

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

747981

ERGENLERİN ÇALIŞMAYA YÖNELİK TUTUMLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUSTAFA KAHRAMAN

Danışman : Prof.Dr. Veysel BOZKURT

BURSA-2004

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER	I
TABLolar VE ŞEKİLLER	IV
GİRİŞ	1

I.GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TEORİK YAKLAŞIM

I.1.	ERGEN VE ERGENLİK DÖNEMİ ÖZELLİKLERİ	3
	I.1.1. Tüketim Anlayışının Şekillendirdiği Ergenler	8
I.2	KİŞİLİK VE KİŞİLİĞİN BAŞLICA ÖZELLİKLERİ	11
	I.2.1. Kişiliği Oluşturan Faktörler	13
	I.2.1.1. Genetik ve Bedensel Yapı Faktörleri	16
	I.2.1.2. Kültürel Faktörler	17
	I.2.1.3. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Özellikleri	17
	I.2.1.4. Aile Değişkeni	17
	I.2.2.5 Kişisel Farklılıklar	20
	I.2.2.1. Olayların Gerçeğine Dayanma (Nesnellik)	24
	I.2.2.2. Girişim Ruhu	25
	I.2.2.3. Hırslı Olma	25
	I.2.2.4. Toplumsal Duyarlılık	26
	I.2.2.5. İnanç Sistemlerindeki Farklılık Olarak Kişilik	26
	I.2.2.6. Güç Motivindeki Farklılıklar Olarak Kişilik	26
	I.2.3. Biyolojik Açıdan Kişilik	27
	I.2.4. Duygusal Açıdan Kişilik	27
	I.2.5. Kişilik Kuramları	27
	I.2.5.1. Freud'un Kişilik Kuramı	27
	I.2.5.2. Eric Berni'nin Kişilik Kuramı	29
	I.2.5.3. Carl Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramları	31

II.ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA HAYATININ DEĞİŞEN YAPISI

II.1	ÇALIŞMA	33
II.1.2	İŞ	40
II.1.3	MESLEK	43
II.1.4	TUTUM VE TUTUMU OLUŞTURAN UNSURLAR	49
	II.1.4.1. Duyuşsal Unsur	50
	II.1.4.2. Bilişsel Unsur	51
	II.1.4.3. Davranışsal Unsur	51
II.1.5.	ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA HAYATININ TARİHSEL SÜREÇTEKİ DEĞİŞİMİ	54
II.1.5.1.	Endüstri Devrimi Öncesi Çalışma ve Çalışma Hayatı	55
II.1.5.2	Endüstri Devrimi Sonrası Çalışma ve Çalışma Hayatı	56
II.1.5.3	Enformasyon Toplumunda Çalışma ve Çalışma Hayatı	59

III.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEM GRUBU VE YÖNTEMİ

III.1.	YÖNTEM	66
III.2.	ARAŞTIRMANIN TEMEL HİPOTEZLERİ	66
	III.2.1. Amaç	66
III.3.	ÖRNEKLEM GRUBU	67
	III.3.1. Araştırma Modeli	67
	III.3.2. Evren ve Örneklem	67

III.3.2.1. Sınırlılıklar	68
III.3.2.2. Tanımlar	69
III.3.3. Verilerin Toplanması	70
III.3.4. Kendini Değerlendirme Envanteri	70
III.3.4.1. Yetenek Alanları	70
III.3.4.2. İlgi Alanları	71
III.3.4.3. Değer Alanları	72
III.3.4.4. Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Geçerliliği	73
III.3.4.5. Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Güvenirliği	73
III.3.4.6. Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Puanlaması	74
III.4. BULGULAR	74
III.4.1. Tartışma ve Yorum	78
SONUÇ VE ÖNERİLER	81
EKLER	84
EK 1-A Kendini Değerlendirme Anketi	84
EK 1-B Kendini Değerlendirme Envanteri Soruları	92
KAYNAKÇA	102

TABLÖLAR VE ŞEKİLLER

		Sayfa
Tablo-1	Endüstri Sonrası Toplum: Karşılaştırmalı Bir Şema	65
Tablo-2	Meslek Liseleri Katılım Tablosu	68
Tablo-3	Klasik Liseler Katılım Tablosu	68
Tablo-4	Okul Türüne Göre Genel Ortalama	74
Tablo-5	Klasik Lise (KL) ve Meslek Lise (ML) Öğrencilerinin Kendini Değerlendirme Envanteri Alt Ölçek Ortalamalarının Kıyaslanması	75
Tablo-6	Cinsiyete Göre Genel Ortalama	75
Tablo-7	Kız ve Erkek Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Alt Ölçek Ortalamalarının Kıyaslanması	76
Tablo-8	Anne Eğitim Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamalarının Kıyaslanması	77
Tablo-9	Baba Eğitim Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamalarının Kıyaslanması”	77
Tablo-10	Aile Gelir Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamaları	77
Tablo-11	Aile Gelir Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamalarının Kıyaslanması	78

GİRİŞ

İnsanlığın kaderini etkileyen buluşlardan her birinin mesleğini seven ve işini hobi olarak yapabilen kişilerin eseri olduğunu unutmamak gerekir. Çalışma ve çalışma hayatının baş yapıtları pozisyonunda olan iş ve/veya meslek kavramları seçimiyle başlayan öneminin, kişilik özellikleriyle oluşan değerlerden hareketle, çalışma hayatının içinde yer alınması ile birlikte, çalışmaya yönelik tutumların oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır.

Teknolojik gelişme ile birlikte ortaya çıkan endüstrileşme ve kentleşme olgusu, toplumsal yapıda değişimlere neden olmuştur. Bu ortaya çıkan yapının etkilediği alanların başında çalışmaya yönelik tutumlar gelmektedir. Hızlı değişim süreci ergenlik içinde yer alan dönemlerin öngörülen süreden önce tamamlanmasını da beraberinde getirmiştir. Ergenler bu düzen içinde çalışmayı şekillendiren iş ve/veya meslek seçimi konusunda zorlanmaktadır. Bu durum, çalışmanın baş yapıtlarından olan iş ve/veya mesleğini seçme durumundaki ergenleri, seçim aşamasındaki seçenek sayısının fazlalaşmasıyla meslek çeşitliliğini ve mesleki uzmanlaşmayı beraberinde getirmiştir.

Çalışmanın şekillenmesinde iyi bir meslek ve/veya iş seçimi kadar, o mesleğin ve/veya işin gerektirdiği ruhsal, biyolojik ve fiziksel niteliklere sahip olmak da gerekir. Sahip olunacak iş ve/veya mesleğin gerektirdiği kişisel özelliklere sahip olmak ve ona göre hareket etmek de önem taşımaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde; ergen, ergenlik dönemi özellikleri ve kişiliğin, oluşumu incelenmiştir. Tüketim toplumu anlayışıyla şekillendirilen günümüz ergeni hakkında bilgi verilmiştir. Kişiliğin incelenmesi aşamasında, kişiliği oluşturan faktörler, kişisel farklılıklar ve kişilik kuramları hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; çalışma ve çalışma hayatını oluşturan iş ve meslek konularının incelenmesine müteakip, tutum hakkında bilgi verilmiştir. Bireyin kişilik yapısından ve kişiliği ile bütünleşen değerlerinden hareketle, çalışmaya yönelik tutumları incelenmiştir. Çalışma kavramının tarihsel süreç içerisinde ki gelişimi üç alt başlık halinde

de alınmış, çağımızın gelişen teknolojisi ve değişen işletme yapılarıyla birlikte ortaya çıkan, çalışan ihtiyacının modeli ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde; uygulanan anket ve anket sonuçları değerlendirilerek ergenlerin mevcut değerlerinin tespitiyle ileride başlayacakları çalışma ve çalışma hayatına yönelik tutumlarının neler olabileceği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Ergenlerin kendini tanıma ve güven duyma yönünde atılacak adımlar bireysel gelişim ve karar verme sürecinde ilgi, yetenek ve değerler doğrultusunda istenilene ulaşmada verimliliği artıracaktır. Ailelerin sosyo-ekonomik durumlarının kişisel gelişim ve yönlendirmelerde ki etkisi yönünde tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Ancak mevcut eğitim sisteminin genci hayata ve gelecekte sorumluluklara hazırlamakta ve uygun bir mesleğe yöneltmekte yetersiz kaldığı gerçeği unutulmamalıdır. Oysa seçilen meslek ve/veya işte kişinin hayatı her yönüyle etkilenmektedir.

Ergenlerin çalışma hayatında yer almamış olmaları sebebiyle sahip olunan değerlerin çalışmaya yönelik geliştirilebilecek ve ileride sahip olunabilecek tutumların neler olabileceği değerlendirilmiştir. Değer ve tutum ilişkisi ayrı unsurlar olmalarına rağmen birbirinden etkilenen iki temel kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Değerlerin kuvvetli olması, tutumların olumlu yönde gelişmesine kaynak teşkil edebilmekte ve bireysel doğruların, toplumsal doğrularla eşgüdüm içinde ilerlemesini sağlamaktadır.

I. GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TEORİK YAKLAŞIM

I.1. ERGEN VE ERGENLİK DÖNEMİ ÖZELLİKLERİ

İnsan, doğum ve ölüm arasındaki süreçte birbirini izleyen dönemlerden geçmekte ve gelişimini tamamlamaktadır. Gelişim kavramını bir bütün olarak kabul ettiğimiz zaman, dönemlerin uyumlu olmasının geçişi ve sonuçta bütününe oluşumunu olumlu etkileyeceği açıktır. Bir insanın, bugünün ve geleceğin sorunlarıyla başarılı biçimde uğraşacaksa, bebeklikten ve ilk çocukluktan ergenliğe, ergenlikten ileri yetişkinliğe doğru özel davranış türlerinin kazanılması gerekmektedir.

İnsan hayatındaki önemli dönemleri ve yaş sınırlarını¹ ;

1. ÇOCUKLUK

A. Bebeklik

☐ Doğuştan 2 yaşına kadar

B. İlk Çocukluk

☐ 2 – 7 yaş

C. Okul Çocukluğu

☐ 7 – 11 yaş (kızlar)

☐ 7 – 13 yaş (erkekler)

2. ERGENLİK

A. Buluş (Erinlik) veya

☐ 11 – 13 (12 – 14) yaş (kızlar)

Ergenliğin Başları

☐ 13 – 15 yaş (erkekler)

¹ Kulaksızoğlu, Adnan; Ergenlik Psikolojisi, Remzi Kitabevi, 4 ncü bsk, İstanbul, 2001, s.34

B. Ergenliğin Ortaları ☐ 14 – 16 yaş (kızlar)

☐ 15 – 17 yaş (erkekler)

C. Ergenliğin Sonları ☐ 16 / 17 – 21 yaş

3. YETİŞKİNLİK

A. Yetişkinliğin Başları ☐ 22 – 30 yaş

B. Yetişkinliğin Ortaları ☐ 30 – 40 yaş

C. Yetişkinlik Sonları ☐ 40 – 45 yaş

4. ORTA YAŞLILIK ☐ 45 – 65 yaş

5. YAŞLILIK ☐ 65 – 75 yaş

6. İHTİYARLIK ☐ 75 yaş ve üstü

şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu dönemlerin birinden diğerine geçiş yalnızca bireyin bedensel durumuyla ilgili olmayıp aynı zamanda psikolojik, kültürel, ekonomik ve toplumsal etkenlerle gerçekleşmektedir. Yani her gelişim dönemi, kendine özgü bedensel, toplumsal ve psikolojik özellikler taşımaktadır. Bu gelişim dönemleri içinde, çocuklukla yetişkinlik arasında yer alan ergenlik dönemi bedensel gelişimin yoğun ve farklılık yaratacak şekilde ortaya çıktığı gerek biyolojik yönüyle, gerekse psikolojik ve sosyal yönden hızlı ve önemli değişimlerin yaşandığı bir dönem olması sebebiyle ayrıcalıklı özelliklere sahiptir.

Araştırmacılar “ergenlik” kavramına farklı tanımlar getirmişlerdir;

Kulaksızoğlu ergenliği, çocukluk ve yetişkinlik dönemi arasında kalan bir ara dönem olarak belirtirken, gençlik kelimesinin ergenliğin yerine kullanılabileceğini ifade etmektedir².

Sieg tarafından yapılan tanımda ise; insanda bireyin yetişkine özgü ayrıcalıkların kendisine verilmediğini hissettiği zaman başlayan ve yetişkinin tüm gücü ve toplumsal konumu, toplum tarafından bireye ergenlik verildiği zaman sona eren gelişim dönemi olarak ifade edilmektedir³.

Bacanlı'ya göre ise ergenlik; kişinin toplumsal düzen içine girmek ve sorumluluk alması amacıyla, çocukluktan çıkıp yetişkinliğe kabul edilmeden önce beklediği yerdir⁴.

Atabek tarafından yapılan tanımda ise; ergenlik çocuk olmaktan çıkış ve çocuk yapabilmeye geçiş dönemi olarak ifade edilmektedir⁵.

Genellikle ergenlik ve gençlik çağı en sağlıklı yaşam dönemidir.Çocukluk hastalıkları geride kalmıştır;yetişkin çağa özgü hastalıklar ise çok uzaktır.Hastalıklardan ileri gelen ölüm oranı (mortalite)10 yaşından sonra birden düşmektedir.Kaygı düzeyi döneme has bir özellik olarak artmakta ve kaygıyı oluşturan genel konular ise⁶ ;

-Sağlıkla ilgili kaygılar

-Kişiliği ile ilgili kaygılar

-Aile ve evle ilgili kaygılar

-Toplum içindeki durumuyla ilgili kaygılar

² " Ibid., s.32"

³ Gander, Mary I. / Harry W. Gardiner; Çev. Onur, Bekir; Gelişim Psikolojisi, İmge Kitabevi, 4 ncü bsk., Ankara, Ocak 2001, s.438

⁴ Bacanlı, Hasan; Gelişim ve Öğrenme, Nobel, 4 ncü bsk., Ankara, Eylül 2001, s.51

⁵ Atabek, Erdal; Erken Büyüyen Çocuklar, Altın Kitaplar Yayınevi, 2 nci bsk., İstanbul, Ekim 2002, s.57

⁶ Yörükoğlu, Atalay, Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunları, Özgür, 8nci bsk., İstanbul, 1993, s.43

-Kız-erkek arkadaşlığı ile ilgili kaygılar

-Din ve ahlak konularındaki kaygıları

-Okulla ilgili kaygıları

-Meslek seçimi ile ilgili kaygıları,olmaktadır.

Ergenlik dönemini; çocukluk ve yetişkinlik dönemi arasında kalan bir geçiş dönemi özelliği taşımakla birlikte; yetişkinin sahip olduğu güç ve konumu elde etme sorumluluğunu üzerinde hissetmeye ve uygulamaya çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlayabiliriz.

Ergenlik döneminin belirtilen tanımlarından hareketle de görüleceği üzere, bedensel değişimlerin yanı sıra, bilişsel, duygusal, ve sosyal yönden gelişmeler yaşanmaktadır. Ergenlik süresinde soyut düşünme yeteneği, sosyal sorunları algılamadaki değişiklikler, değişen ihtiyaçlar ve amaçlar çok belirgin bir hale gelmektedir. Ergen içinde yaşadığı topluma ait değerlere artık farklı bir gözle bakarak, onları hayatına yön verecek olan iç disiplini edinmek üzere kullanacaktır⁷.

Ergenlik döneminin genel özelliklerini⁸:

- Kişide belirgin bedensel, cinsel ve ruhsal değişimler yaşanır,
- Fizyolojik değişimlerden dolayı çevrenin onun hakkında düşündüklerini merak eder,
- Kendine özgü değerler sistemini geliştirir, yaratıcıdır,

⁷ Kartal, Tülay; Değişik Yaş Gruplarındaki Ergenlerin Kimlik Gelişimi Sırasında Okula, İş Yaşantısına Ve Boş Zamanlarını Değerlendirmeye İlişkin Görüşlerindeki Farklılıklar, Yük. Lis. Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa 1999, s.4

⁸ Aytaç, Serpil; İnsanı Anlama Çabası, Ezgi Kitabevi, Şubat 2000, s.49-52

- Soyut düşünme ve genel ilkeleri soyut durumlara uygulayabilme alışkanlığı kazanır,
- Fizyolojik ve anatomik yönden bir yetişkinin niteliğini kazanır,
- Karşı cinse olan ilgi artmaktadır,
- Hedef seçme ve karar verme süreçlerinde sorumluluk duyma ve zorluk çekme süreci yaşanmaktadır,
- Meslek seçme ve buna hazırlanma, yaşlılar arasında bir yer edinme ihtiyacı ön plana çıkmaktadır,
- Ekonomik bağımsızlığını kazanma hırslı yaşamaktadır,
- Kimlik bunalımının yaşandığı bir dönemdir,

olarak ifade edebiliriz.

Dönem belirtilen özellikleriyle birlikte dönemin başlangıcı, süresi çağlara ve toplumlara göre değişiklik gösterdiği gibi bireyden bireye ve hatta cinsiyetler arasında farklılık göstermektedir. Ergenliğin başlama yaşını ve olgunlaşma süresini farklılaştıran faktörler; sosyo-ekonomik koşullar, sağlık, beslenme ve iklimdir. Ilıman bölgelerdeki ergenlerde olgunlaşma daha erken başlamaktadır⁹.

Tanım ve özellikleri itibariyle dönemin geçiş özelliği oluşturması özellikli konumunu yansıtmakta ve geçiş dönemlerinin doğal sonucu olan, kargaşayı da beraberinde getirmektedir.

⁹ Kartal, Tülay; a.g.e., s.4

Havighurst'e göre ergenlikte Gelişim Görevleri olarak adlandırılan özellikler şu şekildedir¹⁰.

- Bedensel özelliklerini kabul etmek ve bedenini etkili biçimde kullanmak
- Eril ya da dişil bir toplumsal rolü gerçekleştirmek
- Her iki cinsten yaşlılarıyla yeni ve daha olgun ilişkiler kurmak
- Ana babadan ve diğer yetişkinlerden duygusal bağımsızlığı gerçekleştirmek
- Ekonomik bir mesleğe hazırlanmak
- Evliliğe ve aile yaşamına hazırlanmak
- Toplumsal bakımdan sorumlu bir davranışı istemek ve gerçekleştirmek,

Ortaya konulan özellikler davranışın rehberi olarak bir dizi değer ve bir ahlak sistemi olarak ortaya çıkmaktadır.

1.1.1. TÜKETİM ANLAYIŞININ ŞEKİLLENDİRDİĞİ ERGENLER

Tüketim toplumu anlayışı, kendi simgeleriyle ve görsel medyanın en iyi pazarlama tekniklerini kullanması sonucunda, yeni bir “aidiyet değeri” yaratıyor¹¹.

Ergenlerin, harcama şekillerinin toplum kültürünün ve ekonomilerinin biçimlenmesindeki yeri ise ayrı bir öneme sahip olmuş; değişik üretim alanlarına olan harcamaları her geçen gün önemli bir artış göstermektedir¹².

¹⁰ Gander, Mary I. / Harry W. Gardiner; Çev. Onur, Bekir; a.g.e., s.438

¹¹ “Ibid. ”

¹² Atabek, Erdal; Modern dünyada Değer Kayması ve Gençlik, s.17

Söz konusu olan, her iki durumun toplumumuzdaki gençler arasında ortaya çıkardığı sonuç ise, kısa yoldan büyük kazançlar elde edip zengin olmaktır. Burada amaca hizmet edecek sektörün ne olacağı açık olmadığı için karmaşa söz konusudur. Sonuç sadece zengin olmak için bir marka olmaktan öteye geçmemektedir. Atabek; geçmişin kurallarında okulun en gözde öğrencisi olmanın gerekliliğini çalışkan olmaktan ancak günümüz tüketim anlayışında ise, bir amerikan ayakkabısına sahip olmanın gerekliliğinden geçtiğini belirtmektedir¹³.

Tüm bunların sonucunda ortaya çıkan yapının, gelişen ve değişen dünyamızda kişisel hedef ve projeksiyonların ortaya çıkışı ile beraber prototip insan davranışlarının oluşumunu hızlandırmaktadır. Uyumlu bir yapının ortaya çıkışı sistem faaliyetlerinin tam ve eksiksiz olarak yerine getirilmesinde elbette önemlidir. Ancak buradan çıkan uyum ortak davranış kalıplarının oluşturulmasından öteye bireysel davranış kalıplarının oluşmasına olanak sağlamaktadır.

Bu değişimin ortaya çıkmasıyla; Biz'in yerini ben, hep birliktenin yerini tek başına, paylaşımın yerini ise önce ve sonra ben olguları almıştır. Bu değişimin doğal sonucu görüldüğü gibi sadece ben kavramının çığ gibi büyümesine, başkalarının nerede, nasıl bir yaşam sürmekte olduklarının kişi için bir anlam ifade etmediğine bir başlangıç oluşturmaktadır.

Anlatılan durum, her ne kadar sonuç gibi görünse de aslında bir başlangıçtır. Temel sebep ise sosyo-ekonomik düzeyin ben davranış kalıbının oluşmasında fazla bir önem oluşturmamasından kaynaklanıyor. Çünkü toplumun değişik sosyo-ekonomik gruplarına mensup kişiler, ben davranış kalıbına yönelmekte veya yöneltilmektedir. Tüketim anlayışının markalar yoluyla yerleştirildiği toplumlarda, aynı markanın aslı veya fason üretiminin toplumun değişik gelir gruplarına sahip kişilerce kullanıldığını her zaman görmekteyiz. Bu durum farklı varlık gruplarını, tüketim toplumunun kültürel saldırısı ile

¹³ "Ibid. , s.81"

karşı karşıya bırakmış ve tüketim baskısı, eksik modernleşmiş ülkelerde mafya ve anarşiyi artırma riskini barındırmıştır¹⁴.

Ergenlik dönemi tanımları içinde, dikkat çekici noktalardan bir tanesi üretkenlik yolunda atılan ilk adım olmasına rağmen yaşam içerisinde bunun olmadığını ve tüketim anlayışının ön plana çıktığının görmekteyiz. İşte bu noktada yaşama katılma yolunda ergenler tarafından atılan ilk adım yanlış noktadan başlamaktadır¹⁵.

Tüketim anlayışının gelir grubu ayırt etmemesinin ve ortaya çıkan arz-talep durumunun minimum maliyet ile karşılandığı gerçeği ortadadır. Küreselleşmenin neticesinde rekabetin ön plana çıkması ve pazar payının artırılması gerçeği özellikle 3ncü dünya ülkelerini emek maliyetlerini düşürme yolunda bir politika izlemeye yöneltmiştir. Bu politikanın doğal sonucu ise enformel ekonominin nedenleri arasında yer alması olmuştur¹⁶.

Tüketim anlayışının, ihtiyaçlar üzerine tesis edilmeyip başlı başına bir amaç veya ihtiyaç haline gelmesinin şekillendireceği bir ergenin, kıt kaynaklar ve sürekli tüketim modeliyle hareket edilen bir sistemde yaratıcılığının gelişmesinin erteleneceğini söylemek mümkündür.

Henüz okuldayken çalışmak para hakkında yanlış fikirler yaratabilir. Öğrencilik sırasında(döneminde) çalışmak ve para kazanmak tüketimi anlayışının gelişmesinde önem oluşturmaktadır. Kazanılan paralar öğrencilerin tüketim anlayışını çoğunlukla, marka veya lüks giysilere yada lüks konser biletlerinin tedariki yönünde harcamaya yönlendirmektedir¹⁷.

¹⁴ Bozkurt, Veysel; Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, Alesta, Bursa 2000, s.62

¹⁵ Atabek, Erdal; Erken Büyüyen Çocuklar, s.80

¹⁶ T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Ve Sorunları Genel Müd.'Lüğü Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın Ve Değişimi, Cem Web ofset, Ankara, Ağustos 1999, s.11

¹⁷ Garmiy V, Anne, Social Psychology, Random House, U.S.A., 1997, s.239

I. 2. KİŞİLİK VE KİŞİLİĞİN BAŞLICA ÖZELLİKLERİ

Davranış bilimciler davranışları etkileyen bazı temel kişilik özellikleri üzerinde durmaktadırlar. Bunlar; kendini gerçekleştirme, duygusal kararlılık, nevrotik eğilimler, psikotik belirtiler, aile ilişkileri, sosyal ilişkiler, sosyal normlar, antisosyal eğilimler, kendini kontrol, başarıya yönelim, otoriter kişilik, makyavellenizm, kendine güven, kendini yansıtmaya eğilimidir¹⁸.

Kişilerin fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişilik yapıları ve kişiliğin davranışsal yönü arasında ilişki vardır. Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan bazı kuramcılar, bireyin cinsiyeti, yaşı, bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki olduğunu ileri sürerler. Her ne kadar cinsiyet ve yaşla ilgili davranışlar kültürel yapıya göre belirleniyorsa da cinsiyet ve yaşla, kişilik arasında bir ilişki kurmak mümkündür. Bireylerin cinsiyetlerine göre yapabilecekleri ya da yapamayacakları davranışlar, kişiliğin oluşmasında etkili olacaktır.

Kişilik kavramına ilişkin çeşitli görüşler ve bilimsel düzeyde yapılan tarifler, incelendiğinde, bireylerin iki belirgin yönünün vurgulandığı görülmektedir. Bunlardan biri "Bireyin kendisi ve iç dünyası", diğeri ise, "Bireyin dış dünyası ve dış dünya ile ilişkileri"dir¹⁹.

Kişilik açıklanırken, bireyin kendisi ve iç dünyası ele alındığında bireyin gerçekten ne yaptığı ve davranış kalıpları ön plana çıkar. Bireyin dış dünya ile ilişkilerinde ise bireyin dış dünyada başkaları üzerinde bıraktığı etki ve izlenimler önem kazanır.

¹⁸ Özkalp, Enver, Kirel, Çiğdem, Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1998, s.77.

¹⁹ Yanbastı, Gülgün; Kişilik Kavramları, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1990, s. 11.

Bireyin kendi iç dünyasına uyumu, bireyin "benlik kavramı", "kendine olan güveni", "kendisini değerli ya da değersiz bulma", "beklentileri", "amaçları", "zayıf ve kuvvetli yönleri hakkındaki bilinci" gibi bireye özgü niteliklerle ilgilidir. Kişiliğin dış dünya ile ilgili yönü ise, bireyin dış dünya ile uyumu, özellikle diğer insanlarla olan ilişkileri, "aile", "arkadaş", "meslek", gruplarındaki bireyler ve genel olarak "insanlarla olan ilişkiler", bu ilişkilerden "doyum sağlaması", diğerlerini "sevmesi" ve "sevilmesi" gibi bireyin çevresiyle etkileşimi ile ilgilidir²⁰.

