T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

MESLEKİ YAŞAM MODELİNİN OLUŞTURULMASI
ve
MESLEKİ ANALİZLERDE KULLANIMI

H. Şebnem SEÇER

Danışman
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

2007

Doktora Tezi olarak sunduğum “Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

08/03/2007

H. Şebnem SEÇER

DOKTORA TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin
Adı ve Soyadı : H. Şebnem SEÇER
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Doktora
Tez Konusu : Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı
Sınav Tarihi ve Saati:

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün …….. tarih ve ……. Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 30.maddesi gereğince doktora tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini …. dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI	O	OY BİRLİĞİİ ile	O
DÜZELTME	O*	OY ÇOKLUĞU	O
RED edilmesine	O**	ile karar verilmiştir.	

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***
Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

	Evet
Tez, burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fullbrightht vb.) aday olabilir.	O
Tez, mevcut hali ile basılabilir.	O
Tez, gözden geçirildikten sonra basılabilir.	O
Tezin, basımı gerekliliği yoktur.	O

JÜRİ ÜYELERİ				İMZA
……	□ Başarılı	□ Düzeltme	□ Red	……..
……	□ Başarılı	□ Düzeltme	□ Red	…….....
……	□ Başarılı	□ Düzeltme	□ Red	…. ……
……	□ Başarılı	□ Düzeltme	□ Red	…….....
……	□ Başarılı	□ Düzeltme	□ Red	…. ……

ÖZET

Doktora Tezi

Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı

H. Şebnem SEÇER

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimleri Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Doktora Programı

Geniş sosyal içeriğe sahip olan meslek olgusu, birey açısından birçok konuda belirleyici olma gücünü uzun yıllardan beri devam ettirmektedir. Mesleklerin profesyonel nitelik kazanması ise, bu belirleyiciliğe bir yandan ivme kazandırmış diğer yandan içeriğini zenginleştirmiştir. Gerçekten de profesyonel meslekte faaliyet gösteren bir kişinin, profesyonel eğilimler kazanması, bu sürecin ilk aşamasını oluşturmaktadır. Bireyin de profesyonelleşmesi sayesinde mesleğin etki sınırlarının daha genişlemesi mümkün olmaktadır. Mesleki yaşam düşüncesi de bu iki temel üzerinde yükselen bir yapıya sahiptir.

Hem mesleğin hem de bu mesleğe üye bireyin profesyonel nitelik taşıması halinde, mesleğin değerleriyle uyumlu bir yaşamın sözkonusu olacağı düşüncesini ileri süren bu çalışmada, profesyonel meslek olgusundan hareket edilmiştir. Mesleklere ilişkin teorik yaklaşımlar ve tarihsel gelişim ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Profesyonelleşmenin nedenleri ve süreci incelendikten sonra, profesyonelleşme nitelik açısından sosyolojik ve psikolojik boyutta analiz edilmiştir. Mesleki ve bireysel profesyonelliğin içeriğindeki bileşenlere ve literatürden kaynaklanan çeşitli varsayımlara dayanan mesleki yaşamın, çevre koşulları ile öğeleri belirlenmiş, model, işleyişi ve etkileri kapsamında kurgulanmıştır.

Teorik çerçevede oluşturulan mesleki yaşam modeli, akademisyen, doktor ve avukat olmak üzere üç profesyonel meslek grubunun oluşturduğu bir örneklemde karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş, böylelikle hem mesleki yaşam düşüncesinin geçerliliği test edilmiş, hem de meslek grupları arasındaki farklılıklar ortaya çıkartılmıştır. Diğer yandan, yapısal eşitlik modellemesinden yararlanarak oluşturulan kuramsal model çerçevesinde, modelin bütünsel bir yapı olarak birbiriyle uyumlu bileşenlere sahip olduğu ve bu bileşenlerin aralarında nedensel bir ilişkinin bulunduğu, meslek ayrımı olmaksızın bütün örneklemde desteklenmiştir. Bu sayede, mesleki yaşamın geçerli bir düşünce olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: **1)**Mesleki Yaşam **2)**Profesyonel Meslekler **3)** Profesyonelleşme **4)** Mesleki Profesyonellik **5)** Profesyonel Birey

ABSTRACT

Doctorate Thesis

Constituting The Model of Occupational Life and Its Uses in Occupational Analysis

H. Şebnem SEÇER

Dokuz Eylül University
Institute Of Social Sciences
Department of Labor Economics and Industrial Relations
Doctorate Program

The concept of occupation is continuning its power to be a characteristics of individual in many subjects for many years. Professionalization is accelerated this situation and to get rich it. It is the first stage for individual which is active in profession to acquire some professional tendencies. It is possible to expansion of influence boundaries of occupation when the individual becomes professional. The idea of occupational life has a structure which based on these two foundations.

This study which suggest the idea that when both occupation and individual has professional characteristics, it is possible to continue a life which is harmonious with the occupational values depart from the concept of profession. The theoretical approach about occupations and the historical development is explained with detailed. After the investigation of causes and process of professionalization, attributes of professionalization is analyzed sociologically and psychologically. Some components and surroundings of occupational life which based on some assumptions about components of occupational and individual professionalism is determined and occupational life model is constituted.

Occupational life model which is constituted in theoretical framework is analyzed in a sample with three professions – academics, physician and lawyer. In this manner, the validity of the idea of occupational life and the differences of professions is determined. Besides, a hypothesized model which utilized from structural equation modeling is constituted. Thanks to this model it is supported in the entire sample (without occupational differences) that the model has harmonious components and this components has causal relationships. The conclusion is the idea of occupational life has validity for this sample.

Key Words: **1)** Occupational Life **2)** Professions **3)** Professionalization **4)** Professionalism **5)** Professional

MESLEKİ YAŞAM MODELİNİN OLUŞTURULMASI VE MESLEKİ ANALİZLERDE KULLANIMI

YEMİN METNİ……I
TUTANAK……...II
ÖZET……..III
ABSTRACT……...IV
İÇİNDEKİLER……V
TABLOLAR LİSTESİ……IX
ŞEKİLLER LİSTESİ…….XII
GİRİŞ……...XIII

BİRİNCİ BÖLÜM

PROFESYONEL MESLEKLERİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVESİ İLE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. PROFESYONEL MESLEK KAVRAMI…… 1

1.1.1. Çalışma, İş ve Meslek Ayrımı……... 1
1.1.2. Profesyonel Mesleği Tanımlamadaki Zorluklar ……9
1.1.3. Profesyonel Mesleği Tanımlamaya Yönelik Yaklaşımlar……... 16
1.1.3.1. Nitelik Yaklaşımı……....19
1.1.3.2. Süreç Yaklaşımı……..33
1.1.4. Profesyonel Meslek Kavramı ve Tanımı …….40

1.2. MESLEK TEORİLERİ ve TARİHSEL GELİŞİM ……...56

1.2.1. Genel Olarak ……56
1.2.2. Meslek Sosyolojisinin Sosyoloji Literatüründeki Yeri ve Farklı Teorik Yaklaşımlar ……..57
1.2.3. Meslek Sosyolojisi Teorileri ……..69
1.2.3.1. Fonksiyonalist Sosyoloji Teorileri ……...74
1.2.3.2. Etkileşimci Yaklaşımlar ……...82
1.2.3.3. Sistem Yaklaşımı ……..88

1.2.3.4. Yeni-Weberci Yaklaşımlar ……93
1.2.3.5. Yeni-Marksçı Yaklaşımlar…… 99
1.2.3.6. Sentez Teori ve Güncel Teorik Gelişmeler ……..102
1.2.4. Tarihsel Süreç İtibariyle Mesleklerin Geçirdiği Aşamalar ……108
1.2.4.1. Endüstri Devrimi Öncesi ……109
1.2.4.2. Endüstri Devriminin Getirdikleri ……...111
1.2.4.3. Bilgi Toplumunun Yarattığı Dönüşümler ……...114

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEKLERİN PROFESYONELLEŞMESİ ve MESLEKİ YAŞAM MODELİ

2.1. PROFESYONELLEŞME ve NİTELİĞİ ……..119
2.1.1. Profesyonelleşmenin Nedenleri ……119
2.1.2. Profesyonelleşme Süreci ……...120
2.1.3. Profesyonelleşmede Ülkesel Farklılıklar ……..125
2.1.4. Profesyonelleşme Karşıtı Durumlar ……..128
2.1.4.1. Profesyonelleşmeme ……129
2.1.4.2. Proleterleşme ……...133
2.1.5. Profesyonelleşmenin Niteliği ……137
2.1.5.1. Profesyonellik Olgusu ……138
2.1.5.1.1. Profesyonelliğin Sosyolojik Analizi ……...141
2.1.5.1.2. Profesyonelliğin Psikolojik Analizi ……149
2.1.5.2. Özerklik ……...161
2.1.5.3. Uzmanlık ve Profesyonel Bilgi ……...168
2.1.5.4. Mesleki Yaşam Modeline Giriş ……...175

2.2. MESLEKİ YAŞAMIN ÇEVRE KOŞULLARI ……...180
2.2.1. Profesyonel Meslek Örgütleri ……181
2.2.2. Profesyonel Etik Kurallar ……..184
2.2.3. Uluslararası Kurumlar ve Düzenlemeler ……...187
2.2.4. Örgütsel Koşullar ……..190
2.2.4.1. Profesyonel Örgütler ……...191
2.2.4.2. Mesleki Topluluklar Modeli ……194
2.2.4.3. Profesyonel – Örgüt İlişkisi ……202

2.3. MESLEKİ YAŞAM MODELİNİN ÖĞELERİ VE İŞLEYİŞİ ……..210

2.3.1. Mesleki Yaşam Modelinin Öğeleri ……...212

2.3.1.1. Mesleki Yaşamın Başlangıcı: Meslek Seçimi ……212

2.3.1.2. Mesleki Sosyalleşme ……..215

2.3.1.3. Mesleki İdeoloji ……..219

2.3.1.4. Mesleki Kimlik ……...225

2.3.1.5. Mesleki Rol ……229

2.3.1.6. Mesleki Statü ……..236

2.3.1.7. Mesleki Prestij ……242

2.3.1.8. Mesleki Güç ……248

2.3.2. Mesleki Yaşam Modelinin İşleyişi ve Etkileri ……257

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MESLEKİ YAŞAM MODELİNİN ÜÇ PROFESYONEL MESLEK GRUBUNDA ANALİZİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi ……270

3.2. Modelin Operasyonelleştirilmesi ve Hipotezler ……...271

3.3. Araştırmanın Metodolojisi ……280

3.3.1. Araştırmanın Yöntemi ……280

3.3.2. Veri Toplama Araçları ……281

3.4. Araştırmanın Örneklemi ……...286

3.4.1. Örneklem Seçmede Kullanılan Prosedür ……..286

3.4.2. Doldurulan ve Kullanılabilir Anketler ……...287

3.4.3. Örneklemin Demografik Özellikleri ……288

3.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler ……290

3.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri ……...290

3.5.2. Ölçek Ortalamalarının Meslek Grupları ve Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması ile Hipotez Analizleri ……...291

3.5.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi ……292

3.5.3.1.Tanım ……...292

3.5.3.2.Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İlgili Başlıca Kavramlar ……...293

3.5.3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesinin Uygulanma Evreleri ……294

3.6. Bulgular ……298

3.6.1. Ölçek Ortalamalarının Meslek Grupları ve Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar …….....302
3.6.2. Modelin İşleyişine İlişkin Sonuçlar …….311
3.6.2.1. Mesleki Profesyonellik ve Profesyonel Rol Eğiliminin Mesleki Yaşam Üzerindeki Belirleyiciliği …….....311
3.6.2.2. Merkez İşleyiş …….319
3.6.2.2.1. I. Aşama: Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik-Mesleki Rol İlişkisi ……..321
3.6.2.2.2. II. Aşama: Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç İlişkisi ……..322
3.6.2.2.3. I. Aşama'nın II. Aşama Üzerindeki Belirleyiciliği …..323
3.6.2.3. Çevre İşleyiş ……324
3.6.2.3.1. I. Aşamanın Çevre İşleyiş Üzerindeki Belirleyiciliği..325
3.6.2.3.2. II. Aşamanın Çevre İşleyiş Üzerindeki Belirleyiciliği.326
3.6.2.3.3. Merkez İşleyişin Çevre İşleyiş Üzerindeki Belirleyiciliği ……..328
3.6.3. Mesleki Yaşam Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Araştırılması ……..330
3.6.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri ……332
3.6.3.2. Mesleki Profesyonellik, Bireysel Profesyonellik ve Çevre İşleyişi Arasındaki İlişkileri Gösteren Yapısal Eşitlik Modeli ……..340
3.6.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi ……..345
3.6.4.1. Mesleki Yaşam Modelinin Görünümü ……..345
3.6.4.2. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Katkıları ……350
SONUÇ ……351
KAYNAKLAR ……...358
EK-1..……381

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Profesyonellik Çeşitleri ……...148

Tablo 2.2. Yapı-Kültür Boyutlarına Göre Mesleki Topluluk Çeşitleri ……199

Tablo 2.3. Mesleki Yaşam Öğelerinin Niteliği ……261

Tablo 2.4. Nitelik ve Düzey Boyutlarına Göre Mesleki Yaşam Öğeleri ……262

Tablo 3.1. Demografik Değişkenlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı ……288

Tablo 3.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları ……...290

Tablo 3.3. Akademisyenler Örnekleminde Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Ortalamalar ……...299

Tablo 3.4. Doktorlar Örnekleminde Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Ortalamalar ……...300

Tablo 3.5. Avukatlar Örnekleminde Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Ortalamalar ……...301

Tablo 3.6. Profesyonellik Ölçeği Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları ……....302

Tablo 3.7. Meslek Gruplarına Göre Profesyonellik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları ……302

Tablo 3.8. Profesyonel Rol Eğilimi Ölçeği Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları (Profesyonel Bağlılık) ……..303

Tablo 3.9. Meslek Gruplarına Göre Profesyonel Rol Eğilimi Düzeyi (Profesyonel Bağlılık) Scheffe Testi Sonuçları ……...303

Tablo 3.10. Profesyonel Rol Davranışları Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları ……...304

Tablo 3.11. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Rol Düzeyi Tukey Testi Sonuçları ……304

Tablo 3.12. Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları ……..305

Tablo 3.13. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Statü, Prestij ve Güç Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları ……...305

Tablo 3.14. Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Puanlarının Kıdem Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları ……..306

Tablo 3.15. Kıdem Gruplarına Göre Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Düzeyi Tukey Testi Sonuçları ……...306

Tablo 3.16. Profesyonellik Ölçeği Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ……..307

Tablo 3.17. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Profesyonellik Düzeyi Tukey Testi Sonuçları ……...307

Tablo 3.18. Profesyonel Rol Davranışları Ölçeği Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ……308

Tablo 3.19. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Profesyonel Rol Davranışları Düzeyi Tukey Testi Sonuçları ……...308

Tablo 3.20. Profesyonel Rol Eğilimi Ölçeği (Örgütte Kalma İsteği) Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ……..308

Tablo 3.21. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Profesyonel Rol Eğilimi Düzeyi Tukey Testi Sonuçları ……...309

Tablo 3.22. Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ……309

Tablo 3.23. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Düzeyi Tukey Testi Sonuçları ……309

Tablo 3.24. Çevre Etki Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ……310

Tablo 3.25. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Çevre Etki Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları ……310

Tablo 3.26. Akademisyenlerde Mesleki Profesyonellik – Bireysel Profesyonellik İlişkisi ……..312

Tablo 3.27. Doktorlarda Mesleki Profesyonellik – Bireysel Profesyonellik İlişkisi ……..312

Tablo 3.28. Avukatlarda Mesleki Profesyonellik – Bireysel Profesyonellik İlişkisi ……..312

Tablo 3.29. Mesleki Profesyonelliğin Bireysel Profesyonellik ile Mesleki Yaşam Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları ……..314

Tablo 3.30. Profesyonel Rol Eğiliminin Mesleki Yaşam Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları …….317

Tablo 3.31. Akademisyenlerde Merkez İşleyiş Öğeleri Arasındaki İlişkiler …320

Tablo 3.32. Doktorlarda Merkez İşleyiş Öğeleri Arasındaki İlişkiler ……..320

Tablo 3.33. Avukatlarda Merkez İşleyiş Öğeleri Arasındaki İlişkiler ……..320

Tablo 3.34. Akademisyenlerde I. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler …….321

Tablo 3.35. Doktorlarda I. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler ……321

Tablo 3.36. Avukatlarda I. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler ……...321

Tablo 3.37. Akademisyenlerde II. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler ……322

Tablo 3.38. Doktorlarda II. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler ……..322

Tablo 3.39. Avukatlarda II. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler ……..323

Tablo 3.40. I. Aşamanın II. Aşama Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları …….324

Tablo 3.41. I. Aşama Öğelerinin Çevre İşleyiş Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları …….325

Tablo 3.42. II. Aşama Öğelerinin Çevre İşleyiş Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları …….327

Tablo 3.43. Merkez İşleyişin Çevre İşleyiş Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları …….329

Tablo 3.44. Modelin Uyum İndeksleri ile Kriterlerin Karşılaştırılması ……...343

Tablo 3.45. λ_x Faktör Ağırlıkları ve δ Katsayıları ……..343

Tablo 3.46. λ_y Faktör Ağırlıkları ve ε Katsayıları ……...344

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Profesyonel Mesleğin Öğeleri ……56

Şekil 2.1. Profesyonelleşmenin Stratejileri, Bağımlılıkları ve Koşulları ……...123

Şekil 2.2 İdeal Profesyonelliğin Özellikleri ……..178

Şekil 2.3. Profesyonel Sapkın/Uyumlu Davranış Modeli ……209

Şekil 2.4. Mesleki Yaşam Model ……...258

Şekil 3.1. Mesleki Yaşam Modelinin İşleyişi ……...274

Şekil 3.1. Kuramsal Model ……332

Şekil 3.2. Mesleki Statü, Prestij ve Güç İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bağlantı Diyagramı ……...333

Şekil 3.3. Mesleki Rol İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı……335

Şekil 3.4. Özdeşim ve Özerklik İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı ……...336

Şekil 3.5. Mesleki İdeoloji ve Kimlik İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı ……338

Şekil 3.6. Boş Zaman, Bireysel Performans, Örgütsel Katılım ve Emeklilik İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı ……...339

Şekil 3.7. Mesleki Profesyonellik, Bireysel Profesyonellik ve Çevre İşleyiş İçin Ölçüm Modeli ……341

Şekil 3.8. Mesleki Profesyonellik, Bireysel Profesyonellik ve Çevre İşleyişi Arasındaki İlişkileri Gösteren Yapısal Eşitlik Modeli ……...342

GİRİŞ

Toplumsal işbölümünde önemli bir yeri olan meslekler, üzerinde uzun yıllardır çeşitli tartışmaların yapıldığı, teorilerin geliştirildiği, bireysel ve toplumsal boyutlarda etkilerinin incelendiği ve öne sürüldüğü bir konu olmuştur. Meslek, ilk bakışta bireye ait bir olgu olarak görülmekle birlikte, aslında sosyal içeriği geniş olan bir kavramdır. Bu durum büyük ölçüde meslek sayesinde toplumsal süreçlerin birçoğu ile sahip olunan yakın ilişkiden kaynaklanmaktadır. Gerçekten de bir mesleğe mensup olmak ve onun öngördüğü mesleki rolü üstlenmek, sunduğu statü, prestij, gücünden yararlanmak sayesinde, herhangi bir işi yaparak kazanılan kimlikten farklı bir kimliğe bürünmek mümkün olmaktadır. Birey ve meslek grubu boyutunda sahip olunan bu kimlik, toplumsal süreçte önemli sorumluluklar yüklenmeyi ve toplumun temel gelişim dinamiği çerçevesinde önemli bir etkiye sahip olmayı beraberinde getirmektedir.

Bu çerçevede çalışmamızın asıl amacı üzerinde durmak gerekir. Çalışma yaşamı kavramı günlük dilimize yerleşmiş ve her türlü ortamda sıkça dile getirilen bir kavramdır. Çalışma yaşamı dendiğinde genellikle içeriğinde bireyin davranışlarının ve örgütsel ortamın, bunları etkileyen ve düzenleyen toplumsal süreçlerin, ekonomik ve siyasi koşulların bulunduğu ve karşılıklı etkileşim içinde olduğu bir bütünden sözedilmektedir. Çalışma yaşamı kavramı genellikle belirli bir "iş"te çalışıyor olma ya da meslek sahibi olma düşüncesi üzerine kurulur ve geliştirilir. Buradan hareketle, çalışmadaki amacımız, "çalışma yaşamı"ndan farklı olarak "mesleki yaşam" olgusunu ele almak ve mesleki yaşamın içeriği ile öğelerini ortaya koyan bir model oluşturmaktır.

Bu düşüncede etkili olan birkaç faktörden sözedilebilir. Bunlardan ilki aslında uzun zamandır gündemde olan mesleklerin profesyonelleşmesi süreci ile çalışma yaşamında profesyonel meslek sahibi olan kişilerin giderek önem kazanması ve etkilerini arttırmalarıdır. İkinci olarak, mesleğin bireye sağladığı bazı olanakların profesyonelleşme ile daha da belirginleşmesi, hatta bu belirginleşmenin toplumun

bazı kesimleri tarafından, profesyonellerin sundukları hizmetlerin niteliği açısından endişe verici olarak nitelendirilip, bu sürece karşıt bazı görüşlerin geliştirilmiş olmasıdır. Son olarak yine profesyonelleşmenin sağladığı bazı olanaklara sahip olma isteği ile çeşitli mesleki grupların da profesyonelleşme çabalarına girişmeleri ve bu süreçte örgütsel ve toplumsal boyutta yaşanan değişimlerdir. Özetle, meslek ve özellikle de profesyonel meslek ile ilgili alan, yoğun tartışmalara sahne olmaktadır.

Bu tartışmalardan en önemlisini ise, profesyonel mesleği tanımlama, diğer bir deyişle, profesyonel mesleği profesyonel olmayan meslekten ayıracak kriterleri belirleme sorunu oluşturmaktadır. İşte sözü edilen bu ortamda, profesyonel mesleğe sahip olmak ile bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutta kendini gösteren farklılaşmanın "mesleki yaşam" modeli içerisinde belirginleştirilmesi ve profesyonellerin diğer çalışanlardan farklılaşan kendilerine özgü bir yaşam tarzlarının olduğu düşüncesinin kanıtlanması, önem taşımaktadır. Bu sayede, profesyonel mesleği tanımlama çabalarına da, konuya daha geniş bir çerçeveden bakma yönünde bir alternatif getirilmiş olunacağı düşünülmektedir. Sınırları çizilecek olan "mesleki yaşam modeli"nin sadece birey ya da ait olunan örgüt bazında değil, boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik sürecinin planlanması gibi toplumun diğer süreçlerinde de etkisi olan bir özellik sergilemesi beklendiğinden, modelin, tanımlama çabalarına oldukça geniş bir bakış açısı sunma iddiasını taşıdığı söylenebilir.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın kavramsal ve teorik çerçevesini oluşturan birinci bölümünde, ilk olarak meslek kavramı, iş ve çalışma kavramlarından ayrılan yönleri itibariyle değerlendirilmiştir. Çalışmanın temel konusu olan profesyonel meslek olgusunun, literatürdeki tanımlama zorlukları ele alındıktan sonra, profesyonel mesleği tanımlamadaki yaklaşımlara değinilmiştir. Profesyonel meslek kavramının tarihsel gelişiminden kısaca bahsedilerek, çalışmada esas alınacak bir profesyonel meslek tanımı önerilmiştir. Birinci bölümün devamında, mesleklere ilişkin teorik altyapı, tarihsel süreç itibariyle ayrıntılarıyla incelenerek, bu alanda

ülkemizde yaşanan bir boşluk da giderilmeye çalışılmıştır. Birinci bölümde son olarak, mesleklerin tarihsel süreçte geçirdikleri değişim ele alınmıştır.

İkinci bölümde, ilk aşamada mesleklerin profesyonelleşmesi olgusu, profesyonelleşme nedenleri, süreci, bu süreçte ülkesel farklılıklar ve profesyonelleşme karşıtı durumlar bağlamında değerlendirilerek, profesyonelleşme sonucu ulaşılan profesyonellik olgusunun niteliği sosyolojik ve psikolojik açıdan analize tabi tutulmuştur. Diğer yandan, profesyonel mesleklerin en belirgin özellikleri olan özerklik ve uzmanlık konularına yer verilerek, mesleki yaşamın hem meslek hem de profesyonel birey düzeyindeki niteliği netleştirilmeye çalışılmıştır. Mesleki yaşam modeli ile ilgili açıklamalara geçmeden önce, mesleki yaşam düşüncesinin gerekliliği ve dayandığı temel varsayımlar, profesyonellik olgusunun içeriği ve ideal profesyonellik anlayışı çerçevesinde yeniden vurgulanmıştır. İkinci bölümde profesyonellik anlayışı her açıdan ayrıntılı bir biçimde incelendikten sonra, mesleki yaşamın toplumsal süreçlerle bağlantısını ortaya koyan çevre koşullar, profesyonel meslek örgütleri, profesyonel etik kurallar, uluslar arası kurum ve düzenlemeler ile örgütsel koşullar bağlamında değerlendirilmiştir. Ardından, mesleki yaşamın temel öğeleri, meslek seçimi ve sosyalleşmesinden başlayarak, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç başlıklarında ele alınmıştır. İkinci bölümün sonunda mesleki yaşam modelinin işleyişi ve etkilerini değerlendiren görüşlere de yer verilmiştir.

Üçüncü bölüm, ilk iki bölümde ileri sürülen görüşlerin ve kurgulanan mesleki yaşam modelinin, görgül bir araştırma bulgularına dayanarak analiz edildiği bölümdür. Burada ilk olarak, araştırmanın amaç ve öneminden hareket edilerek, bir önceki bölümde ileri sürülen mesleki yaşam modeli operasyonelleştirilmiş ve çalışmanın temel hipotezleri belirlenmiştir. Araştırmanın metodolojisi ve örneklemi hakkında bilgi verildikten sonra, araştırmada kullanılan istatistiksel analizler ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Son olarak, analizlerden elde edilen bulgulara yer verilerek, bu bulgular ve çalışmanın sınırlılıkları çerçevesinde mesleki yaşam modelinin geçerliliği tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PROFESYONEL MESLEKLERİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVESİ İLE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. PROFESYONEL MESLEK KAVRAMI

1.1.1. Çalışma, İş ve Meslek Ayrımı

Literatürde çalışma, iş ve meslek kavramlarını birbirinden kesin çizgilerle ayırmak her zaman güç olmuştur. Fakat, meslek kavramını daha açık bir şekilde belirleyebilmek için, günlük yaşamda çoğu zaman birbirleri yerine kullanılan bu kavramlara açıklık getirmek gerekmektedir. Çalışma, iş ve meslek kavramları arasındaki farklılıkları ortaya koyan yaklaşımlara geçmeden önce, çalışma kavramının aslında diğer kavramları da kapsayan geniş bir içeriğe sahip olduğunu ve geçmişten günümüze kadar gelen süreçte anlamının giderek zenginleştiğini söylemek mümkündür.

Birçok insan, çalışmanın fiziksel ve zihinsel çaba içeren bir aktivite olduğunu düşünür. Bu uzlaşmanın ötesinde, çalışmanın ne olduğu ile ilgili birbiriyle oldukça çelişkili birçok fikir ile karşılaşmak mümkündür. Çoğu insan çalışmanın en azından gerekli bir şey olduğu konusunda hemfikirdir. Kimileri, eğer çalışma olmasaydı bu kadar çok şeye sahip olamayacağımız noktasından hareket ederek, çalışmanın ahlaki açıdan da iyi bir şey olduğunu ileri sürmektedir. Hem Puritan etik hem de modern örgüt psikolojisi, çalışmanın, insanın bu sayede kendi potansiyelini ortaya koyma imkânına kavuştuğu ve toplumsal tabakalaşma sisteminde sınıf atlayarak bir üst sınıfa geçmesine yardımcı olan bir girişim olduğunu belirtirler. Çalışmanın bu kadar karmaşık olmasının temelinde onun hem fiziksel hem de sosyal bir yön taşıması yatmaktadır. Bu iki yönü de içeren ve açıklayan bir tanım basitçe çalışmanın, "insanın fiziksel çevresini değiştirmek için gerçekleştirdiği amaçlı bir çaba olduğu" şeklinde ifade edilebilir[1]. Gerçekten de çalışma temelde doğayı değiştiren bir hareket olarak görülebilirken[2], Arendt emek ile çalışma arasında yaptığı ayrımda çalışma

[1] Stanley H. UDY, **Work in Traditional and Modern Society**, Prentice-Hall, 1970, s.2-3.
[2] Keith GRINT; **Çalışma Sosyolojisi**, (Çev. Edt. Veysel Bozkurt), Alfa Yayınları, İstanbul, 1998, s. 7.

kavramını, dünyaya nedensellik sağlayan, ellerimizle üstlendiğimiz aktivite olarak belirtir[3].

Çalışma kavramının etimolojisi, özellikle modern öncesi toplumlarda, çalışmaya yüklenilen anlamlar konusunda oldukça önemli ipuçları vermektedir. Örneğin, Batı dillerinde çalışma anlamına gelen "travail", Latince işkence aleti olan "tripalium" dan türemiştir. Yine Romalıların çalışma için kullandıkları "labour" (ya da labor) sözcüğü de, "zahmet", "yorgunluk", "acı", "ızdırap" gibi çağrışımlara sahiptir. Yani çalışma bir tür ceza olarak görülmektedir[4]. Geçmişte çalışmak kölelere özgü, aşağılık bir iş ya da ceza olarak görülmüştür. Antik çağ filozofları, çalışmanın kölelere özgü aşağılık bir iş olduğu konusunda hemfikirdirler. Çalışma, modern çağda endüstrileşme sürecine paralel olarak toplumsal yaşamda merkezi bir önem kazanmıştır[5].

Çalışma ücretsiz işleri ve evde yapılan görevleri de kapsayabilmekle birlikte, sosyal bilimler literatüründe çalışma kavramına karşı genellikle, ücretli çalışmayı dikkate alan ekonomik yaklaşım benimsenir. Toplum açısından çalışma, satın alınabilecek mal ve hizmetler üretimini sağlarken, birey için ise, bu mal ve hizmetleri satın alabilecek parayı sağlamaktadır[6]. Çalışma, çoğu insanın yaşamının önemli bir kısmını temsil eder ve çoğunlukla kişisel değerin bir ifadesi olarak kabul edilmiştir. Çalışma sayesinde eonomik ödül ve dini inanış ile kişisel potansiyel bir şekilde ortaya konulmuş olur[7]. Gerçekten de çalışma, diğer insanlara belirli bir değer sağlayan mal ve hizmetler üretmek eylemi olarak ifade edilebilir[8]. Benzer şekilde çalışma kavramını, bireyin diğer insanlar açısından bir değeri olan mal ve hizmetler üretmek amacıyla üstlenilen ve birey tarafından çalışma olarak değerlendirilen bir

---

[3] H. ARENDT; **The Human Condition**, University of Chicago Pres, Chicago, 1958'den aktaran GRINT, 1998, s.8
[4] Veysel BOZKURT; **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Aktüel Yayınları, Bursa, Ocak 2005, s. 49.
[5]Veysel BOZKURT; **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Alfa Yayınları, Ocak 2004, Bursa, s. 332.
[6] Carol J. AUSTER; **The Sociology of Work**, Pine Forge Press, California, 1996, s. 1.
[7] GRINT; 1998, s. 1.
[8] Robert H. ROTHMAN; **Working Sociological Perspectives**, Prentice Hall, New Jersey, 1987, s. 5., BOZKURT; 2005, s. 50.

çaba ya da aktivite şeklinde tanımlayan yaklaşımlar da mevcuttur[9]. Bireyin diğer insanlar için değeri olan bir mal veya hizmet üretmek için yer aldığı bu süreçte bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba harcadığı da göz önüne alınmalıdır[10]. Bunun da ötesinde Hall, bireyin diğerleri için bir değeri olan mal ve hizmet ürettiği bu süreci sosyal açıdan yapılandırdığını ve içselleştirdiğini ifade etmektedir[11]. İşte hem bu çabanın birey tarafından çalışma olarak değerlendirilmesi, hem de bireyin bu süreci içselleştirmesi hususu, çalışmanın sosyo-psikolojik yönüne işaret etmektedir. Gerçekten de çalışma kavramının özünde, herkesin yaşamını sürdürmesi için kaçınılmaz olan, tekrarlanan ve bunlardan çeşitli biçimlerde yararlanan birey bulunmakta[12], çalışma toplum içinde ortaya çıkmakta, onun değeri ve anlamı, sosyal değerler ve inançlarla belirlenmektedir[13].

Çalışma, diğer yandan, bireyin içinde bulunduğu çevrede yaşamasını mümkün kılacak görevleri yerine getirmesi olarak da tanımlanmaktadır[14]. Bu açıdan bakıldığında, bir makinanın tamir edilmesi, bir sanat eserinin ortaya konulması, eğitim, sağlık koruma gibi bazı hizmetlerin sağlanması amacını taşıyan faaliyetlerin hepsi çalışma kavramına girmektedir[15]. Son olarak çalışma kavramını, bir kişinin ücretli mesleğini icra ederken giriştiği faaliyetler bütünü olarak ele almak, meslek kavramı ile ilişkisini de belirleyici bir tanımlama yapmaya imkân verecektir. Hall'a göre çalışma, mesleki rol içinde yerine getirilen bir aktivitedir[16]. Mesleki rol içinde yerine getirilen bir aktivite olması, çalışmanın, sosyolojik karakterini de belirlemektedir. Buna göre, insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle olan etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşmasını ifade eden çalışma, grup dayanışmasını sağlayan grup faaliyeti olarak da düşünülmektedir[17].

---

[9] Richard H. HALL; **Sociology of Work**, Pine Forge Press, California, 1994, s. 5.
[10] Mustafa Yaşar TINAR; **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996, s.6.
[11] Richard HALL; **Dimensions of Work**, Sage Publications, 1986, s. 13.
[12] Kuvvet LORDOĞLU/ Nurcan ÖZKAPLAN/ Mete TÖRÜNER; **Çalışma İktisadı**, Beta Yayını, 3. Baskı, İstanbul, 1999, s.5
[13] ROTHMAN; 1987, s. 5.
[14] Tony WATSON; **Sociology, Work & Industry**, Routledge, London, 1987, s. 83.
[15] AUSTER; 1996, s.1.
[16] Richard H. HALL; **Occupations and Social Structure**, Prentice Hall, New Jersey, 1975, s. 5.
[17] Serpil AYTAÇ; **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1997, s. 2.

Çalışma ve iş, etimolojik olarak aynı kökten gelmelerine ve çoğu kez birbirlerinin yerine kullanılmalarına rağmen aralarında ince bir ayrım vardır. Bu ayrım, endüstrileşmeyle ücretli çalışmanın ortaya çıkışı sayesinde önem kazanmıştır. İş, çalışmadan bağımsız, ayrı bir kavram değildir. Burada, işin "ücret karşılığı" yapılan bir çalışma olduğunu vurgulamak gerekir[18]. Gerçekten de, Amerikan İngilizce'sinde ilk defa 1858 yılında kullanılmaya başlanan iş sözcüğü, "bir ücret için yapılan çalışma, ödemeli bir pozisyon ya da istihdam" anlamlarında kullanılmıştır[19]. Diğer yandan, çalışma ve iş arasındaki bir diğer farklılık da, çalışma ücretli ya da ücretsiz gerçekleştirilen bir faaliyet iken, işin bir ücret ya da kâr elde etme amacı taşıması itibariyle çalışma ile arasında özel bir bağlantı olması şeklinde ifade edilebilir.

Günümüzde iş, ücretli çalışma için kullanılan genel bir terimdir. Yine de, işin anlamı bu terimi nasıl kullandığınıza göre değişir. Örneğin, yaptığımız çalışmanın önemini azaltmak ya da bu çalışmayı kendimizden uzaklaştırmak istediğimizde, "sadece bir iş" ifadesini kullanarak, onun kişisel bir değeri olmadığını sadece ücret kazanmak için gerçekleştirdiğimiz çalışmanın bir parçası olduğunu belirtebiliriz. İş, çalışmayı ücret için yapılan yardımcı bir aktivite olarak betimler. İş tanımı, çalışan ile onun ürettiği arasında bir ilişki olduğu konusunda ve çalışmanın niteliği hakkında çok fazla bilgi vermez. Buna karşılık, kişinin onu yapmakla ücret aldığı sınırlı sayıdaki şeyler olarak tanımlandığında, nicelik hakkında bilgi veren bir özelliğe sahiptir[20]. İşi, sonunda elde edilen ücret açısından ele alan bu yaklaşımlar, temelde ekonomistlerin bakış açılarını yansıtır. Gill'e göre, işin olumlu yönünü sadece para kazanma imkanı sağlaması olarak tanımlamak ve olumsuz yönünde ise boş zamanın azalmasını vurgulamak konusunda ekonomistler, literatürde oldukça yalnız kalmaktadırlar. Bunun tersine, hem psikoloji hem de sosyoloji disiplinleri işin bireyin iyilik hali üzerindeki baskın etkisini vurgulamaktadır. Bu disiplinler, satın alma gücünün bireyin iyilik hali üzerinde temel etkisi olan bir ihtiyaç olduğunu göz

[18] Serap KAPIZ; **Sosyal Değişim Sürecinde İş – Aile Yaşamı Etkileşimi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2002, s.4.
[19] Robert K. BARNHART (edt.); The Barnhart Dictionary of Etymology, New York: W. W. Wilson, 1988'den aktaran Joanne B. JIULLA; **The Working Life**, Three Rivers Press, New York, 2000, s. 32.
[20] JULLIA; 2000, s. 33.

ardı etmezler, ama işin ücret dışı yönlerinin oynadığı kritik role de dikkat çekerler. Ücret dışı yönler sadece işin kendisinden kaynaklanan özellikleri değil, iş ortamındaki fiziksel ve insani çevrenin genel karakterini de kapsar[21]. Diğer yandan yine ekonomistler işi, işgücü olarak ele alma eğilimdedirler. Bu açıdan bakıldığında, maliyeti olan bir unsur olarak iş açısından önemli olan kendisi değil, onunla neler elde edildiğidir. Dolayısıyla iş belirli hedeflere ulaşmada sadece bir araç olarak değerlendirilmektedir. Ekonomistlerin işe yönelik bu bakış açılarını yansıttıkları en belirgin alan çalışma ekonomisi alanı olmaktadır[22].

Psikologlar iş kavramının anlam ve önemi açısından olgunlaşmış olduğunu kabul etme eğilimindedirler ve bu nedenle insanların işe ilişkin tutumları ya da işteki davranışlarını etkileyen faktörler gibi konularla, işin anlam ve öneminden daha fazla ilgilenirler. Genel olarak bakıldığında, işin anlamı ve önemi gibi konuların tartışılmasının antropologlara ve sosyologlara bırakıldığı söylenebilir[23]. Yine de işi psikolojik bakış açısı ile tanımlamaya ve açıklamaya çalışan yaklaşımlara da rastlanmaktadır. Bu tür yaklaşımlarda, bireyin algılaması ön plana çıkmaktadır. Yani iş, bireye yaptığı öznel katkılar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Örneğin bu tür bir yaklaşımda iş, bireye toplumda kabul edilmiş bir yer, statü ve kendine saygı gibi bir takım katkılar sağlayan bir olgu olarak ifade edilmektedir. Bunun da ötesinde, iş bireyin yargılayabildiği ve başkaları tarafından yargılanabildiği bir standart ortaya koymaktadır. İşin bu yönü, maddi güvence sağlama yönü kadar önemlidir[24].

Sosyolojik açıdan iş, belirli bir ortamda bulunan teknik ve sosyal eylemler topluluğudur. Her iş kendine özgü bazı nitelikler taşır, çünkü her çalışan astları, üstleri ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde işini yeniden tanımlama yeteneğine sahiptir[25]. İş, insanın doğal ve toplumsal çevresine doğrudan müdahalesi olarak tanımlandığında, iş olan ile iş olmayan faaliyetlerin birbirinden ayrılması sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu ayrım, işbölümüne dayalı uzmanlaşmanın ve bu

[21] Flora GILL; "The meaning of work: Lessons from sociology, psychology, and political theory", **Journal of Socio-Economics**, Vol.28, 1999, s. 725-726.
[22] Edward GROSS; **Work and Society**, Thomas Y. Crowell Co., New York, 1958, s. 8-9.
[23] Sylvia SHIMMIN; "Concepts of Work", **Occupational Psychology**, Vol.40, 1966, s. 195.
[24] SHIMMIN; 1966, s. 197.
[25] ROTHMAN; 1987, s. 5.

uzmanlaşmadan doğan mesleklerin getirdiği kurumsallaşma ile gerçekleşmiştir[26]. Dolayısıyla iş, meslek kavramı ile ilişkisi açısından değerlendirildiğinde, çok basit anlamı ile kişinin herhangi bir zamanda, bir meslek içinde olmasını ifade etmektedir[27]. Genel olarak, iş ile meslek arasındaki ilişkide meslek, iş faaliyetinin belirleyicisi olmaktadır. Fakat her iş, bir meslek niteliğine de sahip değildir. Örneğin, Erkan'ın modern endüstri toplumundaki piyasa için temel olan faaliyetler açısından öne sürdüğü; iş, meslek ve diplomalı meslek (profesyonelleşme) ayrımı dikkat çekicidir. Bu üç kavramda iki boyutun temel olduğunu belirten Erkan'a göre, ilk boyut olan fonksiyonel boyutta, mesleki bilgi ve ikinci boyut olan toplumsal boyutta ise, sosyal yönelimlerin yani mesleki sosyalleşmenin gerekli olduğunu belirtmektedir. Bir kişinin gerçekleştirdiği faaliyet, iş niteliğinden diplomalı meslek yani profesyonel meslek niteliğine doğru kaydıkça hem bilgi hem de sosyal yönelimler açısından birikimin arttığı görülmektedir. Örneğin iş, daha düşük düzeyde sistematik bilgi ve sosyal yönelik gerektirirken, meslek daha çok, profesyonel meslek ise daha da çok yüksek düzeyde bilgi ve sosyal yönelim gerektirir[28].

İş ile meslek arasındaki ilişkiyi açıklarken, mesleki rol kavramına da yönelindiği ve bu kapsamda, mesleki rol kavramının, benzer unvana sahip bütün işlerin ortak özelliklerine odaklandığı ifade edilmektedir. Mesleği tanımlamanın bir yolunun, belirli teknik ve sosyal faaliyetlerle meşgul olan insan topluluğuna işaret etmek olduğu ve bu açıdan mesleğin belirli işler topluluğu anlamına geldiği belirtilmektedir[29]. Benzer şekilde, Shimmin'in işi, bireyin adeta onunla bilindiği bir unvan ve toplumda bu unvandan edindiği rol sayesinde kendisinin ana mesleği olarak algıladığı sosyal ve ekonomik sistem içindeki istihdamı[30] olarak tanımlamasında da meslek ile iş arasındaki ilişki yine rol kavramı ile açıklanmaktadır. Burada iş ile meslek arasındaki farklılık ile ilgili olarak, meslek kavramının da niteliğini daha ön plana çıkaran bir saptama yapmak mümkündür. Buna göre, işin bir meslek olarak algılanması ile bireyin, işin yarattığı psikolojik etkiler yanında, daha kapsamlı ve

[26] Hüsnü ERKAN; Ekonomi Sosyolojisi, Fakülteler Kitapevi, Yenilenmiş 5. Baskı, İzmir, 2004, s. 123.
[27] HALL; 1994, s.8.
[28] ERKAN; 2004, s. 126-127.
[29] ROTHMAN; 1987, s.5.
[30] SHIMMIN; 1966, s. 197.

ayrıca toplumun sosyal ve ekonomik sistemi ile daha yakından ilişkili olan mesleğin sosyolojik etkilerini de hissetmeye başladığı söylenebilir. Dolayısıyla meslek kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup, onun sosyal çevresinden saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır[31].

Bu nedenle, iş kavramının sosyolojik açıdan tanımlanması ve meslek ile ilişkisinin ortaya konulmasında daha geniş bir bakış açısı geliştirip, sosyoloji biliminin doğasından hareket eden yaklaşımlar da bulunmaktadır. Örneğin, işin fiziksel, biyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyolojik açılardan ayrı ayrı tanımlanabileceğini belirten Gross'a göre, sosyolojik açıdan işi analiz etmek için öncelikle sosyolojinin insanoğlunun sosyal yaşamıyla ilgilendiğini ve dolayısıyla sosyoloji biliminin de iş ile sosyal örgütlenme biçimlerini içerdiği derecede kapsama dahil ettiğini dikkate almak gerekir. Burada odak noktası "iş ilişkileri" olarak adlandırılan süreçler üzerindedir. Bir iş ilişkisi kişinin diğerleri tarafından belirlenen amaçlara ulaşmak için yerine getirdiği eylemlerdir. Yerine getirilen bu eylemler iş olarak adlandırılır. İş ilişkileri birbirini tamamlayan iki açıdan incelenebilir. İlk olarak, dikkatler belirli bir iş çeşidine yöneltilebilir ve bu iş çeşidinin uygulamacıları arasındaki sosyal ilişkilerin tanımlanma tarzı ile ilgilenilebilir. Buradaki iş çeşidinden genellikle meslek olarak sözedilir. İkinci olarak ise, farklı mesleklerin fabrika gibi belirli bir iş organizasyonunda birbirleriyle ilişki kurma tarzları incelenebilir[32]. Gross, iş ilişkisini, meslek boyutunda inceleyen alanın "Meslekler Sosyolojisi", iş organizasyonları boyutunda inceleyen alanın ise "Endüstri Sosyolojisi" alanları olduğunu belirtmektedir[33]. Genel olarak bakıldığında, işe ilişkin sosyolojik anlayışların meslekler baz alınarak geliştiği ifade edilmektedir[34]. Diğer yandan, iş ortamındaki insan davranışının beceri, kapasite, motivasyon, tutum, algı gibi psikolojik olguların teorik çerçevesine başvurularak incelendiği alanın ise

[31] Yıldız KUZGUN; **Meslek Danışmanlığı- Kuramlar Uygulamalar-**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s. 2.
[32] GROSS; 1958, s. 11.
[33] GROSS; 1958, s. 12.
[34] Joanne MILLER; "Jobs and Work" içinde Neil SMELSER; **Handbook of Sociology**, Sage Publications, 1988, s. 332.

"Meslekler Psikolojisi" olduğu dile getirilmektedir[35]. Meslek psikologları, mesleğin tıpkı iş olgusunda olduğu gibi birey açısından değerlendirilmesine önem vermekte ve bu kapsamda örneğin mesleğin birey ve kişilik ile çok yakından ilgili olduğunu, meslek seçim sürecinde bireyin kendi benliğine ilişkin tanımlaması ile mesleğin gerektirdiği rolün bu tanımlama ile örtüşüp örtüşmediği gibi konuların önem kazandığını ileri sürmektedirler. Bununla birlikte, sadece bireysel boyuttaki etkilere odaklanan meslek psikolojisi alanın, meslek olgusunun asıl anlamını ve doğasını ortaya koymak bakımından yetersiz kaldığını, bu noktada sosyologların meslekler konusundaki daha makro ölçekli yaklaşımlarına büyük ihtiyaç duyulduğunu da belirtmektedirler[36].

İş kavramı ile ilgili açıklamalar yapılırken, meslek kavramının tanımına ve içeriğine başvurulmakla birlikte, sosyoloji literatüründe, mesleğin bu kadar basit ve açık bir şekilde tanımlanamayacağı ve hatta meslekler konusunda yıllardan beri süren çalışmalara rağmen, bugün bile üzerinde uzlaşmaya varılmış bir meslek tanımına rastlanamadığı sıkça dile getirilmektedir. Tanımlama zorluğu hemen hemen bütün sosyal olgular için geçerli olmakla birlikte, doğasından gelen bazı özellikler nedeniyle bu zorluk meslek kavramı açısından daha da belirgindir.

Bu noktada, çalışmamızın amacından ve seçtiği odak noktasından hareketle, ilk bölümdeki hedefimizin meslek olgusundan ziyade profesyonel meslek olgusunun tanımlanması ve bu olguya ilişkin teorik ve tarihsel çerçeveyi ortaya koymak olduğunu belirtmek gerekir. Daha önce de sözü edildiği gibi, meslek olgusuna ilişkin bazı açıklamalar getiren ve meslekleri açıklamaya çalışan "meslekler sosyolojisi" ve "meslekler psikolojisi" olmak üzere iki temel çalışma alanı bulunmaktadır. Bu iki alanın, meslek olgusuna yaklaşım biçimleri birbirinden oldukça farklıdır. Yaklaşım biçimlerinin farklılığı yanında, kendi içlerinde kullandıkları dil ve kavramlaştırmalarda da önemli ayrılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin meslekler sosyolojisi alanında hem düz meslekleri (occupation) hem de profesyonel

[35] Don WALLIS; "Reflections on Turning Professional", **Occupational Psychology**, Vol. 45, 1971, s.93.
[36] John HAYES; "Occupational Choice and the Perception of Occupational Roles", **Occupational Psychology**, Vol. 43, 1969, s. 16-20.

nitelik taşıyan meslekleri (profession) betimleyen ayrı ayrı kavramlar ve yaklaşımlar kullanıldığı görülmektedir. Buna karşılık, meslekler psikolojisi literatüründe, mesleklerin niteliği ile ilgili böyle bir ayrıma başvurulmadığı, mesleklerin sadece "düz meslekler" ya da "temel bir uğraş alanı" anlamına gelen (örneğin vocation kavramı gibi) kavramlarla incelendiği ve dolayısıyla çalışmamızın temel konusunu oluşturan profesyonel mesleklere ilişkin özel bir yaklaşımın bulunmadığı görülmektedir. İlerleyen bölümlerde de görüleceği gibi, savunduğumuz ana düşünce, temelde profesyonelleşme ile ortaya çıkan yeni mesleki arenada "mesleki yaşam" olgusunun içeriğini belirlemektir. Bu nedenle, çalışmamızın konusunu oluşturan meslekler, profesyonel nitelik taşıyan mesleklerdir. Profesyonel nitelik taşıyan mesleklerin diğer mesleklerden hangi yönlerde farklılaştıkları ilerleyen bölümlerde ayrıca ele alınacaktır, fakat burada profesyonel mesleğe ilişkin hem tanımlama çabalarında hem de teorik yaklaşımların ele alınması aşamasında, profesyonel mesleğe ilişkin daha kapsamlı bir bakış açısı sunan sosyoloji bilimine ve meslekler sosyolojisi literatürüne daha fazla bağımlı kalınacağı belirtilmelidir.

1.1.2. Profesyonel Mesleği Tanımlamadaki Zorluklar

Profesyonel meslek kavramındaki tanımlama zorluklarına geçmeden önce, kavramın dünya ölçeğinde kullanımına ilişkin bir tespit yapmak gerekir. Buna göre, İngilizce literatürde "profession" olarak geçen kavramın aslında Anglo-Amerikan kültürüne özgü bir kavram olduğu, Kıta Avrupası'nda ise, profesyonel meslekler ile ilgili ortak bir dil bulunmadığı dikkati çekmektedir. Avrupa literatürüne bakıldığında Alman, Fransız ve İtalyan yazarların, profesyonel meslek kavramı yerine, orta sınıf, ekonomik orta sınıf ya da eğitimli ya da yetişmiş orta sınıf gibi daha genel sosyal kategorileri tercih ettikleri görülmektedir. Bu yaklaşım orta sınıf (Bürgertum) yaklaşımı olarak adlandırılmakta ve hem öğrenilmiş mesleklere hem de kamu ve özel sektördeki memurlara işaret etmektedir[37]. Burrage'ın profesyonel meslekler

[37] David SCIULLI; "Continental Sociology of Professions Today: Conceptual Contributions", **Current Sociology**, Vol.53, No:6, 2005, s. 915. Ayrıca profession kavramının Fransa ve Almanya'da farklı şekillerde kullanıldığına ilişkin başka bir görüş için bkz. Andrew ABBOTT; "Sociology of Professions", **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, Elsevier Science: Amsterdam, 2002, s. 12166-12169.

konusunun sosyoloji bilimi içinde biraz marjinal kalmış olmasına ilişkin ileri sürdüğü nedenlerden biri, kavramın çeşitli literatürlerdeki kullanımında sözü edilen bu farklılıktır. Burrage, profesyonel mesleklerin dünyanın her yerinde geçerli olan bir sosyal bir oluşum olmadığını, 1970'lere kadar sadece İngilizce konuşan ülkelerde incelendiğini belirtmiştir[38]. Benzer şekilde Brante de, profesyonel meslekler ile ilgili araştırmalardaki sorunlardan biri olarak belirttiği iki literatür arasındaki büyük farklılığa, profesyonel mesleklere ilişkin Anglo-Amerikan tanımını Avrupa'da kullanmanın ya da bunun tersinin çok zor olduğunu ve bütün dünyada geçerli olabilecek bir kavram bulmanın hemen hemen imkansız olduğunu belirterek işaret etmiştir[39]. Dolayısıyla çalışmamızda, profesyonel meslek olgusu daha çok Anglo-Amerikan literatürünün kavramsal çerçevesinde ele alınırken, Kıta Avrupası literatürünü de gözardı etmemek için, yeri geldikçe konuyla ilgili Kıta Avrupası görüşlerine de değinilecek ve her ikisi arasındaki farklılık tartışılacaktır.

