ile dengeleyebilen bireydir. Ancak insanların bu konudaki tepkileri farklı olmaktadır. Bazı bireyler değişen şartlara kolayca uyum sağlarken, bazı bireyler her zamanki tepkilerini sürdürmektedirler.

Hem sosyal psikolog, hem de kişilik psikoloğu olan Mark Snyder, bireylerin değişen toplum şartlarına niçin farklı tepkiler verdiklerini açıklığa kavuşturabilmek amacıyla “Kendini Ayarlama (KA); Self-monitoring (SM)” kavramını ortaya atmıştır. Buna göre, değişik şartlarda değişik tepkiler ortaya koyabilen ve koyan kişiler Kendini Ayarlaması Yüksek (KAY), değişen şartlara, yani duruma aldırmaksızın içlerinden geldiği gibi tepkiler ortaya koyan kişiler ise Kendini Ayarlaması Düşük (KAD) bireylerdir (Akt. Bacanlı 1990).

Her birey çeşitli durum ve ortamlarda kendini ayarlamayı kullanır. Eğer bir davranış tarzı birey için “sadece durumsal bir taktik değil, kalıcı bir strateji olursa bu kişilik özelliği haline gelmiş” demektir (Buss ve Finn 1987).

Bireylerin düzenli ve tutarlı bir şekilde sosyal etkileşime girebilmeleri ve bu etkileşimleri sürdürebilmeleri için hem kendini ayarlamalarını iyi düzenlemeleri hem de karşısındaki kişilerin kendini ayarlamalarını doğru bir şekilde algılamaları, anlamaları ve yorumlamaları gerekir ki; bu da bir beceridir (Bacanlı 1990).

Snyder’a (1972) göre, bireylerin kendini ayarlama becerisine sahip oluşları ve bu beceriyi uygun durumlarda kullanmaları açısından bireysel farklılıklar bulunmaktadır. Yani bazı insanlar kendini ayarlama becerisine sahip ve uygun durumlarda kullanırken, bazı kişiler bu beceri yönünden zayıftırlar ve davranışlarını durumlara göre değiştirme gereği duymazlar.

Kendini ayarlamanın bir kişilik özelliği ve aynı zamanda bir beceri oluşu çeşitli mesleklerle ilişkisini akla getirmektedir. Snyder (1972, 1979) Kendini Ayarlama Kuramında bazı mesleklerin, (örneğin; tiyatro sanatçıları, politikacılar, avukatlar) Kendini Ayarlaması Yüksek birey olmayı gerektirdiğini öne sürmektedir. Ayrıca Snyder (1987), Holland'ın sosyal ve girişimci mesleki kişilik tiplerinde yüksek kendini ayarlamaya, gerçekçi ve geleneksel mesleki kişilik tiplerinde ise düşük kendini ayarlamaya özel bir eğilim olacağını belirtmektedir.

Sypher ve Sypher'da (1983) kendini ayarlaması yüksek bireylerin kendini ayarlaması düşük bireylere göre daha yüksek statülü meslekleri seçtiklerini ifade ederek, kendini ayarlamadaki bireysel farklılıkların mesleki davranışlara uygun olduğu görüşünü desteklemektedirler.

Meslek çağdaş yaşamın en önemli odak noktalarından birini oluşturmaktadır. Her mesleğin kendine özgü gerekleri, çalışma koşulları ve sağladığı olanaklar vardır. Bir mesleğin mensuplarına ortak yaşantılarla kazandırılan mesleki nitelikler onları, başka meslek mensuplarından ayırır (Altıntaş 1989). . Mesleğin gereklerini severek yerine getiren birey, kendi ruh sağlığını korumanın yanısıra, insan gücünün verimli bir şekilde kullanılmasına, ekonomik ve toplumsal gelişime de katkıda bulunabilir.

Meslek seçimi olgusunu açıklamak üzere çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Çalışmalarını kişilik özellikleri ile meslekler arasındaki ilişkiler konusunda yoğunlaştıran Holland, kuramını kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre ve mesleklerin gerektirdiği etkinlikler arasındaki ilişkiye dayandırır. Holland'a göre, meslek seçimi kişiliğin yansıması, bireyin çevre ile ilişkisinde benimsediği uyum yönteminin bir mesleki etkinlik alanında ifade bulmasıdır (Akt. Kuzgun 1988).

Holland'ın kuramına göre; meslekler içerdikleri etkinlikler bakımından 6 tür mesleki çevre oluştururlar. Bu katagorilerin her biri için ayrı kişilik örüntüleri betimlenmektedir. Bunlar, (1) Gerçekçi, (2) Aydın, (3) Sosyal, (4) Geleneksel, (5) Girişimci ve (6) Artistik Tip kişiliklerdir (Akt. Kuzgun 1988).

Bu araştırmada, Snyder'ın Kendini Ayarlama Kuramındaki görüşlerinden yola çıkılarak kendini ayarlamanın mesleki faaliyetlerin icrasında rol oynayabileceği, dolayısıyla bazı mesleklerin, diğer mesleklere göre, nisbeten farklı düzeyde kendini ayarlama becerisi gerektirebileceği görüşünden hareket edilmiştir; çünkü kendini ayarlamanın da bir kişilik özelliği olduğu kabul edilmektedir (Buss ve Finn 1987). Meslek alanlarının kendini ayarlama açısından farklılaşıp farklılaşmadıklarını belirleyebilmek için en uygun yol araştırmayı mesleği icra eden kişiler üzerinde yapmaktır.

Strong'un mesleklerle ilgili araştırmasında elde ettiği, bir mesleği temsil edebilmek için ilgili kişilerin o meslekte en az 5 yıl çalışmaları gerektiği düşüncesi ölçüt olarak kullanılmıştır. Bu düşüncenin arkasındaki sayıltı, bu kişilerin mesleğin gerektirdiği kişilik özelliklerine sahip kişiler oldukları, ilgileri ve diğer özellikleri bakımından mesleğe uygun olmayanların bu süre içinde mesleği terketmiş, kalanların da mevcut özellikleri geliştirmiş olacaklarıdır (Akt. Bacanlı 1990).

Kendini Ayarlamanın sosyal bir beceri ve kişilik özelliği oluşunun akla getirdiği diğer bir düşünce de, cinsiyet ile ilişkisidir. Hemen hemen tüm toplumlarda kadınlarla erkeklerin yetiştirilme şekilleri birbirinden farklı olmakta, dolayısıyla toplumsal beklenti açısından her iki cinse farklı yüklemeler yapılmaktadır. Tüm ataerkil toplumlarda olduğu gibi, batı dünyası da erkeğe ve erkek rolüne bir öncelik tanımaktadır. Bu durum erkeklerin ve kadınların nisbeten farklı düzeyde kendini ayarlama becerisine sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Bunlardan başka kendini ayarlamanın sosyal bir beceri oluşunun akla getirdiği diğer bir düşünce de yaş ile ilişkisidir. Kişilik, eğilim ve deneyimlerin belirli evreler içinde bütünleşmesi sonucu oluşan bir süreçtir. Bireylerin orta yaşlara gelinceye kadar uzun, güç ve karmaşık bir yolu aşması gerekmiş, daha genç yaşlarda ise kişilik gelişimi ve bireyselleşme tamamlanmamıştır. Bu durum orta yaşlı ve daha genç bireylerin nisbeten farklı düzeyde kendini ayarlama becerisine sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Bunlardan başka kendini ayarlamanın bir beceri oluşunun akla getirdiği diğer bir düşünce de, mesleki kıdem ile ilişkisidir. Bireylerin meslekte ilerleyen yıllarla birlikte mesleğin gerektirdiği kişilik özelliklerini geliştirecekleri ve dolayısıyla meslekte kıdemli olan ve olmayan bireylerin nisbeten farklı düzeyde kendini ayarlama becerisine sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Ayrıca mesleğini isteyerek ya da istemeyerek seçen ve mesleğinden memnun olan bireylerin seçmiş oldukları mesleği icra ederken kendini ayarlama becerisini geliştirmiş olabilecekleri de düşünülmektedir. Bu düşüncenin akla getirdiği diğer bir düşünce ise, mesleğini isteyerek veya istemeyerek seçen ve mesleğinden memnun olmayan bireylerin kendini ayarlaması düşük bireyler olabilecekleridir.

Bu araştırma ile Holland'ın belirtmiş olduğu 6 mesleki kişilik tipini temsil etmek üzere seçilmiş 6 meslek [(1) Gerçekçi Tip-Polis, (2) Aydın Tip-Doktor (Tıp Doktoru), (3) Sosyal Tip-Öğretmen (Orta Öğretim Kurumlarındaki Beden Eğitimi, Müzik ve Resim Öğretmenleri dışındaki branş öğretmenleri), (4) Geleneksel Tip-Eczacı, (5) Girişimci Tip-Satış Elemanı ve (6) Artistik Tip-Tiyatro Sanatçısı)] alanında en az 5 yıl çalışmış kişilerin kendini ayarlama becerisi açısından farklılığı ve mesleği isteyerek seçip-seçmeme, meslekten memnun olup olmama, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri ile kendini ayarlama arasındaki ilişki incelenmiştir.

Problem

Bu araştırmanın amacı Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri arasında fark olup olmadığını ve bazı bağımsız değişkenlerin bu meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyi ile ilişkilerini incelemektir.

Alt Problemler

Bu temel problem çerçevesinde ele alınan değişkenlere göre, araştırmada cevap aranan alt problemler şunlardır:

1. Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Girişimci, sosyal, artistik, aydın geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Girişimci, sosyal, artistik, aydın geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri, mesleğin isteyerek ya da istemeyerek seçilmesine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
4. Girişimci, sosyal, artistik, aydın geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri, meslekten memnun olma ya da olmamaya göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

5. Girişimci, sosyal, artistik, aydın geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

6. Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir fark göstermekte midir.?

Denenceler

Problem ve alt problemlere dayalı olarak Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin kendini ayarlama düzeylerine ilişkin denenceler aşağıda verilmiştir:

1. Girişimci, sosyal , artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

2. Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleki kıdemleri 10 yıldan az olanların kendini ayarlama düzeyleri ile mesleki kıdemleri 11 yıl ve üzerinde olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

3. Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleğini isteyerek seçmiş olanların kendini ayarlama düzeyleri ile mesleğini istemeyerek seçmiş olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

4. Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleğinden memnun olanların kendini ayarlama düzeyleri

ile mesleğinden memnun olmayanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

5. Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensubu erkeklerin kendini ayarlama düzeyleri ile kadınların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

6. Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından yaşları 35 ve aşağısında olanların kendini ayarlama düzeyleri ile yaşları 36 ve yukarısında olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları aşağıda verilmiştir:

1. Araştırma örneklemine seçilen meslek mensuplarının Kendini Ayarlama Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formuna içtenlikle ve yansız olarak cevap verdikleri varsayılmıştır.

2. Strong'un "bir mesleği temsil edebilmek için o meslekte en az 5 yıl çalışmış olma" ölçütünün yeterli olduğu kabul edilmiştir.

3. Araştırma örneklemine seçilen meslek mensuplarının Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil ettikleri kabul edilmiştir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir:

1. Araştırmanın örneklem grubu çok sayıda iş yeri bulundurması nedeni ile Ankara ili Sıhhiye-Kızılay-Bakanlıklar ve çevresinden seçilmiştir. Araştırma sonuçları örneklemin niteliğine benzer bölgelerdeki meslek mensuplarına genellenebilir.

2. Araştırmada bağımlı değişken olarak incelenen kendini ayarlama düzeyi Kendini Ayarlama Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

3. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere girişimci tip-satış elemanı, sosyal tip-öğretmen, artistik tip-tiyatro sanatçısı, aydın tip-doktor, geleneksel tip-eczacı ve gerçekçi tip-polis olarak seçilmiştir. Araştırma sonuçları bu mesleklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Araştırmada kullanılan kavramlar aşağıda tanımlanmıştır:

Kendini Ayarlama (KA; Self-Monitoring-SM): Bireylerin karşılarındaki kişilerde bıraktıkları izlenimleri kontrol etme ve düzenleyebilme becerileridir (Snyder 1979 ,Akt. Bacanlı 1990).

Kendini Ayarlaması Yüksek Birey (KAY; High Self Monitor): Değişik şartlarda değişik tepkiler ortaya koyabilen bireydir(Snyder 1979, Akt. Bacanlı 1990).

Kendini Ayarlaması Düşük Birey (KAD; Low Self Monitor): Değişen duruma aldırmaksızın içinden geldiği gibi tepkiler ortaya koyan bireydir (Snyder 1979, Akt. Bacanlı 1990).

1. Gerçekçi Tip: Bunlar genellikle atak, saldırgan, kas faaliyeti ve motor koordinasyonu gerektiren işlerde başarılı, erkeksi, bedence güçlü, sade ve doğal insanlardır. Genellikle sabırlı ve hoşgörülü olan bu insanlar açık havada çalışmayı tercih ederler, insanlar arasında bulunmaktan, sözel etkileşime girmekten sıkılırlar. Soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanmazlar. İlgili alanları genellikle dar olup daha çok mekanik alanda yoğunlaşmıştır. Başarma güduları çok güçlü değildir.

Bu grup için tipik meslek üyeleri; çiftçiler, beden eğitimi öğretmenleri, polisler, ormancılar, pilotlar, denizciler, vb.'dir (Holland 1966, Akt. Kuzgun 1988).

2. Aydın Tip: Bu gruptaki insanlar yapmaktan çok düşünmeyi, beden güçleri yerine zihin güçlerini kullanmayı tercih ederler. Bunlar uysal, alçak gönüllü, başarma güdüsü yüksek, düşünceleri esnek, topluluktan hoşlanmayan, bağımsız insanlardır. Sosyal yükümlülükten kaçınır, kendilerini sergilemekten hoşlanmazlar. Sabırlı ve ısrarcıdırlar. Çevreyi doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama güç ve isteğine sahiptirler.

Bu grup için tipik meslek üyeleri; biyologlar, hakimler, veterinerler, kimyagerler, mühendisler, doktorlar, vb.'dir (Holland 1966, Akt. Kuzgun 1988).

3. Sosyal Tip: Bunlar, başka insanlarla birarada bulunmaktan, onlara yardım etmekten, onları ikna edip yönetmekten hoşlanırlar. İnsanları ve duyguları anlama çabası gösterirler. Kendilerini anlamaya ve kabul etmeye isteklidirler. Zihinsel yetenekleri ve başarma güduları oldukça iyidir.

Bu grup için tipik meslek üyeleri; sosyal hizmetler personeli, psikolojik danışmanlar, halkla ilişkiler personeli, öğretmenler, vb.'dir (Holland 1966, Akt. Kuzgun 1988).

4. Geleneksel Tip: Kurallara bağlı, tertip-düzen meraklısı olan bu insanlar emir alıp vermekten hoşlanırlar statü ve kudret ararlar. Duygulardan daha çok nesneleri anlamak isterler. Kendilerini sıkı bir kontrol altında tutarlar. Çevrede daima iyi bir izlenim bırakmak isterler. Erkeksi, heyecan bakımından dengeli, bağımlı, sorumluluk duyguları güçlü kişilerdir.

Bu grup için tipik meslek üyeleri; muhasebeciler, büro-banka memurları-sekreterler, eczacılar, vb.'dir (Holland 1966, Akt. Kuzgun 1988; Hollander ve Parker 1969, Akt. İslamoğlu 1991).

5. Girişimci Tip: Dışadönük olan bu insanlar başkalarını ikna edip yönetmek isterler. İnsanlarla devamlı ilişki halindedirler. Rahat, heyecansal bakımdan dengeli, dış görünüşleri anlamaya meraklı, sabırsız, yaptığı ile yetinmeyen insanlardır.

Bu grup için tipik meslek üyeleri; satıcılar, komisyoncular, politikacılar, avukatlar vb.'dir (Holland 1966, Akt. Kuzgun 1988).

6. Artistik Tip: Estetik faaliyetlere ilgi, heyecansal kararsızlık, esneklik, ataklık, bağımsızlık, köktencilik, şüphecilik ve duygusal çöküntü, alçakgönüllülük ve kadınsı ilgiler bu tipi belirleyen başlıca özelliklerdir. Bunlar hayal gücü yüksek, yaratıcı insanlardır.

Bu grup için tipik meslek üyeleri; müzisyenler, ressamalar, yazarlar, tiyatro sanatçıları vb.'dir (Holland 1966, Akt. Kuzgun 1988).

Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Snyder (1972,1974,1979,1987), Kendini Ayarlama Kuramında bazı mesleklerin (örn; tiyatro sanatçıları, politikacılar, avukatlar) kendini ayarlaması yüksek birey olmayı gerektirdiğini öne sürmektedir. Ayrıca Snyder (1987), Holland'ın sosyal ve girişimci mesleki kişilik tipleri ile bunların tersine olarak, gerçekçi ve geleneksel mesleki kişilik tiplerinde kendini ayarlamaya özel bir eğilim olacağını belirtmektedir.

Kendini ayarlamanın Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri ile ilişkisini üniversite öğrencileri üzerinde araştıran çalışmalarda (Brown, White ve Gerstein 1989; Lev 1990; Kim 1993; Carson ve Mowesian 1993) çok çelişkili sonuçlar elde edilmiştir.

Şimdiye kadar daha geniş meslek alanlarını içine alacak şekilde çeşitli mesleklerin kendini ayarlama becerisi açısından farklılık gösterip göstermedikleri, meslekte çalışan kişiler üzerinde araştırılmamıştır. Daha önce yapılan araştırmalarda meslek alanları ile kendini ayarlama arasında tutarlı bağlantıların tespit edilememiş oluşu, bu beceriye sahip olmayan bireylerin mesleği icra ederken bu beceriyi geliştirdiklerini düşündürmektedir (Bacanlı 1990). Bu amaçla Strong'un belirlemiş olduğu "bir mesleği temsil edebilmek için o meslekte en az 5 yıl çalışma ölçütü" dikkate alınarak yapılacak olan yeni bir araştırmanın Kendini Ayarlama Kuramına ve çelişkili araştırma sonuçlarına ışık tutacağı düşünülmüştür.

Ayrıca ülkemizde Kendini Ayarlama Kuramı ile ilgili araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu araştırmayla Türkiye'deki Kendini Ayarlama Kuramı ile ilgili araştırma eksikliğini giderilmesine katkıda bulunulacağına inanılmaktadır.

Mesleklerin kendini ayarlama becerisi açısından farklılık gösterip göstermediklerine ilişkin bilgilerin, mesleki rehberlikte ve mesleki danışmanlıkta bireylere meslekleri tanıtırken ve kişilik özelliklerine uygun meslek seçmelerinde yardımcı olacağı düşünülmektedir. Snyder (1987), danışanın kendini ayarlama düzeyi hakkında bilgisi olan bir psikolojik danışmanın, hangi mesleklerin o kişiye daha uygun olduğunu ve hangi mesleklerde daha başarılı olacağını bildiğini iddia etmektedir.