Yukarıdaki açıklamalar kişiliğin aşağıdaki özellikleri içerdiğini ortaya çıkarmıştır. Bunlar:

1-Kişilik doğuştan var olan ve sonradan elde edilen eğitilerin bütününden meydana gelmiştir.

2-Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilir.

3-Her insanın kişisel özelliğini diğerinden ayıran birtakım farklılıklar mevcuttur.

4-Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Yani aynı birey farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olan bir sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.

5-Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir unsurudur.

6-Soyuttur.

7-Birçok olguya dayanırsada, onların toplamından farklı ve fazla şeydir.

²⁰ Özgüven, İbrahim Ethem; Hacettepe Kişilik Envanteri El Kitabı, Odak Matbaacılık, Ankara, 1992, s.13

8-Kişinin tüm yaşantısının etkilerine dayanır.

9-Kalıplaşmış ve parça parça değildir, bir bütündür.

10-Kişinin bütünlüğünü korur ve onu yönetir. Organize edici ve bütünleyici bir güçtür.

11-Gereksinimlerden ileri gelen gerilimi giderip çelişik istek ve gereksinimlerinin oluşturabileceği çatışmaları uzlaştırmaya yönelir.

12-Temeli biyoloji ve fizyoloji olan psikolojik bir olgudur.

13-Kişilik olmuş bitmiş değil, fakat devamlı oluşmakta ve değişmekte olan bir yapı olarak kabul etmek gerekirse de, insan kişiliğinde değişmeyen kısımlar vardır²¹.

I. 2. 1. KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER

Kişilik, bir insanın duyuş, düşüncüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen (kalıtsal) özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Buradan, çevrenin etkisini dikkate alarak, kişiliğin sadece bireye özgü özellikleri değil, belirli ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, belirli ölçüde de tüm insanlarda ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucu çıkartılabilir²².

²¹ Eren, Erol; Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basın Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998, s.25.

²² Tınar, Mustafa Y.; Çalışma Yaşamı ve Kişilik, Mercek Dergisi, MESS, Nisan 1999, s.93-97.

Kişiliği oluşturan faktörlerin neler olduğu veya nelerin kişilik denilen olguyu ortaya çıkardığı sorusu sorulduğunda, kişiliği oluşturan birçok neden vardır ve değişik kuramcıların görüşlerine göre de bu değişkenlerin sayısı ve önemi değişmektedir denilebilir. Ancak kişilik kuramı ile ilgilenen bilim adamlarının benimsedikleri bazı ortak noktalar vardır. Bunların başında bireyin biyolojik-fizyolojik yapısı, grup üyeliği, rol davranışları ve bulunduğu sosyal statü gelir²³.

Başka bir deyişle bu değişkenler, kişilik denilen olguyu ortaya çıkarmada kişiler arası farklılığı doğurmada önemli etken durumundadır.

Bu bağlamda, kişiliği oluşturan faktörleri.

1-Genetik ve Bedensel-Yapısal Faktörler,

2-Kültürel Faktörler,

3-Sosyal Grup ve Sosyal Sınıf Faktörleri,

4-Aileye bağlı faktörler ve diğerleri biçiminde gruplamak mümkündür.

Kişilik, bireyin benliği ve sosyal dış dünyası arasındaki karşılıklı ilişkisi sonucu oluşur. Kişilik, kişiye verilen görevle ilgili olduğuna göre, kişiye bu sosyal rolü ile kazandırılan bazı objektif unsurlar onun bilincini etkilemekten geri kalmayacaktır .

Genetik özellikler ve çevresel etkenler insanın kişiliğini şekillendirdiği için, her insanın kişiliği bir diğerinden farklıdır. Kişiliğinde farklılık gösterdiği ölçüde de yeteneği farklılaşmaktadır. Kimi insan, zekası ölçüsünde teknik yeteneğe sahip olabilir. Bir başkası kişilik yapısı özelliği olarak başka insanlarla iyi iletişim kurma yeteneğine sahip olabilir. Kişilik, bir kişinin tüm özelliklerini yansıtan ve doğumdan ölene kadar devam eden bir

²³ Köknel, Özcan; Kişilik, 7.b., Altın Kitapları Matbaası, İstanbul, 1986, s. 32.

süreçtir. Kişiliğin bir süreç içinde oluştuğu ve bu süreçte ritim, deneyim ve öğrenmenin önemli bir rol oynadığı görülür²⁴.

Bazı davranışların, kişiliğin yerleşmiş şekli olarak görülmesine karşılık insan, yeni istekler, duygular, düşünce ve davranışlar sergileyerek kişiliğinde bazı değişimler meydana getirebilir. Örneğin insanlarla diyalog kurmakta zorlanan, fazla konuşmayan birinin, üstlendiği görevi insanlarla diyalogu gerektiriyorsa, bu şahıs diğer insanlarla bir arada olmak zorunda kaldığından zaman içinde girişken bir özelliğe sahip olabilecektir. Bu nedenle de insanın kişilik özelliklerinin bir boyutunun zaman içinde değişebileceği söylenebilir. Ancak yine de bireyin kişiliği, zamandan zamana aynı kalan özellikler olduğu düşünülmektedir.

Belirli bir grup içinde yer alan bireylerin kişisel özelliklerinden söz edildiğinde bazılarının sevimli, bazılarının sosyal, bazılarının bireyci, bazılarının başarılı, bazılarının cimri olduğu söylenir ve bu yönleri ile kişilerin genel değerlendirmesi yapılır. Bir kişiden söz edilirken bireyin dürüstlüğünden, çekingenliğinden, kavgacılığından, tutuculuğu veya benzeri özelliklerinden bahsedilir. Bireyin bu özelliklerinden bahsedildiğinde de özel bir durumundan söz edilmeyip, belirli bir zaman dilimi içinde devamlılık arz eden davranışlarından söz edilmiş olunur. Bu özelliklerin her biri de kişilik özelliklerinin bir sonucu veya bir bölümü olarak düşünülür. Böylece kişilik dendiğinde "belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönü ve devamlılık gösteren özellikleri" akla gelir. Bireyin takındığı tavrı dendiğinde ise kişinin belirli bir grup içinde diğerlerini nasıl etkilediği, kendisini nasıl gördüğü ve başkalarına karşı davrandığı, kendisini değerlendirilebilir özellikleri anlaşılmaktadır²⁵.

İnsanda bazı öyle özellikler vardır ki, kimisinde bunlar birbirine benzer, kimilerinde ise sadece bireye aittir. Psikolojik olarak kişilik söz konusu olduğunda, bir insanın belirli özellikleri anlatılmak istenir. Fakat davranışsal açıdan esas alınan kişilik, belirli bir kişinin

²⁴ Şemin, Refia; Gençlik Psikolojisi, Edebiyat Fakültesi Matbaası, İstanbul, 1980, s. 35.

²⁵ Cüceloğlu, Doğan; İçimizdeki Çocuk, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1993, s. 70.

zihinsel, bedensel ve ruhsal özelliklerinde görülen farklılıklardır. Buna göre kişilik farklılığından söz etmek, temelde insanların taşıdığı özelliklerin farklılıklarından söz etmektir. Bu nedenle yeryüzündeki hiçbir insan ,zihinsel, bedensel, ruhsal, fiziksel bakımdan birbirinin aynı değildir. Kişiliğini ve bireyselliğini, çevresine yani topluma uyma süreci içinde kazanan, belli ilişki tiplerine bağlı olarak yapılaştıran bir varlıktır. İşte, insanın bu toplumsallık içinde kendi bireysel yerini bulma çabası, süreci ve başarısı, onun kişiliğinin belirleyicisidir ²⁶. Birey doğal yetenekleri ile içine girdiği topluma uyumunu sağlarken kişiliği de biçimlenecektir. Kişiliğin gelişiminde zeka düzeyi ve öğrenme yeteneği gibi özelliklerin önemli bir temel olduğu bilinmektedir.

Yalnız kendi kişiliğimiz hakkında değil başkalarınınkiler hakkında da bir şeyler bilmiyorsak, toplumsal yaşantımızın özü olan insanlar arası ilişkiler labirentinde hangi kapılardan geçeceğimize, hangi köprülerden uzak duracağımıza karar vermemiz de güçleşecektir²⁷. Bu nedenle sadece kendi kişilik özelliklerimiz değil, bir arada olduğumuz diğer insanların kişilik özelliklerini bilmek yararlı olacaktır.

1.2.1.1 Genetik ve Bedensel Yapı Faktörleri

Yapılan araştırmalarda, bir çok davranışsal özelliğin temelinde kalıtım, tüm psikolojik özelliklerin önemli bir faktörü olarak görülmüştür. Aile tarihçesi metodu ile Galton, gensel özelliklerin kişilerde ne gibi yapısal özellikler doğurduğunu araştırmış, bazı yetenek ve özelliklerin kişilere gensel yoldan geçtiğini kanıtlamak istemiştir. Alman psikiyatristi Krentschmur ise, bireyleri bedensel yapıları açısından ele alarak üç temel, bir karma tip ortaya koymak istemiştir²⁸.

Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre, genetik faktörler kişiliğin oluşmasında önemli bir etken durumundadır. Gensel özelliklerin kişiliği belirleme derecesi, bireyden bireye göre değişmektedir. Zihinsel özelliklerin ve davranış eğilimlerinin ortaya çıkmasında

²⁶ Tolan, B., Isen, G., Batmaz, V., Sosyal Psikoloji, Adım Yayıncılık, Ankara, 1991, s. 108-109.

²⁷ Ibid.

²⁸ Çakır, İsa; Kişilik Tiplerinin Takım Performansına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000, s.3.

gensel özellikler önemli bir etken durumunda iken, değer yargılarının oluşmasında, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sisteminin oluşumunda gensel özelliklerin önemi son derece az olacaktır²⁹.

I.2.1.2. Kültürel Faktörler

Her birey, belirli bir kültürel yapı içinde bulunacak ve bu yapıdan yaşamı boyunca etkilenecektir. Bireyin idealleri ve ilgileri kültürel yapıya biçimlendirilecektir. Bu idealler ve ilgiler ise, kişiliğin oluşumunda önemli bir etkidir. Kültürel yapı ile öğrenme arasında önemli bir ilişki vardır. Öğrenme, kişiliği doğrudan etkilemektedir. Bu durumda birey, bulunduğu kültürel yapı içinde öğrendikleri ile bazı yeni özellikler elde edecek, kişiliğini biçimlendirecektir³⁰.

I.2.1.3. Sosyal Yapı ve Sosyal sınıf Özellikleri

Kültürel belirleyiciler, sosyal grup düşüncesi olmadan genel davranış kalıpları hakkında bilgi verirler, sosyal sınıf belirleyicileri ise, özel davranış kuralları ortaya koymaktadır. Çünkü kültürel yapı, genel olarak kişiliğin genellenebilir özelliklerini ortaya çıkarırken, var olan değişik sosyal gruplar ise ayrı ayrı kişilik tipleri doğurmaktadır. Bireyin bazı özellikleri, bağlı bulunduğu sosyal grup bilinmeden de tahmin edilebilirken, bazı özellikleri ancak bağlı bulunduğu sosyal sınıfın bilinmesi halinde anlamlı hale gelir. Belirli bir sosyal yapı içinde her bireyin eğitime benzeri gelişme faktörleri açısından aynı şansa sahip olduğu söylenemez. Bu farklılık kişilik farklılığını doğurmada önemli bir etkidir³¹.

I.2.1.4. Aile Değişkeni

Bireyin yetiştiği aile ortamı ve aile bireyleri ile olan ilişkileri, kişiliğinin oluşmasında

²⁹ Uluçınar, Asuman; Yötecilerin Kişisel Davranış Farklılıklarının Analizi, Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1992, s.12.

³⁰ Çakır, İsa; a.g.e., s.12.

³¹ Eren, Erol; a.g.e., s.26.

çok önemli bir role sahiptir. Baldwin ve Kalhom'un yaptıkları çalışmalarda çocuk ve anne-baba arasındaki ilişkiler kişiliğin oluşmasında önemli bir etken durumunda olup, anne-babanın davranış kalıplarını çocuklarda zamanla bilerek veya bilmeyerek benimsemektedir³².

Baba ve annenin demokratik bir yapıya sahip olup, baskıcı tutum uygulamadıkları durumlarda, çocuğun daha rahat yetiştiği ve bu rahatlık sonucu objektiflik kazandığı, rasyonel davrandığı görülmüş ve zamanla daha aktif olduğu, kolay sosyal ilişki kurduğu saptanmıştır. Yanısıra anne-babanın çocuk üzerindeki etkisi sonucu, çocuğun zihinsel yapısının da şekillendiği saptanmıştır. Ayrıca, aile bireyleri deneyimlerini çocuğa çeşitli yollarla aktardıklarına göre, ailenin yetiştirme şekliyle de kişiliği belirlemede etkili olduğu kuşkusuzdur³³.

Konu Türkiye açısından ele alındığında, türlü geleneklere sahip, farklı kültürel yayılım ve sosyal değişmelerden geçen bir ülkede çok çeşitli kültürel değerlere sahip olunacağı açıktır³⁴.

Türkiye'de yaygın sosyal değişim, günü gününe izlenebilecek bir olaydır. Geniş çapta sosyal değişim, sosyal yapıda buna bağlı olarak tutumlarda, inançlarda, değerlerde değişimlere yol açmakta, böylece insanların genel psikolojik durumları değişmektedir. Sosyal değişime geleneksel toplumun değişmesi ve kırdan kente göç biçiminde almış olmakla birlikte, geleneksel toplum yapısını ve dinamikliklerini hala büyük çapta korumaktadır.

Modernleşme ve Sosyal Değişim üzerine çalışanlar, genellikle sosyal değişim içinde üç farklı duruma dikkati çekmişlerdir. Bunlar, "geleneksel veya değişmemiş", "modern veya değişmiş" ve "modernleşmekte ya da "geçiş halinde" olarak tanımlanmışlardır. Türkiye'de

³² Uluçınar, Asuman; a.g.e., s.12.

³³ Hatipoğlu, Zeynep; Ergenlik Çağındaki Öğrencilerin Benlik Tasarım Düzeyleri ile Algılanan Anne Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul, 1996, s. 27.

³⁴ Çakır, İsa; a.g.e., s.4.

kırdan kente göçler bu üç değişik durumun birbiriyle iç içe olduğu yada hiçbirine tam uymayan ortamları da oluşturmuştur.

Geleneksel bir toplumun, çoğunlukla çevreden kopuk, atayerel ataerkil bir aile sistemiyle, sıkıkan ve akrabalık bağları olan küçük bir tarım toplumu olarak tanımlanır. Ancak, tipik geleneksel ailenin geniş aile olduğu varsayıldığı halde, Türkiye'deki köylerde çekirdek aile oranının %55,4 olduğunu araştırmalar göstermektedir. "Türkiye'de Çocuğun değeri" araştırmasından³⁵ elde edilen bulgulara, ülke çapında %62,9 oranında çekirdek ve %19,5 oranında geniş ataerkil aile bulunduğu saptanmıştır. 2000'li yıllarda bu oranların çekirdek aile lehine kayacağı kesindir³⁶.

Bu iki aile tipi arasında, "geçiş halindeki geniş aile" bulunmaktadır. Bu son aile tipi yapısal açıdan geniş ataerkil hane yapısına benzemekle birlikte, işlevsel açıdan farklıdır. Geçiş halindeki geniş aile, geniş ataerkil aile gibi üç kuşak insanı kapsar, ancak aile reisi baba değil, onun yerine oğuldur. Başka bir deyişle, bu tip aile bazı yaşlı yakınlarını geçici olarak içinde barındıran, fakat geniş yapıdan çekirdek yapıya geçiş sürecini yaşayan bir ailedir³⁷.

Bulguların yorumlarıyla ulaşılan sonuç, durağan bir birim olmayan ailenin, değişen sosyal-ekonomik yapı karşısında değişimlere uğramakta olduğudur. Örneğin, evliliğin başında erkeğin aile ile oturmak (ataerkil geniş aile), sonra giderek ayrı eve çıkmak (çekirdek aile), daha sonra da yaşlı ana-baba veya sadece birinin oğlunun ailesine katılması (geçiş halindeki geniş aile) aynı ailenin zaman içindeki dinamik yapı değişikliklerini oluşturabilir³⁸.

Değişime uğrayan ailelerin sıkça karşılaştıkları ekonomik ve diğer sorunların çözümünde de, akrabalık ilişkileriyle genişleyen aile bağları, bir güvence sağlamaktadır.

³⁵ Eren, Erol; a.g.e., s.27.

³⁶ Yavuzer, Haluk; Çocuk Psikolojisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991, s.41.

³⁷ Çakır, İsa; a.g.e., s.4.

³⁸ "Ibid. "

Özetle, çocuğun içinde yetiştiği aile, yapısal olmasa bile, işlevsel geniş ailedir. Bu ailedeki kişisel veya birimlerarası ilişkiler sıkı sorumluluk ve zorunluluk bağları ve karşılıklı bağımlılıktır. Böyle bir yapı içinde bağımsız-bireyci eğilimler işlevsel olmayacak, dolayısı ile pekiştirilmeyecektir. Oysa, çocukların üzerindeki yetkici tutumlarından vazgeçmeleri ile, onların bağımsız, güvenli davranış göstermelerine olanak sağlayan ana-babaların, çocuklarının başarı güdüsü düzeyini yükseltmeleri mümkündür³⁹.

Kişiliğin oluşmasında bu dört faktörün dışında kalan ve önemli birkaç faktör daha vardır. Örneğin kitle yayın araçları kişiliği biçimlendirme önemli bir yere sahiptir. Bireylerin bulundukları sosyal gruplar içindeki yetişkinler grubu da kişiliğin oluşumuna etkide bulunan faktörler arasındadır.

1.2.2. KİŞİSEL FARKLILIKLAR

Dünya kurulduğundan beri, insanların birbirlerini tanımaları ve kendilerini başkalarına tanıtmaları ve sonuçta belirli noktalarda anlaşabilmelerinin tek yolu iletişimdir. Sosyal bir varlık olarak insan, çevresiyle sürekli ilişkiler kurmak ister. Birey gelişen ve sürekli değişen bir toplumun yeni koşullarına uyum sağlayabilmek ve belirli amaçlara ulaşabilmek için her gün başkalarıyla az yada çok ilişki kurar. Bu ilişki sözlü, yazılı araçlarla ya da belirli jest ve sembollerle olabilir⁴⁰.

Buraya kadar olan açıklamalarda, kişilik kavramı, oluşumu ve özellikleri görülmüştür. Fakat, daha önce de işaret edildiği gibi; her birey, kişi olarak diğerlerinden farklı bazı özelliklere sahiptir ve bu onun diğer insanlardan farklılığını oluşturur. Her kişi hayat görüşü bakımından, diğerlerinden ayrılabilir. Yine onları harekete geçiren güdüler çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılık gösterebilir. Ayrıca insanlar birbirinden farklı amaçlara sahip olabildikleri gibi, aynı amaçlara sahip olan kişiler de kendilerini amaçlara ulaştıracak yolların seçiminde farklı şekillerde hareket edebilirler. Bu nedenle kişileri ödüllendirmek için kullanılan özendirme araçlarına gösterilen tepki insandan insana

³⁹ Uluçınar, Asuman; a.g.e., s.14.

⁴⁰ Köknel, Özcan; a.g.e., s.32.

farklılıklar gösterir. Hatta, insanlar, güdülerin tatmin ediliş dereceleri bakımından da birbirlerine farklılıklar gösterirler. Çünkü, her insanda kişiliğin gereği olarak hırslar, arzular ve ihtirasların şiddetleri farklıdır. Örneğin, bazı kimseler fazla sorumluluk almaktan korkarlar, hırslı değildirler. Bu nedenle onlar için belli mevkiye terfi etmek yeterli olacaktır. Halbuki, bazı kimseler belli bir terfi ile tatmin olmazlar, sorumluluk yüklenmek onları mutlu eder⁴¹.

Bunlar hırslı veya tutkulu kimseler olduklarından devamlı yükselmek için faaliyette bulunurlar. Hiyerarşinin en sorunlu mevkisine ulaşmak ve en iyi sosyo-ekonomik çıkarları elde etmek için çalışırlar. Bu tür tutum ve davranışlar, işletme örgütlerinde kişisel personel politikalarını belirlenmesinde önemli hususları oluşturur. Psikoloji, kişilik ve karakter kavramlarını inceleyerek davranışların nedenlerini araştıran bir bilim olarak, kişisel ayrılıklar üzerinde önemle durur. Psikologlar, her insanın doğuştan fizyo-psikoloji olarak farklı karaktere sahip olduğunu saptamışlardır. Üstelik insanın her gün yaşadığı olaylar, karşılaştığı insanlar nedeniyle daha da farklılaşmaya yüz tutarak, kişiliğini geliştirdiğini söylemişlerdir.

Dışarıdan bakıldığı zaman, açıklanması zor gibi görünen davranışların birçoğu, insan kişiliği içinde devam eden çatışmaların yankılarıdır. Örneğin, bir işletmede günlük bir olay nedeniyle yüksek tempolu reaksiyonlar gösteren bir yönetici belkide kendisine terfisinde yapılan bir haksızlıktan dolayı öfkesini ortaya koymaktadır⁴².

Her insanın, öğrenme, unutma, hatırlama, düşünme, fizyolojik özellikler, yetenekler, bilgiler, çatışma, heyecan, duygu, dikkat, görme, işitme, idrak etme gibi benzeri faaliyet duygu ve süreçler bakımından diğer insanlardan farklılıklar göstermektedir. Bütün bu sayılan benzerlik ve ayrılıklar kişisel davranış ve güdüler de önemli bir yere sahiptir⁴³.

⁴¹ Morgan, Cliff T.; Psikolojiye Giriş (Çev), 3.B., Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayını, No:1, Ankara, 1984, s.312

⁴² Uluçınar, Asuman; a.g.e., s.14

⁴³ Eren, Erol; a.g.e., s.27

Her bireyin psikolojik temelli bazı arzu ve ihtiyaçları vardır. Bu isteklerin dışa vurulması bireyler arasında farklılık gösterebildiği gibi, isteklerin bir kısmı bazı bireyler tarafından dışa vurulmayabilir. Bireyin kişiliğini şekillendiren belli başlı istekleri Garrison şu şekilde belirtmiřtir⁴⁴.

1-Sevgi ihtiyaı: Bu ihtiyaç hayatta erkenden kendini gösterir ve ergenlik esnasında çeşitli ifade araçları bulur.

2-Ait Olma İsteği: Bireye ve kendisini bağlayan yakın bağları kopardığından ve heteroseksüel ilişkiler kurduğundan, birisine ait olma gereksinimi gençler için özellikle önemlidir.

3-Bağımsızlık ihtiyaı: Bu ihtiyaç hayatta erkenden kendini gösterir ve ergenlikte çok önem kazanır. Zira bu devrede kişi bir çok şeyler arasında seçimler yapmak ve kararlar almak zorundadır.

4-Başarılı Olma İhtiyaı: Kişi olgunluğa yaklaştığı bu ihtiyaç daha bariz bir hale gelir.

5-Takdir Edilme ihtiyaı: Bu ihtiyaç bireyler için özellikle önem taşır. Zira onlar arkadaş ilişkilerine ve arkadaşlarının tasvibine çok bağlıdırlar.

6-Kendi Gözünde Kendisinin Bir Değer Taşıdığını Anlama ihtiyaı:

Davranışının kendi ölçülerine uygun olduğunu ve bir değer taşıdığını görmesi, genç olgunlaştığı kendini hissettirir.

7-Hayatı Tümü içinde Kavrayan Bir Felsefe ihtiyaı: Bu ihtiyaç genç, olgunlaştığı kendini gösterir.

⁴⁴ şemin, Refia; a.g.e., s.36

Bu arzu ve istekler ergenin geliştirmekte olduğu "Benlik Kavramı" ile yakından ilgilidir ⁴⁵.

Benlik Kavramı ; bireyin kendisi hakkındaki yargılarından oluşmaktadır. Bir kimsenin çeşitli özelliklerinin kendisinde bulunuş derecesi hakkındaki değerlendirmelerinin tümü, kısacası kişinin kendisini algılama biçimi olarak tanımlanmaktadır. Benlik kavramı, insanın kendi benliğini algılayış ve kavrayış biçimi olarak tanımlanır. Kişinin kendini nasıl görüp, nasıl değer biçtiğini anlatır ⁴⁶.

Benlik kavramı üç ayrı biçimde düşünölebilir. Bunlar:

1-Bireyin "algıladığı benliği"

2-Başkalarının onu nasıl değerlendirdiklerine dair inanışlarını içeren "başkalarının gözündeki benliği" .

3-Gelecekte olmak istediği "ideal benliği"

Başkalarının bizi değerlendirilişi ile kendi kendimizi algılayışımız çok ayrı da olabilir, birbirine çok yakın da düşebilir. Benliğin değerlendirilişi çok değişik ise ortaya uyumsuzluk ve sorunlar çıkar. Örneğin çok çalışkan bir öğrenci öğretmenlerince çok zeki ve başarılı olarak görülür. Ancak öğrencinin kendini algılayışı çok çarpık olabilir. Ya da hep birinci gelmeye çalıştığı için başkasının öne geçmesi karşısında yıkılabilir, kendini değersiz bulabilir. Çünkü bu gencin katı bir benlik kavramı vardır. Bu kavrama aykırı gelen her şey onu tedirgin eder. Benlik kavramı daha esnek olan bir genç ise başaracağına olan inancını hiç yitirmez.

⁴⁵ Bozgeyikli, Hasan; Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kişiler Arası İlişkilerde Farkında Olma Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya, 2001, s. 14.

⁴⁶ Kulaksızoğlu, Adnan; a.g.e., s. 35.

Başarısızlığını geçici olarak açıklayabilir, bundan ders alabilir. Benlik kavramı genellikle süreklilik ve tutarlılık gösterirse de belli bir esnekliği vardır. Katı bir benlik kavramı kişiyi tökezletip hayal kırıklığına uğratabilir. Esnek benlik kavramı ise gelişmeye açıktır⁴⁷.

Aşağıdaki kişisel farklılıkları doğuran nedenler tanıtılmaya ve bunların örgütlerdeki davranışlarda nasıl etkili oldukları incelenmeye çalışılacaktır. Kişisel farklılıkların birçok nedeni olduğu bilinmekle beraber, burada örgütsel bakımdan önemli olanlar değerlendirilmiştir.