Meslek sosyolojisi ve profesyonelleşme konusunda birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen, mesleğin nasıl tanımlanması gerektiğine ilişkin bir uzlaşma sağlanamamıştır. Barber bu durumu şu şekilde ifade etmiştir; "Sosyologlar arasında, teorik ve metodolojik uzlaşma, profesyonel mesleğin tanımı konusunda kesin bir anlaşma sağlamaya yetecek ölçüye ulaşmamıştır. Şüphesiz ki kamuoyunda da profesyonel meslek olarak kabul edilen ve edilmeyen gruplar arasındaki sınırlara ilişkin tartışmalar sıkı bir şekilde devam etmektedir."[40] Dingwall ise, meslek kavramının tanımları ve sosyologlar tarafından kullanımlarının farklılık göstermesi açısından ünlenmiş bir kavram olduğunu ve mesleği tanımlamanın faydasız bir uğraş olduğunu belirtmiştir[41].

---

[38] Micheal BURRAGE; "Introduction: the professions in sociology and history" içinde Micheal BURRAGE/Rolf TORSTENDAHL (edt.); **Professions in Theory and History**, Sage Publication, 1990, s.4.
[39] Thomas BRANTE; "Professional Types as a Strategy of Analysis" içinde. BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990, s. 87.
[40] Bernard BARBER; "Some Problems in the Sociology of the Professions", The Professions in America (Edt. Kenetth S. Lynn), **American Academy of Arts and Sciences**, 1965, s. 17.
[41] Robert DINGWALL; "Accomplishing Professions", **Sociological Review**, Vol. 24, No.2, 1976, s. 331.

Profesyonel meslekleri tanımlama problemi, Flexner'in[42] profesyonel mesleklerin nasıl ve hangi kurumsal kritere göre tanımlanabileceğini sorduğu çalışmasından bu yana devam etmektedir. Birçok tanım içerdikleri öğeler, özellikler ve niteliklerde birbirleriyle çakışan noktalara sahip olsalar da, kuram oluşturma sürecinde hangi özelliklerin üzerinde durulacağı konusunda bir uzlaşmaya varılmadığı da açıktır. Bu durum, profesyonel mesleğe ilişkin kuramsal yaklaşımların çeşitliliğinde de kendini açık bir şekilde göstermektedir. Profesyonel meslekler üzerinde çalışanlar, sosyal örgütlenmelerin en karmaşık çeşitlerinden birisi üzerinde çalışmaktadırlar. "Profession" sözcüğüne ilişkin anlamlar olağanüstü boyutlarda çeşitlidir. Profesyonel olarak kabul edilen meslekler zaman içinde büyük ölçüde değişim gösterir. Profesyonel meslekler arasındaki bu büyük farklılıklar, olgunun ve böyle bir kategorinin sosyolojik açıdan analize imkan tanımayan bir yapıda olduğu şüphesine yol açabilir. Bu durum birçok bilim adamının yüksek düzeyde eğitim görmüş insanların geniş bir kategorisi olarak ele aldıkları profesyonel mesleklerin, sadece belirli bir insan topluluğu kategorisi ya da ideolojisi olduğu sonucuna ulaşmalarına neden olmuştur[43].

Bazı sosyologlar meslek kavramının düşük düzeyde bir bilimsel değere sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin, Hughes profesyonel meslek kavramının, kişi tarafından işine ve dolayısıyla kendisine ilişkin olarak istenen bir kavramlaştırmanın sembolü olduğunu belirtmiştir[44]. Habenstein ise, profesyonel mesleklere ilişkin sosyolojik yaklaşımları ele aldığı ve bu yaklaşımların yetersizliğini tartıştığı makalesinde, suç, aile, kent gibi diğer sosyolojik kavramlarda olduğu gibi profesyonel meslek kavramının da anlamı konusunda terminolojik bir uzlaşmaya varmanın zor olduğunu belirterek, bu kavramın analitik bir gücü olan sosyolojik kategori itibarına sahip olmadığını ileri sürmüştür. Ona göre sosyolojik bir kavramın analitik gücünün olması, ilişkileri ve düzeni açık bir şekilde ortaya konabilecek sınırlı sayıda özellikleri tanımlanabilen bir kavram demektir. Bu nedenlerle

[42] Abraham FLEXNER; "Is Social Work a Profession", **School and Society**, Volume I, Number 26, 1915, s. 901-912.
[43] Steven BRINT; "Eliot Freidson's Contribution to the Sociology of Professions", **Work and Occupations**, Vol. 20, No. 3, August 1993, s. 273.
[44] Everett C. HUGHES; **Men and Their Work**, The Free Pres, Glencoe, 1958, s.44; Philip ELLIOTT; **The Sociology of the Professions**, Herder and Herder, 1972, s. 3.

profesyonel meslek olgusu ile ilgili bir tanım geliştirmeyi bir yana bırakmayı önermiştir[45].

Abbott, profesyonel meslek kavramının günlük yaşantımızdaki gücü ve önemi nedeniyle, kolay tanımlanabilir bir kavram olmadığını belirterek, profesyonel mesleğin "bir örgütlenme biçimi", "saygıdan kaynaklanan sosyal bir itaat düzeyi", "bilgi ile kurulmuş bir kurum" ve "bireysel kariyerleri organize etme yolu" gibi çeşitli anlamları içinde barındıran bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir. Abbott'a göre aslında, profesyonel meslek kavramının gücü de bu farklı gerçeklikleri birbirine bağlamasından kaynaklanmaktadır. Anlamı konusunda bir uzlaşmaya varılamamakla birlikte, kavramın önemi ve merkeziliği konusunda kuşku yoktur. Profesyonel meslek kavramı, onu objektif olarak tartışmaya hem değecek, hem de bunu imkansız kılacak niteliklere sahip olan, anlaşılması büyük ölçüde güç bir kavramdır[46].

Cogan'a göre; profesyonel mesleği tanımlamak, tartışmayı davet etmektir. Stevenson, etik ve dili tartıştığı çalışmasında "bir tanım seçmenin bir neden ileri sürmek olduğunu"[47] belirtmiştir. Profesyonel meslek kavramı da böyle bir kavramdır. Meslekle ilgili bir tanım yapmak istendiğinde, bu tanımlamalar seyrek olarak rasyonel düşünüş biçimlerine maruz kalmaktadır. Buna karşılık, tanımlara yönelik tepkilerin ya sorgusuz ve coşkulu bir kabul ya da kinci bir reddetme arasında kutuplaşma eğiliminde olduğu görülmektedir. Cogan, meslek konusunda tanım yapmayı amaçlayan bir kişinin sözü edilen bu riskler yanında, tanımlama yapma konusundaki çalışmasının başarısızlığa uğramasına ya da en azından yetersiz bir başarı elde etmesine hazırlıklı olması gerektiğini belirtmektedir[48].

Brante, profesyonel mesleğe ilişkin evrensel bir tanım bulma sürecinde bir imkansızlığa düşmenin ve iki ateş arasında kalma (Scylla-Charybdis) ikilemini

[45] Robert W. HABENSTEIN; "Critique of "Profession" as a Sociological Category"; **Sociological Quarterly**, Cilt.4, 1963, s. 298.
[46] Andrew ABBOTT; **The System of Professions -An Essay on the Division of Expert Labor-**, The University of Chicago Press, Chicago, 1988, s. 318.
[47] Charles L. STEVENSON; Ethics and Language,Yale University Pres, New Haven, 1944, s. 210'dan aktaran, Morris L. COGAN; "The problem of defining a professions", **Annals of the American Academy of Political and Social Sciences**, Vol. 297, 1955, s. 105.
[48] COGAN; 1955, s. 105.

yaşamanın çok kolay olduğunu ifade etmektedir. Tam bir tanımlama gibi görünen her tanıma, çok dar ya da çok geniş olması açısından kimi çekinceler koyma olasılığının bulunduğunu söyleyerek, bunun nedeninin temelde epistemolojik olduğunu belirtmektedir. Bunun rasyonalist felsefenin temel mantığı ile, yani bilimsel kavramların bu konudaki görgül araştırmalar başlatılmadan önce dikkatli bir şekilde tanımlanması gereği ile ilgili olduğunu ileri sürmektedir[49]. Freidson'a göre, tanım problemi, profesyonel mesleklere Anglo-Amerikan kurumlarından güçlü bir şekilde etkilenen bir endüstri ülkesinde özel bazı kökenlere sahip olan değişken nitelikte tarihsel bir kavramdan ziyade genel bir kavram gibi yaklaşmaktan kaynaklanmaktadır[50]. McKinlay ise daha da radikal olarak, profesyonel mesleklerin tanımlayıcı özellikleri konusunda bir uzlaşma sağlanması konusunda devam eden bu başarısızlığın – onların güç pozisyonları gözardı edildiğinde – diğer birçok meslekten ayrımlaştırılamayacakları gerçeğinin altını çizdiğini belirtmektedir[51].

Millerson'a göre, profesyonel meslek kavramına ilişkin bu karışıklığa ve belirsizliğe temelde üç sorun alanı neden olmaktadır. Bunlardan ilki sözcüğün çok geniş alanda kullanılmasından kaynaklanan anlamsal karışıklıktır. İkinci olarak, bir mesleğin temel özelliklerini tasarlamaya yönelik çabalarla zorlanan yapısal sınırlılıklar vardır. Üçüncü olarak ise, profesyonelleşmenin doğasında mevcut olan dinamik sürecin varlığını kabul etmektense, durağan modellere yönelme eğilimidir[52].

Anlamsal karışıklık ilk olarak, kavramın kimi zaman çalışma ve iş gibi diğer kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılmasından ve böylelikle anlamının gelişigüzel bir şekilde, herhangi bir mavi yakalı meslekle de ilişkilendirilmesinden kaynaklanmaktadır[53]. "Profesyonel meslek" adı birçok meslek çeşidinde çok geniş ve tam olarak doğru olmayan bir biçimde kullanılır. "Profesyonel" sıfatı da amatör gibi

[49] BRANTE; 1990, s. 79.
[50] Eliot FREIDSON; **Professionalism Reborn Theory – Prophecy - Policy**, University of Chicago Press, 1994, s. 16.
[51] John B. McKINLAY; "On the Professional Regulation of Change", **The Sociological Monograph**, No:20, December 1973, s.63.
[52] Geoffrey MILLERSON; **The Qualifying Association: A Study in Professionalization**, Routledge, 1964, s. 1.
[53] MILLERSON; 1964, s. 2.

tam karşıtı olan bir kelimeyi kapsayacak şekilde genişletilmiştir[54]. Diğer bir ifadeyle, bu konudaki karışıklığın bir başka kaynağı da, profesyonel ile amatör arasında farkın tam olarak ortaya konulmamış olmasıdır. Amatör, belirli işleri kısmi zamanlı olarak ve maddi bir beklenti ile değil ondan elde ettiği hoşnutluk nedeniyle yapan kişi olarak tanımlanmaktadır. Fakat profesyonel sözkonusu işi tam zamanlı olarak ve temel gelir kaynağı olarak görür. "Profesyonel" sözcüğünün çağrıştırdığı başka bir anlam, görevin büyük bir beceri ile başarılı bir şekilde tamamlanmasıdır. Anlamsal karışıklığa yol açan bir başka faktör ise, son zamanlarda giderek daha fazla kullanılmaya başlayan sahte, yarı, benzeri, alt, yardımcı, marjinal, liberal, öğrenilmiş gibi profesyonel sözcüğünün başına eklenen ön ek ya da niteleyicilerin varlığıdır. Bu niteleyici sözcükler genelde tanımlamaları yapılmadan kullanılmakta, okuyucunun anlamı zaten bildiği varsayılmaktadır. Bu tür eklemeler zaman zaman yararlı ya da resmi olabilmekle birlikte, bu yöndeki yaklaşımların çoğundaki asıl amaç, bütün profesyonel mesleklerin eşit ya da birbirinin aynı olduğu düşüncesinden uzaklaşmaktır. Bu yaklaşımlar, gerçek bir tanıma başvurmaksızın, profesyonel mesleği diğer mesleklerden ayıran özellikleri saptamaya yönelik çabalar olarak görülebilir[55].

Birçok yazar profesyonel meslekleri tanımlamak için profesyonel bir mesleğin özelliklerini belirlemeye çalışmaktadır. Bu tür çabalar, kendi doğalarından kaynaklanan bazı nedenlerle, tanımlama sürecinde yapısal sınırlılıklara yol açmaktadır. Örneğin bunlardan birisi, çoğu yazarın profesyonel mesleğin özelliklerini belirlerken tarihçiler, muhasebeciler, mühendisler ya da hukukçular gibi meslek gruplarından hareket etmeleri ve bunun sonucu olarak da, özelliklere ilişkin maddeleri ve eğilimi belirlemede seçilen mesleğe özgü bazı niteliklerle sınırlı kalınmasıdır[56]. Bu noktada getirilen bir başka eleştiri ise, genelde İngiliz ampirizm geleneği içinde yeralan, mesleklerin temel özelliklerinin belirlendiği bu yaklaşımın önde gelen yazarlarının (örneğin Carr-Saunders ve Wilson gibi) tanım yapma görevinden kaçındıkları ve çalışmalarının büyük bölümünü farklı profesyonel mesleklerin yaygın özelliklerinin genel olarak gözden geçirilmesine adadıkları

[54] ELLIOTT;1972, s. 3.
[55] MILLERSON; 1964, s. 2.
[56] MILLERSON; 1964, s.3.

yönündedir[57]. Diğer yandan, profesyonel mesleklerin özelliklerine ilişkin yapılan sınıflandırmalarda, yazarların kendilerinden önceki diğer yazarlardan büyük ölçüde etkilendiği gözlenmektedir. Örneğin, Carr-Saunders ve Wilson'un klasik kabul edilen çalışmalarında[58] kullandıkları yaklaşım daha sonra birçok yazar tarafından kullanılmıştır[59]. Profesyonel mesleği tanımlama sürecinde karşılaşılan yapısal sınırlamalardan bir başkası ise, yazarların kendi savlarını destekleyici bir görüş öne sürmeleridir. Örneğin, Herbert Spencer'ın profesyonel mesleklere yönelik düşüncesi, topluma organik bir yapı olarak yaklaşmasından kaynaklanırken, Emile Durkheim'ın anlayışı ise, toplumdaki grup dayanışmasının geliştirilmesi üzerine kuruludur[60].

Profesyonelleşmenin doğasında mevcut olan dinamik süreç, genel sosyal değişim düzeyi, mesleki organizasyon düzeyi ve bireysel yaşam döngüsü olmak üzere temelde üç düzeyde işler. Diğer bir deyişle, profesyonelleşme genel olarak sosyal değişmenin bir parçasıdır. Farklı meslekler profesyonel statüye ulaşma isteği duyarlar ve bunun için çaba sarf ederler. Bireylerin de belirli bir profesyonel mesleğin üyesi haline gelme süreçleri vardır[61]. Bu anlamda, profesyonel meslek kavramını bu üç düzeyi de göz önünde bulunduracak bir yaklaşımla ele almak gerekir ve bu zor bir uğraştır. Bu nedenle, profesyonel mesleklerin doğasındaki bu dinamik yapı gözardı edilmekte ve durağan birer varlık olarak tanımlanmaya çalışılmaktadır.

Profesyonel mesleği tanımlama konusunda ileri sürülen zorluklar yanında, bu zorluklara çözüm üretmeyi amaçlayan yaklaşımların da literatürde geniş bir şekilde yer aldığını görmek mümkündür. Tanımlama problemini çözme konusundaki yaklaşımlardan birisi, daha önce de birkaç kez sözedildiği gibi profesyonel mesleklerin özelliklerini tanımlamayı reddetmek ve onun yerine mesleklerin profesyonel statüyü talep etmeleri ve bunu kazanmaları sürecini tartışmak olmuştur. Bu tür bir yaklaşımın sonucu, daha önce de belirtildiği gibi bilinçli bir şekilde tanım

[57] ELLIOTT;1972, s. 5.
[58] A. M. CARR-SAUNDERS and P. A. WILSON; **The Professions**, Oxford, 1933, s. 284-287.
[59] R. LEWIS and A. MAUDE; **Professional People**, London, 1952.; B. KAYE; **The Development of the Architectural Profession in Britain**, London, 1960.
[60] MILLERSON;1964, s.4.
[61] ELLIOTT; 1972; s. 5.

yapmaktan kaçınmak ve profesyonel statüye ulaşmış meslekleri profesyonel meslekler olarak ele alarak belirsiz bir tanım ileri sürmek olmuştur. Fakat profesyonel statünün ne olduğu ve bunu kriterleri de açık değildir[62]. Vollmer ve Mills de benzer şekilde, bu konudaki odak noktasını mesleğin farklı bir çeşidi olarak profesyonel mesleği ele alan durağan kavramlaştırmalardan mesleklerin profesyonelleştiği sürece kaydırmak gerektiğini belirtmiştir[63].

Freidson bu noktada, yapıdan çok süreç üzerine odaklanmanın problemi çözemeyeceğini, profesyonelleşme süreci konusunda konuşmanın, sürecin yönünü ve sonucunu belirlemeyi gerekli kıldığını, profesyonel mesleğe ilişkin kesin bir tanım olmaksızın, profesyonelleşme süreci konusunda çalışmanın anlamsız olacağını savunmuştur. Bunun da ötesinde, profesyonel mesleklere ilişkin bir tanım yapma sorununun, inkar etmek ya da kaçınmak ile çözümlenemeyeceğini ileri sürmüştür [64].

Buraya kadar yapılan açıklamalardan ortaya çıkan sonuç, profesyonel meslek kavramını tanımlamanın bir gereklilik olmakla birlikte, birçok zorluğu da içeren bir görev olmasıdır. Dolayısıyla, tanım ortaya koyabilmek için literatürde bugüne kadar geliştirilen yaklaşımların daha detaylı bir şekilde ele alınması gerekir. Bu aslında, tanım problemini çözmeye yönelik olduğu ileri sürülen yaklaşımları daha yakından incelemek ve bunlara yöneltilen eleştirileri daha ayrıntılı ele almak anlamına gelmektedir. Böylelikle, hem bu yaklaşımların bazı yönlerinden yararlanmak, hem de eksik kaldıkları yönleri daha açık bir şekilde belirleyerek, bu eksiklikleri giderecek bir tanım öne sürmek kolaylaşacaktır.

1.1.3. Profesyonel Mesleği Tanımlamaya Yönelik Yaklaşımlar

Bu başlık altında ele alınacak olan görüşler, sadece profesyonel mesleği tanımlama boyutuyla sınırlıdır. İlerleyen bölümlerde de görüleceği üzere, profesyonel meslekleri açıklayan birçok teori ile bu bölümde sözedilecek olan genel terim ve yaklaşımlar arasında kesişen noktalar vardır. Fakat buradaki görüşler,

[62] FREIDSON; 1994, s. 15.
[63] Howard M. VOLLMER/Donald L. MILLS; **Professionalization**; Prentice-Hall, 1966, s.vii.
[64] FREIDSON; 1994, s. 15.

profesyonel mesleklere ilişkin teorileri anlamada bir temel teşkil etmesi yönünden değerlendirilecektir.

Sosyoloji literatüründe profesyonel mesleklere yönelik ilginin temelde iki kaynağı olduğu ileri sürülmektedir. Bunlardan bir tanesi, mesleklere yönelik ilgisini düşük statülü meslekler alanındaki çalışmaları ile başlatan Chicago Okulu iken, diğeri ise Parsons'un 1939 yılındaki bir çalışması[65] ile doğrudan profesyonel mesleklere yönelen Ivy League Okuludur. Chicago Okulu daha çok profesyonel mesleklerdeki süreç ve değişimlerle ilgilenmişken, fonksiyonalistlerin ağırlıkta olduğu Ivy League Okulu, Parsons'un "sosyologlar sosyal değişmeyi incelemeden önce sosyal yapıyı olabildiğince açık bir şekilde tanımlamalıdırlar" şeklindeki genel düşüncesine uygun olarak, profesyonel mesleklerin yapısına odaklanmışlardır. Dolayısıyla, profesyonel mesleklere ilişkin çalışmaların hem coğrafik hem de entelektüel olarak farklı iki kaynağının olduğu açıktır[66]. Bu nedenle, profesyonel mesleği tanımlamaya çalışan bu yaklaşımların tarihsel bir sıra izleyerek ortaya çıktıkları düşünülmemelidir. Genel olarak sosyolojik akımların arasında tarihsel olarak kesin bir ayrım yapamadığımız gibi, profesyonel mesleği tanımlama çabaları ile aynı zamana denk düşen bu yaklaşımları da tarihsel olarak tamamen birbirinden ayırmak mümkün değildir. Buradaki ele alış sırasını belirleyen yaklaşım, durağan ve yapıya ilişkin bir bakış açısından daha dinamik ve değişken nitelik arzeden bir açıya yönelmek olmuştur.

Tanımlara yönelik yaklaşımlara geçmeden önce, daha çok süreç odaklı yaklaşımlardan kaynaklandığı öne sürülen, ama buna rağmen meslek sosyologlarının büyük ölçüde uzlaşma içinde oldukları bir düşünce üzerinde durmak gerekir. Bu düşünce, profesyonel meslekler ile profesyonel olmayan meslekler arasında basit bir ayrımdan ziyade, profesyonelleşme derecelerine dayalı bir farklılık olduğudur. Diğer bir ifadeyle, bütün meslekler bir ucunda "ideal tip" olarak ifade edilebilecek bir profesyonel meslek ile diğer ucunda ise profesyonel olmayan bir mesleğin bulunduğu bir ölçekte sıralanabilirler ve dolayısıyla profesyonel meslekler diğer

[65] Talcott PARSONS; "The Professions and Social Structure", **Social Forces**, Vol.17, No.4, Mayıs 1939, s. 457-467.
[66] George RITZER; **Man and His Work - Conflict and Change**, Meredith Corporation, 1972, s. 49.

mesleklerden niteliksel olarak değil niceliksel olarak farklı görülür[67]. Profesyonel mesleklere ilişkin bu ölçek sıralamasına örnek oluşturabilecek iki çalışmadan sözedilebilir. Bunlardan bir tanesi Hughes tarafından 1928 yılında öne sürülen yaklaşımdır. Hughes toplumdaki işbölümünde bulunulan yer sınıflandırmasını, "bireylerin mesleğe nasıl girdikleri", "bireyin mesleğine ilişkin tutumları" ve "mesleğin toplumun gözündeki yeri" olmak üzere üç faktöre dayanarak yapmıştır. Bu üç faktör, günümüzde de meslek sosyologları tarafından, bir mesleğin profesyonelleşme derecesini belirlemek için kullanılmaktadır. Mesleğe giriş profesyonel eğitim okullarının ve sponsorluk imkanlarının varlığı ile ve tutumlar da mesleğe bağlılık ile ilgili iken, toplumun gözündeki yer mesleğin güç ve prestij kazanmak için çalıştığı isme işaret eder. Bu faktörlere dayalı olarak Hughes, şu ölçeği geliştirmiştir[68]:

- Özel görevler: Papazlar bu tür mesleklerin bir örneği olarak verilmiştir.
- Profesyonel meslekler ya da profesyonel mesleğe yakın olan meslekler: Tıp profesyonel meslek olarak tanımlanırken, sosyal çalışma profesyonel mesleğe yakın meslek olarak sınıflandırılır.
- Girişim ya da girişimcilik: İş adamları bu kategoride yer alır.
- Sanat: Yazarlar ve ressamlar yer alır.
- Ticaret: Belirli yeteneklerin kazanılması ile girildiği ifade edilmektedir. Sanat grubuna çok benzediği belirtilmektedir.
- İşler: Düşük düzeyde nitelikli ya da niteliksiz işler yer alır.

Ölçek düşüncesine örnek olabilecek diğer bir çalışma Albert Reiss tarafından gerçekleştirilmiştir. Reiss beş gruptan oluşan bir sınıflandırma ileri sürmüştür[69]:

---

[67]Ayrıntılı bilgi için bkz. George RITZER; **Working Conflict and Change**, Prentice-Hall, Second Edition, 1977, s. 43., RITZER; 1972, s. 49., Ernest GREENWOOD; "Attributes of a Profession", **Social Work**, Vol.2, July 1957, s. 45-46., Ronald M. PAVALKO; **Sociology of Occupations and Professions**, F. E. Peacock Publisher, Itasca, 1988, s. 20.

[68] Everett C. HUGHES; "Personality Types and Division of Labor", **The American Journal of Sociology**, Vol.33, No. 5, March 1928, s. 762-763.

[69] Albert REISS; "Occupational Mobility of Professional Worker", **American Sociological Review**, Vol.20, No.6, December 1955, s. 693.

- Eskiden kurulmuş profesyonel meslekler: Bu grupta doktorlar, hukukçular ve papazlar yer alır.
- Yeni profesyonel meslekler: Doğal ve sosyal bilim adamları bu gruptadır.
- Yarı profesyonel meslekler: Sosyal çalışmacıları, öğretmenleri ve hemşireleri kapsar.
- Profesyonel meslek olmaya özenen gruplar: Personel yöneticileri ya da cenaze işlerini organize edenler bu gruptadır.
- Marjinal profesyonel meslekler: Laboratuar ya da mühendislik teknisyenleri gibi profesyonel meslek ile bağlantısı olanlar yer alır.

Profesyonel mesleklere ilişkin ölçek düşüncesini daha iyi açıklamaya çalışan bu yaklaşımların eksik kaldıkları noktalar olmakla birlikte, yine de profesyonel mesleklerin toplumdaki yerleri ve görünümleri ile ilgili bir fikir verdikleri açıktır. Profesyonel meslekleri tanımlamaya ilişkin aşağıda sözedilecek yaklaşımların da aslında yaptıkları şey, mesleklerin bu ölçekteki yerlerini çeşitli açılardan sorgulamaktır.

1.1.3.1. Nitelik Yaklaşımı

Profesyonel mesleklerin sosyolojik açıdan ele alınmaya başladığı tarih olan 1930'lu yıllardan 1960'lara kadar olan süreçte tanımlamaya yaklaşımlardan bir kısmı "nitelik yaklaşımı" olarak adlandırılır ve yapıya odaklanan bir bakış açısı sunar. Profesyonel mesleklere ilişkin belirli niteliklerin bir listesini oluşturmaya yönelen bu yaklaşımın altında yatan temel düşünce, genel bir uzlaşma ile belirlenmiş bir takım kriterler geliştirmek ve bu kriterleri profesyonel mesleği daha açık ve anlaşılır bir

şekilde tanımlamada kullanmaktır[70]. Klegon tarafından "taksonomik[*]" olarak da adlandırılan bu yaklaşım[71], şu varsayımlara dayanır;

1) Profesyonel meslekler kendilerine özgü bazı özelliklere sahiptirler.
2) Profesyonel meslekler toplumdaki işbölümünde pozitif ve önemli bir rol oynar.

Böylelikle bu yaklaşım aslında profesyonel mesleklere ilişkin nitelik modeli ve fonksiyonalist model olarak bilinen iki ayrı modeli bünyesinde barındırmaktadır[72]. Nitelik modeli, profesyonel mesleklerin temel özelliklerini sergileyen nitelikler listesinin oluşturulması üzerine yoğunlaşırken, fonksiyonalist model hem sosyal sistemin tamamı hem de profesyonel-müşteri ilişkisi anlamında fonksiyonel uygunluğu olduğu düşünülen öğeler üzerine yoğunlaşır[73]. Bu bölümdeki amacımız sadece tanımlama ile ilgili olan yaklaşımları değerlendirmek olduğundan, taksonomik yaklaşım içindeki nitelik modelini burada ele alıp, tanımlama konusuna çok fazla değinmeyen fonksiyonalist yaklaşımın ayrıntılı açıklamasını teorik yaklaşımlar bölümüne bırakacağız.

Becker "taksonomik" yaklaşımın Abraham Flexner"in 1915'te yayınlanan "Is Social Work a Profession?" adlı çalışmasıyla ortaya çıktığını ileri sürmüştür[74]. Flexner bu çalışmasında profesyonel mesleklere ilişkin olarak altı kriter ortaya koymakta ve böylelikle taksonomik yaklaşım içindeki nitelik modeline de öncülük etmektedir. Bu kriterler şu şekilde sıralanabilir[75]:

1) Profesyonel faaliyet büyük bir kişisel sorumluluk ile yerine getirilen entelektüel bir çabadır.
2) Bilgiye dayanan ve rutin olmayan, öğrenilen bir şeydir.

---

[70] DINGWALL; 1976, s. 331-332.
[*] Taksonomik kavramı, sınıflamaya dayalı bir yaklaşımı ifade etmektedir.
[71] D. KLEGON; "Sociology of Professions: An Emerging Perspective", **Sociology of Work and Occupations**, Cilt. 5, Sayı.3, 1978, s. 260.
[72] Terence J. JOHNSON; **Professions and Power**, Macmillan, London, 1972, s. 25.
[73] Mike SAKS; "Removing the Blinkers? A Critique of Recent Contributions to the Sociology of Professions", **Sociological Review**, Cilt.31, Sayı:1, 1983, s. 2.
[74] H. S. BECKER; "The Nature of a Profession" içinde N. B. HENRY (Edt.); **Education for the Professions**, University of Chicago Press, Chicago, 1962, s.27.
[75] FLEXNER; 1915, s. 901-911.

3) Akademik ya da teorik olmaktan çok pratiktir.

4) Tekniği öğrenilebilir, bu profesyonel eğitimin temelidir.

5) Önemli ölçüde içsel olarak organize olur.

6) Diğergâmlık ile motive olurlar. Profesyoneller kendilerini toplumun iyiliği için çalışan kişiler olarak görürler.

Bu kriterleri kullanarak Flexner, belirli mesleklere ilişkin şu sonuçlara ulaşmıştır[76]:

"Tıp, hukuk, mühendislik, edebiyat, resim ve müzik kesinlikle profesyonel mesleklerdir. Sıhhi tesisatçılık entelektüel olmadığı ve sosyal bir sonuca yönelmediği için profesyonel değildir. Bankacılık yetersiz bir bilim özelliği taşıdığı ve aşırı derecede kâr amaçlı olduğu, eczacılık birincil bir sorumluluğu olmadığı, sosyal çalışma ise kendine özgü teknikleri bulunmadığı için profesyonel meslek olarak kabul edilemez."

Flexner'in bu çalışması, profesyonel meslekler sosyolojisi alanında bir eğilim oluşturmuş ve onun ardından profesyonel meslekleri diğer mesleklerden ayıran temel özellikleri belirlemeye yönelik birçok çalışma yapılmıştır.

Profesyonel meslekleri ele alan bütün yaklaşımlarda merkezi konumda olan profesyonel meslekler ile diğer meslekler arasındaki farkın bir çeşit değil, bir derece meselesi olduğu düşüncesi, bu yaklaşım altında, kendini bir mesleğin profesyonel ölçekteki yerinin, profesyonel özellikleri ne derece taşıdığına göre belirlenmesi yönünde göstermektedir[77]. Başka şekilde ifade etmek gerekirse, profesyonel meslekler, kendine özgü özelliklere ya da karakteristiklere sahiptirler ve bunlar aynı zamanda bir profesyonelleşme ölçüsünü ortaya koyarlar[78]. Carr-Saunder ve Wilson bu düşünceyi şu şekilde ifade etmişlerdir[79]:

---

[76] FLEXNER; 1915, s. 905-911.
[77] RITZER; 1977, s. 43.
[78] Paul D. MONTAGNA; **Occupations and Society – Toward a Sociology of the Labor Markets**, John Wiley & Sons, 1977, s.196.
[79] CARR-SAUNDERS/WILSON; 1933, s. 284.

"Profesyonel olan ve olmayan meslekleri birbirinden kesin çizgilerle ayırmaya yönelik bir yaklaşım keyfidir ve bu tür bir yaklaşım benimsense bile birçok zorluklar doğurur. Ama bununla birlikte, profesyonel meslekler terimi açıkça "birşeyleri", simgeler. Sözü edilen "birşeyler" özellikler toplamıdır. Profesyonellikleri kabul edilen meslekler bu özelliklerin tamamını ya da büyük bir çoğunluğunu sergilerler. Bu meslekler merkezde bulunurlar ve bunların etrafındaki diğer meslekler ise bu özelliklerin bir kısmını sergilerler."

Bu yaklaşımın klasik savunucularından biri olan Barber da profesyonelleşmenin bir derece meselesi olduğunu belirtmiş ve profesyonel davranış açısından dört temel niteliğe dayanarak tanımlanabileceğini ileri sürmüştür[80]:

1) Yüksek derecede genelleştirilmiş ve sistematik bilgi,
2) Bireysel çıkarlar yerine toplumsal çıkarlara yönelme,
3) Sosyalleşme sürecinde içselleştirilen kurallar ve profesyonellerin kendi kendilerine organize ettikleri gönüllü kurumlar yoluyla, davranışların büyük ölçüde kendi kendine kontrol edilmesi,
4) İş başarılarının sembolü olarak parasal ve onursal ödül sistemi,

Barber'a göre, bu dört nitelik bir profesyonelleşme ölçüsü belirler ki bu ölçü, farklı mesleki performanslarda ne derece mevcut olduğunu belirlemeye yönelik bir ölçüdür. En profesyonel davranış bu dört özelliğin dördünü de barındıran davranış olacaktır[81].

Nitelik yaklaşımını benimseyenlerden bir başkası olan Greenwood, bütün profesyonel mesleklerin şu niteliklere sahip olduğunu ileri sürmektedir[82]:

1) Sistematik teori
2) Otorite
3) Mesleki topluluk onayı
4) Etik kurallar

[80] Bernard BARBER; "Some Problems in the Sociology of the Professions", **Daedalus**, Fall 1963, s.672.
[81] BARBER; 1963, s. 673.
[82] GREENWOOD; 1957, s. 45.

5) Kültür

Bu niteliklerin, profesyonel meslek sahiplerinin monopolünde olmadığını, profesyonel olmayanlarda da belirli bir dereceye kadar bulunabileceğini belirtmiştir[83]. Greenwood'un bu nitelikler topluluğu, büyük ölçüde bir mesleğin sosyal yapı ile ilişki kurma yoluyla ilgilidir. Bir profesyonel mesleğin bilgi temeli, içinde bulunduğu toplumun bir parçasıdır, etik kuralları profesyonel davranışı kontrol eden araçlar olarak kullanılır, güç ve otoritesi toplum tarafından ona verilmiştir. Bir bakıma, mesleğin profesyonel olarak kabul edilip edilmemesi, toplumun ona bakış açısına bağlıdır. Bir meslek sözü edilen bütün niteliklere sahip olmakla birlikte, eğer topluluk onayını alamamış ise o zaman profesyonel bir meslek olarak kabul göremeyecek demektir[84].

Gross'un profesyonel mesleklerin nitelikleri ile ilgili olarak ileri sürdüğü yaklaşımda, bazı niteliklerin açık bir şekilde tutumsal olduğu göze çarpmaktadır. Diğer bir deyişle, bu nitelikler, "var" ya da "yok" olarak ifade edilebilecek yapısal niteliklerden ziyade kişilerin eğilimlerinin yönü ve gücü ile ilgilidir. Örneğin bu nitelikler topluluğunda en merkezi özellik kişisel bağlılık derecesidir[85]. Profesyonel meslek sahibi kişi, müşterilerine "çıkarlarıma en iyi hizmet edecek şekilde davranacaktır" yönünde bir inanç oluşturma şeklinde yansıyan, yüksek düzeyde bir bağlılık ile karakterize olur. Ayrıca profesyonel yaptığı işe karşı iyice yerleşmiş bir sorumluluk duygusuna sahiptir. Gross profesyonelin "kirli para" ile ilgilenebileceğini düşünemeyeceğimizi ileri sürmektedir[86]. Bu varsayım uygulamada garanti altına alınamasa da, profesyonelin sadece mesleğinin doğasında mevcut olan bazı ödüller uğruna çalışacak birisi olarak düşünülmesi yine de sözkonusudur. Profesyonel meslek sahibinin diğer bir tutumsal niteliği, formel ve informel profesyonel dernekler yoluyla oluşturulan bir profesyonel kimlik sayesinde meslektaşlık bilinci

[83] GREENWOOD, 1957, s.46.
[84] HALL; 1975, s. 74.
[85] GROSS; 1958, s. 78.
[86] GROSS; 1958, s. 79.

oluşturmasıdır. Bu bilinç, davranışlar üzerindeki kontrolde olduğu gibi kendi eğilimlerini de yönlendiren tutumların da kaynağıdır[87].

Bu tutumsal bileşenlere ek olarak, Gross yaklaşımında diğer bazı yapısal niteliklere de yer vermiştir. Örneğin profesyonel meslek sahibi, "standardı olmayan" bir ürün ile çalışmaktadır[88]. Bilgisi, kendine özgü olmakla birlikte, yine de mesleklerin her biri genel teorik bilgi toplamı içinde yer alan özel birtakım problemleri çözmeye yönelik olarak uygulanmaktadır. Bu düşünce ile ilgili olan bir başka boyut, profesyonel gücün kaynağının bilgi olduğudur. Profesyonel mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlananlar genellikle profesyonelin sahip olduğu yetenek konusunda bilgisiz olduğu için, profesyonel ileri sürdüğü öneri ve tavsiyeler sayesinde bu kitleler üzerinde bir güce sahiptir. Bu anlamda, Greenwood tarafından ileri sürülen topluluk onayı düşüncesi, benzer şekilde toplumun kendisi de genel olarak bilgisiz olması nedeniyle profesyonele, yaşamın önemli alanlarında karar verme hakkı tanıdığı için daha ayrıntılı bir destek bulmuş olmaktadır[89]. Gross'un ileri sürdüğü son nitelik, profesyonel tarafından sağlanan hizmetlerin birey ve toplumun sağlığı ve refahında gerekli olduğudur[90].

Temelde fonksiyonalist bir bakış açısı benimsemiş olan Goode'nin - profesyonel mesleklerin niteliklerine ilişkin bütüncül bir model öne sürmemiş olmakla birlikte - bazı düşüncelerini bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Örneğin, Goode profesyonel bir mesleğin eğitimini alan kişilerin, bu tür bir eğitimin dışında zor erişilir bir yetişkin sosyalleşmesi sürecinden geçtiklerini ileri sürmektedir. Diğer bir deyişle, profesyonel eğitim süreci, sadece resmi eğitim kurumlarında fazladan zaman geçirmek anlamına gelmez, bu aynı zamanda profesyonel mesleğe uygun tutum ve davranışlara yönelik bir sosyalleşmeyi de içerir[91]. Goode ayrıca, profesyonelleri ilgilendiren çoğu yasanın yine profesyoneller tarafından yapılması nedeniyle, toplumda ve özellikle de bireyler üzerinde güçlü bir

[87] GROSS; 1958, s. 79-80.
[88] GROSS; 1958, s. 77-78.
[89] HALL; 1975, s. 75.
[90] GROSS; 1958, s. 80.
[91] William J. GOODE; "Encroachment, Charlatanism, and the Emerging Profession: Psychology, Sociology, and Medicine", **American Sociological Review**, Vol. 25, No: 6, December 1960, s. 903.

etkiye sahip olduklarını belirtmektedir. Son olarak ise, profesyonel mesleğin, üyeleri için kariyerde gidilebilecek son nokta olmasının üzerinde durmaktadır. İyi eğitim almış bir profesyonelin, iş değiştirmenin normal kabul edildiği bir mesleğin tersine, profesyonel mesleğini bırakmayacağını, çünkü, kişinin mesleğine hem finansal hem de zamansal bir yatırım yapmış olduğunu ifade etmektedir[92]. Esland, profesyonel meslek sahibi bir kişinin emekli olana kadar aynı meslekte kalmasının nedenini, sahip olduğu bilgiyi uzun bir eğitim süreci sonunda kazanmış olması olarak açıklamakta ve bu nedenle profesyonellerin bu bilginin ve ona ulaşma araçlarının bir "gardiyanı" gibi hareket etmeye hakları olduğunu iddia ettiklerini belirtmektedir[93].

Millerson, 21 araştırmacının çalışmalarında öne sürdükleri özellikleri analiz ederek, 6 tane temel özellik belirlemiştir.

1. Bir profesyonel meslek teorik bilgiye dayanan bir beceri sahibidir.
2. Bu beceri eğitim ve öğretim gerektirir.
3. Profesyonel yeteneğini sınavları geçerek kanıtlamalıdır.
4. Dürüstlük bazı kurallara bağlılık ile sürdürülür.
5. Hizmet kamu yararınadır.
6. Profesyonel meslek örgütlenir.

Millerson bu kriterleri öne sürmekle birlikte, meslekleri bu şekilde tanımlamaya yönelik bir çabanın önyargılı olacağını, mesleklerin karşı karşıya oldukları dinamik yapıları dikkate alamayacağını belirtmektedir[94]. Bunun da ötesinde Abbott'a göre Millerson, profesyonel mesleklere nitelik boyutuyla yaklaşmanın, politik bazı kaygıları ya da eğilimleri yansıtacağının da farkına varmıştır. Örneğin, eğer bir kişi sosyal çalışma mesleğini sevmiyorsa, onu profesyonel meslekler kategorisinden kolaylıkla dışlayabilecek bazı özelliklerinin olduğunu ileri sürebilir. Bu yüzden Millerson, profesyonel mesleklere ilişkin olarak örgütlenme, eğitim, etik

[92] GOODE; 1960, s. 903-904.
[93] Goeffrey ESLAND; "Profession and Professionalism" içinde Goeffrey ESLAND/Graeme SALAMAN; **The Politics of Work and Occupations**, The Open University Press, 1980, s. 219.
[94] MILLERSON;1964, s.6.

gibi çok genel nitelikler belirleyerek kendini bu tür eğilimlerden korumaya çalışmıştır[95].

Görüldüğü gibi, profesyonel mesleğin sahip olması gereken niteliklere ilişkin birçok görüş ileri sürülmüştür. Bu görüşlerin hem ortak, hem de birbirlerinden farklı noktalarının olduğu rahatlıkla söylenebilir. Fakat profesyonel mesleği tanımlarken bu nitelikleri sadece isimleriyle bilmek yeterli değildir, niteliklerin içerikleri de ayrıntılarıyla ele alınmalıdır. Bu nedenle burada profesyonel mesleği karakterize ettiği düşünülen ve Ritzer[96] tarafından da en çok sözedilen nitelikler olduğu ifade edilen altı niteliğin içeriği hakkında bilgi verilecektir:

- **Genel, Sistematik Bilgi**: Profesyonel olan ve olmayan meslekler arasındaki en önemli ayrım, tutarlı bir sistem oluşturan bilgi birikiminden kaynaklanarak ve onunla desteklenerek profesyonel mesleği karakterize eden yetenektir. Sözü edilen bu bilgi birikimi uzun bir eğitim süreci ve diğer kurulu meslekler ile ilişki sayesinde kazanılır. Profesyoneller kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili meslek dışındaki insanların sahip olamayacağı bilgiye sahiptirler[97].
- **Müşteriler Üzerinde Otorite**: Müşteriler üzerinde otorite, profesyonelleşme derecesi açısından meslekleri farklılaştıran ikinci faktördür. Bu niteliğin açık bir şekilde tanımlanmış müşteri ya da müvekkilin varlığı ve onlar üzerinde otorite olmak üzere gerçekte iki boyutu vardır. Profesyonel olmayan mesleklerdeki diğer bütün insanların müşterileri varken, profesyonellerin müvekilleri vardır. Burada müşteri ile müvekkil arasındaki fark, müşterinin kendi ihtiyaçları ve bunları tatmin etmeye yönelik hizmetlerin yeterliliği konusunda yargılama ve değerlendirme becerisinin olması buna karşılık müvekkilin böyle bir becerisinin olmamasıdır. Uzmanlık alanında hiç kimseyle rekabet içinde olmayan bir otoriteye sahip olduğundan, profesyonellerin müşterileri değil müvekkilleri vardır.

[95] ABBOTT; 1988, s. 4.
[96] RITZER; 1972, s. 56.
[97] GREENWOOD; 1957, s. 46; RITZER; 1972, s. 56.

Profesyonel meslek sahibinin elinde bulundurduğu bu otoritenin mutlak olmadığı, ama buna karşılık mesleğin profesyonellik derecesi arttıkça bu otoritenin de derecesinin artacağı söylenebilir[98].

- **Kendi Çıkarlarından Çok Toplumun Çıkarlarına Yönelme**: Genellikle profesyonelliğe yaklaşmış mesleklerde, meslek topluluğunun çıkarının hakim olduğu, buna karşılık profesyonel olmayan mesleklerin ise daha çok kendi çıkarları ile hareket ettikleri kabul edilmektedir. Bu birbirine zıt düşüncelerin biraz da farklı ödül sistemlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Profesyoneller diğerlerine yardım etmedeki başarılarını yansıtan sembolik ödüllere önem verirlerken, profesyonel olmayanlar birincil olarak ekonomik ödüllere yönelirler[99].
- **Dışsal Kontrol Yerine Özkontrol Mekanizması**: Profesyonel mesleklerin bir başka karakteristiği, bir profesyoneli ancak diğer profesyonelin eğitebilmesi ya da yargılayabilmesidir. Dolayısıyla, toplum bir mesleki grup içindeki bireylerin davranışlarını kontrol etme yetkisini profesyonellere vermiştir. Bu Hughes'un terimiyle topluluğun verdiği bir "lisans"dır ve profesyonel, hakimiyetini genişleterek kontrol alanını arttırmak isteyebilir[100]. Dolayısıyla profesyonelin geniş bir alanı vardır ve bu alanda mesleğe yeni girecekleri seçmeleri, onları formel ve informel olarak eğitmeleri, etik kurallar geliştirmeleri ve profesyonel dernekler aracılığıyla bireysel profesyonelleri yargılamaları mümkün olmaktadır[101].

- **Mesleğin Profesyonel Olduğunun Toplum ve Yasalar Tarafından Onaylanması:** Aslında buraya kadar sözü edilen dört faktör, mesleğin toplum tarafından profesyonel olarak kabul edilmesi ile işlerlik kazanır. Toplum tarafından onaylanmanın mı, yoksa sözü edilen bu dört faktörün mü önce geldiğini düşünmek ilginç sonuçlar doğurabilir.

[98] RITZER; 1972, s. 57-58.
[99] RITZER, 1972, s. 58.
[100] HUGHES; "License and Mandate" içinde HUGHES; 1958, s. 79.
[101] RITZER; 1972, s. 60.

Fakat bu konudaki genel yargı, mesleğin profesyonel olduğunun onaylanması gerçekleştiğinde, profesyonel mesleğe ilişkin diğer niteliklerin kendiliğinden geleceği yönündedir[102]. Profesyonel mesleğin aradığı onay, Greenwood tarafından şu şekilde açıklanmıştır: "Her profesyonel meslek, belirli bir alandaki otoritesini birtakım güç ve ayrıcalıklar elde ederek onaylaması için toplumu ikna etmeye çalışır. Toplumun bu güç ve ayrıcalıklara yönelik onayı formel ya da informel olabilir"[103].

- **Ayırt Edici Bir Kültür:** Sözü edilen bütün bu niteliklere sahip olan profesyonel meslek farklı bir mesleki kültür geliştirir. Bu nitelikler onun diğer mesleki gruplardan farklı alt kültürünü oluşturur. Greenwood bu kültürün profesyonel meslek içindeki hem formel hem de informel gruplarda geliştiğini ve farklı değerler, normlar ve sembollerden meydana geldiğini belirtmektedir[104]. Profesyonel kültür düşüncesi profesyonel meslekleri bir topluluk olarak gören Goode tarafından daha da geliştirilmiştir. Ona göre, profesyonel mesleğin üyeleri birbirlerine bir mesleki topluluk kimliği ile bağlıdırlar. Bu topluluğun kendine özgü normları, rol tanımları, kullandığı bir dili, üyeleri üzerinde etkisi ve kültürünü gelecek nesillere aktararak kendini yeniden üretme gücü vardır[105].

Buraya kadar sözü edilen görüşlerden de açık bir şekilde anlaşılabileceği gibi, profesyonel meslekleri tanımlama problemini çözmek üzere geliştirilen nitelik yaklaşımı bir yandan genelleştirilebilir bazı özellikler belirlemeye çalışırken, bir yandan da profesyonellerin toplumsal yaşamda edindikleri rol ve üstlendikleri fonksiyonlar üzerinde durarak onların diğer meslek gruplarından farklılaştıklarını ileri sürmüştür. Tanımlama problemini çözmeye yönelik bazı temel adımları göstermekle birlikte, bu yaklaşımın profesyonel meslekleri ele alış biçimi çeşitli

[102] RITZER; 1972, s. 61.; Ayrıca bkz. Theodore CAPLOW; **The Sociology of Work**, University of Minnesota, 1954, s. 139-140.; Harold WILENSKY; "Professionalization of Everyone" **American Journal of Sociology**, Vol.70, No. 2, 1964, s. 142-146.
[103] GREENWOOD; 1957, s. 48.
[104] GREENWOOD; 1957, s. 51.
[105] William GOODE; "Community within Community: The Professions", **American Sociological Review**, Vol.20, 1957, s. 194-200.

yönlerden yoğun eleştirilere de maruz kalmıştır. Örneğin çok basit bir şekilde Klegon bu yaklaşıma ilişkin eleştirisini şu şekilde dile getirmiştir[106]:

"Amerikan sosyologlarınca profesyonel meslekler konusunda yapılan çalışmalardaki ana yön, profesyonel meslekleri diğer mesleklerden ayıracak tanımsal kriterleri ayrıntılı bir şekilde ele almaktır. Bu yaklaşımın uygulanabilir olması için, teorisyenler profesyonel mesleklere ilişkin uygun özellikler setini belirleyebilmeli ve bu özellikleri çok büyük bir karışıklığa meydan vermeden uygulayabilmelidir. Fakat, bunlardan hiçbiri profesyonel mesleklere ilişkin doğru bir sınıflandırma olmamıştır. Öne sürülen çeşitli özellikler arasında büyük uyumsuzluklar ve kullandıkları terminolojide de önemli farklılıklar vardır."

Dingwall, Klegon'un bu görüşü üzerine, "nitelik modelinin mantıksal olarak bizi getirdiği noktanın, profesyonel bir mesleğin bazı sosyologların onun hakkında söylediklerinden daha fazla ya da az bir şey olmadığı" sonucuna ulaşmıştır[107]. Diğer bir deyişle, bu iki eleştiri, nitelik modeli kapsamında öne sürülen yaklaşımların en basit haliyle birbirleriyle hem terminolojik açıdan hem de uygulama açısından önemli uyumsuzluklar içerdiği ve bu nedenle nitelik yaklaşımına dayanarak profesyonel meslekler konusunda bir görüş bildirmenin mümkün olmadığına işaret etmektedir. Diğer yandan, Cogan'a göre, tanımlama yapmaktaki zorluk, profesyonel mesleklere ilişkin nitelikleri belirleyememekten değil, bir mesleğin profesyonel olarak adlandırılabilmesi için sahip olduğu niteliklerin derecelerini ölçememekten kaynaklanmaktadır[108]. Diğer bir deyişle, profesyonel mesleğe ilişkin bazı nitelikler belirlemek tanım problemini çözemez, bunun için niteliklere ilişkin daha ayrıntılı değerlendirmelerin yapılması gereklidir. Bu eleştirilerin ötesinde, literatürde nitelik yaklaşımına yönelik daha ayrıntılı ve nedenlendirici bazı görüşlere de yer verildiği görülmektedir.

---

[106] KLEGON; 1978, s. 260.
[107] DINGWALL; 1976, s. 332.
[108] Morris COGAN; "Toward a Definition of Profession", **Harvard Educational Review**, Vol. XXIII, No: 1, 1953, s. 47.

Örneğin Johnson bu yaklaşımın şu nedenlerden dolayı uygun olmadığını ileri sürmektedir[109]:

- Nitelik yaklaşımını savunan yazarlar, bu temel özelliklere belli bir dereceye kadar sahip olan gerçek profesyonel meslekler bulunduğunu çok erken bir şekilde varsaymışlardır.
- Genellikle profesyonel statüye ulaşmak isteyen bir mesleki grubun talebi üzerine bu işi üstlenirler.
- Temel özellikler olarak belirlenenlerin çoğu sadece belirli gruplara özgü olma niteliği taşımaz ve birbirinin türevidir.
- Öğeler arasında teorik olarak ilişki kurmaya ya da kullanılan analiz düzeyleri arasında ayrım yapmaya yönelik çok az çaba harcanmıştır.
- Bazı öğeleri kapsama alma ya da almama kararı keyfidir ve büyük ölçüde hangi meslek grubunun ele alınacağına bağlıdır.
- Nitelik yaklaşımı çerçevesinde, meslekleri tanımlamaya çalışanlar, profesyonellerin kendilerine ilişkin tanımlamalarını ve rollerini seve seve kabul ederler.
- Bu yaklaşımlar tarihsel bir bakış açısı benimsemezler ve yeni meslekler ortaya çıkaran teknolojik gelişmeleri gözardı ederler.