Ayrıca elde edilecek olan bu bilgilerden, rehberliğin bireye kendini tanıtırma fonksiyonunu yerine getirmesinde, Sosyal Psikolojide ve kişilik ile ilgili alanlarda yararlı olacağı düşünülmektedir.



BÖLÜM II

İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

Aşağıda Kendini Ayarlama Kuramı ve bu kuramın ortaya çıkışında etkili olmuş benlik kuramlarından bahsedildikten sonra meslek seçimi kuramları üzerinde durulmuştur. Daha sonra kendini ayarlama ile Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri, meslek, cinsiyet ve yaş ilişkisinin ele alındığı farklı araştırmalara yer verilmiştir.

Kuramsal Görüşler

Aşağıda Kendini Ayarlama Kuramı ve bu kuramın ortaya çıkışında etkili olmuş Benlik Kuramları ve ayrıca Meslek Kuramları ele alınmıştır.

Kendini Ayarlama Kuramının Ortaya Çıkışında Etkili Olan Benlik Kuramları

Bilim dalları arasındaki değişmelerle yeni bilim dalları ortaya çıkmakta bu bilim dalları yeni kavramlar geliştirmektedir. Psikoloji bilimi içinde de çeşitli uzmanlık alanları gelişmiş ve yeni kavramlar ortaya atılmıştır. Psikoloji içindeki bu uzmanlık alanları gerek konuları gerekse konuya yaklaşımları açısından farklılık göstermektedir. Örneğin, Sosyal Psikoloji durumların kişilerin davranışlarını nasıl etkilediğini araştırırken; Kişilik Psikolojisi kişilerin davranışlarını ve dolayısıyla durumları nasıl etkilediğini araştırmaktadır (Bacanlı 1990).

Minnesota Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Öğretim Üyelerinden Mark Snyder, 1972 yılında hazırladığı doktora tezine konu ettiği "kendini ayarlama" kavramı ile Sosyal Psikoloji ve Kişilik Psikolojisi yaklaşımlarını bütünleştirmiş ve Kendini Ayarlama Kuramını ortaya koymuştur.

Kendini Ayarlama Kuramı, benliğin değişebilirliğini vurgulayan benlik kuramları sınıfına girmektedir. Bu yönü ile sosyologların benlik konusundaki görüşlerine yakındır. Bu benlik görüşlerinin temelinde, "bireylerin, başkalarında bıraktıkları izlenimleri dikkatle yönlendirerek, onların kendileri hakkındaki fikirlerini aktif bir şekilde etkilemeye çalıştıkları düşüncesi vardır (Briggs ve Cheek 1986).

Bahsedilen benlik kuramlarının başında James'in (1968) bireylerin bir çok benliğe sahip olduğu düşüncesi gelir. James, benliğin iki farklı yönüne değinmiş, bunlardan birine "Me (bilinen benlik-self as known)", "I (bilen benlik-self as knower)" diyerek bunların farklı olduğunu ancak birbirinden tamamen ayrı iki kavram olmadığını; çünkü "I"ın kimliğinin "Me" olduğunu savunmuştur. "Me" insanın "benim kendime ait" diyebileceklerinin tümüdür (Akt. Gürsoy 1989; Morgan 1991).

Psikolojinin ilgilendiği benlik "bilinen benlik"tir. Bilinen benlik kişinin sosyal ortamlarda dışa vurduğu, dolayısıyla etkileşimde bulunduğu insanlardan edindiği izlenimlerden kaynaklandığı için, kişinin etkileşimde bulunduğu insanlara göre farklılık gösterecektir. James'e (1952;1981) göre benlik, "madde benlik (Material self), sosyal benlik (social self), manevi benlik (Spiritual self) ve saf ben"den (Pure ego) oluşmaktadır. James bu görüşü ile insanların bir çok benliğe sahip olduğu düşüncesinin öncülüğünü yapmıştır (Akt. Bacanlı 1990).

Benlik konusuna katkıda bulunan diğer bir düşünce akımı da “Sembolik Etkileşimci Görüş”tür. Bu görüşü savunan kişilerin başında Cooley, Mead ve Goffman sayılabilir (Akt. Bacanlı 1990).

Goffman (1959), sosyal etkileşimi herkesin rol oynadığı bir tiyatro gösterisine benzetmiştir. Kişinin sözleri ve davranışları, içinde bulunulan ortama ve etkileşimde bulunulan insana göre değişmektedir. İyi bir sosyal etkileşim, karşıdaki insanda istenen imajı oluşturabilmek için, sözel ve sözel olmayan davranışları denetlemeyi gerektirir. Bu beceri başarılı bir tiyatro aktöründen beklenenlere benzer. Bu konuda bazı insanlar çok başarılı, bazıları ise o kadar başarılı değildir (Gerstein, Ginter ve Graziano 1985, Akt. Altıntaş 1991).

Cooley (1968), benlik kuramını sosyolojik bir yaklaşımla ele alarak, “Ayna Benlik (Looking-glass self)” kavramını geliştirmiştir. Cooley içe bakışta dahi, bireyin başkalarından kurtulamadığını, başkasının dışında olamadığını ileri sürer (Akt. Altıntaş 1989). Cooley'e göre kişinin benlik kavramı, içinde bulunduğu toplumsal ortamdan soyutlanamaz. Bireyin diğer insanlarla etkileşimde bulunurken oluşan benliği ki bu ayna benliktir, diğer insanların kendisini nasıl algıladıklarını ve değerlendirdiklerini yansıtan bir kavramlaştırmadır (Akt. Gürsoy 1989).

Mead'e (1970) göre, benlik iletişim süreci içinde oluşan bir kavramdır. Ancak iletişim süreci içinde birey kendi içinden çıkıp, başkalarının gözüyle kendine bakabilmektedir. Ayrıca kişi başkalarına da başkalarının gözüyle bakmayı öğrenir. Benliğin oluşumu da bu etkileşim sürecine bağlıdır. Toplumsal yaşamın ve iletişimin bulunmadığı yerde benlik bilinci oluşmamaktadır (Akt. Altıntaş 1989).

Genel olarak konuya bakıldığında sosyoloji kökenli kişilerin, benliği değişken ve halihazırdaki seyircilere uygun olarak ortaya koyulan bir dizi

imaj olarak kabul ettikleri görülmektedir. Kısaca, bireyler sosyal etkileşimde karşılarındaki kişide istedikleri izlenimleri oluşturabilmek için bir takım roller oynamaktadır ve bunlar bireylerin benlikleri haline gelmektedir.

Benlik kuramlarının gelişimini etkileyen diğer bir yaklaşımda Freud'la (1923) başlayan Psikanalitik Kuramdır. İnsan davranışının psikodinamiği bilinç-bilinçaltı-bilinçdışı sınıflaması ile açıklanırken benlik konusunda psişik aygıt id-ego-süperego şeklinde yapısal olarak sınıflanmaktadır. Benlik (self) ve ego yapıları bakımından birbirine benzemekle birlikte farklılıklar da göstermektedir. Ego, insanın kendi beni hakkındaki bilinçli bilgisi anlamındadır (Akt. Geçtan 1988).

Psikanalitik görüşten yola çıkan Jung , bilinç seviyelerini bilinç-bilinçsel bilinçdışı-kollektif bilinçdışı olarak üçe ayırmış ve psikolojiye "kollektif bilinçdışı" kavramını kazandırmıştır. Kollektif bilinçdışı insanlığın deneyimlerinin tortusudur ve "arketip" adı verilen ilk örneklerini içinde taşır. Bunlardan özellikle kişinin topluma karşı taktığı maskeleri ifade eden "persona" ve kişiliğin örgütleyici ögesi olan "ben (self)", benlik konusuyla ilgilidir . Jung'a göre ben arketipi kişiliğin (psişe) bütünlüğünü, dengesini ve sürekliliğini sağlayan odak noktadır (Hall ve Lindzey 1962, Akt.Geçtan 1988).

Psikanalitik kuramdan ayrılarak kendi kuramını geliştiren Adler (1963), sosyal faktörlere önem vermiş ve insanların öncelikle sosyal güçler tarafından yönlendirildiğini kabul etmiştir. Adler'e göre insanda doğuştan itibaren bir "aşağılık duygusu" vardır ve bu aşağılık duygusuna karşı insanlar çeşitli taktikler geliştirirler. Adler kişinin genel bir amaca ulaşmak için geliştirdiği yaşam biçiminin benlik kavramı ve benlik idealine, dış dünya hakkındaki düşüncelerine ve ahlaki inançlarına dayandığını öne sürerek, "benlik ve ideal benlik" konularına eğilmiştir (Akt. Bacanlı 1990).

Benlik konusu ile ilgilenen neoanalistler arasında Horney, Erikson ve Sullivan sayılabilir. Horney (1950), "ideal benlik ve benlik sevgisi (self-love)" üzerinde durmuştur. Horney'e göre bireyin en canlı odak noktası "gerçek benlik"tir ve duyguların kendiliğindenliğini ifade eder (Akt. Geçtan 1988).

Erikson (1953), benlik kavramının yaşamın belirli dönemlerinde, kritik bir biçimde, yaşa ve duruma göre değişikliklere uğradığını ileri sürmüştür. Erikson, "İnsanın Sekiz Evresi"ni benlik gelişiminin aşamaları olarak tanımlamıştır. Her evrede benlik, belli bir takım gelişmeleri tamamlamakta; sorunları çözmekte ve evreye-özü bir psikososyal bunalımı (psychosocial crisis) atlattır. Erikson, her evrede, benliğin karşılaştığı bir olumlu benlik ögesi (örn; temel güven), bir de bunun karşıtı olumsuz benlik ögesi (temel güvensizlik) belirtmiştir (Akt. Öztürk 1989).

Sembolik etkileşimci görüşden de etkilenen Sullivan (1953), "ben-sistemi (self-system)" kavramını geliştirmiştir. Ona göre, ben sistemi anksiyete sonucu oluşur ve "iyi-ben ve kötü-ben" davranış biçimlerini içerir. Sullivan ben-sistemini toplumun mantık dışı yönlerinin bir sonucu olarak görmüş, tümüyle yaşanan olaylar ve insanın kendisine yansıtılmış değerlendirmeler sonucunda oluşmuş ve öğrenilmiş bir yapı olduğunu ileri sürmüştür (Akt. Geçtan 1988).

Rogers (1951) tarafından yapılan tanıma göre benlik kavramı, bireyin kendisini algılamasını ve kendinin diğer insanlarla olan ilişkilerine ait algılarını ve bütün bu algılara verilen değerleri içermektedir (Akt. Gürsoy 1989).

Super'a (1963) göre, benlik tasarımı bir kimsenin kendini nasıl gördüğüdür. Super benlik kavramı gelişimini bir süreç olarak görmekte ve bu değişim ve gelişim yaşam boyunca sürmektedir (Akt. Gürsoy 1989).

Buraya kadar çeşitli kuramcıların benlik kavramı hakkındaki görüşlerinden bahsedilmiştir. Benlik kavramı hakkındaki görüşlerde farklılıklar olmakla birlikte bir takım ortak noktalar da bulunmaktadır. Benlik kişiliğin merkezi, dış dünya ve diğer insanlarla etkileşim sonucu oluşan, değişim ve gelişim gösteren bir süreçtir.

Kendini Ayarlama Kuramı

Snyder (1974), bireylerin karşılarındaki kişilerde bıraktıkları izlenimleri kontrol etme ya da düzenleyebilme becerilerine sahip olduklarını ve bu beceri açısından dikkate değer bireysel farklılıklar gösterdiklerini ileri sürerek "Sembolik Etkileşimci" akıma yeni bir boyut eklemiştir (Akt. Briggs ve Cheek 1986).

Snyder'ın (1972) Kendini Ayarlama Kuramında ortaya koyduğu "kendini ayarlama" kavramı belli nitelikleri ve basamakları içeren, sosyal beceri haline gelmiş bir dizi davranıştır. Snyder (1972) kendini ayarlama kavramı ile bazı bireylerin karşılarındaki kişilerde bıraktıkları izlenimleri kontrol ya da düzenleme yeteneğine sahip olduklarını ve bu bireylerin öncelikle sosyal davranışın uygunluğuna ilgi duyduklarını ve sosyal karşılaştırma bilgilerine dikkat etmek yoluyla sözkonusu yeteneklerini gerekli durumlarda kullanarak sosyal davranışlarını değiştirebildiklerini ifade etmektedir.

Snyder'a (1972, 1974) göre, bireylerin kendini ayarlama becerisine sahip oluşları ve bu beceriyi uygun durumlarda kullanmaları açısından bireysel farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılık Kendini Ayarlaması Yüksek (KAY) ve Kendini Ayarlaması Düşük (KAD) bireyler biçiminde ifade edilmektedir.

Snyder (1979), kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireyleri şöyle tanımlamıştır:

“Kendini ayarlaması yüksek birey, davranışının duruma ve aynı durumu paylaşan diğer kişilere uygun olmasına özellikle duyarlıdır ve aynı durumdaki diğer kişilerin kendini ortaya koyuşlarından (Self-Presentation) elde ettiği ip uçlarını kendi sözlü ve sözsüz davranışlarını düzenlemek ve kontrol etmek için kullanır” (Akt. Briggs ve Cheek 1986).

“Kendini ayarlaması düşük birey ise, kendini ortaya koyma hakkındaki sosyal ipuçlarına aynı derecede duyarlı değildir. İşlevsel olarak kendini ayarlaması düşük bireylerin kendini ortaya koyuşu, kendi duygusal durumu ve tutumları tarafından içten kontrol ediliyor gibi görünmektedir” (Akt. Bacanlı 1990).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kendini ayarlaması yüksek bireyler, davranışlarını durumlara ve kişilerarası ilişkilere uydurma konusunda oldukça esnektirler. Toplumda genel olan sosyal davranışa uygun olan sosyal ilişkilere ve iletişim bilgilerine daha kolay adapte olabilmektedirler (Gerstein, Ginter ve Graziano 1985). Kendini ayarlaması düşük bireyler ise, sosyal ortamın ihtiyaçlarına ve gerektirdiklerine adapte olamamaktadırlar. Kim oldukları ve ne yaptıkları arasındaki uyuma önem veren kendini ayarlaması düşük bireylerin kişisel değerleri, inançları ve davranışları arasında tutarlılık sözkonusudur (Eichenhofer, Gerstein, Valutus ve Jarkowski 1987; Snyder 1987). Yani kendini ayarlaması yüksek birey sosyal ortamlarda davranış seçimi ile karşılaştığı zaman “bu durum benim nasıl birisi olmamı gerektiriyor ve ben nasıl o kişi olabilirim?” sorusunun cevabına uygun davranışları seçerken, aynı durumdaki kendini ayarlaması düşük bireyin davranışlarını ise “ben kimim ve bu durumda nasıl ben olabilirim?” sorusunun cevabını belirler (Snyder 1979).

Snyder'a (1980) göre, kendini ayarlaması yüksek bireyler sosyal davranışlarını kurnazca ve faydacı bir şekilde ilgili durumlara ve kişilere uyduran esnek ve uyarlı kişiler olarak, kendi içsel durumları, tutum ve eğilimlerinden elde ettikleri bilgileri eyleme geçiren kendini ayarlaması düşük bireylerden farklılık göstermektedirler. Bu farklılık Bacanlı'ya (1990) göre büyük ölçüde kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireylerin benlik algılarından kaynaklanmaktadır . Kendini ayarlaması yüksek bireylerin benlik kavramları, diğer insanlara olan ilgilerinin ve onlarla ilişki düzeylerinin yüksekliğini yansıtmaktadır (Ickes, Lyden ve Barnes 1978).

Scheir ve Carver'a (1988) göre, kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireyler, sosyal durumlardaki öz-başvuru analizlerine, öz-değerlendirmelerine rehberlik eden standartlara ve öz-kontrollerini muhafaza şekillerine göre farklılık gösterirler. "Davranışın Kontrol-Süreç Modeli"ne göre kendini ayarlaması yüksek bireyler sosyal olayları analiz ederken rutin olarak genel (public) benliğe başvururlar, yerleşmiş benliği sosyal standartlara karşı değerlendirir ve benliği çevre ile aynı düzeye getirmeyi amaçlayan davranışlarda bulunurlar. Bunun tersi bir biçimde kendini ayarlaması düşük bireyler, sosyal davranışları analiz ederken rutin olarak özel (private) benliğe başvurur, yerleşmiş benliği kişisel standartlara karşı değerlendirir ve çevreyi benlikle aynı düzeye getirmeyi amaçlayan davranışlarda bulunurlar (Akt. Hoyle ve Sowards 1993).

Her iki tip kişide de temelde, ilk önce durumun özelliklerini anlamak ve o duruma uygun kişi örneği oluşturmak çabası vardır. Ancak aradaki fark kendini ayarlaması yüksek bireylerin "faydacı ve durumsal", diğer taraftan kendini ayarlaması düşük bireylerin "prensipten, kendi içsel durumları, tutum ve eğilimlerinden elde ettikleri bilgileri eyleme geçirmelerinden" (Monson ve Snyder 1977) kaynaklanmaktadır. Kendini ayarlaması yüksek birey, durumun özelliklerini anlayıp o duruma uygun kişi örneğini oluştururken kendini ayarlaması düşük birey, kendi kişisel özelliklerinden

hangisi o durum için uygunsa, onları davranışlarının temeli olarak kullanır (Snyder 1979).

Buraya kadar “kendini ayarlama” kavramı ve bu kavramın ortaya çıkışında etkili olmuş çeşitli benlik kuramlarından bahsedilmiştir. Söz konusu benlik kuramlarının başında James’in (1968) bireylerin bir çok benliğe sahip olduğu düşüncesi gelir. Bu görüşten hareketle kendini ayarlamanın kuramsal temellerinden birini James’e (1968) kadar götürmek mümkündür. Kendini ayarlamanın diğer kuramsal temelini ise “Sembolik Etkileşimci Akım” oluşturmuştur. Bu akımda Cooley’in (1968) “ayna benlik”, Mead’in (1970) “ben-kavramı” ve Goffman’ın (1959) “tiyatro gibi hayat metaforu” kendini ayarlama kavramının ortaya çıkışında oldukça etkili olmuştur (Akt. Bacanlı 1990).

Snyder benliğin çoğul ve değişken oluşu ile ilgili bu iki görüşün sentezini, kendini ayarlama kavramı ile ortaya koymuştur. Bu kavram bireylerin çeşitli benliklerinin olabileceğini ve çeşitli durumlarda farklı benlikler ortaya koyabileceklerini vurgulamaktadır. Kendini Ayarlama Kuramının temelinde, bireylerin dışa yansıyan davranışlarını ve sözel ifadelerini kontrol edebilecekleri iddiası vardır. Ancak bireyler kendini ayarlama becerilerinin düzeyi açısından bireysel farklılık göstermekte ve bu farklılık “kendini ayarlaması yüksek” ve “kendini ayarlaması düşük” bireyler olarak ifade edilmektedir.