1.2.2.1. Olayların Gerçeğine Dayanma (Nesnellik)

Burada davranışlar, kişinin normal davranmasını gerektirecek yerde, içinde bulunduğu durumun gereklerinden doğmaktadır. Bir yönetici, öfkesini astlarını azarlayarak yatışıyorsa, buradaki durumu, astın kötü davranışını düzeltmek için belirlenmiş iyi usulden çok, yöneticinin bir psikolojik gereksinmesinin ortaya çıkması olarak açıklamak daha uygun olur. Yönetici, burada objektif değil, duygularının esiridir ve böylece davranışlarının asıl nedenini gizlemekte ve hatta bunun astını yola getirmek için yaptığını ifade etmektedir⁴⁸.

Nesnel (objektif) nedenlere dayanmayan davranışlar çoğu hallerde bunalım veya tatminsizliklerden ileri gelir. Yani olaylarda gözlenen gerçekler ve onların cereyan ediş biçimleri, kişinin davranışlarını da farklılaştırmaktadır. İsteklerin gerçekleşmesini engelleyen veya zor bir sorunla karşılaşan, bunalıma düşen, baskı altında tutulan kimseler, normal kişiliklerinin gerektirdiği davranışlardan uzaklaşarak ussal olmayan davranışlarda bulunurlar. Tatminsizliklerinin sonucu objektif olmayan biçimde davrandıkları gibi, saldırgan veya içine kapanık kişiler olurlar⁴⁹.

⁴⁷ Yörükoğlu, Atalay; Gençlik Çağı, 3.B., Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 1986, s.71.

⁴⁸ Çakır, İsa; a.g.e., s.7.

⁴⁹ Köknel, Özcan; a.g.e., s. 40.

Bütün bunlar, kişiliğin silinmesi veya farklılaşması olarak açıklanabilir. Ortaya eski kişiden bambaşka bir tip çıkar, bu davranışlar kişisel verimliliği ve yetenekleri etkiler. Bu nedenle örgüt verimliliği gayeleride olumsuz şekilde etkilenmiş olur.

Bu durumlar, daha çok üstlerinin yanlış tutum ve davranışlarına maruz kalan kimselerde görülmektedir. Nesnel (objektif) olmayan davranışlar, kişilerin yararlı birçok yeteneklerinin ortadan kalkmasına ve moral kişilerinin farklılaşmasına neden olmaktadır.

1.2.2.2. Girişim Ruhu

Girişim ruhu başkalarıyla olan ilişkilerde, teşebbüsü ele alma ve duruma hakim olma eğilimi anlamına gelir. Yöneticiler arasındaki birçok farklar bu nitelikler açısından ortaya çıkmaktadır. Girişimde bulunan kişi bütçeyi arttırmak ve ilave faaliyetlerde bulunmak için mali kaynakları araştırırken, yöneticilerin bazıları sadece mevcut durumun devamı için faaliyette bulunuyorsa, bunlar arasında kişilik farklarının varlığı kuşkusuzdur⁵⁰.

Girişimde bulunmak kişisel farklılıkların ortaya koyduğu bir olay olduğu gibi içinde yaşanan olaylarda bir kimsenin daha aktif ve girişimci olmasına veya olmamasına neden olabilir.

1.2.2.3. Hırslı Olma

Hırslı kişiler; rütbe, statü veya ücretinde yapılan herhangi bir değişikliğe karşı çok duyarlıdır. Örgütlerde personel teşvik tedbirleri bu tür insanlar için oldukça etkilidir. Bazı kimseler, işletmelerde belirli bir haddten fazla yükselmeyi arzu etmezler. Böyle kişiler için hırslılık geçici bir duygudur. Bazı insanlar ise, kişiliklerin ve doğuştan karakterlerinin gereği olarak bütün yaşamları boyunca en üst mevkiler peşinde koşarlar ve sorumluluk alarak, karmaşık sorunları çözmekten büyük tatmin duyarlar⁵¹.

⁵⁰ Uluçınar, Asuman; a.g.e., s.16.

⁵¹ Eren, Erol; a.g.e., s.27.

Hırslılık duygusu, karar alma sürecinde de kolaylıkla gözlenebilir. Çabuk karar vermek, bir kere verilen karardan ilke gereği vazgeçmemek gibi nitelikleri yönüyle kişiler birbirlerinden farklılık gösterirler. Karar almada müşkülpesent davranarak zamanında alınması gereken kararları geciktirmek kadar, acele alınan kararlar da sakıncalar yaratmaktadır. Bu durum, örgütlerde kişisel bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Personele ilişkin memnuniyetsizlik yaratacak kararların alınması, gerektiği zaman muhtemel olumsuz durumlar yaratma korkusu yöneticileri ihtiyatlı olmaya yöneltecektir.

I.2.2.4. Toplumsal Duyarlılık

Toplumculuk, kişinin ilişkili olduğu kimselerin tutum ve arzularına karşı olan duyarlılığını ifade eder. Toplumculuğu yüksek olan bir kişi kendini gruptan ayrı olarak hissedemez. Böyle bir kişi disiplinlidir, kişiliğini kolayca grup, yasa ve düzenine uydurabilir. Halbuki, bu özellikten yoksun olan kişiler karakter ve kişiliğin kurbanı olurlar. Kendisinin dışında hiçbir güç ve otorite tanımaz. Örgüt kural ve düzenini, kendi kişisel özelliklerine uydurmaya çalışır, disiplinsizdir, genellikle yalnız kalacağı için tatminsizlik hallerine kolayca düşer. Bu gibi insanları bazıları tembel oldukları ve grubun havasına uyamadıklarından yalnız kalırlarken, bir kısmıda çalışma hayatında süreklilik oluşturan bir iş ve/veya meslekte bulunamazlar.

I.2.2.5. İnanç sistemlerindeki farklılık olarak kişilik

Kişilik, inanç sistemindeki farklılık bireysel davranışa yansımaları şeklinde görülebilir. İnanç sistemi, tutumların yapısı ve algılama gücü bireyin davranışlarının oluşmasını sağlar. Bireyin iç inanç sistemi davranışların kadere göre düzenlenmesi halidir. Dış inanç sistemi ise, davranışların şansın yanı sıra sosyal çerçevenin etkisiyle oluşacağını benimsenmesidir.

I.2.2.6 Güç motivindeki farklılıklar olarak kişilik

Bireylerin davranışlarını düzenleyen ve davranışlarına yön veren açlık, susuzluk gibi motiflerden başka bazı motifler daha vardır ve bunlar kişiden kişiye değişir. Atkinson ve

McClelland, bireylerin bazı motiflerini saptamak ve ölçmek için yöntemler geliştirmişlerdir. Yapılan bu tür çalışmalarda bireyler arasında başarı arzusu, güç arzusu ve herhangi bir olguya bağlanma arzusu açısından farklılıkların olduğu görülmüştür. McClelland'a göre başarı arzusu, yaşamın erken yıllarında belirginleşir ve kültürel yapıya göre yön alır.

I.2.3. Biyolojik Açıdan Kişilik

Bu yaklaşımın temeli insanın nesiller boyunca belirli özellikleri yakınlarına aktardığı, bazı kişilik belirtilerinin kalıtsal özellik taşıdığıdır. Bu görüşe göre insanın özellikleri, bireyin incelenmesi, kişilik analizi için son derece önemli bir yaklaşımdır. Kişiliğin biyolojik açıdan incelemesini yapanlar, genetik açıklamalarla bireysel özellikleri çözümlemek istemişler, bu amaçla da aile tarihçesi yöntemi, soyaçekim yöntemi, ikizlerin özelliklerinin incelenmesi yöntemiyle kişilik-kalıtım ilişkisi çözümlenmek istenmiştir⁵².

I.2.4. Duygusal Açıdan Kişilik

Kişiliği duygusal açıdan ele alan ve kişiliği oluşturan faktörlerin herşeyden önce bireyin iç dünyası ve iç dünyasının organizasyonu ile ilgili olduğunu ileri süren kuramcılar, kişilikle ilgili açıklamalarda en çok benimsenen yaklaşımı getirenler olarak görülmüşler ve ortaya koydukları fikirler davranış bilimlerinde yararlanılanlar olmuştur. Duygusal açıdan kişinin en önemli tahlilini yapan kişi Freud olmuş, en tanınmış kuram olarak da Freud'un ortaya koyduğu psikoanalitik teori görülmüştür.

I.2.5. KİŞİLİK KURAMLARI

I.2.5.1 Freud'un Kişilik Kuramı

Freud'a göre, kişiliğin güdüsü ve kişinin en büyük yoksulluğu sevgidir. İnsan bilinçli davranışlardan çok bilinç dışı güçlerle hareket etmektedir. Çoğu kez kendisinde bu bilinç dışı davranışlarının kökenine inemez. Ancak, insanın bilinçdışı davranışları derinlemesine analiz

⁵² Uluçınar, Asuman; a.g.e., s.17.

edilirse (psikanaliz) altında sevgi arayışı yatmaktadır. İnsanın herhangi bir nedenle tatmin edemediği sevgi (aşk) yoksulluğu onu bunalımlara ve anormal davranışlara itmektedir⁵³.

Freud'a göre, kişiliğin psiknalitik incelemesi sonucunda üçlü bir ayrımı yapabilir. Bunları aşağıdaki gibi görebiliriz.

1-İlkel Benlik (İD)

2-Üst Benlik (SÜPEREGO)

3-Benlik (EGO)

Freud'a göre İD; insanın ilkel zihinsel yapısıdır. İD, esas itibariyle içgüdüsel ve bilinçsiz denebilecek davranışların kaynağı durumundadır. İD'in zaman içinde şuursuz olarak gelişimi mümkündür. Aynı şekilde İD'in görünümünde değişme gösterebilmektedir. Belirli refleksler, şuursuz tepkiler, zaman içinde değişik biçimlerde görülebilir. Bilinçsiz uyarılara karşı yine bilinçsiz tepkilerin oluşması, İD ile ilgilidir. Freud e göre İD, kültürel sınırlamalardan etkilenmez⁵⁴.

SÜPEREGO; Freud'e göre SÜPEREGO, İD' in karşıtıdır. SÜPEREGO, insanın en asil düşüncelerini, büyüklerinden, öğretmenlerinden; kısacası yaşadığı ve ilişkide bulunduğu kültürel ortamda kazandığı iyi özellikleri içerir. SÜPEREGO da , bilinçsiz olarak insan davranışlarının düzenlenmesinde esas olur. Bireyin davranışları için SÜPEREGO bir sınırdır. Oluşan davranış kural ve kalıpları SÜPEREGO sınırları içinde bireyin düzenli ve toplumca anlamlı davranışını, oluşturacaktır. Bu durumda, SÜPEREGO toplumsal yapının sınırları içinde kalan bireyin ne yapması gerektiğinin belirleyicisi durumundadır. Böyle bir düşünceden hareket edilirse, günlük yaşantısında bireyin İD ve SÜPEREGO'su karşılıklı olarak çekişme halindedir. Birey günlük yaşantısında sürekli olarak zihinsel çekişme altında

⁵³ Yanbastı, Gülgün; a.g.e., s. 21.

⁵⁴ Eyüboğlu, Nilüfer; Meslekler, Kişilik Özellikleri ve Avukatlar ile Muhasebecilerin Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1993, s.14.

kalamayacağına göre bir dengeleyici olguya gereksinim olacaktır. İşte bu dengeyi kuran unsur Freud'e göre EGO'dur.

EGO; Freud'e göre, insanın bilinçli bir arabulucusu durumundadır. EGO, İD'in taleplerini SÜPEREGO ya paralel bir hale getirmeye çalışır. EGO, insanın eğitilmiş düşüncesinin bir parçasıdır. Bu durumda EGO devamlı olarak İD'in tekrar eden taleplerini SÜPEREGO'nun sınırlayacağı altında geliştirilen ve davranışa yansır hale getiren, bir arabulucudur. EGO, bireyin bir çok taleplerini uygun bir biçimde cevaplamaya çalışır. EGO, bunda başarılı olmazsa bireyde zihinsel gerginlik ve tereddüt doğar. Kısaca Freud'e göre bireyin zihinsel sağlığı ve davranışının düzenliliği EGO'nun iyi işlemesine bağlıdır⁵⁵.

Bu durumda kişiler arasındaki farklılığın kaynağı, her üç kişilik diliminin bireyden bireye farklı olması veya EGO'nun İD ve SÜPEREGO arasında değişik denge kurmasıdır.

1.2.5.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Erie Berne'nin kişilik tahlilleri , Freud'un kişilikle ilgili tahlillerine en yakın olan tahlil bilimcidir. Yalnız Freud'tan sevgi yoksunluğu düşüncesi yönünde ayrılmaktadır. Fazla eleştiri alması Berne'nin Freud kadar popüler olmasını engellemiştir⁵⁶.

Berne'de tıpkı Freud gibi, kişiliği üç kısımda incelenmektedir. Yalnız esinlendiği Freud'den sevgi yoksunluğu düşüncesi yönünden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Bu nedenle, ilginç bir görüş ortaya atmasına rağmen, Berne, Freud kadar çok fazla eleştiri almadığı için fazla tanınmış bir düşünür değildir. Berne'ye göre, kişilik aşağıdaki üç kısımdan oluşmaktadır.

- Çocukluk (olgun olmayan kısım),

- Olgunluk (yetişkin kısım),

⁵⁵ Altınköprü, Tuncer; Şahsiyet Analizi, Haşmet Matbaası, İstanbul, 1978, s. 13-14.

⁵⁶ Taşdelen, Ali; Yöneticilerin Algılamalarına Göre Yönetici Kişilik Özellikleri, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Yayınları, Manisa, 1997, s. 21.

- Atalık (öğüt verici kısım),

Düşünür, çocukluk kısmında bireyin bir takım kişisel istek ve arzularının bulunduğunu ve bunlara erişmek için kendini tatmin etmek için dilediğinde davrandığı kısım. Burada birey toplumu dikkate almadan davranışlarının getireceği sonuçları hiç düşünmeden dilediği gibi hareket etmektedir. Bunu tıpkı olgun olmayan bir çocuğun davranışlarına benzetebiliriz. Çocuklar nasıl bu davranışları ile çevrelerine zarar verir, rahatsız ederler, kısaca yaramazca hareket ederlerse her insanda da az çok bu türlü eğilimler vardır. İnsanın her davranışı çevresinde hoş karşılanamaz. Diğer bir deyimle de, insan bilinçli veya çoğu kez de bilinç dışı olarak baskısı altında bulunduğu kişisel eğilimlerini zaman zaman çevresine rağmen ortaya çıkardığı kısım⁵⁷.

Olgunluk ve yetişkinlik kısmı olarak ifade edilen kişilik kısmı, insanın çocukluk kısmını disipline eden eğilimleri ortama uygun gelecek biçimde düzenleme görevini yerine getirmektedir. Böylece insanın doğal olarak yapmak isteyip yapamadığı şeyler yetişkin kısım sayesinde bilinçaltına itilip baskı altında muhafaza edilmektedir. Doğaldır'ki, baskılar arttığında veya olgun kısımda herhangi bir nedenle disiplinde bir zayıflama olduğunda, kişinin çocukluk yönü ağır basmakta ve yaramazlık tarzında davranışları ortama zarar verici olabilmektedir⁵⁸.

Öğütlerde Berne'nin bu görüşü uyarlanacak olursa, herkes zaman zaman, bilinçli veya bilinç dışı olarak ortamca tasvip getirmeyen bir takım davranışlarda bulunabilir. Buna hata denir, şu halde bireysel hatalar öğütlerde normaldir. Hatasız insan olmaz, bunlara, yönetici olan kimseler belirli ölçülerde tolerans göstermelidir. Bu hoşgörü ve makul karşılama Berne'nin üçüncü kişilik kısmı ile tamamlanmalıdır⁵⁹.

Üçüncü kişilik kısmı her insanda bulunan atalık yapma, başkanlarına yol gösterme ve nasihat etme halidir. Öğütlerde de toleransla karşılanan hataları doğru yola yönlendirmek için bu işlev yerine getirilmelidir. Zaten söz konusu işlev her yaşta insanın doğasında

⁵⁷ Taşdelen, Ali; a.g.e., s. 21.

⁵⁸ Yanbastı, Gülgün a.g.e., s. 43.

⁵⁹ "Ibid."

bulunan bir kişilik vasfıdır. Hatta olgun yaşta bulunmayan küçük çocuklarda dahi, kardeşlerine ya da kendilerinden küçüklere nasihat ettikleri ve yol gösterdikleri görülmektedir. Şu halde, atalık fonksiyonu yetişkin davranışları çevrede yaygınlaştırmak için bireyin girişmiş olduğu çabaları toplamından oluşan küçük büyük her insanda bulunan bir kişilik kısmıdır.

Berne'ye göre bireyin huzur içinde olması, ebeveynlik, olgunluk ve çocukluk kişilikleri arasında denge ile olumlu sonuca varmasına bağlıdır⁶⁰.

1.2.5.3. Carl Jung ve Alfred Adler'in Kişilik Kuramları

Freud gibi kuvvetli kişilikleri olan büyük bilim adamları çevrelerine önce kendileri gibi kuvvetli kişilikleri olan diğer bilim adamlarını toplar. Jung, Freud tarafından 1910'da kurulan Enternasyonal Psikoanalitik birliğinin ilk başkanıdır. 1914'te Freud'tan uzaklaşmaya başlayınca, başkanlığı ve üyeliğide bırakmıştır⁶¹.

Adler ve arkadaşı Carl Jung, aslında Freud'ün Viyana'daki öğrencileridir. Ancak, Freud'un görüşlerine ilk tepkiyi gösterenler de bunlardır. Seks ve sevgi güdüsünü hocalarının fazla abarttığını ileri sürerek psikanaliz yerine, analitik psikolojik temellerini atmışlardır. Analitik psikolojide de temel kavramlar psikanalize benzemektedir. Jung'a göre, kişiliğin önemli parçaları hocası Freud'un de değindiği gibi bilinçdışı ve benliktir. Ancak düşünür, ırkların özelliklerini taşıyan ve tüm insanlık tarihini kapsayan kalıtım ve genler yoluyla nesiller boyu devam eden ırk bilinçdışı kavramını geliştirmiştir. Bu kavram bireylerin atalarından gelen kalıtsal davranış biçimleriyle ilgilidir ve ırktan ırka ve soydan soya geçen kalıtsal davranış özelliğidir. Ancak genlerin uzun yıllar karışmasından dolayı böyle bir iddiayı bilimsel olarak kabul etmek zordur, ama toplum bilim açısından bazı örf, adet ve yaşama biçimleri ile iş ahlakı ve davranışları bakımından bu düşünce mantıksal

⁶⁰ Çakır, İsa; a.g.e., s.14.

⁶¹ Yanbastı, Gülgün; a.g.e., s. 44.

olabilmektedir. Şu halde, bugünkü davranışlarımızın nedenleri geçmişteki alışkanlıklarımıza bağlanabilir ve insan bilinçdışı bu şekilde hareket edebilir⁶².

Jung'a göre, kişinin davranışları geçmişten etkilenir, ancak geleceğe dönük olarak yapılır. Böylece insan gelecekte olmak istediği (amaçladığı) biçimde hareket etmektedir. Şu halde, insan kendi geleceğini tayin edecek kişiliğe sahiptir. Jung'un görüşlerini arkadaşı Adler tamamlamaktadır. O da seksin ve sevginin davranışları yönlendiren güdü olduğunu itiraf ederken Jung'un kişinin kendi geleceğini belirlemesi ile ilgili görüşlerine insanın gelecekte amaçladığı şeyin kendini toplumda güçlü hale getirecek davranışlar olduğunu ileri sürmektedir. Şu halde, bireyin temel amacı kendini güçlü kılacak davranışları göstermek olacaktır. Kendini yeterince güçlü hissetmeyen kişinin grup ve toplum içinde aşağılık kompleksi içinde hareket edeceğine, kendini güçlü kılacak diğer alanlar arayışı içinde bulunarak kapıldığı bu kompleksi telafi edeceğini açıklamaktadır. Örneğin; matematikte zayıf olan bir öğrencinin sosyal bilimlerde güçlü olmaya çalışması gibi⁶³.

Adler, Freud ve Jung'dan biyolojik kişisel özelliklerden çok toplumsal özelliklere ve sosyal ilişkilere önem vermesiyle ayrılmaktadır. Adler, bireyin hem şimdiki ve hem de gelecekteki davranışlarından ve sosyal ilişkilerinde güçlü olma isteklerinin bulunduğunu iddia etmektedir. Birey benzersiz ve yaratıcı olduğu bir alanda yenilgiye uğrayınca onun diğer bir alanda gücünü kabul ettirme ve yenilgiyi telafi ettirecek sosyal ilişkileri kurmaya giriştiğine ilişkin görüşü Adler'i modern kişilik kuramcılarının biri yapmıştır.

⁶² "Ibid."

⁶³ Taşdelen, Ali; a.g.e., s.22.

II. ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA HAYATININ DEĞİŞEN YAPISI

II.1. ÇALIŞMA

Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın var oluşuna kadar uzanan insan yaşamının en merkezî alanlarından biridir. Genellikle çalışma kavramıyla; iş, istihdam, emek ya da meslek gibi kavramların aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir⁶⁴.

Çalışma, bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinliktir⁶⁵.

Tanımlardan hareketle çalışmayı maddî ve/veya manevî bir kazanç elde etmek amacıyla bedensel, zihinsel ve/veya ruhsal enerji harcayarak bireyin üretim aşamasında yer aldığı, sosyal bir olay karşılığında elde edilen değerli mal ve hizmetler bütünü olarak tanımlayabiliriz.

Belirtilen esaslar doğrultusunda çalışma kavramının iş ve meslek tanımlarında belirtilen esaslarla bütünlük oluşturduğu açıktır. Ancak anlamını ve farklılığını ortaya koyan en önemli hususun çalışma kavramının iş ve meslek gruplarının ortak veya farklı olarak yansıyan özelliklerini üzerinde barındırdığıdır. Bu durumda da bizleri çalışmanın anlamlılığına götürmektedir.

Çalışmanın anlamlılığı⁶⁶ ;

- Çalışma öz kimlik, öz saygı ve sosyal statü açısından temel bir kaynaktır,
- Çalışma hayatın en merkezdeki faaliyetidir ve boş zamandan daha önemlidir,

⁶⁴ Tınar, Mustafa Yaşar; Çalışma Psikolojisi, Necdet Bükey AŞ., İzmir, 1996, s.3

⁶⁵ Bozkurt, Veysel; Pürtanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, a.g.e., s.16

⁶⁶ Arslan, Mahmut; İş ve Meslek Ahlakı, Nobel Yayınları, Ankara, Ekim 2001, s.49-50

- Çalışma karşılığında sağladığı maddî kazanımlardan daha fazla ödüllendirici ve içsel değer taşıyan bir uğraştır,
- Çalışmayı, hayatın diğer alanlarından ayırmak zordur,
- Çalışma gösterilen çabalar için, güvenli, tahmin edilebilir ve gittikçe artan ödüller sağlar,
- Çalışma çekirdek aile dışında sosyal ilişkiler kurmak için önemli bir ortam oluşturur,
- Çalışma sosyal bir görevdir,
- Çalışma yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesi için bir araçtır,
- Çalışma zamanı düzen sokan bir eylemdir,
- Çalışma kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır,
- Çalışma bir gelir ve kontrol kaynağıdır.

Çalışmanın anlamlılığı her ne kadar ortak bir şekilde ortaya konmuş olsa da, çalışmaya yönelik algılamada farklılıklar ortaya çıkabilecektir. Farklı toplumlardaki insanlar arasında, hatta aynı toplumdaki insanlar arasında farklı şekilde algılanmasına sebep olan faktör sosyal ve kişisel değerlerdir. Bu değerler hayat boyu kavram ve olayların nasıl algılandığını ve bu kavram ve olaylara nasıl tepki verildiğini belirleyen temel unsurlardır⁶⁷.

Çalışmanın önemini yaratan kişisel değerler çalışma aşamasında aşağıda belirtildiği şekilde ele alınmıştır;

⁶⁷ Zencirkıran, Memet; Türkiye'de İşadamlarının Çalışma Hayatına İlişkin Değerler : Müsiad Ve Tüsiad Örneği, Yük. Lis. Tezi, Bursa, 1997, s.37

- Yeteneği kullanma
- Yaratıcılık
- Yarışma
- İş birliği
- Değişiklik
- Düzenli yaşam
- Liderlik
- Kazanç
- Ün sahibi olma

1.Yeteneğini Kullanma :

İnsanlarda, sahip oldukları gizli güçleri kullanma ve geliştirme yolunda doğal bir yönelim vardır. Ancak bazen ekonomik olanıksızlıklar veya anne babanın beklentilerini yerine getirmeye fazlaca önem verme yüzünden bireyler bu doğal eğilimlerini dikkate alamamaktadırlar ve yetenekleri ile pek ilgili olmayan alanlara yönelmektedirler. Oysa bir kimsenin en iyi yapabileceği işleri gerektiren bir alana yöneldiği takdirde başarılı olacağı için anne-babasının ve kendisi için önemli olan diğer kişilerin beklentilerini daha iyi bir şekilde karşılayabilir.

Bireyin zihinsel ve/veya bedensel olarak sahip olduğu ya da, eğitim ve öğretim hayatınca kazanacağı gizli güçlerini çalışma hayatı boyunca geliştirme yolunda doğal bir

yönelimi bulunmaktadır. Yetenekler birey tarafından da farkına varılabileceği gibi başkaları tarafından da ortaya çıkarılabilmektedir. Sonuç ne olursa olsun enformasyon toplumunun çalışmaya yönelik değerlerinin oluşmasında yer alan kendini gerçekleştirme ve verimlilik gibi unsurlar yetenekle doğrudan ilişkili unsurlardır.

2.Yaratıcılık :

İşleri; gördüğünden, öğrendiğinden farklı biçimde yapma, yenilikler ortaya koyma gücü olarak tanımlanan yaratıcılık, meslek ve iş seçiminde dikkate alınması gereken önemli bir özelliktir.

Yaratıcılık, sorunlara duyarlı olma, onlara yeni çözümler arama ve çözümlerin sınama süresi olarak tanımlanmakla birlikte, bireyin başkalarından farklı, değişik fikirler ifade edebilmesi veya ürünler ortaya koyabilmesi yaratıcılık gerektirmektedir. Anne – baba tutumlarının, okuldaki eğitim ortamının ve öğretmenin etkinliğinin bireydeki yaratıcılık potansiyelinin geliştirilmesinde çok önemli etkileri bulunmaktadır.