Brante ise, yaptığı eleştirilerde şu noktalar üzerinde durmaktadır[110]:

- Profesyonel olan ile olmayan meslek grupları arasındaki sınırlar çok belirgin olmadığından, bu yaklaşım çerçevesinde yapılan değerlendirmelerde yarı profesyonel gibi bazı terimler ortaya çıkmıştır. Böylelikle terim daha anlamsız ve kullanışsız hale gelmiştir. Bu nedenle, profesyonel meslek olgusunun ampirik bir genelleştirme olarak değil, ideal bir tip olarak tasarlanması önerilmeye başlanmıştır. Çeşitli meslekler bu ideal tipe göre sınıflandırılabilir görüşü hakim olmaktadır. Fakat bu da problemi çözmemekte, bu sefer de ideal tipin belirlenmesi sorunu ortaya çıkmaktadır.

[109] JOHNSON; 1972, s. 23-32.
[110] Thomas BRANTE; "Sociological Approaches to the Professions", **Acta Sociologica**, Vol. 31, No.2, 1988, s. 125-126.

- Meslekler arasında örgütlenme, monopolleşme, norm sistemi gibi açılardan varolan farklılıklar, özelliklerin sınıflandırılmasına dayanan bu yaklaşımda birçok problemler yaratmıştır.
- Bu niteliklerin sıralaması ve ağırlığının ne olacağı sorusu da önemli bir problemdir. Örneğin "profesyonel mesleklerin nitelikleri örgütsel düzeyde mi yoksa bireysel düzeyde mi ele alınacak?", "Bunlar arasında nasıl bir ilişki var?", "Bütün nitelikler aynı önemde mi?" gibi sorular bu yaklaşım çerçevesinde cevaplanamamaktadır.

Johnson'un ileri sürdüğü eleştirilerden, profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik katkılar yapmaya çalışan nitelik yaklaşımına birçok yönden karşı olduğu, hatta bu eleştirileri yaklaşımı yeni bir yapıya kavuşturmak için değil, tamamen ortadan kaldırmak ya da görmezden gelmek için yönelttiği anlaşılmaktadır. Hem nitelik yaklaşımının kendi doğasını, hem de bu yaklaşımı benimsemiş olan yazarların çabalarını zorlama ve keyfi olmakla suçlarken, bu tür bir yaklaşımın, hem belirlenen nitelikler açısından meslekler arasındaki, hem de yeni ortaya çıkan meslekler açısından tarihsel olarak teorik analize uygun olmadığını ifade etmiştir. Buna karşılık, Brante'nin yönelttiği eleştirilerde, biraz daha yapıcı bir hava sezilmekte, diğer bir deyişle Brante'nin nitelik yaklaşımını benimseyenlere eksik kaldıkları noktalar konusunda yol göstermeye çalıştığı gibi bir izlenim edinilmektedir. Brante de Johnson ile benzer şekilde, nitelikler sınıflandırmasının teorik analizi mümkün kılacak bazı özellikleri taşımadığı konusunda hassas davranmıştır. Dolayısıyla her iki eleştirinin kendine özgü yanları olmakla birlikte, birleştikleri nokta bu tür yaklaşımların teorik açıdan zayıf olduklarıdır.

Profesyonel mesleklerin niteliklerini sınıflandıranların aslında bir "puanlama tablosu" yaratmaya çalıştıklarını ileri süren Roth da, nitelik yaklaşımının en rahatsız edici tarafının profesyonelleşme süreci yerine, bu sürecin ortaya çıkardığı ürün olan profesyonel mesleğe odaklanması olduğunu belirttikten sonra, birçok mesleki grubun toplumda edindikleri göreceli saygınlıklarını biraz daha arttırma çabasıyla bu sınıflama oyununu oynadıklarını ifade etmiştir. Nitelikler listesi oluşturmaya odaklanan sosyologların da bu süreç üzerinde çalışmadıklarını, tersine bu sürece

katıldıklarını ve mevcut mesleklerin ellerinde bulundurdukları pozisyonları daha da sağlamlaştırmalarına yardımcı olarak, kolayca "aldatılanları" olduğunu ileri sürmüştür[111].

Nitelik yaklaşımı ile ilgili çeşitli eleştirilere rağmen bu yaklaşımın, profesyonel yaşamdaki bazı değişimleri izleyebilmek için birçok imkan sunduğu da belirtilmektedir. Örneğin hukuk ve tıp bölümlerinin kapanması sözkonusu ise, bunun sadece belirli üniversitelerin finansal durumlarının giderek kötüleşmesinin değil de, hukuk ve tıp alanındaki büyük karışıklıkların bir yansıması olduğu düşünülebilir. Nitelik yaklaşımı, profesyonel mesleklerin gelişmesini ya da profesyonel meslekler arasında ve içinde ortaya çıkan değişim sürecini iyi açıklayamayabilir. "Bütün profesyonel mesleklerin statülerini ortaya koyabilmek için belirli niteliklere sahip olması gerekir" iddiası da zorlama olabilir. Ama nitelik teorileri, bizi profesyonel yaşamda köklü değişimlerin habercisi olabilecek iyi oluşturulmuş kurumsal işaretlere yönlendirmektedir[112].

Nitelik yaklaşımına getirilen eleştirilerin sonuçta birleştikleri nokta, profesyonel meslekleri tanımlama yolunda atılması gereken adımın, onların profesyonel bir meslek haline geldikleri sosyal ve tarihsel koşulları ile aşamaları incelemek olduğudur. Diğer bir deyişle, içinde bulunduğu toplumun politik ve ekonomik ortamına, sosyal yapısına ve kültürel normlarına sıkı sıkıya bağlı olan profesyonel mesleklerin böyle dinamik bir yapıda ele alınması gerekliliği nitelik yaklaşımına getirilen eleştirilerle vurgulanmıştır. Profesyonel meslekleri tanımlama problemini çözme konusunda önerilen diğer bir yaklaşım olan süreç yaklaşımı da, görüşlerini bu zemin üzerinde hareket ederek oluşturmuştur.

---

[111] Julius A. ROTH; "Professionalism The Sociologist's Decoy", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.1, No: 1, February 1974, s. 16-17.
[112] Kevin T. LIECHT / Mary L. FENNELL; **Professional Work -A Sociological Approach** -, Blackwell Publisher, 2001, s. 27.

1.1.3.2. Süreç Yaklaşımı

Süreç yaklaşımı, bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmak için geçirdiği tarihsel aşamalara ve profesyonel bir mesleği karakterize eden içsel süreçlere odaklanan bir yaklaşımdır[113]. Daha önce de söz edildiği gibi, mesleklerin bir ölçekte sıralanabileceği düşüncesi kaynağını süreç yaklaşımında ve bu yaklaşımın durağan yapılardan ziyade sosyal değişmeye odaklanmasında bulmaktadır. Profesyonelleşmeyi bir ölçek olarak görmek suretiyle süreç yaklaşımcıları, bir mesleğin bu ölçekte nasıl ve neden aşağı ya da yukarı hareket halinde olduğu konusunda çalışabilmektedirler[114]. Süreç yaklaşımı, daha çok Amerikan profesyonel mesleklerinin evrimini analiz eden "çok aşamalı zamansal analiz" olarak da adlandırılmış[115], Caplow ile Wilensky'nin çalışmaları bu yaklaşıma örnek gösterilmiştir. Süreç yaklaşımı altında profesyonel meslekler, kolaylıkla tanımlanabilen ya da belirlenebilen varlıklar olarak değil, herhangi bir beyaz yakalı mesleğin, 19. yüzyılın ortalarında, varlıkları resmen tanınmış profesyonel mesleklerin öncülük ettiği profesyonelleşme biçimlerinden birini benimsemeye çalışarak ulaşmayı amaç edinebileceği bir statü olarak görülürler[116].

Fakat bu çalışmalardan oldukça uzun bir süre önce, 1933'de, aynı zamanda meslek sosyolojisi alanında yazılmış ilk sistematik eser olduğu kabul edilen Carr-Saunders ve Wilson'un "Professions" adlı çalışması, İngiltere'de 22 mesleği tarihsel olarak incelemiş ve bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmak için geçtiği aşamaları belirlemiştir. Lean ve Morgan'a göre, Carr-Saunders ve Wilson bu tür bir çalışma ile, günümüzdeki hizmetlerin profesyonel olan ve olmayan meslekler arasında bölünmesini açıklayabilmek için çeşitli profesyonel mesleklerin tarihlerindeki belirli yapıları araştıran bir yaklaşıma temel oluşturmuşlar ve modern endüstri toplumlarının mesleki yapısını anlama konusunda önemli bir katkı yapabilecek olan

[113] RITZER; 1977, s. 43.
[114] RITZER; 1972, s. 49.
[115] Mark NEAL/John MORGAN; "The Professionalization of Everyone? A Comparative Study of the Development of the Professions in the United Kingdom and Germany", **European Sociological Review**, Vol.16, No.1, 2000, s. 9.
[116] BRINT; 1993, s. 261.

sosyo-tarihsel bir yaklaşım geliştirmişlerdir[117]. Bu yaklaşım çerçevesinde profesyonel mesleklerin geçirdiği temel aşamalar şunlardır[118];

- Uzun ve uzmanlaşmış entellektüel eğitim sayesinde topluma uzmanlaşmış bir hizmet sunabilmelerini sağlayan bir teknik elde ederler.
- Ellerinde bulundurdukları bu teknik ile ilgili olarak bir sorumluluk ruhu geliştirirler.
- Yeteneklerinin test edilmesini ve belirli standartların tutturulmasını sağlayan bir dernek kurarlar.

Süreç yaklaşımını benimseyerek, profesyonel meslekleri sosyo-tarihsel bir bakış açısı ile ele alan çalışmalardan bir başkası, Theodore Caplow tarafından gerçekleştirilmiştir ve Carr-Saunders ile Wilson'un çalışmasından sonra uzun bir süre bu tür çalışmalara rastlanmadığından, Caplow'un çalışmaları yeniden canlandırdığı ileri sürülmüştür. Caplow'a göre profesyonel meslekler şu aşamalardan geçerek profesyonel statüye ulaşmaktadırlar[119]:

- Kesin üyelik kriterlerinin belirlenmesiyle birlikte profesyonel derneğin kurulması.
- Daha önceki mesleki statü ile tanınmayı azaltma, teknolojik bir monopol öne sürme ve monopol haline getirilebilecek bir unvan sağlama gibi birçok fonksiyona hizmet eden isim değişiminin gerçekleştirilmesi.
- Mesleğin sosyal yararını öne süren, kamu yararı mantığını oluşturan, nitelikli ve prensip sahibi olmayan kişileri bertaraf etmekte daha ayrıntılı bir kriter sağlayan kuralları geliştiren etik ilkelerin oluşturulması ve yürürlüğe konulması.
- Toplumdan popüler ve yasal bir destek almak için politik kışkırtmanın sürdürülmesi ve yeni üyeleri eğitmek üzere profesyonel meslek tarafından kontrol edilen bir mekanizma oluşturulması.

[117] NEAL/MORGAN; 2000, s. 11.
[118] CARR-SAUNDERS; 1933, s. 284-287.
[119] CAPLOW; 1954, s. 139-140.

Profesyonel mesleklerin analizine yönelik bu evrimsel yaklaşım, "profesyonelleşmenin doğal tarihi teorisi"ni ortaya koyan Hughes tarafından da benimsenmiş ve daha da geliştirilmiştir. Hughes'a göre meslekler önemli bir değişim süreci içine girmişlerdir ve birçoğu profesyonel olarak kabul görmek için savaş vermektedirler. Eskiden genellikle amatörler ya da düşük düzeyde bir resmi eğitime sahip olan kişiler tarafından para karşılığı yerine getirilen hizmetler ya da fonksiyonlar, artık birçok insan için hayat boyu gerçekleştirilen işler haline gelmektedir. Temel teknikleri değişmiştir ve birçok yeni meslek sadece bir kurumla bağlantı içinde çalışmaktadırlar. Bu anlamda, okul, hastane kütüphane gibi bazı kurumların oluşturulması ya da değiştirilmesi sözkonusu olmaktadır. Yeni profesyonel meslek sahiplerinin de bu ortamda, kurumlar çerçevesinde gerçekleştirilen fonksiyonlarda söz sahibi olabilmek için diğer meslek grupları ve kurumlardaki meslekten olmayan diğer söz sahibi kişilerle bir mücadele içine girdikleri görülmektedir. İlk aşamalarda profesyonel mesleğe katılımlar genellikle diğer mesleklerden olmakta ve bu nedenle eğitim sorunu ön plana çıkmaktadır. Bir yandan meslek içinde çalışan kişi diğer yandan da resmi eğitim almaktadır. Zaman geçtikçe ve profesyonel meslek daha iyi tanınmaya başladıkça, ilerleyen yıllarda o profesyonel meslekte çalışmayı isteyen kişilerin resmi eğitime daha erken yaşlarda başlamaları sözkonusu olmaktadır. İlk zamanlarda sadece bir meslek okulu niteliği taşıyan bu eğitim kurumları, zamanla üniversiteler ile bir bağ kurmanın ve böylelikle akademik bir nitelik kazanmanın yollarını ararlar. Bundan sonraki gelişmeler akademik derecelerin ve hatta daha yüksek derecelerin edinilmesi, profesyonel meslek ve onun kurumuyla ilgili uygun alanlarda araştırmalar yapılması şeklinde sıralanır. Böyle bir aşamaya ulaşıldıktan sonra, artık profesyonel olan ile olmayanları birbirinden ayırmak gerekir ama bu da zaman alan bir süreçtir. Profesyonel gruplar yaptıkları iş konusunda bilinçli bir şekilde düşündükleri ve hangi fonksiyonların gerçekten profesyonel olduğuna ilişkin karar verecekleri bir süreçten geçerek bunu gerçekleştirirler. Bu noktada, kariyer ile ilişkili, biraz da ahlaki bazı problemler gelişebilir. Daha önceleri profesyonel olmayan işlerde çalışan kişilerin bu yeni ortaya çıkan profesyonel mesleğe girmelerinin engellenip engellenmeyeceği ya da gerekli eğitimi alarak profesyonel olmalarına izin verilip verilmeyeceği sorusu gündeme gelir. Bu soru hem profesyonel mesleğin hem de kurumunun politikası için çok

önemli bir noktadır[120]. Hughes profesyonel bir mesleğin ortaya çıkışındaki doğal olayları da dikkate aldığı bu anlatımında, sözkonusu süreçte, mesleklerin öncelikle kendilerine kurumsal bir yapı kazandırdıkları, konularında eğitime yöneldikleri, bu eğitimi zaman geçtikçe niteliksel olarak geliştirdikleri, kendi işlerine ilişkin olarak bilinçli bir değerlendirme yaptıkları ve ilerleyen zamanlarda profesyonel mesleğin politikasını belirleyebilmek için bazı kararlar almaya yöneldikleri gibi bazı belirgin aşamalar üzerinde durmaktadır.

Süreç yaklaşımı konusundaki en önemli görgül katkı Harold Wilensky tarafından yapılmıştır. Amerika'da onsekiz mesleğin tarihini inceleyerek profesyonel bir mesleğin geliştiği tipik bir süreci ileri sürdüğü geniş kapsamlı çalışmasının sonuçlarını "Herkesin Profesyonelleşmesi" adlı makalesinde vermiştir. Ona göre profesyonel bir mesleğin sahip olması gereken bazı temel öğeler vardır ve bu süreçte olayların birbiri ardına tipik bir sıralanışı sözkonusudur. Bu sıralanış kendi çalışmasında hiçbir şekilde değişmemiş iken, profesyonelleşmeye doğru giden süreçteki belirli olayların tarihlerini belirleyen 126 tarihten sadece 32 tanesi farklılık göstermiştir[121]. Wilensky'e göre bu sürecin sıralanışı şu şekildedir[122]:

- Meslek tam zamanlı hale gelir.
- Eğitim alanı açılır.
- Profesyonel meslek ile ilgili ulusal bir dernek kurulur.
- Yasal bir destek kazanmak için çaba harcanır.
- Etik kurallar belirlenir.

Wilensky'nin bu çalışması, diğer yaklaşımlardan farklı olarak görgül araştırmaya dayanıyordu ve bu nedenle profesyonel statüye ulaşmak isteyen birçok meslek üyesi tarafından benimsendi. Daha da etkileyici olarak, Wilensky'nin ileri sürdüğü bu model profesyonel mesleklerin tarihsel analizi olarak değil de, "profesyonel statüye ulaşma oyunu planı" olarak uygulandı[123]. Wilensky'nin öne sürdüğü bu model geniş ölçüde kabul görmüş olmakla birlikte, sözü edilen süreçteki

[120] HUGHES; 1958, s. 133-136.
[121] WILENSKY; 1964, s. 142.
[122] WILENSKY; 1964, s. 142-146.
[123] NEAL/MORGAN; 2000, s. 12.

değişik aşamaların sonuçları dikkate alınarak, mesleklerin profesyonel olma yolunda hem gerçekleştirdikleri aktiviteler, hem de sahip oldukları hedefler açısından değişime uğradıklarının göz önünde bulundurulması ve buna ilişkin bazı noktaların da bu sürece eklenmesi gerektiği yönünde eleştiriler de yöneltilmiştir[124].

Caplow ve Wilensky'nin modellerinde, süreçlerde ortaya çıkan olayların sırası ile ilgili çok küçük farklılar olmakla birlikte, bu olayların bir süreç oluşturduğu konusunda birleştikleri görülmektedir. Bu modeller, nitelik modelinin geçerliliği ve kullanılabilirliğini de kabul etmektedirler. Diğer bir deyişle, modellerin ileri sürdüğü profesyonelleşme süreci, ölçeğin profesyonel meslek noktasına erişildiğinde bütün niteliklerin kazanılmasını da içerir[125].

Profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik süreç yaklaşımı ile ilgili ileri sürülen bu yaklaşımları dikkate alarak bir senteze ulaşmayı amaçlayan Ritzer, profesyonel meslek olma yolunda şu süreçlerden geçildiğini belirtmiştir[126]:

- Mesleğin tam zamanlı hale gelmesi,
- İsim değişimi ile mesleğin özel olarak seçilmiş bazı kişilere ait bir nüfuz alanına sahip olması,
- Ulusal bir dernek kurulması
- Eğitim alanının açılması,
- Etik kurallarının belirlenmesi,
- Popüler ve yasal bir destek kazanmak için politik girişimlerde bulunulması.

Ritzer sürece ilişkin olarak öngördüğü bu sıralamanın mutlak bir sıralama olmadığını, duruma göre değişebileceğini de belirtmiştir.

Süreç yaklaşımını benimseyenlerin üzerinde durduğu ve böylelikle fonksiyonalistlerden ayrıldığı başka bir konu da, profesyonel bir mesleğin bütüncül

[124] ELLIOT; 1972, s. 114.
[125] PAVALKO; 1988, s. 35.
[126] RITZER; 1972, s. 55.

bir yapıdan ziyade, zaman zaman birbirleriyle uyuşmazlıklar da yaşayan çeşitli parçaların ya da bölümlerin oluşturduğu yapısal niteliğidir. Ritzer'e göre sosyologlar, profesyonel meslekleri bu şekilde ele alarak, bütün mesleklerin doğasında varolan içsel uyuşmazlık ve değişimleri daha iyi analiz edebilirler[127]. Bucher ve Strauss, fonksiyonalistlerin özellikle de Goode'nin profesyonel meslekleri toplum içinde özel bir topluluk olarak gören görüşlerini[128] eleştirerek, bu tür görüşlerin profesyonel mesleklerin çok önemli boyutlarını, özellikle de profesyonel bir meslek içindeki uyuşmazlıkları ya da en azından farklılıkları, gözden kaçırmaya neden olduklarını belirtmişlerdir. Onlara göre profesyonel bir mesleğin göreceli bir homojenlik taşıdığını kabul etmek kullanışlı bir bakış açısı değildir. Profesyonel bir meslek içinde birbirinden farklı birçok kimlik, değer ve çıkar vardır. Bunlar sadece farklılığa yol açmazlar, aynı zamanda paylaşılırlar ve böylelikle bazı koalisyonlar oluştururlar. Bucher ve Strauss profesyonel meslek içinde ortaya çıkan bu gruplaşmaları "parça" ya da "bölüm" olarak adlandırmaktadır. Profesyonel mesleklerin, belirli bir zaman diliminde bir isim altında bir araya gelmiş farklı amaçları farklı araçlarla takip eden parçaların birbirine karışması ile oluşan yapılar oldukları düşüncesini ileri sürmüşlerdir[129]. Tıp mesleğini esas alarak, doktorların misyonlarına, işlerine, kullandıkları teknik ve metodolojiye, hastalarına, meslektaşlarına, çıkarlarına ve kurumlarına yönelik olarak sahip oldukları farklı eğilimlerinin incelenebileceği bir yöntem oluşturmaya çalışmışlardır[130]. Bu faktörler bölünmeye karşı güçlü bir merkezkaç kuvvetine neden olarak, işbölümü oluşturma ve çıkarlar ile uzmanlıkta farklılıklar yaratma eğilimindedir. Profesyonel mesleklere bu tür bakış açısı geliştirmenin, onlarla ilgili çalışmalarda çok önemli sonuçlar doğuracağı düşünülmüştür ve profesyonel mesleklerin icra edildikleri ortamları, birbirinden ayrımlaşmış bölümlerin üyeleri arasındaki mücadele alanı olarak görmenin, kariyer, sosyalleşme, eğitim ve diğer mesleklerle ilişkiler gibi birçok konuda etkiler yaratan bir potansiyele sahip olduğu ileri sürülmüştür[131].

---

[127] RITZER; 1972, s. 67.
[128] GOODE; 1957, 194-198.
[129] Rue BUCHER/Anselm STRAUSS; "Professions in Process", **American Journal of Sociology**, Vol. 66, 1961, s. 325- 326.
[130] BUCHER/STRAUSS; 1961, s. 326-332.
[131] RITZER; 1972, s. 69-70.

Bucher ve Strauss'un bu çalışmalarından uzun yıllar sonra, Jarvis de benzer bir yaklaşımla papazlık mesleğindeki bölümlenmiş yapıyı dikkate alarak, profesyonelleşmeye doğru yönelindikçe mesleğin içsel dinamiklerinde ortaya çıkan değişimleri incelemeye çalışmıştır. O da yine Goode'nin "toplum içinde topluluk tezinden hareket ederek fonksiyonalistlerin, bir bireyin belli bir gruba üye olduktan sonra onun homojen yapısına uyacağını kabul etmelerini eleştirmiştir. Jarvis'in öngördüğü model içerisinde, papazlık mesleği bürokratik bir yapıdan profesyonelleşmeye doğru yol aldıkça, hem mesleğin içerdiği çeşitlilikte bir uzmanlığa doğru gidildiği (örneğin mahalle kilisesinden daha geniş kapsamlı kiliseye yöneliş gibi) hem de sahip olunan değerlerde gelişme (otorite tutumundan otonomi ve akademik uzmanlığa yöneliş gibi) sağlandığı ifade edilmiştir[132].

Ritzer, nitelik yaklaşımının ya da fonksiyonalistlerin, en azından tanımlama kapsamında, alana daha fazla katkı yaptığını düşünmektedir. Süreç yaklaşımcıları tarafından ileri sürülen düşüncelerin tamamı olmamakla birlikte, profesyonelleşme aşamalarının hemen hemen hepsinin fonksiyonalistlerin öne sürdükleri özellikler altında özetlenebildiğini ileri sürmektedir. Örneğin genel sistematik bilgi, eğitim kurumunun kurulmasını da içinde barındırır. Yine fonksiyonalistlerin ileri sürdükleri kendi kendini kontrol özelliği, profesyonel dernek ve etik kurallar nosyonunu desteklemektedir. Son olarak, her iki yaklaşım da yasal ve kamuoyu desteğine ihtiyaç olduğu konusunda hemfikirdirler. Süreç yaklaşımcılarının öne sürdüğü özellikler fonksiyonalistlerin öne sürdüklerinin altında ele alınabiliyorken, bunun tersi pek mümkün görülmemektedir. Çünkü fonksiyonalistler profesyonel modele, müşteriler üzerinde kontrol, topluluk çıkarı ve farklı bir kültür gibi bazı özellikleri de eklemişlerdir. Buna karşılık, fonksiyonalistlerin öne sürdükleri durağanlığa dayanan bakış açısı pek kabul edilebilir değildir. Profesyonelleşmenin bir derece meselesi olduğunu kabul etmek yanında, sadece bazı niteliklere sahip olarak dereceyi yükseltmenin mümkün olamayacağını, sözü edilen bu niteliklerin de kendi içlerinde dereceleri olduğunu kabul etmek gerekir. Örneğin, ölçeğin profesyonel meslek ucuna

[132] Peter JARVIS; "Profession in Process: A Theoretical Model for the Ministry", **Sociological Review,** Vol. 24, No: 2, May 1976, s. 351-364.

yaklaşan bir mesleğin bilgi, otorite gibi niteliklere de daha fazla oranda sahip olacağı düşünülebilir[133].

Burada iki yaklaşımın birbiriyle tamamen uyumsuz olmadığı, bir profesyonel mesleği hem profesyonelliğe giden bir süreçte yer aldığını kabul edip, hem de onun bu süreçteki yerini belirleyen nitelikleri ile ilgilenmenin mümkün olabildiği düşüncesi ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla aslında, profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik yaklaşımları birbirini bertaraf eden değil, birbirilerini tamamlayan yaklaşımlar olarak görmek gerekir. Bu noktada, bu iki yaklaşımın en önemli eksikliğinin, profesyonel mesleğe ilişkin bütüncül bir yaklaşım geliştirmemiş olmaları saptamasını yaparak, oluşturmaya çalıştığımız mesleki yaşam modelinin bütüncül bir bakış açısı çerçevesinde profesyonel meslekleri daha iyi bir şekilde tanımlamaya ve anlamaya yardımcı olması gerektiğini söyleyebiliriz. Profesyonel mesleğe ilişkin özgün bir tanım vermeden önce, profesyonel meslek kavramının anlamında tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkan değişimleri incelemek ve tanımlama çalışmalarından örnekler vermek yerinde olacaktır.

1.1.4. Profesyonel Meslek Kavramı ve Tanımı

Whitehead profesyonel mesleğin kökenlerinin Plato, Aristo ve Stoacı öğretinin egemen olduğu Eski Yunan'daki akademilerde ya da İskenderiye'deki büyük kütüphanede gerçekleştirilen araştırmalarda bulunabileceğine inanır[134]. Bunun tersine Carr-Saunders ve Wilson ise, profesyonel mesleğin başlangıcını antik dünyada bulma konusunda başarısızlığa düşmüşler ve Yunan hukukçularını birer uzmandan çok davacı ya da davalıların sadece arkadaşları olarak görmüşlerdir[135]. Bu ilk düşünceler arasında farklılıklar olsa da, literatürde profesyonel mesleğin Ortaçağ'dan itibaren varlığını sürdürdüğü konusunda bir uzlaşma bulunmaktadır.

Günümüzde profesyonel meslek anlamında kullanılan "profession" sözcüğünün, aynı kökten türeyen diğer sözcükler gibi birbiriyle çakışan ve bir kısmı

[133] RITZER; 1972, s. 63-64.
[134] Alfred North WHITEHEAD; Adventure of Ideas, Macmillian, New York, 1935, s. 79.
[135] CARR-SAUNDERS/WILSON; 1933, s. 289.

da birbirinden belirgin şekilde farklı olan birçok sözlük ve yan anlamı bulunmaktadır. Bunun da ötesinde, sadece yüksek statü ve prestij ile bir tutan modern anlayışların aksine, bu sözcüğe ilişkin olumlu olduğu kadar olumsuz değerlendirmeler de mevcuttur. Profession sözcüğü, Latin kökenli bütün Avrupa dillerinde uzun bir geçmişe sahiptir. İngilizce'deki en eski kullanılışı olan "bir niyeti bildirmek, açıkça söylemek ya da dışarı vurmak" anlamı günümüzde artık çok yaygın değildir. Bu anlam, belirli bir ünvana yönelik yemin etme ile ilgili olan ve ortaçağ üniversitesinin dini temellerinden kaynaklanan, 16. yüzyıl öncesine ait bir anlamdır[136]. Ortaçağ'da baskın bir nitelik taşıyan din kurumu, yaşamın bütün alanlarında olduğu gibi meslekler alanında da kendini göstermiştir. Bu nedenle, profesyonel meslek kavramının en eski anlamının dini bir nitelik taşıdığını ve inancın bildirilmesini ifade ettiğini söylemek mümkündür. Hatta büyük "profesör"ün dini inancı şüphe götürmez olan bir kişi olduğu belirtilmektedir[137]. Oxford Sözlüğü de, profesyonel sözcüğünün türediği "profes" sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten geldiğini ve "dinsel bir düzen adına yemin etmeyi" dile getirdiğini bildirmektedir[138]. İlk zamanlarda dini bir düzene katılan bir kişinin bunu kamuoyuna ya da halka duyurması anlamını taşıyan bu kavram, daha sonraları görkemli bir dini tören şeklinde halka yemin ettiren bir iş ya da meslek anlamına da gelmeye başlamıştır. Ortaçağ'da aynı zamanda bilgin, hukukçu ve doktor olan papazların mesleği profesyonel olarak kabul ediliyordu[139]. Dini bir nitelik taşımasını içeren bu kullanımda sözcük, kişinin kendisini iyi bazı sonuçlara adamasına yönelik dini ve ahlaki motiflere işaret ederek olumlu açıdan değerlendirilmektedir[140].

1675 yılından itibaren, sözcük, dinsel anlamını yitirmiş ve "yeteri kadar nitelikli olduğunu ifade etme" anlamına gelmeye başlamıştır. "Profession" sözcüğü yani günümüzdeki profesyonel meslek kavramı da "yeteri kadar nitelikli olduğunu ortaya koyacak şekilde davranma ya da bu gerçeği bilme" anlamında kullanılmıştır.

---

[136] Eliot FREIDSON; **Professional Powers: A study of the Institutionalization of Formal Knowledge**, University of Chicago Press, Chicago, 1986, s. 21.
[137] JoAnne BROWN; **Definition of a Profession: The Authority of Metaphor in the History of Intelligence Testing 1890-1930**, Princeton University Press, 1992, s. 18.
[138] HUGHES; 1963, s. 656.
[139] Talcott Parsons; "Professions", Encyclopedia of the Social Sciences, (Edt: Edwin R. A. SELIGMAN), Macmillian, New York, 1942, s. 537'den aktaran CIULLA; 2000, s. 67.
[140] FREIDSON; 1986, s.21.

Dolayısıyla, bir profesyonel meslek (profession), bu mesleğe girmek isteyen bir kişinin işi iyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade etme anlamını taşımaya başlamıştır[141]. Bu dönemde ortaya çıkan yeni meslekler olan doktorlar ve hukukçular kendilerini ayakta tutacak unsur olan otoritelerini en eski meslek olan ve o zamana kadar tıp ve hukuk alanında da otoriteyi ellerinde bulunduran papazlardan almaya başlamışlardır[142]. Bu gelişmelerle birlikte, "profession" sözcüğünün, gerçekte yapılmayan bir şeyin sözde iddia edilmesi- samimiyetsizlik ya da yalancılık- nosyonlarıyla ilişkilendiği de görülmeye başlanmış ve böylelikle sözcüğün olumsuz değerlendirilmesine de şahit olunmuştur[143].

Sözcüğün anlamındaki dinsel nitelikten dünyevi niteliğe doğru olan bu değişim, Batı toplumlarında çalışma tarihinin güzel bir özetidir. "Profession" sözcüğü bu tarihin sadece bir yansıması değil, onun içsel ve aktif bir parçasıdır. Bu terim, peşpeşe gelen nesillerin ve profesyonel olmaya çalışan her yeni grubun, kendi özel uzmanlıklarını ve kültürel otoritelerini tanımlamak, örgütlemek ve tanıtmak için tarihin örneklerini kullandıkları yöntemin hatırlatıcısıdır. Profesyonel olmaya çalışan peşpeşe gelen nesillerde, kendilerinden öncekilerin dil metaforunu çok becerikli bir şekilde kullanılması sayesinde bu sözcük, hazır ve kullanışlı bir gelenek haline gelmiştir. Bunun da ötesinde, "profession" ve "professional" gibi sözcükler, dini nitelik taşımayan yeni gruplar tarafından, iyi oluşturulmuş otorite kendi amaçları için kullanıldıkça, sözcüğün anlamı değişmiş ve genişlemiştir[144]. Gerçekten de 16. yüzyılda sözcüğün sadece belirli meslekleri değil, bireylerin onunla özdeşleştiği ve yaşamını sürdürdüğü bütün meslekleri içerecek şekilde genişleyen bir kullanımının da geliştiği belirtilmektedir. Buna göre daha 16. yüzyılda profesyonel meslek kavramının ya sadece sınırlı sayıdaki belirli meslekleri ya da bunun tam karşıtı olarak bütün meslekleri kapsayan bir kullanımı olduğu ve dolayısıyla profesyonel meslek kavramının ilk kullanılmaya başlandığı zamanlardan beri belirsiz ve karmaşık bir içeriğe sahip olduğu anlaşılmaktadır[145].

---

[141] HUGHES; 1963, s. 656.
[142] BROWN; 1992, s. 18.
[143] FREIDSON; 1986, s.21.
[144] BROWN; 1992, s. 18-19.
[145] FREIDSON; 1986, s. 22.

Whitehead'a göre, "profession" kavramı, "eylemleri teorik analize konu olan ve bu analizden kaynaklanan bir teorik sonuç ile değiştirilen bir uğraş ya da meşgale" anlamına gelir. Sözü edilen teorik analiz, uğraşın amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak üzere benimsenen eylemleri dikkate alır. Teorik analiz, eylemlerin doğasına ilişkin bazı anlayışlara dayandırılmalıdır ki, eylemlerin sonuçları önceden tahmin edilebilsin. Bu anlamda, öngörünün teoriye, teorinin de eylemlerinin doğasının anlaşılmasına bağlı olması bir profesyonel mesleğin temelidir[146]. Bu tanımda Whitehead, soyut bir anlayışla hareket ederek, profesyonel mesleğin doğasına ilişkin genel bir ilke belirlemeye çalışmıştır.

Cogan, profesyonel mesleği tanımlamaya yönelik çalışmalarından birisinde, profesyonel mesleğe ilişkin sözlük tanımları ile yasal tanımlara yer vermiştir. Ona göre sözlük tanımları, profesyonel mesleğin çok belirgin olmayan ama önemli bir yanını ortaya koymaktadır. Bu tanımlarda, profesyonel mesleğin insanoğlunun pratik sorunlarıyla baş etmeye çalıştığı ifade edilmektedir. Profesyonel meslek ismi özellikle din, hukuk ve tıp gibi üç bilgili mesleğe uygulanmaktadır. Dolayısıyla, sözlük tanımları dikkate alındığında, geleneksel profesyonel mesleğin insanoğlunun Tanrı ile, insan ve devlet ile son olarak da biyolojik yapısı ile ilişkilerinde aracılık yapan bir doğası olduğu ve bu meslek üyelerinin gerçekleştirdikleri eylemlerin insanoğlunun en temel ilgi alanlarını etkilediği ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında, profesyonel mesleğin sahip olduğu değer, statü, ayrıcalık ve güç daha iyi anlaşılmaktadır[147]. Diğer yandan, yasal tanımlar açısından ise, bu tür tanımların amacının profesyonel mesleğe ilişkin açıklamaları hukukun ihtiyaçlarına uygun hale getirmek olduğu ifade edilmiştir. Yasal tanımlarda profesyonel mesleğe ilişkin uzman bilgi ve yetenek arasında ayrım yapılmış ve yetenek unsuru bu tanımlamalarda dışlanmış, amatör uğraşların tersine bilginin profesyonel meslekte kamu yararı dikkate alınarak uygulandığı ifade edilerek, önemi vurgulanmıştır. Yasal tanımlarda, kişinin geçimini sağlayabilmesi için bilimsel bilgiyi pratik olarak uygulaması, ele dayalı beceri yerine entellektüel niteliğin ağır basması, diğerkâmlık

[146] WHITEHEAD;1935, s. 72.
[147] COGAN; 1953, s. 35-36.

ve hizmet öğelerinin bulunması, lisans gerekliliğinin yadsınması ve kanun yolu ile bir tanım yapmanın uygunsuz olduğu gibi profesyonel mesleğin karakteristiği olabilecek davranış ya da tutumlar ileri sürülmüştür[148]. Cogan, çeşitli görüşlere yer verdiği çalışmasının sonunda, profesyonel mesleğe ilişkin şöyle bir tanım denemesi yapmıştır: "Meslek bazı bilimlerin teorik yapısının anlaşılmasına ve bu anlayışlara eşlik edecek yeteneklere dayanır. Bu anlayış ve yetenekler insanlığın önemli sorunlarına uygulanır. Profesyonel mesleğin uygulamaları bilginin genelleştirilmiş doğası ve insanoğlunun birikmiş bilgeliği ve tecrübesiyle düzenlenir. İnsanlığın önemli sorunlarına hizmet eden profesyonel meslek, müşterilerine diğerkâmlığa dayanan hizmeti en önemli etik mecburiyeti olarak kabul eder"[149]. Whitehead'ın tanımında olduğu gibi bu tanım da, profesyonel mesleğin nereden kaynaklandığını ve nasıl gerçekleştirildiğini ele almış ve profesyonel mesleğe ilişkin en temel ilkeyi belirtmiştir.

Literatürde Cogan'ın profesyonel mesleği tanımlamaya ilişkin yaptığı bu ilk çalışmasından çok fazla tatmin olmayarak, bu konuda ikinci bir çalışmaya yöneldiği ifade edilmektedir[150]. Gerçekten de Cogan iki yıl sonra gerçekleştirdiği ikinci çalışmasında, literatürde tanımlamalarla ilgili karmaşıklığa değindikten sonra, profesyonel mesleği tanımlamak için üç boyutlu analiz yaklaşımı önererek, tanımların üç düzeyde ele alınabileceğini ileri sürmüştür[151]. Buna göre, profesyonel meslek tanımları tarihsel ya da sözlükbilimsel tanımlar, ikna edici tanımlar ve operasyonel tanımlar olmak üzere üç düzeyde incelenebilir. İlk olarak, eğer spesifik bir meslek tanımlanacak ise ve bu tanım keyfi olmayacaksa, yani kullandığı terimlerle ile ilgili mesleğin zengin tarihsel ve geleneksel kurumlarından ayrı tutulmayacaksa, o zaman tanım genel profesyonel meslek kavramı ile ilişkili olur ve bu tür tanımlar tarihsel ve sözlükbilimsel tanımlar olarak adlandırılır. Tanımlama sürecinde tarihsel ve sözlükbilimsel bir araştırma ilk aşama olarak gerçekleştirildiğinde, profesyonel mesleğin temel özelliklerini ve onu diğer benzer kavramlardan ayıran sınırları belirlemek mümkün olur. Bu zor bir süreçtir. Kavramın

[148] COGAN; 1953, s. 36-37.
[149] COGAN; 1953, s. 48-49.
[150] Bkz. HABENSTEIN; 1963, s. 291.
[151] COGAN; 1955, s. 105-106.

karmaşıklığının kabul edilmesini ve esas anlamı gizleyen birçok yan ya da ikinci anlamı ayırmaya yönelik sürekli bir çabayı gerektirir. Standart etimolojik çalışmalar bu ilk düzeydeki tanımlamaların değerli bir kaynağıdır. Cogan bir önceki çalışmasında ileri sürdüğü profesyonel meslek tanımını bu grup içinde değerlendirmektedir[152].

İkinci düzeydeki tanımlar "ikna edici" olarak adlandırılır. Bu tür ikna edici ifadeler, bilinçli ya da bilinçsizce, insanların tutumlarını değiştirmeyi sağlamak çabasıyla kullanılır. Bu tür tanımların neden tercih edildiğine verilen yanıt, profesyonel mesleğin doğasında gizlidir: Eğer profesyonel mesleğin güvenilir ve her zaman cazip olması isteniyorsa, o zaman güçlü ikna edici tanımlara ihtiyaç vardır[153].

Üçüncü düzeydeki tanımlamalar operasyonel olarak adlandırılırlar ve bireyler ile mesleki örgütlere profesyonel mesleğin davranışsal sonuçları ile ilgili üzerinde özel kararlar alabilecekleri bir temel sağlamak için ileri sürülürler. Operasyonel tanımlar zamanın bilimsel mizacından kaynaklanırlar. Bu tür tanımlar, uygulamacılar için birer rehber niteliğini taşırlar. Operasyonel tanımların en önemli avantajı, profesyonel davranışın kendine özgü alanını sınırlaması ve profesyonel olan ve olmayan arasındaki sınırları kontrol altına alma eğiliminde olmasıdır. Fakat bu özellik, profesyonel mesleği tanımlamaya ilişkin sorunların operasyonel tanımlarla çözümlenebileceği anlamına da gelmemektedir. Çünkü çoğu profesyonel meslek kendisini birinci ve ikinci düzeydeki tanımlamalarla ifade ettiği için bu tür tanımlar çok seyrektir[154]. Cogan'a göre, eğer uygulamacılar sözlükbilimsel ve tarihsel olarak genel bir çerçeve oluşturmaya çalışırlarsa, ikna edici tanımlarla ideal özendiriciler sağlarlarsa ve spesifik bir mesleğe özgü koşulları yansıtan davranışsal ve operasyonel tanımlar geliştirirlerse profesyonel mesleği tanımlama problemi çözümlenebilir[155]. Diğer bir deyişle, Cogan'ın profesyonel mesleği tanımlamaya yönelik öne sürdüğü üç boyutlu yaklaşımdaki her bir düzey bir öncekini tamamlayan

[152] COGAN; 1955, s. 106-107.
[153] COGAN; 1955, s. 107.
[154] COGAN; 1955, s. 108-109.
[155] COGAN; 1955, s. 111.

niteliktedir ve profesyonel meslek tanımı bu üç düzeyi de içerecek şekilde yapılmalıdır.

Claire Bellis ise, profesyonel meslek teriminin sadece tanımlama değil, değer yükleyen nitelendirici bir isim olduğunu, kişinin kendini bir mesleğin üyesi olarak tanımlamasının belirli niteliklere sahip olduğunu iddia etmesi anlamına geldiğini ileri sürmüştür. Bellis, profesyonel mesleği tanımlamak için bilişsel, normatif ve örgütsel öğeler olmak üzere üç boyutun önemli olduğunu belirtmektedir. Bilişsel öğeler uzmanlaşmış bilgi ve uzun eğitimi içerir. Normatif öğeler, etik standartlar ve kamu yararı için hizmet sağlamaya bağlılığı içerir. Örgütsel öğeler ise, bilişsel ve normatif öğeleri destekleyen disipline edici güçlere sahip ulusal oluşumlardır[156]. Dolayısıyla, profesyonel mesleğe ilişkin öne sürülen bir tanımın bu üç öğeyi de içerecek bir nitelik taşıması gerektiği belirtilebilir. Gerçekten de aslında profesyonel mesleğe ilişkin birçok tanım doğrudan ya da dolaylı olarak bu üç boyutu içinde barındırmaktadır.

Çalışmanın başından beri vurgulanmaya çalışıldığı gibi, profesyonel meslek kavramı tanımlanması güç olan ve üzerinde henüz uzlaşma sağlanamamış bir kavramdır. Bunun da ötesinde, neredeyse bu konudaki her yazarın bir profesyonel meslek tanımı mevcuttur. Dolayısıyla buradaki amacımız bütün bu tanımlamaları sıralamak değil, bu tanımlar arasından sadece çalışmamızda esas alacağımız tanımı oluşturmakta bize yol gösterecek olanları incelemek olacaktır. Buradan hareketle, profesyonel meslek kavramında göze çarpan en önemli özellikleri ele almanın daha anlaşılır bir yöntem olduğu anlaşılmaktadır. Profesyonel meslek tanımlarının birçok ortak noktaya sahip olmaları gözden kaçmayacak kadar açık olmakla birlikte, hemen hemen her tanımda dolaylı ya da dolaysız şekilde sözü edilen, özel bir bilgi çeşidine sahip olma ya da bunu kullanma durumudur. Diğer bir deyişle, profesyonel meslek olgusunun merkezinde "bilgi"nin bulunduğu rahatlıkla söylenebilir. Nitekim Richard

[156] Claire BELLIS; "Professions in Society", **Australian Actuarial Journal**, Vol.6, Issue 1, 2000, s. 3.

Hall da benzer şekilde, profesyonel mesleklerin bir bilgi bütünü etrafında örgütlendiklerini belirtmiştir[157].

Bilginin merkezi konumda olduğu ve Carr-Saunders ve Wilson tarafından yapılan bir başka tanımda, profesyonel statünün en önemli kriteri olarak, özel bir eğitim sayesinde kazanılmış ve toplumun hizmetine sunulmuş entellektüel bir tekniğin bulunması gösterilmiştir[158]. Bu tanımdaki entellektüel teknik ifadesi, teknik kelimesinin bilginin uygulanmasını, entellektüel kelimesinin ise daha teorik eğilimli yaklaşımları ifade etmesi nedeniyle bu iki terimin nasıl bir arada bulunabileceğine ilişkin bazı soruları gündeme getirmektedir. Bu soruları dikkate alan Parsons, tıp gibi mesleklerin temelde uygulamalı, sosyoloji ya da biyokimya gibi bilimsel disiplinlerin ise görgül bilginin geliştirilmesi ve iletilmesine yönelik olduğuna işaret ettiğinde, entellektüel ve teknik kavramlarının açık bir şekilde bir arada kullanılamayacağını kabul etmiştir. Diğer bir deyişle, profesyonel bir meslekten söz edebilmek için, kullandığı bilginin mutlaka hem teorik olup hem de aynı zamanda uygulamaya yönelik olamayabileceği dikkate alınmalıdır. Parsons bu görüşünü, ileri sürdüğü şu tanımda daha açık belirtmiştir: "Profesyonel meslekleri, bir toplumun kültürel geleneğinin herhangi önemli bir parçası için, güvene dayalı ve geleceğe ilişkin devamlılığı ve gelişimi içeren sorumluluk ve ustalık konusunda örgütlenmiş bir mesleki rol kategorisi olarak tasarlıyorum. Bunun yanında, profesyonel meslek, bilgisini pratikte de uygulama sorumluluğuna sahip olabilir.[159]" Bu tanımda, profesyonel mesleğe ilişkin değerlendirmelerde kullanılacak terimlere dikkat edilmesi gerektiğine yönelik mesajlar yanında, profesyonel mesleğin bizzat kendisine büyük sorumluluklar yüklendiği ya da geniş bir hareket alanı sağlandığı sezilmektedir. Gerçekten de, Parsons daha önce belirtilen görüşleriyle uyumlu olarak, profesyonel mesleğin toplumun bütününde güven oluşturma, geleceğe yönelik devamlılık ve gelişim gibi bazı sorumluluklar üstlenme gibi misyonları olduğunun altını bir kez daha çizmektedir.

---

[157] HALL; 1975, s. 73.
[158] A. M. CARR-SAUNDERS/P. A. WILSON; "Professions", **Encyclopedia of the Social Sciences**, Macmillan Company, New York, XXIV, 1944, s. 476-480.
[159] Talcott PARSONS; "Some Problems Confronting Sociology as a Profession", **American Sociological Review**, Vol. XXIV, No: 4, August 1959, s. 547.

Esland da, Parsons benzeri bir görüş ile, profesyonel mesleği karakterize eden topluluk, üyelik ve kurum kimliği duygularının yanı sıra bu grupların, toplumun bütününe yönelik belirli bir bilgi çeşidini üretme ya da meydana getirme erkleri olduğunu ileri sürmüştür. Onların güç ve etkileri birincil olarak bu bilginin yönetilmesi ve uygulanmasında üstlenebilecekleri kontrol derecesinde ve buna dayanan becerilerinde, ikincil olarak ise elde edebilecekleri kamuoyu kabulü ve desteğinde yatmaktadır. Bunların ikisi, profesyonel meslek unvanının ifade ettiği statü ve uygulamaya yönelik monopol hakkına sahip olmaya çalışan bütün meslekler için ulaşılması çok önemli hale gelmiş olan kontrolün önemli boyutlarıdır. Bu düşüncelerden hareketle Esland profesyonel mesleğin politik boyutuna da dikkat çekmektedir[160].

Millerson profesyonel meslek olgusunun doğasını anlayabilmek için şu ilkelerin kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir[161]:

- Profesyonel meslek yüksek kalitede ve kol gücüne dayanmayan bir meslektir. Kol gücüne dayanmaması, esaslı bir teorik temele sahip olan entellektüel ya da pratik tekniği içermesi anlamına gelmektedir.
- Profesyonel meslek unvanı birkaç mesleğin kalıcı bir monopolü anlamına gelmez. Bir mesleğin önceden ve dikkatli bir şekilde tasarlanmış eylemlerinden sonra kazandığı karşılaştırmalı statü düzeyine işaret eder.
- Profesyonel statü dinamik bir yapıya sahiptir, statüyü meydana getiren öğeler sosyal ve ekonomik koşullara göre değişebilir.
- Bir meslek mutlaka profesyonel meslek haline gelmek üzere örgütlenmez. Diğer bir deyişle, örgütlenmiş bir meslek mutlaka profesyonel değildir. İyi tanımlanmış bir çalışma veya sorun alanı bulunmalı ve bu belirli bir hizmet vermek için uygulanmalıdır. Yetkin bir hizmet verebilmek için, bilgi ve tecrübe kazanılmış olmalıdır. Yetenek gerçek bir performans ile gösterilmeli ya da

[160] ESLAND; 1980, s. 216-217.
[161] MILLERSON; 1964, s. 9.

birçok meslekte daha elverişli olduğu gibi bazı sınavlar sayesinde kanıtlanmalıdır.

- Profesyonel davranışa ilişkin kurallar topluluğunun olması ya da olmaması profesyonel olup olmamaya işaret etmez. Bazı meslekler içerdiği işin doğası nedeniyle daha fazla kontrol gerektirebilir. Kimileri katı ve ayrıntılı kurallara ihtiyaç duyarken, kimileri duymaz. Bu profesyonel şartlara bağlıdır.
- Profesyonel statüye ulaşmak için, mesleğin nesnel ve öznel açılardan profesyonel olduğu kabul edilmelidir. Öznel açıdan, mesleğin üyeleri kendilerinin profesyonel olduğunun bilincinde olmalıdırlar. Nesnel açıdan ise, profesyonel mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlananlar ve genel olarak halk, mesleği profesyonel olarak tanımaya ve kabul etmeye istekli olmalıdırlar. Sözü edilen tanıma, yüksek düzeyde ödüllendirme yanında sorumluluğun ya da otoritenin devredilmesi şeklinde de olabilir.

Bu ilkeleri öne sürdükten sonra Millerson, profesyonel mesleğe ilişkin şöyle bir tanım geliştirmiştir: "Öznel ve nesnel açılardan geçerliliği tanınmış mesleki statüye sahip, iyi tanımlanmış bir çalışma ya da sorun alanı olan, ileri bir eğitim ve öğretim sürecinden sonra belirli bir hizmet veren yüksek kalitede ve kol gücüne dayanmayan bir meslektir.[162]"

Freidson profesyonel meslek olgusunun doğasını anlayabilmek için, bu kavramın çoğunlukla birbirine karışan iki kullanımını birbirinden ayırmak gerektiğini belirtmiştir. İlk olarak, üyelerinin belli bir yüksek eğitime sahip olduğu ve özel mesleki becerilerinden ziyade eğitime dayanan statüleri ile tanımlanan göreceli olarak prestijli fakat birbirinden farklı meslekleri işaret eden kullanımdır. İkinci olarak ise, kurumsal ve ideolojik nitelikleri olan az sayıdaki meslekler için kullanılan profesyonel meslek olgusu vardır. Freidson yalnızca bu ikinci kullanımda ifade edilen mesleklerin gerçek anlamda profesyonelliği düşünmemizi imkân tanıdığını ve bu tür mesleklerin "kurumsal meslekler" olarak adlandırılabileceğini ileri

[162] MILLERSON; 1964, s. 10.

sürmektedir[163]. Johnson'un deyimiyle bu aynı zamanda bir mesleği organize etme yoludur[164]. Webster's Third Sözlüğü de benzer bir tanıma yer vermiştir: "Profesyonel meslekler sadece üyeleri yüksek eğitim kurumlarında eğitim görmüş olan meslekler değil, aynı zamanda üyelerinin davranışları ve bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu düşünülen özel bazı kurumlarda örgütlenmiş olan mesleklerdir[165]." Bu saygınlık, prestij, statü ve formel bilgiye sahip olmaktan daha fazlasını, profesyonel davranışın sosyal kontrolü sürecini ve bu sürecin gerçekleştirildiği kurumları işaret eder. Farklı mesleki kimlikler ve diğer meslekleri dışarıda bırakan piyasa korunakları yarattığı için, sözü edilen bu ikinci anlamdaki meslekler, üyeleri için statüden daha fazlasını ifade ederler. Yüksek bir eğitim düzeyine sahip mesleklerin günümüzdeki endüstri toplumlarının çoğunda kullanılabilen bir kavramlaştırma olduğu, fakat bu tür kullanımın yine genel ve belirsiz bir kullanıma yol açtığı ifade edilmektedir. Bu nedenle, profesyonel meslekler konusundaki birçok teorik yaklaşımın, üyelerinin kendilerini meslekleri ve sınıf yapıları ile tanımladıkları bu "kurumsal meslek" kavramlaştırmasını seçtiği belirtilmektedir. Freidson'a göre, kurumsal bir olgu olarak profesyonel meslek kavramı, içinde bulunduğu toplumun bazı özel tarihsel koşullarına sıkı sıkıya bağlıdır ve bu özel tarihsel koşullara sahip birkaç toplum olduğu söylenebilir[166]. Freidson'un ileri sürdüğü bu kurumsal nitelik taşıyan profesyonel meslek olgusu, profesyonel mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlananların mesleğe karşı geliştirdikleri güven sistemi sayesinde yaratılmış mesleki işgücü piyasası korunaklarının analizine dayanır ve Brint'e göre bu tür bir bakış açısı, profesyonel mesleği tanımlamaya yönelik daha önceki yaklaşımların birçok zorluğunu bertaraf etmektedir[167].