Meslek Kuramları

Bireyin yaşamında oldukça önemli olan meslek seçimiyle ilgilenen kuramcılar duruma çeşitli açılardan yaklaşmışlar ve değişik yorumlar getirmişlerdir.

Özellik-etmen (Trait - Factor) kuramcılarına göre, her birey için uygun bir meslek vardır ve farklı özelliklere sahip olan bireyler farklı mesleklere yönelmektedir (Akt. Öner 1982).

Psikanalitik kuramcılar ise, mesleki etkinlikleri "yüceltme" savunma mekanizması ile açıklamakta ve meslek seçimini içgüdüsel bir karar olarak yorumlamaktadırlar (Akt. Geçtan 1988).

Ginzberg ve arkadaşları ise, gelişimsel kuramlarında meslek seçimi konusunu gelişimsel bir süreç olarak ele almakta ve bu süreci dönemler halinde incelemektedirler. Bu kurama göre, meslek seçimi zamana bağlı olarak gelişen ve uzun yıllardan sonra gelişimini tamamlayan bir süreçtir. Bireyin sürekli olarak kazandığı tecrübeler bir birikim içinde meslek seçimini önemli ölçüde etkilemekte; ayrıca, seçim sürecinin kendisi bütün etmenleri uzlaştıracı bir nitelik taşımaktadır (Akt. Kepçeoğlu 1988).

Hoppock (1963) ise, kuramında bireylerin bilinçli veya bilinçsiz oldukları bazı duygusal ihtiyaçlarını ve değerlerini doyumak amacıyla bir meslek seçtiklerini ileri sürmektedir. Bireyin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların doyurulma düzeyi sürekli olarak değişiklik gösterdikçe ve birey ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak yeni meslekler hakkında bilgi edindikçe, bireyin meslek seçimi de sürekli değişiklik göstermektedir (Akt. Kepçeoğlu 1988).

Benlik kuramcısı olan Super (1963), meslek seçimi olgusunu açıklamada benlik kavramını temel almakta ve benlik kavramının meslek seçimi kararını belirleyen en önemli etmen olduğunu vurgulamaktadır. Birey mesleki bir tercih ileri sürerken kendini algılama biçimini mesleki terimlere dönüştürerek anlatmış olmaktadır (Akt. Öner 1982).

İhtiyaç kuramında Roe (1957), bireyin mesleki gelişimini doğrudan doğruya çocukluk yıllarında geliştirilen ilgilere ve bu ilgilerin temelinde yatan

ihtiyaçların nasıl karşılandığına bağlamaktadır. Bu görüşe göre, bireyin meslek seçimini etkileyen bu ilgi ve ihtiyaçların gelişimi ve doyum düzeyleri, çocuğa çok düşkün ailelerden, çocuğu ihmal eden ailelerden veya çocuğu normal kabul eden ailelerden gelişlerine göre, bireyler arasında önemli farklılıklar göstermektedir (Akt. Kepçeoğlu 1988).

Tiedeman ve O'Hara (1959) meslek seçimini bir kimlik (identity) gelişimi olarak kabul etmektedirler. Bu kuramcılara göre benlik, bireyin kendini algılamasından çok kendini değerlendirmesidir. Benlik kavramının oluşumu bütün yaşam boyu sürer. Birey gerek eğitimi sırasında gerek daha sonraki çalışma hayatında çeşitli sorunlarla uğraşırken benlik ve mesleki kimlik birbirini etkiler. Birey bir pozisyonundan diğerine geçtikçe benlik de değişikliğe uğrar. Meslek seçimi süreci, mesleki kimliğin gelişme süreci olup, benlik bu kimliğin merkezidir (Akt. Kuzgun 1988).

Holland'ın (1966) kuramı kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre ve mesleklerin gerektirdiği etkinlikler arasındaki ilişkiye dayanır. Holland'a göre; meslek seçimi kişiliğin yansıması, bireyin çevre ile ilişkisinde benimsediği uyum yönteminin bir mesleki etkinlik alanında ifade bulmasıdır. Holland, bireylerin kendileri ve iş dünyası hakkındaki görüşlerini meslek adları ile yansıttıklarını ileri sürmektedir. Holland'ın teorisine göre; meslekler içerdikleri etkinlikler bakımından 6 tür mesleki çevre oluşturmakta ve bu kategorilerin her biri için 6 ayrı kişilik örüntüsü betimlenmektedir (Akt. Kuzgun 1988).

Buraya kadar meslek gelişimi ve meslek seçimi konusunda çeşitli kuramlardan bahsedilmiştir. Meslek seçimini etkileyen bir çok değişik etmen bulunmakla beraber, mesleki gelişimin uzun zaman içinde oluşan bir gelişim süreci olduğu görülmektedir. Bu süreçte, herşeyden önce bireyin kişilik özellikleri ve benlik tasarımı çok önemli bir yer tutmakta, bunun yanı sıra

bireyin geçirdiği yaşantılar, bulunduğu çevrenin özellik ve olanakları, çevre ile etkileşim çok önemli görünmektedir.

İlgili Araştırmalar

Kendini Ayarlama Kuramının Temel Özellikleri ve Kendini Ayarlayan Bireylerin Kişilik Özelliklerine İlişkin Bazı Araştırmalar

Snyder ve Monson'un (1975) birlikte yaptıkları bir çalışmada, kendini ayarlaması yüksek bireylerin sosyal uyum davranışları akran grubunda olup olmadıklarına bağlı olarak değişiklik gösterirken, kendini ayarlaması düşük bireylerde bu tür bir farklılaşma görülmemiştir. Yine aynı çalışmada kendini ayarlaması yüksek bireylerin cömertlik, dürüstlük ve düşmanlık gibi davranışları, içinde bulunulan ortama göre değişirken, kendini ayarlaması düşük bireylerde bu değişimin çok az olduğu bulunmuştur.

Jones ve Baumeister (1976) tarafından yapılmış bir çalışmada kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireylerin girişken kişileri değerlendirme şekilleri üzerinde durulmuş araştırma sonucunda, kendini ayarlaması yüksek bireylerin girişken kişileri değerlendirirken içinde bulunan durumu gözönüne aldıkları görülmüştür. Kendini ayarlaması düşük bireylerin ise, içinde bulunulan durumu gözönüne almaksızın girişken kişilere kendini ayarlaması yüksek bireylerden daha olumlu davrandıkları bulunmuştur. Araştırmacılar bu sonuçları, kendini ayarlaması yüksek bireylerin ilgili kişiyi "yapmacıklı" olarak algılamaları ya da karşıdaki kişide kendilerini görmeleri nedeniyle girişken kişilere olumsuz tepki gösterdikleri şeklinde yorumlamışlardır.

Lippa'nın (1978) yaptığı bir çalışmada ifade edici davranış ve kişilik arasındaki ilişki davranışın kontrolü, tutarlılığı ve uygunluğu açısından incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlaması yüksek bireylerin ifade kanallarını (ses ve yüz) kendini ayarlaması düşük bireylere göre daha iyi kullanabildikleri ortaya çıkmıştır.

Zanna, Olson ve Fazio (1980) birlikte yaptıkları bir çalışmada kendini ayarlaması düşük bireylerin tutum ve davranışları arasındaki tutarlılığın her zaman yüksek olmayabileceğini ortaya çıkarmışlardır. Bu durum kendini ayarlaması düşük bireylerdeki tutum ve davranış tutarlılığının kendileri için önem taşımayan özellikler ele alındığında görülmeyebileceği şeklinde yorumlanmıştır.

Snyder ve Gangestad'ın (1982) birlikte yaptıkları çalışmada, bir grup tartışmasında içedönük ve dışadönük kendini ayarlaması yüksek öğrenciler ile içedönük ve dışadönük kendini ayarlaması düşük öğrencilerin ilişkiye girmek için nasıl bir yol izlediklerini incelemişlerdir. Araştırmada kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireylerin ilişkiye girmek için seçtikleri ortamların farklı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kendini ayarlaması yüksek bireyler ister içedönük ister dışadönük olsunlar nasıl davranılacağı açıkça belli olan, istenilen karakterin belirgin olduğu durumlarda daha istekli davranırken, kendini ayarlaması düşük bireyler eğer dışadönük iseler istekli olmaktadır.

Hosch ve Platz (1984), kendini ayarlaması yüksek bireylerin kendini ayarlaması düşük bireylerden daha doğru görgü şahitliği yapacakları hipotezini test etmişlerdir. 86 satış elemanı (45 erkek ve 41 kadın) üzerinde yapılan araştırmada sonuç olarak; kendini ayarlama ile doğru kimlik tespiti arasında .51'lik bir korelasyon katsayısı bulmuşlardır. Ancak kendini ayarlama ile ırk ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Stewart ve Carley (1984), Gough tarafından geliştirilen Sıfat Tarama Listesini kullanarak yaptıkları araştırmada kendini ayarlaması yüksek bireylerin kendilerini tanımlarken daha çok sıfat işaretlediklerini bulmuşlardır. Kendini ayarlaması yüksek bireyler için önemli bulunan sıfatlar; dalgın, övünge, mütehakim, kibirli, ağırbaşı, unutkan, çok sinirli, nüktedan, düşünmeden davranan, iğrenç, katı fikirli, dışadönük, alaycı, hep kendini düşünen, batıl inançlı, şüpheli ve hazırcevap iken, kendini ayarlaması düşük bireyler için ise uyanık, affedici, yardımcı, dürüst, durgun, güvenilir, ürkek, sessiz, içten, sepmatik, utangaç ve güvenen sıfatları önemli bulunmuştur.

Gerstein, Ginter ve Graziano'nun (1985) birlikte yaptıkları bir çalışmada kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireylerden, bir işe aday olan girişken kişileri değerlendirilmeleri istenmiştir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlaması yüksek bireylerin kendiliğinden olduğuna inandıkları kişiyi, girişken kişiye göre daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür. Kendini ayarlaması düşük bireyler ise değerlendirme genel yapıldığı ve etkileşim beklentisi olduğu zaman girişken kişileri daha olumlu değerlendirmişlerdir.

Cronshaw ve Ellis (1991) birlikte yaptıkları bir çalışmada kendini ayarlama ile lider davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Snyder'ın (1979, 1987) ifade ettiğı gibi, kendini ayarlaması yüksek bireylerin uygun liderlik biçimlerini içeren sosyal ipuçlarına duyarlılıklarından dolayı grup lideri olurken, kendini ayarlaması düşük bireylerin liderliğe uygun olan tutumları sonucu lider olacakları hipotezleri, 4 problem çözme grubuna ayrılan 68 işletme öğrencisi arasında test edilmiştir. Sonuçlar her iki hipotezi de destekler niteliktedir.

Choi'nin (1991) yaptığı bir çalışmada kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük din adamlarının (rahipler) kendini ortaya koyma (self-presentation) davranışları resmi olan (formal) ve resmi olmayan

(informal) durumlarda incelenmiştir. Kendini ortaya koyma davranışının, dikkat çekici kimlik rolü (salient role-identity) ve tutumlar şeklinde ele alındığı araştırmada; kendini ayarlaması yüksek bireylerin resmi olan ve olmayan durumlarda dikkat çekici kimlik rolü ile, kendini ayarlaması düşük bireylerin ise tutumları ile kendilerini ortaya koydukları görülmüştür. Kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireylerin kendilerini ortaya koyuş farklılıkları resmi olan durumlarda daha baskın bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Friedman ve Miller-Herringer (1991), rekabetli bir ortamda kazandıktan sonra mutluluk ifadesinin saklanması konusunda kendini ayarlamasının etkisini incelemişlerdir. Örnekleme alınan bireyler yalnızken ve grup önündeyken gizli bir şekilde, kamera yardımı ile izlenmişlerdir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlaması yüksek bireylerin, gerektiğinde mutluluklarını gizlemede başarılı olmalarına karşın kendini ayarlaması düşük bireylerin mutluluklarını gizlemedikleri görülmüştür.

Schwalbe (1991), Snyder'ın (1972, 1974) Kendini Ayarlama Kuramında ifade ettiği "kendini ayarlaması yüksek bireyler rol almayı ifadesel davranışlarını kontrol etmek ve davranışlarını başkalarına uydurmak için kullanır" iddiasını kendini ayarlama ile rol alma doğruluğu ve eğilimi arasındaki ilişkiyi araştırarak test etmiştir. 202 öğrenci üzerinde yapılan araştırma sonucunda, yüksek kendini ayarlama ile rol alma doğruluğu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunurken, rol alma eğilimi arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçları kendini ayarlaması yüksek bireylerin, davranışlarını başkalarına uydurabilmek için rol almadan çok, hayal ürünü veya davranışsal senaryolara güvendikleri şeklinde yorumlanmıştır.

Tice'nin (1991) yaptığı bir çalışmada benlik kavramının değişimi ve kendini ayarlama düzeyinin ilişkisi ele alınmıştır. Benlik kavramı kişiler arası

bağlamı olan içselleştirilmiş davranışlarla, kişilerarası bağlamı olmayan içselleştirilmiş davranışlara oranla daha fazla değişime uğrar ve benlik kavramı değişimi davranışsal değişimlere kadar uzanır hipotezi, kendini ayarlaması yüksek bireylerin kişilerarası bağlamı olan davranışları daha çok içselleştirdikleri sonucu ile kısmen desteklenmiştir.

Altıntaş (1991), Bacanlı'nın Türkçe'ye adapte ettiği Kendini Ayarlama Ölçeğini (KAÖ) kullanarak bir grup üniversite öğrencisinin arkadaşlık ilişkilerini incelemiştir. Bu araştırmada kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireylerin kimler tarafından arkadaş olarak seçildikleri, farklı faaliyetler için aynı kişileri mi yoksa farklı kişileri mi seçtikleri ve karşı cinsle arkadaşlık ilişkileri bir sosyometri anketi kullanılarak ele alınmıştır. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlaması düşük bireyler ile hali hazırdaki arkadaşlarının kendini ayarlama düzeyi arasında uygunluk bulunurken, kendini ayarlaması yüksek bireylerin hali hazırdaki arkadaşları ve arkadaş olarak seçmeyi düşündükleri kişiler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Debona ve Omoto 'nun (1993) birlikte yaptıkları bir çalışmada kendini ayarlama ile tutum ve davranışsal amaçlar için kişisel norm arasındaki ilişki incelenmiştir. Kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük üniversite öğrencilerinden henüz tamamlanmamış alkol içme yaşı yasası hakkında tutumlarının ve kişisel değerlerinin ne olduğunu gösteren birer mektup yazmaları istenmiştir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlaması düşük bireylerin mektup yazma amaçları onların duruma karşı kendi tutumları ile ilgiliyken, kendini ayarlaması yüksek bireylerin mektup yazma amaçları ise normatif baskı ve duruma karşı gösterilen tutumlara ilişkin olarak belirlenmiştir.

Gould'un (1993) yaptığı bir araştırmada, kendini ayarlama ile benlik tasarımı arasındaki ilişki incelenmiştir. Kendinin farkındalığı yüksek ve

kendini ayarlaması düşük bireyler, kendini ayarlaması yüksek bireylere göre gerçek ve ideal benlikleri arasında daha büyük farklılık göstermişlerdir.

Howalls'ın (1993) yaptığı bir çalışmada NEO [(Nevrotizm (Neurotizm), Dışadönüklük (Extraversion) ve Açıklık (Openness)] Kişilik Envanteri (NEO-PI) ve Tennessee Benlik Kavramı Ölçeği kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireyleri birbirinden ayırmıştır. Kendini ayarlaması yüksek bireyler daha olumlu kişilerarası özellikler (daha sosyal, enerji dol, duyarlı ve açık) göstermişlerdir. Ayrıca kendini ayarlaması yüksek bireyler "ideal arkadaş" seçiminde "daha istenmeye değer ve çekici" olarak bulunmuşlardır.

Bu araştırma sonuçlarına göre, kendini ayarlaması yüksek bireylerin toplumda genel olan sosyal davranışa uygun olan sosyal ilişkilere ve iletişim bilgilerine daha kolay adapte oldukları , sosyal davranışın uygunluğuna ilgi duydukları , nasıl davranılacağı açıkça belli olan, istenilen karakterin belirgin olduğu durumlarda daha istekli davrandıkları görülmektedir. İfade kanallarını (ses ve yüz) daha iyi kullanabilen kendini ayarlaması yüksek bireylerin, davranışlarını kontrol ve düzenleme yeteneğine sahip oldukları ve bu yeteneklerini gerekli durumlarda kullanarak sosyal davranışlarını farklı durumlarda değiştirebildikleri ve bu bağlamda tutum ve davranış tutarlılığına önem vermedikleri görülmektedir. Bu özelliklerinin yanısıra, kişilerarası bağlamı olan davranışları içselleştirdikleri, gerçek benlikleri ile ideal benlikleri arasında daha az fark olduğu, daha olumlu kişilerarası özellikler gösterdikleri ve kendilerini tanımlarken daha fazla sıfat kullandıkları, daha doğru görgü şahitliği yaptıkları görülmektedir.

Kendini ayarlaması düşük bireylerin ise, sosyal ortamın ihtiyaçlarına ve gerektirdiklerine adapte olamadıkları, davranışlarını farklı durumlarda değiştirmedikleri görülmektedir. Kişisel değerleri, inançları ve davranışları

arasında tutarlılık olan kendini ayarlaması düşük bireyler, sosyal davranışlarında kendi kişisel tutumlarını rehber olarak gözönüne almakta, gerçek ve ideal benlikleri arasında daha büyük fark bulmaktadır. Ayrıca kendilerini tanımlarken daha az sıfat kullanmakta ve halihazırdaki arkadaşları ile arasında kendini ayarlama bakımından uygunluk bulunmaktadır.

Kendini Ayarlama ile Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri ve Cinsiyet İlişisini İnceleyen Araştırmalar

Brown, White ve Gerstein'in (1989) birlikte yaptıkları bir çalışmada, kendini ayarlama ve mesleki tercih arasındaki ilişki cinsiyet farkı gözönüne alınarak incelenmiştir. Araştırmada 237 lise öğrencisine Snyder ve Gangestad'ın Kendini Ayarlama Ölçeği ve Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kendini ayarlaması yüksek erkeklerin girişimci meslekleri seçerken, kendini ayarlaması düşük erkeklerin ise sosyal meslekleri seçtikleri görülmüştür. Kendini ayarlaması yüksek kadınlar ise, artistik meslekleri seçmişlerdir. Bu sonuçlar ile bireylerin sosyal yeteneklerine uygun meslekleri seçtikleri hipotezi desteklenmiştir.