Bireylerin merak duygularını geliştirmek ve desteklemek, yeni çözümleri desteklemek, farklı çözümler için bakış açıları yaratmak, yaratıcılığın gelişiminde önemli katkı sağlayacak ve özgün fikirlerin oluşumunu da beraberinde getirecektir.

3.Yarışma :

Bazı kimseler yetenek ve başarılarının başka insanlara göre değerlendirilmesine ve üstünlüklerinin tanınmasına olanak veren durumlarda bulunmak isterler. Buna karşılık başarısızlığa uğramaktan çok korkan kimseler yarışmadan kaçınmaya özen gösterirler. Bir kimsenin yarışmaya girip kendini kanıtlaması, en azından yeteneği düzeyinde bir mesleğe girmesi ile mümkündür.

Yetenek ve yaratıcılığın kişisel bir başarı ve ayırt edici bir özellik olarak oluşması, bireyde özgüveni artırabileceği gibi toplum içinde eşdeğerleri arasında ön plana çıkabilmesi maksadıyla yarışma hırsını geliştirebilir. Bu sebeple iş ve meslek ahlakı ilkeleri çerçevesinde yaratılacak bir yarışma ortamı her ne kadar bireysellik boyutunda görünse de motivasyonun oluşumunu önemli ve olumlu yönde etkileyecektir.

Mevcut eğitim ve öğretim sistemi de, okul çağının başlangıcından itibaren toplumsal yapıda yer edinebilme maksadıyla, öğrencilerin bir sınav maratonunda olmasını sağlamakta ve aralarında sürekli bir yarışma ortamının yaşanmasına zemin oluşturmaktadır.

4.İş Birliği :

Bazı insanlar, çalışırken başka kişi ya da kişilerle iş birliği halinde olmak, işleri başkaları ile birlikte yürütmek, başkalarından yardım almak ve sorumluluğu başkaları ile paylaşmak isterler. Her meslekte bu ihtiyacın doyumuna imkan verecek pozisyonlar vardır.

Küresel rekabetin şekillendirdiği yeni işletme anlayışlarıyla devamlılığını sağlayan işletmelerin günümüzde Toplam Kalite Yönetimiyle ön plana çıkarmaya çalıştıkları işletme kültürünün temel yapısının oluşmasında takım ruhu önemli yer tutmaktadır. İşletmede yer alan bireylerin beraber çalışma ve uygulamalarda yer alma çabaları işletme kültürünün oluşumunu hızlandırmakta ve personel temininde işletme kültürüne uyacak eleman seçimlerini gerekli kılmaktadır.

5.Değişiklik :

Bazı meslekler çok değişik ortamlarda yürütülür ve bazı insanlar da değişik işler yapmaktan, seyahat etmekten hoşlanırlar. Gazetecilik, diplomatlık, turizm rehberliği bu tür mesleklerdendir.

İş ve/veya meslek hayatı çalışma kavramının değişmez parçası olarak bireyin yaşamında yerini almış ve çalışma hayatını şekillendirmeye devam etmektedir. İş ve/veya

mesleğin icrası aşamasında faaliyet alanı ve türü aynı şekilde devam ederken, icranın gerçekleştirileceği yerlerde değişiklikler olabilmektedir. Örneğin devlet memurluğu içinde yer alan mecburi hizmet kavramından dolayı iş ve/veya meslek ne olursa olsun memuriyet icra yerleri zamana ve uygulamalara bağlı olarak değişiklikler gerektirmektedir. Verilen örneğin sadece memuriyetten kaynaklanan bir durum olamayacağını, gerek küreselleşme gerekse ekonomik sürecin yaratacağı etkiyle birlikte aynı durumun özel sektörde de gerçekleştiğini görmekteyiz.

6.Düzenli Yaşam :

Düzenli bir yaşam isteyen kimseler, çalışma saatleri belirli, seyahat etmeyi, gece ve tatillerde nöbet tutmayı gerektirmeyen, kendilerine az da olsa düzenli bir gelir sağlayan ve işsiz kalma tehlikesi olmayan işlerde mutlu olabilirler. Böyle kimseler daha çok devlet sektöründe, büro veya laboratuvarında çalışmayı gerektiren işleri tercih etmektedirler.

7.Liderlik :

Bazı kimseler iş yerinde lider olmak, çalışmalarını planlayıp başkalarını yönetmek ve yönlendirmek isterler, hangi meslek alanında yetişmiş olursa olsun, bir iş yerinde çalışmaya başlayan kimse liderlik ve yöneticilik özelliklerini kanıtladıkça bu pozisyonlara yükselebilir.

Lider ve liderlik uygulamaları ve uygulama sonuçlarının etkinliği ile değerlendirilen bir süreçtir. Lider, aynı sistemde görev yapan kişileri belirli amaçlar (örgütün genel amaçları) doğrultusunda etkileyen, yönlendiren ve değiştiren, özellikle de insan ilişkilerine dayanan sosyal yetkiyi kullanan kişidir, yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Bu yaklaşımın doğal sonucu ise liderliktir. Bu çerçevede içinde liderlik ise; lider niteliğini gerçekleştirebilmek için belirlenmiş liderlik yönetim süreçlerini ortak amaçlara ulaşmada kullanma yöntemi, türü, prensipleri ve özellikleridir.

Liderlik uygulamasının içinde yer alan ögeler ise :

- Amaç
- Lider
- İzleyenler (üyeler)
- Ortam

8.Kazanç :

Her meslek faaliyetinin sonunda bir miktar kazanç elde edilir. Çalışan herkes kendisine rahat bir geçim sağlayacak düzeyde kazanç elde etmek ister. Bol kazanç, risk faktörü ile yakından ilgili olup bazen sağlığı, halihazır kazancı tehlikeye atmayı da gerektirebilir.

Çalışma konusuyla ilgili yapmış olduğunuz tanımda, çalışmanın; maddi ve/veya manevi kazanç elde etmek amacıyla bedensel, zihinsel ve/veya ruhsal enerji harcayarak bireyin üretim aşamasında yer aldığı sosyal bir olay karşılığında elde edilen değerli mal ve hizmetler bütünü olduğunu ifade etmiştik. İş ve/veya mesleki tatminin ortaya çıkışında önemli rol oynayan hususlardan bir tanesi de ücrettir.

9.Ün Sahibi Olma :

Bazı kimseler adlarını duyurmak, herkes tarafından tanınan bir kimse olmak isterler bir mesleğin en başarılı elemanı olmak kişiye ün kazandırır ve bir anlamda her meslekte ün kazanma imkanı vardır. Ancak bazı mesleklerde bu imkan daha fazladır. Örneğin gazetecilik, tiyatro, çeşitli, sanat dalları gibi.

Ün sahibi olma çoğu zaman medyatik bir kariyer olarak karşımıza çıkmakta ve tüketim oluşturma yönünde de dinamit özelliği taşımaktadır. Ancak mesleki kariyerle birlikte gelecek olan ün aynı zamanda iş ve/veya meslek tatminini artırıcı bir özelliğe sahip olacaktır.

II.1.2. İŞ

İş, ekonomik anlamda bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır. Toplumsal anlamda iş; çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır⁶⁸.

İş kelimesi bazen meslek yerine kullanılmaktaysa da, iş daha çok gelip geçici faaliyetler için kullanılmakta fazla bir meslekî tecrübe ve eğitim istemeyen, kolaylıkla öğrenilebilen ve sürekli yapılmayan, mesleki faaliyetler de iş olarak nitelendirilebilmektedir⁶⁹. Görüldüğü üzere iş kişinin sosyal bir ortam içinde bulunarak ihtiyaçlarını karşılamak maksadıyla üstlendiği bir faaliyet alanı olarak değerlendirilebilir. İhtiyaçların karşılanması kavramının ortaya çıkışı ile birlikte karşımıza işin ücret boyutu çıkmakta ve çalışma ile aralarındaki fark yaratan boyutunu görmemizi sağlamaktadır. Bu farklılık iş ve çalışma kavramının endüstrileşme süreciyle birlikte nüansını ortaya koymuştur. Bu ayrım için ücret karşılığı yapılan bir çalışma şekli olduğudur. Çalışmanın içinde ücret dışında maddî kazancı olmayan değer üretme anlayışı da yer almaktadır⁷⁰.

Bu tanım ve ifadelerden hareketle iş kavramını, “Bireyin, maddî bir ücret karşılığında bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak, başkaları için değerli mal ve hizmetler üretmek maksadıyla oluşturduğu bir faaliyet” olarak tanımlayabiliriz.

İşin başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir⁷¹;

- İş bir faaliyettir,
- Toplumsal boyutu vardır,

⁶⁸ Sabuncuoğlu, Zeyyat-Tokol, Tuncer, İşletme I-II, Ezgi , Bursa, 1991, s.4

⁶⁹ Kulaksızoğlu, Adnan; a.g.e., s.172

⁷⁰ Keser, Aşkın; Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Ezgi, Bursa, Mart 2002, a.g.e., s.214

⁷¹ Tınar, Mustafa Yaşar; Çalışma Psikolojisi, a.g.e., s.6

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

Yukarıda belirtilen özelliklere göre bireyin üretkenlik faaliyetinin sürdürebilmesi maksadıyla bir işe sahip olması gerekmektedir. Bunun sonucunda birey toplum içinde sevgi, ait olma, kabul görme, gibi amaçlarını da karşılayabilmektedir. Bu durum bizleri Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine götürmektedir. Bu anlamda insan, öncelikle fizyolojik gereksinimlerini (yiyecek, içecek, barınma, seks, dinlenme gibi) karşılamak için çalışacak, bu aşamadan sonra, güvenlik gereksinimini (korunma, bağımlı olma, fiziksel ihtiyaçlar, geleceğin güvence altına alınması) karşılamaya çaba sarf edecektir. Bu iki basamağın tamamlanmasına müteakip bireyin işten beklentisi duygusal ve toplumsal gereksinimlerinin (sevilme, sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme yardımcı olma, sorumluluk duyma) ve saygı görme gereksiniminin karşılanması yönünde olacaktır. Birey kişisel bütünlük gereksinimini son basamakta karşılayarak ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belirli bir statüye kavuşmuş ve kişisel saygınlık kazanmış olarak gerçek özgürlüğüne bu aşamada kavuşmuş olacaktır⁷².

İşin birey açısından yeni anlamları ve işlevleri artık sadece fiziksel yaşamı da devam ettirmeye yönelik değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da sağlamaya yöneliktir. Bu bağlamda, işin anlamı ve işlevleri öncelikle birey ve daha sonra da bireyin ailesi için daha da önemli hale gelmiştir⁷³.

⁷² Sabuncuoğlu, Zeyyat; -Tüz, Melek; Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001, s.101-102

⁷³ Keser, Aşkın; a.g.e., s.220

- İş bir kimlik ve statü kaynağıdır. Bireyin bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmada iş rolü çok önemlidir. Bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma deneyimi, bireysel kimliğin gelişmesini sağlayan bir fırsattır. Çalışana ve onun ailesine sosyal bir statü sağlar.

- İş; aile dışında arkadaşlık ilişkilerinin ve sosyal iletişimin bir kaynağı olarak, hem aile ilişkilerinden duygusal bir kaçış, hem de kişisel ilişkiler alanını zenginleştirir.

- İş düzenli ve zorunlu bir faaliyet kaynağıdır. Bireyin zamanını planlar, böylece belirli bir düzen içinde yaşam gereksinimini karşılamasını ve zamanın periyodik olarak algılanmasını sağlar. Önceden belirlenen zamanlarda çalışır ve dinlenir.

- İş bir amaç duygusu olarak da yaratıcılık, egemenlik ve amaç duygusu sağlar. İş, bireyin başkalarından bağımsız olarak yaşam amaçlarını gerçekleştirmesine ve başarmasına yardımcı olur.

- İş, gelir ve kontrol kaynağıdır. Emeği karşılığı aldığı ücret, yaşamını sürdürmesini sağladığı gibi, boş zamanını bağımsız ve özgürce belirlemesini sağlar. Bireyin ve ailesinin hem yaşam standardını belirler, hem de buna bağlı olarak boş zaman aktivitelerini düzenlenmesinde etkindir.

- Bireylerin işten almayı bekledikleri ödül ise, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinden çok, içsel başarı, kişisel becerilerini kullanabilme ve kişisel gelişimini sağlayabilmektir.

II.1.3. MESLEK

Meslek, belli bir eğitimle kazanılan, kuralları toplumca belirlenmiş ve kazanç elde etmek için yürütülen sistemli faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir. Kişi bu meslekî faaliyetleri sonunda bazı doyumlar elde eder. Maddî kazanç ve para elde etmek, bu doyumların başında yer almasına rağmen az kazanç getiren bir meslek daha çok tercih edilmektedir⁷⁴.

Meslek, bir insanın hayatını kazanmak için başvurduğu faaliyetlerin tümünü kapsayan genel bir kavramdır⁷⁵.

Tanımlardan hareketle mesleği; kuralları toplumca belirlenen, bireyin maddî bir kazanç elde etmek için, sahip olacağı eğitimin sağlayacağı sosyal statüyle birlikte, insanlar için değerli mal ve hizmet üretme faaliyeti olarak tanımlayabiliriz.

Bir meslek sahibi olmak, sosyolojik olarak çeşitli sonuçlar doğuracak ve bir çok prestiji beraberinde getirecektir. Bu yüzden yeni ortaya çıkan iş grupları bir meslek olarak tanınmak için önemli çaba sarfederler⁷⁶.

İş ve meslek kavramlarının neredeyse birbiriyle örtüştüğü söylenebilir. Ancak açık bir şekilde ortaya çıkan fark ise Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde üst düzey ihtiyaçlarının daha çok sahip olunacak meslekle aynı paralelde oluşabileceği şeklindedir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı pek az kişiye özgü olmakla birlikte hemen herkes için önemlidir. Bireyler ilgi duydukları mesleği seçerler ve görevlerini başarmaktan belli doyumlar elde ederler⁷⁷.

⁷⁴ Kuzgun, Yıldız; Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı, ÖSYM yayınları, Ankara, 2000, s.1

⁷⁵ Yıldız, Selver; Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 2001, s.49

⁷⁶ Arslan, Mahmut; a.g.e., s.74

⁷⁷ Aytaç, Serpil; a.g.e., s.67

Bir işin meslek sayılabilmesi için bazı koşullar vardır⁷⁸ ;

- Mesleklerin entellektüel bir boyutu vardır ve belli bir akademik eğitim süresini gerektirirler. Bu akademik eğitim ihtisaslaşmayı da gerektirir.

- Meslekler, mensupları için fedakarca davranışlar beklerler. Meslek mensuplarının birinci amacı kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet etmektir. Başkalarına ve topluma hizmet etmek meslek olmanın esasını teşkil eder.

- Bir meslekte bütün meslek üyelerinin yer aldığı organize bir meslek örgütünün varlığı gereklidir. Meslekî eğitim sürekli bir faaliyet olarak icra edilir.

- Meslekler, meslek sahiplerine güç ve ayrıcalık verir. Bu tür ayrıcalıkların ardında yatan neden, genellikle tekel özelliği taşıyan bu mesleklerin topluma karşı görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri ve mesleklerinin gereklerini yapabilmeleri için bu tür ihtiyaçlara gereksinim duyulmaktadır.

Meslek ile iş arasındaki ilişkiye temel benzerliğin kazanç, üretim ve çalışma üzerinde yoğunlaştığını görürken, farkın ise meslek kavramının sosyal statü ağırlıklı olduğu noktasında olduğunu söyleyebiliriz. Günümüz çalışma hayatına yön veren husularında her gün değişen ve artan oranda meslek gruplarını ortaya çıkardığı açıktır. Ortaya çıkan meslek gruplarının çoğunluğu uzmanlaşmayı beraberinde getirmiştir. Bu sebeple olsa gerek ki, meslekî tecrübe süresi uzamış ve meslek içi eğitimler daha fazla önem kazanmıştır. Bu yaşanan duruma gençlerin meslekler ve iş ortamlarını görerek uygulama da yer alarak dahil olamamaları sürecinin karmaşıklığını artırmaktadır. Ergenlik dönemi, meslek seçiminde ilgiler, yetenekler, değerler faktörlerinin göz önüne alındığı, gerçekçi düşüncelerin oluşturduğu önemli bir dönemdir. Bu faktörlerin göz önüne alınması, döneme özgü olgunlaşmış meslekî tutum ve davranışları ortaya çıkarmaktadır⁷⁹.

⁷⁸ Arslan, Mahmut; a.g.e., s.71

⁷⁹ Kartal, Tülay; a.g.e. s.24

Meslek seçim süreçlerinin kazanç ağırlıklı yönlendirilmeye çalışıldığı bir ortamda seçimi doğru yönlendirecek gerçekler arka plana itilebilmektedir. Bunun yanı sıra, kendilerini oldukları gibi kabul etmede zorluk çeken ergenler olmaktadır. Bu ergenler, kendilerine uygun meslek ve iş bulmakta da güçlük yaşadıkları için gerçek dışı meslekî hedefler belirlemekte veya ergenlik döneminin doğal sonucu olarak kronik kararsızlık yaşamaktadırlar. Bu gerçek, meslek gelişiminin bir kimlik gelişimi olduğu ve bu gelişimin sağlıklı olarak yaşanması için öncelikle sağlıklı bir kimlik gelişiminin gerekli olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Gelişen ve sürekli yenilenen teknolojinin, bu gelişim sürecinin hızlanması noktasında ayrı bir önemi olduğunu değerlendirmekteyim.

Benzer etkinlikleri içeren mesleklerin oluşturduğu grup, alan olarak nitelendirilmektedir. Örneğin hemşirelik ve doktorluk aynı alana dahil meslekler olup düzeyleri farklıdır. Alan seçiminde etkili olan kişilik, düzeyde ise genel yetenektir⁸⁰.

Bu noktadan hareketle bir faaliyet alanının meslek olarak nitelendirilmesi için sahip olması gerektiği özellikler şu şekilde sıralanmaktadır⁸¹;

- Meslek devamlı olarak yapılan bir faaliyettir,
- Meslek yapana maddî ve/veya manevî doyum verir,
- Meslek belli bir eğitimi ve/veya tecrübeyi gerektirir,
- Meslek bireyin yapmaktan haz duyduğu bir faaliyettir,
- Meslek belli bir dereceye kadar bilgi ve beceri ister,

-- Meslek, toplumca kabul gören ve ahlak ilkelerine göre yapılan bir faaliyettir. Her kazanç getiren iş meslek değildir. Bunun en açık örneği de yasal kabul görmeyen faaliyet alanları iş kavramına girse de toplumsal ahlakla örtüşmemektedir,

⁸⁰ Kuzgun, Yıldız; Meslek Danışmanlığı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s.4

⁸¹ Kulaksızoğlu, Adnan; a.g.e., s.172

Meslekler, insanların belli ihtiyaçlarını karşılamaya y6nelik bir ihtisas alanı olarak doğarlar, gelişirler ve ihtiyaç kalmayınca da yaşamsal bir arg6man olma 6zelliğini yitirerek tarihe intikal ederler. İnsanların ihtiyaç duyduğu meslekler devam ederken, teknolojinin gelişimine direnmeyip ona g6re reorganize olabilen, yeniden yapılanan ve gelişime ayak uydurabilen meslekler de varlıklarını s6rd6rme imkanı bulmaktadır⁸².

Teknolojik gelişmelerle birlikte meslek kavramının s6rekli gelişim değişimin veya reorganize olmayışıyla yok oluşunun yanı sıra seçim aşamasında g6n6m6zde aile etkisinin de değişikliğe uğradığı açıktır. Anne ve babalar çocuklarının daha ziyade çok gelir getiren mesleklere y6nelmeleri konusunda y6nlendirici olmaktadır. Bunda, değişen değer yargılarının etkisi olduğu kadar, 6lkenin refah d6zeyinin y6kselmesine paralel olarak yaşamsal giderlerin artmasının ve insanların gelir d6zeylerinin sosyal stat6 6zerindeki belirleyici etkisinin de b6y6k payının olduğu kuřkusuzdur⁸³.

Holland'ın 6zelliklerin 6l6lmesi Kuramına (RIASEC) g6re kişilerin 6zel ilgileri ve yeteneklerinin meslek seçiminde 6nemli olduğu vurgulanmaktadır. Holland kişilerin 6zellikleri ile mesleki ve başarı alanlarını şu şekilde belirlemiştir:⁸⁴

1. Gerçekçiler: Fiziksel becerilerde somut bir şekilde başarı vardır. Sosyal, kişilerarası ilişkiler ve s6zel beceriler vurgulanmamalıdır.
2. Entelekt6eller: İnsan ilişkilerinden çok anlama ve fikirler 6zerinde çalışmada başarılı olurlar.
3. Sosyaller: İnsanlarla çalışmada başarılıdır. Fiziksel ve zihinsel g6 gerektiren işlerden kaçınmalıdır.
4. Gelenekseller: Yapılandırılmış bir çerçeveye iyi uyum g6sterirler.

⁸² 6zsoy, Osman; Geleceğin Meslekleri, Promat, İstanbul, 2001, s.13

⁸³ "Ibid."

⁸⁴ Temel, Fulya, Aksoy, Ayşe; Ergen ve Gelişimi, Nobel, Ankara 2001, s.129

5. Girişkenler (Müteşibbis): Başkalarını yönlendirmede başarılıdırlar.
6. Sanat Yönü Olanlar: Yaratıcı ifadede başarılıdırlar. Sosyal ilişki ile yapılandırılmış alanlardan kaçınmalıdırlar.

Ginzberg'in Evre Kuramına göre meslek seçimi yaşam boyunca oluşan ve gelişen bir gelişim sürecidir. Mesleki gelişim süreci üç evrede incelenmektedir.

1. Hayal Evresi : Bu evre altı yaşından on-onbir yaşlarına kadar devam etmektedir. Bu dönemde çocuk, mesleki seçimini gerçek durumları düşünmeden gayri ihtiyari yapmaktadır. Bu dönemde çocuklar kovboy, astronot, film yıldızı, jet pilotu, avukat ya da doktor olmayı isterler.
2. Deneme Evresi : Bu dönem ergenliğin ilk yıllarında başlamaktadır. Dört alt döneme ayrılmaktadır.
 - İlgi Dönemi : Bu dönemde mesleki seçimde istenilen ya da istenmeyen şeyler temel alınır. Bu geçiş dönemi hayal evresi ile deneme evresi arasında yer alır.
 - Kapasite Dönemi : 13-14 yaşlarında başlamaktadır. Bu dönemde ergen her bir özel meslek türüne göre kapasitesini değerlendirmeye başlar.
 - Değer Dönemi : 15-16 yaşlarında başlar. Kişisel değerler ve amaçların meslek seçiminde dikkate alındığı dönemdir. Burada birey özel mesleklerin kişilerin gözünde diğer mesleklerden daha değerli olduğunu anlamaya başlamaktadır.
 - Geçiş Dönemi : 17 yaşında başlamaktadır. İlgiler, kapasite ve değerlerin mesleki seçenekler üzerinde yoğunlaşarak birleştirildiği dönemdir.

3. Gerçekçi Evre : 18 yaşında başlamaktadır. Üç alt döneme ayrılmaktadır.

- Araştırma Dönemi : Bireyin meslek seçimi sorunu üzerinde düşünmeye ve bu sorunu çözmek için gerekli yaşantıları kazanmaya başladığı dönemdir.

- Billurlaşma Dönemi : Bireyin kendini verebileceği mesleği seçmesini etkileyen çok çeşitli faktörleri değerlendirdiği dönemdir.

- Belirleme Dönemi : Seçeneklerin belli meslek amaçlarına göre değerlendirildiği dönemdir. Birey belirli bir mesleğe başlamak ya da eğitimini almak için bağlantılar kurar.

Super'in Mesleki Benlik Kuramına göre meslek seçimi bireyin benlik kavramının ifadesidir. İnsan yaşamı boyunca çok çeşitli roller oynamaktadır. Birey iş ve oyun etkinliklerinde yeteneklerini dener., başarılarını değerlendirir., bazı şeyleri iyi biçimde yaptığını farkeder ve bundan doyum sağlar. Bu yaşantılar biriktirilerek birey kendini şu ya da bu alanda da daha başarılı olarak görmeye başlar. Bunun sonucunda kendisi hakkında yargıya varır.

Supper'a göre birey meslek seçiminde beş gelişimsel-mesleki görevi yerine getirir.

1. Billurlaşma
2. Meslek Tercihinin Belirlenmesi
3. Mesleki Tercihin Uygulanması
4. Kararlılık
5. Pekiştirme

II.1.4. TUTUM VE TUTUMU OLUŞTURAN UNSURLAR

Tutumlar çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Birçok sosyal psikoloğun farklı kurumsal yaklaşımlardan hareket ederek tutumları farklı şekillerde tanımladıklarını görmekteyiz.

Tutum, bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir⁸⁵.

Tutumlar bireyin çevresindeki toplumsal olgulara karşı gösterdiği bir tepki ön eğilimidir. Tutumlar, bireyin kendine ya da çevresindeki herhangi bir toplumsal konu , obje yada olaya karşı deneyim , motivasyon ve bilgilerine dayanarak örgütlediği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir. Bizim her türlü eğilimimizin hemen öncesinde tutumlarımız yer almaktadır. Dolayısı ile diyebiliriz ki; insanlar tutum oluşturmada davranamazlar, eğer biz davranışları yada davranışlarımızı değiştirmek istiyorsak işe tutumları (alışkanlık, paradigma) değiştirmekle başlamalıyız.

Tutum değişikliği süreci , karşılaşılan olguya göre tutumu oluşturan unsurlardan birinin veya hepsinin ardarda veya eş zamanlı olarak etkilenip değişmesidir. Bu unsurların değişme sürecinin sonunda tutumlar değişmiş olur.

Tutum doğrudan gözlenebilen bir özellik değil, ancak bireyin gözlenebilen davranışlarından dolayı dolaylı olarak varsayıldığını ve o bireye bir eğilim olduğunu görmekteyiz⁸⁶.