Freidson profesyonel mesleği tanımlamak için oldukça yoğun bir çaba harcamıştır. İleri sürdüğü bakış açısında, eğitimin önemi vurgulanmakta, fakat bunun tek başına değil kurumsal birtakım destekleri de alarak profesyonel mesleği karakterize ettiği belirtilmektedir. Sözü edilen bu kurumsal destek sayesinde

[163] FREIDSON; 1994, s. 16-17.
[164] JOHNSON; 1972, s. 45.
[165] **Webster's Third New International Dictionary of the English Language Unabridged**, Sprinfield, Mass.:G&C. Merrian Co., Vol.2, 1967s. 1817.
[166] FREIDSON; 1994, s. 19.
[167] BRINT; 1993, s. 260.

profesyonel meslekler kurumsal ve ideolojik nitelikler kazanarak, göreceli olarak yüksek eğitim düzeyine sahip mesleklerden ayrılmaktadırlar. Freidson için profesyonel meslekler her şeyden önce işgücü piyasasına ilişkin bir örgütlenme fenomenidir. Bunlar, işgücü piyasasında, kabul görmüş uygulamacılar için eğitimin ve piyasada ekonomik olanakları elde edebilmek için gerekli olan güven unsurunun da göstergesi olan ehliyetin monopol hale getirilmesi sayesinde diğerlerini dışarıda bırakan korunaklar yaratılmasına yönelik kapasitelerini kullanan mesleklerdir. Profesyonel mesleklerin en temel özellikleri, piyasada onlara karşı önemli bir talebin oluştuğu görevler, bu görevleri yerine getirebilmek için eğitim sistemi tarafından sağlanan üst düzeyde eğitim ve talep edilen bu görevleri yerine getirebilmek için eğitimli çalışanların piyasada ayrıcalıklı bir pozisyon ile bulunması arasındaki ilişkilere dayanır. Profesyonel mesleklerin bütün güçleri görevler, gelişmiş yüksek eğitim ve piyasa arasındaki ilişkilerin desteğiyle güçlenen kurumlardan kaynaklanır[168]. Profesyonel mesleğe ilişkin bu kavramlaştırmada yüksek eğitim sistemine diğer iki boyut ile birlikte büyük önem verildiği görülmektedir. Freidson bunu şu şekilde ifade etmiştir: "profesyonel meslekler belirli bir yüksek eğitim derecesini kanıtlayan ehliyetlere sahiptirler ve bunlar işi elde tutmak için ön koşul niteliğini taşırlar. Yüksek eğitim, formel bir bilgi bütününe, profesyonel "disipline" açık olmayı gerektirir[169]. Profesyonel meslekler konusundaki gerçek farklılaştırıcı özellik, bu meslekler tarafından yerine getirilen görevlere yönelik piyasa talebinin yüksek eğitim ile kurumsallaşmış dernekleri sayesinde yönlendirildiğidir[170]. Freidson, geliştirdiği bu genel profesyonel meslek olgusunun, işgücü piyasasında rekabet avantajının merkezi konumda olduğu ve elit yüksek eğitimin statü kültürünün ve sivil hizmet istihdamının Kıta Avrupası'ndan daha düşük düzeyde olduğu Anglo-Amerikan ülkeleri için daha uygun olduğunu belirtmektedir[171].

Brint, Freidson'un profesyonel mesleklere görevler, gelişmiş eğitim ve piyasalar arasındaki sosyal açıdan yapılanmış bir bağ olarak geliştirdiği bu bakış açısının daha önceki kavramlaştırmalardaki birçok problemden kaçınma imkanı

[168] BRINT; 1993, s. 262-263.
[169] FREIDSON; 1986, s. xii.
[170] BRINT; 1993, s. 263.
[171] FREIDSON; 1986, s. 34.

sunduğunu düşünmektedir. Ona göre, bu tanımlama, kamu hizmeti eğilimi, yüksek etik standartlar konusunda nitelik teorisyenlerinin ampirik olarak belirsiz fikirleri ile dolu değildir; bunun yerine bu niteliklerin bir kısmının ya da hepsinin profesyonel mesleklerin farklı işgücü piyasalarında kendiliğinden gelişebileceği olasılığına da imkân tanır. Modern profesyonelleşme sürecinin yöneldiği son noktayı gösterir. Kültürel bir isimlendirmenin fenomonolojik açıdan ele alınışını somut mesleki örgütlenme süreci ile ilişkilendirir. Brint, Freidson'un ileri sürdüğü tanımın o zamana kadar yapılmış olan tanımlar arasında teorik açıdan en zengin ve genel bir tanım olduğunu, bu kavramlaştırmayı mesleki otorite ve kolektif örgütlenme gibi ideal tipik bir profesyonel meslekte bulunan özelliklerle tamamlamanın daha yararlı olacağını düşünmektedir[172].

Freidson'un profesyonel meslek tanımlamasında sadece yüksek eğitime odaklanılmaması gerektiği yönündeki düşüncelerini, Freidson'a açık bir atıf yapmamakla birlikte, değişik bir bakış açısı kapsamında yeniden gündeme getiren Brante, öne sürdüğü yaklaşımında, profesyonel mesleği tanımlarken, profesyonel meslek çeşitlerini de dikkate almak gerektiğini belirtmiştir. Profesyonel çeşitlerini, profesyonel meslekleri analiz etme stratejisi olarak ileri sürdüğü çalışmasında, profesyonel mesleğe ilişkin Koçka'nın profesyonel meslek tanımını[173] esas almış, fakat soyut ve üniversal profesyonel meslek tanımlamaları yapmayı bir yana bırakıp, bu olguyu daha yönetilebilir ve pratik kategorilere bölmeyi önermiştir. Böyle bir önerinin gerekçesini ise, belirli bir meslekteki bireylerin paylaştıkları birçok ortak paydadan dolayı doğal bir birim oluşturduklarını fakat, aynı meslekteki farklı insanların genellikle birbirine benzemeyen sosyal ortamlarda çalıştıklarını, bunun da onların gelir, prestij, emeklilik olanakları hatta dünya görüşleri bağlamında büyük farklılıklar yarattığını, sosyolojik bir bakış açısının bu farklılıkları dikkate almak zorunda olduğunu belirterek ortaya koymuştur[174].

---

[172] BRINT; 1993, s. 265.

[173] Profesyonel meslek, genellikle sınavlarla kanıtlanmış uzman, genelleştirilebilir ve teorik profesyonel bilgiyi sağlayan uzun bir süreçte kazanılan uzmanlaşmış ve bilimsel bilgiye dayanan kol gücüne dayanmayan tam zamanlı meslektir. Bu tanımı Konrad H. Jarausch; "The Perils of Professionalism, Lawyers, Teachers, and the Engineers in Nazi Germany", German Studies Review, Vol.9, 1986 makalesinden aktaran BRANTE; 1990, s. 79.

[174] BRANTE; 1990, s. 80-81.

Profesyonel meslek çeşitleri kapsamında; serbest profesyonel meslekler, akademik profesyonel meslekler, kamu profesyonel meslekleri ve özel sektör profesyonel meslekleri olmak üzere dört profesyonel meslek grubu önermiştir. Fakat bu gruplara, politik profesyonel mesleklerini dahil edip etmeme konusundaki tartışma sırasında, eğer Kocka'nın önerdiği tanımdan hareket edilirse, doğrudan politikaya ilişkin yüksek eğitim veren bir kurum olmadığından politikanın profesyonel meslek kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirterek, profesyonel mesleği tanımlarken eğitim konusuna aşırı önem vermemek gerektiğini ifade etmiştir. Günümüzde bireylerin meslek yaşamı süresince de çeşitli programlar dahilinde işyerinde eğitim aldıklarını ve bu nedenle "know-how" ya da yazılı olmayan ve genellikle çeşitli davranışlarla dışa vurulan bilginin üniversite eğitimiyle sınırlandırılmayacağını bunun nedeni olarak öne sürmüştür. Profesyonel mesleğin ilişkili olduğu bilginin, daha çok piyasada talep edilen ve küçük bir grup tarafından bilinen bu nedenle, birçok insan için ulaşılması güç olan nitelikteki bir bilgi olduğunu, diğer yandan da bu bilginin yüksek statü ve göreceli olarak üst düzeydeki maddi ödüllerle bağlantılı bulunduğunu belirterek, bu iki değişken açısından öne sürülen niteliklere uyum gösteren mesleklerin profesyonel meslekler olarak adlandırılabileceğini vurgulamıştır[175]. Başka bir deyişle Brante, öne sürdüğü profesyonel meslek tanımlamasında, bilgiyi ve onun önemli iki niteliğini ele alarak, bu iki niteliği de sağlayan türdeki bir bilgiye sahip mesleğin ancak profesyonel meslek olarak tanımlanabileceklerini ifade etmiştir. Bu tür bir bilginin yüksek eğitim ile kazanılması mümkün olmakla birlikte, bunun profesyonel meslek için çok belirleyici olmaması gerektiğini belirtmiştir.

Bu noktada Freidson ve Brante'nin öne sürdükleri profesyonel meslek tanımlamaları arasında çok açık ve bilinçli olmamakla birlikte önemli yakınlıklar olduğu belirtilebilir. Örneğin, Brante de Freidson gibi profesyonel mesleği belirleyen bilginin piyasada talep gören bir bilgi olduğunu ifade etmektedir. Yine her iki tanımlamanın yüksek eğitime karşı özel bir duyarlılık geliştirdikleri, Freidson'un profesyonel mesleği tanımlayan üç boyut içinde yüksek eğitimin tek başına değil bu

[175] BRANTE; 1990, s. 81-84.

üç boyut ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği, Brante'nin ise yüksek eğitimin önemli ama çok belirleyici olmaması gerektiği yönündeki düşünceleri ile belirginleşmektedir. Diğer yandan Brante'nin öne sürdüğü profesyonel meslek çeşitlerine dayalı profesyonel meslek analizi gerçekten de ilginç sonuçlar doğurabilecek bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın önemi ve yararı ilerleyen bölümlerde özellikle de profesyonel meslekler konusunda karşılaştırmalı analiz yapılırken daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

Profesyonel mesleği tanımlamaya yönelik bu çabalardan da anlaşılabileceği gibi, daha önce sözü edilen nitelik ve süreç yaklaşımlarının tanımlardaki katkıları, çok açık olmamakla birlikte, hissedilmektedir. Gerçekten de çoğu tanım, profesyonel mesleklerin sahip oldukları nitelikleri, toplumdaki fonksiyonlarını ve dinamik bir süreç dahilinde yer aldıklarını dikkate alarak geliştirilmiştir. Biz de burada profesyonel mesleği, buraya kadar ele alınan yaklaşım, görüş ve düşüncelerden hareket ederek ve çalışmamızın amacına uygun olacak şu şekilde tanımlayabiliriz:

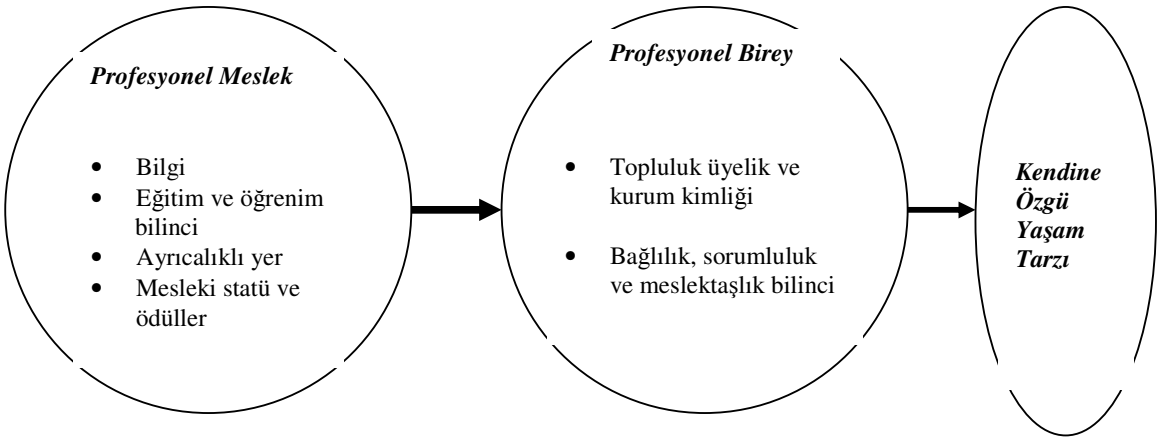
"Profesyonel meslek, toplumun herhangi bir kategorisinin talep ettiği, çoğu insan için ulaşılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgi çeşidini, yüksek düzeyde bir eğitim almak ve hayat boyu öğrenim bilincini kazanmak koşuluyla, üretmek ve bunu uygulamak konusunda, ayrıcalıklı bir yer edindiği piyasada belirli bir kontrol düzeyine sahip olan, öznel ve nesnel açılardan geçerliliği kanıtlanmış ve bilgisi sayesinde elde ettiği bir mesleki statüsü yanında yüksek düzeydeki maddi ödülleri de bulunan, ona bir baskı grubu niteliğini ve topluluk, üyelik ve kurum kimliği gibi duyguları kazandıran örgütlenme süreçlerini tamamlamış, kişisel boyutta da bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci gibi bazı hisleri içinde barındıran ve bütün bu özelliklerinden dolayı diğer iş ve mesleklerden farklılığını ortaya koyan kendine özgü bir yaşam tarzı olan meslektir."

Çalışmamızda ileri süreceğimiz mesleki yaşam olgusuna temel oluşturan bu tanımda, daha önce tartışılan tanımların bazılarında da öne çıkan ortak öğeler bulunmaktadır. Bunlar;

1. anlaşılması ve kullanılması güç, fakat talep edilen bir bilgi,
2. yüksek eğitim düzeyi ve hayat boyu öğrenim bilinci,
3. piyasada ayrıcalıklı bir yer ve kontrol olanağı,
4. bilgiye dayalı mesleki statü ve maddi ödüller,
5. örgütlenme sayesinde kazanılmış topluluk, üyelik ve kurum kimliği duygusu,
6. bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci,

olarak sıralanabilir. Diğer yandan, profesyonel meslek tanımlamamıza, sayılan bu ortak öğelerden kaynaklandığı düşünülen ve aslında kökeni oldukça eskilere dayanan bir düşünce de eklenmiştir. Bu düşünce, profesyonel mesleklerin, diğer iş ve mesleklerden farklılığını ortaya koyan "kendine özgü bir yaşam tarzının" olmasıdır. Bu düşüncenin temelleri, ilerleyen bölümlerde değinilecek olan klasik sosyologlardan Weber'e kadar dayanmaktadır. Dolayısıyla, profesyonel mesleklerin değerlendirilmesinde kendilerine özgü bir yaşam tarzına sahip oldukları da profesyonel meslek tanımlamasında 7. öğe olarak dikkate alınmalıdır.

Bu noktada, profesyonel meslek olgusuna ilişkin oldukça geniş bir bakış açısı öneren bu tanımlamayı bir şema aracılığıyla değerlendirmek, bir yandan onu daha iyi analiz etmeye yardımcı olacak, diğer yandan da çalışmamızda esas alacağımız modele ilişkin hazırlayıcı bir bilgi verecektir. Buna göre, profesyonel meslek tanımlamamızın öğelerinden ilk dört tanesini (1.-4.), profesyonel mesleğin sahip olduğu ya da gerektirdiği öğeler olarak nitelendirmek mümkündür. Daha sonra gelen iki öğe (5. ve 6.) ise, profesyonel mesleğe üye olması nedeniyle bireyin sahip olduklarına işaret etmektedir. Son olarak ise, profesyonel mesleğin ve profesyonel bireyin sayılan bu özellikler nedeniyle bir yaşam tarzına sahip olması sözkonusudur. Profesyonel mesleğe ilişkin sözü edilen bu tanımlamanın içeriği Şekil 1.1.'de izlenebilir.



Şekil 1.1. Profesyonel Mesleğin Öğeleri

Bu tanımda sözü edilen "kendine özgü yaşam tarzı"nın bileşenlerini, niteliğini ve etkilerini belirlemek çalışmamızın en önemli amacıdır.

1.2. MESLEK TEORİLERİ ve TARİHSEL GELİŞİM

1.2.1. Genel Olarak

Daha önce de sözü edildiği gibi, meslek olgusunun çeşitli alanlardaki ve boyutlardaki görünüşünü ve etkilerini dikkate alarak, farklı açıklamalar getiren iki teorik disiplin bulunmaktadır. Bunlardan biri olan meslek psikolojisi, meslek olgusunu daha ağırlıklı olarak birey ve yer yer de belirli bir örgüt çerçevesinde ele alan, meslek seçimi ve algısı, mesleğe bağlılık, mesleki ilgi alanları, mesleki başarı gibi konularda yaklaşımlar ve teoriler geliştirmiş olan bir disiplindir. Diğer yandan meslek sosyolojisi disiplini, öncelikle meslek olgusunun doğasına, açıklanmasına ve bir bireye ait olmakla birlikte toplumsal düzende üstlendiği fonksiyonlara yoğunlaşan, bu çerçevede toplumdaki iş bölümünde ortaya çıkan farklı bir kategori olarak, etkilerini bireyden başlayarak mesleki gruplara ve oradan da topluma yansıtan bir olgu boyutunda ele alma eğilimindedir. Dolayısıyla meslek sosyolojisi

disiplininin, meslek olgusuna ilişkin daha kapsamlı bir bakış açısı benimsediği anlaşılmaktadır. Bunu doğrulayan şekilde, meslek sosyolojisi disiplininin içeriğinde örneğin düz meslekler, yarı-profesyonel meslekler, profesyonel meslekler, marjinal meslekler, meslek benzeri oluşumlar gibi mesleğin çeşitlerini de dikkate alarak hem tarihsel süreç içindeki gelişimini ortaya koyan, hem de toplumun çeşitli kesimleri üzerindeki etkisini ve toplumun çeşitli kesimlerinin mesleğe bakış açılarını yansıtan birçok teori geliştiği görülmektedir. Çalışmamızda geliştirmeye çalıştığımız mesleki yaşam modelinde benimsediğimiz bütüncül bakış açısı nedeniyle, sosyolojik teorilerin ve yaklaşımların daha ağırlıkta olması gerekli görülmektedir. Fakat bununla birlikte, modelimizde bireyi doğrudan etkileyen yönler kapsamında, meslek psikolojisi disiplini içerisinde yer alan meslek seçimi ve algısı, mesleğe bağlılık, mesleki başarı gibi konuları da dikkate alacağız. Bu nedenle, meslek olgusuna ve özellikle de profesyonel meslek olgusuna ilişkin teorik çerçevenin incelendiği bu bölümde, çalışmamızda temelini oluşturan sosyolojik teoriler ağırlıklı olarak ele alınacak, psikolojik nitelik taşıyan diğer yaklaşımlar ise bir sonraki bölümde profesyonel mesleklerin bireysel boyutta sergilediği özellikler kapsamında açıklanacaktır. Fakat bu bölümdeki açıklamalara geçmeden önce, meslekler sosyolojisine ait literatürün genel sosyoloji literatüründeki yeri ile bu literatürün genel sosyoloji teorisinden nasıl etkilendiği üzerinde durmak yararlı olacaktır.

1.2.2. Meslek Sosyolojisinin Sosyoloji Literatüründeki Yeri ve Farklı Teorik Yaklaşımlar

En genel ifadeyle, endüstri sosyolojisi alt bilim dalı, sosyolojinin çalışma hayatına ilişkin ilgi alanını içine alır ve buna yönelik açıklamalar getirir. Geçmişten bu yana, kendi içinde de birçok alt dallara ayrılmış olan endüstri sosyolojisinin, endüstrileşme sonrası ortaya çıkan yeni çalışma koşulları ve ilişkileri çerçevesinde şekillendiği bilinmektedir. Sosyoloji bilimi içinde uzmanlaşmış bir alan olarak endüstri sosyolojisinin başlangıcı, 1924-1927 yılları arasında Şikago'da Western Elektrik şirketinde yürütülen, "grup sosyolojisini" ortaya çıkarmış olan ve aynı

zamanda yönetimde "insan ilişkileri" yaklaşımını da başlatan Hawthorne araştırmalarına kadar götürülebilir[176].

Simpson endüstri sosyolojisinin gelişiminde, başlangıcından bu yana üç temel dönem olduğunu belirtmektedir. İlk olarak, üretim organizasyonlarında çalışanlara ve çalışma gruplarına ilişkin olarak mikro bakış açısının geliştirildiği 1930'lardan 1950'lere kadar olan dönem, endüstri sosyolojisinin altın çağı olarak adlandırılmaktadır. Daha sonra gelen 1960'lardaki orta dönemde odak noktası, fabrika düzeninden sadece çalışanlar olarak değil, endüstrinin ve ülkenin bir üyesi olarak görülen işçilerin tepkilerini konu alan çalışmalara doğru kaymıştır. Son olarak da, 1970 ve 1980'lerdeki farklı alt alanlardan gelen sosyologların iş ve endüstrinin makro yapısal yönlerini çalışmaya başladıkları dönemden söz edilebilir[177]. 1930 ve 1950'lerde liderlik, işyeri ilişkileri, çalışanın morali ve verimliliği gibi örgütsel fonksiyonla ilgili uygulamalı sorunlar üzerine odaklanılmıştır. 1960'lardaki ara dönem olarak da adlandırılan dönemde endüstri sosyolojisine ilişkin araştırmaların azaldığı ve bu dönemin birinci ve üçüncü dönemler arasında bir geçiş süreci görevini de üstlendiği görülmektedir. Bu dönemde insan ilişkileri yaklaşımının itibarını yitirmeye başlaması ve Talcott Parsons'un yapısal fonksiyonalizminin de etkisi ile büyük ölçüde soyut özellik taşıyan kavramsal fikirlerin rağbet görmesi en önemli gelişmelerdir. Simpson ayrıca bu dönemin temel özelliklerinden bir tanesinin, endüstri sosyolojisinin, çalışma ve meslekler olmak üzere ikiye ayrılması olduğunu belirtmektedir[178]. Aslında endüstri sosyolojisine ilişkin literatür incelendiğinde, bazı kaynaklarda çalışma sosyolojisinin ayrı bir alan olarak değil, endüstri sosyolojisinin diğer bir adı olarak anıldığı görülürken[179] bazı kaynaklarda ise, endüstri sosyolojisinin biri çalışma sosyolojisi olan dört temel alt alana ayrılması gerektiği

[176] James J. CHRISS; "Alvin W. Gouldner and Indutrial Sociology at Columbia Universirty", **Journal of the History of the Behavioral Sciences**, Vol. 37, No. 3, Summer 2001, s. 242., Ida Harper SIMPSON; " The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone?", **Social Forces**, Vol. 67, No: 3, March 1989, s. 565.
[177] SIMPSON; 1989, s. 564.
[178] SIMPSON; 1989, s. 567-568.
[179] Bkz. George RITZER; "Sociology of Work: A Metatheoretical Analysis", **Social Forces**, Vol. 67, No: 3, March 1989., Arne L. KALLEBERG; " Linking Macro and Micro Levels: Bringing the Workers Back into the Sociology of Work", **Social Forces**, Vol. 67, No: 3, March 1989., WATSON; 1987.

belirtilmektedir[180]. Diğer bir deyişle, endüstri sosyolojisinin mesleklere ilişkin bir alt dalının varlığı kabul edilmekle birlikte, çalışma sosyolojisine ilişkin bir ayrım olup olmadığı çok açık değildir. Endüstri sosyolojisinin gelişim aşamalarında son dönem olan 1970 ve 1980'lerde sosyologlar, sistemin iyi işlemesine yönelik ayarlamalar yapmak ile daha az ilgilenmişler, bunun yerine kapitalist ekonomik kurumlara yönelik eleştirel bakış açısı ile motive olmuşlardır[181].

Kalleberg, endüstri sosyologlarının ilgi alanlarındaki bu değişimin farklı kaynaklardan gelen etkilerden ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Ekonomik büyüme, uluslararası rekabet, dünya çapında yaygınlaşan enflasyon gibi makro yapısal problemlerle ilgilenme ihtiyacı bunlar arasında sayılabilir. Diğer yandan bu değişimin teorik ve metodolojik eğilimlerdeki değişimlerle de ilgili olduğu belirtilmekte, seçilmiş örnek olayların üzerinden yapılan alan çalışmalarındaki azalış ve buna karşılık soyut kavramların nicel olarak araştırılmasının ön plana çıkması gibi gelişmelerin de etkisi dikkate alınmaktadır[182]. Endüstri ve çalışma sosyologları, sadece sosyolojinin sunduğu bakış açılarını kullanarak çalışma ile ilgili fenomenlere ilişkin eksiksiz bir anlayışa ulaşamadıklarından, bazı fikirleri de diğer alanlardan ödünç almışlardır. Bu kapsamda ilk dönemlerde antropologların örgütlerdeki çalışma gruplarının işleyişi ile ilgili birçok fikir sundukları görülmektedir. Fakat endüstri sosyologları hiçbir zaman çalışanlara yönelik sosyal psikolojik çalışmaları daha makro boyuttaki çalışmalara bağlayacak güçte bir teorik çerçeve oluşturamamışlardır. Endüstri sosyolojisi içinde böyle bir teorik yapı oluşturmaya yönelik çabalar, bağlı bulundukları yapısal fonksiyonalist teorilerin de yaşadıkları sınırlamalara maruz kalmışlardır. Kallaberg'e göre, endüstri sosyolojisinin mikro-makro düzeyleri birbirine bağlama konusundaki bu başarısızlığı, disiplinin 1960'larda yaşadığı düşüşten sorumludur[183]. Benzer bir görüş Watson tarafından da dile getirilmektedir. Buna göre, tam olarak bütünleşmiş bir endüstri sosyolojisinin ortaya çıkamamış olmasının nedeni, bir ölçüde sosyolojik disiplinin farklı teorik

[180] WATSON; 1987., Tony WATSON; "Industrial Sociology: Theory, Research and Teaching – Some Problems and Proposals", **The Journal of Management Studies**, May 1979.
[181] SIMPSON; 1989, s. 571.
[182] KALLEBERG, 1989, s. 582-583.
[183] KALLABERG; 1989, s. 583.

gelenekleri içermesi, bir ölçüde de çalışma ile ilgilenen sosyologların daha çok iş örgütlenmeleri, meslekler, endüstri ilişkileri ya da iş davranışları ve tutumlar gibi ayrı konularda uzmanlaşma eğilimi göstermeleridir[184]. Diğer bir deyişle, birçok sosyolojik teoriyi içinde barındıran bu alanın, çeşitli uzmanlık alanlarına ayrılma eğilimi göstermesi ve bu alanları bütünleştirme yönünde çaba harcamaması endüstri sosyolojisinin temel özelliği olarak belirtilebilir. Fakat burada, daha sonra ayrıntılı bir şekilde değinilecek olan "uzmanlık alanlarına ayrılma eğiliminin aynı zamanda bir gereklilik olduğu" düşüncesinin de literatürde yer aldığı ifade edilmelidir. Dolayısıyla endüstri sosyolojisinin uzmanlık alanlarına ayrılması doğal olmakla birlikte, esas problem yaratan durum, bu uzmanlık alanları arasında teorik çerçeve açısından da tam bir uyum sağlanamamış olmasıdır.

Endüstri sosyolojisinin gelişim sürecinde dikkati çeken bu alt alanlara ayrılma eğilimini biraz daha yakından incelemek, meslekler ile ilgili literatürün yerini daha açık bir biçimde belirlemeye imkân tanıyacaktır. Örneğin Miller ve Form, örgüt sosyologlarının erken dönem endüstri sosyologları ile doğrudan bir ilişkiye sahip olduklarını belirtmektedir[185]. Yine başka bir ayrım endüstri ilişkileri, meslek ve karşılaştırmalı sosyoloji olarak belirtilmiştir[186]. Bu alt uzmanlık alanları örgütsel yapı, toplu pazarlık, mesleki farklılaşma gibi özel bazı fenomenleri ele almak üzere orta ölçekli teoriler geliştirmişlerdir[187]. Endüstri sosyolojisi geniş bakış açısından "endüstri toplumundaki yaşamın iş ile ilgili alanları[188]" ya da "çalışma ve örgütler, çalışanların kariyeri, çalışanların ve organizasyonların toplum ile ilişkisi[189]" olarak tanımlanabilir. Aslında çalışmayı farklı açılarından incelemeye yönelmiş bu alt alanların, endüstri sosyolojisi yapısı altında birleştirmenin geçmişten bu yana sürekliliği devam ettirme ve farklı ülkelerde geniş ölçüde geçerliliği yakalama gibi bazı avantajları da vardır. Fakat son yıllarda çalışma ile ilgili makro ağırlıklı konuları inceleyen sosyologlar, endüstri sosyolojisi ismini kullanmaktan vazgeçmişler ve

[184] WATSON; 1987, s. 28.
[185] Delbert C. MILLER/William H. FORM; **Industrial Sociology**, Harper&Row, 1980, s. 32.
[186] WATSON; 1987.
[187] KALLABERG; 1989, s. 583.
[188] Curt TAUSKY; **Work and Society: An Introduction to Industrial Sociology**, Peacock,1984, s. 2.
[189] Delbert C. MILLER; " Whatever Will Happen to Industrial Sociology", **Sociological Quarterly**, Vol. 25, 1984, s. 251.

bunun yerine onları bazı sınırlamalardan kurtaran ekonomi ve toplum, ekonomik yaşamın sosyolojisi, işgücünün ve işgücü piyasalarının sosyolojisi, meslekler ve profesyonel meslekler, örgüt sosyolojisi gibi bazı isimleri de kullanmaya başlamışladır[190].

Endüstri sosyolojisindeki bu alt uzmanlık alanlarına ayrılma konusuna farklı bir açıdan bakan Watson, endüstri sosyolojisinin sosyolojik teoriye daha iyi entegre olabilmesi ve daha geniş bir izleyici kitlesine ulaşabilmesi için bazı koşulları sağlaması gerektiğini[191], bu koşulların bir tanesinin endüstri sosyolojisinin alt bazı alanlara ayrılması olduğunu ileri sürerek ve bu alt alanların hem odaklandıkları konular hem de teorik yaklaşımlar açısından farklılıklarının bulunduğunu belirtmiştir. Bu alt alanlar çalışma, formel örgütler, meslekler ve endüstriyel uyuşmazlık olarak belirlenmiştir[192].

Simpson'un endüstri sosyolojisinin gelişimine ilişkin olarak ileri sürdüğü dönemleri dikkate alarak bu dönemler açısından yeni bir değerlendirme yapan Ritzer'e göre, çalışma sosyolojisinin[193] tarihine bir de sosyolojik teorinin değişimi açısından, yani sosyoloji biliminin içsel dinamikleri açısından bakmak gerekir. Çalışma sosyolojisinin erken dönemdeki gelişmelerinde, antropolojinin dışsal bir faktör olarak rol oynaması kadar önemli olan bir başka unsur da, içsel olarak çalışma sosyolojisi ile sembolik etkileşim teorisi arasında en azından seçime dayanan bir yakınlığın sözkonusu olmasıdır. Gerçekten de çalışma sosyolojisi alt alanı ve sembolik etkileşim teorisi 1920'lerde ve 1930'larda Şikago Üniversitesi'nde birbirlerine paralel olarak hatta bazen birbirleriyle çakışarak gelişmişlerdir. Çalışma sosyolojisinde Everett Hughes, sembolik etkileşim teorisinde de Herbert Blumer kendi bakış açılarını göze çarpan bir yakınlık içinde geliştirmişlerdir. Örneğin 1937'de Blumer yaklaşımına "sembolik etkileşim" adını, 1938-1939'da da Hughes dersine "çalışma sosyolojisi" başlığını vermişlerdir. Ritzer'e göre bu durum,

[190] KALLABERG; 1989, s. 584.
[191] WATSON; 1979, s. 120.
[192] WATSON; 1979, s. 121
[193] Ritzer makalesinde endüstri sosyolojisinden "çalışma sosyolojisi" olarak söz etmiştir. Yani çalışma sosyolojisini endüstri sosyolojisinin bir alt alanı olarak görmemekte, iki kavramı eş anlamlı olarak kullanmaktadır.

sembolik etkileşimin çalışma sosyolojisinin teorik yaklaşımı olduğu anlamına gelmez, ama her ikisi arasındaki yakın ilişkiler ve benzerlikler de dikkate alınmalıdır[194]. Bu süreçte çalışma sosyologları tarafından mesleki süreçlere ilişkin etnografik çalışmaların yapılması, sembolik etkileşimin mikro ve orta düzeylerindeki bakış açıları ile bağdaşıyordu. Ritzer'e göre bu uyuşma ya da benzerlikte dikkati çeken şey, her iki bakış açısının bireye, sosyal dünyanın aktif yaratıcısı olarak yaklaşmalarıdır ve bu Simpson'un analizinde yer alan endüstri sosyolojisinin tarihindeki ilk dönem araştırmalarının tanımlayıcı özelliğidir. Ritzer bu noktada, sembolik etkileşimin içsel olarak yaptığı katkının antropolojinin katkısı kadar önemli olduğunu düşünmektedir[195].

Simpson'un orta ve son dönemlere ilişkin tartışması, yaratıcı aktörün kayboluşu ile teknoloji, bürokrasi ve işgücü piyasaları gibi aktör üzerindeki dışsal baskılar üzerine yoğunlaşır. Bu yine sosyolojik teorilerde 1920'lerdeki mikro boyuttaki sembolik etkileşimcilikten, 1940'lardan 1960'lara kadar olan makro düzeydeki yapısal fonksiyonalizme geçiş şeklinde gerçekleşen değişim ile paralellik göstermektedir. Orta ve son dönemlerdeki diğer makro düzeyli teoriler çatışma teorisi, sistem teorisi, yapısalcılık ve neo-Marksçı teorinin bazı çeşitleridir. Bu dönemlerdeki teorik yapı ile çalışma sosyolojisinin eğilimleri arasındaki ilişki ilk dönemdeki kadar belirgin değildir. Bununla birlikte, sosyolojideki makro boyutlu teorilere geçiş ile çalışma sosyolojisindeki makro boyutlu açıklamalara geçiş arasında geniş kapsamlı benzerlikler bulunmaktadır. Bunun en açık göstergesi, makro düzeyli yeni Markçı teorilere paralel olarak çalışma ya da iş konusunda makro ölçekli yapıların aktör üzerindeki etkisini vurgulayan yeni Marksçı çalışmalardaki artıştır[196].

Simpson kendi analizinde üzerinde durmamış olmakla birlikte, Ritzer 1960'ların sonlarında 1980'lerin başlarında fenomenoloji ve etnometodoloji gibi yaklaşımlarla mikro boyutlu sosyolojik teorilerde yeniden bir canlanma olduğunu

[194] RITZER; 1989, s. 595.
[195] RITZER; 1989, s. 596.
[196] RITZER; 1989, s. 596.

ileri sürmektedir. Bu gelişmenin de mesleklere ilişkin daha mikro ölçekli çalışmalardaki ılımlı bir artış ile paralellik gösterdiğini belirtmektedir[197].

Ritzer'e göre, genel olarak bakıldığında, çalışma sosyolojisi ile sosyolojik teori arasında zaman içinde artan bir ayrılma olduğu görülmektedir. İlk dönemde Şikago stili meslek çalışmaları olan süreç yaklaşımı ve bu yaklaşımın dinamizm, mikro ve mezo düzey ilişkiler gibi özellikleri ile sembolik etkileşim teorisi arasında yakın bir ilişki gözlenmiştir. Orta dönemde makro ölçekli meslek sosyolojisi yaklaşımları ile sosyolojide baskın olan makro teoriler arasında daha dolaylı bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla, meslek çalışmalarındaki orta dönem Greenwood'un çalışmalarında ifadesini bulan, yapısal fonksiyonalist yaklaşımın etkisi altındadır. Bu dönemde güç yaklaşımının Freidson, Klegon, Johnson ve Ritzer'in çalışmaları ile yeni yeni yeşermesi, yapısal fonksiyonalizme alternatif olarak ortaya çıkan çatışma teorisinin meslekler alanına yansımaları olarak görülmüştür. 1980'lerdeki dönemde ise, teori ile uygulamanın birbirlerine karşı yapay bir izolasyon içinde oldukları ifade edilmiştir. Dolayısıyla 1980'lerin çalışmalarında, bu dönemin teorik eğilimini oluşturan makro-mikro boyutlu teorileri bütünleştirici yaklaşımları profesyonel meslekler konusunda çalışmalarda bulmak zordur. Ritzer'e göre bu durum büyük ölçüde teorinin gelişmesi ile onun bir alt alanda kullanılmaya başlaması arasındaki kaçınılmaz zaman farkından kaynaklanır[198].

Endüstri sosyolojisinin bir yönünü oluşturan meslekler sosyolojisi, doğal olarak onunla aynı sınırlara da sahip değildir. Endüstri sosyolojisinin diğer çalışma konuları arasında yer alan iş örgütlenmeleri, sendikalaşma, yönetim ve sendikalar arasındaki ilişkiler, endüstri ile toplum arasındaki ilişkiler gibi konulara, meslekler sosyolojisi sadece meslekler kapsamında değinirken, araştırma alanları arasında bu tür konulara çok merkezi bir yer vermez. Bu anlamda, meslekler sosyolojisinin endüstri sosyolojisine göre daha dar bir kapsama sahip olduğunu söylemek mümkündür. Diğer yandan, meslekler sosyolojisinin çoğunlukla karıştırıldığı bir

[197] RITZER; 1989, s. 596.
[198] RITZER; 1989, s. 598.

başka alan olan örgüt sosyolojisi, formel yapıya sahip örgütleri sosyolojik açıdan inceleyen ve örgütlerin formel ve informel yapılarına odaklanan bir yaklaşıma sahiptir. Meslekler sosyolojisi de zaman zaman mesleklerin içinde bulundukları örgüt yapıları ile ilgilenmekle birlikte, daha çok örgütsel yapının mesleki yaşam üzerindeki çeşitli etkilerine odaklanmaktadır[199].

Özetle belirtmek gerekirse, gelişim süreçleri itibariyle endüstri ya da çalışma sosyolojisi kapsamına giren meslekler sosyolojisi alanının, hem sosyoloji dışındaki bilimler ve ekonomik, sosyal ve politik gelişmeler olmak üzere dışsal, hem de sosyoloji bilimi içindeki teorik gelişmeler olmak üzere içsel etkilere açık olmuş ve büyük ölçüde etkilenmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, teorik yaklaşımlarda yaşanan bu değişim dönemlerini kabaca belirtmek mümkün olmakla birlikte, yine de bu dönemlerin kesin çizgilerle birbirlerinden ayrıldıklarını söylemek pek doğru olmaz. Dolayısıyla bu bölümde ele alınacak olan teorik yaklaşımların da yer yer birbirlerine karışan, çakışan ya da atıfta bulunan yerlerini bulmak mümkün olacaktır. Fakat teorik yaklaşımlara geçmeden önce, meslekler sosyolojisindeki teorik yaklaşımların özellikleri açısından önemi olan bir faktörü daha ele almak gerekir. Bu faktör, meslek teorilerine ilişkin farklı sonuçlar doğurması itibariyle dikkat çekici bir özellik sergileyen, İngiliz ve Amerikan literatürlerinin konuya yaklaşım biçimleridir.

Literatürde mesleklere ve profesyonel mesleklere, İngiliz dilini konuşan ülkelerde daha özel bir önem verildiği sıkça belirtilir[200]. Dolayısıyla en genel ifadeyle, bu alana en fazla katkıyı sağlayan iki ülke ve gelenekten sözedilebilir. İngiliz sosyolog Macdonald ve Amerikalı sosyolog Ritzer, yine bir Amerikalı sosyolog olan Hall'ın 1983 yılında yayınladığı ve profesyonel mesleklere ilişkin ilginin giderek yok olduğunu ileri sürdüğü makalesini[201] eleştirdikleri ve bu alanda halen geniş bir akademik ilginin varlığını sürdürdüğünü savundukları makalelerinde, İngiliz ve Amerikan yaklaşımlarının bu alana olan katkılarındaki farklılığa geniş

[199] RITZER; 1972, s. 1-2.
[200] FREIDSON; 1994, s. 2 ve s.13., Stan LESTER; "Becoming a Profession: Conservation in the UK", **Journal of the Society of Archivists**, Vol.23, No:1, 2002, s. 89.
[201] Richard HALL; "Theoretical trends in the sociology of occupations", Sociological Quarterly, Vol.24, 1983, s. 5-23.

ölçüde yer vermişlerdir. Macdonald ve Ritzer, İngiliz literatüründen en genel anlamda, profesyonel mesleği tanımlamak konusunda bu kadar çok çaba harcamanın boş bir çaba olduğu düşüncesinin edinilebileceğini ifade etmektedirler[202]. Gerçekten de bir İngiliz sosyolog olan Johnson, profesyonel meslekleri analiz ederken, genel bir profesyonel meslek tanımı oluşturmanın tarihsel ve ulusal açıdan aleyhinde olan bazı spesifik olayları incelediğimizi belirterek, bunun neredeyse imkansız olduğunu dile getirmiştir[203]. Macdonald ve Ritzer, Amerikalı sosyologların tanımlama problemine gereğinden fazla zaman harcarlarken, İngiliz sosyologların profesyonel meslekler ile toplum arasındaki ilişkiler konusunda çalışma yapmakla meşgul olduklarını ileri sürmektedirler. Onlara göre, Amerikan ve İngiliz çalışmaları arasındaki farklılık bir noktada, bu iki grubun sosyal dünyayı bölümlere ayırma yolları ile ilgilidir. Amerikan yaklaşımları, meslek çalışmaları konusunda uzmanlaşma ve bu doğrultuda mesleklere sosyal yapı ve sosyal kurumlarla ilişkilerden izole olmuş ayrı birer varlık olarak yaklaşma eğilimi gösterirler. Bunun tersine, İngiliz yaklaşımları meslekleri diğer sosyal fenomenlerden izole olmuş birer yapı olarak incelemeye istekli değildirler. Bu anlamda, İngiliz sosyologlar profesyonel meslekler ile diğer meslekler arasındaki ilişki, profesyonel meslekler ile ülkenin yönetim biçimi arasındaki ilişki ve profesyonel meslekler ve tabakalaşma sistemi arasındaki ilişki gibi daha makro boyutta çalışmalar yapma eğilimindedirler. Dolayısıyla, profesyonel meslekler konusundaki Amerikan ve İngiliz çalışmaları arasındaki farklılıklardan birisi, Amerikan çalışmalarının belirli profesyonel meslekler üzerine yoğunlaşması, buna karşılık İngiliz çalışmalarının profesyonel mesleklerin diğer meslekler ve kurumlarla ilişkilerine yönelmesi şeklinde kendini göstermektedir. Belirli profesyonel mesleklere odaklanarak Amerikan yaklaşımları, tanımlayıcı ve teorik olmayan bir çerçevede hareket ederlerken, İngiliz yaklaşımları analizlerinde Marksçı, Weberci ve Durkheimcı geleneklere daha fazla bağlı kalarak, teori ağırlıklı bir yapıya yönelmişlerdir[204].

---

[202] Keith MACDONALD/George RITZER; "The Sociology of Professions - Dead or Alive?", **Work and Occupations**, Vol. 15, No:3, August 1988, s. 254.
[203] JOHNSON; 1982, s. 190.
[204] MACDONALD/RITZER; 1988, s. 255.

Diğer yandan bu iki gelenek arasında belirgin bir politik farklılık da mevcuttur. Amerikan sosyologlar, özellikle de süreç ve yapısal-fonksiyonalist paradigmalarını benimseyenler, profesyonel meslekleri kabullenmeye hatta onlara övgüler yağdırmaya büyük ölçüde eğilimli olmuşlardır. Bu durum son yıllarda, özellikle profesyonel güç yaklaşımı taraftarlarının, fonksiyonalist eğilimlerin tutuculuğuna yönelik eleştirileri ile daha ön plana çıkmaları nedeniyle biraz değişmiş olmakla birlikte, Amerikan literatüründeki yaklaşımlar henüz İngiliz literatüründe olduğu kadar eleştirel değildir. İngiliz geleneğindeki analizler her zaman için toplumun elit kesimlerinin eleştirel geleneklerine bağlı kalmışlardır. İngiliz sosyologlar, profesyonel mesleklerin kapitalist düzendeki piyasaların kontrolü ve profesyonel hizmetler için sömürülmesi gibi konulardaki rolü üzerinde daha kapsamlı bir şekilde durmuşladır[205].

Bununla birlikte, Amerikan ve İngiliz gelenekleri arasındaki bu farklılıklara karşın, birbirlerinden tamamen ayrı oldukları da söylenemez. Gerçekten de örneğin Amerikan geleneğinin profesyonel mesleğin ayırt edici özelliklerini aramaları konusunda İngiliz sosyologlara, İngiliz geleneğinin ise profesyoneller ile toplum arasındaki ilişkiyi incelemeleri yönünde Amerikan meslektaşlarına etkileri sözkonusu olmuştur. Örneğin Amerikan sosyolog Freidson'un "Professional Powers" adlı kitabının İngiliz literatüründen büyük ölçüde etkilendiği ve İngiltere'de profesyonel mesleklerin gelişimini kısmen ele aldığı söylenebilir[206].

Son olarak, iki gelenek arasındaki sözkonusu farklılıkların nedenleri konusunda Macdonald ve Ritzer, iki faktörün ön plana çıktığını belirtmektedirler. Bunlardan ilki, iki toplum arasındaki farklılıklarla, ikincisi ise iki ülkede profesyonel mesleklerin sosyolojik açıdan farklı ele alınmaları ile ilgilidir. İki toplum arasındaki farklılıklar açısından profesyonel mesleklerin tarihsel gelişimleri (Amerika'da serbest bir gelişime karşın, İngiltere'de örgüt temeline dayanan ve zoraki gerçekleştirilen bir gelişim) önem taşımaktadır. Profesyonel mesleklerin sosyolojisi açısından ise, Amerikalı sosyologlar teorileri kullanırken sadece profesyonel

[205] MACDONALD/RITZER; 1988, s. 255.
[206] MACDONALD/RITZER; 1988, s. 256.

mesleklere özgü teorileri kullanma eğilimi gibi bir yaklaşım benimseyip, özel bazı mesleklere ya da profesyonel mesleklerin ayırt edici özelliklerini belirlemeye eğilimli olup, profesyonel meslekleri kabullenme yönünde davranırlarken, İngiliz sosyologlar daha teorik çerçevede kalıp, daha geniş çerçeveli teorilerden etkilenip, profesyonel mesleklerin toplumdaki yerleri ile ilgilenip, profesyonel mesleklerin varlığı konusunda daha eleştirel davranmaktadırlar[207].

Diğer yandan, profesyonel meslek kavramına ilişkin açıklamalarda da belirtildiği gibi, Anglo-Amerikan literatürü ile Kıta Avrupası literatürü birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Bu durum teorik çerçevede de kendini göstermektedir. Örneğin, Kıta Avrupasının orta sınıf yaklaşımı, profesyonel mesleklerin diğer orta sınıf mesleklerinden ayrılıp ayrılmadığını ya da ne ölçüde ayrıldığını dikkate almamaktadır. Bunun da ötesinde, orta sınıf yaklaşımı profesyonel mesleklerin yönetim, düzenleme ve faaliyetlerinin tek başına sosyal düzeni ve onun değişim yönünü belirleyip belirlemediğini de göz ardı etmektedir[208].

Hem İngiliz ve Amerikan gelenekleri hem de Kıta Avrupası literatürünün kendine özgü niteliği ile daha önce sözü edilen birbirinden esinlenmeler, profesyonel mesleklere ilişkin teorilerde çok belirgin olmamakla birlikte bir karmaşıklığa yol açmıştır. Gerçekten de meslek sosyolojisi literatürü incelendiğinde, bir yandan teorilerin sınıflandırılmasında farklılıklar dikkate çarpmakta, diğer yandan da bazı teorilerin her iki gelenekten de yararlandığı görülmektedir. Örneğin, teorilerin sınıflandırılması konusunda Brante[209], fonksiyonalist teoriyi ve Parsons'un bu teori içindeki görüşlerini "naif" gelenek olarak, Weber'in monopol teorisinin meslekler alanına aktarılması ile ortaya çıkan sosyal kapanma ile güç yaklaşımlarını ise "kinik" gelenek olarak adlandırarak, diğer teorileri göz ardı etmiştir. Benzer şekilde Evetts de[210], fonksiyonalist Parsons ile etkileşimci Hughes'un görüşlerini "değer sistemi" teorileri, 1970'lerden sonra başlayan yeni-weberci yaklaşımları ise "ideoloji sistemi"

[207] MACDONALD/RITZER; 1988, s. 268.
[208] SCIULLI; 2005, s. 915-916.
[209] BRANTE; 1988.
[210] Julia EVETTS; "The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in Modern World", **International Sociology**, Vol.18, No: 2, June 2003.

teorileri olarak ele almıştır. Diğer yandan, yine teoriler incelendiğinde, hem Amerikan geleneğinden hem de Marks ve Weber'den ayrı ayrı yararlanan teoriler göze çarpmaktadır. Örneğin Larson'un "profesyonel proje"[211] yaklaşımı hem etkileşimci teoriden, hem Marks'tan hem de Weber'den yararlanmıştır. Profesyonel güç yaklaşımının ise, literatürde hem Amerikan hem de İngiliz teorisyenlerini bulunmaktadır.

Kıta Avrupası literatürü incelendiğinde ise, biraz daha farklı bir sınıflandırma dikkati çekmektedir. Sözü edilen literatür, profesyonel meslek teorilerine ilişkin üç dönemden sözetmekte, bunlar arasında ilk olarak Anglo-Amerikan yaklaşımındaki fonksiyonalist teoriyi, ardından revizyonist teoriyi[*] ve son olarak da Kıta Avrupasının sentez teorisini saymaktadır. Kıta Avrupası yaklaşımına göre, revizyonist teoriler içinde güç, monopol ya da yeni-weberci teoriler yer almaktadır[212]. Diğer bir deyişle çalışmamızda kullandığımız sınıflandırma açısından bakıldığında, fonksiyonalist teori dışındaki bütün diğer teoriler Kıta Avrupası sınıflandırmasındaki revizyonist teorilere dahil edilmektedir. Dolayısıyla, meslek sosyolojisi teorilerini kesin bir şekilde sınıflandırmak ve her birinin diğerinden tamamen farklı olduğunu söylemek çok zordur. Burada izlenecek yol ise, teorileri daha iyi şekilde açıklayabilecek en ayrıntılı sınıflandırma olan Anglo-Amerikan literatürü sınıflandırmasını kullanmak ve teorilerde yeri geldikçe, Kıta Avrupasının değerlendirme ve eleştirilerine başvurmak olacaktır. Anglo-Amerikan teorilerinden sonra Kıta Avrupasının sentez teorisi de ayrıca ele alınacaktır. Diğer yandan farklı teorilerden yararlanan yaklaşımların bu özellikleri de yeri geldiğince vurgulanacaktır.

---

[211] Magali Sarfatti LARSON; **The Rise of Professionalism**, University of California Press, Berkeley, 1977.

[*] Meslekler sosyolojisinde fonksiyonalist teoriden sonra gelen dönemi revizyonist olarak adlandıran birkaç Amerikalı sosyolog da bulunmaktadır. Bununla ilgili örnekler için bkz. Randall COLLINS; "Changing conceptions in the sociology of the professions", içinde Rolf TORSTENDAHL/Micheal BURRAGE (Edt.) **The Formation of Professions: knowledge, state and strategy**, Sage Publications, 1990, s. 14. Michael SCHUDSON; "Review of Larson", **Theory and Society**, Vol.9, No:1, 1980, s. 218-219.