Lev'in (1990) yaptığı benzer bir çalışmada 239 lise öğrencisi üzerinde kendini ayarlama ile Holland'ın Mesleki Seçim Kuramının uygunluğu cinsiyet farkı gözönüne alınarak incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kendini ayarlaması yüksek erkeklerin girişimci meslekleri, kendini ayarlaması düşük erkeklerin ise gerçekçi meslekleri seçtikleri görülmüştür. Kadınlarda ise , kendini ayarlama ile meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Carson'un (1990) en az birkaç yıldır bir işte çalışan 139 kişi üzerinde yaptığı bir çalışmada, Holland'ın görüşlerine göre; kişilik ve mesleki çevre

uygunluğunun mesleki başarı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bilgi toplama aracı olarak; Kendini Ayarlama Ölçeği, Özel -Ben Bilinçliliği ve Strong İlgililiğin kullanıldığı araştırmada kişilik ve mesleki çevre uygunluğunun daha yaşlı erkeklerde (en az 28 yaş) mesleki başarı için anlamlı olduğu bulunmuştur. Daha genç erkek ve kadınlarda ise manidar bir sonuç elde edilememiştir.

Kim'in (1993) 197 kadın ve 97 erkek üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı bir çalışmada, kendini ayarlama ile Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri arasındaki ilişki cinsiyet ve meslekler için prestij farkı gözönüne alınarak incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin mesleki tercihlerinde Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri açısından cinsiyet farkı bulunurken, kendini ayarlama açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Erkekler kadınlardan daha çok ilgilerinin düşük olduğu meslekleri seçerken, aynı şekilde aydın tip bireylerde ilgilerinin düşük olduğu yüksek prestijli meslekleri seçmişlerdir.

Kendini Ayarlamanın bir yönü olan kendini ortaya koyma (self presentation) üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında değişik sonuçlar bulunduğu görülmektedir.

Carson ve Mowesian'ın (1993) birlikte yaptıkları bir çalışmada, kendini ayarlama ve özel ben-bilinçliliği (private self-consciousness) ile Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri arasındaki ilişki cinsiyet farkı gözönüne alınarak incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlamanın bir yönü olan kendini ortaya koyma sadece erkeklerde sosyal ve girişimci tip ile pozitif yönde ilişkili bulunurken, özel ben-bilinçliliği ise her iki cinsten artistik tip ile, erkeklerde aydın tip ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Kendini ayarlama ile Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri arasındaki ilişkinin incelendiği çeşitli araştırmalardan çelişkili sonuçlar elde edilmekle birlikte, söz konusu araştırmalardaki ortak nokta kendini ayarlama yüksek

erkeklerin girişimci tip meslekleri seçtikleridir. Bu sonuçlar Snyder'ın (1987) görüşlerini kısmen desteklemektedir. Ayrıca, kişilik ve mesleki çevre uygunluğunun mesleki başarı için anlamlı olduğu da görülmektedir.

Kendini Ayarlama ile Meslek ve Cinsiyet İlişkisini **İnceleyen Araştırmalar**

Mill (1984) yaptığı bir çalışmada, psikolojik danışman olma konusundaki becerileri açısından kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireyleri incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlaması yüksek bireylerin empatik anlayış yönünden, kendini ayarlaması düşük bireylerin empatiyi ifade etme yönünden daha becerili oldukları bulunmuştur. Bu sonuçlar her iki grubunda danışman olabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

Larkin (1987) kendini ayarlaması yüksek bireylerin mi yoksa kendini ayarlaması düşük bireylerin mi daha iyi öğretmen olabileceği konusunda yaptığı bir araştırmada, kendini ayarlaması yüksek bireylerin kendini ayarlaması düşük bireylerden daha iyi öğretmen olabilecekleri sonucuna varmıştır. Bu sonuç, kendini ayarlaması yüksek olan öğretmenlerin sınıf ortamında ders verirken konuları öğrencilere daha iyi uyarlayacakları ve sonuçta daha iyi öğretmen olacakları şeklinde yorumlanmıştır.

Bacanlı (1990) Snyder'ın (1974) geliştirmiş olduğu Kendini Ayarlama Ölçeğini (Self Monitoring Scale) Türkçe'ye adapte ederek, kendini ayarlama becerisi ile meslek, cinsiyet, sosyoekonomik düzey ve yerleşim birimi ilişkisini çeşitli yüksek öğretim programlarında okuyan öğrenciler üzerinde incelemiştir. Kendini ayarlama ile meslek ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasına karşın, bireyin sosyoekonomik düzeyi ile kendini ayarlama arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendini

ayarlama ile yerleşim birimi arasında düşük ama pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Walker (1991) bir çalışmada, yöneticilerde kendini ayarlama ile yönetim performansı ve sosyal beceriler (atılganlık ve empatik görünüş) arasındaki ilişki cinsiyet farkı gözönüne alınarak incelenmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin yönetim performansları (kadınlarda erkeklere göre biraz daha yüksek olmakla birlikte) kendini ayarlama ile ilişkili bulunurken, sosyal beceriler kendini ayarlama ile ilişkili bulunmamıştır.

Wentworth (1991) kendini ayarlama ile iş performansı, iş başarısı ve işe devam etme arasındaki ilişkiyi 100 sigorta satış elemanı üzerinde incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, sözkonusu değişkenler ile kendini ayarlama arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ellis, Cawsey ve Deszca (1992), erken meslek seçimi ile ilgili yapmış oldukları bir araştırmada, ihtisas yapan ticaret öğrencileri içinde, kendini ayarlaması yüksek öğrencilerin mesleki başarı için önemli olan duyarlı ve esnek davranışlara daha çok ilgi duydukları ve mesleki alanda daha çok uygulama yaptıkları, buna karşın kendini ayarlaması düşük öğrencilerin ticaretin teknik alanlarına daha çok ilgi gösterdikleri tespit edilmiştir.

Garner (1993), kendini ayarlaması yüksek terapistlerin danışanlarının daha başarılı olacağı şeklindeki hipotezini, 24 terapist ve 3 danışanda Kendini Ayarlama Ölçeği ile test etmiştir. Ancak araştırma sonuçları bu hipotezleri destekler nitelikte bulunmamıştır.

Wharton (1993) duygusal etkileşimleri gerektiren bir işte çalışmanın psikososyal sonuçlarını ortaya çıkarmak amacıyla, bankada çalışan 117 ve hastanede çalışan 555 kişi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal çalışmanın olumsuz etkileri çalışanın iş özerkliği, kendini işin içinde hissetmesi ve kendini ayarlama becerisi ile

dengelenmektedir. Düşük iş özerkliği, fazla mesai ve iş yükü çalışanlarda gittikçe artan duygusal tükenmeye yol açmaktadır ve bu açıdan kendini ayarlaması düşük bireyler daha büyük duygusal tükenme riski altında bulunmaktadır.

Jenkins (1993) yaptığı bir çalışmada kendini ayarlamanın gönüllü olarak işten ayrılma isteği üzerindeki rolünü incelemişlerdir. İş doyumunu, işletmesel sorumluluk ve işten ayrılma isteği arasındaki ilişki biçimi kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireyler için farklılık göstermektedir. Sorumluluk (bağlılık, kendini adama) kendini ayarlaması düşük bireyler için işten ayrılma isteğinde daha iyi bir öngösterge olurken, iş doyumunu kendini ayarlaması yüksek bireyler ile ilişkili bulunmuştur.

Larkin ve Pines'in (1994) birlikte yaptıkları çalışmada kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireyler, bir iş görüşmesinde yüzlerinin ve kişiliklerinin iş için uygun olması ya da olmaması durumunda gösterdikleri tepkiler açısından incelenmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, kendini ayarlaması yüksek bireyler yüzleri işin stereotipine uygun olmadığında, kendini ayarlaması düşük bireyler ise, yüzleri iş için uygun olduğunda olumsuz etkilenmiştir. Kişiliklerinin işe uygun olup olmaması sözkonusu olduğunda ise, kendini ayarlaması düşük bireyler olumsuz etkilenirken, kendini ayarlaması yüksek bireyler daha az olumsuz etkilenmişlerdir.

Turban ve Dougherty'in (1994) yaptıkları bir çalışmada kendini ayarlama ile öğüt alma ve kariyer başarısı arasındaki ilişki cinsiyet farkı gözönüne alınarak incelenmiştir. Yüksek kendini ayarlamanın öğüt almayı kolaylaştırdığı ve alınan tavsiyelerin kariyere ulaşmakla ve algılanan kariyer başarısı ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ancak cinsiyetin öğüt alma girişimi ve alınan tavsiyelerle ilişkisi bulunamamıştır.

Kilduff ve Day'in (1994) birlikte yaptıkları bir çalışmada kendini ayarlamanın meslekte terfi etme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Aynı iş yönetimi yüksek lisans programından mezun olmuş 139 kişi 5 yıl süreyle izlenmiş ve kendini ayarlaması yüksek olan 72 yönetici, daha çok dikey terfi elde etmişlerdir.

Bu araştırma sonuçlarına göre, kendini ayarlaması yüksek bireyler yüzleri işin stereotipine uygun olmadığında olumsuz etkilenirken, kişilikleri işe uygun olmadığında daha az olumsuz etkilenmekte ve mesleki başarı için önemi olan duyarlı ve esnek davranışlarla daha çok ilgilenmektedirler. Ayrıca, kendini ayarlaması yüksek bireyler kariyer başarısı için daha kolay öğüt almakta, yönetim performansları daha yüksek olmakta ve daha çok dikey terfi elde etmektedirler. Empatik anlayışları daha yüksek olan kendini ayarlaması yüksek bireyler ayrıca sınıf ortamında konuları öğrencilere daha iyi uyguladıklarından dolayı daha iyi öğretmen olmaktadır. Diğer taraftan kendini ayarlaması yüksek bireyler duygusal çalışmanın olumsuz etkilerini kendini ayarlama becerileri ile dengelemekte ve iş doyumsuzluğu işten ayrılma istekleri için daha iyi bir öngösterge olmaktadır.

Kendini ayarlaması düşük bireyler ise, meslek seçimi ile karşılaştıklarında kendi kişilik tipleri hakkındaki bilgilerden yararlanmakta, kişilikleri iş için uygun olmadığı zaman olumsuz etkilenmektedirler. Ayrıca mesleki başarı için önemli olan duyarlı ve esnek davranışlardan çok işin teknik alanlarına daha çok ilgi göstermektedirler. Empatiyi ifade etme becerileri daha yüksek olan kendini ayarlaması düşük bireyler, duygusal etkileşimleri gerektiren işlerde kendini ayarlaması yüksek bireylerden daha büyük duygusal tükenme riski altında bulunmaktadır. Diğer taraftan işletmesel sorumsuzluk işten ayrılma istekleri üzerinde daha iyi bir öngösterge olmaktadır.

Kendini Ayarlama ile Cinsiyet İlişkisini **İnceleyen Araştırmalar**

Frazier ve Fatis (1980) erkeklerin kendilerini, kadınlardan daha fazla kendini ayarlaması yüksek birey olarak rapor ettiklerini belirtmektedirler. Ancak Snyder ve Kendzierski (1982) bu derecede manidar bir sonuç elde edememişlerdir (Akt. Bacanlı 1990).

Buss ve Finn'in (1987) "Kişilik Özelliklerinin Sınıflandırılması" isimli makalelerinde, kendini ayarlama "izlenim düzenleme" kategorisi içinde ele alınmaktadır. Bu kategori içinde yer alan " çevre üzerinde etkide bulunan özellikler (instrumental traits)" çatışmaya yol açabilecek ve başkalarını kontrol etme çabalarını içeren "güç (power)" kategorisine girmektedir. Erkekler için çevre üzerinde etkide bulunan özellikler (instrumental traits) başatlık (dominance), isyankarlık (rebelliousness) ve saldırganlık (aggressiveenss) olarak belirlenmiştir.

Anderson (1987), cinsiyet rollerinin benimsenmesinde Amerikalı ve Yeni Zelandalı üniversite öğrencilerini kendini ayarlama açısından karşılaştırmış ve aralarında büyük benzerlikler olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonucuna göre, yüksek kendini ayarlamanın cinsiyet açısından geleneksel olmayan işlerdeki (kadınlarda yöneticilik, bilgisayar satıcılığı, erkeklerde hemşirelik) iş etkinliklerini artırdığı bulunmuştur. Erkek rolü ile kendini ayarlama arasında her iki ülkenin denekleri için ilişki bulunurken, kadın rolü ile kendini ayarlama arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Stimpson, Robinson ve Gregory (1987) yaptıkları araştırmada, erkek ve kadın yönelimli iki ayrı görevde kendini ayarlama ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemişler ve her iki cinsten kendini ayarlaması yüksek bireylerin

erkek yönelimli göreve sözel davranış boyutunda daha çok katılma eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Fakat kadın yönelimli görevde kendini ayarlama ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anderson ve McLenigan'ın (1987) birlikte yaptıkları bir çalışmada, kendini ayarlama ile lider davranışı arasındaki ilişki cinsiyet farkı gözönüne alınarak incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlamanın kadınların lider olmasını kolaylaştırdığı ama erkeklerde kendini ayarlama ile liderlik arasında bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Elis ve Cronshaw (1992), tartışma ve anlaşma ile ulaşılan kararları içeren bir grupta kimin lider olacağı konusunda kendini ayarlamanın önemini cinsiyet farkını gözönüne alınarak incelemişlerdir. Bu araştırma için 108 erkek 86 kız öğrenciden oluşan bir grup insan ilişkileri ile ilgili olarak, 109 erkek ve 86 kız öğrenciden oluşan diğer bir grup ise, pazarlama ile ilgili olarak tartışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, kendini ayarlamanın erkeklerde liderliğin ortaya çıkışı ile ilgili olduğu bulunmuştur.

Anderson ve Randlet'in (1993) birlikte yaptıkları bir çalışmada, cinsel yönelimleri farklı olan (lezbiyen-homoseksüel) bireylerde yaşam doyumu ile kendini ayarlama ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırma için 132 homoseksüel ve lezbiyen ile 137 heteroseksüelden oluşan bir örneklem grubu kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlama ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, cinsel yönelim ile karşılıklı bir etki bulunamamıştır. Örnekleme alınan kişilerin cinsel yönelimleri gözönüne alınmaksızın bakıldığında, kadınların erkeklere oranla daha fazla yaşamdan doyum sağladıkları bulunmuştur.

Sheets ve Bushardt'ın (1994) birlikte yaptıkları bir çalışmada, kendini ayarlama yüksek ve kendini ayarlama düşük bireylerin personel seçiminde cinsiyete ne derece önem verdiklerini incelemişlerdir. Araştırma

sonucuna göre, kendini ayarlaması yüksek bireylerin kendini ayarlaması düşük bireylere oranla, iş için cinsiyeti uygun adaylara daha yüksek başlangıç ücretleri teklif ettikleri bulunmuştur.

Rueb'un (1994) yaptığı bir çalışmada zeka, erkek-kadın rolü, başatlık ve kendini ayarlama ile liderlik arasındaki ilişki 1137 hava kuvvetleri subayından oluşan bir örneklem grubunda incelenmiştir. Araştırma sonucunda, liderliğin zeka, başatlık ve kadın rolü ile ilişkisi bulunurken, liderlik ve kendini ayarlama arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarının bu şekilde çıkması örneklem grubunun tamamının erkeklerden oluşmasına bağlanmıştır.

Bu araştırma sonuçlarına göre, erkekler çevre üzerinde etkide bulunan özelliklere (instrumental traits) sahiptir. Kadınlara oranla yaşamdan daha az doyum sağlarken kendilerini kadınlardan daha fazla kendini ayarlaması yüksek birey olarak rapor etmektedirler. Kendini ayarlamanın erkeklerde liderliğin ortaya çıkışı ile ilgili olduğunu belirten araştırmalara karşın erkeklerde kendini ayarlama ile liderlik arasında bir ilişki bulunmadığını tespit eden çelişkili araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalara göre kendini ayarlamanın kadınlarda lider olmayı kolaylaştırdığı belirtilmektedir. Aynı zamanda kendini ayarlaması yüksek bireylerin erkek yönelimli görevlere daha çok katılma eğiliminde oldukları ve erkek rolü ile kendini ayarlama arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan yüksek kendini ayarlamanın cinsiyet açısından geleneksel olmayan işlerdeki etkinlikleri artırdığı tespit edilmiştir.

Kendini Ayarlama ile Yaş İlişkisini **İnceleyen Araştırmalar**

Reifman, Klein, Muphy'nin (1989) yaptıkları çalışmada, 20-67 yaş grubu arasındaki yetişkinlerden oluşan iki ayrı örneklem grubunda kendini ayarlama ile yaş arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, kendini ayarlama ile yaş arasında her iki örneklem grubunda da olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur.

Sparacino (1978), kendini ayarlama ile yaş arasında $-.57$ 'lik bir korelasyon katsayısı elde etmiştir (Akt. Bacanlı 1990).

Sözü edilen araştırma sonuçlarına göre, kendini ayarlama ile yaş arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlar bireylerin yaşlandıkça kendini ayarlaması düşük birey olma eğiliminde oldukları izlenimini vermektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın evren ve örnekleme, bilgi toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırma Ankara İli Sıhhiye-Kızılay-Bakanlık ve çevresindeki özel ve kamu iş sektörlerinde çalışan girişimci tip (satış elemanı), sosyal tip (öğretmen), artistik tip (tiyatro sanatçısı), aydın tip (doktor), geleneksel tip (eczacı) ve gerçekçi tip (polis) meslek mensupları üzerine yapılmıştır.