Daha önce belirtildiği üzere ergenlik dönemi, meslek seçiminde ilgiler , yetenekler, değerler faktörlerinin göz önüne alındığı , gerçekçi düşüncelerin oluşturduğu önemli bir dönemdir. Bu faktörlerin göz önüne alınması döneme özgü olgunlaşmış mesleki tutum ve

⁸⁵ Kağıtçıbaşı, Çiğdem; İnsan ve İnsanlar, Cem Ofset, 3 ncü bsk, İstanbul, 1989, s.84

⁸⁶ "Ibid."

davranışları ortaya çıkarmaktadır⁸⁷. Ancak bu süreç endüstrileşmenin artması ve bireye seçme özgürlüğü tanınması nedeniyle, meslek seçiminin artan önemi ortaya çıkmıştır.

Bireyin ben algısı, ilgi, yetenek değerleri, ders başarıları, karar verme, plan yapma ve problem çözme gücü, meslek ve iş dünyası ile tanışıklığı, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi gibi toplumsal etkenler, meslek seçimiyle başlayacak çalışma hayatında rol oynamaktadır.

Değerlerden çok daha spesifik olan iş tutumları değerler kadar uzun vadeli değildir⁸⁸. Ancak değerlerin tutumu oluşturmada ve yönlendirmedeki etkisinin varlığı kaçınılmazdır.

Ergenler çalışma hayatında çok sayıda ve değişik tutumlar içinde bulunabilirler. Esnek çalışma modelleri içinde yer alan iş paylaşımının daha çok emekliliği yaklaşanlara, staj yapanlara ve iş başı eğitimi olan genç çalışanlara uygulanması, iş ile psikolojik etkileşimleri az olan çalışanlara ve dolayısıyla işe bağlılığın düşük olmasına neden olmaktadır⁸⁹.

Gönüllülük esasına göre uygulamaların oluşturulmadığı işletmelerde de , zorunlu olarak part-time çalışmaya yönlendirilen iş doyumunu ve işe bağlılığın gönüllü olarak part-time çalışmak isteyenlere oranla düşük olduğu tespit edilmiştir⁹⁰.

II.1.4.1. Duyuşsal Unsur

Tutumun duyuşsal ögesi, geçmiş yaşantılarından güç alır. Örneğin öğrenim yaşantımızda çoğunlukla olumsuz öğretmen davranışlarını ve olumsuz okul anılarını anımsıyorsak, okul ve öğretmene karşı olumsuz tutumlarımız vardır. Okulun, eğitim ve öğretmenin önemini bilmemize rağmen (tutumun bilişsel boyutu) duyuşsal öge tutumumuzu etkiler. Duyuşsal ögesi ağır basan bir tutumun değişmesi daha güçtür.

⁸⁷ Kartal, Tülay; a.g.e., s.24

⁸⁸ Zencirkıran, Memet; a.g.e., s.9

⁸⁹ Keser, Aşkın; a.g.e., s.266

⁹⁰ "Ibid. , s.261"

Örneğimize devam edecek olursak, yine bu kişi daha sonra gireceği bir öğretim ortamında önceki olumsuz anılarına ters, hoş bir ortam ve iyi öğretmen modelleri ile karşılaştığında tutumunun duygu unsurunun olumlu yönde değişmesi ile eş zamanlı olarak tutumunu oluşturan diğer unsurların da değiştiğini fark edecektir.

II.1.4.2. Bilişsel Unsur

Bireylerin bir olgu, olay, nesne ile ilgili farklı bilgileri vardır. Bu farklılık çeşitli uyaranlara karşı tutumlarının duygu boyutu aynı olan kişilerde bile tepki farklılıklarına neden olur. Örneğin silahları ve atıcılığı seven, bu olguya karşı tutumun duygu boyutu olumlulukla dolu olan iki kişiden, atıcılık bilgisi ve bu konuda uygulama çokluğu olan kişi hedefi daha fazla vuracaktır. Diğeri ise tutumun duygu boyutundaki olumluluktan dolayı atıcılıkta daha iyi sonuçlar alabilmek için tutumunun bilgi boyutunu artırma yolunda çabalara girişecektir.

Bir konu ile ilgili tutumun oluşabilmesi için bilgi de gerekmektedir. İnsan, varlığından haberdar olmadığı konuya ilişkin tutum geliştiremez.

Dolayısıyla insanın edindiği bilgiler yeni tutumlar oluşturduğu gibi, daha önceden aynı konuda oluşmuş tutumlarında değişmesine neden olabilir. Örneğin; reklam programlarından etkilenecek çok “temizleyici” olduğuna inandığınız bir deterjanı, satın alıp kullandığınızda hiç de temizleyici olmadığını gördüğünüz zaman, bilgi değişmiştir; bu nedenle tutumun bilgi unsurundaki değişme diğer unsurları da (duygu, davranış) eş zamanlı olarak etkileyecek ve tutum değişecektir. Yani bilginiz değiştiği için o deterjana karşı duygunuz da değişecektir ve tutum değişikliği sonucu o deterjan bir daha alınmayacaktır.

II.1.4.3. Davranışsal Unsur

Bireyde bir tutumun oluşup oluşmadığını ancak onun davranışlarından anlarız. Ancak tutumlar söz konusu olduğunda davranışı her zaman bir hareket, bir eylem olarak algılamak gerekir. Eğer insanın bir konu ile ilgili bilgisi, duygusu değişmiş ise davranışı da zihinde, beyin kıvrımlarında değişmiştir. Ortam bulduğunda hareket olarak, eylem olarak o tutum

kendisini ortaya koyacaktır. Örneğin zattürreden hastanede yatan arkadaşını ziyarete giden bir sigara tiryakisi, hastanede arkadaşını gördüğü perişan durum karşısında çok etkilenir, onun bu duruma gelmesinde sigaranın rolünü doktorundan dinler, artık sigara ile ilgili tutumunun duygu ve bilgi boyutları değişmiştir, ciğerleri çürüttüğü bilgisini gözleri ile görerek algılamıştır ve artık sigaradan hoşlanmıyordur. “İçmeme kararını da vermiştir” (Davranışsal Boyut) sigara ile ilgili tutum değişmiştir ama bizim bunu anlamamız için davranışı gözlemlememiz gerekir. O kişi ile birlikte yemek verdikten sonra her zaman yaptığının aksine sigara yakmama davranışını gördüğümüzde tutumun değiştiğini anlarız.

Bireyin herhangi bir şeyle ilgili tutumunu, ancak onun davranışlarını gözlemleyerek anlayabiliriz. Bireyin tutumları kendi zihinsel yapıları içerisinde bellidir. Zihinsel bir süreç ve sonuç oluşmuştur. Ancak bunu yalnız birey bilmektedir. Çevre tarafından bireyin şeyle ilgili tutumunu anlaşılabilmesi için, tutumun eyleme dönüşüp (konuşma, bakma, hareket gibi) gözlemlenebilir olması gerekir.

İnsan, tutumunu oluşturan üç unsurun da herhangi bir şeye karşı aynı değerde olmasını ister. Örneğin : “sigara içme” davranışının arkasındaki tutum : Sigarayı seviyorum (Duyuşsal Boyut), sigaranın bana sağladığı şeyleri biliyorum, fizyolojik zararları var ama beni rahatlatıyor, bana keyif veriyor. Bu bilgileri daha çok önemsiyorum (Bilişsel Boyut) ve sigarayı içiyorum (Davranışsal Boyut). Tutumu oluşturan öğelerden birinin değişmesi durumunda eş zamanlı olarak tutumun diğer öğeleri de değişir. Bireyin sigara içme ile ilgili tutumunu oluşturan öğelerden birisi olumluyken diğerleri olumsuz olamaz. Örneğin, sigarayı sevmiyorum (Duyuşsal Boyut), sigaranın yararlı olduğu bilgisine sahibim (Bilişsel Boyut), sigarayı içiyorum (Davranışsal Boyut). Burada bir (-) iki (+) var. İnsan, tutumunu oluşturan unsurlar arasındaki bu değer farklılığının yarattığı gerginliğe dayanamaz. Ya artıları eksi yapar, sigarayı bırakır veya eksiye de artı yaparak sigarayı kullanmaya devam eder.

Burada önemli olan nokta şu, tutumların değişimi, tutumu oluşturan unsurların değişmesiyle olanaklıdır. Tutumu oluşturan unsurların birisi herhangi bir şeyden etkilenip değiştiğinde diğer unsurlar da eş zamanlı olarak değişir. Sonuçta tutum ve ona bağlı olarak da davranış değişmiş olur.

Tutumların ve alışkanlıkların değişmesi için, insanın kendisini değiştirmekle süreci başlatması gerekir. Böylece daha mutlu edici (hem kendimizi, hem çevremizi) daha çok yarar sağlayıcı sonuçlar için kendimizi değiştirerek bizi izleyen insanlara, bu işi imaj olarak değil gerçekten inanarak yaptığımızı göstermiş oluruz.

Kısaca davranışın ne tarafından kontrol edildiğine ilişkin bir fikir geliştirmek için, dıştan gelen toplumsal etkilerin ve mevcut iç etmenlerin - tutum ve kişilik gibi - vurgulanması gerekir.⁹¹

Edvard Fones ve Karold Sipall'in yaptıkları bir deney olan "bopus pipline" metodunu kullanarak oldukça ilginç sonuçlara ulaşmışlardır. Serbest bırakıldığında, bir göstergeyi sola çevirerek onamamayı, sağa doğruya onamayı ileten bir anahtar aracılığıyla yaptıkları deneyde, küçük kas hareketlerini tespit ederek Rochester Üniversitesi öğrencilerinin verdikleri tepkiyi ölçeceklerini söylemişlerdir. Aslında kullanılacak düzenek sahte bir ölçer idi. Bu sözde yeni makinenin etkinliğini göstermek için araştırmacılar deneklere bazı sorular sormuşlardır. Makinenin etkileyici görünüşü sergilendikten sonra, makine saklanmış ve soru kısmına geçirilmiştir. Afrikalı-Amerikalılara karşı tutumları sorulan öğrenciler, verdikleri cevaplarda, makinaya bağlı olmayan kontrol sorulan öğrenciler, verdikleri cevaplarada, makinaya bağlı olmayan kontrol grubunun verdiği yanıtlardan çok daha olumsuz görüşler belirtmişlerdir. Çünkü, öğrenciler makinanın verecekleri yanıtların doğruluğunu zaten tespit edebildiğini düşünerek daha açık ve doğru yanıtlar vermişlerdir.⁹²

Değerler tutumlarımızı şekillendirebildiği halde, bu değerlerin tüm tutumlarımızı şekillendirebildiği anlamına gelmez. Aslında uzun süreli ve hayatın erken aşamalarında oluşturulan değer kaynaklı tutumlar "sembolik" olarak adlandırılabilir. Sosyal grupların ve dış çevre etkenlerinden sembolik olarak oluşan değer kaynaklı tutumlar zaman içinde değişikliğe uğramaktadır.

⁹¹ Myers G. David, Social Psychology, McGraw-Hill, 5. Baskı, U.S.A., 1996, s.127

⁹² Franzoi Stephen L., Social Psychology, McGraw-Hill, 2. Baskı, U.S.A., 2000, s.149

Ergenlerin belirtilen bu sebep-sonuç kaynaklı ilişki sebebiyle kararsızlık, güvensizlik ve bilgi azlığından kaynaklanan değişimlerin çok yaşandığı açıktır. Eğitim ve öğretimde yönlendirmenin önemi bir kez daha kendini göstermektedir. Yönelme, farklı öğretim kademelerinde, işlevleri, derinliği ve genişliği farklı olan bir süreçtir. Yönelme öğrenimin belli bir noktasında yapılan bir hizmet gibi düşünülmemeli, eğitim ve öğretim hizmetleri süresince her aşamada dikkate alınması gereken bir hizmet olarak algılanmalıdır.⁹³

Tutumlarımız bizden gelen ve kendimizi açıklayan değerlerimizin bir ifadesidir. Ancak dikkat etmemiz gereken nokta tutumların hedeflere yönelirken, değerlerin özet ve taban oluşturan unsurlar olduğudur. Değerler geneli ifade etmekle birlikte tutumlar değerlere göre özele inebilen hususlardır.⁹⁴

Bu kapsamda kişilik ve karakter kavramlarını irdeleme gereği ortaya çıkmaktadır. Etkili olabilmek için bu iki kavramın mutlu edici ve yarar sağlayıcı tutumların gösterilmesini sağlaması açısından bilinmesi gerekmektedir.

II.1.5. ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA HAYATININ TARİHSEL SÜREÇTEKİ DEĞİŞİMİ

Çalışma yaşamı, üretim ve etkinlik ile ilgili bir süreç olup, genelde bireyin işiyle uğraşarak geçirdiği zaman, yer ve birey ile davranışı üzerinde etkili olan çalışma koşullarının tümünü kapsamaktadır.⁹⁵

Çalışma kavramıyla başlayan ve hayatımızın önemli bir kısmını oluşturan çalışma yaşamı insan ömrünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Çalışma hayatının şekillenmesi ve dönüşümünde önemli ayrıntıların başında teknolojik ve yönetim anlayışındaki gelişmelerin önemi büyüktür⁹⁶. Değişen ve gelişen gerek teknolojik gerekse yönetim anlayışları işgücünün yapısal değişikliklerini de beraberinde getirmiştir.

⁹³ Özgüven, İbrahim Ethem, Bireyi Tanıma Teknikleri, PDREM Sistem Ofset , Ankara, 1998, s.365

⁹⁴ Horowitz, Irwin A., Social Psychology, May Field Publishing Com., U.S.A.,s.232

⁹⁵ Aytaç, Serpil, Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001, s.16

⁹⁶ Ibid.

Yaşanan bu yapısal değişikliği;

- Endüstri devrimi öncesi çalışma ve çalışma hayatı
- Endüstri devrimi sonrası çalışma ve çalışma hayatı
- Enformasyon toplumunda çalışma ve çalışma hayatı alt başlıkları altında ele alınacaktır.

II.1.5.1. Endüstri Devrimi Öncesi Çalışma ve Çalışma Hayatı

Tarihsel süreç içerisinde Romalılarda çalışma kavramı için kullanılan anlamın “labour” kelimesi olduğu ve anlamının “zahmet”, “yorgunluk”, “acı”, “ızdırıp” gibi çağrışımlar yaptığıdır. Çalışma bir tür ceza olarak görülmektedir. Bu yaklaşımın doğal sonucu olarak çalışma kavramı kölelik ile özdeşleştirilmiştir. Çalışmak kölelere mahsus bir anlayış olarak karşımıza çıkmıştır⁹⁷.

Endüstri devrimi öncesi çalışma fiziksel güç sarfının ağırlık kazandığı bir dönemdir. Bu dönem içerisinde üretimin şekillenmesini üretilcek mal ve değerlerin ortaya çıkışı işgücünün yoğun emek kullanımı neticesinde olmuştur. Bu dönemde toplumda çalışmayı belirleyici hakim güç tarım ve bunun etrafında oluşan çalışma ilişkileri olmuştur. Tarımda üretim kendi kendine yetecek anlayışıyla yapılmakta ve çok geniş pazarlar için üretim düşünülmemiştir⁹⁸.

Endüstri devrimi öncesi toplumun çalışma hayatına ilişkin temel değerlerini şu şekilde ifade edebiliriz⁹⁹ ;

- Otoriteye itaat

⁹⁷ Bozkurt, Veysel; a.g.e., s.15-18

⁹⁸ Zencirkıran, Memet; a.g.e., s.64

⁹⁹ “Ibid. , s.65”

- Toprağa bağıllık
- Ailesel değerler
- Katı din anlayışı
- Kadercilik
- Kanaatkarlık
- Cemaat içinde meslekî dayanışma ve yardımlaşma
- Gelenekçilik
- Kendi ihtiyacı için üretim
- Kısa vadeli geleceği düşünme
- Çevre dışındakilere duyulan güvensizlik

Yukarıda belirtilen değerler altında ortaya çıkan sonuç bizleri endüstri devrimi öncesi çalışma hayatının nasıl şekillendiği konusunda daha önce belirtilen sonuçlara götürmektedir. Geleneksel bir yapının ve tartışılmaz bir otoritenin mutlak itaatle birleştiği gruplar sadece kendi ihtiyaçlarını üreterek ticaretin fazla gelişmediği bir çalışma hayatını oluşturmuşlardır.

II.1.5.2. Endüstri Devrimi Sonrası Çalışma ve Çalışma Hayatı

Endüstri devrimi öncesi geleneksel bir yapının ve tartışılmaz bir otoritenin mutlak itaatle birleştiği gruplar sadece kendi ihtiyaçlarını üreterek ekonominin fazla gelişmediği bir çalışma hayatını sergilemişler özellikle 18. yüzyılın ikinci yarısında başlayan teknolojik gelişmeler çalışma hayatında tarihsel dönüşümü başlatmış ve sanayi toplumunun tarım

toplumundan farklılaşmaya başladığı süreci ifade etmiştir¹⁰⁰. Sanayi ve tarım toplumlarının farklı özelliklerinin başında, sanayi toplumunda üretimin büyük işletmelerde büyük piyasalar için yapılmaya başlaması gelmektedir. Bu durum büyük sermayeye ihtiyacı doğururken, işçi-işveren sınıflarının oluşumunu başlatmıştır.

Çalışma hayatının ayrılmaz parçası olan zaman, fabrikaların ortaya çıkışıyla daha önemli bir hale gelmiştir. Zaman kavramının önemi çalışma hayatını yeniden şekillendirme dediğimiz vardiyalı sistemle ortaya koymuştur. Gelişen ve hergün büyüyen pazar paylarını keybetmeme isteği işletmelerde yeni üretim modellerinin ortaya çıkışında etkili olmuştur. Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı bunlardan biri olmakla birlikte toplumsal hayattaki rasyonelleşme ve bürokratikleşme anlayışını da işletmelere uygulamasını beraberinde getirmiştir. Standartlaşma ve uzmanlaşmanın üst seviyeye çıkışını da Ford fabrikalarındaki üretim modelinde görmemiz mümkündür. Konunun ulaştığı en üst seviyeyi izah edecek durum ise uzmanlığın gerektirdiği işlerin yapılması için insanın bütününe ihtiyaç olmadığıdır. Uzmanlaşmanın getirdiği sonuç insanın bir parçasının yeterli olduğudur.

Endüstri devrimi sonrası hızlı kentleşme beraberinde ortaya çıkan ağır çalışma koşulları, yetersiz ücretler, uzun çalışma saatleri, yoğun bir şekilde kadın ve çocuk işgücünün istihdama katılması, yönetimin kuralcı ve baskıcı yaklaşımı ile daha da ağırlaşan ve güç koşullar altında gerçekleşen çalışma hayatı sorunları, sosyal politika tedbirlerinin devreye girmesine yol açmıştır¹⁰¹. Endüstri ilişkilerinin ortaya çıkışı olarak adlandırdığımız bu durumun ise endüstri devrimi sonrası çalışma hayatının diğer en önemli özelliğini oluşturduğu açıktır..

Teknolojinin, üretim sürecini yeniden şekillendirmesi olarak değerlendirebileceğimiz endüstri devrimi köyden kente dönüşümü ve/veya göçü beraberinde getirdiği gibi eğitimin önemini de arttırmıştır. Teknolojinin doğal sonucu olan, kitle üretiminde yer alacak bireylerin, geleneksel tarım toplumundaki yapıdan kurtulup, fabrika kültürüne ve fabrikada yer alacakları üretim bölümünde bilgili olmaları gerekliliği kaçınılmaz bir hal almıştır.

¹⁰⁰ "Ibid."

¹⁰¹ Aytaç, Serpil; a.g.e., s.16

Endüstri devrimi sonrası, sanayi toplumunun çalışma hayatına ilişkin temel değerlerini şu şekilde ifade edebiliriz¹⁰² ;

- Bireyselliğin artışı
- Yasaya itaat
- Verimlilik
- Rekabet anlayışı
- Maddî değerler
- Zamanın önem kazanması
- Eğitimin önem kazanması
- Değişime ayak uydurma ve yenilik yaratma
- Şirkete bağlılık
- Disiplin
- Otorite
- Büyüklük
- Kazanç tutkusu
- Sosyal yapıya uyum
- Kitle kültürü felsefesi

¹⁰² Zencirkıran, Memet, a.g.e., s.76

II.1.5.3. Enformasyon Toplumunda Çalışma ve Çalışma Hayatı

Özellikle 1970’li yıllardaki petrol krizi sonrası, üretim ve teknolojide yaşanan hızlı dönüşümler, enformasyon teknolojileri ve kitle iletişimlerinin gelişip hızlanması, bilginin hayatın her alanında önem kazanması, bilgiye ulaşmanın kolaylaşması sanayi toplumundan ve bu toplumda oluşan değer ve yapılardan çok daha farklı yeni bir yapının oluşmasına yol açmıştır¹⁰³.

Enformasyon toplumunda ön plana çıkan hususun bilgi ve hizmet alanında ağırlık kazanan bir yönelim olduğudur. Bunun da beraberinde getirdiği işgücündeki değişimin vasıflı bir işgücü yapısına dönüşümdür. Nitelikli işgücüne olan ihtiyaç eğitimin artan önemini tekrar ortaya koymuş olup, beden işçiliğinde gerilemeye yol açmıştır. Enformasyon devrimi sayesinde, çok az sayıda nitelikli işgücüyle, şimdikiyle karşılaştırılmayacak kadar büyük boyutlarda üretim imkanı ortaya çıkmış ve bu dönüşüm insanlığın yaşamında köklü değişikliklere yol açmıştır¹⁰⁴.

Bu dönemde, yönetim yaklaşımlarında ortaya çıkan insan odaklı yönetim modeli, çalışma hayatının ve işin insancıllaştırılması tartışmalarını beraberinde getirmiştir. İnsan odaklı gelişmeler doğrultusunda çalışma hayatının kalitesinin ön plana çıkıp sorgulandığı ve çalışan insanın çalışma ortamı içindeki yeri ve öneminin arttığı dikkat çeken bir noktadır¹⁰⁵.

Yeni teknolojiler, sanayinin yeniden yapılanmasını zorunlu hale getirmiş ve sanayi işlevlerinin yeniden yerleşimi ve organizasyonu için fırsatlar sunmuştur. Daha önce kullanılan modeller yetersiz bulunmuş, işletmeler işgücünü organize etmek ve çalışma sürelerinin dağıtmada yeni yöntemler bulmayı, üretim sürecini bölümlendirmeyi veya adem-i merkezî bir yapıya kavuşturmayı zorunluluk kabul etmiştir. Sonuçta ortaya çıkan durum bizleri esneklik kavramına ve uygulamalarına götürmüştür. Sonuç olarak esneklik bir sistem

¹⁰³ Keser, Aşkın, a.g.e., s.176

¹⁰⁴ Bozkurt, Veyssel; a.g.e., s.53

¹⁰⁵ Aytaç, Serpil; a.g.e., s.17

veya alt sistemin, sisteme yönelik çeşitli etkenlerle uyumlu olarak tepki gösterebilme şekli olarak ortaya çıkmış ve değişik şekillerde uygulamaya konmuştur¹⁰⁶.

Esnekliğin artışında çok sayıda faktör rol oynamaktadır¹⁰⁷. Bunlar;

- İşsizliğe bir çözüm arayışı
- Teknolojik gelişmeler neticesinde sanayi ve hizmet sektöründeki değişiklikler
- Ulusal ve uluslararası rekabetin küreselleşme ile birlikte giderek artması
- Teknik ve ekonomik açıdan ortaya çıkan zorunluluklar

İşgücünün yapısal değişikliğini ortaya koyan esneklik uygulamaları ise şu şekilde ortaya çıkmaktadır¹⁰⁸.

1-Sayısal esneklik

a.Standart dışı çalışma özellikleri

- Part-time çalışma
- Çağrı üzerine çalışma
- İş paylaşımı
- Belirli süreli çalışma
- Evde çalışma

¹⁰⁶ Tokol, Aysen; Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Vipaş, Bursa, 2001, s.147

¹⁰⁷ "Ibid. , s.148"

¹⁰⁸ "Ibid. , s.170"

- Tele çalışma
- Ödünç iş ilişkisi
- Taşeron uygulaması

b.Fonksiyonel esneklik

c. Çalışma sürelerinde esneklik

- Esnek zaman
- Yoğun çalışma
- Vardiya çalışma
- Telafi edici çalışma ve dinlenme

Günümüzün keskin rekabete dayalı piyasa ekonomilerinde, talepteki ve ekonomik konjonktürdeki dalgalanmalar çalışma hayatının değişen koşullara uyacak biçimde esnekleştirilmesini gerekli kılmaktadır. Özellikle küreselleşme ve yeni üretim teknikleri de bu esnekleştirmeyi zorunlu hale getirmektedir. İhraç ekonomisinin gelişmesi, hizmet sektörlerinin büyümesi, kadın istihdamının artması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin ekonomideki öneminin gelişmesi, vb. yapısal değişimler istihdamda “standart-dışı”, “a-tipi” çalışma biçimlerinin de hızla genişlemesine yol açmıştır¹⁰⁹.

Üretim süresinde sahip olacaklarının belirleme yetkisinin artışıyla değişime daha kolay adapte olmayı sağlayan esnekliğin özelliklerini şu şekilde ifade edebiliriz¹¹⁰.

¹⁰⁹ Keser, Aşkın; a.g.e., s.233

¹¹⁰ Bozkurt, Veyse; Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem, 3 ncü bsk, Ekim 2000, Bursa, s.70

- Fazla işçiler de dahil, stok fazlalığı kaldırılır.
- Kalite ve etkinlik doğru orantılı kabul edilir ve kaliteden taviz verilemez.
- Bir üründen diğerine hızla değişebilme yeteneğine önem verilir.
- Üretim görevini gerekli şekilde anlayan çok becerikli elemanlar vardır.
- Eğitime gerekli şekilde önem verilir.
- İyi eğitilmiş işçileri elde tutmaya önem verilir.
- Ücret sistemi, şirketin, tesisin ve bireyin performansına kısmen bağlıdır.
- Statü engelleri azaltılır.
- Yüksek bağlılığa dayalı iş uygulamaları vardır.

Sanayi toplumunda insan, bir makine veya makinanın bir parçası olarak değerlendirilirken enformasyon toplumundaki yeri, iş ve işgücünün değişen yapısıyla birlikte farklı bir konuma gelmiştir. Sanayi toplumundaki otorite, denetim ve maddî ödüllendirmenin yerinin yaratıcılık ve yenilikçiliğe dayalı, işe motive eden, sorumluluk veren, ve bireyin kendini gerçekleştirmesine önem veren bir yeni yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır¹¹¹.

Enformasyon toplumunun çalışma hayatına yönelik değerleri şu şekilde ortaya çıkmıştır¹¹².