[212] SCIULLI; 2005, s. 916-919.

1.2.3. Meslek Sosyolojisi Teorileri

Daha önce de belirtildiği gibi, profesyonel mesleklere İngiliz dilini konuşan ülkelerde özel bir önem verilmiştir. Örneğin Herbert Spencer, Beatrice ve Sidney Webb, R. H. Tawney, A. M. Carr Saunders, T. H. Marshall birbirlerinden farklı nedenlerle İngiliz toplumunun üzerinde durmuşlardır. Fakat bunların dışında, meslek sosyolojisine katkıları açısından iki klasik sosyolog; Emile Durkheim ve Max Weber de değerlendirilmelidir.

Spencer'ın profesyonel meslekler ile ilgili yazıları "Sosyolojinin Prensipleri" adlı çalışmasının 7. bölümünde bulunabilir. Spencer'a göre, profesyonel mesleklerin ortak özelliği, yüzeysel karakteristiklerden çok fonksiyonları, orijinleri, evrimsel gelişimleridir. Spencer; "profesyonel kurumların, onları toplumdaki diğer gruplardan ayıran temel özelliklerinin neler olduğunu söylemek kolay değildir. Fakat onların kendi gruplarında sahip oldukları fonksiyonları göz önüne alarak bu konuda doğru bir kavramlaştırmaya ulaşabiliriz"[213] şeklindeki ifadesiyle literatürdeki tanımlama problemini kabul etmiş görünmektedir. Spencer ilk olarak, profesyonel meslek sistemini onun kendine özgü fonksiyonu açısından tanımlar. Sosyal gelişmenin ileri aşamalarında yaşamın, düzenin ve üretimin temel ihtiyaçları karşılandığında, profesyonel meslekler şimdiki durumlarında ortaya çıkarlar. Profesyonel mesleklerin benzersiz rolleri yaşam standardının yükseltilmesidir. Spencer, en modern analizlerden daha fazla ölçüde profesyonel mesleklerin yaratıcı rolüne vurgu yaparak, profesyonel mesleklerin endüstri toplumunda piyasa aktörü olarak rollerini kabul etmekle birlikte, onları yenilikçi ve dünyayı daha yaşanabilir bir yer haline getirecek hizmetler sağlayan topluluklar olarak görür. Bu bakış açısı, 1960 ve 1970'lerde profesyonel meslekler sosyolojisindeki nihilizm düşüncesine, yani profesyonel mesleklerin sadece kapitalist gücün yardımcı organları olarak görülmelerine önemli bir düzeltme niteliğindedir[214].

---

[213] Herbert SPENCER; Principles of Sociology (abridged by Stanislav Andreski) London Macmillan, 1869, s.179'dan aktaran Robert DINGWALL/Micheal D. KING; "Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered", **Sociological Theory**, Vol.13, No:1, 1995, s. 19.
[214] DINGWALL/KING; 1995, s.19.

Spencer profesyonel meslek tanımlamasında, birçok tanımdan daha geniş bir tanım önerir: profesyonel mesleklerin uzman bilginin taşıyıcıları olarak rollerini kabul eder, profesyonel sistem faaliyetleri içine, fonksiyonu yararlıdan çok "anlamlı" olanları dahil eder. Ona göre, fonksiyon yapıdan önce gelir, bu nedenle tanımlama konusundaki ilgi, yaşam standardını arttırma görevinin hem yararlı hem de anlamlı boyutlarının yerine getirildiği rol ve kurumlara yönelmelidir[215]. Spencer'ın profesyonel mesleklere ilişkin görüşleri, daha sonraları Abbott'un ileri sürdüğü meslekler sistemi teorisinin de başlangıcını oluşturacak niteliktedir. Fakat bunlardan ayrı olarak, Spencer'ın dikkat çeken bir başka görüşü ise, profesyonel mesleklerin toplu olarak endüstri toplumunun düzenleyici kurumlarını oluşturuyor olmalarıdır[216].

Durkheim, "Toplumda İşbölümü" adlı çalışmasının ikinci basımına eklediği "mesleki gruplar hakkındaki bazı notlar" bölümünde, toplumsal işbölümündeki düzensizliğe ve bundan kaynaklanan anomiye bazı çözümler sunmuştur. Sunduğu çözümler sadece profesyonel gruplarla sınırlı olmamakla birlikte, hem profesyonel mesleklere yönelik yapısal-fonksiyonalist yaklaşımın gelişimine katkı yaptığı, hem de mesleki örgütler ve onların uzman ve ayrı mesleki gruplarla ilişkisi hakkında önemli sorular ortaya attığı için, Durkheim'ın görüşleri dikkate alınmalıdır. Durkheim, mesleki grupların daha büyük ölçekte aile benzeri bir yapı yaratacağını ümit etmiştir. Sosyal yapıda devlet ile aile arasında ortada yer alan bu gruplara örnek olarak ortaçağ loncalarını göstermiştir. Durkheim'a göre aile, tarım ekonomisinde temel toplumsal birim iken, zanaat toplumlarında loncalar temel birim haline gelmiştir. Endüstri toplumunun gelişimiyle birlikte anominin daha da artacağını düşünen Durkheim, mesleki örgütlenmelerin denetimsiz ekonomik çıkarlar karşısında ahlaki bazı kanunlar koyması bakımından gerekli olduğunu ileri sürmüştür[217]. Durkheim'ın profesyonel mesleklerin etik boyutuna gösterdiği önem, onun toplumsal işbölümü ve mesleki grupların modern toplumun ahlaki temelini oluşturduğu görüşü ile ön plana çıkmaktadır. Ona göre, bu kurumlar sayesinde modern toplum ahlaki otoritesindeki bozulmalardan korunacaktır[218]. Dolayısıyla

[215] DINGWALL/KING; 1995, s.19.
[216] DINGWALL/KING; 1995, s.20.
[217] ELLIOT; 1972, s. 7.
[218] Keith M. MACDONALD; **The Sociology of The Professions**, Sage Publications, 1995, s. 2.

Durkheim'a göre profesyonellik, mesleki üyeliğe dayalı ahlaki bir topluluk biçimidir[219].

Profesyonel mesleklere ilişkin çalışmaların, sosyolojik teori ve araştırmalar içinde genelde marjinal kaldığına ilişkin görüşün[220] nedenleri arasında, sosyolojinin kurucularından sayılan Weber'in çalışmalarında profesyonel meslek gruplarını görmezden gelmesi ve dolayısıyla profesyonel mesleklere doğrudan bir katkı yapmamış olması gösterilmektedir[221]. Ritzer ise bunu, Weber'in profesyonel meslekleri görmezden gelmesi ile değil; Almanca yazılmış olan "Economy and Society" adlı eserinin, 1968 yılına kadar İngilizceye çevirilmemiş olması nedeniyle, Weber'in profesyonel mesleklere ilişkin düşüncelerinin, Amerikan sosyologlarından gizli kalması ile açıklamaktadır[222]. Parsons, Weber'in çalışmalarında göze çarpan en önemli kör noktanın, modern profesyonel mesleklerin yapısal özelliklerini ortaya koymada ve profesyonel hizmetlerin örgütlenmesi ile mesleki yapı çeşitlerinin yönetimsel hiyerarşisini birbirinden ayırmadaki başarısızlığı olduğunu ileri sürmektedir[223]. Bunun nedeni Weber'in uzmanlıktan (profesyonellik) kaynaklanan otorite ile bürokratik işten (yönetimsel mevki) kaynaklanan otorite olmak üzere iki otorite çeşidini birbirine karıştırmış olmasıdır[224].

Yine de Max Weber'in sosyolojik teorisinde tabakalaşma sistemi ve meslekler, özellikle de profesyonel meslekler üzerinde etkili olan bazı düşünceleri de göz ardı edilemez. Weber'e göre toplum kendi çıkarları peşinde koşan bireylerden oluşur ve bu eylem, çıkarlar peşinde koşmayı haklı kılan iddiaların taşıyıcıları olan ve ortak bir bilince sahip gruplar yaratır. İkinci olarak, sosyal gruplar çıkarlarının daha da ilerlemesini sağlamaları sürecinde sosyal kapanma gerçekleştirmeye çalışırlar ve hem kendilerinden olmayanları gruplarından dışlamaya hem de diğer

[219] EVETTS; 2003, s. 399.
[220] FREIDSON; 1994, s. 13.; BURRAGE; 1990, s.1.
[221] BURRAGE; 1990, s.1.
[222] George RITZER; "Professionalization, Bureaucratization and Rationalization: The Views of Max Weber", **Social Forces**, Vol.53, No. 4, 1975, 628.
[223] Talcott PARSONS; "Introduction" içinde ed. Max WEBER; The Theory of Social and Economic Organization, Oxford University Pres, New York, 1947, s. 54'den aktaran Rosemary CROMPTON; "Professions in the Current Context", **Work, Employment and Society**, Special Issue, May 1990, s. 151.
[224] CROMPTON; 1990, S.151.

grupların ayrıcalıklarına el koymaya çalışırlar. Son olarak, Weber grupların ona dayanarak birbirlerinden farklılaştıkları ve ulaşmaya çalıştıkları ödüllerin ekonomik, sosyal ve güç olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtir[225]. Max Weber'in toplumsal yapı ve gruplara ilişkin bu bakış açısı esas olarak, ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı incelenecek olan sosyal kapanma teorisinin temelini oluşturmaktadır. Gerçekten de literatürde, neo-weberci yaklaşımı benimseyen yazarların[*], ağırlıklı olarak sosyal kapanma süreci üzerine eğildikleri görülmektedir.

Ritzer, Weber'in profesyonel mesleklere ilişkin görüşlerini ele aldığı makalesinde, Batı'nın rasyonelleşmesi analizinde profesyonel mesleklerin yeri, Weberci profesyonel meslek olgusu ve profesyoneller ile bürokrasi arasındaki ilişki gibi konulara yer vermiştir. Buna göre Weber, piyasa, bürokrasi ve profesyonel meslekleri rasyonalitenin gelişiminde etkili olan kurumlar olarak saymıştır. Diğer bir deyişle, profesyonel meslekler Batı rasyonalitesinin en önemli örneklerinden birisidir. Diğer yandan, Weber profesyonelleri Batıda bazı özel kurumların gelişimi ile de ilişkilendirmiştir. Bu ilişki iki yönlüdür: profesyoneller bu kurumların rasyonelleşmesine katkıda bulunurken, kurumların rasyonelleşmesi de profesyonellerin ortaya çıkmasına yol açar[226].

Weber'in açıkça tanımlanmış bir profesyonel meslek tanımı yoktur. Fakat, örneğin papazlık mesleğini açıklarken, aynı zamanda profesyonel bir mesleğin 12 tanımlayıcı özelliğini ele almıştır. Buna göre; güç, doktrin ya da genel sistematik bilgi, rasyonel eğitim, mesleki kalifikasyonlar, uzmanlaşma, tam zamanlı meslek, bir müşteri topluluğunun bulunması, mesleği icra etmekten dolayı ücret alınması, terfi olanaklarının olması ve son olarak da farklı bir yaşam biçimine sahip olunması[227] gibi özellikler profesyonel mesleklerin sahip oldukları özelliklerdir. Weber'in bu görüşleri bir yandan profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik nitelik

---

[225] MACDONALD; 1995, s.

[*] R. MURPHY; "Structure of Closure: a critique and development of the theories of Weber, Collins and Parkin" **British Journal of Sociology**, Vol.35, 1984, s.547-567., G. LARKIN; **Occupational Monopoly and Modern Medicine**, London:Tavistock, 1983., N.C.A. PARRY/J. PARRY; The **Rise of the Medical Profession: A Study of Collective Social Mobility**, London, Croom Helm, 1976.

[226] RITZER; 1975, s. 628.

[227] Max WEBER; Economy and Society, Totowa, N. J.; Bedminister, 1968, s. 426 ve 1164'den aktaran RITZER; 1975, s. 631.

yaklaşımının temelini oluştururken, bir yandan da daha önce ele alınan profesyonel mesleklerin bir ölçekte sıralanabileceği düşüncesine de kaynaklık etmektedir. Bunun da ötesinde, güç olgusunun, bir mesleğin profesyonel statüye ulaşabilmesinde önemli faktörlerden biri olduğu, Weber'in bunu profesyonel mesleklere ilişkin özelliklerin başında saymasından açıkça anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, meslekler sosyolojisindeki çağdaş çalışmaların Weber'in anlayışından büyük oranda etkilendiği açıktır[228]. Bu noktada dikkati çeken bir başka boyut ise, Weber'in profesyonel mesleklerin "farklı bir yaşam biçimine sahip olduklarını" da belirtmiş olmasıdır. Diğer bir deyişle, çalışmamızda ileri sürdüğümüz profesyonel mesleki yaşam olgusunun temelini, Weber'in bu düşüncesine de dayandırmak mümkündür.

Son olarak, Weber'in bürokratikleşme ile profesyonelleşme arasındaki ilişki açısından ileri sürdüğü düşünceler de, günümüz çağdaş çalışmalarına daha yakın düşüncelerdir. Weber'e göre, bürokratikleşme ve profesyonelleşme, Batı'nın rasyonelleşmesinde birbirini tamamlayan süreçlerdir. Bunun da ötesinde, profesyonelleşme süreci, büyük ölçüde bürokratik örgütlerde gerçekleşir. İki süreç Weber'in düşüncesinde birbirinden ayrılmaz bir biçimde iç içe geçmiştir. Weber bürokrasi içinde ortaya çıkan ve iki sistem arasında denge kurmaya çalışan "bürokratik profesyonel" ile ilgilenir ve rahip ve askerlerin bürokratik profesyonel önekleri olduğunu ileri sürer[229].

Bu görüşlerden hareketle, aslında Weber'in profesyonel meslekler açısından birçok noktaya açıklık getirdiği söylenebilir. Dolayısıyla, Weber'in profesyonel meslekleri görmezden geldiği eleştirisine katılmak, bu noktada pek mümkün değildir. Ritzer'in tespit ettiği gibi, Almanca yazılmış olan eserin İngilizceye geç çevirilmesi nedeniyle, profesyonel meslekler literatürünün Weber'in düşüncelerinden etkilenmesi gecikmiştir.

Tawney'e göre profesyonel meslek en basit şekilde, bir fonksiyon yerine getirmek için örgütlenmiş iş olarak tanımlanabilir. Profesyonel meslek, aynı çeşit

[228] RITZER; 1975, s. 631.
[229] RITZER; 1975, s. 632.

işten para kazanmak için bir araya gelmiş insanlar topluluğu ya da üyelerinin ekonomik açıdan korunmasını sağlamak için sadece özel olarak seçilmiş kişilere açık olan bir yapı meydana getirecek şekilde örgütlenmiş bir grup da değildir. Hem üyelerinin en iyi şekilde korunmasını sağlamak hem de halka en iyi şekilde hizmet verebilmek için belirli standartları uygulamak üzere oluşturulmuş kurallarla uyum içinde işini yapan insanlar topluluğudur[230]. Tawney profesyonelliği, sınırsız bireyciliğin, toplumun ihtiyaçlarının buyruğu altına alınmasında etkisi olan bir güç olarak algılamıştır[231].

1.2.3.1. Fonksiyonalist Sosyoloji Teorileri

Profesyonel mesleklere olan sosyolojik ilgi erken dönemlere dayansa da, literetürde, bu zamana kadar yapılan açıklamalarda profesyonel mesleklerin genelde veri kabul edildiği ve Amerika'da II. Dünya Savaşından sonra akademik sosyolojinin genişlemesine kadar olan dönemde bu konudaki sistematik düşüncenin çok az olduğu ifade edilmektedir[232].

Meslekler sosyolojisi alanında 1960'ların sonlarına kadar olan dönem, fonksiyonalist teorilerin geliştirildiği ve baskın olduğu bir dönem olmuştur. Fonksiyonalist modele göre profesyonel meslekler, toplumun değer ve hedeflerini yansıtan durağan kurumlardır. Bu nedenle, toplumun mesleki ve sosyal yapısı açısından çok önemli görülürler. Toplumun ihtiyaç duyduğu belirli görevleri yerine getirme fonksiyonunu üstlenen birimler olarak vurgulanırlar[233]. Profesyonel meslek sahipleri, ellerindeki uzman bilgileri sayesinde müşterileri üzerinde önemli bir güce sahiptirler ve müşteriler de profesyonellerin, bu bilgiyi onların avantajına olacak şekilde kullanacakları düşüncesiyle kendilerini onlara teslim ederler. Bu nedenle fonksiyonalist teoriler profesyonel meslekleri, toplumla mutabakat içinde olan kurumlar olarak görürler. Profesyonel meslekler topluma, sömürüye başvurmama, eğitim ve diğer vasıflar konusunda belirli bir standardı sürdürme ve diğer bazı garantileri verme karşılığında, makul düzeyde bir statü ve maddi ödüle hak kazanan

---

[230] R. H. TAWNEY; The Acquisitive Society, London, 1921'den aktaran, Thomas L. HASKELL; "Professionalism versus Capitalism:R. H. Tawney, Emile Durkheim, and C.S. Pierce on the Disinterestedness of Professional Communities" içinde edt. Thomas L. HASKELL; **The Authority of Experts Studies in History and Theory**, Indiana University Press, Bloomington, 1984, s.180.
[231] EVETTS; 2003, s. 399.
[232] FREIDSON; 1994, s. 2.
[233] MONTAGNA; 1977, s. 195-196.

özel birer meslek kategorileridirler[234]. Begun'un açıklamasında, toplum ile profesyonel meslek sahibi arasında bir çeşit alışveriş olarak nitelendirilen bu ilişkide toplum, özel bir çeşit bilgi geliştirdiği için profesyonele, kendi alanıyla ilgili konularda özerkliğe sahip olma hakkını tanır[235]. Müşterinin profesyonele güvenmesini, profesyonelin de hem müşterisine hem de meslektaşına saygı göstermesini de içeren bu ilişki "uzmanlık asimetrisi" olarak da adlandırılmaktadır[236].

Huntington, fonksiyonalistlerin profesyonel meslekleri analiz etmedeki genel eğilimlerini şu şekilde özetlemiştir[237]:

"Profesyonel meslekler modern endüstri toplumunda, görevi soyut ve teknik bilgiyi geliştirmek ve bunu günlük yaşantının önemli problemlerine uygulamak olan mesleki gruplar olarak stratejik bir pozisyon edinmişlerdir. Endüstrileşmiş ekonominin düzgün işlemesinde temel olan ve yüksek düzeyde eğitilmiş personel tarafından yerine getirilmesi gerektiği kabul edilen bu görev, çeşitli profesyonel roller içinde kurumsallaşmıştır. Profesyonel mesleklerin sosyal yapıya yönelik fonksiyonel önemleri nedeniyle, sosyologlar profesyonel aktivitenin gerçekleştirildiği sosyal ortamı analiz etmekle ilgilenmektedirler."

Fonksiyonalist modelin temel savı, profesyonel mesleklerin toplumsal işbölümünde pozitif ve önemli bir rol oynadıklarıdır. Dolayısıyla, toplumda edindikleri yer ve arzettikleri önem, fonksiyonalistlerin profesyonel meslekleri tanımlamada en önemli çıkış noktalarını oluşturmuştur. Örneğin fonksiyonalist geleneğin en önemli yazarlarından kabul edilen Carr-Saunders ve Wilson, profesyonel meslekler konusunda ilk sistematik çalışma olarak kabul edilen "Professions" adlı çalışmalarında profesyonel kuruluşların, toplumda istikrarı sağlayıcı öğeleri olduğunu, yaşam tarzları, düşünce alışkanlıkları ile sağlam ve barışçı gelişmeyi tehdit eden güçlere karşı koymalarını sağlayan yargılama

[234] CROMPTON; 1990, s. 152.
[235] James W. BEGUN; "Economic ve Sociological Approaches to Professionalism", **Work and Occupations**, Vol.3 No: 1, February 1986, s. 114.
[236] ABBOTT; 1988, s. 5.
[237] Mary Jean HUNTINGTON; "Sociology of Professions", **Sociology in the United States of America**, UNESCO, Paris, 1956, s. 87.

standartları meydana getirdiklerini belirtmektedir[238]. Benzer şekilde, Lynn de, profesyonel kurumların istikrarsız toplumlarda önemli bir istikrar unsuru olduğunu, uluslararası kurumları aracılığıyla diğer ülkelerin entelektüel liderleri ile iletişimi sağladıklarını ve böylelikle dünya düzeninin sürdürülmesine yardımcı olduklarını ileri sürmektedir[239]. Everett de fonksiyonalist teorileri, profesyonel meslekler hakkında normatif sosyal düzene olumlu katkıları olan bir olgu olarak iyimser düşünce geliştirildiği bir değer sistemi olarak nitelendirmiştir[240].

Fonksiyonalist modele öncülük eden yazarlar arasında, aynı zaman meslek sosyolojisi alanının "babası" kabul edilen ve profesyonel mesleklere ilişkin teorik terimleri ilk vurgulayan Parsons da sayılabilir. Parsons'un II. Dünya Savaşı öncesi ve sonrası dönemlerde yazdığı yazılarda farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin savaş öncesi dönemde, profesyonellerin bencil davranışlar yerine özgeci davranışlar sergiledikleri düşüncesi ile o dönemin ekonomik teorisindeki temel varsayım olan bütün davranışların kişisel çıkarlarla yönlendirildiği düşüncesi arasındaki çelişkiyi araştırırken, savaş sonrası dönemde profesyonel mesleklerin gelişmiş endüstri toplumlarındaki özel önemine dikkat çekmiştir[241]. Parsons meslekleri rasyonel değerlerin ve yeni teknolojik bilginin ana taşıyıcıları ve aktarıcıları olarak görür. Bu anlamda, profesyoneller toplumun modernleşmesinde anahtar pozisyonları alırlar. Geleceğin öncülerini oluştururlar. Parsons, modern toplumun en görünen yönünün kapitalizm, serbest ticaret ya da iş ekonomisi değil, profesyonel meslek gruplarının ortaya çıkışı olduğunu iddia eder[242].

Parsons, profesyonel meslekler konusundaki tartışmasında, hem Weber hem de Durkheim geleneklerine dayanarak, profesyonel mesleklerin ortaya çıkışı ile sosyal düzenin artan rasyonelleşmesi arasındaki bağlantıyı vurgulamıştır. Ona göre, profesyonel uzmanlık, yani uzman işbölümü, belirli amaçlara ulaşmanın en iyi ve

---

[238] A. M. CARR-SAUNDERS/P. A. WILSON; **Professions**, Frank Cass&Co. Ltd. London, Second Edition, 1964, s. 497.
[239] Kenneth S. LYNN; "Introduction to the Issue "Professions"", **Daedalus**, Fall 1963, s. 653.
[240] EVETTS; 2003, s. 399.
[241] FREIDSON; 1994, s. 2.
[242] Talcott PARSONS; **Essays in Sociological Theory**, The Free Press, New York, 1964, s. 35.

etkin, dolayısıyla rasyonel, örneğini oluşturur[243]. Parsons, kapitalist ekonomi, Weber'in toplumsal yapıda ileri sürdüğü rasyonel-sosyal düzeni ve modern profesyonel mesleklerin, kırılgan normatif düzenin sürdürülebilirliğinin ve istikrarının sağlanmasında nasıl birbiriyle ilgili ve karşılıklı denge unsuru olduklarını fark eden ilk yazardır[244].

"Profesyonellerde bu kadar özel olan nedir?" sorusuna Parsons onları bir sistemi oluşturan temel değişkenler ile karakterize ederek cevap verir. Sözü edilen bu değişkenler beş kavramsal değişkendir. Bireysel seçimleri analiz etmek ve kültürel sistemdeki çeşitli normatif yapıları birbirinden ayırmak için kullanılır.

1) Duygulanma Yetisi - Duygusal Doğallık: Bir sosyal fenomen ya da diğer bir kişiye duygusal olarak angaje olma düzeyi.
2) Genelcilik (universalizm) - Özelcilik: Genel standartlar doğrultusunda hareket etme düzeyi.
3) Tekelcilik - Çoğulculuk: Kendi çıkarlarını ya da topluluk üyelerinin paylaştığı çıkarları izleme derecesi.
4) Atfetme (yükleme) ya da başarı: Bir kişiyi bağlı olduğu bir şeyle yargılama ya da başarısıyla yargılama.
5) Spesifiklik - Yaygınlık: Bir sosyal fenomen ile dar ya da geniş bir ilişkiye sahip olmak. Bu ayrım bir duruma ilişkin çeşitli yönlerin sayısını ifade eder.

Profesyonel bir insan mesleki rolünde rasyonel toplumun bir prototipi olarak, duygusal doğallık, universalizm, çoğulculuk, fonksiyonel spesifiklik takınır. Kazanılan yetenekleriyle bulunduğu pozisyona sahiptir[245].

Parsons meslekler konusundaki makalelerinden bir tanesinde, toplumun en önemli özelliklerinden bir çoğunun, büyük ölçüde profesyonel mesleklerin fonksiyonlarını düzgün bir şekilde yerine getirmesine bağlı olduğunu ve bilim ile özgür öğrenmenin hem takip edilmesi, hem de uygulanmasının genelde profesyonel

[243] CROMPTON; 1990, s.151.
[244] EVETT; 2003, s. 400.
[245] BRANTE; 1988, s.121.

ortamlarda gerçekleştiğini söyleyerek[246], profesyonel mesleklerin toplumsal yapıda büyük etkiye sahip olduklarını belirtmektedir. Diğer yandan, profesyonellerin ortak paydalarının rasyonel tutumları olduğunu, gelenekselliğin her çeşidine karşı olduklarını, fonksiyonel açıdan çok belirli ve kesin olduklarını, otoritelerinin belirli bir teknik yeteneğe, bürokratik ölçüye ya da sözleşmesel anlaşmaya dayandığını belirtmektedir[247].

Profesyonel meslekleri toplumsal yapının önemli bir parçası olarak gören ve onları toplum ile ilişkileri açısından ele alan bir başka yazar ise William Goode'dir. Goode profesyonel mesleklerin bazı özelliklerinden dolayı toplumsal yapı içinde özel bir "topluluk" oluşturduklarını ifade etmektedir. Ona göre profesyonel mesleklerin topluluk olarak adlandırılması şu özelliklerden kaynaklanmaktadır[248]:

- Üyeleri kimlik duygusuyla birbirine bağlıdır.
- Bir kez üye olunduğunda çok az kişi mesleği terk eder, bu anlamda profesyonel meslekler çoğu profesyonel açısından gelinen son nokta ya da süreklilik arz eden bir süreç olarak algılanır.
- Üyeleri yaygın değerleri paylaşır.
- Rol tanımlamaları hem üyeler hem de üye olmayanlar açısından bellidir ve her üye için aynıdır.
- Birlikte hareket edilen alanlarda, meslekten olmayanların kısmen anlayabilecekleri ortak bir dilleri vardır.
- Topluluk, üyeleri üzerinde bir otoriteye sahiptir.
- Bunun sınırları makul ölçülerdedir ve coğrafi ya da fiziksel olmasa bile sosyaldir.
- Biyolojik olarak gelecek nesilleri üretmeseler bile, mesleğe yeni katılacak olan acemileri seçmede elinde bulundurduğu kontrol ve bu kişileri gönderdiği eğitim ya da toplumsallaşma süreçleri sayesinde bunu toplumsal olarak yapar.

[246] PARSONS;1939, s. 457.
[247] PARSONS; 1939, s. 459-467.
[248] GOODE; 1957, s. 194.

Goode'ye göre, bir meslek profesyonelleşmeye doğru yol aldıkça topluluk olma özelliğini de yavaş yavaş kazanır. Profesyonel meslekleri sosyoloji açısından ilginç kılan özelliklerden birçoğu, topluluk oluşturma boyutundan kaynaklanmaktadır. Bir meslek genellikle örgütü ve üyeleri aracılığıyla meslek eğitimine girişi kontrol eder ve stajyerlerinden, toplumun genel olarak talep ettiğinden daha yüksek düzeyde bir eğitim ister. Diğer yandan, üyelerin mesleki davranışları genel hukuk kuralları ile düzenlenmiş olmasına rağmen, meslek topluluğu hukuk kurallarından daha yüksek davranış standartları getirir. Sözü edilen bu iki özellik, profesyonel mesleklere diğer mesleklerde olduğundan daha fazla bir itibar sağlar[249]. Goode toplum ile meslek topluluğu arasındaki etkileşimde, iki noktanın altını çizmektedir; Profesyonel mesleğin topluluk olma derecesi ile uygulayıcılar ve müşteriler ya da daha geniş boyutta toplumun değerleri arasındaki farkın derecesi arasında bir ilişki vardır[250] ve toplum profesyonel mesleğin üyeleri üzerindeki sosyal kontrole, doğrudan yetkiyi meslek topluluğuna bırakarak, dolaylı yoldan sahip olur[251]. Dolayısıyla, profesyonel mesleğin topluluk oluşturma olasılığının, üyelerinin sahip oldukları değerler toplumun genelinin sahip olduğu değerlerden farklılaştıkça artacağı ve bu topluluk aracılığıyla üyeleri üzerinde doğrudan bir sosyal kontrol oluşturarak toplumun profesyonel meslek üyesi üzerindeki sosyal kontrol etkisini biraz hafifleteceği söylenebilir. Böylelikle profesyonel bir meslek, üyeleri üzerinde sahip olduğu bu sosyal kontrol sayesinde toplum – birey etkileşiminde önemli bir fonksiyona sahip olmaktadır.

Profesyonel mesleklere yönelik fonksiyonalist teoriler, 1960'larda sosyoloji biliminin genelinde başlayan ve fonksiyonalist teorileri hedef alan eleştirilerden büyük ölçüde etkilenmiştir. Bu yıllarda fonksiyonalizmin, Amerikan toplumunun temel özelliklerine ilişkin idealize edilmiş bakış açısını – bu görüşün toplumun temelde içinde bulunduğu gerilim ve çatışmaları gizlediğine inanılmaktadır – ilerletmeyen ve eleştirmeyen bir tasvirden başka birşey olmadığı ileri sürülüyordu. Böylece 1960'larda profesyonel mesleklerdeki başlıca vurgu, profesyonellerin herhangi bir ayrıcalıklı statüye yönelik taleplerini sistematik şekilde sorgulamaya

[249] GOODE; 1957, s. 195.
[250] GOODE; 1957, s. 197.
[251] GOODE; 1957, s. 198.

doğru değişim gösterdi[252]. Diğer bir deyişle, 1970'lerin başlarından itibaren ortaya çıkan teorilerde, profesyonel meslekler, toplumu bir arada tutmaya yönelik fonksiyonları yerine çatışma ve güç konuları çerçevesinde ele alınmaya başlanmıştır[253].

Fonksiyonalist teorilerin eski popülerliğini kaybettiği dönemlerde, bu teorilere yönelik iki önemli eleştiri ileri sürülmüştür. İlk olarak, bu yaklaşımlar çerçevesinde profesyonel meslekler konusunda en çok sözü edilen özelliklerin, yüksek düzeyli ödüller ve kurumsallaşmış mesleki kontrolü bağımsız olarak ya da kendiliğinden belirlediği varsayılır. Bu görüş, profesyoneller ile toplum arasında ortaya çıkan fonksiyonel ilişkide, profesyonel mesleklerin kendi kendini düzenleme hakkını da içeren ayrıcalıklı bir sosyal ve ekonomik pozisyon edindikleri nosyonu ile desteklenir. Fakat bu bakış açısının, mesleki grupların profesyonel hale geldikleri ve güç mücadelelerini de içeren profesyonelleşme sürecine ilişkin sosyal ve tarihsel koşulları göz ardı ettiği açıktır. Bununla ilgili ikinci bir eleştiri yönü ise, fonksiyonalist yaklaşımı benimseyen sosyologların, bu konudaki sonuçlara titiz bir çalışmadan ziyade varsayımlarla ulaşma eğilimleridir[254]. Diğer yandan, bazı fonksiyonalistlerin kendi eksikliklerinin farkında olmaları, profesyonel mesleklerin, toplumdaki rollerine ilişkin daha az övücü bir görüş öne süren sosyolojinin diğer yönleri ile etkileşimde bulunması ve en önemlisi özellikle Amerika'da farklı yaklaşımlara sahip sosyoloji dallarının, profesyonel mesleklerle ilgilenmesi gibi nedenlerle, fonksiyonalist teorilerin bu alanda hiçbir zaman tam anlamıyla egemen olmadıkları da ileri sürülmüştür[255].

Meslekler sosyolojisi literatürünün bu ilk dönemini oluşturan fonksiyonalist teoriye herhangi bir katkılarının olmadığı belirtilen[256] Kıta Avrupasının sosyal teorisyenlerinin, buna ilişkin nedenleri aynı zamanda fonksiyonalist teoriye Kıta Avrupasından gelen eleştirileri de açıklamaktadır. Buna göre, meslekler

[252] CROMPTON; 1990, s.153.
[253] FREIDSON; 1994, s. 3.
[254] SAKS; 1983, s. 2-3.
[255] MACDONALD; 1995, s. 3.
[256] SCIULLI; 2005, s. 915.

sosyolojisinin bu ilk dönemi, Kıta Avrupasının orta sınıf yaklaşımının yabancı olduğu iki önermeden hareket etmiştir. Bunlardan ilki profesyonel meslekler ve onların kurumlarının diğer orta sınıf mesleklerinden tamamen ayrı olduğu, ikincisi de profesyonel mesleklerin toplumda varoluşunun tek başına sosyal düzeni sağlayacağı ve sosyal değişimin yönünü belirleyeceği önermesidir. Kıta Avrupası sosyologlarına göre bu iki önermedeki sorun, Parsons'un ve diğer fonksiyonalistlerin, profesyonel meslekler ile sosyal düzen arasında varolduğu iddia edilen bağlantıyı muğlak bir şekilde ele almaları ve profesyonellerin toplumdaki varlıklarının sonuçlarını analitik bir biçimde belirleyememeleridir. Dolayısıyla Kıta Avrupası sosyologları, Parsons'un bu kadar önemli bir fonksiyonu neden sadece - kendi deyimleriyle - orta sınıf mesleklerine atfettiğini şaşkınlıkla karşılamışlardır[257].

Kıta Avrupası teorisyenleri, fonksiyonalistlerin özellikle profesyonel mesleklerin sosyal düzeni sağlama ve sosyal değişimi yönlendirmede etkili olacaklarına ilişkin öngörülerindeki başarısızlığın, meslek sosyolojisi için yeni bir aşamanın başlangıcı olduğunu ileri sürmektedirler[258]. Daha önce de belirtildiği gibi, Avrupalı teorisyenler, fonksiyonalist teoriden sonra gelen bütün teorileri revizyonist teoriler olarak adlandırmışlar ve Freidson ile Abbott'u da bu kapsamda değerlendirmişlerdir. Kendi orta sınıf yaklaşımlarının da, mesleki düzende sınıf analizi, tabaklaşma düzeni ve sosyal sistem ile ilgilenen bu kategoriye daha uygun olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmamızda kullandığımız Anglo-Amerikan modeli sınıflandırma kapsamında daha geniş bir şekilde ele alacağımız diğer teorilere geçmeden önce, fonksiyonalist teori dışındaki diğer bütün teorilerin - Avrupalı teorisyenlerin deyimiyle revizyonistlerin - bütünsel olarak değerlendirilmesinden ortaya çıkan ve fonksiyonalist teoriye karşı geldikleri üç temel noktayı ele alarak, profesyonel mesleklere ilişkin nasıl bir bakış açısı belirlediklerini değerlendirmek, fonksiyonalistler ile revizyonistler arasındaki farkı daha iyi ortaya koyabilmek açısından yararlı olacaktır.

[257] SCIULLI; 2005, s. 916.
[258] SCIULLI; 2005, s. 917.

- Revizyonistler profesyonel mesleklerin diğer uzman mesleklerden ampirik ya da analitik olarak ayrılabilecekleri düşüncesini reddederler. Bunun yerine, profesyonel mesleklerin basit bir şekilde uzman meslekler olduğunu ve herhangi bir stratejik araç sayesinde uzman hizmetlere yönelik işgücü piyasasında monopoller oluşturmaya ve sürdürmeye çalıştıklarını ileri sürerler.
- İkinci olarak, hizmet piyasasındaki monopollerle yükselişe geçen profesyonel mesleklerin toplum açısından yararlı değil zararlı güçler olduğunu savunurlar. Parsons'un ileri sürdüğü "profesyonel mesleklerin sosyal bütünleşmeye katkıda bulunacakları" tezini açıkça reddederler.
- Son olarak revizyonistler, profesyonel mesleklerin, yani tekelci uzman mesleklerin, topluma getirdiği sonuçlar ne olursa olsun, bu sonuçların hem ampirik hem de analitik olarak mesleki düzen ve tabakalaşma sistemi ile sınırlı olduğunu açıkça belirtirler[259].

Bundan sonraki bölümde, Avrupalı teorisyenlerin revizyonist olarak adlandırdıkları döneme ilişkin teorileri daha ayrıntılı incelenecek ve profesyonel mesleklere getirilen alternatif bakış açıları daha yakından tanıtılacaktır.

1.2.3.2. Etkileşimci Teoriler

Fonksiyonalist teorilere yönelik eleştiriler çerçevesinde kullanılan terminolojinin – bu eleştirilerin büyük çoğunlukla Weberci ve Marksçı geleneklerden geldiği belirtilmektedir – kaynağını, aslında o dönemlerde mevcut olan başka bir sosyolojik akımdan, yani sembolik etkileşimcilikten ve onun temsilcisi Şikago okulundan aldığı belirtilmektedir. Şikago okulunun insan ekolojisi yaklaşımı, Durkheim'ın metodolojisine dayanır[260]. Dingwall, profesyonel mesleklere ilişkin etkileşimci teorilerin öncüsü olan Everett Hughes'un anlayışının temelinde, Max ve Weber'in kötümser bakış açısından ziyade, Durkheim ve Simmel'in iyimser bakış

[259] SCIULLI; 2005, s. 917.
[260] SAKS; 1983, s. 4., CROMPTON; 1990, s. 153.

açısına dayanan işbölümünün olduğuna dikkat çekerek, etkileşimci teorilerde Durkheim anlayışı çerçevesinde bir vurgulama olduğunu ileri sürer[261].

Amerikan sosyolojisinde sembolik etkileşimci yaklaşım, her zaman için fonksiyonalistlere alternatif bir bakış açısı sunmuştur. Meslekler sosyolojisinde de benzer şekilde, bu konuda önemli çalışmaların ortaya konulması ile etkileşimci yaklaşım kendini göstermiştir. Bu çalışmalar, konusunu bireylerin ve grupların eylem ve etkileşimlerinden, birer katılımcı olarak sosyal çevrelerini nasıl oluşturduklarından ve kariyerlerini nasıl yapılandırdıklarından alan geleneğin sonucudurlar. Bu bakış açısında, fonksiyonalistlerin profesyonel mesleklerin temeli olarak ileri sürdükleri özgecilik prensibi, hizmet ve yüksek etik standartlar; soyut kavramlar yerine günlük rutinin bir parçasıdırlar[262].

Etkileşimci bakış açısına göre, profesyonel meslekler uzman ile müşterisi arasındaki rol ilişkilerinin bir bütünü olarak görülürler. Uzman kişi müşterisine sunduğu hizmette sadece küçük bir grubun sahip olduğu beceriyi kullanır. Müşteri ise bunun karşılığında uzmana güvenir ve belirli düzeyde bir ücret öder[263]. Hughes'un profesyonel mesleklere ilişkin olarak öne sürdüğü temel düşünceler; profesyonelin kendi çalışma düzeninde özerkliğe sahip olması, müşterinin de çıkarını en iyi şekilde koruyacağı konusunda profesyonele güvenmesi şeklindedir. Dolayısıyla Hughes'a göre, bir meslek çeşidi olarak profesyonel meslek, profesyonel ile müşterisi arasındaki ilişkinin doğası ile belirlenen sosyal bir roldür[264].

Hughes, profesyonellerin kendilerine ilişkin olarak sundukları görünürdeki imajı kabul etmemiştir. Ona göre, profesyonel meslek, tanımlayıcı bir terim olarak, değer ve prestijden daha fazlasını ifade etmemektedir. Çünkü herhangi bir mesleği icra edenler, kamuoyunun meslekleri ve mesleğe mensup kişiler ile ilgili görüşünü değiştirmeye çalışırlar. Bu durumda aslında kendilerine ve işlerine ilişkin görüşleri

[261] R. DINGWALL; "Introduction", içinde R. DINGWALL/P. LEWIS (Edt).; **The Sociology of Professions**, Macmillan, London, 1983, s. 4.
[262] MACDONALD; 1995, s. 4.
[263] MONTAGNA; 1977, s. 202.
[264] Everett C. HUGHES; **Twenty Thousand Nurses Tell Their Story**, Lippincott, Philadelphia,1958, s.236.

de değiştirmek istemektedirler. Bu noktada önlerine koydukları model, profesyonel mesleklerdir. Dolayısıyla profesyonel meslek, kişinin işi ve kendisiyle ilgili görüşünün bir sembolüdür. Bir mesleği profesyonelleştirmek de, mesleğe mensup kişiler arasındaki kolektif bir harekettir[265]. Öne sürdüğü bu düşüncelerle Hughes, profesyonellerin iddialarının ardındaki gerçekleri açıklamaktan hoşnut olarak, profesyonel mesleğe ilişkin geleneksel anlayışları kırmaya çalışmıştır. Benzer şekilde Becker de, profesyonel mesleklerin farklılaştırıcı özellikleri olduğuna ilişkin varsayımlar içeren tanımlamaları reddetmiştir. Profesyonel meslek teriminin tarafsız ve bilimsel bir kavram olmadığını, tersine toplumu anlamaya yönelik araçlardan biri olarak nasıl kullanıldığı ve toplumda hangi rolü oynadığı konusuna önem verilerek üzerinde çalışılması gereken bir halk terimi olduğunu ileri sürmüştür[266].

Hughes profesyonel meslekleri toplumsal çerçevede de ele alarak, onlara ilişkin temel özellikleri belirlemeye çalışmıştır. Hughes'a göre profesyonel bir meslek, bireylere, örgütlere, hükümetlere kısaca topluma ya özel bir hizmet-öğüt ya bir eylem ya da her ikisini birden sunar. Bu süreç sistematik olarak düzenlenmiş özel bir bilgiyi gerektirir. Sözü edilen bilgi her zaman açık ve net değildir, hem uzun bir eğitimi hem de meslek erbabının gözetim ve denetimiyle elde edilen tecrübe kazanımını gerektirir. Profesyoneller müşterilerini rahatsız eden konuları diğer kişilerden daha iyi bildiklerini iddia ederler ki, bu da profesyonel olmanın özünü oluşturur. Profesyonellerden konularında tarafsız ve sorgulayıcı olmaları beklenir. Profesyonel mesleklerin asıl özelliği "satıcı dikkatli olsun" (credat emptor) düsturudur. Yani müşteriler profesyonellere güvenmeli ve sorun ile ilgili bütün sırlarını onlara söylemelidirler. Her meslek kendisini, toplumun, doğanın ve hayatın nasıl düşünüleceğini belirlemeye ve bu bağlamda toplumsal politikaların kurallarını koyabilmeye yetkili görür. Mesleklerin sözü edilen bu özellikleri ve birlikte ileri sürdükleri istekleri, meslek içi sıkı bir dayanışmaya, bir ölçüye kadar da, üyelerinin kendilerine özgü oluşturdukları meslek anlayışlarına bağlıdır[267].

---

[265] HUGHES; 1958, s. 44.
[266] H. S. BECKER; "The Nature of a Profession", içinde **National Society for the Study of Education, Education for Profession**, University of Chicago Pres, Chicago, 1962, s.33.
[267] Everett C. HUGHES; "Professions", **Daedalus**, Fall 1963, s. 655-657.

Etkileşimci teoriler de, fonksiyonalist teoriler gibi çeşitli eleştirilere maruz kalmışlardır. Saks bu eleştiriler arasında, eski geleneği tamamen ortadan kaldıramamaları veya eksikliklerini gideremememelerini, ileri sürdükleri görüşlere delil göstermeye isteksiz olmalarını saymakta, profesyonel mesleklere ilişkin etkileşimci teorilere gelen en önemli eleştiri olarak da, katkılarının, diğer etkileşimcilerde olduğu gibi, devam eden tarihsel süreç ve güç yapısının insan davranışına etkisini gerektiği gibi araştırmada başarısız olmalarını göstermektedir. Dolayısıyla Saks'a göre, bu koşullarda Hughes ve Becker'in profesyonel mesleklerle ilgili söyleyebilecekleri, şöhretli profesyonel meslek unvanına sahip olmayı sağlayan ve bunu sürdürmeyi başaran meslekler olduklarından ibarettir[268]. Bu eleştirilere rağmen, etkileşimci teori literatürde, profesyonel mesleklere yönelik güç yaklaşımı ile profesyonel mesleklerin sosyal aktör olarak kabul edildikleri yaklaşımların ortaya çıktığı bir alan olmuştur.

Daha önce de sözedildiği gibi, farklı kaynaklara dayanması nedeniyle güç teorisinin literatürde iki türünden sözedilmektedir. İlki etkileşimci teorilerden doğmuş olan ve Freidson'un öncülüğünü yaptığı güç yaklaşımı, ikincisi ise daha çok İngiliz çalışmalarında kendini göstermiş olan ve Marks ile Weber anlayışlarına dayanan güç yaklaşımıdır[269].

Kaynağını etkileşimci teoriden alan ve dolayısıyla Amerikan eğilimleri taşıyan profesyonel güç yaklaşımının ortaya çıkmasında, fonksiyonel teorinin ileri sürdüğü bazı düşüncelerin etkisinin olduğu ifade edilmektedir. Fonksiyonel teoriye göre, toplum ile profesyonel arasındaki ilişkide toplumun profesyonele özerklik imkanı tanıması, profesyonel mesleğin üyelerine yönelik en alt düzeyde standartları belirlemesinin ve bunu sürdürmesinin yolunu açmıştır. Yüksek motivasyon düzeyine sahip bireylerin profesyonel mesleğe girişini teşvik etmek için profesyoneller, diğer meslek gruplarına göre daha yüksek gelir ve prestij ile ödüllendirilmişlerdir. Dolayısıyla otonominin, gelir ve prestij anlamındaki özel ödülleri de beraberinde getirmesi ve bu nedenle diğer meslekler için ulaşılması gereken değerli bir mevki haline gelmesi, fonksiyonel yaklaşımlar konusunda hayal kırıklığı yaşanmasına ve

[268] SAKS; 1983, s. 4-5.
[269] MACDONALD; 1995, s. 4-5., MACDONALD/RITZER; 1988, s. 254-255.

güç teorisi adı altında yeni bir yaklaşımın ortaya çıkmasına yol açmıştır[270]. Bu yaklaşım, mesleki güç olgusunun içeriği ve üstlendiği fonksiyonlara ilişkin ayrıntılı açıklamalar getirmektedir. Mesleki güç olgusunu ayrıntılı değerlendirmesine, ilerleyen bölümlerde mesleki yaşam modelinin bileşenlerinden birisi olarak ele alındığında yer verilecektir.

Güç yaklaşımının profesyonel meslekler alanında fonksiyonalistlerin düşüncelerinden daha yararlı olduğu ileri sürülürken, diğer yandan da etkileşimci teoriler içinde daha radikal bir bakış açısı sunan bir yaklaşım da ortaya çıkmıştır. Bu özetle, sosyologların yanlış sorular sordukları görüşünden hareket eden ve profesyonel meslekleri sosyal aktörler olarak ele alan yaklaşımdır[271]. Etkileşimci teorisyen Hughes'un 1963 yılında yazdığı bir makalesinde ileri sürdüğü şu görüşleri bu bakış açısını özetler niteliktedir: " Ben kendi çalışmalarımda yanlış bir soru olan "bu meslek, profesyonel bir meslek midir?" sorusundan daha esaslı bir soru olan "bir mesleğe mensup insanların onu profesyonel bir mesleğe dönüştürme ve kendilerini de profesyonel insanlar haline getirme sürecindeki koşulları nelerdir?" sorusuna yöneldim.[272]"

Bazı sosyologlar[273] bu görüşlerle meslekler sosyolojisi hakkında radikal bazı düşüncelerin ileri sürüldüğünün farkındaydılar ama Hughes'un profesyonel mesleklere yapı açısından değil de eylemler açısından yaklaştığını tam olarak anlayamadılar. Örneğin, McKinlay hukuk ve tıp gibi birkaç egemen mesleğin yaygın sosyal değişimleri monopolistik olarak başlattıkları, yönettikleri ve düzenledikleri Batı toplumlarında güçlü pozisyonları işgal ettiklerini ileri sürmüştür[274]. Macdonald'a göre, burada kullanılan terminolojideki "başlattıkları, yönettikleri ve düzenledikleri" ifadeleri temelde, bu tür yönlendirmelerin ya da başlangıçların içinde

[270] BEGUN; 1986, s.114.
[271] MACDONALD; 1995, s. 6.
[272] HUGHES; 1963, s. 660.
[273] J. A. JACKSON; **Professions and Professionalization**, Cambridge University Pres, Cambridge, 1970. ve McKINLAY; 1973.
[274] McKINLAY; 1973, s.77.

geliştiği bir sistem veya yapıyı kastetmiştir. Hughes'un ileri sürdüğü ise, bireylerin eylemleridir[275].

Etkileşimci teori içinde, profesyonel mesleklere ilişkin kesin bir açıklama aramanın yanlış olduğu düşüncesi ağır basmıştır. Becker[276] ve Freidson[277] profesyonel meslek teriminin bir halk terimi olduğunu, herhangi bir mesleğin profesyonel nitelik taşıyıp taşımadığını ya da birinin diğerinden daha profesyonel olduğunu belirtme işinin halkın ya da meslekten olmayan kişilerin zaten yaptığını, bu nedenle sosyolojinin bununla uğraşmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu noktada sosyoloji biliminin profesyonel meslekler ile ilgili olarak ne yapacağı sorusuna cevap etkileşimci teoriden gelmektedir.

Larson, Hughes'un, Becker'in ve Freidson'un ileri sürdükleri düşüncelerinde de gizli olan eğilimi, kendi çalışmasının amacını yazdığı bölümde daha açık bir biçimde belirtmiştir: "ideal tipi anlatan yapılar bize ancak profesyonel mesleğin ne olduğunu değil, ne olmayı tasarladığını ya da iddia ettiğini söyleyebilirler. Everett Hughes ve onu izleyen diğerleri, nitelik yaklaşımının en önemli eleştirmenleridir ve profesyonel mesleğin özel pozisyonlarını sürdürmek için günlük yaşantılarında gerçekte neler yaptıklarını sorgularlar. Benim amacım da, profesyonel olarak adlandırdığımız mesleklerin, piyasa gücünü elde etmek için kendilerini nasıl örgütlediklerini araştırmaktır.[278]"

Bütün bu görüşlerden de anlaşılabileceği gibi, etkileşimci teori içinde profesyonel mesleklerin durağan yapılar yerine daha dinamik ve kendi eylemleri ile tanımlanabilen oluşumlar olduğu düşüncesi hakimdir. Gerçekten de etkileşimciler, profesyonel işin günlük yaşantıdaki boyutuna daha fazla odaklanmışlardır ve bir mesleğin üyelerinin işlerini yaparken karşılaştıkları çelişkili baskıları pragmatik olarak nasıl yönettiklerini ve bu ortamda nasıl varlıklarını sürdürdüklerini

[275] MACDONALD; 1995, s.7.
[276] H. S. BECKER; **Sociological Work**, Adline, Chicago, 1970, s.91.
[277] FREIDSON; 1994, s.19-20.
[278] LARSON; 1977, s. vii.

araştırmışlardır[279]. Buna karşılık, etkileşimci teori daha geniş boyuttaki sosyal yapıya ve özellikle de toplumda gücün kullanımına gereken önemi vermediği noktasında eleştirilmiştir[280]. Bilindiği gibi Freidson'un güç yaklaşımı da, çoklu nitelik yaklaşımını tek bir niteliğe indirdiği gerekçesiyle eleştirilmişti. Bu nedenle, çıkış noktasını etkileşimci teoriden alan çalışmalar, eleştirilere karşılık olarak çalışmalarının kapsamını genişletmişlerdir[*].

1.2.3.3. Sistem Yaklaşımı

Sistem teorisi kendisinden önceki teorik yapıyı, mesleki sisteme yönelik durağan bir bakış açısı benimsemekle ve mesleklerin bir sistem içinde nasıl hakimiyet kazandıklarına ve bu hakimiyeti zaman içinde nasıl sürdürdüklerine ya da kaybettiklerine önem vermemekle nitelemiştir. Şikago sosyoloji ekolüne mensup olan Abbott tarafından geliştirilen sistem teorisinin kaynağı, aslında etkileşimci düşüncedir. Etkileşimci teorinin yöntemi olan herhangi bir olguyu, gerçek şartları içinde (örneğin bir işyerinde) inceleyerek bazı sonuçlara ulaşmak, sistem teorisinin geliştirilmesi sürecinde de geçerli olmuştur. Gerçekten de Abbott, sistem teorisini ayrıntılarıyla anlattığı "The System of Professions" adlı çalışmasının başlangıcında kendinden önceki teorileri profesyonel yaşamın içeriği yerine, biçimi üzerinde durdukları için eleştirmiştir. Ona göre, sadece profesyonel faaliyetin içeriği değil, bu faaliyetlerin ortaya çıktığı şartlar da önemlidir[281]. Bu nedenle çalışmasının son üç bölümünü, bu tür incelemelerle ulaştığı sonuçları tartıştığı örnek olaylara ayırmıştır.