Araştırma yukarıda belirtilen bölgelerde veri toplamak için gidilen günlerde işyerlerinde bulunan gönüllü bireyler üzerinde yapılmış ve her meslek grubu için 100 kişiden (50 erkek, 50 kadın) oluşan toplam 600 kişinin araştırmaya alınması hedeflenmiştir. Ancak, artistik tip meslek mensubu bayan tiyatro sanatçıları "meslekte 5 yıl çalışmış olma" ölçütünden dolayı istenilen sayıya ulaşamamıştır. Geleneksel tip meslek mensubu bir eczacının kendini ayarlama ölçeği çelişkili bilgi vermesinden dolayı geçersiz sayılmıştır. Böylece araştırma kapsamına alınan bireylerin sayısı 100 girişimci tip (satış elemanı) 100 sosyal tip (öğretmen), 81 artistik tip (tiyatro sanatçısı), 104 aydın tip (tıp doktoru), 99 geleneksel tip (eczacı) ve 101 gerçekçi tip (polis) olmak üzere 585 kişidir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları işyerlerinin dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

TABLO 1

Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalıştıkları İşyerlerinin Dağılımı

İşyerleri	Mesleki Kişilik Tipleri	Girişimci Tip		Sosyal Tip		Artistik Tip		Aydın Tip		Geleneksel Tip		Gerçekçi Tip	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Çarşı Mağzası		10	10										
Vakko		12	12										
İGS		10	10										
Selin		3	3										
Yeni Konak		3	3										
Mudo		4	4										
Togo		11	11										
Kip		26	26										
Beymen		14	14										
Kurtuluş Lisesi				64	64								
İncesu Lisesi				34	34								
Ank. Sanat Tiyatrosu						35	30.86						
Devlet Tiyatroları						22	27.16						
Nüans Tiyatrosu						10	12.34						
Ankara Ekin Tiyatrosu						21	25.92						
Ank.Deneme Sahnesi						2	2.46						
Çan Tiyatrosu						1	1.23						
Ankara Numune Hast.								44	42.30				
Z. Tahir Burak Hast.								30	28.84				
Yüksek İhtisas Hast.								14	13.46				
Ankara Hastanesi								16	15.38				
R. Saydam Hıf. Ens.										45	45.45		
Ecz. Odası V. Bölge*										54	54.54		
Emniyet Genel Müd.												43	42.57
Terörle Mücadele Mer.												17	16.23
Adliye Sarayı												35	34.65
Cebeci Karakolu												5	4.95

* V. Bölge; Sıhhiye, Kızılay, Maltepe, Anıttepe, İncesu, Bakanlıklar, Kocatepe, Kurtuluş semtlerini içine almaktadır.

Araştırmaya katılan aydın tip (doktor) ve sosyal tip (öğretmen) meslek mensuplarının uzmanlık alanlarına ilişkin dağılım Tablo 2' de sunulmuştur.

TABLO 2

Araştırmaya Katılan Doktor (Aydın Tip) ve Öğretmenlerin (Sosyal Tip)
Uzmanlık Alanları

Mesleki kişilik Tipleri	Aydın Tip (Doktor)		Sosyal Tip (Öğretmen)	
	N	%	N	%
Uzmanlık Alanları				
Fizik Tedavi-Rehabilitasyon	6	5.76		
Cerrahi	9	8.65		
Dahiliye	12	11.53		
Kadın-Doğum	18	17.30		
Üroloji	10	9.61		
Kardiyoloji	3	2.88		
Hematoloji	9	8.65		
Dermatoloji	5	4.80		
Radyoloji	12	11.53		
Fizik	6	5.76	14	14
Kimya			16	16
Matematik			17	17
Tarih			13	13
Edebiyat			18	18
Din kültürü			4	4
Coğrafya			6	6
Felsefe			3	3
İnkılap Tarihi			9	9

Bilgi Toplama Araçları

Bu araştırmada Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini belirlemek için Holland'ın kuramsal görüşleri dikkate alınarak 6 ayrı Mesleki Kişilik Tipini temsil eden mesleklerden biri araştırma için belirlenmiştir ve bu belirleme için ölçek kullanılmamıştır. Araştırmanın örneklem grubuna alınan meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri hakkında bilgi toplamak amacıyla Hasan Bacanlı (1990) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kendini Ayarlama Ölçeği (KAÖ) kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ile ilgili bilgiler ise araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu (KBF) yolu ile elde edilmiştir. Orjinali Mark Snyder (1974) tarafından geliştirilen Kendini Ayarlama Ölçeği (Self-Monitoring Scale) ve Hasan Bacanlı'nın (1990) Türkçe'ye uyarladığı Kendini Ayarlama Ölçeği ile Kişisel Bilgi Formu hakkında ayrıntılı bilgi aşağıda verilmiştir. Ölçekler sırası ile Ek 1 ve 2'de sunulmuştur.

1. Orjinal Kendini Ayarlama Ölçeği (Self-Monitoring Scale)

Kendini Ayarlama Ölçeği, bireylerin kendini ayarlama düzeyini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek ilk defa Mark Snyder (1974) tarafından, "İfade Edici Davranışın Kendini Ayarlaması" başlıklı makalede yayınlanmış ve bugün oldukça tanınan ve çok kullanılan ölçeklerden biri haline gelmiştir (Briggs ve Cheek 1986). İlk yayınlandığı biçimiyle ölçek, "doğru" ve "yanlış" şeklinde cevaplandırılan 25 maddeden oluşmaktadır.

Puanlaması:

Snyder (1974) tarafından geliştirilen orjinal Kendini Ayarlama Ölçeği 12 madde için yanlış, 13 madde için doğru cevabı için düzenlenmiştir. Anahtar yönündeki her cevap 1 puan almakta, puanın yükselmesi kendini

ayarlaması yüksek (KAY) birey oluşu, puanın düşmesi ise, kendini ayarlaması düşük (KAD) birey oluşu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 0-25 arasında değişmektedir. Kendini ayarlaması yüksek ve kendini ayarlaması düşük bireyleri belirlemek için bazı araştırmacılar ölçekten alınan puanlara göre, grubun üst 1/4'ü içinde olanları kendini ayarlaması yüksek, alt 1/4'ü içinde olanları da kendini ayarlaması düşük bireyler olarak kabul etmişlerdir. Bazı araştırmacılar ölçekten 15 ve üstünde puan alanları kendini ayarlaması yüksek, 9 ve altında puan alanları da kendini ayarlaması düşük bireyler olarak kabul etmişlerdir. Bazı araştırmacılar da ortalamanın üstünde puan alanları kendini ayarlaması yüksek, altında puan alanları kendini ayarlaması düşük bireyler olarak kabul etmişlerdir (Ickes, Layden ve Barnes 1978; Miell ve Voi 1985; Shaffer, Smith ve Tomarelli 1982; Snyder ve Gangestad 1982, Akt. Altıntaş 1991). Bir kısım araştırmalarda medyan değerden dağılımı ikiye ayırma (median-split) yöntemi kullanılmış, bir kısmında $\pm 1/2$ veya ± 1 standart sapma sınırı dışındakiler alınmıştır (Akt. Bacanlı 1990).

Faktör Analizi:

Ölçeğin faktör analizi çalışmaları arasında Briggs, Cheek ve Buss'un (1980) faktör analizi sonuçları en çok kullanılanıdır. Buna göre 3 faktör elde edilmiştir.

12., 14., 20., 21., ve 23. maddeler dışa dönüklük (extraversion)

2., 3., 6., 7., 13., 15., 16., 17., 19. ve 25. maddeler başkalarına yönelme (other directedness)

5., 8., 18., 20. ve 24. maddeler rol yapma (acting) faktörünü karşılamaktadır.

1., 4., 9., 10. ve 11. maddeler herhangi bir faktörle ilgili bulunmamıştır.

Bu alt faktörler arasındaki ilişkiler incelendiğinde aşağıdaki korelasyon katsayıları elde edilmiştir.

Dışa dönüklük-Başkalarına Yönelme:	.11'den .32'ye
Dışa dönüklük-Rol Yapma:	.31'den .67'ye
Başkalarına Yönelme-Rol Yapma:	.13'den .41'e kadar

değişmektedir (Akt. Bacanlı 1990; Altıntaş 1991).

Faktörler bazı araştırma sonuçlarında anlamlı sonuçlar vermişlerse de, genellikle Kendini Ayarlama Ölçeği toplam puanı dikkate alındığında elde edilen sonuçlardan büyük ölçüde farklı sonuçlar ortaya çıkarılamamıştır. Kendini Ayarlama Kuram ve ölçeğini ortaya atan Snyder, bu faktörlere göre analiz yapılmasını kabul etmiş, analizlerin farklı sonuç vermediğini belirterek ölçekte revizyona gitme yolunu tercih etmiştir. Ayrıca, Snyder'a göre bu faktörler Briggs, Cheek ve Buss'un iddia ettiği gibi birbirinden ayrı özellikleri değil, aynı temel kendini ayarlama yapısının üç içerik alanını belirtmektedir ve Kendini Ayarlama Ölçeği toplam puanı ile ilişkileri dışadönüklük için .50, başkasına yönelme için .32 ve rol yapma için .61 civarında olmalıdır (Gangestad ve Snyder 1985, Akt. Bacanlı 1990). Webb ve arkadaşları (1989), faktörlerin Kendini Ayarlama Kuramının güdüsel (Başkasına Yönelme), yetenek (Rol Yapma) ve performans (Dışadönüklük) belirttiğini kabul etmektedirler (Akt. Bacanlı 1990).

Geçerlik:

Snyder (1974) Kendini Ayarlama Ölçeğinin ilk geçerlik çalışmasını yapı geçerliği ile yapmıştır. Bunun için 16 kişilik bir öğrenci grubuna, grupta bulunan diğer kişilerin kendini ayarlama düzeyleri hakkındaki tahminlerini ortaya koymaları amacıyla 5 soru yöneltmiş ve ayrıca hepsine Kendini

Ayarlama Ölçeği vermiştir. Araştırma sonucunda Kendini Ayarlama Ölçeği ile akran değerlendirmesi arasında uyum olduğu, gruptakilerin çoğunluğunun kendini ayarlaması yüksek birey olarak nitelediği kişilerin, kendilerinin cevapladığı Kendini Ayarlama Ölçeği sonuçlarına göre de kendini ayarlaması yüksek bireyler oldukları bulunmuştur (Akt. Altıntaş 1991).

Snyder'ın (1974) ölçütlere dayalı geçerlik olarak yaptığı çalışmada, üniversite öğrencilerine göre profesyonel tiyatro sanatçılarının Kendini Ayarlama Ölçeği puan ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Psikiyatri servisinde nevroz teşhisi ile tedavi olan hastaların Kendini Ayarlama Ölçeği puan ortalamalarının ise üniversite öğrencilerinden düşük olduğu görülmüştür (Akt. Bacanlı 1990; Altıntaş 1991).

Snyder (1979) benzer ölçekler geçerliği çalışmasıyla kendini ayarlamanın diğer benzer kavramlardan farklı olduğunu ortaya koymuştur. Sonradan yapılan çalışmalarla birlikte Kendini Ayarlama Ölçeğinin onay ihtiyacı, makyavelyanizm, denetim odağı, içe yönelmiş ve başkasına yönelmiş sosyal karakter, sosyal bukaletlilik, alan bağımlılığı, MMPI Pd (Psikopatik Sapma Ölçeği), hipnotik yatkınlık, nevrozizm, bastırma duyarlaştırma (repression-sensitization), başarı kaygısı, zeka, akademik başarı, genel ben bilinçliliği, özel ben bilinçliliği, sosyal kaygı, MMPI Mq (Mani Ölçeği), MMPI Si (Sosyal İçedönüklük Ölçeği), mesleki ilgiler vb. ile ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Akt. Bacanlı 1990).

Benzer ölçekler geçerliğine ilişkin sonuçlar kendini ayarlama özelliğinin diğer kişilik özelliklerinden farklı olduğunu ve Kendini Ayarlama Ölçeğinin kendini ayarlama özelliğini ölçtüğünü göstermektedir. Bazı araştırmacılar tarafından (Lennox ve Wolfe 1984; Snyder ve Gangestad 1985; Graziano ve ark. 1987) değişik biçimlerde yeniden oluşturulmuş ve yayınlanmış olmakla birlikte en çok kullanılan şekli Snyder tarafından 1974 yılında yayınlanan ölçektir (Akt. Briggs ve Cheek 1986).

Kendini Ayarlama Ölçeğinin geliştirildiği yıldan bu yana bir çok araştırmada kullanılmış olması ölçeğin ampirik geçerliği hakkında da olumlu bir kanaat oluşturmaktadır. Gerek deneysel olarak, gerekse korelasyon çalışmaları ile ölçeğin çeşitli durum ve değişkenleri Kendini Ayarlama Kuramına büyük ölçüde ters düşmeyecek şekilde tespit edebildiği görülmektedir (Bacanlı 1990).

Güvenirlilik:

Ölçeğin iç tutarlılığı (KR-20 katsayısı) çeşitli araştırmalarda .63 ile .70 arasında rapor edilmektedir. Bir ay ara ile testin tekrarı güvenirliği .83 olarak bulunmuştur (Akt. Bacanlı 1990).

2. Türkçe'ye Uyarlanan Kendini Ayarlama Ölçeği (KAÖ)

Hasan Bacanlı (1990) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kendini Ayarlama Ölçeği ise 20 maddeden oluşmaktadır ve orijinali ile aynı şekilde "doğru" ve "yanlış" seçeneklerinden birinin işaretlenmesini gerektiren zorunlu seçme yöntemine göre düzenlenmiştir (Bacanlı 1990).

Puanlaması:

Bacanlı (1990) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kendini Ayarlama Ölçeğinde anahtar cevap olarak 7 madde için "yanlış", 13 madde için "doğru" cevap şeklinde düzenlenmiştir. Anahtar yönündeki her cevap 1 puan almakta, puanın yükselmesi kendini ayarlaması yüksek birey oluşu, puanın düşmesi ise, kendini ayarlaması düşük birey oluşu göstermektedir. Ölçekten alınabilecek puanlar ise 0-20 arasında değişmektedir. Bacanlı (1990) ve Altıntaş (1991) araştırmalarında örnekleme alınan bireylerin Kendini Ayarlama Ölçeğinden aldıkları puanların ortalamasının üstünde puan

alanları kendini ayarlaması yüksek, altında puan alanları ise kendini ayarlaması düşük bireyler olarak kabul etmişlerdir.

Madde Analizi:

Madde analizi çalışmasında öncelikle Psikoloji alanından, İngilizce deneyimi olan iki kişiye birbirlerinden habersiz olarak İngilizce olan orjinal Kendini Ayarlama Ölçeği çifte çeviri yöntemi ile Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra oluşturulan çeviri metni geri-çeviri yöntemi ile Selçuk Üniversitesinde görevli iki İngilizce öğretim elemanı tarafından yeniden İngilizce'ye çevrilmiştir. Yapılan geri çevirilerde büyük bir farklılığın olmadığı görülerek, ölçeğin Türkçe çevirisinin orjinal İngilizce metne eşdeğerliği kabul edilmiştir.

Bu şekilde oluşturulan Türkçe form Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi, Fizik Eğitimi ve Tarih Eğitimi Bölümleri 4. sınıf öğrencileri ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü 4.sınıf öğrencilerinden oluşan 126 kişilik bir gruba uygulanmış, madde ve test analizleri yapılmıştır. Madde analizi sonucunda ayırıcılık gücü indeksi .10 ve daha aşağı olan maddeler çıkarılmıştır. Madde ayırıcılık gücü indeksi .19 ve .25 arasında olan maddeler için ölçekten çıkarılan maddelerle birlikte alternatif maddeler geliştirilmiştir. Bu şekliyle 46 maddeden oluşan örnek Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü 4.sınıftan 30 kişilik bir gruba uygulanmış ve alternatif maddelerin analizi yapılmıştır. Kullanılmasına karar verilen maddeler olabildiğince orjinal sıralamayla ölçeğe alınmış ve bu şekilde nihai form oluşturulmuştur (Bacanlı 1990).

Test Analizi:

Ölçeğin 90 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanması sonucunda ortalama= 9.82, standart sapma= 3.40 olarak bulunmuştur. Tepe değeri 10,

medyan 9.50'dir. Dağılımın normal dağılıma oldukça yakın olduğu, elde edilen basıklık -0.45, eğiklik -0.05 değerlerine dayanılarak kabul edilmiştir.

Likert Tipi Cevaplama ile Test Analizi:

Ölçek 0-4 Likert tipi cevaplama şekli ile (0-hiç uygun değil; 1-uygun değil; 2-kararsızım; 3-uygun; 4-çok uygun) 33 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda ortalama 40.94 standart sapma 13.73, medyan 42, eğiklik -0.23, basıklık -0.55 değerleri bulunmuştur. Bu şekli ile ölçeğin içtutarlık (alfa) katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Testi yarılama (1-10; 11-20) yolu ile hesaplanan güvenirlik katsayısı Spearman-Brown düzeltmesi ile .80, Guttman'a göre .80, Horst'a göre .80 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi, işlemlerin hepsi de aynı sonucu vermiştir. Ölçeğin bu şekli ile test tekrarı güvenirliği 45 gün ara ile $r_{tt} = .88$ olarak bulunmuştur.

Bu sonuçlara göre testin 0-4 Likert tipi cevaplandırılmasının daha güvenilir olduğu düşünülebilirse de, Kendini Ayarlama Kuramı bireyleri iki gruba ayırdığı ve ölçek sonuçları kendini ayarlama düzeylerine göre yorumlandığı için, Snyder'ın uygulamalarına uyularak ölçeğin doğru/yanlış cevaplama şekli ile kullanılmasının daha doğru olduğuna karar verilmiştir (Bacanlı 1990).

Güvenirlik:

Ölçeğin içtutarlık katsayısı KR-20 ile .63 olarak bulunmuştur. Bu da Snyder'ın (1974) geliştirmiş olduğu Kendini Ayarlama Ölçeği sonucu ile benzerdir. Test yarılama yönteminde (tek-çift) ise, Spearman-Brown düzeltmesi ile $r_{tt} = .70$, Rulon'a göre ise $r_{tt} = .88$ sonucu elde edilmiştir (Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi Bölümü tek başına ele alındığında Spearman-Brown düzeltmesi $r = .78$ 'dir $n=25$).

Ölçeğin testin tekrarı güvenirliği 7 hafta ara ile $r_{tt} = .79$ 'dur. Bölümlere göre ele alındığında Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi için, $r_{tt} = .89$, Almanca Eğitimi için, $r_{tt} = .78$, Fizik Eğitimi için, $r_{tt} = .71$ bulunmuştur (Bacanlı 1990).

Geçerlik Çalışmaları:

Geçerlik çalışması olarak akran değerlendirmesi, ölçütlere dayalı geçerlik ve benzer ölçekler geçerliği yöntemleri kullanılmıştır (Bacanlı 1990).

1.Akran Değerlendirmesi:

24 kişilik (11 KAY; 13 KAD*) bir kız öğrenci grubu üzerinde Kendini Ayarlama Ölçeği sonuçları ile akran değerlendirmesi (peer-rating) sonuçları karşılaştırılmıştır. Bu işlemde, deneklerin arkadaşlarına kendini ayarlaması yüksek bireyin tanımlaması verilmiş ve 7 noktalı Likert tipi format üzerinde denekleri değerlendirmeleri istenmiştir. İki değerlendirme arasında kendini ayarlaması yüksek bireyler için $.35$ ($p > .05$), kendini ayarlaması düşük bireyler için $.24$ ($p > .05$) korelasyon katsayıları tesbit edilmiştir (Bacanlı 1990).