- Yaratıcılık

¹¹¹ Zencirkıran, Memet; a.g.e., s.87

¹¹² "ibid. , s.94"

- Yenilikçilik
- Doğal çevrenin korunması
- Girişimcilik
- Çevreyle uyum
- İş ahlakı
- Verimlilik
- Diğer inançlara ve insan haklarına saygı
- Yasaya itaat
- Kendini gerçekleştirme
- Yaşam kalitesini yükseltmek
- Daha boş zamana sahip olma
- Esnek çalışma
- Risk alabilme ve bireysel sorumluluk üstlenme
- Bilgiye sahip olma
- Rekabet ve değişime ayak uydurmak

- Bireyciliğe önem veren eğitim
- Başarı
- Hız
- Vizyon sahibi olma
- Zamanı verimli kullanma

Enformasyon toplumunun çalışma hayatına yönelik değerleri ve çalışma hayatının yeniden şekillenmesine baktığımız zaman , toplumsal yapısında kaçınılmaz bir değişime uğradığını görmekteyiz. Toplumsal yapıda ki değişimlerin tartışılmaz mimarı olan bireylerin değişimi ve değişimi takip etmeye yönelik kişisel değerleri de sürekli yenilenme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Kendini Değerlendirme Envanterinde mesleki değerler olarak belirtilen hususlar, çalışma hayatına yönelik oluşacak değerleri ortaya koymakla birlikte spesifik bir özelliğe sahip olacak tutumların oluşmasına da temel teşkil edecektir.

Dönemlerin özellikleriyle beraber çalışma hayatının yeniden ve nasıl şekillendiğini karşılaştırmalı bir şemada ortaya koymak gerekirse ¹¹³;

¹¹³ Bozkurt, Veysel; a.g.e., s.48

Tablo-1 Endüstri Sonrası Toplum : Karşılaştırmalı Bir Şema

Boyutlar	Endüstri öncesi	Endüstri	Endüstri sonrası
Üretim şekli	Doğal maddelerin işlenmesi	Fabrika	İşleme ve yen. iş. hizmetler
Ekonomik sektör	Birinci Tarım Madencilik Balıkçılık	İkinci Mal üretimi Dayanıklılık Dayanıksız	Üçüncü Transport Yararlılık
	Petrol & gaz	Ağır sanayi	Dördüncü Ticaret Finans,Sağlık,Araştırma Rekreasyon Eğitim İdare
Dönüştürülen kaynak	Doğal güç, rüzgar, su, kaba insan ve hayvan	Yaratılan enerji, elektrik, yağ, gaz, kömür	Enformasyon, Kompütür veri sistemler
Stratejik kaynak	Hammadde	Mali kapital	Bilgi
Teknoloji	El sanatları	Makine teknolojisi	Entelektüel teknoloji
Temel nitelik	Artizan, çiftçi, el işçisi	Mühendis, yarı vasıflı	Bilim adamı & profesyonel meslekler
Metodoloji	Sağ duyu, sınama, yanılma	Ampirizm & Deneyim	Soyut teori modelleri & simülasyonlar & sistem analizleri
Zaman perspektifi	Geçmişe yönelik	Şu andaki tecrübelerle yönelik	Geleceğe yönelik
Dizayn	Doğaya karşı oyun	Fabrikalaşmışdoğaya karşı oyun	Kişiler arasında oyun
Eksen ilke	Gelenekçilik	Ekonomik büyüme	Teorik bilginin kodifikasyonu

Kaynak; Bozkurt, Veysel; Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem, 3 ncü bsk, Ekim 2000, Bursa, s.48

III. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEM GRUBU VE YÖNTEMİ

III.1. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada izlenen yönteme yer verilmiş ve sırası ile, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı olarak ” Kendine Değerlendirme Envanteri “ ile elde edilen verilerin çözümü ve yorumlanması konularındaki açıklamalar tanıtılmıştır.

III.2.ARAŞTIRMANIN TEMEL HİPOTEZLERİ

Bu araştırmada aşağıdaki hipotezlerden hareket edilmiştir.

1. Okul türünün çalışma hayatına yönelik tutumlara etkisi yoktur.
2. Öğrencilerin cinsiyetlerinin çalışma hayatına yönelik tutumlara etkisi yoktur?
3. Anne-babanın eğitim durumunun öğrencilerin çalışma hayatına yönelik tutumlarına etkisi yoktur?
4. Anne-babanın gelir düzeyinin çalışma hayatına ilişkin tutumlarına etkisi yoktur?

III.2.1. Amaç

Bu araştırmada klasik ve meslek liselerine giden değişik sosyo-ekonomik statü gruplarından kız ve erkeklerden oluşan öğrenci gruplarının atılacakları çalışma hayatına yönelik tutumları araştırılmıştır. Bu çerçevede:

1. Okul türünün çalışma hayatına yönelik tutumlara etkisi var mıdır?
2. Öğrencilerin cinsiyetlerinin çalışma hayatına yönelik tutumlara etkisi var mıdır?
3. Anne-babanın eğitim durumunun öğrencilerin çalışma hayatına yönelik tutumlarına etkisi var mıdır?
4. Anne-babanın gelir düzeyinin çalışma hayatına ilişkin tutumlarına etkisi var mıdır?

III.3. ÖRNEKLEM GRUBU

III.3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma betimsel nitelikte olup tarama modelindedir. klasik liselerde (Ertuğrul Gazi Lisesi, Yıldırım Beyazıt Lisesi, Şehit Öğretmen Kubilay Lisesi, Nuri Erbak Lisesi) ve meslek liselerinde (Yıldırım Kız Meslek Lisesi, Mimar Sinan Endüstri Meslek Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi) okuyan lise son sınıf öğrencilerinin çalışma hayatına ilişkin tutumları incelenmeye çalışılmış, “ Kendini Değerlendirme Envanteri” aracılığıyla durum betimlenmeye çalışılmıştır. Anketin incelenmesinde tam sayım yöntemi ve tek yönlü analiz (ANOVA) uygulanmıştır.

III.3.2 Evren ve Örneklem

Bursa ili merkez sınırları içerisindeki klasik liselerde (Ertuğrul Gazi Lisesi, Yıldırım Beyazıt Lisesi, Şehit Öğretmen Kubilay Lisesi, Nuri Erbak Lisesi) ve meslek liselerinde (Yıldırım Kız Meslek Lisesi, Mimar Sinan Endüstri Meslek Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi) okuyan lise son sınıf öğrencileri öğrencileri araştırma evrenini oluşturmuştur. Belirlenen evren geniş olduğu için örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, Bursa ili merkez sınırları içerisindeki klasik liselerde; Ertuğrul Gazi Lisesi , Yıldırım Beyazıt Lisesi , Şehit Öğretmen Kubilay Lisesi, Nuri Erbak Lisesi ve meslek liselerinde; Yıldırım Kız Meslek Lisesi, Mimar Sinan Endüstri Meslek Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi olmak üzere bu liselere devam eden lise son sınıf öğrencileri, 244 kız, 272 erkek toplam 516 öğrenci grubu oluşturmuştur. Araştırma bu örneklem grubu dahilinde aşağıdaki ölçütlere göre yapılmıştır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan okulların seçiminde aynı veya eşidi gelir grubuna dahil olan ailelerin çocuklarının eğitim ve öğretimine devam ettiği değerlendirilen okulların seçimi yapılmıştır. Ailelerin sosyo ekonomik durumlarına bakıldığında ise aynı husus karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2 : Meslek Liseleri Katılım Tablosu

Cinsiyet	Yıl.Kız.Msl.Lis.	Mimar Sinan End. Msl.Lis.	Ticaret Msl.Lis.	Toplam
Kız	32	30	26	88
Erkek	-	45	40	95

Tablo 3 : Klasik Liseler Katılım Tablosu

Cinsiyet	Ertuğrul Gazi Lisesi	Yıldırım Beyazıt Lisesi	Kubilay Lisesi	Nuri Erbak Lisesi	Toplam
Kız	42	38	51	35	156
Erkek	51	49	60	17	177

1. Lise son sınıfa devam etmek ve belirlenen lisede öğrenci olmak,
2. Araştırmaya katılmada gönüllü olmak.

III.3.2.1. Sınırlılıklar

1. Yapılan araştırma; Bursa ili merkez sınırları içindeki klasik liseler (Ertuğrul Gazi Lisesi, Yıldırım Beyazıt Lisesi, Şehit Öğretmen Kubilay Lisesi, Nuri Erbak Lisesi) ve meslek liseleri (Yıldırım Kız Meslek Lisesi, Mimar Sinan Endüstri Meslek Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi) öğrencileri ile;

- Lise son sınıfa devam eden öğrenciler arasından tesadüfi yöntemle seçilmiş olan,

- Dört klasik liseden ; 156'sı kız, 177'si erkek olmak üzere toplam 333 öğrenci , üç meslek lisesinden ise ; 88'i kız, 95'i erkek olmak üzere 183 öğrenci, genel toplamda yedi liseden 516 öğrenci ile sınırlıdır.

2. Araştırma, Kendini Değerlendirme Envanterine verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

3. Yapılan araştırmada; lise öğrencilerinin çalışma hayatına ilişkin tutumlarının çalışma hayatında yer almamalarından dolayı tam olarak yerleşmediğı, bu yüzden mevcut olan mesleki değerlerinin gelecekte oluşacak tutumlara yön vereceğı değerlendirilmiş ve yalnızca mesleki değerleri sorgulanmıştır.

III.3.2.2. Tanımlar

Ergenlik : Çocukluk ve yetişkinlik dönemi arasında kalan bir geçiş dönemi özelliğı taşımakla birlikte; yetişkinin sahip olduğu güç ve konumu elde etme sorumluluğunu üzerinde hissetmeye ve uygulamaya çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlayabiliriz.

Kişilik : Kişilik, kişide yapıların , davranış biçimlerinin, ilgi ve eğilimlerinin, yetenek, kabiliyet ve yönelişlerin karakteristik bütünleşmesidir.

Çalışma : Çalışmayı maddî ve/veya manevî bir kazanç elde etmek amacıyla bedensel, zihinsel ve/veya ruhsal enerji harcayarak bireyin üretim aşamasında yer aldığı, sosyal bir olay karşılığında elde edilen değerli mal ve hizmetler bütünü olarak tanımlayabiliriz.

Tutum : Tutum, bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir.

Meslek : Kuralları toplumca belirlenen, bireyin maddî bir kazanç elde etmek için, sahip olacağı eğitimin sağlayacağı sosyal statüyle birlikte, insanlar için değerli mal ve hizmet üretme faaliyeti olarak tanımlayabiliriz.

III.3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanmasına başlamadan önce ilgili okulların müdürlüklerinden gerekli izinler alınmıştır. Bu araştırmada, öğrencilerin okul türü, aile gelir ve eğitim düzeyi, cinsiyet gibi sosyo-demografik bilgilerin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu ile lise öğrencilerinde çalışma hayatına ilişkin tutumların oluşmayacağı; öğrencilerin mesleki değerlerinin belirlenmesinin uygun olacağı, belirlenen değerlerin öğrencilerin çalışma hayatına girince oluşacak tutumlara yön vereceği düşüncesinden hareket edilmiş ve ölçüm aracı olarak Kendini Değerlendirme Envanteri kullanılmıştır.

III.3.4. Kendini Değerlendirme Envanteri

Kuzgun (2000) tarafından geliştirilen bir envanterdir. Envanter öğrencilerin kendi kendilerine uygulayabildikleri, kendi yetenek, ilgi ve değerleri konusunda bilgi sahibi olup, bu alanlarda çeşitli alt ölçeklere göre bilgilendiren, kendilerini tanımlarına yardımcı olan bir araçtır. Envanter toplam 230 sorudan oluşmaktadır. Cevaplar “hiçbir zaman”, “ara sıra”, “sık sık” ve “her zaman” olmak üzere 4’lü likert tipindedir. Envanter yetenek alanları , ilgiler ve değerler olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır.

III.3.4.1. Yetenek Alanları

Kendini Değerlendirme Envanteri yetenekler bölümünde sözel, sayısal ve şekil uzay yeteneği olmak üzere üç alt ölçek vardır. Sözel yetenek ,sözcüklerle ifade edilmiş kavramları öğrenebilme, sorunları algılayıp çözebilme ve düşünceleri doğru , açık bir biçimde anlatabilme gücünü ifade eder. Sayısal Yetenek , sayılarla ifade edilebilen problemleri çözebilme , sayısal kavramları daha çabuk öğrenebilme ve sayılarla ifade edilebilen problemleri çözebilme , sayısal kavramları daha çabuk öğrenebilme ve sayılarla akıl

yürütebilme gücünü gösterir. Şekil uzay ilişkileri yeteneği , şekiller arasındaki benzerlik ve farkları , şekillerdeki gelişmenin temelindeki ilkeyi algılayabilme , düzlem üzerinde çizilmiş bir cisim , üç boyutlu görebilme gücünü ifade eder.

III.3.4.2. İlgi Alanları

Toplam 11 alt ölçekten oluşmaktadır.

1- Temel bilgiler ilgisi , fizik, kimya , biyoloji, gibi ilimlerin konusunu oluşturan doğal olayları inceleme, matematik konuları ile uğraşmak gibi davranışlarda kendini gösteren bir ilgi alanıdır.

2- Sosyal bilim ilgisi, sosyal olayları incelemek ve nedenlerini araştırmak gibi davranışlarda ifadesini bulan bir ilgi alanıdır.

3- Canlı varlık bilgisi , hayvan ve bitkilerin yaşayışlarını incelemekten , onları yetiştirip üretmekten zevk alma gibi davranışları içerir.

4- Mekanik ilgi, çeşitli alet ve makineler yapmak, işletmek ve onarmak gibi faaliyetlerden hoşlanmaktır.

5- İkna bilgisi, başkalarının düşünceleri aktarma, belli bir amacı gerçekleştirmek için başkalarını etkileme gibi davranışları içeren bir ilgi alanıdır. Alım satım işleri ile uğraşma , ticaret yolu ile kar etme , bir malı müşteriye tanıtmak ve satma gibi faaliyetlerde ifadesini bulan bir ilgi alanıdır.

6- Ticaret ilgisi, pazarlama ve reklamcılık programları ile yakından ilişkilidir.

7- İş ayrıntıları ilgisi, daha çok ayrıntılar üzerinde çalışmaktan hoşlanma olarak ifade edilebilir.

8- Edebiyat ilgisi, her türlü edebi eserleri inceleme, eleştirme ve edebi eserlerle ilgilidir. Dil –Edebiyat ve basın yayın programlarında doyum sağlayabilecekleri söylenebilir.

9- Güzel sanatlar ilgisi, resim heykel gibi plastik sanatlar ve el sanatları ile ilgili eserleri incelemek veya bu tür eserler ortaya koymak davranışlarda ifadesini bulur.

10- Müzik ilgisi, bir müzik aleti çalma , müzik dinleme ve beste yapmak gibi davranışlarda kendini gösteren bir ilgidir.

11- Sosyal yardım ilgisi, insanlarla bir arada olma ilgisidir.

III.3.4.3. Değer Alanları

Toplam 9 alt ölçekten oluşmaktadır.

1- Yeteneğini kullanma , insanlarda, sahip oldukları gizli güçleri kullanma ve geliştirme yolunda doğal bir yönelme vardır. Oysa bir kimsenin en iyi yapabileceği bir alana yönelmesi kişinin beklentilerini daha iyi karşılayabilir.

2- Yaratıcılık, işleri alışılmıştan farklı biçimde yapma , yenilikleri ortaya koyma gücü.

3- Yarışma, bazı kimseler yatenek ve başarılarının başka insanlara göre değerlendirilmesine üstünlüklerinin tanınmasına olanak veren durumlarda bulunmak ister. Sorumluluğu başkalarıyla paylaşmak ister.

4- İşbirliği, bazı insanlarda çalışırken başka kişi veya kişilerle işbirliği halinde olmak ister.Sorumluluğu başkalarıyla paylaşmak ister.

5- Değişiklik, bazı meslekler çok değişik ortamlarda yürütülür. Bazı insanlar çok değişik işler yapmaktan veya seyahat etmekten hoşlanırlar.

6- Düzenli yaşam , bazı insanlar seyahat etmeyi, gece ve tatilde nöbet tutmayı gerektirmeyen az da olsa düzenli gelir getiren işlerde mutlu olabilirler.

7- Liderlik, bazı kimseler işyerlerinde lider olmak, çalışmalarını planlayıp başkalarını yönetmek ve yönlendirmek isterler.

8- Kazanç, her meslek faaliyetinin sonunda bir miktar kazanç elde edebilir. Bu kişilerin meslek seçiminde önemli yer tutar.

9- Ün sahibi olmak, bazı kimseler adlarını duyurmak, herkes tarafından tanınan bir kimse olmak ister.

III.3.4.4. Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Geçerliliği

Kendini değerlendirme envanterinin geçerliliği , envanteri cevaplayan öğrenciler arasında yetenek , ilgi ve değerler yönünden var olması , beklenen farkları yansıtırma derecesine bakılarak belirlenmiş ve envanterin amacına uygun olduğu bulunmuştur.

III.3.4.5. Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Güvenirliği

Kuzgun tarafından yapılan çalışma da envanterin güvenirliliği iç tutarlılık, kararlılık, ölçekler arası ilişkiler yönünden araştırılmıştır. Envanterin yetenek ve ilgilere ilişkin alt ölçeklerinde maddelerin iç tutarlılık katsayıları, değer alt ölçeğindeki alt ölçeklerinden daha yüksek bulunmuştur.

Envanterin kararlılık düzeyi için yapılan araştırma sonucunda, korelasyon katsayılarının 0.58 (yaratıcılık) ile 0.87 (mekanik) arasında değiştiği ve medyan katsayısının 0.73 olduğu bulunmuştur. Test tekrar test yöntemi ile elde edilen güvenilirlik katsayılarının iç tutarlılık katsayılarında gözlenen durumu yarattığı , yetenek ve ilgilere ilişkin alt ölçeklerde iki ölçüm arasındaki tutarlılığın değerlere ilişkin tutarlılıktan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

III.3.4.6. Kendini Değerlendirme Envanteri'nin Puanlaması

Kendini değerlendirme Envanteri toplam 230 sorudan oluşmaktadır. Deneklerden ‘hiçbir zaman’ gösterilmeyen durum için A, ‘ara sıra’ gösterilen durum için B, ‘sık sık’ gösterilen durum için C, ‘her zaman’ gösterilen durum için D seçeneğinin işaretlenmesi gerekmektedir. ‘A’ seçeneğine karşılık gelen 1, ‘B’ seçeneğine karşılık gelen 2, ‘C’ seçeneğine karşılık gelen 3, ‘D’ seçeneğine karşılık gelen 4 puanıdır.

III.4.BULGULAR

Uygulanan Kendini Değerlendirme Anketine katılan öğrenci miktarı 516 olup anketin uygulaması aşamasında cevaplandırılmayan sorular kullanılan SPSS programının değerlendirmeye almaması sebebiyle katılan miktarlarını gösteren rakamlar değişiklik göstermektedir.

Okul türüne göre öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri'nden aldıkları puanların ortalamalarının kıyaslanması Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4:Okul türüne göre genel ortalama

Okul Türü	N	X	SS	t	p (iki kuyruklu)
Klasik Lise	199	250.47	24.63	4.43	,000
Meslek Lisesi	116	236.67	27.71		

Ölçek genelinde, klasik lise öğrencileri, meslek lisesi öğrencilerine kıyasla kendini değerlendirme envanterinde anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Okul Türünün Çalışma Hayatına Yönelik Tutumlara Etkisi :

Klasik ve Meslek lisesi öğrencilerinin Kendini Değerlendirme Envanteri'nin alt ölçek ortalamaları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5 : Klasik Lise (KL) ve Meslek Lisesi (ML) öğrencilerinin Kendini Değerlendirme Envanteri Alt Ölçek Ortalamalarının Kıyaslanması

Alt Ölçekler	XML	XKL	SSML	SSKL	t	p (iki kuyruklu)
Yeteneği kullanma	29.00	32.30	5.09	4.14	7.05	0.000
Yaratıcılık	27.67	29.39	4.40	4.44	3.96	0.000
Yarışma	27.98	29.73	5.23	4.39	3.63	0.000
İş birliği	26.14	26.53	3.88	3.63	1.04	0.297*
Değişiklik	25.91	27.41	4.24	4.42	3.66	0.000
Düzenli Yaşam	24.58	25.56	4.23	4.14	2.40	0.017
Liderlik	24.95	27.45	4.33	4.52	5.87	0.000
Kazanç	25.34	24.99	4.70	5.23	-0.73	0.465*
Ün sahibi olma	25.76	26.57	4.58	5.23	1.73	0.084

Yeteneği kullanma, yaratıcılık, yarışma, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik ve ün sahibi olma alt ölçeklerinde meslek ve klasik lise öğrencilerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu alt ölçeklerde klasik lise öğrencileri meslek lisesi öğrencilerine kıyasla daha yüksek ortalamaya sahiptir. İş birliği ve kazanç alt ölçeklerinde meslek ve klasik lise öğrencilerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Öğrencilerin Cinsiyetlerinin Çalışma Hayatına Yönelik Tutumlara Etkisi:

Tablo 6: Cinsiyete Göre Genel Ortalama

Cinsiyet	N	X	SS	t	p (iki kuyruklu)
Kız	166	245.53	27.44	- ,100	,920
Erkek	149	245.23	25.75		

Ölçek genelinde, kız ve erkek öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri'nde ortalamaları arasında anlamlı fark yoktur.

Tablo 7: Kız ve Erkek Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Alt Ölçek Ortalamalarının Kıyaslanması

Alt Ölçekler	Cinsiyet	X	SS	t	p (iki kuyruklu)
Yeteneği kullanma	Kız	32.02	4.46	-3.898	0.000
	Erkek	30.31	4.89		
Yaratıcılık	Kız	28.82	4.57	-0.237	0.813*
	Erkek	28.72	4.44		
Yarışma	Kız	29.05	4.69	0.240	0.811*
	Erkek	29.16	4.87		
İş birliği	Kız	26.79	3.83	-2.201	0.028
	Erkek	26.02	3.57		
Değişiklik	Kız	27.35	4.50	-2.274	0.023
	Erkek	26.44	4.29		
Düzenli Yaşam	Kız	25.47	4.22	-1.282	0.201*
	Erkek	24.97	4.17		
Liderlik	Kız	26.39	4.70	0.813	0.416*
	Erkek	26.74	4.52		
Kazanç	Kız	29.66	5.22	1.820	0.069*
	Erkek	25.52	4.87		
Ün sahibi olma	Kız	26.03	4.83	1.023	0.307*
	Erkek	26.51	5.17		

Yeteneği kullanma, iş birliği ve değişiklik alt ölçeklerinde kız ve erkek öğrencilerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu alt ölçeklerde kız öğrenciler erkek öğrencilere kıyasla anlamlı olarak daha yüksek ortalama sahiptir. Diğer alt ölçeklerde kız ve erkek öğrencilerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Anne-Babanın Eğitim Durumunun Öğrencilerin Çalışma Hayatına Yönelik Tutumlarına Etkisi:

Tablo 8: Anne Eğitim Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamalarının Kıyaslanması

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalama Karesi	F	p
Gruplar Arası	1942.59	5	388.519	0.544	0.743
Gruplar İçi	220534.59	309	713.704		
Toplam	222477.19	314			

Tablo 9: Baba Eğitim Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamalarının Kıyaslanması

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalama Karesi	F	p
Gruplar Arası	6727.22	5	1345.445	1.927	0.090
Gruplar İçi	215749.96	309	698.22		
Toplam	222477.19	314			

Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri'nden aldıkları not ortalamaları anne ve babaların eğitim durumuna göre kıyaslanmış ve anne-baba eğitim durumunun, öğrencinin mesleki tutumları üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur.

Anne-Babanın Gelir Düzeyinin Çalışma Hayatına İlişkin Tutumlarına Etkisi:

Tablo 10: Aile Gelir Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamaları

Gelir Grubu	N	X	SS
0-200 milyon	-	-	-
200-400 milyon	103	240.61	26.20
400-700 milyon	120	247.70	26.96
700milyon-1milyar	79	246.02	26.88
>1milyar	13	258.07	19.16
Toplam	315	245.39	1.49

Tablo 11: Aile Gelir Durumuna Göre Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri Ortalamalarının Kıyaslanması

	Karelerin Toplamı	Sd	Ortalama Karesi	F	p
Gruplar Arası	5121.05	3	1707.01	2.442	0.064
Gruplar İçi	217356.13	311	698.89		
Toplam	222477.19	314			

Öğrencilerin Kendini Değerlendirme Envanteri'nden aldıkları not ortalamaları ailenin gelir durumuna göre kıyaslanmış ve ailenin gelir durumunun, öğrencinin mesleki tutumları üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur.

III.4.1. Tartışma ve Yorum

Kendini Değerlendirme Envanterinde klasik lise öğrencilerinin meslek lisesi öğrencilerine göre ortalaması anlamlı olarak daha yüksektir ($X_{KL}=207.47$, $X_{ML}=236.67$, $t=4.43$, $p=0.000$). Bu farka temel olarak öncelikle klasik ve meslek lisesine giden öğrencilerin aile sosyo-ekonomik statülerinin, klasik lise öğrencileri lehine farklı olduğu değerlendirilmektedir.

Gelir gruplarına bakıldığında 333 klasik lise öğrencisinin 224' ünün; 183 meslek lisesi öğrencisinin 140' ının düşük olarak değerlendirilen 0-700 milyon aralığında olduğu görülmektedir. Normal gelir düzeyi olarak değerlendirilen 700 milyon-1 milyar aralığında ise 109 klasik lise, 43 meslek lisesi öğrencisi vardır.

Sosyo-ekonomik statünün diğer ayağını oluşturan ebeveynlerin eğitimi göz önüne alındığında toplam 333 klasik lise öğrencisinin 34' ünün annesinin 10' unun babasının okur yazar olmadığı; meslek lisesi öğrencilerinde ise, 183 ebeveynden 21 anne ve 4 baba okur yazar değildir. Sadece okur yazar olan ebeveyn sayısı klasik lise öğrencilerinde 17 anne, 16 baba; meslek lisesi öğrencilerinde 8 anne, 6 babadır. Klasik lise öğrencilerinde ilkökul

mezunu 188 anne, 121 baba; meslek lisesi ilkokul mezunu olan 99 anne, 80 baba vardır. Orta okula gelince bu sayı klasik lise öğrencilerinde 56 anne, 75 babaya; meslek liselerinde 32 anne, 45 babaya düşer. Klasik lisede okuyan 34 öğrencinin annesi, 87 öğrencinin babası lise mezunu iken bu sayılar meslek liseleri için 21 anne ve 43 babadır. Son olarak, üniversite eğitimi almış 4 anne ve 24 babanın çocukları klasik liselere; 2 anne ve 5 babanın çocukları meslek lisesine devam etmektedir.