Abbott sentez teori[*] olarak adlandırdığı teorisini, kendinden önceki teori ve yaklaşımların, profesyonel mesleklere ilişkin temel öngörülerine getirdiği beş eleştiri

---

[279] Paul ATKINSON/Sara DELAMONT; "Professions and Powerlessness: Female marginality in the learned occupations", **Sociological Review**, Vol.38, No:1, 1990, s. 93.
[280] MACDONALD; 1995, s. 8.
[*] Örneğin Larson, çalışmasında Marx ve Weber'in düşüncelerine de yer vererek, yeni-weberci ve yeni-marksçı çalışmalara da örnek oluşturmuştur.
[281] ABBOTT; 1988, s. 19.
[*] Abbott'un sentez teori olarak adlandırdığı kendi teorisi Avrupalı teorisyenlerin sentez teorilerinden farklıdır. Abbott bu terimi, o güne kadar olan Anglo-Amerikan geleneğine ait meslek sosyolojisi literatürünün bir sentezi anlamında kullanmıştır.

üzerine kurmuştur. İlk olarak, profesyonel mesleklerin yaşadığı değişimin tek yönlü olduğunu, yani profesyonel mesleklerin yapısal ve kültürel olarak belirli bir yönde geliştiği öngörüsüne karşılık, profesyonelleşmeme ve proleterleşme çalışmalarından örnekler vererek aslında profesyonel mesleklerin çok yönlü değişim yaşayabileceklerini ileri sürmüştür. İkinci olarak, bir mesleğin gelişiminin diğerinden bağımsız olduğu öngörüsüne karşılık, tıp alanındaki sosyal çalışma ve psikiyatri gibi alt meslekler ya da mühendisliğin, hukukun ya da muhasebenin birçok dalında olduğu gibi karşılıklı bağımlılık olduğunu belirtmiştir. Üçüncü olarak, yapının, profesyonel mesleğin yerine getirdiği işten daha önemli olduğu öngörüsünün mühendislik, psikiyatri, kütüphanecilik gibi mesleklerin tarihçeleri ile ilgili yapılan çalışmalarla geçerliliğini kaybettiğini ifade etmiştir. Dördüncü olarak, bir mesleğin kendi yapısında farklılıklar olmadığı öngörüsünün, meslek içi prestij farklılıkları ya da profesyonel güce ulaşmadaki farklılıklar gibi konularda yapılan çalışmalarla çürütüldüğünü dile getirmiştir. Son olarak ise, profesyonelleşmenin kendine özgü bir tarihi olmayan genel bir süreç olduğu öngörüsünün ise, Johnson ve Larson gibi önemli meslek sosyologlarının devletin artan katılımının, bürokratik uygulamalara doğru artan sürüklenme ile profesyonelleşmeyi yeniden şekillendirdiğini belirtmeleri ile geçerliliğini kaybettiğini ortaya atmıştır[282]. Dolayısıyla Abbott, profesyonel meslek sistemini, mesleklerin birbirine bağımlı bir yapıda çok yönlü değişime maruz kaldıkları, mesleki yapı yerine yapılan işin önemli olduğu, meslek içi çeşitli farklılıkların da ön plana çıktığı ve kendilerine özgü bir tarihlerinin olduğu bir yapı olarak betimlemiştir.

Profesyonel gelişmenin dinamiği, iş üzerinde yetki elde etmeye yönelik rekabetçi çabalardır[283]. Abbott iş üzerindeki yetki için, mesleklerin kendi içindeki, iki veya daha fazla mesleğin ya da devlet ile mesleğin arasındaki rekabetten hareket eder. İş ile profesyonel meslekler arasındaki ilişkiyi belirleyen temel nedensel güçler, uzun tarihsel süreçlerde, herhangi bir soruna ilişkin teşhis, analiz ve işlem hakkındaki profesyonel bilgiyi, yetkiyi talep etme, savunma ve kullanma süreçlerinde etkin kılan

[282] ABBOTT; 1988, 17-19.
[283] Terry JOHNSON; "Review Of Abbott 1988", **Work, Employment and Society**, Vol.3, No:3, 1989, s. 412.

güçlerdir[284]. Dolayısıyla Abbott'un teorisi, iş üzerine odaklanmakla başlamaktadır. İşin içeriği, kontrolü ve farklılaşması, içsel mesleki bölünmelerin ve yetki alanı için diğer mesleklerle çatışmaların ortaya çıkmasına yol açar[285]. Profesyonel meslekleri birbirleriyle çatışmaya iten ve tarihlerini birbirine bağımlı kılan faktör, işin kontrolüdür. Bir mesleki yapı içindeki farklılıklara yol açan da, yapılan iş çeşidindeki farklılıklardır. Dolayısıyla profesyonel yaşamın merkezi fenomeni, profesyonel meslek ile onun yerine getirdiği iş arasında, yetki olarak adlandırılan bağdır. Profesyonel mesleği analiz etmek, ilk olarak iş sayesinde bu bağın nasıl kurulduğunu, ikinci olarak formel ve informel yapıda kendine nasıl yer edindiğini ve üçüncü olarak da, profesyonel meslekler arasındaki yetkisel bağların birbirinden etkilenmesinin profesyonel mesleğin tarihini nasıl belirlediğini analiz etmektir[286]. Dolayısıyla Abbott'un yaklaşımında, mesleğin görevlerinin ya da iş aktivitelerinin analiz edilmesi, profesyonelleşmedeki değişimleri anlamak için anahtar nitelik taşır. Bu, iş içeriğini büyük ölçüde göz ardı etmiş ve sosyal yapı ile kültürel taleplerin profesyonel mesleğin temel yönleri olduğunu savunan geleneksel yaklaşımların karşıtı bir yaklaşımdır[287].

Abbott'un profesyonel mesleklere ilişkin yaratıcı buluşu, profesyonel mesleklerin gerçek ve belirleyici tarihinin, aralarındaki ilişkiyi karakterize eden karşılıklı bağımlılık sistemi olduğunda ısrar etmesidir[288]. Sistem teorisine göre profesyonel meslekler, birbirlerine bağlı oldukları bir sistem oluştururlar. Bu sistem içinde her profesyonel mesleğin çeşitli yetkiler altında gerçekleştirdiği faaliyetleri vardır. Yetkisel sınırlar hem yerel olarak, yani bir mesleğin kendi içinde, hem de ulusal ölçekte sürekli olarak tartışmaya açık bir nitelik taşırlar. Abbott işte bu noktada, profesyonel mesleklerin gerçek tarihinin bu yetkisel tartışmaların tarihi olduğunu ileri sürmektedir[289].

---

[284] Arthur L. STINCHCOMBE; "Restructuring the Sociology of the Professions", **Contemporary Sociology**, Vol.19, No.1, 1990, s. 49.
[285] MACDONALD; 1995, s. 15.
[286] ABBOTT; 1988, s. 19-20.
[287] Pamela S. TOLBERT; "The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor", **Administrative Science Quarterly**, Vol.35, No:2, 1990, 411.
[288] JOHNSON; 1989, s. 412.
[289] ABBOTT; 1988, s. 2.

Profesyonel meslekler sisteminin üç düzeyi vardır. Profesyonel meslekleri diğer profesyonel mesleklerden ayrı olarak tek başına incelemek imkansız olduğundan, meslekleri görevlere bağlayan yapılar profesyonel meslek sistemi olarak ele alınmalıdır. Profesyonel sistemin özü, uzmanlık gerektiren görevlerin tanımı ve yetkisi üzerinde sürekli bir mücadeleyi içermesidir. Sistemin herhangi bir bölümündeki değişimler, diğer bileşenleri etkiler. Bu sistem düzeyinin altında, profesyonel mesleğin kendi içindeki farklılaşma, sistemin üstünde ise, sosyal güçlerin tek tek profesyonel meslekleri nasıl etkilediği incelenmiştir[290]. Dolayısıyla, yetkisel taleplerin ileri sürüldüğü içsel ve dışsal koşullar incelenerek, bu rekabetçi ve birbirine bağımlı sistemin formel özelliklerinin belirlenmesi mümkün olmuştur. Formel özellikleri analize dahil ederek Abbott, işyerinde profesyonelliğin müzakereye dayalı karakterini daha geniş yapısal koşulları dikkate alarak vurgulamış ve böylelikle (etkileşimci teorinin, insanların birbiriyle müzakere etmesi süreci içinde ve onun aracılığıyla belirlenen toplumsal örgütlenme yapısı çerçevesinde[*]) Hughes'un geleneğini tamamlamıştır[291].

Bu teori kapsamında, profesyonel mesleğin gelişimi ve değişimini karşılayan en uygun bakış açısı ekolojik yaklaşımdır. Diğer bir deyişle, profesyonel meslek kendisi için uygun bir yer ya da boş bir alan olduğunda gelişir ve diğer meslekler kendi kontrol alanını tehdit etmeye başladığında ise değişirler[292]. Abbott bu durumu şu şekilde özetlemiştir: profesyonel meslek, bir yetki alanı boşaldığında, yani yeni yetki alanı ortaya çıktığında ya da o yetkinin eski kullanıcıları onu kullanmaktan vazgeçtiklerinde, gelişir. Eğer zaten mevcut olan bir meslek, boş bir yetki alanını ele geçirirse, o zaman da ya eski bir yetki alanını boşaltır ya da yeni yetki alanını denetleyici pozisyonda kalır[293].

---

[290] ABBOTT; 1988, s. 315.

[*] Etkileşimci teorinin, müzakereyle kurulan düzen kuramının kısmen açıklanmasıdır. Bkz. MARSHALL; 1999, s. 521.

[291] JOHNSON; 1989, s. 412.

[292] Paul DiMAGGIO; "Review of Abbott 1988", **American Journal of Sociology**, Vol.95, No:2, s. 534.

[293] ABBOTT; 1988, s. 3.

Sistem teorisi, diğer teorilere göre birkaç noktada üstünlüğe sahiptir. İlk olarak, bu teorik çerçevede görevlerin inşa edilmesi ve aşınmaya uğraması ile ilişkili olarak profesyonel meslek gruplarının şekillenmesi ve değişmesinin analizi, kararlı bir biçimde tarihsel ve karşılaştırmalıdır. Profesyonel meslekler ile ilgili, belirli bir kültürel ortamda örnek olay yaklaşımına dayalı olarak yapılan genellemeler, karşılaştırmalı kanıtlarla desteklenemez. Karşılaştırmalı ve tarihsel çerçeve içindeki profesyonel meslek sistemi, örnek olay metodunun sözü edilen bu tehlikelerinden kaçınmak için bir çabadır[294].

Bu teorideki ikinci güçlü nokta, profesyonel yetki ile ilişkili olarak iş ve bilgiye merkezi önem verilmesidir. Profesyonel iş, uzman hizmete ihtiyaç duyan problemlerle ilgili görevlerden oluşur. Görevlerde, örneğin teknolojik gelişmelerin getirdiği değişimler belirli bir mesleğin kaçınılmaz olarak değişmesini hatta bazen de ortadan kalkmasını gerektirebilir. Sistem teorisi, mesleklerin teknolojik değişimlerle geçirdiği tarihsel değişimlere de duyarlıdır[295]. Teori, meslekler arasındaki yetkisel müzakerelere odaklanarak, bazı mesleklerin toplumda neden ve nasıl, ekonomik ve sosyal üstünlük kazandıklarına ilişkin geleneksel sorulara daha geniş ve dinamik bir çerçeve sağlar. Daha da önemlisi, önceki çalışmalarda gözardı edilmiş olan "bir mesleğin üyeleri hangi koşullarda belirli iş faaliyetleri üzerinde yetki talep etmek için harekete geçeceklerdir?", "bu tür talepleri elde etmek için kullanılan stratejileri hangi faktörler etkiler?", gibi birkaç teorik soruya da işaret eder[296].

Diğer yandan, her teoride olduğu gibi, sistem teorisi de çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. Örneğin, özelleşme ve ticarileşmenin profesyonel görevlerin yapısı üzerindeki etkileri konusuna değinilmemiş olması, profesyonel sistemin sosyal sınıf yapısındaki değişim ile (örneğin hizmet sınıfının ortaya çıkışı gibi) şekillendirildiği karmaşık koşullara gereken önemin verilmeyişi, kapitalist sistemde profesyonel kültürün fonksiyonunun ne olduğu sorusunun sorulmayışı gibi noktalar teoriye gelen belli başlı eleştirilerdir[297].

---

[294] Bryan TURNER; "Review of Abbott 1988", **Sociology**, Vol.23, No:3, 1989, s. 472-473.
[295] TURNER; 1989, s. 473.
[296] TOLBERT; 1990, s. 412.
[297] TURNER; 1989, s. 473.

1.2.3.4. Yeni -Weberci Yaklaşım

1970 ve 1980'lerin yeni-weberci literatüründe dikkati çeken profesyonel mesleklerin güçlü, ayrıcalıklı ve kendi çıkarlarını düşünen gruplar olduğu yönündeki eleştiriler, bir değer sistemi olarak nitelendirilen profesyonelliğin bu özellikleri ile ilgili genel bir kuşku duyulmasına neden olmuştur[298]. Bu dönemde profesyonel meslekler, toplumun tabakalaşma sisteminin bir parçası olarak görülüyorlardı fakat, özgecilikleri açısından övgü almak yerine, toplumdaki ayrıcalıklılık yapısının bir parçası olmaları açısından eleştiriliyorlardı. Profesyonel mesleklere yönelik açık bir çatışmacı anlayış benimseyen bu teori görüşlerini, karşılaştırmalı ve tarihsel kanıt temelinde ileri sürmüştür[299].

Profesyonel mesleklere yönelik yeni-weberci yaklaşım esasen, Max Weber'in sosyal kapanma kavramının profesyonel mesleklerin toplumdaki konumları ile ilgili analizlerde kullanılmasını içerir[300]. Sosyal kapanma olgusunun profesyonel meslekler ile yakından ilgili olduğu, çünkü profesyonel mesleklerin bu sayede piyasa kontrolünü ele geçirmeye ve kolektif bir sosyal hareketlilik yaratmaya çalıştıkları ileri sürülmektedir[301]. Gerçekten de, Collins tarafından da piyasa kapanması olarak adlandırılan bu olgunun temelinde, toplumdaki statü gruplarının işbölümünde de kendini göstermesi ve piyasayı yapılandırması düşüncesi bulunmaktadır. Meslekler piyasada değişmez bir pozisyonda bulunmayıp, bir statü grubu oluştururlar. Piyasa dinamiklerine sadece cevap vermek yerine, piyasa şartlarını kontrol etmeye çalışırlar. Piyasa şartlarını kontrol etme konusunda daha başarılı olan meslekler profesyonel meslekler olarak adlandırılır[302]. Sosyal kapanma kavramını profesyonel mesleklerin analizinde kullanan yazarlar, yeni-weberci yaklaşımın temsilcileri sayılırken, diğer yandan bu yaklaşımın genel mantığı olan profesyonel mesleklere daha kuşkuyla ve

[298] EVETTS; 2003, s. 401.
[299] COLLINS; 1990, s. 14.
[300] SAKS; 1983, s. 5.
[301] Keith M MACDONALD; "Social Closure and Occupational Registration", **Sociology**, Vol.19, No:4, November 1985, s. 541.
[302] Randall COLLINS; "Market closure and the conflict theory of the professions" içinde BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990, s. 25.

eleştirel yaklaşmak çerçevesinde düşünceler öne süren başka yazarların çalışmalarının da burada ele alınacağı belirtilmelidir.

Genel olarak bakıldığında, Weber güç olgusuna, toplumun itici fonksiyonu çerçevesinde yaklaşır, fakat ona göre güç, sosyal düzenin ahenkli ve sorunsuz işlemesinin sağlanmasında eşit olarak dağıtılmış bir kaynak değil, bireylerin ve grupların kendi çıkarlarını daha fazla arttırabilecekleri bir araçtır. Kapanma olgusunu ise, fırsatların çeşitli sosyal gruplarca monopolize edilmesi olarak ele almaktadır. Sosyal gruplar gücü kendi çıkarlarını ve ayrıcalıklarını, onlara ulaşımı sınırlayarak maksimize etmek için kullanırlar[303]. Dolayısıyla kapanma, grupların ödüller ve kaynaklardaki paylarını arttırmak ya da korumak için güçlerini harekete geçirme süreci olarak ifade edilebilir. Weber kapanma sürecinin piyasa üzerinde mülk sahibi gruplarca ya da güç ve fırsatlar üzerinde ırksal, etnik, dilsel, dinsel ve cinsiyete dayalı olarak ya da diğer statü gruplarınca monopol elde edilmesi olduğunu[304] ve bu grupların fırsatlar üzerinde monopol elde edebilmesinin, ancak bunu yapabilecek güce sahip olmaları koşuluyla mümkün olabileceğini öne sürmüştür[305]. Görüldüğü üzere, Weber'in kendi değerlendirmesinde kapanma farklı biçimler alabilmekle birlikte, profesyonel meslekler konusundaki yeni-weberci yazarlar, meslekleri, sosyal ve ekonomik fırsatları önemli ölçüde monopolize etmek üzere yönetilen ayrıcalıklı gruplar olarak ele alma eğilimindedirler[306].

Yeni-weberci yaklaşımda dikkatler strateji ve kontrol mekanizması olarak örgütlenme ve yönetim üzerine odaklanmakta ve bu da profesyonel meslekler ile ilgili yeni tanımların yapılmasına yol açmaktadır. Buna göre örneğin, Parry ve Parry profesyonelleşmeyi "üyelerinin kendi kendini yönetme sistemi oluşturdukları mesleği kontrol etme stratejisi[307]" ya da "belirli hizmetler için piyasayı kontrol

[303] BRANTE; 1988, s.8.
[304] Raymond MURPHY; "The Structure of Closure: a critique and development of the theories of Weber, Collins, Parkin", **British Journal of Sociology**, Vol.35, 1984, s. 548.
[305] Raymond MURPHY; **Social Closure – The Theory of Monopolization and Exclusion**, Clarendon Press, Oxford, 1988, s. 9.
[306] SAKS; 1983, s.6.
[307] Noel PARRY/Jose PARRY; "Social Closure and Collective Social Mobility" içinde Richard Scase (edt.) **Industrial Society: Class, Cleavage and Control**, Allen&Unwin, London, 1977, s. 112'den aktaran BRANTE; 1988, s. 129.

etmeye yönelik bir mesleki kontrol stratejisi"[308] olarak tanımlamaktadırlar. Yeni-weberci eğilim içinde profesyonel güce ilişkin görüşler öne sürmüş olan Johnson ise, profesyonelliğin, belirli bir mesleğin asıl doğasının dışa vurumundan ziyade, özel bir mesleki kontrol çeşidi olarak tanımlanması gerektiğini ileri sürmüştür. Diğer bir deyişle, profesyonel meslek bir meslek çeşidi değil, bir mesleği kontrol etme aracıdır[309]. Başka bir yeni-weberci yazar olan Parkin de benzer şekilde, piyasa değerini korumak ve arttırmak için, mesleğe yeni girenleri kontrol etmeye ve sınırlamaya yönelik bir strateji olarak tanımlamıştır[310]. Dolayısıyla bir profesyonel meslek bilgisel ve mesleki monopole ya sahiptir ya da sahip olmak ister.

Sosyal kapanma olgusu ile ilgili en ilginç yaklaşımlardan biri olarak kabul edilen Parkin'in yaklaşımında, sosyal kapanmanın temelde iki çeşidi olduğunu ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki, bir alt grubun baskın grup karşısında kendi pozisyonunu iyileştirmek için çabaladığı "ele geçirme" şeklindeki sosyal kapanma biçimi, ikincisi ise, gücün, sosyal açıdan kalitesiz olarak tanımlananları emir komuta altına almak için aşağı doğru kullanılması ile gerçekleşen "dışlama" şeklindeki sosyal kapanma biçimidir. Profesyonelleşme de bu doğrultuda meziyetçiliğe[*] dayanan özel bir dışlamacı kapanma biçimidir[311].

Saks, Johnson ve hatta Freidson'u bile yeni-weberci yaklaşım içinde saymaktadır. Fakat her iki yazarın da yeni-weberci yaklaşıma diğerleri kadar yakın durmadıklarının da altını çizmektedir. Örneğin Johnson profesyonelliği, artan uzmanlık çağında üretici ve tüketici arasındaki ilişkide ortaya çıkan belirsizlik yapısını çözümlemenin bir yolu olarak görür. Ona göre profesyonel meslekler, tüketicinin ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçların karşılanma tarzını belirledikleri mesleklerdir[312]. Dolayısıyla Johnson'un yaklaşımı, profesyonel hizmetlerin üreticileri ve tüketicileri arasındaki ilişkiye, üreticinin ilişkiyi etkileme derecesine ve

---

[308] SAKS; 1983, s. 6.
[309] JOHNSON; 1972, s. 45.
[310] Frank PARKIN; **Marxism and Class Theory A Bourgeoise Critique**, Tavistock, London, 1979, s. 54'den aktaran BRANTE; 1988, s. 129.
[*] Meziyetçilik, vasıfların toplum içinde yükselmek veya elit mevkilere gelmek için gerekli uzmanlığı ya da nitelikleri yansıttığı şeklindeki ideolojik bir inancın ifadesidir.Bkz. MARSHALL; 1999, s. 501.
[311] SAKS; 1983, s. 6.
[312] JOHNSON; 1972, s. 45.

böylelikle ondan yararlanmasına odaklanır[313]. Freidson ise, profesyonel işgücü piyasasının Weber'in "sosyal kapanma" olarak adlandırdığı süreçle yapılandığını, fakat sosyal kapanma kavramı yerine, işgücünün rekabete yatkın olmayan doğasından ve meslekten dışlananların ise gerçekte benzer değerli özelliklere sahip olmamalarından hareketle, bu sürecin "dışlanma" olarak değil "koruma" olarak gerçekleştiği düşüncesini ileri sürerek, "işgücü piyasası korunakları" kavramını tercih ettiğini belirmiştir. Profesyonellikte, işbölümünde özel bir yetkiye yönelik işgücü piyasası korunakları, belirli görevlerin yerine getirilmesinin görevinin olabildiğince kusursuz gerçekleştirilebileceği iddiasına dayanır[314]. Görüldüğü gibi, Johnson ve Freidson'un görüşleri piyasadan ziyade müşteri ve iş üzerinde yoğunlaşmasına rağmen, ileri sürdükleri görüşleri prensipte kapanma kavramı ile ilişkili olduğundan yeni-weberci yaklaşım altında da ele alınmaktadırlar.

Johnson'un mesleki güce ilişkin de çalışmaları bulunmaktadır. Johnson'un bu görüşleri, mesleki gücün, mesleki yaşam modelinin bileşenlerinden biri olarak ele alınması sırasında ayrıntılı değerlendirilecektir. Fakat burada, Johnson'un bu çalışmaları sonrasında, İngiltere ve ABD'deki profesyonel meslek literatürünün, nitelik yaklaşımı yerine güç yaklaşımı ile karakterize olmaya başladığı belirtilmelidir.

1970'li yılların sonlarına doğru, Larson'un "Profesyonelliğin Yükselişi" adlı çalışması, Marksçı ve Weberci teorilerin profesyonel mesleklerin analizinde bir arada kullanıldığı bir çalışma olarak kendini göstermiştir. Larson profesyonel meslekleri kapitalist toplumların sınıf sistemlerine bağlı çıkar grupları olarak incelemiş ve profesyonelleşmeyi de, mesleklerin sadece ekonomik pozisyonlarını değil aynı zamanda sosyal pozisyonlarını ya da prestijlerini de arttırmaya çalıştıkları kolektif değişkenlik projesi olarak ele almıştır. Çalışmasının tarihsel yönelimi, profesyonelleşmeye yönelik tarihsel çalışmalara olan ilgiyi de arttırmıştır[315]. Bu çalışmada Larson'un amacı, bir teori ileri sürmek değil, Anglo-Amerikan

[313] MACDONALD; 1995, s. 5.
[314] Eliot FREIDSON; **Professionalism The Third Logic**, University of Chicago Press, Chicago, 2001, s. 78.
[315] FREIDSON; 1994, s. 3.

toplumlarındaki modern profesyonel fenomenini açıklamak, fonksiyonalist teorinin evrimsel anlamını ve tarihsel farklılığı gözardı edişini sorgulamak olmuştur[316].

Larson araştırmasının temelini Freidson'un 1970'li yıllarda yaptığı profesyonel güç görüşlerine dayandırırken, çalışmasında kullandığı "profesyonel proje" kavramlaştırmasını ise Weber'in tabakalaşma görüşüne bağlamakta ve onun ekonomik ve sosyal düzen düşünceleri ile uzman bilginin gelir için bir imkan oluşturduğu nosyonunu bir araya getirmektedir[317]. Schudson sosyolojide profesyonel mesleklere ilişkin geleneksel, revizyonist ve eleştirel olmak üzere üç temel kavramlaştırma olduğunu ileri sürer ve Larson'un, bu kavramlaştırmalar içinde, Hughes'un öncülüğünü yaptığı revizyonist[*] kavramlaştırmalara daha yakın olduğunu belirtir. Gerçekten de Larson, mesleğin iş üzerinde kazandığı politik kontrolü vurgulayan eleştirel kavramlaştırmalardan farklı olarak, profesyonellerin temelde statü elde etmeye çalıştıklarını, ama statünün bir hayal olduğunu ileri sürerek, modern toplumlarda profesyonellerin statülerini güç ve otonomiye dönüştürmek konusunda başarısız olduklarını belirtir [318].

Larson profesyonel proje yaklaşımını şu şekilde özetler[319]:

"Profesyonelleşme kıt kaynaklar olan uzman bilgi ve becerilerin bir diğer kıt kaynaklar olan sosyal ve ekonomik ödüllere dönüştürülmesine yönelik çabadır. Bu kıtlığın sürdürülmesi monopole eğilimli olma anlamına gelir, ki bu da piyasada uzmanlık monopolü ve tabakalaşma sisteminde de statü monopolü ile desteklenir. Profesyonel piyasanın oluşumu üzerine odaklanmak, belirli bilişsel kaynaklarının pazarlanabilirliği açısından farklı profesyonel meslekleri karşılaştırmaya yol açar, ki bu da rahiplik ve askerlik gibi hizmetlerini piyasaya aktaramayan mesleklerin bu analizden dışlanmasını gerektirir."

---

[316] Magali Sarfatti LARSON; "In the matter of experts and professionals, or how impossible it to leave nothing unsaid" içinde TORSTENDAHL/BURRAGE; 1990, s. 24.
[317] MACDONALD; 1995, s. 9.
[*] Çalışmamızda kullandığımız adlandırmaya göre revizyonist kavramlaştırmalar, etkileşimci teorileri de kapsamaktadır.
[318] SCHUDSON;1980, s. 218-219.
[319] LARSON; 1977, s. xvii.

Larson'un ileri sürdüğü görüşler, farklı bir mesleki grup olan profesyonel mesleklerin, piyasada hizmetleri için monopol oluşturmaya çalıştıkları, sosyal düzende statü ve yukarı hareketlilik olanaklarını araştırdıkları süreç ve gelişmelerin tarihsel olarak ele alınmasına dayanır. Başarılı bir profesyonel projenin sonucu, resmi olarak onaylanmış uzmanlıkla yasallaşan yetenek ve güvenilirlik monopolüdür[320].

Larson'un çalışması, profesyonel mesleğe mikro boyutta incelenebilecek bir kurumdan ziyade, diğer sosyal kurumlarla ilişkili önemli bir sosyal kurum olarak yaklaşmayı gerektirir. Bu ilişkiler tarihsel açıdan incelenmelidir, çünkü tarihsel vurgulamalar, profesyonel mesleğin yapı ve ideolojisini güçlü bir şekilde etkiler. Profesyonel mesleklerin karakteristikleri temelde onun ekonomik fonksiyonları açısından belirlenebildiğinden, profesyonel hizmetler piyasasının doğası, herhangi bir analiz için başlangıç noktası olmalıdır. Fonksiyonel teorilerin tersine Larson, profesyonel mesleklerin nesnel olarak belirlenmiş ihtiyaçları pasif olarak karşılamaktan ziyade, bu piyasayı kontrol etmeye çalışan olgular olarak ele alınması gerektiğini belirtir[321].

Özetle belirtmek gerekirse, yeni-weberci yaklaşım ile ileri sürülen görüşler çerçevesinde profesyonel meslekler, Parsons'un ileri sürdüğü profesyonel meslek yapısının tam karşıtı özellikler taşır. Diğer bir değişle duygusallık, özelcilik, kendine odaklılık, atfedilen statüye sahip olmak gibi özelliklerle karakterize olur. Dolayısıyla, yeni-weberci yaklaşım geleneksel fonksiyonalizmin tam tersi olarak anlaşılabilir[322].

Yeni-weberci teorik yaklaşımların fonksiyonalist teorilere göre en üstün yanının, aslında fonksiyonalist teorilerin temelde araştırdıkları konular olan profesyonel grupların gerçek doğası ve rolü konusunda görgül olarak araştırma yapabilmeleri olduğu belirtilmiştir. Diğer bir deyişle, yeni-weberci yaklaşım,

[320] EVETTS; 2003, s. 401-402.
[321] Richard L. ABEL; "The Rise of Professionalism", **British Journal of Law and Society**, Vol.6, No:1, 1979, s.97.
[322] BRANTE; 1988, s. 135.

profesyonelleşmenin tarihsel dinamiklerini ve mesleki grupların profesyonel mesleğe dönüşme sürecinde sosyo-politik koşulları görgül olarak ele almaktadırlar[323].

Bununla birlikte, yeni-weberci yaklaşımların henüz bağımsız bir araştırma alanı olarak ele alınabilmesi için gereken düzeye gelmediği belirtilmektedir. Örneğin profesyonel mesleklerin ve profesyonellerin toplumdaki fonksiyonları ve davranışları konusunda gereğinden fazla eleştiriler getirerek[324], daha çok geleneksel bakış açıları ile girdikleri polemikler çerçevesinde ilerledikleri konusunda eleştirilmektedirler[325].

1.2.3.5. Yeni -Marksçı Yaklaşım

Profesyonel mesleklere ilişkin Marksist yaklaşım, Yeni-weberci yaklaşımdaki piyasa yerine üretim ilişkilerine odaklanır. Marksist yaklaşımların çoğu, kuşkucu bir tutum benimsemektedir. Bu noktadaki en uç görüş, profesyonel mesleklerin bütün üyelerini politik açıdan şüpheli görür. Örneğin, Poulantzas profesyonel meslekleri, burjuva sınıfı içine yerleştirir. Ehrenreich ve Ehrenreich de, temelde üretim araçlarına sahip olmamakla birlikte, kapitalist kültür ve sınıf ilişkilerinin yeniden üretilmesindeki rolleri sayesinde, çalışan sınıf ile çatışan ilişkilere sahip ücretli beyin işçilerinden oluşan profesyonel mesleklerin, profesyonel-yönetimsel sınıfın en önemli bölümünü oluşturduklarını iddia etmektedirler[326]. Genel olarak bakıldığında, profesyonelliğin haklılığı ispatlanmamış bir seçkinciliğin temsilcisi olduğu ve onun dışlayıcı "sosyal kapanma" yapısının, işgücü piyasasında olanakları sınırladığı ve işgücü piyasasının serbest işleyişini engellediği ileri sürülerek, profesyonel mesleklerin sosyal durumlarına ve ekonomik ayrıcalıklarına karşı düşmanca bir tavır benimsemek yeni-Marksçı yaklaşımın temel görüşüdür[327].

Profesyonel meslekleri Marksçı bakış açısı ile ele alan yazarlar, profesyonel mesleklerin devlet ile ilişkisi ve proleterleşme olmak üzere temelde iki konuyla

[323] SAKS; 1983, s. 7.
[324] SAKS; 1983, s.9.
[325] BRANTE; 1988, s. 129.
[326] SAKS; 1983, s. 11-12.
[327] FREIDSON; 1994, s. 4.

ilgilenmektedirler. Marksçı sosyoloji, yapısalcı özellikler taşıdığından, profesyonel mesleklerin görünümü de toplumun kapitalist üretim sistemine göre işleyişinden kaynaklanan sonuçlar çerçevesinde ele alınmaktadır.

Profesyonel mesleklerin devlet ile ilişkisi kapsamında Johnson, devlet yapılanması ve profesyonelleşme arasındaki birbiriyle ilgili süreçlere dikkat çekerek, profesyonelleşme sürecinin devlet yapılanması için gerekli olduğunu ileri sürmüştür[328]. Fielding ve Portwood da devletin, profesyonelleşme sürecinde çok önemli bir rol üstlendiğini ve devlet –profesyonel arasındaki ilişkinin bürokratik profesyonel meslek olgusu çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir[329].

Yeni-Marksçı yaklaşımda ele alınan bir başka konu ise, "emek süreci" tartışmasının profesyonel mesleklere uygulanmasıdır. Bu noktada bürokratikleşme ve profesyonel mesleğin bilgiye dayalı olması sayesinde, piyasada elde ettiği güç gibi konular ön plana çıkmaktadır. Profesyonel mesleklerin proleterleşme düzeyleri de bu kapsamda sıklıkla tartışılmıştır. Marksçı yaklaşımların profesyonel mesleklerin proleterleşmesi argümanını, sosyolojide geçerli olan görüşlerin profesyonelleri, gücü, üretim araçlarını kontrol etmekten değil, post-endüstriyel sistemde bilgi araçlarını kontrol etmekten sağlayan gruplar olarak görmelerine bir tepki olarak geliştirildikleri belirtilmektedir[330]. Marksçı yaklaşımlara göre, kendi hesabına çalışan profesyonellerden bir örgütte ücretli olarak çalışan profesyonele dönüşüm, kapitalizmin gelişiminden kaynaklanmaktadır. Teknolojik gelişmeler, profesyonel hizmetlerin genişlemesi, büyük ölçekteki özel ve kamu sermayesinin bilgi ve hizmet sektörünü ele geçirmesi gibi faktörlerin, profesyonellerin proleterleşmesini hızlandırdığı ileri sürülürken, mikro elektronik ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmelerin, profesyonellerin, profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmeye

[328] T. J. JOHNSON; "The state and the professions: peculiarities of the British", içinde A. GIDDENS/G. MACKENZIE (Edt.) Social Class and Division of Labour, Cambridge University Press, Cambridge, 1982, s.188'den aktaran MACDONALD; 1995, s. 23.
[329] A. G. FIELDING/D. PORTWOOD; "Professions and the State – Towards a Typology of Bureaucratic Professions", **Sociological Review**, Vol.28, No:1, 1980, s. 49.
[330] Raymond MURPHY; "Proletarianization or Bureaucratization: the fall of the professional?" içinde Rolf TORSTENDAHL/Micheal BURRAGE (Edt.); **The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy**, Sage Publications, 1990, s. 71.

başlamasının ve günlük yaşantıda dünyevi zevklerden yoksun bir yaşam sürme programlarının genişletilmesi gibi faktörlerin ise profesyonellerin monopollerini ortadan kaldırdığı iddia edilmektedir[331].

Profesyonel mesleklerin analizi için önemli konuları gündeme getiren Marksçı sosyoloji, yapı ve sistem sosyolojisi özelliği taşıdığından, daha önceki yaklaşımlardan farklı bir özellik sergiler. Buna göre, devletin yapılanması, sosyal sınıfların kutuplaşması ve üretim araçlarının monopolü gibi konular aslında profesyonel meslekleri sınırlandıran ve belirleyen süreçlerdir[332].

Profesyonel meslekleri ele alan Yeni-Markçı ile Yeni-Weberci yaklaşımlar; soyut ve faydacı bilginin, profesyonel mesleği oluşturma ve/veya sürdürmedeki monopolizasyon stratejilerinde bir kaynak olarak kullanılabilmesinin etkinliğine yönelik algıları ile bürokratik kapitalizm ve bürokratik devletin bu stratejilerin içinde yayıldığı oyunun kurallarını koymadaki rolüne yönelik algılamaları noktalarında birbirlerinden ayrılırlar. Diğer bir deyişle, Marksçı ve Weberci teoriler, profesyonel mesleklerin kaderleri ile ilgili tahminlerinde farklılaşırlar[333].

1.2.3.6. Sentez Teori ve Güncel Teorik Gelişmeler

Daha önce de belirtildiği gibi, Kıta Avrupası teorisyenlerinin sentez teori olarak adlandırdıkları meslekler sosyolojisi literatürünün son dönemi, 1980'lerin sonlarından itibaren başlamıştır ve günümüzde de devam eden bir süreçtir. Bu dönemde sentez teori dışında, Amerikalı sosyologların da ileri sürdükleri yeni teorik gelişmeler de bulunmaktadır. Dolayısıyla meslekler sosyolojisi literatüründeki belli başlı teorik açıklamaları ele aldığımız bu bölümün sonunda, sentez teori ve diğer teorik yaklaşımları da inceleyerek, meslekler sosyolojisi alanının gelecekteki teorik yönelimini belirlemeye çalışacağız.

[331] MURPHY; 1990, s. 82-83.
[332] MACDONALD; 1995, s. 23.
[333] MURPHY; 1990, s. 93.

1980'lerden önceki dönemde, Avrupa ekolünün profesyonel mesleklerin analizine çok belirgin bir katkı yapmamış olmaları, birkaç nedenle açıklanabilmektedir. Bunlardan ilki, daha öncede bahsedildiği gibi, orta sınıf kültürünün bir uzantısı olarak, profesyonel meslek olgusunun kendi toplumlarına uygun bir olgu olmadığını düşünmeleridir. Başka bir deyişle, mesleklere, sınıf olgusu açısından yaklaşmalarıdır. Diğer yandan, İngilizce dışında kalan diğer dillerde, profesyonel meslek olgusunu karşılayan bir kavramın olmaması ve en önemlisi de Avrupa'daki profesyonel mesleklerin İngilizce konuşan ülkelerdekilere göre devlet ile daha yakın ilişkiye sahip olmaları, Avrupa'da profesyonel meslekler konusundaki çalışmaların oldukça geç dönemlere kalmasının nedenleri arasında gösterilmektedir[334].

Sentez teori temelde, fonksiyonalist teori ile Kıta Avrupasının orta sınıf yaklaşımının öğelerini sentezlemeye çalışan bir teoridir. Bu teori çerçevesinde profesyonel mesleklerin sosyo-ekonomik çıkarları yerine, kültürel yönelimleri ve sosyal psikolojik inançları dikkate alındığından, hem Avrupalı hem de Amerikalı sosyologlar açısından gelecek vadeden bir teori olarak nitelendirilmektedir. Sentez teori, profesyonel mesleklerin İngiliz dilini konuşan ülkelerde liberal-demokrasinin yükselişi ile herhangi bir tarihsel bağının olup olmadığını, varsa bu bağın nasıl kurulduğunu sorgulamak için, bu yaklaşımı benimseyen eski revizyonistleri de kendi temsilcileri ile birlikte, fikirsel düzeyde yardım almak için fonksiyonalist teoriye yönlendirir[335].

Sentez teorisyenleri, fonksiyonalist teorinin iki temel önermesinin - profesyonel mesleklerin diğer mesleklerden farklı oldukları ve profesyonel mesleklerin toplumun düzeninde pozitif fonksiyon üstlendikleri – aslında birbirine bağlı olduklarını belirtirler. Buna rağmen sentez teorisyenlerine göre, profesyonel mesleklerin toplumdaki varlıkları, sosyal düzen ve onun açık bir şekilde

[334] FREIDSON; 1994, s. 5.
[335] SCIULLI; 2005, s. 918.

belirlenebilen değişim yönü ile ilgili olmadığı sürece, sosyologlar için profesyonel meslekleri diğer mesleklerden ayırmalarını gerektiren bir neden yoktur[336].

Sentez teorisyenlerinden biri olan Siegrist, profesyonel meslek olgusu ve profesyonelleşmenin tarihçesine ilişkin son yıllarda yaptığı bir çalışmada, hem kavramsal boyutta hem de tarihsel gelişim açısından ülkeler arasındaki kültürel farklılıkların önemli etkisinin olduğunu belirtmiştir[337]. Eski bir revizyonist olan Collins de, günümüzdeki çalışmaların ana temasının, tarihsel farklılıkları yakalamak olduğuna ve bütün profesyonel mesleklerin aynı yollardan geçerek aynı sonuca ulaşamayacaklarına işaret etmiştir[338]. Dolayısıyla, sentez teorisini ulaştığı sonuç, profesyonel mesleklere ilişkin bütün dünyada uygulanabilecek ideal bir tip belirleme olasılığının bulunmadığının ve Anglo-Amerikan ve Kıta Avrupası olmak üzere iki temel profesyonellik çeşidi olduğunun kabul edilmesi gerektiğidir.

Bu noktada daha ilgi çeken bir görüş de, bazı Kıta Avrupası sosyologlarının, fonksiyonalistlerin, profesyonel mesleklere ilişkin temel nitelikler belirlemeye yönelik çabalarını tamamen terketmenin de çok gerekli olmadığını belirtmeleridir. Örneğin McClelland, bu nitelik sınıflandırmalarının tamamını olmasa bile bir kısmını dikkate almanın kaçınılmaz olduğunu ve günümüzdeki genel eğilimin bir ya da iki niteliği dikkate alarak herhangi bir profesyonel mesleğin bu çerçevede değerlendirilmesi şeklinde kendini gösterdiğini ifade etmektedir[339]. Dolayısıyla sentez teorisinin de geldiği nokta, yine profesyonel mesleklere ilişkin temel niteliklerden hareket eden bir yaklaşım benimsemek olmuştur.

Sentez teorisyenlerinin nitelik sınıflandırmalarına verilebilecek örneklerden birisi, her biri Avrupa'nın değişik ülkelerine mensup sosyolog ve tarihçileri olan

---

[336] SCIULLI; 2005, s. 918-919.

[337] Hannes SIEGRIST; "Professionalization/Professions in History", **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, Elsevier Science: Amsterdam, 2002, s. 12155- 12157. diğer sentez teorisyenlerinin benzer görüşleri için bkz. BRANTE; 1990, s. 80., Micheal BURRAGE/Konrad JARAUSCH/Hannes SIEGRIST; "An actor-based framework for the study of the professions", içinde BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990, s. 204-207.

[338] COLLINS; 1990, s. 15.

[339] Charles E. McCLELLAND; "Escape from freedom: Reflections on German professionalization, 1870- 1933" içinde Rolf TORSTENDAHL/Micheal BURRAGE (Edt.); **The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy**, Sage Publications, 1990, s. 98.

Burrage, Jarausch ve Siegrist tarafından, Kıta Avrupası'nın orta sınıf yaklaşımı temsilcisi Jürgen Koçka'nın yaklaşımından hareketle önerdikleri sınıflandırmadır. Buna göre profesyonel meslek, şu niteliklere sahiptir[340];

- Tam zamanlı ve kol gücüne dayanmayan bir meslektir.
- İşgücü piyasasında uzman hizmetler için bir monopol oluşturur.
- Özerkliğe yani devlet, müşteriler ya da diğer kişilerin kontrolünden bağımsız olma hakkına sahiptir.
- Eğitim hem uzmanlaşmış bir eğitimdir, hem de sistematik ve bilimseldir.
- Sınavlar, diploma ve unvanlar mesleğe girişi kontrol eder ve monopolü onaylar.
- Profesyonel meslek üyelerinin hem maddi hem de sembolik olarak sahip oldukları ödüller, sadece mesleki yeteneklerine ve iş etiklerine değil, aynı zamanda sundukları uzman hizmetin, toplumun refahı için özel bir önemi olduğu inancına da dayanır.

Burrage, Jarausch ve Siegrist bu tür bir nitelikler listesi önermelerinin temel mantığını, kabul görmüş bir ideal profesyonel meslek tanımının olmaması sorununa, Anglo-Amerikan ve Kıta Avrupası örneklerinin tarihsel ve ülkeler arası karşılaştırmalı kayıtlarından elde edilen ampirik karakteristiklerine dayalı bir genelleme yaparak çözüm getirmek olarak açıklamaktadırlar[341].

Sentez teorisyenleri tarafından önerilen bir başka nitelik sınıflandırması örneği, Siegrist'in diğer yazarlardan bağımsız olarak ileri sürdüğü görüşlerdir. 1990 yılında, bir öncekinden bazı noktalarda farklılaşan sınıflandırmasında, hukuk mesleğinin profesyonel nitelikleri açısından, avukat-müşteri ilişkilerine, monopol değil fakat piyasa düzenlemesinin önemine, devlet ile toplum arasında arabulucu olarak, güç ve prestij sisteminde avukatların statü ve güç pozisyonlarına dikkat

[340] BURRAGE/JARAUSCH/SIEGRIST; 1990, s. 205.
[341] BURRAGE/JARAUSCH/SIEGRIST; 1990, s. 205-206.

çekmiştir[342]. Siegrist daha yakın bir tarihte, 2002 yılında ise, bu niteliklere yenilerini de eklemiştir. Bunlar;

- Bilimsel ve sistematik açıdan doğruluğu kanıtlanan yetenek ve beceriler;
- Mesleğin üyesi olmayanlar tarafından kolayca anlaşılamayan, meslekten olanlara özgü nitelik taşıyan, önemli etkiye sahip ve yüksek eğitimin özel kurumlarında kazanılmış olan bilgi;
- Bu bilginin uygulanması ile ilgili olarak, toplum yararının düşünülmesi ve resmi prosedürler ile meslektaşlık gibi toplumda güveni geliştirecek kural ve tutumların dikkate alınması;

şeklinde açıklanmıştır[343].

Sentez teorisyenlerinin ileri sürdükleri bu nitelik sınıflandırmalarını değerlendiren Sciulli, Siegrist'in profesyonel mesleklerin karakteristikleri ile ilgili 2002 yılında eklediği yeni maddelerin, uzmanlığın işyeri düzeyindeki niteliklerine dikkat çektiğini belirtmekte ve böylelikle Kıta Avrupası kavramlaştırmasının erken dönemlerdeki Anglo-Amerikan geleneği meslekler sosyolojisine yakınlaştığını ileri sürmektedir. Sciulli'ye göre, bu yeni maddeler aynı zamanda sentez teorisi altında Kıta Avrupası kavramlaştırmasını, eski orta sınıf yaklaşımının kültürel ve sosyal psikolojik özelliklerinden uzaklaştırmaktadır. Son olarak, Sciulli bütün bu nitelik listelemelerinin göreceli olduğunun da altını çizmektedir[344].

Sonuç olarak, fonksiyonalist teori ile Kıta Avrupası orta sınıf yaklaşımının sentezi niteliğindeki bu teori, bir yandan fonksiyonalistlerin profesyonel meslekleri diğer mesleklerden ayrı görme yaklaşımına karşı çıkarak orta sınıf nosyonunu devam ettirmiş, diğer yandan da fonksiyonalist model içindeki nitelik belirleme eğiliminin tamamen gereksiz olmadığını belirterek, profesyonel mesleklere ilişkin yeni bazı nitelikler öne sürmüştür. Sentez teorisyenleri tarafından ileri sürülen niteliklerde

[342] Hannes SIEGRIST; "Public Office or Free Profession? German Attorneys in the Nineteenth and Early Twentieth Century" içinde Geoffrey COCKS/Konrad JARAUSCH (Edt.); **German Professions**, 1800-1950, Oxford University Press, New York, 1990, s. 46-47.
[343] SIEGRIST; 2002, s. 12154.
[344] SCIULLI; 2005, s.921-922.

dikkati çeken birinci nokta, profesyonel mesleklerin piyasada bir monopole sahip olduklarıdır. İkinci ve daha da önemlisi, hem profesyonel mesleğin üyelerinin elde ettikleri ödüllerin haklılığının açıklanmasında, hem de profesyonel mesleğin sahip olduğu bilgi birikiminin kullanılmasında "toplum yararının gözetilmesi" düşüncesinin ön plana çıkmış olmasıdır. Dolayısıyla aslında sentez teorisi, bir yandan fonksiyonalist teoriye karşı gelirken, diğer yandan da fonksiyonalist teorinin profesyonel mesleklere ilişkin temel görüşüne giderek yaklaşmıştır. Anglo-Amerikan ve Kıta Avrupası açısından üzerinde uzlaşılmış bir profesyonel meslek modeli olmaması sorununa, her iki tarafın karakteristiklerini özetleyen bir genelleme ile çözüm bulmayı önermişlerdir.

Aslında bir sentez teorisyeni olmamasına rağmen, profesyonel meslek literatürünün 1990'lardan sonraki eğilimine ilişkin değerlendirmelerinde Evetts'in, araştırmacıların bu yıllarda profesyonelliğin önemini ve bunun müşteriler, profesyonel meslek uygulayıcıları ve toplum açısından olumlu katkılarını yeniden değerlendirmeye başladıklarını belirterek, bunun bir noktaya kadar profesyonelliğin bir "değer sistemi" olarak ele alınmasına dönüş niteliği taşıdığını[345] dile getirmesi ilgi çekicidir. Yeni-weberci teorilerin profesyonellerin kendi çıkarlarını toplumun çıkarlarından üstün gördükleri şeklindeki görüşlerine karşılık, toplum çıkarları ile profesyonellerin çıkarlarının birbiriyle tamamen uyuşmaz olmadıklarını belirten Evetts, böylelikle sentez teorinin ileri sürdüğü görüşlere mantıksal olarak yaklaşmış olmaktadır. Diğer bir deyişle, sentez teori profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik nitelik yaklaşımına, Evetts de fonksiyonalist teoriye dönüşü simgelemektedir. Profesyonel mesleklerin günümüzdeki bu teorik açıklamalarının yanı sıra geleceğe ilişkin olarak da ileri sürülen bazı görüşler bulunmaktadır.

Abbott'un profesyonel meslekler sosyolojisi disiplininin geleceğine yön vereceği düşünülen görüşleri arasında, 1988 yılındaki sistem teorisini ileri sürdüğü çalışmasında Avrupa, özellikle de Fransa'daki mesleki yapı ile yakından ilgilenmesinin, 1990'larda profesyonel meslek çalışmalarındaki temel gelişmelerin

[345] Julia EVETTS; "Short Note: The Sociology of Professional Groups", **Current Sociology**, Vol.54, No.1, 2006, s. 136.

habercisi olduğunu belirtmesi bulunmaktadır[346]. Sözü edilen gelişmeler, profesyonel meslekler ile devlet arasındaki ilişkinin araştırılması ile kendini göstermektedir. Bu konudaki çalışmaların çoğu, Avrupa ekolünden gelmiştir[347]. Bu analizlerden çıkan sonuç, 1970'li yıllardan sonra profesyonel özerkliğin ve gücün göreceli olarak düşüşüne işaret etmektedir. Devlet ve sermaye kesimi profesyonel meslekler üzerindeki etkilerini arttırmışladır.

Devlet ve profesyonel meslek ilişkisi, Avrupa Birliği'nde standartlaşmış profesyonel meziyetler yaratmanın büyük zorluğu nedeniyle, görgül bir sorun olarak vurgulanmıştır. Abbott'a göre profesyonel meslek sosyolojisinin geleceği büyük ölçüde profesyonel yaşamın bu uluslararasılaşması sürecini analiz etmek için gerekli olan teorik gelişmelerle şekillenecektir[348]. Freidson da, Abbott'dan daha önce, profesyonel mesleklerle ilgili teorik gelişmelerin geleceği ile ilgili olarak ileri sürdüğü görüşler arasında, konunun analizinde devletin rolününün giderek arttıracağını tahmin ettiğini belirtmiştir. Freidson ayrıca, literatüre uzun yıllar boyunca hakim olmuş olan profesyonel monopol düşüncesinin de önemini giderek yitireceğini düşünmektedir. Benzer şekilde, revizyonist teorilerin de bir düşüş yaşayacağını ve gelecekte profesyonel mesleklerin, maddesel çıkarları çerçevesinde kolaylıkla açıklanamayan yönlerine önem verileceğini belirtmektedir. Belirli mesleklerin ülkeler arası karşılaştırmalı olarak incelenmesinin de, gelecekteki akımlardan biri olacağını vurgulamaktadır[349].