2.Ölçütlere Dayalı Geçerlik:

Bu çalışma için Hacettepe Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Tiyatro Bölümü öğrencilerinden yararlanılmıştır. 30 kişilik öğrenci grubundan elde edilen ortalama 12.17, standart sapma 3.22'dir. Bu grup ortalaması ile test analizinde kullanılan 90 kişilik grup ortalaması birbirinden manidar ölçüde farklıdır. ($t = 3.41$, $sd = 118$; $p < .001$).

* Kendini Ayarlama Ölçeği'nden 13 ve yukarı puan alanlar Kendini Ayarlaması Yüksek, 6 ve aşağı puan alanlar Kendini Ayarlaması Düşük birey olarak alınmıştır

3.Benzer Ölçekler Geçerliği:

Benzer ölçekler geçerliği olarak Sosyal Beğenirlik Ölçeği (Kozan, 1983) ile Kendini Ayarlama Ölçeği arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Teorik olarak, kendini ayarlama ile sosyal beğenirlik arasında ilişki bulunmaması beklenir. Bu çalışmada da Kendini Ayarlama Ölçeği ile Sosyal Beğenirlik Ölçeği arasında .03 ($n= 50$) korelasyon katsayısı bulunmuştur.

3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamına giren Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin kendini ayarlama düzeylerinin hangi bağımsız değişkenler açısından inceleneceği, konu ile ilgili kaynaklar doğrultusunda belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada kullanılabilecek 6 değişken üzerinde karar kılınmıştır. Bu değişkenler; meslek, mesleki kıdem, cinsiyet, yaş, mesleği isteyerek seçme ve meslekten memnuniyet olarak ele alınmıştır. Belirlenen bu değişkenlerin alt grupları oluşturulmaya çalışılmış ve soruların nasıl cevaplanacağına ilişkin kısa bir yönerge verilmiştir.

Bilgi Toplama İşlemi

Araştırmaya ilişkin "bilgi toplama işlemi" aşağıda özetlenmiştir.

Örneklem grubu olarak, Ankara ili Sıhhiye-Kızılay-Bakanlıklar ve çevresinde araştırma için belirlenen meslek alanlarındaki kamu ve özel iş sektörlerinde çalışan ve bilgi toplamak için planlanan günde o anda işyerlerinde bulunan gönüllü kişiler seçilmiştir. Bilgi toplama işlemi için işyerlerine gidilerek veya telefonla önceden randevu alınarak ilgili bireylere araştırmanın amacı anlatılmıştır. Gönüllü olan bireylere ölçeklerin standart yönergeleri açıklanarak, anlaşılmayan noktalar olduğunda bilgi verilmiştir.

Ölçeklerin cevaplandırılması için verilen süre 15 dakika olmuştur. Ölçekler bazı bireylerde birkaç gün sonra alınmak üzere bırakılmış buna rağmen alınamayanlar olmuştur. Araştırmaya ilişkin bilgi toplama işlemine 1994 yılının Kasım ayında başlanmış ve 1996 yılının Mart ayı içerisinde tamamlanmıştır.

Araştırmaya katılanların ölçekleri cevaplarken içten olmalarını sağlamak amacıyla kimlik bilgilerini yazma zorunluluğu getirilmemiştir. Ancak sonucu öğrenmeyi arzu edenlerin rumuz kullanabilecekleri belirtilmiştir.

Bilgi toplama işlemi sonrasında toplam 585 kişinin ölçümlerinden elde edilen puanların çözümlemesi yapılmıştır.

Çözümleme Yöntemi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümleri SPSS paket programı ile bilgisayarda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için belirlenmiş olan 6 ayrı meslek grubuna mensup bireylerin Kendini Ayarlama Ölçeği puanlarının ortalamalar arası farklarının anlamlı olup olmadığını saptamak için önce tek yönlü ve iki yönlü varyans analizi, sonucun anlamlı bulunması durumunda farkın kaynağını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem gruplarına uygulanan "t" testi kullanılmıştır (Hovardaoğlu 1991). istatistiksel çözümlemeler için anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde Ankara ili Sıhhiye-Kızılay-Bakanlıklar ve çevresindeki özel ve kamu iş sektörlerinde çalışan, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş 6 ayrı meslek grubundaki kişilerin "meslekleri", "mesleki kıdemleri", "mesleği isteyerek seçmeleri", "meslekten memnun olmaları", "cinsiyetleri" ve "yaşları" açısından kendini ayarlama düzeylerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Bulgular araştırmanın giriş kısmında verilen alt problemler ile denencelerin sırasına uygun olarak ele alınmıştır. Her değişkenle ilgili olarak, önce verilerden elde edilen istatistikler tablolar halinde verilmiş, sonra tablolardaki ortalamalar arası farkların anlamlı olup olmadığı tek veya iki yönlü varyans analizi ile kontrol edilmiş, F değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplardan kaynaklandığı "t" testi kullanılarak incelenmiştir.

1. Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Kendini Ayarlama Düzeyleri

"Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tiplerin kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır" şeklinde ifade edilen denenceyi test etmek üzere gruplara ilişkin veriler analiz edilerek Tablo 3'de sunulmuştur.

TABLO 3

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Kendini Ayarlama Puanlarının
Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Mesleki Kişilik Tipleri	N	$\bar{X}$	S
Girişimci Tip	100	10.57	3.00
Sosyal Tip	100	8.75	2.78
Artistik Tip	81	10.98	2.88
Aydın Tip	104	8.99	2.85
Geleneksel Tip	99	7.98	3.11
Gerçekçi Tip	101	9.2	2.72

Tablo 3'de görüldüğü gibi, artistik tipin ortalaması 10.98 ile en yüksek, geleneksel tipin ortalaması ise 7.98 ile en düşük olarak bulunmuştur.

Ortalamalar arasındaki bu farkların istatistiksel yönden anlamlılığını sınamak amacı ile uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

TABLO 4

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Kendini Ayarlama Puanlarına
İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	SONUÇ
Gruplararası	589.56	5	119.71	14.32	Önemli p<.0001
Gruplarıçi	4839.94	579	8.36		
Genel	5438.51	584			

$F(5,579) = 3.06(.01)$

Tablo 4'de görüldüğü gibi Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin kendini ayarlama düzeylerine ilişkin F değeri .0001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Mesleki Kişilik Tipleri arasındaki bu anlamlı farkın, hangi gruplar arasındaki farktan ileri geldiğini görmek amacıyla kullanılan "t" testi sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

TABLO 5

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Kendini Ayarlama Puanlarına
İlişkin "t" Testi Sonuçları

Mesleki Kişilik Tipleri	Girişimci Tip	Sosyal Tip	Artistik Tip	Aydın Tip	Geleneksel Tip	Gerçekçi Tip
Girişimci Tip		4.45* p<.001	0.92	3.85* p<.001	5.98* p<.001	3.22* p<.01
Sosyal Tip			5.27* p<.001	0.61	1.84	1.33
Artistik Tip				4.67* p<.001	6.64* p<.001	4.10* p<.001
Aydın Tip					2.41* p<.02	0.71
Geleneksel Tip						3.11* p<.001
Gerçekçi Tip						

*p<.001

t t = 3.29

*p<.01

t t = 2.57

*p<.02

t t =2.32

Tablo 5 incelendiğinde, Mesleki Kişilik Tipleri arasındaki anlamlı farkın, artistik tip lehine olmak üzere sosyal, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip arasındaki farktan ve girişimci tip lehine olmak üzere sosyal , aydın, geleneksel ve gerçekçi tip arasındaki farktan, aydın ve gerçekçi tip lehine olmak üzere geleneksel tip arasındaki farktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Böylece girişimci, sosyal, artistik, aydın geleneksel ve gerçekçi tiplerin kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacağı şeklindeki 1. denence desteklenmiştir.

2. Mesleki Kıdemin Kendini Ayarlama İle İlişkisi

“Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleki kıdemleri 10 yıl ve aşağısında olanların kendini ayarlama düzeyleri ile mesleki kıdemleri 11 yıl ve üzerinde olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade edilen denenceyi test etmek üzere gruplara ilişkin veriler analiz edilerek Tablo 6’da sunulmuştur.

TABLO 6

Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleki Kıdemlerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Mesleki Kişilik Tipleri	Mesleki Kıdem	10 yıl ve Aşağısı			11 yıl ve Yukarısı		
		N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Girişimci Tip		66	10.85	2.73	34	10.03	3.44
Sosyal Tip		13	8.92	2.57	87	8.72	2.82
Artistik Tip		44	11.41	2.89	37	10.46	2.82
Aydın Tip		78	9.29	2.87	26	8.08	2.62
Geleneksel Tip		26	8.19	3.45	73	7.90	3.00
Gerçekçi Tip		55	9.62	2.82	46	8.85	2.56

Tablo 6’da görüldüğü gibi, mesleki kıdemi 10 yıl aşağısında olan artistik tipin ortalaması 11.41, mesleki kıdemi 11 yıl ve üzerinde olan artistik tipin ortalaması ise 10.46 ile en yüksek olarak bulunmuştur. Aynı tabloda

izlendiği gibi, mesleki kıdemi 10 yıl ve aşağısında olan geleneksel tipin ortalaması 8.19 , mesleki kıdemi 11 yıl üzerinde olan geleneksel tipin ortalaması ise 7.90 ile en düşük olarak bulunmuştur.

Ortalamlar arasındaki bu farkların istatistiksel yönden anlamlılığını sınamak amacıyla uygulanan iki yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

TABLO 7

Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerin Mesleki Kıdemlerine
Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analiz Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	SONUÇ
A (Meslekler)	483.43	5	96.69	11.64	Önemli p<.0001
B (Mesleki Kıdem)	55.24	1	55.24	6.65	Önemli p<.01
AxB(Ortak Etki) Meslekler x Mesleki Kıdem	12.71	5	2.54	.31	Önemsiz
Hata	4760.93	573	8.31		
Toplam	5438.51	584			

$$F (1, 573) = 6.70 (.01)$$

$$F (5, 573) = 3.86 (.05)$$

Tablo 7 görüldüğü gibi, Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerinin kendini ayarlama düzeyleri ile mesleki kıdeme ilişkin gruplar arasındaki etkileşimin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Böylece; girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleki kıdemleri 10 yıl ve aşağısında olanların kendini ayarlama düzeyleri ile mesleki kıdemleri 11 yıl ve üzerinde olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacağı şeklindeki 2.denence reddedilmiştir.

Yine aynı tabloda görüldüğü gibi,Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerindeki bireylerin mesleki kıdemlerine göre kendini ayarlama düzeylerine ilişkin F değeri .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu farkın hangi Mesleki Kişilik Tiplerinden ileri geldiğini anlamak amacıyla uygulanan "t" testi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

TABLO 8

Holland'ın Mesleki Kilişik Tiplerinin Mesleki Kıdemlerine
Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin "t" Testi Sonuçları

10 yıl ve Aşağı						
11 yıl ve Üzeri	Girişimci Tip	Sosyal Tip	Artistik Tip	Aydın Tip	Geleneksel Tip	Gerçekçi Tip
Girişimci Tip	1.30					
Sosyal Tip		0.24				
Artistik Tip			1.50			
Aydın Tip				1.91		
Geleneksel Tip					0.40	
Gerçekçi Tip						1.42

Tablo 8 incelendiğinde, mesleki kıdem arasındaki anlamlı farkın hangi gruplararası farktan kaynaklandığının anlaşılması için uygulanan "t" testi sonucuna göre, aydın tip meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeyleri

mesleki kıdeme göre sınırdan bir farklılık göstermesine karşın ($t = 1.91$) bütün mesleki kişilik tiplerinde mesleki kıdem arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olmadığı bulunmuştur.

3. Mesleği İsteyerek Seçmenin Kendini Ayarlama İle İlişkisi

“Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleğini isteyerek seçmiş olanların kendini ayarlama düzeyleri ile mesleğini istemeyerek seçmiş olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade edilen denenceyi test etmek üzere gruplara ilişkin veriler analiz edilerek Tablo 9’da sunulmuştur.

TABLO 9

Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleği İsteyerek Seçmelerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Mesleki Kişilik Tipleri	Mesleği İsteme	Mesleği İsteyerek Seçme			Mesleği İstemeyerek Seçme		
		N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Girişimci Tip		77	10.52	3.26	23	10.74	1.96
Sosyal Tip		75	8.67	2.62	25	9.00	3.24
Artistik Tip		79	11.05	2.86	2	8.00	2.83
Aydın Tip		90	9.02	2.96	14	8.79	2.08
Geleneksel Tip		80	7.89	3.13	19	8.37	3.04
Gerçekçi Tip		93	9.28	2.75	8	9.13	2.48

Tablo 9’da görüldüğü gibi, mesleğini isteyerek seçen artistik tipin ortalaması 11.05 ile en yüksek, mesleğini istemeyerek seçen artistik tipin ortalaması ise 8.00 ile en düşük olarak bulunmuştur. Aynı tabloda izlendiği gibi, mesleğini istemeyerek seçen geleneksel tipin ortalaması 7.89 ile en

düşük, mesleğini istemeyerek seçen geleneksel tipin ortalaması ise 8.37 olarak bulunmuştur.

Ortalamlar arasındaki bu farkların istatistiksel yönden anlamlılığını sınamak amacıyla uygulanan iki yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

TABLO 10

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Mesleği İsteyerek Seçmelerine Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	SONUÇ
A (Meslekler)	230.41	5	46.08	5.48	Önemli p<.0001
B (Mesleği İsteme)	6.40	1	6.40	0.76	Önemsiz
AxB (Ortak Etki) (Meslekler x Mesleği İsteme)	24.71	5	4.94	0.59	Önemsiz
Hata	4814.45	573	8.40		
Toplam	5438.51	584			

$$F (1, 573) = 3.86 (.05)$$

$$F (5, 573) = 2.23 (.05)$$

Tablo 10'da görüldüğü gibi, Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri ile mesleği isteyerek seçmeye ilişkin gruplar arasındaki etkileşimin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Böylece; girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleğini isteyerek seçmiş olanların kendini

ayarlama düzeyleri ile mesleğini istemeyerek seçmiş olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacağı şeklindeki 3. denence reddedilmiştir.

Aynı tabloda izlendiği gibi, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, mesleği isteyerek seçmelerine göre kendini ayarlama düzeylerine ilişkin F değeri .05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

4. Meslekten Memnun Olmanın Kendini Ayarlama İle İlişkisi

“Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından mesleğinden memnun olanların kendini ayarlama düzeyleri ile mesleğinden memnun olmayanların kendini ayarlama düzeylerine arasında anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade edilen denenceyi test etmek üzere gruplara ilişkin veriler analiz edilerek Tablo 11’de sunulmuştur.

TABLO 11

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Meslekten Memnun Olmalarına Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Mesleki Kişilik Tipleri	Meslekten Memnun Olma			Meslekten Memnun Olmama		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Girişimci Tip	73	10.63	2.87	27	10.41	3.39
Sosyal Tip	82	8.61	2.64	18	9.39	3.32
Artistik Tip	76	11.08	2.82	5	9.40	3.65
Aydın Tip	70	8.74	2.95	34	9.50	2.61
Geleneksel Tip	80	8.11	2.96	19	7.42	3.72
Gerçekçi Tip	88	9.22	2.72	13	9.62	2.82

Tablo 11’de görüldüğü gibi, mesleğinden memnun olan artistik tipin ortalaması 11.08 ile en yüksek,mesleğinden memnun olmayan artistik tipin ortalaması ise 9.40 olarak bulunmuştur. Aynı tabloda izlendiği gibi, mesleğinden memnun olan geleneksel tipin ortalaması 8.11, mesleğinden memnun olmayan geleneksel tipin ortalaması ise 7.42 ile en düşük olarak bulunmuştur.

Ortalamalar arasındaki bu farkların istatistiksel yönden anlamlılığını sınamak amacıyla uygulanan iki yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur.

TABLO 12

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Meslekten Memnun Olmalarına Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	SONUÇ
A (Meslekler)	286.61	5	57.33	6.85	Önemli $p < .0001$
B (Meslekten Memnun Olma)	.82	1	.82	.10	Önemsiz
AxB (Ortak Etki) (Meslekler x Meslekten Memnun Olma)	44.19	5	8.84	1.06	Önemsiz
Hata	4794.51	573	8.37		
Toplam	5438.51	584			

$$F (1, 573) = 3.86 (.05)$$

$$F (5, 573) = 2.23 (.05)$$

Tablo 12’de görüldüğü gibi, Holland’ın Mesleki Kişilik Tipleri ile meslekten memnuniyete ilişkin gruplar arasındaki etkileşimin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Böylece; Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerinden mesleğinden memnun olanların kendini ayarlama düzeyleri ile mesleğinden memnun olmayanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacağı şeklindeki 4. denence reddedilmiştir.

Aynı tabloda izlendiği gibi, meslekten memnuniyete göre Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerinin kendini ayarlama düzeylerine ilişkin F değeri .05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

5. Cinsiyetin Kendini Ayarlama İle İlişkisi

“Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensubu erkeklerin kendini ayarlama düzeyleri ile kadınların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı fark vardır” şeklindeki denenceyi test etmek üzere gruplara ilişkin veriler analiz edilerek Tablo 13’de sunulmuştur.

TABLO 13

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Cinsiyete Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Mesleki Kişilik Tipleri	Cinsiyet	Kadın			Erkek		
		N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Girişimci Tip		50	10.74	2.71	50	10.40	3.28
Sosyal Tip		50	8.42	2.72	50	9.08	2.82
Artistik Tip		31	11.48	2.38	50	10.66	3.13
Aydın Tip		50	8.84	2.94	54	9.13	2.78
Geleneksel Tip		50	7.88	3.11	49	8.08	3.13
Gerçekçi Tip		51	9.14	2.59	50	9.40	2.86

Tablo 13'de görüldüğü gibi, artistik tip kadınların ortalaması 11.48, artistik tip erkeklerin ortalaması 10.66 ile en yüksek olarak bulunmuştur. Aynı tabloda izlendiği gibi, geleneksel tip kadınların ortalaması 7.88, geleneksel tip erkeklerin ortalaması ise 8.08 ile en düşük olarak bulunmuştur.

Ortalamalar arasındaki bu farkların istatistiksel yönden anlamlılığını sınamak amacı ile uygulanan iki yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 14'de sunulmuştur.

TABLO 14

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Cinsiyetlere Göre
Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	SONUÇ
A (Meslekler)	611.63	5	122.33	14.58	Önemli $p < .0001$
B (Cinsiyet)	.249	1	.249	.03	Önemsiz
AxB(Ortak Etki) Meslekler x Cinsiyet	30.80	5	6.16	.73	Önemsiz
Hata	4808.25	573	8.39		
Toplam	5438.51	584			

$$F(1, 573) = 3.86 (.05)$$

$$F(5, 573) = 2.23 (.05)$$

Tablo 14'de görüldüğü gibi, Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri ile cinsiyete ilişkin gruplar arasındaki etkileşimin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Böylece; girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensubu erkeklerin kendini ayarlama düzeyleri ile kadınların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacağı şeklindeki 5. denence reddedilmiştir.