Yukarıdaki verilerin ışığında klasik liseye giden öğrencilerin velilerinin, meslek lisesi giden öğrencilerin velilerine kıyasla özellikle yüksek eğitim kurumlarında sayıca daha fazla oldukları görülmektedir.

Bu noktadan hareketle klasik ve meslek lisesi öğrencilerinin aile çevrelerinin sosyo-ekonomik statünün en azından eğitim ve gelir düzeyi açısından farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Okul türü, Klasik ve Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kendini Değerlendirme Envanteri alt ölçeklerinde aldıkları değerleri, yeteneği kullanma (XML=29, XKL=32.30, $t=7.05$, $p=0.000$), yaratıcılık (XML=27.67, XKL=29.39, $t=3.96$, $p=0.000$), yarışma (XML=27.98, XKL=29.73, $t=3.63$, $p=0.000$), değişiklik (XML=25.91, XKL=27.41, $t=3.66$, $p=0.000$), düzenli yaşam (XML=24.58, XKL=25.56, $t=2.40$, $p=0.017$) ve liderlik (XML=24.95, XKL=27.45, $t=5.87$, $p=0.000$) alt ölçeklerinde klasik lise öğrencileri lehine olumlu etkilemiştir. Öğrenciler, iş birliği (XML=26.14, XKL=26.53, $t=1.04$, $p=0.297$), kazanç (XML=25.34, XKL=24.99, $t=-0.73$, $p=0.465$) ve ün sahibi olma (XML=25.76, XKL=26.57, $t=1.73$, $p=0.084$) alt ölçeklerinde denk performans sergilemişlerdir.

Aile ve öğrencilerin geleceği dair beklentileri, sosyo-ekonomik statüleri, klasik ve meslek liselerindeki olası eğitim düzeyi farkı algısı gibi değişkenlerin etkisiyle, yeteneği kullanma, yaratıcılık, yarışma, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik tutumları klasik lise öğrencilerinde ön plana çıkmaktadır. İş birliği, kazanç ve ün sahibi olma tutumları gruplarda aynı öneme sahiptir.

Öğrenciler cinsiyet temelinde ele alındığında, Kendini Değerlendirme Envanteri'nden aldıkları puanlarda denk çıkmışlardır (XKIZ=245.53, XERKEK=245.23, $t=-0.1$, $p=0.920$).

Cinsiyete göre envanterin alt ölçeklerinde kıyaslama yapıldığında, Kız öğrencilerin yeteneği kullanma (XKIZ=32.02, XERKEK=30.31, $t=-3.898$, $p=0.000$), işbirliği (XKIZ=26.79, XERKEK=26.02, $t=-2.201$, $p=0.028$) ve değişiklik (XKIZ=27.35, XERKEK=26.44, $t=-2.274$, $p=0.023$) alt ölçeklerinde erkeklerden daha yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt ölçeklerde anlamlı fark tespit edilmemiştir. Kız öğrencilerin daha sosyal ve daha amaca yönelik çalıştıkları, iş hayatında kendilerini ispatlamak, mevcut statülerde yer bulmak amacıyla yukarıdaki değerlerin yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Öğrencilerin anne eğitim durumlarına göre kendini değerlendirme envanteri puanı üzerinden karşılaştırmaları yapılmış ve anne eğitimine göre oluşturulan bu grupların çalışma hayatına yönelik tutumlarında fark olmadığı bulunmuştur ($F=0.544$, $p=0.743$).

Aynı uygulama baba eğitim durumuna göre oluşturulan gruplar arasında da yapılmış ve fark bulunmamıştır ($F=1.927$, $p=0.090$).

Bu noktadan hareketle günümüzde anne-babaların kendi eğitim düzeyleri ne olursa olsun çocuklarına çalışma hayatına yönelik benzer tutumlar kazandırdıkları söylenebilir.

Öğrencilerin aile gelir durumlarına göre kendini değerlendirme envanteri puanı üzerinden karşılaştırmaları yapılmış ve gruplar arasında fark olmadığı bulunmuştur ($F=2.442$, $p=0.064$).

Yukarıda da tespit edildiği üzere, günümüz çalışma hayatının koşulları hangi gelir grubundan olursa olsun çocukları benzer tutumlar geliştirmeye sevk etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda klasik lise öğrencilerinde yeteneği kullanma, yaratıcılık, yarışma, değişiklik, düzenli yaşam ve liderlik değerlerinin meslek lisesi öğrencilerine göre öne çıktığı; kız öğrencilerde yeteneği kullanma , işbirliği ve değişiklik değerlerinin erkek öğrencilere göre üstün olduğu , anne , baba eğitim durumlarının ve aile gelir düzeylerinin ise öğrencilerin mesleki değerlerinin oluşumunda anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır.

İncelenen değer alanlarına baktığımız zaman herbirinin günümüz çalışma dünyasında bireylerin sahip olması gereken özellikler olduğunu görmekteyiz.Gelişim süreciyle birlikte zenginleşen ve bireysel farkların oluşmasında önemli bir yere sahip olan değerler ,bireyin tercih edilme şansını yükselten unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

Yeteneği kullanma ,bireyin zihinsel ve/veya bedensel olarak sahip olduğu ya da ,eğitim ve öğretim hayatınca kazanacağı gizli güçlerini çalışma hayatı boyunca geliştirme yolunda doğal bir yönelim bulunmaktadır.Yetenekler birey tarafından farkına varılabileceği gibi başkaları tarafindanda ortaya çıkarılabilmektedir.Sonuç ne olursa olsun enformasyon toplumunun çalışmaya yönelik değerlerinin oluşmasında yer alan kendini gerçekleştirme ve verimlilik gibi unsurlar yetenekle doğrudan ilişkili unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.Boş zamanın etkin kullanımı ve beceri kazandırma aktiviteleri ergenlerin gelişim sürecinde önemli bir yer tutmaktadır.

Yaratıcılık,sorunlara duyarlı olma ,onlara yeni çözümler üretme ve üretilen çözümlerin sınanma süresi olarak tanımlanmakla birlikte ,bireyin beşkalarından farklı ,değişik fikirler ifade edebilmesi veya ürünler koyabilmesi yaratıcılığı gerekli kılmaktadır.Anne-baba tutumlarının okuldaki eğitim ortamının ve öğretmenin etkinliğinin bireydeki yaratıcılık potansiyelinin geliştirilmesinde çok önemli etkili olduğu değerlendirilmektedir.Bireyin merak duygularını geliştirmek ve yeni çözümleri desteklemek, farklı çözümler için bakış açıları yaratmak, yaratıcılığın gelişiminde önemli katkı sağlayacak

ve özgün fikirlerin oluşumunda beraberinde getirecektir. Yaratıcılık bazen kendine güvenin bir parçası olarak karşımıza çıkarken , risk alabilmeyide beraberinde getirmektedir.

Çözümün doğruluğu uygulama sonuçlarının kabul görmesiyle ortaya çıkacağından dolayı bireyin mevcut bilgi ve becerileri tecrübesiyle bütünleşerek yaratıcılık yönünde atılacak adım ve kararları pekiştirecektir. Ergenlerin sahip olduğu yaştan kaynaklanan tecrübe ve eğitimin kalitesi yaratıcılığın özgünlüğünü ve fazlalığını arttıracaklarını değerlendirmektedir.

Yetenek ve yaratıcılığın kişisel bir başarı ve ayırt edici bir özellik olarak oluşması, bireyde özgüveni arttırabileceği gibi toplum içinde eşdeğerleri arasında ön plana çıkabilmesi maksadıyla yarışma hırsını geliştirebilir. Bu sebeple iş ve meslek ahlakı ilkeleri çerçevesinde yaratılacak bir yarışma ortamı her ne kadar bireysellik boyutunda gözüksede motivasyonun oluşumunu önemli ve olumlu yönde etkileyecektir. Yarışma değeri bireyselleşme yolunda zemin oluşturmakla birlikte, kalitenin artması yönünde önemli bir güce sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Günümüzde rekabetin giderek artması ve küresel bir boyut kazanması işletmeleri yeni arayışlara iterken, toplam kalite anlayışı mevcut yapı içerisinde değişmeden devamlılığını sağlamaktadır. Bilindiği üzere toplam kalite anlayışını oluşturan bireylerden kurulu ve uyumlu bir çalışma ortamının yaratıldığı takım ruhudur. Takım ruhu işbirliğinin gerekliliğini ve bireysel başarıdan ziyade takım başarısının önemini ortaya koymaktadır. Şekilsel değerlendirme sonucunda işbirliği ve yarışma değerlerinin birbiriyle tezat görünmesine rağmen işlevsel özellik kazandırıldığında başarı yönünde atılacak önemli bir adım olduğu görülmektedir.

Değişiklik değeri iş ve/veya mesleğin icrası aşamasında faaliyet alanı ve türündeki devamlılığa rağmen, faaliyetin icrasının farklı yerlerde olabileceğini işaret etmektedir. Örneğin devlet memurluğunun icrası aşamasında mecburu hizmet kavramından dolayı iş ve/veya meslek ne olursa olsun memuriyetin icra yeri zamana ve uygulamalara bağlı olarak

değişiklik gerektirmektedir. Küreselleşme neticesinde aynı durumun özel sektör için de geçerli olabileceği değerlendirilmektedir.

Düzenli yaşam, belirli süreli çalışma, düzenli gelir ve işsizlik korkusu yaşamadan bir mesleğe ve/veya işe sahip olmak bireyin tercihlerinden veya sahip olacağı değerlerinden bir tanesi olabilir.

Liderlik ve liderlik, uygulamalarla ve uygulama sonuçlarının etkinliği ile değerlendirilen bir süreçtir. Lider aynı sistemde görev yapan kişileri belirli amaçlar (örgütün genel amaçları) doğrultusunda etkileyen , yönlendiren ve değiştiren , özellikle de insan ilişkilerine dayanan sosyal yetkiyi kullanan kişidir, yaklaşımı ön plana çıkmaktadır.

Ün sahibi olma çoğu zaman medyatik bir kariyer olarak karşımıza çıkmakla birlikte ergenlerin mesleki kariyerle birlikte gelecek olan ün sahibi olma yönünde istekli olduğu görülmektedir. Mesleki kariyerin iş ve/veya meslek tatminini arttırıcı bir özelliğe sahip olduğu açıktır.

Öğrencilerin kişisel ve eğitimsel gelişimlerinin belirleyicisi bu unsurlar ,ergenin yardımı en fazla ihtiyaç duyduğu öğreniminde daha da önemli olmaktadır.Genç bu dönemde gelecek ile ilgili bir takım kararlar vermek ,seçimler yapmak zorundadır.

1. Ergenlerin çalışma hayatına yönelik tutumların belirlenmesi amacıyla yapılan araştırma evrenin genişletilmesinin,

2. Kardeş sayısı, bölgesel farklılıklar, anne-baba tutumları vb. değişkenler açısından durumun incelenmesinin,

3. Örneklem grubunun çalışma hayatına girdikten sonra sergiledikleri tutumların boylamsal gelişiminin ölçülmesinin durumun daha ayrıntılı belirlenmesi ve gelecekte yapılacak araştırmalara ışık tutması açısından faydalı olacağı görüşü oluşmuştur.

EKLER

EK 1-A

KENDİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

Yaşınız:.....

Cinsiyetiniz: K() E()

Sınıfınız:.....

Bölümünüz:

Kardeş sayısı:.....

Aile Gelir Durumu: 200 Milyon-400 Milyon() 400Milyon-700 Milyon ()

700 Milyon-1 Milyar () 1 Milyar üstü ()

Anne Eğitim Durumu: Okur-yazar değil () Okur Yazar ()

İlkokul () Orta Okul () Lise () Üniversite ()

Baba Eğitim Durumu: Okur-yazar değil () Okur Yazar ()

İlkokul () Orta Okul () Lise () Üniversite ()

ACIKLAMA

Aşağıdaki anket öğrencilerin çalışma hayatı hakkında ne bildiklerini, çalışma hayatını nasıl algılayıp değerlendirdiklerini, nasıl bir yönelme içinde olduklarını, kimlerden etkilendiklerini, çalışma hayatına yönelik beklentilerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir.

Cevap kağıdında A “Hiçbir zaman”, b “Ara sıra”, C “Sık Sık” ve D ise “Çok önemli” karşılığındadır. Kısaca, A bir tutumun, bir ilginin hiç olmadığına ya da en az düzeyde

olduğuna, D ise en yoğun olduğuna işaret etmektedir. O halde siz bir faaliyeti hiç yapmıyor ya da ona hiç ilgi duymuyorsanız A harfinin, her zaman yapıyor ya da çok ilgi duyuyorsanız D harfinin, biraz ilgi duyuyorsanız B, oldukça ilgi duyuyorsanız C harfinin yanındaki aralığı karalayacaksınız. Anketten elde edilen veriler sadece yapılacak araştırma kapsamında kullanılacaktır. Ankete vereceğiniz cevapların gerçekçi olması, elde edilecek sonuçların güvenilir olması açısından önem taşımaktadır. Katılımınız için teşekkür ederim.

	Hiçbir zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
1-Kendinizi genellikle mutlu ve rahat hissedermisiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
2-Grup halinde yapılan işleri bireysel işlere tercih edermisiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
3-Bir işi yaparken yada geziye çıktığınızda, önceden yaptığınız planın dışında kalmak sizi rahatsız eder mi?	A ()	B ()	C ()	D ()
4-Alanınızda üstün başarı göstererek adınızı herkese duyurmak sizce önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
5- “İnsan gönlü neyi çekerse onu yapmalıdır. Zevki erteleyerek kendini çalışmaya veren İnsan yaşamayı unutabilir” diye düşünür müsünüz?	A ()	B ()	C ()	D ()
6-Bir salona girdiğinizde bütün başların size çevrilmesi ve sizden bahsedilmesi hoşunuza gider mi?	A ()	B ()	C ()	D ()
7-Başkaları ile işbirliği halinde çalışmakla daha iyi bir iş.ortaya koyma imkanı bulacağınıza inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
8-Bir işin her yönünü kendiniz yaparak ya da yapılmasını planlayarak işin tümüne hakim olmaktan hoşlanırmısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
9-Kendinizi yetenekli gördüğünüz herhangi bir alanda yarışmalara katılır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
10-Öğrendiğiniz bir şeyi uygulamaya kalktığınızda kendinizden bazı yetenekler katar mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
11-Bir konuda başkalarının ne düşündüğünü ve bir işi nasıl yaptığına önem verir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()

	Hiçbir zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
12-Bir işe girince on ya da yirmi yıl sonra nereye geleceğinizi şimdiden bilmeye önem verir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
13-Yemeklerinizi hep belli saatlerde ve alıştığınız şekilde yemeye önem verir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
14-Bir işe başlamadan önce bütün ayrıntıları önceden planlar ve planlanan işleri aynen uygular mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
15-Mesleğinizin yenilikler yapmaya olanak verecek bir meslek olması sizce önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
16-Hayal gücünüz zengin midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
17-Mutlaka yüksek puanla öğrenci alan bir kurumda yüksek öğrenim görmeniz gerektiğine inanıyor musunuz?	A ()	B ()	C ()	D ()
18-Kendi başınıza karar vermekte güçlük çeker misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
19-Çevrenizde gördüğünüz sorunlara kimsenin bulamadığı değişik ve geçerli çözüm yolları arar mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
20-Sırf kendinizi göstermek için toplantılarda söz alır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
21-Okula ya da işe belli saatlerde gitmekten ve yine belli saatlerde eve dönmekten hoşlanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
22-Yeni şeyleri merak eder ve onları denemeye girişir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
23-Grup çalışmalarında ve oyunlarda başkalarının görüş ve kararlarına güvenir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
24-Bir tartışmada çok ilginç,değişik fikirler ileri sürer misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
25-“Azıcık aşım, kaygısız başım” özdeyişini ilke olarak benimser misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
26-Yetenekli insanların bir yer edinmek için yarıştığı bir ortamda çalışmak ister misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()

	Hiçbir zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
27-Yükselebilmemiz ve adınızı duyurabilmeniz için öncelikle iyi kazanç elde etmeniz gerektiğini düşünür müsünüz?	A ()	B ()	C ()	D ()
28-Tanınmış bir insan olmak sizin için çok önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
29-Daima kendinizi aşmak,yaptığınız işi bir öncekinden daha iyi yapmak sizin için önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
30-Sizden daha büyük ve tecrübeli insanların görüşlerini almaya önem verir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
31-Toplumda iyi bir yer edinebilmek için her fırsattan yararlanmaya çalışır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
32-Hep aynı şekilde yapılan işler sizi sıkar mı?	A ()	B ()	C ()	D ()
33-İnsanın bütün isteklerini parayla elde edebileceğine inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
34-Gruplara önderlik, toplantılara başkanlık eder misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
35-Başkaları kadar iyi yapamadığınız işleri bırakıp başka işlere yönelmektense,onun üzerine düşüp başarıncaya kadar uğraşır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
36-Girdiğiniz ilk işte emekli oluncaya kadar çalışmayı düşünür müsünüz?	A ()	B ()	C ()	D ()
37-Yarışmaların insanlarda yaratıcı gücü harekete geçireceğini düşünür müsünüz?	A ()	B ()	C ()	D ()
38-Kazanç ve başarının,tehlikeyi göze alabilen insanların hakkı olduğunu düşünür müsünüz?	A ()	B ()	C ()	D ()
39-Bir girişimde bulunmadan önce sonucun iyi olacağı yolunda kesin güvence arar mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
40-Gireceğiniz mesleğin adınızı duyurmanıza olanak verecek olmasına çok önem verir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
41-Bir kimsenin çevresinde saygınlık kazanmasında kazancının etkisi, olduğuna inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()

	Hiçbir zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
42-Bulunduğunuz sosyal ve ekonomik durumdan daha iyi duruma geçmek sizin için önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
43-Bir iş yaparken çevrenizde danışabileceğiniz ve yardım alabileceğiniz insanlar olmasını ister misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
44-Zeki,bilgili ve üstün nitelikli kimselerle arkadaşlık ederek gelişeceğinize inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
45-İhtiyaçlarınızı sınırlı tutarak kendinize yetecek düzeyde bir gelirle mutlu olabileceğinize inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
46-Seçtiğiniz meslekle gelişmek ve ilerlemek sizce önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
47-Günlerinizin birbirine benzemesi sizi rahatsız eder mi?	A ()	B ()	C ()	D ()
48-Her işi ciddiye alır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
49-Seçeceğiniz mesleğin iyi gelir sağlayan bir meslek olması sizin için önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
50-Belli bir amacı gerçekleştirmek için insanları bir araya getirebilir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
51-İnsanları görev ve sorumluluklarını belirleyip çalışmalarını denetleyebilir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
52-Kazancı az da olsa, işsiz kalma tehlikesi olmayan bir mesleği tercih eder misiniz ?	A ()	B ()	C ()	D ()
53-Yaptığınız işleri başkalarınınkiyle karşılaştırır, eksiklerinizi gidererek herkesten daha iyi işler yapmaya çalışır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
54-Grup içinde en son karar veren kişi olabilir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
55-Kazancı yüksek olan mesleklerin aynı zamanda itibarlı meslekler olduğuna inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
56-Çok para kazanmak,zengin olmak sizin için önemli bir hedef midir?	A ()	B ()	C ()	D ()

	Hiçbir zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
57-Değişik yerlerde yemek yemek,daha önce hiç yemediğiniz yemekleri denemek ister misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
58-Gelişiminizin ve ilerlemenizin yeteneklerinize uygun bir mesleğe girmekle mümkün olacağı görüşünde misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
59-Önemli sorumluluklar gerektiren görevleri istekle üstlenir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
60-Grup çalışmalarında ve oyunlarda sizin görüş ve kararlarınızın uygulanması önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
61-Yeni şeyleri deneyerek gelişeciğinize inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
62-Bir işyerinde karar veren ve sorumluluk taşıyan bir kişi olmak ister misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
63-Nükte,espiri yapar mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
64-Hangi alanlarda yeteneğiniz olduğunu düşünür müsünüz?	A ()	B ()	C ()	D ()
65-Yeni insanlar tanımaktan hoşlanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
66-Konuşurken çevrenizdeki insanların ilgisini çekebilir,görüşlerinizi ve kararlarınızı onlara kabul ettirebilir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
67-Yaşama biçiminizde zaman zaman değişiklik yapabilme olanakları arar mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
68-Daha çok gelir elde etme umuduyla sık sık iş değiştirmeyi göze alır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
69-Mesleğinizin ilginç ve hareketli bir yaşam sağlayan bir meslek olmasına önem verir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
70-Her zaman belli işleri yapmak,belli yerlere gitmek sizi sıkar mı?	A ()	B ()	C ()	D ()
71-Olur olmaz şeyler için kaygılanır,üzülür müsünüz?	A ()	B ()	C ()	D ()

	Hiçbir zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
72-Çevrenizde daima yenilikler getiren,yaratıcı bir insan olarak tanınır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
73-Hangi alanlarda daha çok kazanç sağlayabileceğinizi araştırır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
74-Bir yarışmayı kaybedince sorumluluğu üzerinize alır nerede hata yaptığınızı, hangi yönlerden eksik olduğunuzu araştırır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
75-Mesleğinizde ilerlemek,varabileceğiniz en son noktaya varmak için bütün gücünüzle çalışmayı planlıyor musunuz?	A ()	B ()	C ()	D ()
76-Daima başka insanlardan iyi olmak için çalışıyor musunuz	A ()	B ()	C ()	D ()
77-Üzerinize aldığınız bir işi dikkatle ve titizlikle yapmaya çalışır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
78-Planlı ve düzenli bir yaşam sürmekle mutlu olabileceğinize inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
79-Bir yarışmayı kaybedince kendinizi geliştirip yeni bir yarışmaya girer misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
80-Toplumda adınızı duyurmak ve itibarlı bir yer edinmek için her fırsattan yararlanmaya çalışır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
81-Bir mesleği incelerken öncelikle gelir durumu hakkında bilgi toplamaya önem verir misiniz?	A ()	B ()	C ()	D ()
82-Hayatta her öğrenilen becerinin ,hemen değilse bile günün birinde kişinin meslek başarısını arttıracığına inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
83-Yüksek mevki sahibi kimselerin yaşama biçimlerini ve değerlerini benimsemeye çalışır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
84-Vaktinizi boş geçirmemeye,yeteneklerinizi geliştirecek her türlü öğrenme fırsatını değerlendirmeye çalışır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
85-Toplumsal düzeyi ne olursa olsun, yaptığınız işte usta bir kişi olmak sizin için önemli midir?	A ()	B ()	C ()	D ()
86-Çalışırken sorumluluğu iş arkadaşları ile paylaşmak size rahatlık verir mi?	A ()	B ()	C ()	D ()

	Hiçbir zaman	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
87-Toplumda itibar görebilmeniz için,itibarlı bir meslek sahibi olmanız gerektiğine inanır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
88-Piyangodan yüklü bir para çıksa yinede bir meslek edinmek için uğraşır mısınız?	A ()	B ()	C ()	D ()
89-Yetenekli olduğunuz bir alanda,işleri başkalarının söylediği bir biçimde yada alışıldığı gibi yapmak zorunda olmak sizi sıkar mı?	A ()	B ()	C ()	D ()
90-Size göre meslek yetenekleri kullanma yolu mudur?	A ()	B ()	C ()	D ()



KENDİNİ DEĞERLENDİRME ENVANTERİ SORULARI

1. Bir açının kaç derece olduğunu doğru bir biçimde tahmin edebiliyor musunuz ?
2. Bir yazıyı hızlı ve doğru okuyabiliyor musunuz ?
3. Kelimeleri düzgün bir biçimde söyleyebiliyor musunuz ?
4. Sıfır, eşitlik, sonsuz gibi matematik kavramlarını kolaylıkla öğrenebildiniz mi ?
5. Birbirine çok benzeyen karmaşık iki şekil arasındaki küçük farkı görebiliyor musunuz?
6. Bir problemin çözüm yolunu öğrendikten sonra benzer problemleri de çözebiliyor musunuz ?
7. Bir parçayı bir kere okuduktan sonra hemen özetleyebiliyor musunuz ?
8. Sizin bir matematik kitabından bir problemin çözüm yolunu kolaylıkla bulabiliyor musunuz ?
9. karmaşık bir geometri şeklin sağa, sola, yukarıya, ve aşağıya kaydırılması ,le alacağı durumu göz önünde canlandırabilir misiniz ?
10. Açınımı verilmiş bir geometrik cismin kapalı halini göz önünde canlandırabilir misiniz?
11. Kelime bilginiz, sözcük dağarcığınız zengin midir ?
12. Bir problemin çözümünü veren denklemi hemen kurabilir misiniz ?
13. Öğrendiğiniz matematik kural ve ilkeleri fizik ve kimya dersinde karşılaştığınız problemlere uygulayabiliyor musunuz ?
14. Matematik dersinde öğrendiğiniz ilkeleri ilk karşılaştığınız bir probleme uygulayıp çözümünü bulabiliyor musunuz ?
15. Sık rastlanmayan türden bir geometrik cismin açılımını çizebilir misiniz ?
16. Logaritma, sinüs gibi sembollerle yazılmış yazıları kolaylıkla okuyabiliyor musunuz ?
17. Okuduğunuz bir parçada belirtilen fikirler arasında ilişki kurabiliyor musunuz ?
18. Matematik bulmacaları çözer misiniz ?
19. Karmaşık bir geometrik şeklin küçük bit parçasını bütünden soyutlayarak algılayabiliyor musunuz ?