Abbott'un günümüzde profesyonel meslekler ile ilgili temel sorun alanları olarak ileri sürdüğü birkaç gelişme bulunmaktadır. Bunlar arasında; profesyonel mesleklerin 1970'lerin ekonomik krizinden etkilenmesi, profesyonellerin ücretli istihdamındaki artış nedeniyle kültürel otoritelerinin sorgulanmaya başlaması, uluslar arasılaşma ile özellikle Avrupa'da firmaların büyümesi sonucu hem profesyonel mesleklerin kendi aralarındaki hem de devletle olan ilişkilerin değişmesi,

---

[346] ABBOTT; 2002, s.12168.
[347] Bu çalışmalara örnek olarak bkz. K. H. JARAUSCH; **The Unfree Professions**,Oxford University Pres, New York, 1990. ve E. A. KRAUSE; **Death of the Guilds**, New Haven, Yale, 1994.
[348] ABBOTT; 2002, s. 12168.
[349] FREIDSON; 1994, s. 7.

profesyonel mesleğin gücünü kaybetmesi sonucu profesyonellerin proleterleşmesi gibi tartışmaların gündeme gelmesi, yeni bilgi teknolojilerinin etkisiyle profesyonel bilginin metalaşması ve son olarak yeni istihdam yapısı gibi gelişmeler sayılmaktadır. Abbott bu gelişmelerin etkisiyle, profesyonel mesleklerin; uzmanlığın modern toplumlarda nasıl üretileceği, kontrol edileceği ve kendini yenileyeceği şeklindeki yeni bir fonksiyonalist soru ile karşı karşıya kaldığını, profesyonel bilginin metalaşması ile ilgili yeni bir teori gerektiğini ve bunun profesyonellerin statüsünü daha da düşürebileceğini ve son olarak "hangi tip çalışanın profesyonel sayılacağı" sorusunun ise "profesyonel meslek nedir?" sorusunun yerini alacağını ileri sürmektedir[350].

1.2.4. Mesleklerin Tarihsel Süreç İtibariyle Geçirdiği Aşamalar

Meslekler özel tarihsel ve kültürel sınırlar içinde ortaya çıktıklarından, meslek olgusunu, onu etkileyen bu tarihsel ve kültürel süreçlerden ayrı olarak incelemek eksik bir bakış açısıdır. Bu nedenle, mesleklerin tarihsel gelişimleri, mesleklerle ilgili çoğu analizin başlangıç noktasını oluşturmalıdır.

Meslekler tarihsel süreç içerisinde çok yönlü incelenebilirler. Bu yönler arasında, mesleklerin gelişiminde etkili olan egemen güçlere göre ülkeler arasında ortaya çıkan farklılıklar da bulunmaktadır. Literatürde bu yönü de dikkate alan yaklaşımlar, karşılaştırmalı tarihsel yaklaşımlar olarak adlandırılırlar. Mesleklerin tarihsel gelişimine ülkesel farklılıklar açısından yaklaşmak, özellikle profesyonelleşme süreçlerinin gelişimi ve sonuçları açısından önemli olduğundan, bu bölümde mesleklerin tarihsel gelişimi genel olarak ele alınacak, ülkeler arasındaki farklılıklar ise, sonraki bölümlerde profesyonelleşme teorileri çerçevesinde vurgulanacaktır.

[350] ABBOTT; 2002, s. 12168.

1.2.4.1. Endüstri Devrimi Öncesi

Antik Yunan'da hukuk ve tıp alanında özel bir eğitim olmadığı bilinmektedir. Hakimlik yapan kişiler, genelde davalı ya davacının arkadaşları arasından seçilip, dava konusunu kendi görüşlerine göre yorumlamaları istenirdi. Benzer şekilde doktorluk yapanlar da, bazı tecrübeli kişilerin öğrencileri olarak yetişirlerdi. Roma İmparatorluğu dönemlerinde ise, hukuk alanında durumun değişmediğini, buna karşılık doktorluğun zenginlerin ailelerine hizmet eden köle fonksiyonunu üstlendikleri görülmektedir. Muhasebeci, mimar ve mühendislik yapanlar ise, devlette istihdam edilmekteydiler[351]. Dolayısıyla, Antik çağdaki meslek yapısına bakıldığında, özel bir eğitim veren kurumlar olmadığını, mesleklerin uygulayıcılarının ayrı birer sosyal grup görünümünü kazanmadığını ve mesleki örgütlerin de bulunmadığını söylemek mümkündür.

Birçok profesyonel mesleğin antik çağlarda kökenleri olmakla birlikte, modern tarihleri, ortaçağın son dönemlerinde kilise ve lonca örgütlerinin egemen olması ile başlar. 12. ve 13. yüzyıllarda Avrupa'da yayılan akım, meslek yapısının lonca ve üniversite gibi kurumlarda belirginleşmesidir. Üniversiteler bugünkü anlamda eğitim veren kurumlar olmamakla birlikte, günümüzde profesyonel olarak sınıflandırdığımız iş çeşitlerine yönelik ders veren okullardı[352]. Bu dönemde yüksek statülü kabul edilen meslekler, teoloji, hukuk ve tıp ile sınırlıydı. Papazlık, Avrupa'da ortaçağın ilk ve en önde gelen mesleğiydi. Kilise ülkenin refahında ve bütün entelektüel faaliyetlerde, dolayısıyla üniversite üzerinde de önemli bir güce sahipti. Hukuk mesleği, 12.yüzyılın ikinci yarısında sürekli mahkemenin kurulması ile ortaya çıktı. Daha önceleri kilisenin egemenliğindeki üniversiteler nedeniyle kiliseye bağlı olan tıp mesleği ise, bu sürece ait mesleklerin en sonuncusu olarak, 15.yüzyılda örgütlenmeye başladı[353]. Dolayısıyla, antik çağ ile orta çağ arasındaki mesleki yapı farklılığını, mesleki bilgilerin edinildiği eğitimlerin bulunması ve

[351] A. M. CARR-SAUNDERS/P. A. WILSON; "The Emergence of Professions" içinde Sigmund NOSOW/William H. FORM (edt.); **Man, Work and Society - A Reader in the Sociology of Occupations**-, Basic Books, New York,1962, s.199-200.
[352] CARR-SAUNDERS/WILSON; 1962, s. 200.
[353] Steven BRINT; **In an Age of Experts, The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life**, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1994, s. 26-27.

meslek üyelerinin de ayrı bir sınıf oluşturması ile açıklamak mümkündür. Böylelikle profesyonelliğin eğitim kurumlarının yükselişi ile belirginleştiği ve kilise ile hemen hemen aynı oranda etkiye sahip olduğu söylenebilir[354].

17. yüzyılın başlangıcında, sözü edilen bu prestijli meslek gruplarına iki yeni meslek daha eklendi. Bunlardan birisi hizmet meslekleri (örneğin askerler) diğeri ise, bilimsel buluşlarla ortaya çıkan bilim adamları ve hümanist bilginlerdi. Bu yeni mesleklerin kendilerinden önceki mesleklerden farklılaştığı nokta, yeni mesleklerin doğaları gereği, uygulamacıları ile müşterileri arasında yüksek düzeyde bir güven gerekmemesi idi. Bu iki yeni meslek grubunun belirginleşmesinin nedenleri arasında, Rönesans'ın etkisiyle bilimsel ve dünyevi öğrenimin yükselişi, kilisenin eğitimdeki rolünün azalması ve geleneksel feodal kurumların etkilerinin zayıflaması gibi nedenler gösterilmektedir[355].

Ortaçağ'da profesyonel meslek olarak nitelenen meslekleri lonca teşkilatının ustalarından ayıran en önemli gösterge, profesyonel meslekler ile o dönemin üniversite benzeri kurumları arasındaki karşılıklı ilişkidir. Üniversiteler, fakülteler şeklinde örgütlenmişlerdi. Profesyonel ve akademik kurum fonksiyonuna da sahip olan bu fakülteler, profesyonel faaliyetlerde bulunabilme hakkını da kontrol altına alarak, bir anlamda profesyonel monopoller yaratılmasının yolunu açmıştır. Üniversiteler ile profesyonel meslekler arasındaki bu bağlantı, doğrudan profesyonel meslek ile Avrupa üniversitelerinin bilgi sistemleri arasında yakın karşılıklı ilişkinin kurulması ile sonuçlanmıştır. Profesyonel meslek ile onun kullandığı bilgi arasında bu şekilde kurulan ilişki, hem profesyonel meslekleri ticaret ve zanaatten ayırmış hem de profesyonelleri devlet ve üniversitelerde eğitim gören diğer profesyonellerle daha yakınlaştırmıştır[356].

Marshall'a göre, endüstri devrimi öncesi toplum yapısındaki mesleklerin genel özellikleri, profesyonellerin, o dönemdeki soyluların "iyi yaşam" tarzları ile

[354] CARR-SAUNDERS/WILSON; 1962, s. 201.
[355] BRINT; 1994, s. 28-29.
[356] Rudolf STICHWEH; "Professions in Modern Society", **International Review of Sociology**, Vol. 7, No:1, 1997, s. 95-96.

bağdaşan bir yaşam sürdürmeleridir. Bu süreçteki profesyonelliğin düşünce tarzı, profesyonelin işverenden, müşteriden, ekonomik baskıdan ve hatta işin kendisinden bile bağımsız olmasını vurgular. Profesyonel ücret alabilmek için çalışmaz, kendisine çalışması için ücret verilirdi[357]. Gerçekten de, endüstri devrimi öncesi dönemde, profesyonel meslekler, yaşamın potansiyel sosyal sorunları ve uyuşmazlıklarını içeren alanları ellerinde bulundurmalarına rağmen, ekonomi ve sosyal sisteme katkıları marjinal kalmıştır[358].

Profesyonel meslekler, işin örgütlenmesi ya da topluma hizmet için göreceli olarak daha az önemli oldukları, ama buna rağmen sosyal tabakalaşma sisteminde yüksek bir mevkide bulundukları için bu dönemde "statü profesyonelliği" düşüncesi hakimdi. Statü profesyonel meslekleri, toplumdaki bir sorun alanı ile ilgili sorumluluğa sahiptiler, fakat bu sorumlulukları iyi tanımlanmamıştı, topluluğun tamamına yaygın değildi ve, bilgi ve uzmanlıkla desteklenmemişti[359].

1.2.4.2. Endüstri Devriminin Getirdikleri

Profesyonel mesleklerin, statü kategorisi olarak sergiledikleri görünüm, 19. yüzyılın sonlarından itibaren dramatik bir biçimde değişmiştir. Bu değişim, statü profesyonelliğinden, mesleki profesyonelliğe geçiş ile karakterize olmuştur[360]. Bilgi ile görev uzmanlığına dayanan, profesyonelliğin, işbölümü ve bilgi uzmanlığında oynadığı role odaklanan mesleki profesyonelliğin gelişimi, endüstriyel gelişme ve kentsel büyüme gibi temel sosyal değişimlerle aynı dönemde gerçekleşmiştir[361]. Klasik meslek modelinin, 19. yüzyılda İngiltere ve Amerika'da hem endüstrileşme ve kentleşme ile yaratılan piyasa olanaklarına hem de profesyonel dürüstlüğe ilişkin toplumsal güvenin düşmesine tepki olarak ortaya çıkan profesyonel reform hareketlerinden kaynaklandığı belirtilmektedir[362].

---

[357] MARSHALL; 1936, s. 325.
[358] ELLIOTT; 1972, s. 15.
[359] ELLIOT; 1972, s. 14 ve 32.
[360] BRINT; 1994, s. 30.
[361] ELLIOT; 1972, s. 14.
[362] Magali Sarfatti LARSON; "Proletarianization and Educated Labor", **Theory and Society**, Vol.9, No:1, 1980, s.141.

Modern toplumda, artık çok az insan için yaşamı, çalışmadan sürdürebilmek sözkonusu olduğundan, genel sosyal pozisyonun anahtar göstergesi olarak meslek, yeni bir önem kazanmıştır. Aynı zamanda toplumda sosyal bir kategori olan meslek, bu önemini, emek gücünün mübadele ekonomisinde önemli bir mal haline gelmesi ile elde etmiştir. Mesleklerin sosyal yapıda edindiği yerdeki bu temel değişim, profesyonel meslekler üzerinde de önemli bir etki yaratmış ve profesyonelliği modern sosyal örgütlenmelerin temel belirleyici niteliği haline getirmiştir[363].

Endüstri devrimi ile birlikte, statünün yeni tanımlayıcı işareti, giderek sosyal açıdan önemli hizmetlerin sağlanmasında kullanılan entelektüel becerilere dayanmaya başlamıştır. 19. yüzyılın son çeyreğinde profesyonel tabaka, günümüzde de geçerli olan uzmanlaşmış bilgi gerektiren görevler matrisi, yüksek düzeyde resmi eğitim gerekliliği, yeterli performansa sahip olunup olunmadığına ilişkin çeşitli testler, mesleki yapının profesyonel dernekler aracılığıyla düzenlenmesi ve devletin izin verme fonksiyonunun olması gibi bazı niteliklerle tanımlanmaya başlamıştır. Bu dönemde profesyonel meslekler, kamunun refahı için çok gerekli olan karmaşık görevleri yerine getiren gruplar olarak görülüyordu ve bu nedenle "alıcı dikkatli olsun" düsturu ile kolayca düzenlenemeyecekleri düşünülüyordu[364]. Diğer yandan Stichweh, Avrupa toplumlarının ortaçağın sonlarından itibaren kurumsal yapıları, toplumsal sisteme yenilik getirmede kullandıklarına işaret eder. Her biri bir fonksiyonel alanda uzmanlaşmış örgütlenmeler olan bu kurumlar arasında sayılan profesyonel mesleklerin, erken dönem modern Avrupa'dan fonksiyonel olarak farklılaşan modern topluma geçişi sağlayan bir mekanizma olduğunu belirtir[365].

Bu düşüncelerin etkisiyle belirginleşen profesyonel derneklerin, 19. yüzyılda üç önemli aşama geçirdikleri görülür. Bu üç aşamanın endüstriyel gelişmedeki aşamalarla da ilişki içinde olduğu belirtilmektedir. 19. yüzyılın ilk yarısında iş hayatı ve ulaşımın henüz yerel özellikler taşımasından dolayı profesyonel dernekler de yerel olarak kurulmuşlardır. 19. yüzyılın ikinci yarısında ise, profesyonel derneklerin daha

[363] ELLIOT; 1972, s. 15-16.
[364] BRINT; 1994, s. 31.
[365] STISCHWEH; 1997, s. 96.

ulusal boyutta örgütlenmeleri sözkonusudur. Ulusal boyutta kurulan dernekler, nüfusun hâlâ hareketli olması ve yeni endüstri şartlarında iş rollerinin henüz iyi şekilde belirlenememesi nedeniyle, genelde devletin üst kademlerindeki bir kişi tarafından kuruluyordu ve seçkinci bir eğilime sahiptiler. Endüstriyel sistemin 1890'lar ile İkinci Dünya Savaşı arasında geldiği üçüncü aşama, temel endüstrilerde ulusal ekonomik bütünleşmenin iyi bir şekilde sağlandığı, kentleşmenin doruk noktasına ulaştığı ve nitelikli işgücünün örgütlenmeye karar verdiği bir aşamadır. Aynı yıllar profesyonelleşme için yeniden örgütlenme dalgasının geldiği yıllar olmuştur. Bu dönemde profesyonel dernekler, daha kapsamlı bir üyelik sistemi ve farklı coğrafik bölgelerde daha iyi bütünleşmiş bir yapı arayışına girmişlerdir. Mesleki hedefleri uygulamaya daha elverişliydi ve devlet yönetiminde lobi faaliyetinde bulunmak üzere baskı grubu oluşturuyorlardı. 20.yüzyılda ekonomik faaliyetlerin çeşitlenmesi ile birlikte, profesyonel derneklerde çeşitlenmiştir[366].

Dolayısıyla, kapitalist ekonominin genişlemesine paralel olarak, dinamik bir profesyonelleşme dönemine de girilmiştir. Yeni örgütsel yapılar ve teknolojik gelişmeler yeni mesleklere ihtiyacı doğurmuştur. Hem devlet hem de üniversite, geçerliliği kanıtlanmış uzmanlığın birçok meslekte avantajlı olduğuna inandırıldığı için, profesyonel statüye ulaşma yolları büyük ölçüde herkese açık hale getirilerek, profesyonel statüyü talep etmek birçok meslek için daha kolaylaşmıştır. Dolayısıyla, yeni mesleki profesyonellik, büyük ölçüde endüstri devriminin bir ürünü olmakla birlikte, aynı zamanda eğitimli uzmanlık ve profesyonel etiğin önemine inanmış devlet ve uzmanlaşmış yüksek eğitim için artan istek sürecinde buna destek veren üniversitenin etkisiyle, profesyonelleşmeyi amaçlayan beyaz yakalı mesleklerin de bilinçli davranışlarının bir ürünüdür[367].

[366] Corinne Lathrop GILB; **Hidden Hierarcies: the professions and government**, 1996, Harper and Row, New York, 1996, s. 27-28.
[367] BRINT; 1994, s. 31.

1.2.4.3. Bilgi Toplumunun Yarattığı Dönüşümler

Son yüzyıl içinde yaşanan en önemli sosyal değişim, önce çiftçinin, ardından endüstri işçisinin önemini yitirerek, egemenliği hizmet sınıfına bırakmış olmalarıdır. Üretim ve işin karakterindeki bu değişme, "endüstri sonrası" toplumun en çarpıcı yönünü oluşturur. Endüstri sonrası toplum, dinamikliğini bilgiden alan, öncü insanı, toplumun talep ettiği becerilerle yetiştirilmiş uzmanlar ve profesyoneller, ana üretim sektörü de hizmetler olan bir toplumdur. Bu toplum, yaşam standardının göstergesi olarak, mal miktarıyla tanımlanan sanayi toplumunun aksine, hizmetlerle ve sağlık, eğitim, dinlenme ve sanat faaliyetlerinin bir göstergesi olarak yaşamın kalitesiyle tanımlanır. Bilgi toplumu, daha önce görülmemiş bir hızla "bilginin toplanması, işlenmesi ve dağıtılmasıyla ilgili faaliyetlerin arttığı" bir toplumdur[368].

Bilgi toplumlarında bütün yeniliklerin kaynağında araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin bulunması ve hem toplam üretim hem de istihdam açısından ekonominin esas ağırlığını bilginin oluşturması, günümüz toplumlarını yönlendiren temel gücün, bilgi ve onun değişen rolü olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bilgi toplumu teorisyenlerden birisi olan Daniel Bell'e göre, bilgi toplumundaki en belirgin değişim mal üretiminden hizmet üretimine geçiş olmakla birlikte, teknik ve profesyonel mesleklerdeki artış da bu değişimler arasında en şaşırtıcı olanıdır[369]. Gerçekten de her açıdan endüstrileşme sürecinin tamamlamış modern endüstri toplumlarının meslek yapısı, genellikle mavi yakalı sektördeki daralma ve buna karşılık beyaz yakalı, teknik ve profesyonel mesleklerdeki artış ile nitelenmektedir. Bunlar arasında profesyonel meslekler, en hızlı büyüyen meslek kategorileridirler. Freidson, profesyonel mesleklerin bilgi toplumunda baskın bir karaktere sahip olacağını, iddialı bir şekilde, "endüstri sonrası toplumun aynı zamanda profesyonelleşmiş bir toplum modeli oluşturduğunu[370]" belirterek dile getirmiştir. Harold Perkin ise, Freidson ile benzer şekilde, modern dünyanın profesyonel

[368] Cihan DURA/Hayriye ATİK; **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Literatür Yayınları, İstanbul, 2002, s. 271-272.
[369] Daniel BELL; **The Coming of the Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting**, Basic Books, New York, 1973, s. 17.
[370] Eliot FREIDSON; "Editorial forward", **American Behavioral Scientist**, Vol.14 (March-April), 1971, s. 467.

uzmanların dünyası olduğunu, post-endüstriyel toplumun çeşitli şekillerde kıt uzmanlık kaynağını kontrol eden profesyonellerin egemen olduğu bir toplum modeli oluşturduğunu ileri sürerek, içinde yaşadığımız süreci "profesyonel toplumun yükselişi" olarak adlandırmaktadır[371].

Freidson daha yakın tarihlerdeki bir değerlendirmesinde ise, literatürde, profesyonel mesleklerin çağımızdaki durumu ile ilgili üç konuda uzlaşma olduğunu ifade etmektedir. Bunlardan ilki, profesyonel mesleklerin modern toplumun etkin ve insanlığa yakışan bir şekilde fonksiyon göstermesinde özel bir öneme sahip olan farklı bir meslek çeşidi olduklarıdır. İkinci olarak 20. yüzyıl boyunca hem sayıları hem arzettikleri önem açısından büyümüşlerdir. Son olarak da, yine hem sayıları hem de önemleri 21. yüzyılda da artmaya devam edecektir[372]. Profesyonel meslek ve profesyonellerin sayılarındaki bu hızlı artış, yeni bilgi ve sosyal ihtiyaçların artışı ile birlikte yeni mesleklerin ortaya çıkması ve günümüz toplumlarındaki işgücünün büyük bir bölümünün daha fazla profesyonelleşme doğrultusunda hareket etmesi ile açıklanmaktadır[373].

Derber, toplumsal tabakalaşma sisteminde profesyonel tabakaların artışına ilişkin olarak, hem post-endüstriyel toplum teorisyenlerinin hem de Marksist ya da "yeni çalışan sınıf" teorisyenlerinin farklı görüşlere sahip olmakla birlikte, bir yandan 20. yüzyılda profesyonellerin sayısında bir patlama yaşandığı, diğer yandan da profesyoneller arasındaki büyümenin bağımsız profesyonellerde değil ücretli profesyonellerde daha belirgin olduğu noktasında hemfikir olduklarını belirtmektedir[374]. Profesyonel meslek literatüründe, son yıllarda hem profesyonel sayısındaki artış hem de bu profesyonellerin çoğunlukla bir işverene bağlı olarak ücretli çalışmaya başlaması nedeniyle, birbirinden farklı koşullara işaret eden profesyonelleşmeme ve proleterleşme tezlerinin de ortaya atıldığı görülmektedir. Her

[371] Harold PERKIN; **The Third Revolution Professional Elites in Modern World**, Routledge, 1996, s. 1 ve 6.
[372] FREIDSON; 1994, s. 107.
[373] Nina TOREN; "Deprofessionalization and Its Sources – A Preliminary Analysis", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.2, No:4, 1975, s. 323-324.
[374] Charles DERBER; "Managing Professionals Ideological Proletarianization and Post-Industrial Labor", **Theory and Society**, Vol.12, No.3, 1983, s. 309.

iki tez de, daha çok profesyonelleşme olgusu ile daha yakından ilişkili olduklarından ilerleyen bölümlerde, profesyonelleşme ile ilgili teoriler çerçevesinde ayrıntılı olarak incelenecektir. Burada sadece bilgi toplumu sürecinde, profesyonel mesleklerin günümüzdeki ve gelecekteki durumu ile ilgili farklı görüşlerin de gündeme geldiğini belirtmek yeterli olur.

Günümüzde profesyoneller, oldukça karmaşık ve anlaşılması güç bir doğası olan teknik bilgi - beceriye sahip, eğitim almamış bir kişinin baş edemeyeceği kişisel ve teknik sorunları çözümlemek için ihtiyaç duyulan kişiler olarak anlaşılmaktadırlar. Bilgi toplumu öncesi dönemlerle karşılaştırıldığında, profesyonellerin günümüzdeki en önemli özelliklerinden birisi de, sahip oldukları bilgi ve becerilerin toplumda sadece bazı elitlere değil, toplumun bütün kesimlerine hitap eden nitelikte olmasıdır. Temel bir teknik uzman olarak kabul gören son statülerinde profesyoneller, 20. yüzyılda yeni bazı şeyleri de simgelerler. Toplumun yapısı o denli değişmiştir ki, ortaya çıkan ihtiyaçlarını karşılamak için yeni profesyonel rollere ihtiyaç vardır. Profesyonellerin endüstri, devlet ve hizmetler sektörlerinde sahip olduğu rolde önemli bir genişleme göze çarpmaktadır[375].

Perkin'in "profesyonel toplum" olarak adlandırdığı günümüz toplum yapısında ön plana çıkan birkaç önemli özellik bulunmaktadır. Örneğin, Perkin'e göre, gelişmiş ülkelerin modern toplumları, liyakata göre seçilen ve eğitimli uzmanlığa dayanan uzmanlaşmış mesleklerin kariyer hiyerarşilerinden oluşur. Profesyonel toplum, eğitim sayesinde yaratılan ve nitelikli olmayanların dışlanması, yani kapanma stratejileri ile sürdürülen beşeri sermayeye dayanır. Endüstri öncesi ve endüstri toplumlarının toprağa ve endüstriye dayalı zenginlikleri güçlerini, işletmelerinin profesyonellerinin yönetimi altında kullanmaya çalışırlar. Profesyonel toplum, profesyonellerin egemen olduğu toplum yapısından daha fazlasını ifade eder. Profesyoneller, endüstri öncesi ve endüstri toplumlarının toprak sahipleri ya da kapitalistleri gibi sınıflarının yerine geçen yeni kural koyucu sınıflar değildirler. Profesyonellik nosyonu toplumun tamamına iki şekilde nüfuz eder. İlk olarak, profesyonel hiyerarşiler toplumun sosyal piramidinde daha aşağılara kadar uzanır ve

[375] FREIDSON; 1971, s. 468-469.

profesyonel olma amacında olmayan meslekleri de etki altına alır. Diğer bir deyişle, profesyonelliğin sunduğu, garantili ve artan gelir ile diğer güvenceler birçok meslek için cazip ve ulaşılmak istenen ideallerdir. Diğer yandan, beşeri sermayeyi vurgulayan, üstün yetenekli ve farklılaşmış işgücünün liyakata dayalı seçim süreci de, profesyonelliğin topluma nüfuz etmesinde rol oynayan ideallerdir. Son olarak, profesyonel toplum sınıflı bir toplum değildir. Farklı bir prensip çerçevesinde örgütlenmiştir. Bu yeni toplumun dayandığı temel şey, yatay sınıf yapısı değil, dikey kariyer hiyerarşileridir[376].

Evetts de, profesyonel meslekleri, günümüz risk toplumlarındaki modern yaşantının belirsizliklerini konu edinen iş ile başa çıkmaya yönelik yapısal, mesleki ve kurumsal düzenlemeler olarak ifade eder. Profesyoneller uzman bilginin kullanımı sayesinde müşterilerinin belirsizliklerle baş etmelerini sağlarlar. Günümüzde profesyonel meslekler; doğum, yaşamı sürdürme, fiziksel ve duygusal sağlık, uyuşmazlık çözümü ve hukuk temelli sosyal düzen, finans ve kredi enformasyonu, eğitim ve sosyalleşme, fiziksel yapılar ve çevre, askerlik, barışın sağlanması ve güvenlik, eğlenme ve boş zaman, din gibi oldukça geniş bir alanda hizmet vermektedirler[377]. Sözü edilen bu uzman bilgi sayesinde profesyonellerin kendileri de günümüzdeki belirsizlikler ile baş edebilmektedirler.

Çalışma, iş ve meslek kavramları arasındaki ayrımdan hareket ederek, profesyonel mesleği tanımlamakla başladığımız bu bölümde, literatürde bu konuda karşılaşılan çeşitli zorluklar karşısında, profesyonel mesleği daha geniş bakış açısıyla etraflıca değerlendirmek gerekliliğini görerek, profesyonel meslek ve profesyonel bireyden hareket eden ve kendine özgü bir yaşam tarzı düşüncesini içeren bir profesyonel meslek tanımı yapılmıştır. Dolayısıyla, profesyonel meslekleri tanımlamak, sadece mesleğin belirli niteliklerini ya da bu nitelikleri kazanma sürecini değil, profesyonel mesleğe mensup bireyi de dikkate alarak, bireyin mesleği ile etkileşimi çerçevesinde şekillenen yaşam tarzını da incelemeyi içermektedir.

[376] Harold PERKIN; **The Rise of Professional Society**, Routledge, 1987, s. 2-9.
[377] EVETTS; 2003, S. 397.

Nitekim ayrıntılarıyla değerlendirdiğimiz meslek teorilerinin geldiği son noktada, sadece profesyonel mesleğin değil, profesyonel bireyin de sorgulanması gerektiği belirtilmektedir. Mesleklerin tarihsel süreç itibariyle geçirdiği aşamalara bakıldığında da, başlangıçta meslekler üzerinde olan ilginin, günümüz bilgi toplumlarında giderek yerini meslek üyesi bireye bıraktığı, profesyonel bireylerin sayılarındaki artışla beraber, profesyonel meslek analizlerine çeşitli açılardan yoğun bir biçimde dâhil oldukları görülmektedir. Sonuç itibariyle, mesleki yaşam olgusu, tanımını yaptığımız profesyonel mesleğin ve ona üye olan profesyonel bireyin niteliklerinin daha ayrıntılı belirginleştiği bir kapsama sahip olarak, literatürde sözü edilen bu gelişmelere bir katkı yapabilecektir. İkinci bölümde, profesyonelleşme olgusundan hareketle, meslek ve birey boyutunda mesleki yaşam olgusu geliştirilmeye çalışılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEKLERİN PROFESYONELLEŞMESİ ve MESLEKİ YAŞAM MODELİ

2.1. PROFESYONELLEŞME ve NİTELİĞİ

Mesleklerin, profesyonel niteliğe sahip olmalarının kendilerine özgü bir yaşam tarzını da beraberinde getirdiği düşüncesine dayanan mesleki yaşam modelinin oluşturularak, bileşenlerinin ele alınacağı bu bölümde, ilk olarak profesyonelleşme olgusu ve bunun sonuçları incelenecektir. Profesyonelleşme süreci, bu süreçteki çeşitli bileşenleri bütünsel açıdan ele alan bir model çerçevesinde değerlendirildikten sonra, mesleki yaşam modeli üzerinde etkisi olabileceği düşünüldüğü için, bu süreçteki ülkeler arası farklılıklar da değerlendirilecektir. Diğer yandan literatürde, profesyonelleşme olgusunun karşıtı durumları yansıtan ve profesyonelleşmeden geriye dönüşün yaşandığı konusundaki tartışmalara kaynaklık eden profesyonelleşmeme ve proleterleşme olguları da incelenerek, bu görüşlerin geçersiz olduğu yanlar değerlendirilecektir.

Profesyonelleşmenin niteliği, profesyonellik olgusu, mesleki yaşam modelinin temel dayanağı olarak ayrıntılı bir analize tabi tutularak, özerklik ile uzmanlık ve profesyonel bilgi profesyonelleşmenin niteliğini belirleyen öğeler olarak incelenecektir.

2.1.1. Profesyonelleşmenin Nedenleri

Modern toplumlarda profesyonelleşmeye katkıda bulunan faktörlerden birisi hızlı ve gelişmiş teknolojik değişimlerdir[1]. Profesyonelleşmede teknolojinin önemi, Carr-Saunders ve Wilson tarafından da vurgulanmıştır. Buna göre uzun dönemde teknolojik gelişme, uzmanlaşmış işte çalışanların sayısının uzmanlaşmamış kol gücüne dayalı işte çalışanların sayısına göre daha fazla olacağına işaret eder[2]. Benzer şekilde Foote da, endüstri toplumunun doğasının, işgücünün profesyonelleşmesi gibi

[1] Howard M. VOLLMER/Donald L. MILLS; **Professionalization**; Prentice-Hall, 1966, s. 21.
[2] CARR-SAUNDERS / WILSON; 1964, s. 493-494.

dinamik sosyal süreciyle daha iyi açıklanabileceğini belirtmiştir. Kol gücüne dayalı mesleklerin, statü değişim süreci geçirdiklerini, yani profesyonelleşmenin teknolojik, örgütsel ve ideolojik yönlerini artan bir şekilde üstlendiklerini ifade etmektedir. Bu yönler; a. Teorik yapıyla desteklenen uzmanlaşmış teknik, b. Meslektaşlık temeline dayalı olarak kurulmuş derneklerle desteklenen kariyer ve c. Toplumun onayıyla desteklenen statü olarak belirlenmiştir. Foote, işgücünün profesyonelleşmesinin yeni teknolojilerin gelişmesi ile ilişkili genel eğilimi tanımlayan bir kavram olduğunu belirtmektedir[3].

Herhangi bir meslek grubu açısından bakıldığında, profesyonelleşmenin bir başka nedeni ise, beraberinde getirdiği bazı avantajlardır. Bunlardan en önemlisi, profesyonelliği kabul edilmiş bir meslek grubuna karşı meslekten olmayanların yaptıkları eleştirilerin ve müdahalelerin en aza inmesidir. Gerçekten de, bir meslek grubu kendi alanında profesyonel olduğuna toplumu inandırdığında, halkın eleştiri yapma hakkından vazgeçtiği ve profesyonelin sözkonusu problem ile nasıl baş edileceğini bildiğine inanıldığı belirtilmektedir[4]. Dolayısıyla, bir meslek grubu kendi alanında profesyonel olduğunu kabul ettirerek en başta özerklik kazanmakta ve buna bağlı olarak ardından mesleki güç, prestij gibi manevi ödüller ile yüksek bir kazanç gibi maddi ödüllere sahip olmaktadır. Bu nedenle profesyonelleşme, her meslek grubunun ulaşmayı istediği bir hedeftir.

2.1.2. Profesyonelleşme Süreci

Daha önce de söz edildiği gibi, profesyonelleşme olgusu esasen bir süreci ifade eder. Bu sürecin bileşenleri ve işleyişi açısından ülkeler arasında belirgin farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar, mesleki yaşamın niteliğini ve içeriğini etkileyebilecek potansiyele sahip olduğundan dikkate alınmalıdır. Fakat sözü edilen bu farklılıklara geçmeden önce, profesyonelleşme sürecini bütünsel bir model

[3] Nelson N. FOOTE; "The Professionalization of Labor in Detroit", **American Journal of Sociology**, Vol.58, No.4, 1953, s. 371-372.
[4] Howard S. BECKER; "Some Problems of Professionalization" **Adult Education**, Vol.6, 1956, s. 102.

çerçevesinde değerlendiren yaklaşımı açıklamak, bu süreci daha iyi anlayabilmek açısından yararlı olacaktır.

Profesyonelleşmenin, literatürde çok çeşitli tanım ve açıklamaları bulunmaktadır. Örneğin Larson, profesyonelleşmeyi özel hizmetlerin üreticilerinin, uzmanlıkları için piyasayı kontrol etmek üzere çeşitli girişimlerde bulunmaları süreci olarak görür[5]. Siegrist profesyonelleşmeyi, profesyonel meslek olarak bilinen nihai sonucu ortaya koyabilmek için eğitim kurumlarında, işbölümünde, ekonomik piyasada ve politik ya da sosyal kontrol alanlarında işleyen farklı süreçler olarak tanımlar[6]. Beckman ise, profesyonelleşme sürecinin bir mesleki grubun sosyal pozisyonunu yüksek düzeyde formel eğitim gereklilikleri yoluyla arttırmayı içerdiğini belirtir[7]. Son olarak Ramirez'e göre profesyonelleşme, ekonomik ve sosyal ödülleri monopolize etmeye doğru yayılan kolektif kapanma stratejilerinin uygulanmasıdır[8]. Dolayısıyla, profesyonelleşmenin bu farklı açılardan tanımlamalarındaki ortak nokta, profesyonelleşme sürecinin belli bir sonuca yönelik olmasıdır.

Gerçekten de, uzmanlık için piyasanın kontrolü ve yukarı doğru sosyal hareketlilik, profesyonel statünün halk tarafından kabul edilmesi, mesleğin sosyal pozisyonunu yükseltme, belirli bir iş çeşidini yerine getirmek için dışlayıcı haklar elde etme ve sosyal kapanma profesyonelleşme süreci sonunda ulaşılanlar olarak ifade edilmektedir[9].

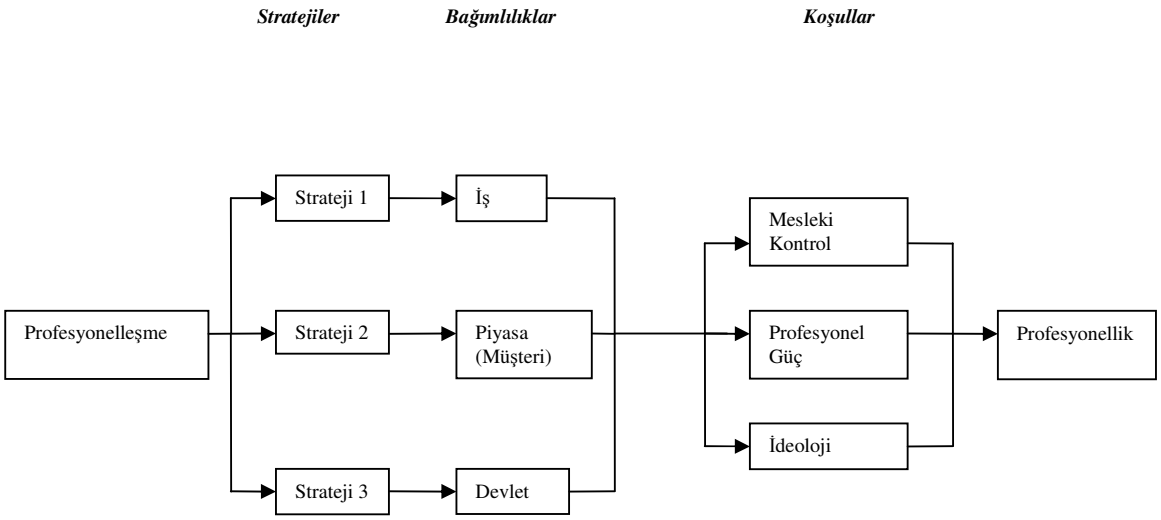
Profesyonelleşme literatüründe, süreçten çok, sözü edilen bu sonuçlara odaklanılmasına ilişkin yaygın bir kanı olmasından hareketle, profesyonelleşme

[5] Magali Sarfatti LARSON; **The Rise of Professionalism**, University of California Press, Berkeley, 1977, s. 16.
[6] Hannes SIEGRIST; "Professionalization as a process: patterns, progression and discontinuity" içinde Micheal BURRAGE/Rolf TORSTENDAHL (edt.); **Professions in Theory and History**, Sage Publication, 1990, s. 177.
[7] Svante BECKMAN; "Professionalization: borderline authority and autonomy in work" içinde BURRAGE/TORSTENDAHL (Edt.); 1990, s. 117.
[8] C. RAMIREZ; "Understanding Social Closure in its Cultural Context: Accounting Practitioners in France (1920-1939)", **Accounting, Organizations and Society**, Vol.26, No:4-5, 2001, s. 392.
[9] LARSON;1977., Hannes SIEGRIST; "An actor-based framework for the study of the professions", içinde BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990., BECKMAN; 1990., VOLLMER/MILLS; 1966., MACDONALD; 1995.

sürecine daha ayrıntılı bir yaklaşım öneren Birkett ve Evans, profesyonelleşmeyi mesleki dernek ya da kuruluşların, profesyonelliğe ulaşmak için katetmesi gereken yol olarak tanımlamaktadırlar. Bu yaklaşım çerçevesinde profesyonelliğin nitelikleri olan işin kontrolü ve piyasada güç olgusu, bu tür bir güç ve kontrolün kullanımını rasyonelleştiren, savunan ve meşrulaştıran ideolojik çerçeve olarak bir mesleki dernek ya da kuruluşun, profesyonel statüye nasıl ulaştığını analiz etmek için önemlidir. Profesyonelleşme süreci, mesleki dernek ya da kuruluş tarafından kontrol, güç ve ideolojinin kullanılmasına ve böylelikle profesyonelliğe ulaşılmasına olanak tanıyan koşulların oluşturulması ve sürdürülmesi olarak teorize edilebilir[10].

Birkett ve Evans'ın ileri sürdükleri modelde profesyonelleşme sürecinin üç bileşeni bulunmaktadır. Bu üç bileşen aynı zamanda şu soruların da cevabı niteliğindedir: "Profesyonellik, mesleki hizmetler için piyasada işi kontrol etme ve gücü kullanma yolu olarak, neden toplumsal kabul elde etmeye çalışır?" sorusunun karşılığında profesyonelleşmenin koşulları ortaya çıkar. "Mesleki dernek ya da kuruluşlar profesyonel statüye ulaşmak için ne yapmalıdırlar?" sorusu mesleki dernek ya da kuruluşun profesyonelleşme sürecindeki çeşitli bağımlılıklarına işaret eder. Son olarak "mesleki dernek ya da kuruluşlar profesyonelleşmek için bu bağımlılık ve koşulları nasıl yönetebilirler?" sorusu ise, profesyonelleşme stratejilerini belirtir. Dolayısıyla, profesyonelleşme sürecinin üç bileşeni; profesyonelliği elde etmek için sağlanması gereken koşullar, profesyonelliği korumada sürdürülmesi gereken bağımlılıklar ve bağımlılıkları yöneterek koşulları sağlamaya araç olan stratejilerdir. Profesyonelleşme, mesleki derneklerin kullandıkları stratejiler sayesinde, bağımlılıkları yöneterek koşulları sağlamaya yöneldikleri bir süreçtir. Bu stratejiler, profesyonelleşme sürecini yönlendirir ve mesleki derneklerin işin arzı üzerinde otorite kurmalarını, üyeleri üzerinde kontrol sağlamalarını, piyasadaki monopolistik pozisyonlarına rağmen özerkliklerini devletten korumalarını sağlar[11].

[10] W. P. BIRKETT/Elaine EVANS; "Theorising professionalisation: a model for organising and understanding histories of the professionalising activities of occupational associations of accountants", **Accounting History**, Vol.10, No.1, March 2005, s. 102.
[11] BIRKETT/EVANS; 2005, s. 104.



Şekil 2.1. Profesyonelleşmenin Stratejileri, Bağımlılıkları ve Koşulları

Kaynak: BIRKETT/EVANS; 2005, s. 104.

Şekil 1'de gösterilen profesyonelleşme sürecinin işleyişinde ancak mesleki kontrol, profesyonel güç ve ideoloji koşulları sağlandığında profesyonelliğe ulaşılabildiği görülmektedir. Daha açık bir anlatımla, profesyonel güç mesleki kontrol ile desteklendiğinde, karşıt ideolojiler, mesleki üstünlüğün nasıl daha iyi kullanılacağını belirlediğinde ve mesleki kontrol de bu tür iddialara dayanak oluşturacak şekilde kullanıldığında, gerçek anlamda profesyonellikten sözetmek mümkün olmaktadır[12].

Mesleki dernek ya da kuruluşun profesyonelleşme sürecinde yönetmek zorunda olduğu bağımlılıkları, mesleki dernek ya da kuruluşun temsil ettiği iş alanı, piyasada mesleğin hizmetlerine yönelen müşteriler ve bir güç kaynağı olarak devletten oluşur. Profesyonelleşmeye çalışan meslek dernek ya da kuruluşlar, güç ilişkileri ağı içinde hareket ederler. Aslında ulaşmaya çalıştıkları, bir monopol gücü elde etmektir. Fakat bu gücü hem sahip oldukları iş alanında, hem o iş alanındaki müşteriler üzerinde hem de devlet katında kullanmak isterler. Eğer mesleki işin

[12] BIRKETT/EVANS; 2005, s. 111.

karmaşıklığından ve belirsizliğinden ya da müşterilerin mesleğe bağımlılığından kaynaklanan güçler azalırsa, profesyonelleşmeye doğru gelişme de zarar görür. Benzer şekilde eğer devlet, mesleki dernek ya da kuruluşun monopol gücünü kabul etmeye istekli olmaz ise yine profesyonelleşme çabaları zayıflar[13]. Dolayısıyla, profesyonelleşme sürecinde sözü edilen bu üç bağımlılık alanın etkin bir şekilde yönetilmesi, diğer bir deyişle işin niteliğinin korunması, müşterilerin mesleğe bağımlılıklarının devam ettirilmesi ve devletin de mesleğin gücünü kabul etmesinin sağlanması yönünde girişimlerde bulunulması gerekmektedir. Profesyonelleşme koşullarının sağlanması, ancak bağımlılıkların etkin yönetilmesi ile mümkün olmaktadır.

Bağımlılıkların yönetilmesi sürecinde, sürdürülmesi gereken stratejiler her üç bağımlılık alanı ile ilgili olarak ayrı ayrı ele alınabilir. Bu stratejiler, her bir bağımlılık alanında profesyonellik koşullarının gerçekleştirilmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılmasını da içerir. Örneğin, iş alanındaki stratejiler; görev düzeni ve karmaşıklığı, iş-teknoloji belirsizliği, hizmetlerin arzında rekabet, iş alanını etkileyen dışsal değişimler gibi faktörlere odaklanmalıdır[14]. Piyasada müşteri ile ilgili stratejiler; belirsizlik yapıları, bağımlılık ve müşterilerin sosyal gerilimi; müşteri gücü ve güveni; piyasada hizmetler için rekabet; mesleki hizmetlerin tüketilmesini etkileyen dışsal değişimler gibi faktörleri dikkate almalıdır. Son olarak, devlet ile ilgili stratejiler; devletin alternatif kabul üslupları, devlet desteğini kazanmaya yönelik iddialar, kamuoyu çıkarının alternatif bir şekilde dışa vurumu ile devlet- profesyonellik arasındaki ilişkiyi etkileyen dışsal değişimleri içermelidir[15].

Profesyonelleşme sürecinin sadece aşamalarını değil, içsel dinamiklerini ve işleyişindeki çeşitli ilişkileri de ele alan bu model çerçevesinde ileri sürülen görüşler, profesyonelleşmenin, bir isim değişikliğine gitmekten fazla bir şey olmadığını savunan ve profesyonelleşmeyi sadece bir simge olarak nitelendiren bakış açılarına, bu düşüncelerini yeniden değerlendirmeleri yönünde bir uyarı niteliği de taşımaktadır. Gerçekten de, profesyonelleşmenin temel koşullarının gerçekleştirmek

[13] BIRKETT/EVANS; 2005, s. 113.
[14] BIRKETT/EVANS; 2005, s. 120.
[15] BIRKETT/EVANS; 2005, s. 121.

adına, bulunduğu toplumun çeşitli kesimleriyle bağımlılıklarını, belirli stratejiler çerçevesinde yönetmek durumunda olan bir mesleki dernek ya da kuruluşun, bu çabalarını gözardı etmek ve bir mesleğin profesyonel sıfatını sadece bir simge olarak taşıdığını öne sürmek, sürecin bu yoğun içeriği karşısında çok anlamlı görünmemektedir. Dolayısıyla profesyonel mesleğin, bu niteliğini uzun, zorlu ve çok yönlü uğraşlar sonucu kazandığı dikkate alınarak, diğer mesleklerden farklı bir yapıya sahip olduğu kabul edilmelidir. Diğer yandan, profesyonelleşme sürecinin, toplumsal kesimlerle olan bu yakın ilişkisi, ülkeler bağlamında farklılıklar gösteren işleyişini dikkate almayı gerektirmektedir.

2.1.3. Profesyonelleşmede Ülkelerarası Farklılıklar

Önceki bölümde, profesyonel meslek ile ilgili kavramlaştırma ve teorik yaklaşımlarda Anglo-Amerikan ve Kıta Avrupası ayrımının dikkat çektiği yer yer belirtilmişti. Profesyonel mesleklere ilişkin literatür incelendiğinde, kavramlaştırma çalışmalarındaki ve teorik yaklaşımlardaki eğilime paralel olarak, bir mesleğin profesyonel statüye ulaşma süreci anlamına gelen profesyonelleşmede de, iki kültür arasında belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir. Sözkonusu farklılık temelde, ülkelerin sahip oldukları sosyal, kültürel, politik yapı ve geleneklerinden kaynaklanmaktadır. Gerçekten de örneğin, Alman ve Fransız literatürlerinde profesyonel meslekler ile ilgili teorik yaklaşımların az oluşuna karşın, İngiliz ve Amerikan literatürlerinde bu teorilere daha fazla rastlanmasının nedenlerinden biri olarak, ülkelerin sosyal yapılarındaki kültürel farklılıklar gösterilmektedir. Diğer bir deyişle, politik güç ve belirli mesleki grupların bağımsızlığı ile ilgili ülkeden ülkeye değişen farklılıklar sözkonusudur. Bu doğrultuda, İngiltere ve özellikle Amerika'da yasal baskı grupları hatta, "özel hükümetler" olarak görülen profesyonel meslekler, yasaları etkileyen ve şekillendiren bir geniş bir güce ve kendi alanlarında özerklik için devlet ile rekabet edebilme kapasitesine sahiptirler. Buna karşılık, tarihsel olarak bürokratikleşme derecesinin ve devletin gücünün daha fazla olduğu Fransa ve Almanya gibi Kıta Avrupası ülkelerinde mesleki gruplar, gücü ele geçirme ve

profesyonel meslek olma yolunda aynı olanaklara sahip olmamışlardır[16]. Collins'in deyimiyle, Anglo-Sakson ülkelerindeki profesyonel meslekler, kendi hesabına çalışan uygulamacıların, alanlarındaki konularda söz sahibi olmalarını vurgulayan bir yapıya sahip iken, Kıta Avrupası ülkelerindeki profesyonel meslekler, görevlerine, akademik meziyetleri sayesinde sahip olan elit yöneticiler konumundadırlar[17].

Bu doğrultuda profesyonel meslek literatürü, profesyonelleşme biçimlerini, dışsal olarak kontrol edilen profesyonelleşme ve mesleki grupların kendilerinin kontrol ettiği profesyonelleşme olmak üzere ikiye ayırarak incelemektedir. Diğer bir deyişle, profesyonelleşme biçimleri, profesyonelleşme sürecinin yönlendirilmesinde etkili olan güçler açısından farklılaşmaktadır. McClelland bu profesyonelleşme biçimlerini devlet ve diğer dışsal sosyal güçlerin etkisinin ağırlıklı olduğu "yukarıdan profesyonelleşme" ve mesleki grubun kendi çabalarının ağırlıkta olduğu "içerden profesyonelleşme" olarak ayırmaktadır[18]. Bu ayrım bir yandan, Anglo-Sakson profesyonelleşme modeli ile Kıta Avrupası profesyonelleşme modeli ayrımına işaret ederken, diğer yandan Evetts'in öne sürdüğü şekilde, çeşitli mesleki gruplar açısından geçerli olan profesyonelleşme stratejilerini de belirleyebilmektedir[19]. Profesyonelleşme biçimlerinin mesleki gruplar açısından farklılaşması ve bunun getirdiği sonuçlar ilerleyen bölümlerde profesyonellik olgusu başlığı altında değerlendirilecektir.

Anglo-Sakson kültürünün iki önemli temsilcisi olan ve "içerden profesyonelleşme" işleyişinin geçerli olduğu Amerika ve İngiltere'de profesyonel (mesleki) dernekler, profesyonelleşme sürecinde önemli bir rol üstlenmektedirler. İngiltere'de daha yeni bir gelişme olmakla birlikte, her iki ülkede de profesyonel meslekler, piyasa ile daha yakın ilişkilere sahiptirler. Mesleki derneklerin bu süreçte üstlendikleri rol, üyelerinin çıkarlarının görünür bir koruyucusu ve savunucusu olmak şeklinde kendini göstermektedir. Yetkilendirme ve tescil ettirme süreçleri

[16] C.W.R. GISPEN; "German Engineers and American Social Theory: Historical Perspectives on Professionalization", **Comparative Studies in Society and History**, Vol.30, No.3, 1988, s. 554.
[17] COLLINS; 1990, s.15.
[18] McCLELLAND, 1990, s. 99.
[19] EVETTS; 2003, s. 398.

sayesinde, profesyonel uygulama pozisyonuna ulaşabilen meslekleri sınırlandırma imkanına sahiptirler. Bu dernekler, gerekliliklerini karşılayan kurumlara izin belgesi vererek, eğitim ve öğretimi değerlendirme ve yetkilendirmeyi kontrol altına alırlar. Genel olarak bakıldığında, geleneksel profesyonel meslekler kendi kendini düzenleyen bir yapı sergilemişler ve bazı durumlarda profesyonel hizmetlerin arzında tam ve devlet onaylı bir monopole sahip olmuşlardır. Mesleki dernekler, yetkilendirdikleri ve tescil ettikleri profesyonel meslek sahiplerine otonomi, güvenlik ve çeşitli ödül imkanları sağlayarak, bu kendi kendini düzenleme yapısını geliştirmiş ve işler hale getirmişlerdir[20]. Devlet genelde bu ilişkilerin işleyişine karışmayan, profesyonel mesleğin yaptığı işi ve müşterisi ile ilişkisinin içeriğini etkilemeyen bir rol üstlenmiştir[21]. Bu yapıda, bir meslek ancak kendini devlet müdahalesinden ayrı tutarak profesyonel meslek haline gelebilmektedir[22].