Yine aynı tabloda izlendiği gibi, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, cinsiyetlerine göre kendini ayarlama düzeylerine ilişkin F değeri .05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır.

6. Yaşın Kendini Ayarlama İle İlişkisi

“Girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından yaşları 35 ve aşağısında olanların kendini ayarlama düzeyleri ile yaşları 36 ve yukarısında olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade edilen denenceyi test etmek üzere gruplara ilişkin veriler analiz edilerek Tablo 15’de sunulmuştur.

TABLO 15

Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Yaşa Göre Kendini Ayarlama Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Yaş Mesleki Kişilik Tipleri	35 Yaş ve Aşağısı			36 Yaş ve Yukarısı		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Girişimci Tip	89	10.83	2.89	11	8.45	3.21
Sosyal Tip	17	8.59	2.58	83	8.78	2.83
Artistik Tip	58	11.12	2.94	23	10.61	2.74
Aydın Tip	77	9.31	2.93	27	8.07	2.45
Geleneksel Tip	28	8.11	3.11	71	7.93	3.13
Gerçekçi Tip	75	9.23	2.74	26	9.38	2.70

Tablo 15’te görüldüğü gibi, yaşları 35 ve aşağısında olan artistik tipin ortalaması 11.12, yaşları 36 ve yukarısında olan artistik tipin ortalaması ise 10.61 ile en yüksek olarak bulunmuştur. Aynı tabloda izlendiği gibi, yaşları 35 ve aşağısında olan geleneksel tipin ortalaması 8.11, yaşları 36 ve yukarısında olan geleneksel tipin ortalaması 7.93 ile en düşük olarak bulunmuştur.

Ortalamlar arasındaki bu farkların istatistiksel yönden anlamlılığını sınamak amacıyla uygulanan iki yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

TABLO 16

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, Yaşa Göre
Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	SONUÇ
A (Meslekler)	336.60	5	67.32	8.12	Önemli $p < .0001$
B (Yaş)	40.51	1	40.51	4.89	Önemli $p < .03$
AxB(Ortak Etki) Meslekler x Yaş	62.44	5	12.49	1.51	Önemsiz
Hata	4748.05	573	8.27		
Toplam	5438.51	584			

$$F(1, 573) = 3.86 (.05)$$

$$F(5, 573) = 2.23 (.05)$$

Tablo 16'da görüldüğü gibi, Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri ile yaşa ilişkin gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Böylece; girişimci, sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tip meslek mensuplarından yaşları 35 ve aşağısında olanların kendini ayarlama düzeyleri ile yaşları 36 ve yukarısında olanların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacağı şeklindeki 6. denence reddedilmiştir.

Yine aynı tabloda izlendiği gibi, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin, yaşa göre kendini ayarlama düzeylerine ilişkin F değeri .03 düzeyinde

anlamalı bulunmuştur. Bu anlamalı farkın , hangi gruplar arasındaki farktan ileri geldiğini görmek amacıyla kullanılan "t" testi sonuçları Tablo 17'de sunulmuştur.

TABLO 17

Holland'ın Mesleki Kilişik Tiplerinin, Yaşa
Göre Kendini Ayarlama Puanlarına İlişkin "t" Testi Sonuçları

35 Yaş ve Aşağı						
36 Yaş ve Yukarı	Girişimci Tip	Sosyal Tip	Artistik Tip	Aydın Tip	Geleneksel Tip	Gerçekçi Tip
Girişimci Tip	2.56*					
Sosyal Tip		0.25				
Artistik Tip			0.71			
Aydın Tip				1.96		
Geleneksel Tip					0.25	
Gerçekçi Tip						0.24

* p<.02

t t = 2.39

Tablo 17'de izlendiği gibi, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinde yaş grupları arasındaki anlamalı farkın girişimci tipten kaynaklandığı görülmektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş meslek mensuplarının kendi ayarlama düzeyleri ile çeşitli değişkenlerin ilişkisini incelemek amacı ile yapılan araştırmadan elde edilen bulgular, tartışılıp yorumlanmıştır.

Tartışma ve yorumlamada, bulgular bölümünde izlenen düzen dikkate alınmıştır.

1. Holand'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Kendini Ayarlama Düzeylerine ilişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmada, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinden girişimci ve artistik tipin kendini ayarlama düzeylerinin sosyal, aydın, gerçekçi ve geleneksel tipe, aydın ve gerçekçi tipin kendini ayarlama düzeylerinin geleneksel tipe göre daha yüksek olduğu ancak girişimci tip ile artistik tip sosyal tip ile aydın,gerçekçi ve geleneksel tip, aydın tip ile gerçekçi tip arasında fark olmadığı görülmüştür.

İlgili denence kurulurken, girişimci, sosyal, artistik, aydın, gerçekçi ve geleneksel tipin kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacağı beklentisi ile hareket edilmiştir.

Brown, White, Gerstein (1989) ve Lev'in (1990) bu konuda yaptıkları araştırmalarda, kendini ayarlaması yüksek erkeklerin girişimci tip meslekleri seçtikleri bulunmuştur. Aynı araştırmalarda Brown ve arkadaşları, kendini ayarlaması düşük erkeklerin sosyal tip meslekleri seçtikleri White ise, gerçekçi tip meslekleri seçtikleri sonucuna ulaşmıştır. Snyder'in (1972, 1974, 1979, 1987) görüşlerini büyük ölçüde destekleyen bu araştırma sonuçları yanında çelişkili araştırma sonuçları da bulunmaktadır.

Bacanlı (1990), kendini ayarlama ile meslek, Kim (1993) ise, kendini ayarlama ile Holland'ın Mesleki Kişilik Tipleri arasında kendini ayarlama açısından anlamlı bir fark bulamamışlardır.

Bu araştırmada, girişimci ve artistik tip meslek mensubu bireylerin kendini ayarlama düzeylerinin diğer 4 mesleki kişilik tipine göre daha yüksek bulunması, söz konusu mesleki kişilik tiplerini temsil eden bireylerin mesleğin gereklerine uyum sağlayıcı kişilik örüntüleri ve uyum tarzları ile açıklanabilir. Girişimci tip meslek mensubu bireyler insanlarla devamlı ilişki halindedir. Rahat, heyecansal bakımdan dengeli, dış görünüşleri anlamaya meraklı, sabırsız, dışadönük ve yaptıkları ile yetinmeyen bu bireyler başkalarını ikna edip yönetmekten hoşlanırlar. Artistik tip meslek mensubu bireyler ise, estetik faaliyetlerle ilgili, esnek, atak, bağımsız, köktenci, hayal gücü yüksek yaratıcı insanlardır. Bu mesleki kişilik tipleri içinde yer alan bireylerin kişilik örüntüleri ile mesleki çevrenin özelliklerinin uyum içinde olduğu söylenebilir.

Sosyal tipin kendi ayarlama düzeyinin yüksek olmaması Snyder'in (1987) görüşlerini desteklememekle birlikte, Brown ve arkadaşlarının (1989) ve Lev'in (1990) bu konuda yaptıkları araştırma bulguları ile paralel olduğu söylenebilir. Sosyal tipin kendini ayarlama düzeyinin yüksek olmaması bu tipi temsil etmek üzere seçilmiş öğretmenlik mesleğinin öğrenciye toplumsal davranışlar için model olmanın etkisi ile açıklanabilir. Öğretmen, öğretim

görevinin yanısıra öğrencileri eğiten liderdir. Bu açıdan öğretmenlerin düşünce ve davranışlarının birbiri ile tutarlı olması, toplumsal açıdan istendik davranışlara model teşkil etmesi beklenmektedir. Bu beklentiler doğrultusunda sorumluluk yüklenen öğretmenlerin daha çok ilke merkezli bireyler oldukları yorumu yapılabilir. Bu doğrultuda düşünüldüğünde, araştırmada sosyal tipi temsil eden öğretmenlik mesleği dışında başka bir meslek alanı seçilmiş olsa idi sosyal tipin kendini ayarlama düzeyi daha yüksek bulunabilir miydi sorusu akla gelmektedir.

Ayrıca bu araştırmada sosyal tipi temsil eden öğretmenlerin yaş dağılımına bakıldığında büyük bir çoğunluğunun 36-45, 46 ve yukarısı yaş grubunda oldukları görülmektedir. Bireylerin orta yaşlara doğru tecrübe ve yaşantılarla kişilik örüntülerini bütünleştirdikleri düşünülürse “acaba yaşları daha genç olan bir örneklem grubu ile çalışılırsa öğretmenlerin kendini ayarlama düzeyi daha yüksek bulunabilir mi?” sorusu akla gelmektedir.

2. Mesleki Kıdemin Kendini Ayarlama İle İlişkisi Hakkındaki Tartışma ve Yorum

Araştırmada, Holland’ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş tüm meslek gruplarında mesleki kıdeme göre kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

İlgili denece kurulurken, bireylerin mesleklerinde ilerleyen yıllarla birlikte daha çok mesleki tecrübe kazanacakları ve mesleklerini icra ederken kendini ayarlama becerilerini daha az kullanacakları beklentisi ile hareket edilmiştir.

Araştırma bulgusuna dayalı olarak, artan mesleki kıdemin kendini ayarlama düzeyini azaltıcı bir etkisi olmadığı söylenebilir. Bu durum

araştırmada sözkonusu olan mesleklerde kendini ayarlama becerisinin mesleğe devam edildiği süre boyunca aynı düzeyde gerekli olduğunu, mesleki kıdeme göre kendini ayarlama düzeyleri arasında bir fark bulunmadığını düşündürmektedir.

3. Mesleği İsteyerek Seçmenin Kendini Ayarlama İle İlişkisi Hakkındaki Tartışma ve Yorum

Araştırmada, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil eden meslek mensuplarında mesleği isteyerek veya istemeyerek seçme ile kendini ayarlama arasında ilişki olmadığı bulunmuştur.

İlgili denence kurulurken, mesleklerini isteyerek seçen bireylerin kişilik, ilgi ve yeteneklerine uygun meslekleri seçmiş olmaları ve dolayısıyla mesleklerini istemeyerek seçen bireylerden kendini ayarlama düzeylerinin daha yüksek olacağı beklentisi ile hareket edilmiştir.

Bacanlı'nın (1990) kendini ayarlama ile mesleği isteyerek seçmenin ilişkisi olmadığına dair bulgusu ile yapılan araştırmanın bulguları tutarlılık göstermektedir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak, mesleği isteyerek seçmenin kendini ayarlama ile ilişkisinin bulunmadığı söylenebilir. Bu sonuca göre ülkemizdeki mesleki rehberlik faaliyetlerin yetersizliği nedeni ile bireylerin kişilik, ilgi ve yeteneklerini dikkate alarak meslek seçmek yerine gerek toplumsal güdülenme gerekse maddi rahatlık faktörlerine göre meslek seçmek durumunda oldukları söylenebilir. Bu durum bireylerin mesleki uygulamalar içine girdiklerinde kendini ayarlama becerisini geliştirdiklerini düşündürmektedir.

4. Meslekten Memnunnun Kendini Ayarlama İle İlişkisi Hakkındaki Tartışma ve Yorum

Araştırmada, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin kendini ayarlama düzeylerinin meslekten memnuniyete göre farklılaşmadıkları bulunmuştur.

İlgili denence kurulurken, mesleğinden memnun olan bireylerin olmayanlara göre mesleğin gereklerine daha iyi uyum sağlayacakları düşünülerek kendini ayarlama düzeylerinin de yüksek olacağı beklentisi ile hareket edilmiştir.

Bacanlı'nın (1990) meslekten memnuniyete göre kendini ayarlama düzeyinin farklılaşmadığı şeklindeki araştırma bulgusu ile yapılan araştırmanın bulguları tutarlılık göstermektedir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak, meslekten memnuniyetin kendini ayarlama düzeyi ile ilişkisinin bulunmadığı söylenebilir. Bu duruma bireylerin mesleklerinden memnun olmalarına ya da olmamalarına meslek ve kişilik uyumundan ziyade, çalışma koşulları, prestij ve kazanç gibi faktörlerin neden olduğu şeklinde bir açıklama yapılabilir.

5. Cinsiyetin Kendini Ayarlama İle İlişkisi Hakkındaki Tartışma ve Yorum

Araştırmada, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil eden erkek ve kadınların kendini ayarlama düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İlgili denence kurulurken, çevre üzerinde etkide bulunan kişilik özelliklerine sahip olan erkeklerin kendini ayarlama düzeylerinin, kadınlardan daha yüksek olacağı beklentisi ile hareket edilmiştir.

Hosch ve Platz (1984), Stimpson, Robinson ve Gregory (1987), Bacanlı (1990), Walker (1991), Turban ve Dougherty (1994) bu konuda yaptıkları araştırmalarda kendini ayarlamanın cinsiyet ile ilişkisini bulamamışlardır.

Araştırma bulgularına dayalı olarak, erkek ve kadınların kendini ayarlama düzeyleri arasında fark göstermedikleri söylenebilir. Bu araştırma bulgusu daha önce yapılmış olan araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Bu durum toplumun erkek ve kadından beklediği rollerin günümüzde değişikliğe uğramış olması ile açıklanabilir. İlke olarak erkek ve kız çocukları aynı biçimde eğitilmelerine rağmen, duygusal-heyecansal tepkileri cinsiyetlerine göre yönlendirilir. Ancak günümüzde bu kalıp yargılar, aile yapısı, eğitim düzeyinin yükselmesi ve kadının iş yaşamına aktif katılımı gibi nedenlerle değişim göstermektedir. Tüm bu değişimler çocuk yetiştirme biçimlerini de etkilemekte, her iki cinsten beklenen tutum ve davranışlarda değişimler gözlenmektedir. Ayrıca 20. yüzyıl her alanda bir uzmanlaşma çağı olarak, erkek ve kadından fark gözetmeksizin mesleğinde uzman olmayı zorunlu kılmaktadır. Bu faktörler gözönüne alınarak düşünüldüğünde, ailelerin çocuklarını cinsiyetleri konusunda kesin çizgilerle ayırarak yetiştirmediği ve bu nedenle erkek ve kız çocuklarının kendini ayarlama yönünden cinsiyetlerine göre farklılaşmadıkları söylenebilir. Bu durum kendini ayarlamanın cinsiyetle değil, cinsiyet rollerinin benimsenip benimsenmemesi ile ilgili olabileceğini düşündürmektedir.

6. Yaşın Kendini Ayarlama İle İlişkisi Hakkındaki Tartışma ve Yorum

Araştırmada, Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinden girişimci tipin kendini ayarlama düzeyinde yaş ilerledikçe azalma gösteren anlamlı bir fark bulunurken sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tipin kendini ayarlama düzeyinde yaş ilerledikçe azalma gösteren bir farklılık bulunamamıştır.

İlgili denence kurulurken, bireylerin yaşları ilerledikçe kendini ayarlaması düşük birey olma ihtimallerinin artacağı beklentisi ile hareket edilmiştir.

Sparacino (1978, Akt. Bacanlı 1990) Reifman, Klein ve Murphy'nin (1989) bu konuda yaptıkları araştırmalarda kendini ayarlama ile yaş arasında negatif yönde korelasyon katsayıları elde etmişlerdir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak, girişimci tipi temsil eden meslek mensuplarının yaşları ilerledikçe kendini ayarlaması düşük birey olma eğilimi gösterdikleri söylenebilir. Yani girişimci tip meslek mensubu bireylerin yaşları ilerledikçe kendi tutum ve duygularına önem vermekte ve içlerinden geldiği gibi davranabilmektedirler. Sosyal, artistik, aydın, gerçekçi ve geleneksel tip meslek mensuplarında yaş ilerledikçe kendini ayarlama düzeylerinde azalma görülmemesi söz konusu mesleki kişilik tiplerini temsil eden mesleklerin, mesleğin sürdürüldüğü süre boyunca nispeten aynı düzeyde kendini ayarlama becerisi gerektirmesi ile açıklanabilir.

Ayrıca araştırmaya katılan bireylerden yaşa ilişkin bilgiler gruplara ayrılmış seçeneklerden birini işaretlemeleri istenerek elde edilmiştir. Bu durum bireylerin yaşlarının tam olarak tespit edildiği bir şekilde olsa idi daha sağlıklı bir sonuca ulaşılabilir miydi sorusunu akla getirmektedir.

BÖLÜM VI

VARGI VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan vargılar ve buna ilişkin bazı öneriler ele alınmıştır.

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil etmek üzere seçilmiş meslek mensuplarının kendini ayarlama düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği bu araştırmanın sonucunda bazı denenceler desteklenmiştir.

Bu araştırma sonunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini temsil eden meslek mensupları kendini ayarlama becerisi açısından anlamlı düzeyde fark göstermektedir. Girişimci ve artistik tipin kendini ayarlama düzeylerinin en yüksek, geleneksel tipin en düşük olduğuna ilişkin bulgular Kendini Ayarlama Kuramını ileri süren Snyder'ın görüşlerini büyük ölçüde desteklemektedir. Bu araştırmanın örneklemini en az 5 yıldır mesleğini sürdüren bireylerin oluşturması, çeşitli mesleklerin farklı düzeyde kendini ayarlama becerisi gerektirdiği konusuna açıklık getirmiştir.

Mesleki kıdemin kendini ayarlama ile ilişkisi yoktur. Elde edilen bu sonuca dayalı olarak, mesleğe devam edildiği süre boyunca nisbeten aynı düzeyde kendini ayarlama becerisinin gerekmekte olduğu sonucuna varılabilir.

Mesleği isteyerek veya istemeyerek seçmenin kendini ayarlama ile ilişkisi yoktur. Bu durumda bireylerin mesleklerini seçerken kişilik, ilgi ve yeteneklerinin uygunluğundan çok toplumsal güdülenme, prestij ve kazanç gibi faktörleri dikkate aldıkları sonucuna varılabilir.

Meslekten memnun olmanın veya olmamanın kendini ayarlama ile ilişkisi yoktur. Bu durumda bireylerin mesleklerinden memnun olmalarına ya da olmamalarına meslek ve kişilik uygunluğundan daha çok çalışma koşulları prestij ve kazanç gibi faktörlerin neden olduğu sonucuna varılabilir.

Cinsiyetin kendini ayarlama ile ilişkisi yoktur. Kendini ayarlamanın cinsiyetle değil, cinsiyet rollerinin benimsenip benimsenmemesi ile ilgili olduğu sonucuna varılabilir.