20. Bir problemin, size öğretilen çözüm yolundan farklı çözüm yolları bulabiliyor musunuz ?
21. Bir konuda edindiğiniz bilgileri, kendi sözcüklerinizle başkalarına aktarabiliyor musunuz ?
22. Bir evin planına baktığınızda, evin yapılmış halini göz önünde canlandırabiliyor musunuz ?
23. Bildiğiniz sembollerle yazılmış, ama daha önce hiç görmediğiniz bir matematik kitabını rahatlıkla okuyabiliyor musunuz ?
24. Bir konuyu söz ve yazıyla anlatırken fikirleri doğru bir sıra ile verebiliyor musunuz ?
25. Yabancı olduğu kapalı bir mekanda yönünüzü kolaylıkla bulabilir misiniz ?
26. Bir yazıdaki fikir ve ifade hatalarını kolaylıkla göre biliyor musunuz ?
27. Gelişigüzel parçalara ayrılmış bir şekli yeniden ve çabucak oluşturabiliyor musunuz ?
28. Akıcı bir tarzda güzel yazı yazabiliyor musunuz ?
29. Bir makinanın şemasına bakarak makinayı kurabilir misiniz ?
30. Bir yazının ana ve yardımcı fikirlerini kolaylıkla bulabiliyor musunuz ?
31. Başkalarına, kişisel sorunlarının çözümünde yardımcı olabiliyor musunuz ?
32. El sanatları ya da resim kursuna gitmek ister misiniz ?
33. İnanç ve düşüncelerinizi başkalarına kolaylıkla aktarabilir misiniz ?
34. Televizyondaki reklamları eleştirir, daha iyi nasıl yapılabileceğini düşünür müsünüz ?
35. Çeşitli kültürlerde çocuk yetiştirme yöntemleri konulu bir konferansı dinlemek ister misiniz ?
36. Ünlü yazarların hayatını inceler misiniz ?
37. Her işinizi günü gününe yapar mısınız ?
38. Mekanik bulmacalar çözer misiniz ?
39. Evcil hayvanların hangi koşul ve ortamlarda daha iyi geliştiklerini inceler misiniz ?
40. Gelecekte kendinizi bir laboratuvarında araştırmacı olarak düşlediğiniz olur mu ?
41. Müzik altleri sergisini gezer misiniz ?
42. Pazarlama ve satış yöntemlerini öğreten bir kursa devam etmek ister misiniz ?
43. Ünlü sanatçıların, ressamların hayatını inceler misiniz ?
44. Mektupları zamanında cevaplandırır mısınız ?
45. Söz ve davranışlarınızın başkaları üzerindeki etkisini öğrenmeye çalışır mısınız ?

46. Huzur evlerinde eğlence günleri düzenlemek ister misiniz ?
47. Edebiyat ödülleri izler, ödül alan eserleri okur musunuz ?
48. Ufak – tefek besteler yapar mısınız ?
49. Elektrikli oyuncakların nasıl işlediğini inceler misiniz ?
50. Ailenin tarih boyunca değişimi konulu bir makaleyi okumaktan hoşlanır mısınız ?
51. Tropikal çiçeklerin evlerde nasıl yetiştirileceği konulu bir konferansı dinlemeye gider misiniz ?
52. Satranç oynar mısınız ?
53. Evleri dolaşp bir ürünün tanıtımını yapmaktan hoşlanır mısınız ?
54. Daktilo edilmiş bir yazının hatalarını düzeltmekten hoşlanır mısınız ?
55. Şiir yazar mısınız ?
56. İnsan hakları konulu bir kompozisyon yazmak ister misiniz ?
57. Radyo yapar mısınız ?
58. Fizik, kimya ya da matematik alanında bir sorunla ilgili inceleme ya da proje yapar mısınız ?
59. Bir çiftliğin yöneticisi olmayı düşünür müsünüz ?
60. Çeşitli ülkelerin halk şarkılarını tanıtan bir programı izler misiniz ?
61. Konserleri, müzik programlarını izler misiniz ?
62. Boş vakitlerinizde yoksul çocuklara parasız ders verir misiniz ?
63. Sanat sohbetlerine katılır mısınız ?
64. Tahta veya metalden ev eşyaları yapar mısınız ?
65. Gazeteler için ilginç haberler derlemek ister misiniz ?
66. Hikaye yazar mısınız ?
67. Bir işin ince ayrıntıları ile uğraşır mısınız ?
68. Tartışmalarda güçlü kanıtlar bularak görüşünüzü karşınızdakilere kabul ettirebilir misiniz ?
69. Yaz aylarında bir dükkan ya da ticarethanede çalışmak ister misiniz ?
70. Bir hastanede gönüllü olarak çalışmak ister misiniz ?
71. Mimarlık ya da genel olarak sanat tarihi ile ilgili bir kitabı zevkle okur musunuz ?
72. Bir müzik alet çalar mısınız ?
73. Bahçede kaliteli meyve yetiştirmek ister misiniz ?

74. Çeşitli hayvan ve bitkilerin yaşayışını inceler misiniz ?
75. Çocuklara ciklet, çikolata gibi şeyler satar mısınız ?
76. Okulda münazaralara katılır mısınız ?
77. Bir evi veya salonu süslemekten hoşlanır mısınız ?
78. Başkalarına dinletecek düzeyde bir müzik altei çalabiliyor musunuz ?
79. Felakete uğrayan insanlar için yardım kampanyalarına katılır mısınız ?
80. Bir kamp veya pikniğe gittiğinizde çevredeki hayvan ve bitkileri inceler misiniz ?
81. Okul gazetesine yazı yazar mısınız ?
82. Gittiğiniz bir kentte insanalrın adetlerini inceler misiniz ?
83. Model uçak yapmaya çalışır mısınız ?
84. Fizik ve kimya problemleri çözmeye çalışmaktan zevk alır mısınız ?
85. Çeşitli yazarların üslup özelliklerini inceler misiniz ?
86. Resim ya da elişleri yarışmalarına katılır mısınız ?
87. Konuşurken çevrenizdeki insanların ilgisini çekebilir ve görüşlerinizi onlara kabul ettirebilir misiniz ?
88. Müzik yarışmalarına katılır mısınız ?
89. Ödevlerinizi zamanında düzgün ve temiz bir biçimde yapar mısınız ?
90. Okul kantinini ya da kooperatifini yönetmek ister misiniz ?
91. Sakatlara beceri kazandırma kursunda gönüllü olarak çalışmak ister misiniz ?
92. Çalışanların verimini artıran yöntemler konulu bir makaleyi okur musunuz ?
93. Evde bozulan aletleri onarır mısınız ?
94. Deniz dibindeki hayatı gösteren bir filmi ilgi ve dikkatle izler misiniz ?
95. Yeni çiçek türleri yetiştirmeyi dener misiniz ?
96. Bir makinenin (elektrik motoru gibi) evrimini gösteren bir sergiyi gezmek ister misiniz?
97. Türkiye'nin nüfus özelliklerini inceleyen bir araştırma ekibinde çalışmak ister misiniz ?
98. Yaptığınız herhangi bir işin temiz ve düzenli olması için özen gösterir misiniz ?
99. Gazetelerde tiyatro ve edebiyat eleştirilerini okur musunuz ?
100. Sizin gibi düşünmeyen imsanları ikna etmek için uzun tartışmalara girer misiniz ?
101. Altın, hisse senedi ve tahvil satışları ile ilgili konuşmalara katılır mısınız ?
102. Köy kadınlarına çocuk bakım yöntemlerini anlatmak ister misiniz ?

103. Müzik akımlarını izler misiniz ?
104. Boş vakitlerinizde çiçek, nakış, resim, heykel, karikatür v.b. yapar mısınız ?
105. Vahşi haybanların hayvanat bahçesine uyumu konulu bir makaleyi okur musunuz ?
106. Ünlü bilim adamlarının hayatını inceler misiniz ?
107. Bir makinanın işlevini geliştirici yöntemler düşünür müsünüz ?
108. Çevrenizdeki çeşitli makine ve cihazların bakımını yapar, onları bozmadan, iyi bir şekilde kullanır mısınız ?
109. Mektupları, makbuzları, eski okul karnelerinizi, v.b. kağıtları saklar mısınız ?
110. Gazetelerde karlı yatırım alanları ile ilgili haberleri izler misiniz ?
111. Suçlu çocukları topluma kazandırma programında çalışmak ister misiniz ?
112. Müzik dersleri alır mısınız ya da müzik dersini seçer misiniz ?
113. Uzay araçlarının, roketlerin evrimini gösteren bir sergiyi gezmek ister misiniz ?
114. Evde bir hayvan (kuş, balık, kedi gibi) besler, bakımını yapar mısınız ?
115. Çatışmaları yatıştırmada arabululuk yapar mısınız ?
116. Edebiyatçılarla yapılmış röportajları izler misiniz ?
117. En son bilimsel buluşlarla ilgili bir makaleyi okur musunuz ?
118. Çevrenizdeki insanların davranışlarının nedenlerini araştırır mısınız ?
119. Edebiyat tartışmalarına katılır mısınız ?
120. Sanat eserlerini inceler, özelliklerini anlamaya çalışır mısınız ?
121. Yoksullara yardım derneklerinden birinde çalışmak ister misiniz ?
122. İnsanların satınalma eğilimlerini inceleyer misiniz ?
123. Çevrenizde hazırcevap bir insan olarak tanınır mısınız ?
124. Saksıda çiçek yetiştirir misiniz ?
125. Aldığınız her şeyin, ya da yaptığınız her işin düzenli bir şekilde kaydını tutar mısınız ?
126. Roman, hikaye, şiir okur musunuz ?
127. Televizyonda ekonomi ile ilgili haberleri ve açık oturumları izler misiniz ?
128. Güncel konuşma ve başkalarını ikna edebilme gücünü geliştirici kurslara katılır mısınız?
129. Bilimsel proje sergilerini gezer misiniz ?
130. Havuzlarda balık üretme yöntemlerini gösteren bir filmi ilgi ile izler misiniz ?

131. Meydana getirilen herhangi bir el işine estetik yön, bir güzellik vermeye çalışır mısınız?
132. Gözleri görmeyen bir kimseye kitap okur musunuz ?
133. Yazılarınızı, notlarınızı konulara göre sınıflar ve dosyalar mısınız ?
134. İnsanların duygularını ve eğilimlerini inceler misiniz ?
135. Resim sergilerini, sanat sergilerini gezer misiniz ?
136. Ünlü bestecilerin hayatını inceler misiniz ?
137. Kamuoyu araştırmaları yapan bir kurumda araştırmacı olarak çalışmak ister misiniz ?
138. Alet ve makine desnler çizebilir misiniz ?
139. Gelir ve harcamalarınızın ayrıntılı olarak hesabını tutar mısınız ?
140. Kendinizi genellikle mutlu ve rahat hisseder misiniz ?
141. Ünlü düşünürlerin ve toplum liderlerinin hayatlarını inceler misiniz ?
142. Grup halinde yapılan işleri, bireysel işlere tercih eder misiniz ?
143. Bir işi yaparken ya da bir geziye çıktığınızda, önceden yaptığınız planın dışına çıkmak durumunda kalmak sizi rahatsız eder mi ?
144. Alanınızda üstün başarı göstermek, adınızı herkese duyurmak sizce önemli midir ?
145. “İnsan gönlü neyi çekerse onu yapmalıdır. Zevki erteleyerek kendini çalışmaya veren insan yaşamayı unutabilir.”, diye düşünür müsünüz ?
146. Bir salona girdiğinizde bütün başların size çevrilmesi ve sizden bahsedilmesi hoşunuza gider mi ?
147. Başkaları ile işbirliği halinde çalışmakla daha iyi bir iş ortaya koyma imkanı bulacağınıza inanır mısınız ?
148. Bir işin her yönünü kendiniz yaparak ya da yapılmasını planlayarak işin tümüne hakim olmaktan hoşlanır mısınız ?
149. Kendinizi yetenekli gördüğünüz herhangi bir alanda yarışmalara katılır mısınız ?
150. Öğrendiğiniz bir şeyi uygulamaya kalktığınızda, kendinizden bazı yenilikler katar mısınız ?
151. Bir konuda başkalarının ne düşündüğünü ve bir işi nasıl yaptığa önem verir misiniz ?
152. Bir işe girince on ya da yirmi yıl sonra nereye geleceğinizi şimdiden bilmeye önem verir misiniz ?
153. Yemeklerinizi hep belli saatlerde ve alıştığınız şekilde yemeğe önem verir misiniz?

154. Bir işe başlamadan önce bütün ayrıntıları önceden planlar ve planlanan işleri aynen uygular mısınız ?
155. Mesleğinizin yenilikler yapmaya olana verecek bir meslek olması sizce önemli midir ?
156. Hayal gücünüz zengin midir ?
157. Mtlaka yüksek puanla öğrenci alan bir kurumda yüksek öğrenim görmeniz gerektiğine inanıyor musunuz ?
158. Kendi başınıza karar vermekte güçlük çeker misiniz ?
159. Çevrenizde gördüğünüz sorunlara kimsenin bulamadığı değişik ve geçerli çözüm yolları arar mısınız ?
160. Sırf kendinizi göstermek için toplantılarda söz alır mısınız ?
161. Okula ya da işe belli saatlerde gitmekten ve yine belli saatlerde eve dönmekten hoşlanır mısınız ?
162. Yeni şeyleri merak eder ve onları denemeye girişir misiniz ?
163. Kazancı az da olsa, işsiz kalma tehlikesi olmayan bir mesleği tercih eder misiniz ?
164. Grup çalışmalarında ve oyunlarda başkalarının görüş ve kararlarına güvenir misiniz ?
165. Bir tartışmada çok ilginç, değişik fikirler ileri sürer misiniz ?
166. “Azıcık aşım, kaygısız başım” özdeyişini ilke olarak benimser misiniz ?
167. Yetenekli insanların bir yer edinmek için yarıştığı bir ortamda çalışmak ister misiniz?
168. Yükselbilmeniz ve adınızı duyurabilmeniz için öncelikle iyi kazanç elde etmeniz gerektiğini düşünür müsünüz ?
169. Tanınmış bir insan olmak sizin için çok önemli midir ?
170. Daima kendinizi aşmak, yaptığınız işi bir bir öncekinden daha iyi yapmak sizin için önemli midir ?
171. Sizden daha büyük ve tecrübeli insanların görüşlerini almaya önem verir misiniz ?
172. Toplumda iyi bir yer edinebilmek için her fırsattan yararlanmaya çalışır mısınız ?
173. Hep aynı şekilde yapılan işler sizi sıkar mı ?
174. İnsanın bütün isteklerini parayla elde edebileceğine inanır mısınız ?
175. Gruplara önderlik, toplantılara başkanlık eder misiniz ?
176. Başkaları kadar iyi yapamadığınız işleri bırakıp başka işlere yönelmektense, onun üzerine düşüp başarınca kadar uğraşır mısınız ?
177. Girdiğiniz ilk işte emekli oluncaya kadar çalışmayı düşünür müsünüz ?

178. Yarışmaların insanlarda yaratıcı gücü harekete geçireceğini düşünür müsünüz ?
179. Kazanç ve başarının, tehlikeyi göze alabilen insanların hakkı olduğunu düşünür müsünüz ?
180. Bir girişimde bulunmadan önce sonucun iyi olacağı yolunda kesin güvence arar mısınız ?
181. Gireceğiniz mesleğin adınızı duyurmasına olanak verecek olmasına çok önem verir misiniz ?
182. Bir kimsenin çevresinde saygınlık kazanmasında kazancının önemli bir faktör olduğuna inanır mısınız ?
183. Bulduğunuz sosyal ve ekonomik durumdan daha iyi duruma geçmek sizin için önemli midir ?
184. Bir iş yaparken çevrenizde danışabileceğiniz ve yardım alabileceğiniz insanlar olmasını ister misiniz ?
185. Zeki, bilgili ve üstün nitelikli kimselerle arkadaşlık ederek gelişeceğinize inanır mısınız ?
186. İhtiyaçlarınızı sınırlı tutarak kendinize yetecek düzeyde bir gelirle mutlu olabileceğinize inanır mısınız ?
187. Seçtiğiniz meslekte gelişmek ve ilerlemek sizce önemli midir ?
188. Günlerinizin birbirine benzemesi sizi rahatsız eder mi ?
189. Her işi ciddiye alır mısınız ?
190. Seçeceğiniz mesleğin iyi gelir sağlayan bir meslek olması sizin için önemli midir?
191. Belli bir amacı gerçekleştirmek için insanları biraraya getirebilir misiniz ?
192. İnsanların görev ve sorumluluklarını belirleyip çalışmalarını denetleyebilir misiniz ?
193. Yaptığınız işleri başkalarınınkiyle karşılaştırır, eksikleriniz, gidererek herkesten daha iyi işler yapmaya çalışır mısınız ?
194. Grup içinde en son karar veren kişi olabilir misiniz ?
195. Kazancı yüksek olan mesleklerin aynı zamanda itibarlı meslekler olduğuna inanır mısınız ?
196. Çok para kazanmak, zengin olmak sizin için hayatta önemli bir hedef midir ?
197. Değişik yerlerde yemek yemek, daha önce hiç yemediğiniz yemekleri denemek ister misiniz ?

198. Gelişiminizin ve ilerlemenizin yeteneklerinize uygun bir mesleğe girmekle mümkün olacağı görüşünde misiniz ?
199. Önemli sorumluluklar gerektiren görevleri istekle üstlenir misiniz ?
200. Grup çalışmalarında ve oyunlarında sizin görüş ve kararlarınızın uygulanması sizce önemli midir ?
201. Yeni şeyleri denemekle geliştireceğinize inanır mısınız ?
202. Bir işyerinde karar veren ve sorumluluk taşıyan bir kişi olmak ister misiniz ?
203. Nükte, espri yapar mısınız ?
204. Hangi alanlarda yeteneğiniz olduğunu düşünürsünüz ?
205. Yeni insanlar tanımaktan hoşlanır mısınız ?
206. Konuşurken çevrenizdeki insanların ilgisini çekebilir, görüşlerinizi ve kararlarınızı onlara kabul ettirebilir misiniz ?
207. Yaşama biçiminizde zaman zaman değişiklik yapabilme olanakları arar mısınız ?
208. Daha çok gelir elde etme umuduyla sık sık iş değiştirmeyi göze alır mısınız ?
209. Mesleğinizin ilginç ve hareketli bir yaşam sağlayan bir meslek olması sizce çok önemli midir ?
210. Her zaman belli işleri yapmak, belli yerlere gitmek sizi sıkar mı ?
211. Olur olmaz şeyler için kaygılanır, üzülür müsünüz ?
212. Çevrenizde daima yenilikler getiren, yaratıcı bir insan olarak tanınır mısınız ?
213. Hangi alanlarda daha çok kazanç elde edebileceğinizi araştırır mısınız ?
214. Bir yarışmayı kaybedince sorumluluğu üzerinize alır nerede hata yaptığınızı, hangi yönlerden eksik olduğunuzu araştırır mısınız ?
215. Mesleğinizde ilerlemek, varabileceğiniz en son noktaya varmak için bütün gücünüzle çalışmayı planlıyor musunuz ?
216. Daima başka insanlardan daha iyi olmak için çalışıyor musunuz ?
217. Üzerinize aldığınız bir işi dikkatle ve titizlikle yapmaya çalışır mısınız ?
218. Planlı ve düzenli bir yaşam sürmekle mutlu olacağınıza inanır mısınız ?
219. Bir yarışmayı kaybedince kendinizi geliştirip yeni bir yarışmaya girer misiniz ?
220. Toplumda adınızı duyurmak ve itibarlı bir yer edinmek için her fırsattan yararlanmaya çalışır mısınız ?

221. Bir mesleği incelerken öncelikle kazanç durumu hakkında bilgi toplamaya önem verir misiniz ?
222. Hayatta her öğrenilen becerinin, hemen değilse bile günün birinde kişinin meslek başarısını arttıracacağına inanır mısınız ?
223. Yüksek mevki sahibi kimselerin yaşama biçimlerini ve değerlerini benimsemeye çalışır mısınız ?
224. Vaktinizi boş yere geçirmemeye, yeteneklerinizi geliştirici her türlü öğrenme fırsatını değerlendirmeye çalışır mısınız ?
225. Toplumsal düzeyi ne olursa olsun, yaptığınız işte usta bir kişi olmak sizin için önemli midir ?
226. Çalışırken sorumluluğu iş arkadaşları ile paylaşmak size rahatlık verir mi ?
227. Toplumda itibar görebilmeniz için, itibarlı bir meslek sahibi olmanız gerektiğine inanır mısınız ?
228. Piyangodan yüklü bir para çıksa yine de bir meslek edinmek için uğraşır mısınız ?
229. Yetenekli olduğunuz bir alanda, işleri başkalarının söylediğı bir biçimde ya da alışıldığı gibi yapmak zorunda olmak sizi sıkar mı ?
230. Size göre meslek, yetenekleri kullanma yolu mudur ?

KAYNAKÇA

ALTINKÖPRÜ, Tuncer; **“Şahsiyet Analizi”**, Haşmet Matbaası, İstanbul, 1978.

ARSLAN, Mahmut; **“İş ve Meslek Ahlakı”**, Nobel Yayınları, Ankara, Ekim 2001.

ATABEK, Erdal; **“Modern Dünyada Değer Kayması ve Gençlik”**, Alkım, Ankara, Ekim, 2003.

ATABEK, Erdal; **“Erken Büyüyen Çocuklar”**, Altın Kitaplar Yayınevi, 2nci bsk., İstanbul, Ekim, 2002.

AYTAÇ, Serpil; **“Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri”**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001.

AYTAÇ, Serpil; **“İnsanı Anlama Çabası”**, Ezgi Kitabevi, Şubat, 2000.

BACANLI, Hasan; **“Gelişim ve Öğrenme”**, Nobel, 4 ncü bsk., Ankara, Eylül, 2001.

BOZGEYİKLİ, Hasan; **“Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kişiler Arası İlişkilerde Farkında Olma Düzeyleri”**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya, 2001.

BOZKURT, Veysel; **“Enformasyon Toplumu ve Türkiye”**, Sistem, 3 ncü bsk, Bursa, Ekim, 2000.

BOZKURT, Veysel; **“Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği”**, Alesta, Bursa, 2000.

CÜCELOĞLU, Doğan; **“İçimizdeki Çocuk”**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1993.

ÇAKIR, İsa; **“Kişilik Tiplerinin Takım Performansına Etkisi”**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2000.

EREN, Erol; **“Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”**, Beta Basın Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998.

EYÜBOĞLU, Nilüfer; **“Meslekler, Kişilik Özellikleri ve Avukatlar ile Muhasebecilerin Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1993.

FRANZOİ, Stephan L.; **“Social Psychology”**, McGraw-Hill, 2nci bsk., U.S.A., 2000

GANDER, Mary I. / GARDINER Harry W.; Çev. Onur, Bekir; **“Gelişim Psikolojisi”**, 4 ncü bsk., Ankara, Ocak 2001.

GARMİY V, Anne, **“Social Psychology”**, Random House, U.S.A., 1997.

HATİPOĞLU, Zeynep; **“Ergenlik Çağındaki Öğrencilerin Benlik Tasarım Düzeyleri ile Algılanan Anne Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”**, İstanbul, 1996.

HOROWITZ, Irwin A. ; **“Social Psychology”**, May Field Publishing Com., U.S.A. 1995

KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem; **“İnsan ve İnsanlar”**, Cem Ofset, 3 ncü bsk, İstanbul, 1989.

KARTAL, Tülay; **“Değişik Yaş Gruplarındaki Ergenlerin Kimlik Gelişimi Sırasında Okula, İş Yaşantısına Ve Boş Zamanlarını Değerlendirmeye İlişkin Görüşlerindeki Farklılıklar”**, Yük. Lis. Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 1999.

KESER, Aşkın; **“Çalışma Yaşamında Dönüşümler”**, Ezgi, Bursa, 2002.

KÖKNEL, Özcan; **“Kişilik”**, 7.b., Altın Kitapları Matbaası, İstanbul, 1986.

KULAKSIZOĞLU, Adnan; **“Ergenlik Psikolojisi”**, Remzi Kitabevi, 4 ncü bsk, İstanbul, 2001.

KUZGUN, Yıldız; **“Kendini Değerlendirme Envanteri El Kitabı”**, ÖSYM yayınları, Ankara, 2000.

KUZGUN, Yıldız; **“Meslek Danışmanlığı”**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

MORGAN, Cliff T.; **“Psikolojiye Giriş “(Çev), 3.B., Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayını, No:1, Ankara, 1984.**

MYERS G. David, **“Social Psychology”**, McGraw-Hill, 5. Baskı, U.S.A., 1996.

ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem; **“Hacettepe Kişilik Envanteri El Kitabı”**, Odak Matbaacılık, Ankara, 1992.

ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem; **“Bireyi Tanıma Teknikleri”**, Sistem Ofset, Ankara, 1998

ÖZKALP, Enver, Çiğdem KIREL, **“Örgütsel Davranış”**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1998.

ÖZSOY, Osman, **“Geleceğin Meslekleri”**, Promat, İstanbul, 2001.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat; -Tüz, Melek; **“Örgütsel Psikoloji”**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat-Tokol; Tuncer, **“İşletme I-II”**, Ezgi , Bursa, 1991.

ŞEMİN, Refia; **“Gençlik Psikolojisi”**, Edebiyat Fakültesi Matbaası, İstanbul, 1980.

TAŞDELEN, Ali; **“Yöneticilerin Algılamalarına Göre Yönetici Kişilik Özellikleri”**, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Yayınları, Manisa, 1997.

“T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Ve Sorunları Genel Müd.’Lüğü Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın Ve Değişimi”, Cem Web ofset, Ankara, Ağustos, 1999.

TEMEL, Fulya; **“Ergen ve Gelişimi Yetişkinliğe İlk Adım”** Nobel, Ankara, Kasım, 2001

TINAR, Mustafa Y.; **“Çalışma Yaşamı ve Kişilik”**, Mercek Dergisi, MESS, Nisan 1999.

TINAR, Mustafa Yaşar; **“Çalışma Psikolojisi”**, Necdet Bükey AŞ., İzmir, 1996.

TOKOL , Aysen; **“Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler”**, Vipaş, Bursa, 2001.

TOLAN, B. G. İSEN, V. BATMAZ; **“Sosyal Psikoloji”**, Adım Yayıncılık, Ankara, 1991.

ULUÇINAR, Asuman; **“Yötecilerin Kişisel Davranış Farklılıklarının Analizi”**, Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1992.

YANBASTI, Gülgün; **“Kişilik Kavramları”**, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 1990.

YAVUZER, Haluk; **“Çocuk Psikolojisi”**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991.

YILDIZ, Selver; **“Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama”**, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bura, 2001.

YÖRÜKOĞLU, Atalay; **“Gençlik Çağı”**, 3.B., Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 1986.

YÖRÜKOĞLU, Atalay; **“Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar”** Özgür, İstanbul, 1993

ZENCİRKIRAN, Memet; **“Türkiye’de İşadamlarının Çalışma Hayatına İlişkin Değerler : Müsiad Ve Tüsiad Örneği”**, Yük. Lis. Tezi, Bursa, 1997.