Yaşın ilerlemesiyle birlikte girişimci tipin (satış elemanı) kendini ayarlama düzeyinde düşme olduğu sonucuna varılabilir. Girişimci tip meslek mensubu bireylerin yaşları ilerledikçe kendini ayarlaması düşük birey olma olasılıkları artmaktadır. Ancak sosyal, artistik, aydın, geleneksel ve gerçekçi tipin kendini ayarlama düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durumda sözkonusu mesleki kişilik tiplerini temsil eden mesleklere devam edildiği süre boyunca nisbeten aynı düzeyde kendini ayarlama becerisinin gerekmekte olduğu sonucuna varılabilir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak sunulabilecek öneriler şunlardır:

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin kendini ayarlama düzeyi açısından fark gösterip göstermedikleri başka meslek grupları üzerinde araştırılabilir. Böyle bir çalışmanın Kendini Ayarlama Kuramına ve Snyder'ın görüşlerine daha çok açıklık getireceğine inanılmaktadır.

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerini daha sağlıklı bir şekilde belirlenebilmesi için Holland'ın Mesleki Kişilik Envanteri Türkçe'ye uyarlanarak benzer bir araştırmada kullanılabilir.

Kendini ayarlamanın ilgili bazı kişilik özellikleri ile (benlik tasarımı, kişilerarası yönelim, uyum düzeyi, sorumluluk yüklenme, kaygı düzeyi, tutum, cinsiyet rolleri, ana-baba tutumu v.b.) ilişkisinin tespit edilmesi gerek meslek, gerekse cinsiyet ile ilişkisine açıklık getirecektir.

Kendini ayarlamanın yaş ile ilişkisinin daha sağlıklı bir şekilde tespit edilebilmesi için yaşın tam olarak tespit edildiği bir çalışma yapmanın daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşünülmektedir.

Kendini ayarlamanın nisbeten değişken bir kişilik özelliği olup olmadığını anlamak için mesleğin ilk yılında ve 5.yılın sonunda aynı bireyler üzerinde yapılacak bir çalışmanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın daha büyük bir evren ve daha geniş bir örneklem üzerinde yapılması daha güvenilir sonuçlar verebilir.

KAYNAKÇA

ALTINTAŞ, Ersin

- 1989 "Öğretmen Yetiştiren Fakülte Öğrencilerinin Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler."
(Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

ALTINTAŞ, Mehmet

- 1991 "Kendini Ayarlama Becerisi ve Arkadaşlık İlişkileri."
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi.

ANDERSON, Lynn R.

- 1987 "Correlates of Self. Monitoring, Sex Role Typing and Social Skills in New Zealand and United States."
The Journal of Social Psychology, 127, March: 677-679.

ANDERSON, R. L. ve L. RANDLET

- 1993 "Self-Monitoring and Life Satisfaction of Individuals with Traditional and Nontraditional Sexual Orientations."
Basic and Applied Social Psychology, 14,3: 345-361.

ANDERSON, L. R. ve M. MCLENIGAN

- 1987 "Sex Differences in the Relationship Between Self-Monitoring and Leader Behavior."
Small Group Behavior, 18:147-167.

BACANLI, Hasan

- 1990 "Kendini Ayarlama Becerisinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi."
(Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi.

BOULDING, Kenneth Ewart

- 1980 20. Asrın Manası,
(Çev. Erol Güngör),
İstanbul: Kalem Yayınları.

BRIGGS, S. R. ve J. M. CHEEK

- 1986 "The Role of Factor Analysis in the Development and
Evaluation of Personality Scales."
Journal of Personality, 54,1, March: 106-148.

BROWIN, M.T., M.J. WHITE ve L. H. GERSTEIN

- 1989 "Self-Monitoring Processes and Holland Vocational
Preferences Among College Students."
Journal of Counseling Psychology, 36,2: 183-188.

BUSS, A. H. ve S. E. FINN

- 1987 "Classification of Personality Traits."
Journal of Personality and Social Psychology, 52,2:432-444.

CARSON, Andrew Doyle

- 1990 "Moderators of the Prediction of Job Satisfaction From
Congruence and Other Constructs: A Test of Holland's
Theory."
Dissertation Abstracts International, A 52/02, August: 427.

CARSON, A. D. ve R. MOWSESIAN

- 1993 "Self-Monitoring and Private Self-Consciousness: Relations
to Holland's Vocational Personality Types."
Journal of Vocational Behavior, 42:212-222.

CHOI, Eun-Jung

- 1991 "Salient Role -Identity, Attitude and Self-Presentation: Self-
Monitoring and Situation as Moderators."
Dissertation Abstracts International, A 52/05, November:
1918.

CRONSHAW, S. F. ve R.J. ELLIS

- 1991 "A Process Investigation of Self-Monitoring and Leader Emergence."

Small Group Research, 22,4, November: 403-420

DEBONA, K.G. ve A.M. OMOTO

- 1993 "Individual Differences in Predicting Behavioral Intentions from Attitude and Subjective Norm."

Journal of Social Psychology, 133,6:825-831.

EICHENHOFER, D., L. GERSTEIN, W. VALUTUS ve J.JANKOWSKI

- 1987 "Effects of Anxiety on Self-Monitoring."

Psychological Reports, 61:831-836.

ELLIS, R. J., T.CAWSEY ve G. DESZCA

- 1992 "Self-Monitoring and Early Career Behavior."

Individual Differences and Personality, IN071. 4:360.

ELLIS, R. J. ve S. F. CRONSHAW

- 1992 "Self-Monitoring and Leader Emergence: A Test of Moderator Effects."

Small Group Research, 23, 1, February:113-129.

FRIEDMAN, H.S. ve T. MILLER-HERRINGER

- 1991 "Nonverbal Display of Emotion in Public and in Private: Self-Monitoring, Personality and Expressive Cues."

Journal of Personality and Social Psychology,

61,5, November: 766-755

GARNER, Greer Thompson

- 1993 "Therapist's Self-Monitoring Style and Satisfaction."

Dissertation Abstracts International, 32/03, Jun: 1078

GEÇTAN, Engin

- 1984 Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar.
Ankara: Maya Matbaacılık Yayıncılık LTD. ŞTİ.
- 1988 Psikanaliz ve Sonrası.
İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.

GERSTEIN, L.H., E. J. GINTER ve W.G. GRAZIANO

- 1985 "Self-Monitoring, Impression Management and Interpersonal Evaluation."
Journal of Social Psychology, 125:379-389.

GOULD, S. J.

- 1993 "Assessing Self-Concept Discrepancy in Consumer-Behavior the Joint Effect of Private Self-Consciousness and Self-Monitoring."
Advances in Consumer Research, 20:419-424.

GÜRSOY, Canan Gülsüm

- 1989 "İlkokul Öğretmenlerinin Benlik Kavramları ile Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler."
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi

HOSCH, H.M. ve S.J. PLATZ

- 1984 "Self-Monitoring and Eyewitness Accuracy."
Personality and Social Psychology Bulletin, 10,2,
Jun: 289-292.

HOVARDAOĞLU, Selim

- 1994 Davranış Bilimleri İçin İstatistik.
Ankara: Hatipoğlu Yayınları.

HOWALLS, Gary N.

- 1993 "Self-Monitoring and Personality: Would the Real High Self-Monitor Please Stand Up?"
Journal of Social Behavior and Personality, 8, 1: 59-72.

HOYLE, R.H. ve B.A. SOWARDS

- 1993 "Self-Monitoring and the Regulation of Social Experience: A Control Process Model."
Journal of Social and Clinical Psychology, 12, 3:280-306.

ICKES, W.J., M.A. LAYDEN ve R.D. BARNES

- 1978 "Objective Self-Awareness and Individuation: An Empirical Link:"
Journal of Personality, 46:146-161.

JONES, E.E. ve R.F. BAUMEISTER

- 1976 "The Self-Monitor Looks at the Ingratiator."
Journal of Personality, 44:654-674.

JENKINS, J. Michael

- 1993 "Self-Monitoring and Turnover: The Impact of Personality on Intent to Leave."
Journal of Organizational Behavior, 14,1, January: 83-91

KEPÇEOĞLU, Muharrem

- 1988 Psikolojik Danışma ve Rehberlik.
Ankara Kadioğlu Matbaası.

KILDUF, M. ve D.V. DAY

- 1994 "Do Chameleons Get Ahead: The Effects of Self- Monitoring on Managerial Career."
Academy of Management Journal, 37,4: 1047-1060.

KIM, Rand: Ilran

- 1992 "The Relations of Gender, Holland's Interest Type and Self-Monitoring to College Student's Occupational Preferences in a Forced-Choice Situation."
Dissertation Abstracts International, A 54/03,
September: 908

KUZGUN, Yıldız

- 1988 Rehberlik ve Psikolojik Danışma
Ankara: ÖSYM Eğitim Yayınları: 9

LARKIN, Judith E.

- 1987 "Are Good Teachers Perceived as High Self-Monitors?"
Personality and Social Psychology, 13, 1, March: 64-72.

LARKIN J.E. ve H.A. PINES

- 1994 "Affective Consequences of Self-Monitoring Style in a Job Interview Setting."
Basic and Applied Social Psychology, 15,3:297-310.

LEV, Julian

- 1990 "Self-Monitoring Processes and Holland's Theory of Vocational Choise."
Dissertation Abstracts International, B 51/03,
September: 1547.

LIPPA, Richard

- 1978 "Expressive Control, Expressive Consistency and the Correspondence Between Expressive Behavior and Personality."
Journal of Personality, 46: 438-461.

İSLAMOĞLU, Lütfü

- 1991 "Farklı Sosyoekonomik Düzeylerdeki Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslekleri Algılamaları."
(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi.

MILL, Janice

- 1984 "High and Low Self-Monitoring Individuals: Their Decoding Skills and Empathic Expression."
Journal of Personality, 52:372-388

MONSON, T.C. ve M. SNYDER

- 1977 "Actors, Observers and the Attribution Process: Toward a Reconceptualization."
Journal of Experimental Social Psychology, 48:575-584.

MORGAN, Clifford T.

- 1991 Psikolojiye Giriş.
Sirel Karakaş (Ed.)
Ankara: Meteksan Yayınları

ÖNER, Uğur

- 1982 "Benlik Kavramı İle Meslski Benlik Kavramı Arasındaki Fark Akademik Başarı İle İlişkisi".
(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.

ÖZTÜRK, M. ORHAN

- 1989 Ruh Sağlığı ve Bozuklukları.
İstanbul: Evrim Basım-Yayım-Dağıtım.

REIFMAN, A., J.G. KLEIN ve S.T. MURPHY

- 1989 "Self-Monitoring and Age."
Psychology and Aging, 4,2, Jun:245-246.

RUEB, Justin Duane

- 1994 "Intelligence, Dominance, Masculinity-Femininity and Self-Monitoring: The Use of Traits in Predicting Leadership Emergence in a Military Setting."
Dissertation Abstracts International, B 55/05,
November: 2028

SCHWALBE, Michael L.

- 1991 "Role Taking, Self-Monitoring and the Alignment of Conduct with Others."
Personality and Social Psychology Bulletin, 17,1,
February: 51-57

SHEETS, T.L. ve S.C. BUSHARDT

- 1994 "Effects of the Applicants Gender, Appropriateness and Qualifications and Rater Self-Monitoring Propensities on Hiring Decisions."
Public Personnel Management, 23,3:373-382.

SOROKIN, Pitirim Aleksandrovich

- 1972 Bir Bunalım Çağında Toplum Felsefesi.
(Çev. Mete Tuncay),
Ankara Bilgi Yayınevi.

SNYDER, Mark

- 1972 "Individual Differences and the Self- Control of Expressive Behavior"
Dissertation Abstracts International, 33: 4533A-4534A
- 1974 "Self-Monitoring of Expressive Behavior."
Journal of Personality and Social Psychology.
New York: Academic Press. 12, 85-128.
- 1979 "Self-Monitoring Processes."
L. BERKOWITZ (Ed.),
Advance in Experimental Social Psychology.

New York: Academic Press. 12, 85-128

- 1980 "The Many Me's of the Self-Monitor."

Psychology Today, 13,10 March: 32-41

- 1987 Public Appearances/Private Realities: The Psychology of Self-Monitoring.

New York: Freeman.

SNYDER, M. ve S. GANGESTAD

- 1982 "Choosing Social Processes."

Journal of Personality and Social Psychology, 43:123-135.

SNYDER, M. ve T.C. MONSON

- 1975 "Persons, Situations and the Control of Social Behavior."

Journal of Personality and Social Psychology, 32:637-644.

STEWART, A. ve L. CARLEY

- 1984 "Personality Characteristic of Extreme Scorers on the Self-Monitoring Scale."

Perceptual and Motor Skills, 58: 199-205.

STIMPSON, D.V., P. ROBINSON ve J. GREGORY

- 1987 "Self-Monitoring and Competence as Determinants of Sex Differences in Social Interaction."

Journal of Social Psychology, 127, 2: 159-162.

SYIPHER, B.D. ve H.E. SYIPHER

- 1983 "Self-Monitoring and Perceptions of Communication Ability in an Organizational Meeting."

Personality and Social Psychology Bulletin, 9:297-304.

TICE, Dianne M.

- 1992 "Self-Concept Change and Self-Presentation: The Looking Glass Self is Also a Magnifying Glass."

Journal of Personality and Social Psychology, 63,3, September: 435-451.

TURBAN, D.B ve T.W. DOUGHERTY

- 1994 "Role of Protege Personality in Receipt of Mentoring and Career Success."

Academy of Management Journal, 37,3: 688-702.

WALKER, Michael Thomas

- 1990 "The Relationship Between Self-Monitoring, Social Skills and Management Performance in a Field Setting."

Dissertation Abstracts International, B 52/03,
Semptember: 1782.

WHARTON, Amy S.

- 1993 "The Affective Consequences of Service Work."

Work and Occupations, 20, 2, May: 205-232.

WENTWORTH, Robin

- 1991 "Self-Monitoring and Worker Outcomes."

Dissertation Abstracts International, B 52/03,
September: 1764.

ZANNA, M.P., J.M. OLSON ve R.H. FAZIO.

- 1980 " Attitude Behavior Consistency :An Inolividual Difference Perspective"

Journal of Personality and Social Psychology, 38 : 432-440.

A large, stylized graphic consisting of two overlapping 'X' shapes in a light pink color, centered horizontally across the middle of the page.

EKLER

EK 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Açıklama:

Aşağıda, kısa ve cevaplandırılması kolay 5 tane soru bulunmaktadır. Her sorunun altında, o soru ile ilgili seçenekler verilmiştir. Bunlardan, kendi durumunuza en uygun olanı bularak önündeki parantezin içine bir (X) işareti koymanız ve hiçbir soruyu boş bırakmamanız gerekmektedir.

1. Mesleğiniz nedir ?

- a. () Satış Elemanı
- b. () Öğretmen
- c. () Tiyatro Sanatçısı
- d. () Doktor
- e. () Eczacı

f. () Polis

2. Cinsiyetiniz nedir ?

- a. () Kadın
- b. () Erkek

3. Yaşınız nedir?

- a. () 25 ve aşağısı
- b. () 26 -35 arası
- c. () 36-45 arası

d. () 46 ve yukarısı

4. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz ?

- a. () Evet

b. () Hayır

5. Mesleğinizden memnun musunuz ?

- a. () Evet

b. () Hayır

6. Mesleğinizi kaç yıldır sürdürüyorsunuz ? (Lütfen yazınız)

.....

EK 2

KENDİNİ AYARLAMA ÖLÇEĞİ

Açıklama:

Aşağıda sosyal davranışlarla ilgili bir takım ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve kendiniz için doğru olduğu düşündüğünüz ifadeler için D'nin altındaki boşluğu, yanlış olduğu düşündüğünüz ifadeler için Y'nin altındaki boşluğu doldurunuz. Boş ifade bırakmayınız.

D Y

- ☐ ☐ 1. Başkalarının davranışlarını kolaylıkla taklit edebilirim.
- ☐ ☐ 2. Sosyal toplantılarda başkalarının hoşlanacakları şeyleri söylemeye veya yapmaya çalışırım.
- ☐ ☐ 3. Başkalarını eğlendirmek veya etkilemek için eğlendirici birşeyler yapabileceğimi sanıyorum.
- ☐ ☐ 4. Sosyal durumlarda nasıl davranacağımı bilemediğim zaman ipucu bulmak için başkalarının davranışlarına bakarım.
- ☐ ☐ 5. İyi bir aktör/artist olabilirdim.
- ☐ ☐ 6. Bazen başkalarına gerçekten yaşadığımdan daha derin duygular yaşıyor gibi görünürüm.
- ☐ ☐ 7. Bir komediyi başkalarıyla seyrederken, yalnız başıma seyrettiğinden daha çok gülerim.
- ☐ ☐ 8. Bir grup insan içinde, nadiren dikkat merkezi olurum.
- ☐ ☐ 9. Farklı durumlarda ve farklı kişilerle birlikteyken sık sık çok farklı kişiler gibi davranırım.
- ☐ ☐ 10. Başkalarına kendimi sevdirmede pek başarılı değilim.
- ☐ ☐ 11. Halimden memnun olmasam bile, keyfim yerindeymiş gibi davranırım.
- ☐ ☐ 12. Hoşsohbet biri sayılırım.
- ☐ ☐ 13. Sosyal durumlarda başkalarının davrandığı gibi davranmaya çalışırım.
- ☐ ☐ 14. (Sessiz sinema gibi) rol yapmamı gerektiren oyunlarda ve hazırlıksız olduğum durumlarda hiç başarılı olamamışımdır.
- ☐ ☐ 15. Davranışlarımı farklı kişilere ve farklı durumlara uydurmak için değiştirmede zorluk çekiyorum.
- ☐ ☐ 16. Toplantılarda fıkra ve hikayelerin anlatılmasını, şakaların yapılmasını başkalarına bırakırım.

- ☐ ☐ 17. Topluluk içinde kendimi biraz beceriksiz hisettiğimde bunu gereği kadar gizleyemem.
- ☐ ☐ 18. Birinin gözlerinin içine baka baka yüzüne karşı yalan söyleyebilirim (eğer iyi bir amaç için ise).
- ☐ ☐ 19. Gerçekten hoşlanmadığım insanlara da dostça davranabilir ve onları dost olduğuma inandırabilirim.
- ☐ ☐ 20. (Düğün, disko gibi) toplu eğlencelerde kalkıp oynayabilirim.



TABLO EK 3

Holland'ın Mesleki Kişilik Tiplerinin Yaş Dağılımları

Mesleki Kişilik Tipleri	Yaş		25 ve Aşağısı		26-35		36-45		46 ve Yukarısı	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Girişimci Tip	36	36	53	53	8	8	3	3		
Sosyal Tip			17	17	64	64	19	19		
Artistik Tip	19	23.45	39	48.14	14	17.28	9	11.11		
Aydın Tip			77	77.03	24	23.07	3	2.88		
Geleneksel Tip	2	2.02	26	26.26	46	46.46	25	25.25		
Gerçekçi Tip	21	20.79	54	53.46	14	13.86	12	11.88		