Buna karşılık, Kıta Avrupası mesleklerinin profesyonelleşme sürecinde, mesleki dernekler, ülkelerin sahip oldukları bürokratik ağırlıklı yapı nedeniyle, aynı fonksiyonları üstlenmemişlerdir. Kıta Avrupası ülkelerinde yetkilendirme ve kontrol prosedürleri devlet tarafından işletilir. Dolayısıyla, profesyonelleşme sürecinde Anglo-Amerikan ülkeleri ile Kıta Avrupası ülkeleri arasındaki en önemli farklılık, kendini, sürecin işletilmesindeki aktörlerde göstermektedir[23]. Kıta Avrupası'nda, uzman hizmetlerden artan bir şekilde yararlanma ortamını hazırlayan devletin kendisidir. Almanya, Fransa ve diğer Kıta Avrupası ülkelerinde profesyonelleşmenin başlangıçları, profesyonel mesleklere ilişkin eğitim ve öğretimi doğrudan kontrol eden ve yüksek eğitim düzeyine sahip birçok kişiye istihdam olanağı sağlayan davlet bürokrasileri ile şekillenmiştir. Profesyonel meslekler ile devlet arasında bu kadar yakın ilişkiler, profesyonel işin kurumsal yapılarını ve profesyonel grupların kültürel eğilimlerini de etkilemiştir[24]. Bürokrasi, akademik meziyetçilik ve yarı-aristokratik

[20] Julia EVETTS; "Professionalism Beyond the Nation-State: International Systems of Professional Regulation in Europe", **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol.18, No.3/4,1998, s. 62-63.
[21] Dietrich RUESCHEMEYER; **Power and The Division of Labour**, Stanford University Pres, Stanford, California, 1986, s. 121.
[22] COLLINS;1990, s. 16.
[23] EVETTS; 1998, s. 63-64.
[24] RUESCHEMEYER; 1986, s.122.

yaşam stili, Kıta-Avrupası profesyonel mesleklerinin yapısını karakterize eden temel niteliklerdir[25].

Dolayısıyla genel olarak bakıldığında bir mesleğin, profesyonel meslek haline gelerek statü ve ayrıcalıklarını arttırmak için mücadele verdiği kaynak ve tarihsel koşulları; elit bürokratik hiyerarşideki bir pozisyonu kontrol etmeye yönelik politik mücadele ile meslekler içinde özel hükümet oluşturmaya yönelik mücadele olarak ikiye ayırmak mümkündür[26]. Profesyonelleşmedeki bu ülkeler arası farklılıkların mesleki yaşama etkisi, ilerleyen bölümlerde ele alınacak olan profesyonel meslek örgütlenmeleri, etik kurallar, uluslar arası kurum ve düzenlemeler ile örgütsel koşullar gibi çevresel koşullara etki etmek sayesinde dolaylı bir şekilde gerçekleşmektedir.

2.1.4. Profesyonelleşme Karşıtı Durumlar

Önceki bölümde belirtildiği gibi, çeşitli sosyal ve ekonomik faktörlerin etkisiyle literatürde, profesyonelleşme sürecinden geri dönüşü ya da profesyonelleşmenin niteliklerinde değişimi yansıtan bazı gelişmelerin de gündeme geldiği yönünde görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden biri tanesi olan profesyonelleşmeme tezi, temelde profesyonel mesleklerin sahip oldukları ayrıcalıkları ve kontrolü kaybettikleri düşüncesi üzerine kurulmuştur. Profesyonelleşmenin nitelik değiştirmesi ile ilgili bir diğer görüş olan proleterleşme tezi ise, Marksist eğilimler içererek, profesyonellerin de vasıfsız işçiler niteliğine bürünmesini konu edinmektedir.

Profesyonelleşme olgusu ile ilişkili fakat onun dışındaki durumları yansıtan bu iki tezin ele alınmasındaki amaç ise, görüşlerin geçerliliğini de değerlendirerek, profesyonel mesleki yaşam modelinin gerekliliğini ve geçerliliğini vurgulamaktır. Böylelikle, literatürde ağırlıklı bir yeri olan profesyonelleşme akımına karşı gelen alternatif görüşlerin varlığının, profesyonel mesleki yaşamın içeriğine etkisi de değerlendirilmiş olacaktır.

[25] COLLINS; 1990, s. 16.
[26] COLLINS; 1990, s. 17.

2.1.4.1. Profesyonelleşmeme

Profesyonelleşmeme görüşünü savunanların hareket noktalarını, profesyonel meslekler lehine uzun bir zaman geçerli olan bazı koşulların geçerliliğini yitirmesi ve profesyonelleşme sürecinden geriye dönüşü simgeleyen bazı gelişmelerin gündeme gelmiş olması düşüncesi oluşturmaktadır. Örneğin Rothman'a göre, profesyonel meslek çalışmalarındaki en son gelişmelerden birisi, 19. ve 20 yüzyıllar boyunca özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde, profesyonel mesleklerin egemenliğini teşvik eden güçlerin, profesyonelliğin temellerini tehdit eden diğer bazı güçlerce geçersiz kılındığının giderek daha fazla farkına varılmasıdır. Bu süreç profesyonelleşmeme olarak adlandırılmakta ve köklü mesleklerin özerklik, monopol ve sosyal ayrıcalıklara ilişkin taleplerini çürüten sosyal, ekonomik, demografik ve politik eğilimlere odaklanmaktadır[27]. Profesyonel meslekler hemen hemen yarım yüzyıl boyunca, yasal düzenlemeler üzerinde önemli bir güce olanak sağlayan kamuoyu saygısını ve diğer mesleklere göre, ekonomik kazançları piyasa şartlarına daha az bağımlı olan bir konumu ellerinde bulundurmuşlardır. Fakat 1960'lardan itibaren, profesyonel mesleklerin yaşamlarını sürdürebilmelerinin bağlı olduğu ve profesyonel meslekler ile politik ekonomi arasındaki ilişkide işleyen yeni bir takım düzenlemeler gündeme gelmiştir[28].

Genel olarak bakıldığında, profesyonelleşmeme eğiliminin belirdiği ortamın oldukça karmaşık ve çok yönlü ilişkilere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Diğer bir deyişle, literatürde profesyonelleşmemeye yol açan çok çeşitli faktöre vurgu yapıldığı göze çarpmaktadır. Örneğin Kritzer, hukuk alanının bu yeni gelişmeler ışığındaki durumunu değerlendirirken, mesleğe yönelen tehditler arasında, muhasebeciler, danışmanlar ve avukatlar gibi diğer meslek gruplarının müdahalesi, politik bazı girişimler, bu mesleğin verdiği hizmetten en çok yararlanan kesimlerin sağlanan hizmetin bedelini düşürmeye ya da sınırlamaya yönelik bazı çabaları ve

[27] Robert A. ROTHMAN; "Deprofessionalization -The Case of Law in America", **Work and Occupations**, Vol.11, No:2, 1984, s. 184-185.
[28] Eliot FREIDSON; "The Reorganization of the Professions by Regulation", **Law and Human Behavior**, Vol.7, No.2/3, 1983, s. 279.

hukuk profesyonellerinin giderek daha fazla oranda bürokratik örgütler bünyesinde çalışma imkânı bulmaları gibi bir takım gelişmeleri saymıştır[29].

Yine hukuk alanından hareket eden Rothman, hem toplumsal boyutta hem de profesyonel meslek boyutunda ortaya çıkan bu gelişmeler arasında, Kritzer'den farklı olarak, müşteri popülâsyonundaki değişimler ile 1960'lı yıllarda tüketimi özendirme anlayışının yaygınlık kazanması gibi faktörlere dikkat çekmektedir[30]. Freidson'a göre ise, profesyonel meslekleri etkileyen önemli gelişmelerden birisi, profesyonel meslekleri ekonomik ve politik baskılardan açık bir şekilde koruyarak, etik ve yetenek açılarından en iyi şartlarda çalışmalarını sağlamaya yönelik geleneksel düzenleme metotlarının yerini, güçlü ve dışsal kontroller sağlama amacını taşıyan yeni bazı metotlara bırakmasıdır. Bu yeni metotlar arasında, piyasanın düzenleme işlevi üstlenmesi, bürokratik düzenleme ve devletin yönlendirmesi altında meslektaşlık temeline dayalı düzenleme sayılmaktadır[31].

Haug, genel nüfus içinde yükselen eğitim düzeyleri, bilgisayarlaşma ve bilgiye ulaşımın kolaylaşması ve profesyonel şeffaflık konusunda bir ihtiyacın olduğuna dair artan toplumsal bilinç gibi gelişmelerin, profesyonel gücün zayıflamasına ve profesyonel olmayan diğer meslek mensuplarına da giderek daha fazla güven duyulmasına yol açtığını düşünmektedir[32]. Larson ise, daha çok büyük bürokratik örgütlerdeki profesyonel istihdamına, daha katı bir işbölümüne yol açan kârların arttırılması yönündeki baskılara ve profesyonel işin rutinleşmesi ve standartlaşması gibi koşullara dikkat çekerek, ortaya çıkan tekno-bürokratik profesyonellik çerçevesinde profesyonel statünün, toplumda egemen olan üretim ilişkileri karşısında, sorumluluğu çok fazla koruyamadığı sonucuna ulaşmaktadır[33].

---

[29] Herbert M. KRITZER; "The Professions are Dead, Long Live the Professions: Legal Practice in a Post Professional World", **Law&Society Review**, Vol.33, No.3, 1999, 713-714.
[30] ROTHMAN; 1984, s. 189.
[31] FREIDSON; 1983, s. 280-281.
[32] Marie R. HAUG; "Deprofessionalization: An Alternate Hypothesis for the Future" **The Sociological Review Monograph**, No:20, December 1973, s.196-199.
[33] LARSON; 1977, s. 233.

Toren, doğrudan, profesyonelleşmemenin kaynaklandığı nedenlere odaklandığı çalışmasında, ilk olarak meslek sosyolojisi literatürünü, mesleklerin profesyonelleşmesi sürecine önem verirken, profesyonel bir mesleğin bu niteliğini kaybetme sürecine dikkat çekmemesi noktasında eleştirmekte ve sözü edilen bu durumun da mümkün olabileceğini belirtmektedir[34]. Profesyonelleşmemeyi çeşitli ölçülerde olası bir durum olarak nitelendiren Toren'e göre, bu durumun kaynağı ise, profesyonelliğin doğasını oluşturan bilgi temeli ve hizmet eğiliminde yatmaktadır. Bu iki faktörde, yani bilgi temeli ve hizmet eğiliminde ortaya çıkan değişiklikler, profesyonel mesleğin diğer niteliklerini yani monopol, özerklik, otorite, dışlayıcı yetki ve yüksek statüyü etkiler[35]. Toren, bilgi temeli ve hizmet eğiliminin, profesyonelleşmemeye yol açması yönündeki etkileri belirlemesi açısından, meslekler arasında da bir ayrım yapılmasını önermektedir. Buna göre, insanlarla ve refah ile daha yakından ilgili hemşirelik, sosyal çalışma ve öğretmenlik gibi profesyonel ve yarı-profesyonel meslekler ile daha bilimsel ve teknik temelli mühendislik, muhesebecilik ve bilim adamları gibi meslekleri birbirinden ayırmak gerekir. İlk gruptaki mesleklere müşterileri tarafından, ikinci gruptaki mesleklere ise sahip oldukları bilgi temelindeki gelişmelerden bir tehdit gelebileceğini ileri sürmektedir[36]. Bilgi temelinde, bilimsel ve teknik gelişmeler şeklinde kendini gösteren değişimler, profesyonellerin işlerinde standartlaşma ve rutinleşmeye neden olmakta, hizmet eğilimi ise, müşteriler, devlet ve diğer halk, profesyonele verilen hizmetin hedef ve koşullarını belirleme hakkına müdahale etmeye başladıkça, yeniden şekillenmektedir. Dolayısıyla Toren'e göre profesyonelleşmeme, bilgi temelindeki ve hizmet eğilimindeki bu değişimler nedeniyle ortaya çıkmaktadır[37].

Bütün bu etkiler dahilinde ortaya çıkan profesyonelleşmeme olgusu, özetle profesyonel statüyü kaybetme düşüncesini içerir. Buna, bazı mesleklerin zaman içinde profesyonel niteliklerinin değerindeki azalma ya da profesyonel meslek adına politik desteği harekete geçirememek gibi nedenler yanında, sosyal, ekonomik,

[34] TOREN; 1975, s. 324.
[35] TOREN; 1975, s. 328.
[36] TOREN; 1975, s. 328-329.
[37] TOREN; 1975, s. 335.

demografik ya da politik akımlar gibi doğal nedenler de yol açabilir[38]. Dolayısıyla profesyonelleşmeme düşüncesi, profesyonel mesleklerin onları diğer mesleklerden ayıran bazı niteliklere sahip olduklarını baştan kabul etmiştir. Bundan hareketle, profesyonel mesleklerin özel bazı karakteristiklerini, sadece teknik bir uzman haline gelene kadar sürekli olarak kaybettikleri hipotezini ileri sürer. Bu noktada, profesyonel mesleğe ilişkin başka niteliklerdeki kayıplar da dile getirilmektedir. Kamuoyu saygısının ve güveninin yitirilmesi, profesyoneller ile bu hizmetlerden yararlananların sahip oldukları uzman bilgi ve beceri düzeylerindeki farklılık olarak ifade edilen yetenek boşluğunun kapanması, iş ile ilgili görevleri yerine getirme kapasitesi üzerindeki monopolü sürdürmedeki zorluklar bu kayıplara örnek olarak verilmektedir. Profesyonel mesleklerin statü, bilgi monopolü ve özerkliklerini kaybetmeleri olarak ifade edilen profesyonelleşmemenin sonucu ise, profesyonelin sadece bir uzman niteliğine bürünmesi olarak belirtilmektedir[39].

Profesyonelleşmeme olgusu ile, değişik kültürel ortam ve tarihsel süreçlerde, mesleklerin profesyonel statüye ulaşma mücadelelerinden bir geriye dönüşün de yaşanabileceği ve bu görüşün profesyonel meslekler literatürüne bir dinamizm kazandırabileceği ileri sürülmüştür. Fakat bununla birlikte, profesyonel mesleklerin statü kaybına uğradıklarını ileri süren bu görüşün, belli bir noktaya kadar gerçeklik payı olmakla birlikte, abartıldığını düşünenler de bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, dönem dönem bazı meslekler için, kendi içsel çatışmaları nedeniyle mümkün olabilecek bir durumu, profesyonel mesleklerin geneline hakim bir akım olarak düşünmenin yanlış olacağı savunulmaktadır. Örneğin Freidson, profesyonelleşmeme tezinin geçerliliğini değerlendirirken, bu tezin temelde 1960 ve 1970'li yılların kültürel ve siyasi atmosferi ile ilişkili olduğunu, oysa günümüzde o dönemin birçok karakteristiğinin etkisini kaybettiğini belirtmektedir. Profesyonelleşmeme tezinin dayanaklarından bir diğeri olan bilgi düzeyinin giderek artması ve profesyoneller ile müşterileri arasındaki bilgi açığının kapanması konusunun da, profesyonellerin sahip oldukları bilginin hem niteliksel hem de niceliksel açıdan değişime uğraması ve

[38] Joseph A. REALIN; "Unionization and Deprofessionalization: Which Comes First?", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.10, No:2, 1989, s.103.
[39] FREIDSON; 1983, s. 282. Ayrıca bkz. ROTHMAN; 1984, s. 189-190.

artması karşısında çok geçerli olamayacağını düşünmektedir[40]. Dolayısıyla profesyonelleşmeme tezinin ileri sürdüğü gibi profesyonellerin prestij, statü, güç kaybına uğramaları çok geçerli görünmemektedir. Benzer şekilde, Derber vd., farklı meslek gruplarına mensup olan 1000 ücretli profesyonel ile yüzyüze görüşerek yaptıkları bir çalışmada, değişen statülerini, profesyonel işçi olarak etkilerini, profesyonel ve kişisel anlamda doyumları, memnuniyetsizlikleri, inançları ve isteklerini araştırmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, profesyonellerin bir işverenin etkisini hissetmekle birlikte, geleneksel otoritelerini, yeni bir biçimde de olsa, devam ettirdikleri, hatta genişlettikleri görülmüştür. Bunu işverenle bir ortaklık kurarak ve böylelikle diğer çalışanların yabancı oldukları bir özgürlük ve güce sahip olarak sağladıklarını belirtmişlerdir[41].

Sonuç olarak, profesyonelleşmeme görüşü altında ileri sürülenlerin, aslında profesyonelleşme eğilimine yeni bir yön kazandıran çeşitli gelişmelerin farklı bir şekilde dile getirilmesi olduğu belirtilebilir. Profesyonel mesleklere özgü niteliklerin çeşitliliği ile mesleklerin profesyonelliklerinin bir derece meselesi olduğu göz önüne alındığında, profesyonel mesleklerin bütün niteliklerini hem de aynı derecede, yani onların teknik bir uzman konumuna getirecek kadar, kaybettiklerini düşünmek güçleşmektedir. Toplumun sosyal yapısının ve iş bölümünün temel bir birimini oluşturan profesyonel mesleklerin, uzun ve zorlu süreçler sonunda kazandıkları çeşitli ayrıcalık ve ödülleri, ortaya çıkan her yeni gelişmede kaybetmek yerine, bu gelişmelere uyarlayarak sürdürmesi daha mantıklı görünmektedir. Bilginin ve bilgiye dayalı gelişmenin karakterize ettiği günümüz toplumlarında, en önemli kaynağı bilgi olan profesyonel mesleklerin bu niteliklerini, yeni bazı strateji ve uygulamalar ile günden güne daha da sağlamlaştırmaları sözkonusudur.

2.1.4.2. Proleterleşme

Profesyonelleşme karşıtı başka bir durumu yansıtan proleterleşme tezi, temelde büyük örgütlerdeki mesleki çalışma koşullarını vurgular. Derber'in de

[40] FREIDSON; 1994, s. 133-134.
[41] Charles DERBER/William A. SCHWARTZ/Yale MAGRASS; **Power in the Highest Degree, Professionals and the Rise of a New Mandarin Order**, Oxford University Pres, 1990, s.4.

belirttiği gibi, profesyonellerin kendi üretim araçlarına sahip olma ve onları kontrol etmede zorluklar yaşamaları ile profesyonellerin büyük örgütlere bağımlı hale gelmesi, proleterleşme görüşünün dayanağını oluşturmaktadır[42]. Proleterleşme tezinin kaynağını Marksizm oluşturur. Kapitalist üretimin egemen olduğu ve temel olarak sermaye ile işçi sınıfının bulunduğu bir yapıda, profesyonellerin bir ücret karşılığı işverene bağlı olarak çalışmalarındaki artışa paralel olarak, işçi sınıfından bir farklılıklarının kalmadığı ve proleterleştikleri, bu tez çerçevesinde ileri sürülen temel görüştür.

Proleterleşme görüşünde kontrolün kaybedilmesi büyük önem taşımaktadır. Proleterleşme ile çalışan, işinin koşulları, içeriği ve hedefleri üzerindeki kontrolünü kaybetmekte, diğer bir deyişle sermayenin yönetimine devretmektedir. Profesyonelin proleterleşmesi ise, profesyonel özerkliğin kaybı anlamına gelmektedir. Proleterleşme görüşünün savunucuları, tarihsel olarak endüstri işçisinden farklı bir statüye sahip olan profesyonelin, sermayenin buyruğu altına girerek onunla benzer pozisyonu paylaşmaya başladığını ileri sürerler. Bu durumun en önemli kanıtı olarak büyük örgütlerde profesyonel istihdamının artmış olması ve profesyonel işin artan bir şekilde uzmanlaşması gösterilmektedir[43].

Oppenheimer proleterleşmenin, birkaç unsurun bir araya gelmesi ile oluşan bir süreç olduğunu belirtmiştir. Ona göre,

a. Bir işçinin işe ilişkin toplam süreçte çok küçük bir bölümünden sorumlu olabileceği kapsamlı bir işbölümünün varlığı,
b. İşin temposunun, işyerinin özelliklerinin, ürünün doğasının, kullanıma sunulmasının ve piyasa koşullarının çalışanlar tarafından değil, özel ya da kamu bürokrasilerindeki yüksek mevkili yetkililerce saptanması,
c. Çalışanın birincil gelir kaynağı olan ücretinin, bireysel olarak yapılan yüz-yüze pazarlıklarla değil, ekonomik süreçler ve geniş ölçekli piyasa koşulları çerçevesinde belirlenmesi,

[42] Charles DERBER; **Professionals as Workers**, Boston, Hall, 1982, s. 21.
[43] FREIDSON; 1983, s. 283.

d. Çalışanın gittikçe kötüleşen yaşama ve/veya çalışma koşullarından kendini kurtarabilmek için kolektif pazarlığa kaymaya çalışması

proleterleşmenin unsurlarıdır[44].

Literatürde proleterleşme ile ilgili zayıf ve güçlü olmak üzere iki hipotez ileri sürülmüştür. Güçlü proleterleşme hipotezi, profesyonellerin, gerçek proleterler gibi, işlerinin bütünsel hedef ve politika yönelimleri ile teknik görev ve prosedürleri üzerindeki kontrollerini kaybettiklerini varsayar. Kapitalizmin erken dönemlerindeki lonca ustaları ile benzerlik kurarak, profesyonellerin beceri düzeyleri ve yaptıkları iş, hâttâ statü ile elde ettikleri ödüller açısından bir kayıp yaşadıklarını dile getirmektedir[45]. Bu tezin aldığı yoğun eleştiriler karşısında, biraz daha yumuşatılarak, proleterleşme tezinin zayıf hipotezi ileri sürülmüştür. Buna göre, endüstri işçileri ile benzer bir şekilde, profesyonelleri teknik özerkliklerini tehdit etmeden kontrol eden yönetim sistemlerinin kullanımı sayesinde, kapitalist üretimin amaç ve kontrolüne konu olması sözkonusudur[46].

Bu noktada Derber, profesyonellerin yaşadıkları bu sürecin gerçek bir proleterleşme olmadığını ileri sürerek, iki proleterleşme çeşidini birbirinden ayırmıştır. Diğer bir deyişle, Derber'in teknik proleterleşme ile ideolojik proleterleşme ayrımı, profesyonellerin, işçilerden farklı olarak yaşadıkları bu sürecin genel özelliklerine işaret etmektedir. Derber, Marx'ın işçinin iki alanda kontrole sahip olmadığını ileri sürerek, proleterleşme konusundaki bu ayrıma zemin hazırladığını düşünmektedir. Buna göre, iş ile ilgili bütün süreç üzerinde kontrolün bulunmaması ile ürünün kullanımı üzerinde kontrolün bulunmaması birbirinden ayrıdır[47]. İş ile ilgili süreç üzerinde kontrolün bulunmaması, yönetim, işçisini üretimin teknik planına ya da yaratılmasında herhangi bir katkısının olmadığı iş ritmine maruz bıraktığında sözkonusu olmakta ve teknik proleterleşme örneğini

[44] Martin OPPENHEIMER; "The Proletarianization of the Professional", **The Sociological Monograph**, No:20, 1973, s. 213.
[45] MURPHY; 1990, s. 72.
[46] MURPHY; 1990, s. 74.
[47] Charles DERBER; "Managing Professionals: Ideological Proletarianization and Post-Industrial Labor", **Theory and Society**, Vol.12, No:3, 1983, s.312.

oluşturmaktadır. Ürünün kullanımı üzerinde kontrolün bulunmaması ise, işin sonuçları üzerinde bir kontrolün bulunmaması olarak da ifade edilmektedir. Yönetimin, işin ortaya koyduğu hedef ve sosyal amaçlar üzerindeki kontrolü kendinin üstlenmesi biçimindeki bu proleterleşme, ideolojik proleterleşme olarak adlandırılmaktadır. İdeolojik proleterleşmenin öğelerini, işin sonucunda ortaya çıkan ürünü, onun piyasadaki yapısı ve toplumdaki kullanımı ile çalışılan örgütün değerleri ya da sosyal politikasını belirlemedeki güçsüzlük oluşturmaktadır[48]. Derber profesyonellerin, daha ideolojik bir karakter taşıyan bu ikinci proleterleşme sürecini yaşadıklarını belirtmektedir[49]. Örgütlerde, politikaları, müşterileri ve standart prosedürleri belirleyenlerin profesyoneller yerine örgüt yönetiminin olması, ideolojik proleterleşmeye yol açarken, serbest profesyonellikten ücretli profesyonelliğe geçiş, amaçları belirleme özgürlüğünü kaybetme, fakat teknik özerklik ve statü ayrıcalıklarını sürdürme anlamına gelmektedir[50]. Dolayısıyla bu görüşler çerçevesinde, profesyonellerin, nitelikleri açısından da farklı oldukları endüstri işçilerinden önemli ölçüde ayrılan bir proleterleşme mantığına tabi oldukları ileri sürülmektedir.

Literatürde, profesyonellerle endüstri işçileri arasındaki farklılığa da dikkat çekerek, proleterleşmeye karşı gelen bir çok görüş bulunmaktadır. Profesyoneller, firmalar, hastaneler, okullar vb. bürokratik kurumlara bağımlı bir kariyer sürmelerine rağmen, işçilerden farklı olarak, doğrudan yönetimin kontrolüne daha seyrek maruz kalırlar[51]. Ayrıca profesyoneller diğer çalışanlar üzerinde de kontrol hakkında sahiptirler veya bunu sağlayabilecek teknolojiyi üretme yetenekleri vardır. Diğer yandan, profesyoneller yine işçilerden farklı olarak, bulundukları örgütün hedeflerini etkileyebilecek konumlara, yani yüksek yönetim kademelerine, gelebilme imkanına sahiptirler. Örneğin, hastane şefleri, tıbbi yöneticiler hep doktorlar arasından seçilirler[52]. Bunun da ötesinde, profesyonel ile meslekten olmayanlar arasında eğitim

[48] DERBER; 1983, s.313.
[49] DERBER; 1983, s. 316.
[50] MURPHY; 1990, s. 74-75.
[51] Magali Sarfatti LARSON; "Professionalism: Rise and Fall", **International Journal of Health Services**, Vol.9, 1979, s.609.
[52] John B. McKINLAY/ Joan ARCHES; "Toward the Proletarianization of Physicians", **International Journal of Health Services**, Vol.15, 1985, s.184.

ve sertifika monopolü ile kurumsallaşan yetenek boşluğu, profesyonellerin ayrıcalıklı bir "bilenler" toplumuna mensup olduklarını belirler[53]. Zayıf proleterleşme görüşünün savunucuları, ideolojik proleterleşmenin, profesyonellere teknik bilgi ve özerkliklerinde potansiyel bir güç devrettiklerinden, yöneticiler açısından bir risk taşıdığını da kabul ederler[54].

Murphy, profesyonellerin bilgi, beceri, özerklik, diğer çalışanlar üzerindeki kontrol, potansiyel güç, statü ve ayrıcalıklı yerleri temelinde işçilerden bu kadar farklı niteliğe sahip olmaları nedeniyle, profesyoneller açısından ileri sürülen ideolojik proleterleşmenin de gerçek bir proleterleşme olmadığını, hâttâ ideolojik proleterleşmenin de yanlış bir isimlendirme olduğunu ileri sürerek, profesyoneller açısından işleyen bu sürecin "profesyonelin bürokratikleşmesi" olduğunu belirtmektedir. Profesyonelin bürokratikleşmesi, profesyonelin işinin, işçilerden farklı bir şekilde örgütlenmesi, kontrol edilmesi ve ödüllendirilmesi sistemidir[55]. Dolayısıyla, profesyonelin proleterleşmesi aslında profesyonel işin yönetim kontrolüne maruz kaldığı, bağımsız çalışmadan bağımlı çalışmaya geçişi içerir[56].

2.1.5. Profesyonelleşmenin Niteliği

Bir mesleğin, ona toplumda çeşitli açılardan ayrıcalıklı bir yer kazandıran bazı nitelikler kazanma sürecini ve bu süreç sonunda ulaştığı noktayı ifade eden profesyonelleşme olgusunun, meslek sosyolojisi literatüründe özellikle 1970'li yılların profesyonel mesleklere yönelik kuşkucu atmosferi çerçevesinde şekillenen profesyonelleşme karşıtı görüşlerini de dikkate alarak yapılan bu değerlendirmede, her iki görüş çerçevesinde ileri sürülen görüşlerin aksine, toplumsal boyutta ortaya çıkan ekonomik ve sosyal gelişmelere ve taleplere uyarlanarak geçerliliğini devam ettirdiğini söylemek mümkünüdür. Diğer bir deyişle, hem profesyonelleşmeme tezi çerçevesinde ileri sürülen ve böyle bir duruma yol açtığı düşünülen koşullar, hem de proleterleşme tezinin dayandığı gerekçeler, toplumsal değişimin doğal bir sonucu

[53] LARSON; 1977, s. 231.
[54] DERBER; 1982, s. 202.
[55] MURPHY; 1990, s. 75-76.
[56] DERBER; 1982, s. 29-30.

olmak dışında, profesyonelleşme dinamiğini olumsuz etkileyen bir yapıya sahip değildirler. Bunun da ötesinde, aslında profesyonelleşme karşıtı durumlar olarak ifade edilen bu görüşlerin, zaman içinde ortaya çıkan şartlara uyum sağlayarak temel özelliklerini koruyan profesyonelleşmenin ve profesyonel mesleklerin, durağan değil, bir sistem içinde yaşayan dinamik yapılar olduklarına işaret eden bir fonksiyonları da bulunmaktadır.

Bu düşüncelerden hareketle, profesyonelleşmenin niteliğini ve mesleklerde yarattığı değişimin belirginleştiği birkaç temel özellik üzerinde durmak gerekir. Profesyonelleşme olarak adlandırılan sürecin mesleklerdeki etkisinin niteliği, bireysel boyutta da somut bir görünüm kazanan profesyonellik ile özerklik ve uzmanlık olguları çerçevesinde değerlendirildiğinde, ileri süreceğimiz mesleki yaşam modeline daha sağlam bir temel oluşturmak mümkün olacaktır.

2.1.5.1. Profesyonellik Olgusu

İleri sürdüğümüz profesyonel mesleki yaşam modeli çerçevesinde, yani profesyonel bir mesleğe üye olan kişinin de profesyonel niteliğe sahip olduğu ve bu koşullar çerçevesinde bir yaşam sürdürdüğü düşüncesinden hareket edildiğinde, profesyonellik olgusu, hem bireysel boyutta hem de meslek boyutunda önem taşımaktadır. Fakat bu kavramın günümüzde çeşitli alanlarda, çoğu zaman da gerçek içeriğinden uzak bir şekilde kullanıldığı da bir gerçektir. Fournier'in de belirttiği gibi, profesyonellik fikri hiç umulmadık alanlara gizlice yayılmakta, örneğin iş ilanlarında ya da çeşitli firmaların gazetelere verdikleri reklâmlarda, aslında hiç uygun olmayan mesleklerin profesyonelleşme adayı oldukları görülmektedir. Fournier'e göre, profesyonellik fikrinin bu kadar yaygınlaşması bir yandan tüketicileri kandırmaya yönelik araçlardan biri olarak, yani bir pazarlama sloganı olarak görülebilirken, diğer yandan çok farklı alanlarda kullanılan bir isim olarak değerini kaybettiği ve hiç kimseyi içermeyen anlamsız içeriğe büründüğü ileri sürülebilir[57].

[57] Valérie FOURNIER; "The appeal to "professionalism" as a disciplinary mechanism", **The Sociological Review**, Vol.47, No:2, 1999, s. 281.

Evetts de profesyonellik olgusunun, çalışanları motive etmek için şirketlerin misyon ifadelerine, örgütsel hedeflere ve politikalara kadar yayıldığını belirterek, profesyonel meslek olarak adlandırılmak isteyen meslekler ve onların üyeleri açısından çekici bir beklenti niteliği taşıdığını ifade etmektedir. Profesyonellik söyleminin, profesyonel çalışanlar ve devlet arasında, özellikle sağlık ve eğitim alanındaki örgütsel ve yönetimsel düzenlemelerde istenen değişimler açısından ortaya çıkan anlaşmazlıklarda her iki tarafça da kullanıldığı görülmektedir[58].

Dolayısıyla bu kadar geniş alanda ve farklı amaçlarla, bazen de gerçek içeriğinden ayrılarak, kullanılan ya da iddia edilen bu statünün, çok boyutlu olarak incelenmesi, hem meslek grubu hem de birey açısından sahip olunması gereken koşulları ve buna bağlı olarak da sürdürülecek yaşam tarzının içeriğini ve sınırlarını belirlemeye yardımcı olacaktır.

Genel olarak bakıldığında literatürde, profesyonellik olgusunun tanımı ve niteliği ile ilgili belirgin bir genel kanı mevcut değildir. Bunun da ötesinde, profesyonelliğin mesleğe ya da bireye ait bir nitelik olduğu konusunda da genellikle bir açıklama getirilmemektedir. 1996 yılında İsveç Profesyonel Dernekler Federasyonu tarafından 2536 kişi üzerinde, profesyonellik olgusunun kişilerde çağrıştırdığı anlamları belirlemek üzere yapılan bir araştırma, bu hususlara önemli bir istisna oluşturmaktadır. Bu araştırmada, bilgi, yetkinlik ve beceri kavramlarının, profesyonellik olgusunun çağrıştırdıklarının başında geldiği belirlenmiştir. Bunun yanında, profesyonelliğe ilişkin olarak, yapılan işte en iyi olmak, neyi ve neden yaptığını bilmek, yüksek düzeyde bilgi ve ahlaka sahip olmak, dürüstlük ve mesleki haysiyete sahip olmak, gibi açıklamalara da yer verilmiştir[59]. Bu araştırmada dikkat çeken bir başka nokta da, profesyonelliğin, genelde birey ya da profesyonel uygulamanın bir niteliği olarak algılanmasıdır. Bu kapsamda profesyonelliğin bilişsel boyutuna işaret eden, yapabilme, herhangi birşeyi bilme, yetkinliğe,

[58] Julia EVETTS: "Short Note: The sociology of professional groups", **Current Sociology**, Vol.54, No:1, 2006, s. 138.
[59] Lennart G. SVENSSON; "New professionalism, trust and competence", **Current Sociology**, Vol.54, No:4, 2006, s. 588.

kapasiteye ve tecrübeye sahip olma ifadeler de kullanılmıştır. Bilgi, yetkinlik gibi bazı kelime ve deyimler, işteki eylem ve faaliyetleri, bilgililik ve zekilik gibi kelimeler ise, profesyonelin bilişsel durumunu belirtir. Araştırmada, profesyonelliğin duygusal yönünü de ortaya koyan, "işini yaparken insanlığı unutmayan", "akıl ile vicdanı bir araya getiren" gibi ifadeler de kullanıldığı görülmüştür[60]. Dolayısıyla, profesyonelliğin bilişsel yönü ağır basmakla birlikte, duygusal yönü de olan bir kavram olarak algılandığı ifade edilebilir.

Profesyonellik olgusunun çağrıştırdığı bu anlamlar yanında, literatürde ve günlük yaşantıda profesyonel kavramının farklı kullanımlarına da rastlamak mümkündür. Bunlardan ilki ve en yaygını olanı, herhangi bir faaliyetin bir gelir elde etmek için yapıldığına işaret eden profesyonel kavramıdır[61]. Bu kullanımda, profesyonel bireyin özelliklerinden çok, yapılan faaliyetin amacı ön plana çıkmaktadır. Profesyonel kavramının bir diğer kullanımında devletin, işgücü analizlerinde özel bilgi, beceri ve tecrübe gerektiren meslekleri belirlemesi sözkonusudur[62]. Dolayısıyla bu kullanımda, profesyonel kavramı ile belirli niteliklere sahip bireylerin kastedildiği anlaşılmaktadır. Son olarak ise, endüstrileşmiş ülkelerin işgücünde kendilerine özgü bir pozisyona sahip olan meslekleri belirtmek için kullanılmaktadır. Bu kapsamda profesyonel kavramı, belirli hizmetler üzerinde dışlayıcı bir yetki alanı oluşturmaya çalışan, işin koşulları ve içeriği ile ilgili olarak dışsal müdahale ve kontrolden bağımsız olmayı sağlamış meslekleri işaret etmektedir[63]. Özetle, profesyonel kavramının hem meslek grubunu hem de bireyi niteleyen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

Buradaki amacımız, profesyonellik fikrini ve söylemini, hem mesleğin hem de bireyin, birbirilerinden ayrı, fakat ilişkili olarak sahip oldukları bir nitelik olarak değerlendirerek, bir noktada, profesyonel mesleğe ilişkin sosyolojik ve psikolojik öğeleri daha iyi saptayabilmektir. Buraya kadar yapılan açıklamalarda profesyonelliğin, meslek boyutundaki analizi büyük ölçüde tamamlanmıştır. Fakat

[60] SVENSSON; 2006, s. 589.
[61] ROTHMAN; 1987, s. 60.
[62] ROTHMAN; 1987, s. 60.
[63] ROTHMAN; 1987, s. 60.

burada profesyonelliğin bir meslek için ifade ettiği anlam, literatürdeki yeni bazı görüşler çerçevesinde bir kere daha ele alınarak, profesyonellik olgusunun sosyolojik içeriği belirginleştirilmeye çalışılacaktır. Profesyonellik olgusunun birey açısından değerlendirilmesi sayesinde de, bireyin profesyonel mesleği ile kurduğu ilişki çerçevesinde ortaya çıkan çeşitli psikolojik süreçleri dikkate almak mümkün olacaktır. Dolayısıyla, bir toplumsal yapıdaki profesyonel meslek oluşumu ile ona üye olan profesyonel kişi arasındaki ilişki ile şekillenen mesleki yaşamın, hem sosyolojik hem de psikolojik açılardan profesyonel nitelik taşıdığı ve bu nedenle de zengin bir içeriğe sahip olduğu gözler önüne serilmiş olacaktır.

2.1.5.1.1. Profesyonelliğin Sosyolojik Analizi

Daha önce de belirtildiği gibi, profesyonel mesleklere yönelik akademik ilginin ilk yıllarından bu yana, özellikle profesyonellik olgusunu ele alan çalışmalar çok fazla ön plana çıkmamış, genellikle profesyonel meslek kavramlaştırmaları ve teorik değerlendirmeleri ile profesyonellik eşanlamlı olarak düşünülmüştür. Fakat son yıllarda, profesyonel meslek ve profesyonelleşme kavramları ile ilgili yapılan çalışmaların belli bir potansiyele erişmiş olması, ama buna karşılık bu kavramlarla ilgili üzerinde anlaşılmış bir görüşün hâlâ oluşturulamamış olması nedeniyle, literatürde, mesleklerin inceleme alanında bir değişim gerçekleştirerek, profesyonellik olgusuna yönelmek gerektiği dile getirilmektedir. Profesyonel mesleklerle ilgili bakış açısında bu tür bir değişimin, günümüz iş ve istihdam yapısına daha uygun olduğu belirtilmektedir[64].

Profesyonellik olgusuna meslek grubu boyutunda yaklaşıldığında, birbirine benzeyen birçok görüş ile karşılaşılmaktadır. Öncelikle profesyonellik düşüncesinin ön plana çıkması ile birlikte, literatürde, 1970 ve 1980'lerin profesyonel mesleklere bir ideoloji sistemi olarak yaklaşımlarının da yumuşayarak yerini daha ılımlı söylemlere bıraktığı dikkati çekmektedir. Gerçekten de 1990'lardan itibaren,

[64] Julia EVETTS; "The Management of Professionalism: a contemporary paradox", **Changing Teacher Roles, Identities and Professionalism Conference Paper**, Kings College, London, 19th October 2005, s. 3.

profesyonelliğin öneminin anlaşıldığı, tüketiciler, müşteriler ve sosyal sistem açısından önemli fonksiyonlara sahip olduğunun farkına varıldığı belirtilmekte, profesyonel mesleklerin bir yandan çeşitli stratejilerle piyasadaki ayrıcalıklı yerlerini korurlarken, diğer yandan profesyonellik düşüncesinin, ademi merkezileşmiş mesleki kontrolün toplum için önem taşıyan farklı bir biçimini oluşturacağı ileri sürülmektedir. Örneğin Saks, kamu çıkarları ile profesyonel mesleklerin kendi çıkarlarının her zaman için karşıt kutuplarda olmayacağını, bir profesyonel mesleğin kendi çıkarını korumaya çalışmasının kamu çıkarını geliştirme ile de uyuşabileceğini belirtmektedir[65]. Benzer şekilde Dingwall da, profesyonelliğin aşırı rekabeti engelleyecek ve işbirliğini geliştirecek farklı profesyonel değerlerin ya da ahlaki zorunlulukların yaratılmasına ve temsil edilmesine olanak tanıyabileceğini belirtmektedir[66].

Profesyonellik düşüncesinin niteliği ile ilgili yapılan değerlendirmelerde, profesyonel mesleklerdeki teorik eğilimler paralelinde üç temel nitelikten sözedilmektedir[67].

- Fonksiyonalist teoriler çerçevesinde mesleki bir değer olarak profesyonellik,
- Marksçı ve Weberci teoriler çerçevesinde ideoloji olarak profesyonellik,
- Mesleki değişim söylemi ve kontrol biçimi olarak profesyonellik,

Daha önceki bölümden hatırlanacağı gibi, profesyonel meslekler ilk olarak fonksiyonalist teoriler çerçevesinde toplumun bütünlüğünde önemli fonksiyonlar üstlenen bir değer sistemi olarak tasarlanmışlar, bunu izleyen tartışmalarda ise daha çok toplumda ve piyasada kendi çıkarlarını gerçekleştirmeye yönelik bir ideolojiye sahip oldukları yönünde eleştirilere maruz kalmışlardır. Profesyonellik olgusunun da hem bir değer sistemi hem de ideoloji olarak açıklamalarında benzer düşünceler hakimdir. Fakat günümüzde profesyonellik olgusu ile ilgili dikkat çeken en önemli

[65] Mike SAKS; Professions and Public Interest, Routledge, London, 1995, s. 22.
[66] Robert DINGWALL; "Professions and Social Order in Global Society", **International Review of Sociology**, Vol.9, No:1, 1999, s.136.
[67] EVETTS; 2005, s. 4.

gelişme, Saks ve Dingwall'ın görüşlerinde de belirginleştiği gibi, profesyonelliğin sözü edilen bu iki niteliği de bir arada taşıdığının kabul edilmeye başlanmasıdır. Diğer bir deyişle, profesyonellik artık çeşitli stratejiler yoluyla kendi çıkarlarını koruyarak, topluma önemli hizmetler sağlayan bir kurum olarak kabul görmektedir.

Genel olarak bakıldığında, profesyonel mesleklere ilişkin son bazı Anglo-Sakson analizlerinde, profesyonellik olgusunun yeni çalışanların sosyalleşmesinde, iş ve mesleklerdeki normatif sosyal düzenin korunmasında, devlet ve artan bir şekilde uluslararasılaşan piyasadaki kırılgan normatif düzenin sürdürülmesinde etkili olan, normatif bir değer sistemi olarak ele alındığı görülmektedir. Profesyonelliğin bir değer sistemi olarak yeniden ele alınışı ve açıklanışı, müşteri ile profesyonel meslek uygulamacısı arasındaki ilişkide güven ve sağduyu ile risk analizi ve uzman düşüncenin öneminin yeniden değerlendirilmesini de gerekli kılmıştır[68].

Profesyonellik düşüncesinin niteliğine ilişkin son görüş, mesleki değişim söylemi ve kontrol biçimi olarak tasarladığı profesyonelliğe, yeni bazı misyonlar da yüklemektedir. Bu görüşün son yıllardaki savunucularından biri olan Freidson'a göre profesyonellik, işin mesleki açıdan kendine özgü bir kontrol biçimidir. Bu tür bir kontrol biçiminin piyasa, örgütsel ve bürokratik kontrol biçimlerine göre, bazı farklı avantajları vardır. Freidson günümüzde profesyonel meslek üzerinde baskı uygulayan politik, ekonomik ve ideolojik güçleri değerlendirirken, profesyonelliği, halka, karmaşık ve sağduyuya dayanan hizmetler sağlamanın bir yolu olarak savunmuştur[69].

Freidson daha yakın tarihteki bir başka görüşünde ise, profesyonelliğin, işin rasyonel-yasal, bürokratik örgütlenme biçimlerinden farklılığını vurgulayarak, çağdaş toplumlarda piyasa, örgütler ve profesyonel meslekler olmak üzere üç değişik iş örgütlenme modeli olduğunu belirtmektedir. Buna göre profesyonellik, işi tüketici ya da yöneticiler yerine, mesleğin üyelerinin kontrol ettiği kurumsal koşullara işaret eder. Dolayısıyla örgütlü bir meslek, belirli görevleri yerine getirmek konusunda

[68] EVETTS; 2003, s. 404-405.
[69] FREIDSON; 1994, s. 169.

kimin gerekli nitelikleri taşıdığını belirleme, bu nitelikleri taşımayanların işi yapmalarını engelleme ve performansı değerlendirecek kriterleri kontrol etme gücünü kazandığında ortaya çıkar[70].

Profesyonelliğin mesleki değişim söylemi ve kontrol biçimi olarak bu yeni açıklamasına ilişkin farklı bir yaklaşım, Fournier tarafından ileri sürülmüştür. Fournier profesyonelliği, disipline edici bir mekanizma olarak yorumlamaktadır[71]. Profesyonelliğin, profesyonel uygulamanın uzaktan yönetilmesi olarak açıklanması, modern dünyada mesleki değişim mekanizması olarak profesyonelliğe başvurmayı de anlamaya yardımcı olmaktadır.

Profesyonel uygulamayı ve davranışı yönlendirebilme fonksiyonunun yerine getirilmesinde, profesyonellik söyleminin uygun iş, kimlik, davranış ve uygulamalarını aşılamasının önemli olduğu, bu sayede profesyonelin uygulamalarının saydamlaşabildiği ve dolayısıyla profesyonellik olgusunun, özerk profesyonel uygulamayı, saydamlık ağına dahil eden bir disiplin mekanizması niteliği kazandığı belirtilmektedir[72]. Fournier'e göre profesyonellik, özerk işgücünün yönetim tarzıdır. Profesyonel uygulamanın özerkliği, profesyonel yetkinlik sayesinde uzaktan yönetilmesine dayanır. Profesyonelliğin disiplin mekanizması olması ise, profesyonelliğe başvurmayı, çalışanların yetkinlikleri sayesinde özerk davranışlarını düzenleme yolu olarak görmeleri sayesinde işlevini yerine getirir. Özerklik, profesyonel yetkinlik nosyonundaki çeşitli davranış kalıpları içinde yeralır[73]. Diğer bir deyişle, profesyonellik, çalışanların özerk olarak davranmalarını ve kendilerini kontrol etmelerini; ama daha önemlisi, bunu profesyonel davranış tarafından yönetilen saydamlık ağı içinde yapmalarını gerektirir[74].

---

[70] FREIDSON; 2001, s. 12.
[71] FOURNIER; 1999, s. 281.
[72] EVETTS; 2003, s. 406.
[73] FOURNIER; 1999, s. 281-282.
[74] Barbara A. MISZTAL; "Trusting the Professional" içinde Mike DENT/Stephen WHITEHEAD (Edt.); **Managing Professional Identities: Knowledge, performativity and the "new" professional**, Routledge, London, 2002, s.31.

Profesyonelliğin sosyal gelişmeyi teşvik eden yönü, profesyonellik söylemi ile birlikte ortaya çıkan değişimlerle ilişkilidir. Profesyonelliğin çekiciliği, onun uzmanlık alanında dışlayıcı bir sahipliği bulunması, iş uygulamaları ve işin mesleki kontrolünde özerklik ve sağduyu sahibi olması gibi mitleri barındırmasından kaynaklanmaktadır. Fakat profesyonelliğin gerçekliği biraz farklıdır. Profesyonelliğe başvurmak, örgütsel değerleri profesyonel değerler için askıya almayı, benzer şekilde bürokratik, hiyerarşik ve yönetimsel kontrolü, bütçe kısıtlaması, rasyonelleşme ve performans hedefleri gibi klasik yönetim kaygılarını bir yana bırakmayı gerektirir. Dolayısıyla, profesyonelliğe başvurmak hemen her düzeyde güçlü, etkin bir sosyal kontrol ve değişim mekanizmasıdır[75].

Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşılabileceği gibi, mesleki süreçlerle ilgili olarak profesyonellik söylemine başvurmanın önemli bir mesleki değişim ve kontrol aracı olduğu, literatürde geniş kabul görmüştür ve bu açıklamalar, genel olarak profesyonellik olgusunun niteliği ile ilgili bilgi vermektedir. Fakat profesyonellik olgusunu meslek grubu boyutunda sosyolojik açıdan incelerken, bu olgunun niteliği yanında, içeriği ve çeşitleri açısından da bir değerlendirme yapmak gerekir. Profesyonelliğin içeriği ve çeşitleri açısından yapılacak bu değerlendirmede, profesyonelleşme sürecinin ülkelere göre farklılaştığını belirten ve profesyonelleşme biçimleri olarak ifade ettiğimiz ayrım, temel bir hareket noktasıdır. Daha önce de söz edildiği gibi, profesyonelleşme sürecinin yönlendirilmesinde ve idare edilmesinde etkili olan güçler bakımından yapılan "içeriden" ya da "yukarıdan" profesyonelleşme ayrımı, ülkelerin benimsediği profesyonelleşme biçimini yansıtabileceği gibi, mesleki gruplar açısından da geçerli olabilir. Bu ayrım, süreç sonunda kazanılan profesyonelliğin içeriği ve çeşidi ile ilgili değerlendirmeler yaparak önemli sonuçlara ulaşmaya imkan tanımaktadır. Diğer bir deyişle, profesyonelleşme sürecinin, mesleki grubun kendisi tarafından yani "içeriden" ya da meslek grubunun dışındaki diğer güçler, özellikle de meslek üyesini istihdam eden örgüt yönetimi tarafından, yani "yukarıdan" yönlendirilmesi durumlarında, hem profesyonellik içeriğindeki öğeler hem de profesyonellik sonucu açısından farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

[75] EVETTS; 2006, s. 140.

Günümüzde profesyonellik olgusunun içeriğinde, hem normatif değer sistemi hem de ideoloji öğelerinin bir arada bulunduğunu belirtmiştik. Profesyonellik olgusunun bu öğeleri bulundurması yanında, bundan daha önemli olarak görülen nokta, bir meslek grubunda bu öğeler arasındaki dengenin nasıl sağlandığıdır. Diğer bir deyişle, profesyonel bir mesleğin, normatif değer sistemini öğelerini mi yoksa ideoloji öğelerini mi ön plana çıkaracağı ya da bu öğelerin kombinasyonunun alacağı şekil, önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir[76]. Bu noktada, profesyonelleşme sürecini yönlendiren aktörün önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Profesyonellik söylemine başvuru, meslek grubunun kendisi tarafından gerçekleştirildiğinde ve bu söylem meslek grubu tarafından kullanıldığında, diğer bir deyişle "içeriden" profesyonelleşme biçimi hakim olduğunda, bu sürecin meslek grubu açısından getirilerinin oldukça tatmin edici olduğu belirtilmektedir. Örneğin, bu durumda meslek grubu normatif değer sistemi öğelerini, mesleki kimliğini oluşturma, müşterileri açısından imajını geliştirme ve topluma düzen getiren sorumluluklarını korumak ve sürdürmek üzere devlet ile pazarlık yapma gibi konularda kullanırken, ideolojik öğeleri, kısmen kendi mesleki ve uygulamaya ilişkin çıkarları için, ama çoğunlukla da kamu çıkarını korumak ve geliştirmek için kullanmaktadır[77]. Dolayısıyla, içeriden profesyonelleşme anlayışının hakim olduğu ve meslek grubu üyelerinin daha aktif bir rol üstlendikleri durumlarda, profesyonelliğin içeriği açısından, normatif değer sistemi öğelerinin ağır bastığı ve bu öğelerin mesleki grubun karakterini belirlediği söylenebilmektedir.

Günümüzün birçok çağdaş hizmet sektörü mesleğinde ise, profesyonelleşme süreci genellikle örgütsel güçler tarafından yönlendirilmekte ve profesyonellik söylemi de, yöneticiler tarafından çalışanları adına kullanılmaktadır. Bu gibi durumlarda profesyonellik söylemi, zaman zaman yönetimin çalışanlarından bir beklentisi haline de dönüşmektedir. Profesyonellik söyleminin "yukarıdan" geldiği ve empoze edildiği bu süreçte, profesyonelliğe ilişkin normatif değer sistemi öğeleri

[76] Bkz. EVETTS; 2003, s. 408.EVETTS; 2005, s. 8; EVETTS; 2006, s. 140.
[77] EVETTS; 2003, s. 409.

bu söyleme göstermelik olarak dahil edilmiş bir görünüm sergilerken, sahte ya da gerçek içeriğine uygun olacak (örneğin meslek üyelerine bazı ayrıcalıklar kazandırmak gibi) bir nitelik taşımayan ideolojik öğeler, mesleki değişimi gerçekleştirme ve meslek üyelerini disiplin altına alma mekanizması olarak kullanılmaktadır. Profesyonellik olgusunun son dönemlerde imaj yaratmak ya da moda olarak yaygın kullanımına yönelik talep, bu noktada daha da belirginleşmektedir. Sözü edilen ideoloji, mesleğin statüsünü ve hem bireysel hem de kolektif olarak sunduğu ödülleri arttıracağı düşünüldüğünden, meslek üyeleri açısından da sorgusuz kabul edilmektedir[78].

Dolayısıyla, "yukarıdan" profesyonelleşme sürecinin profesyonellik içeriği açısından ortaya çıkardığı sonuç, profesyonel mesleğin bir değer sistemi olma misyonunun, profesyonel meslek üyesinin çalıştığı örgütün yönetimi tarafından, topluma karşı "profesyonel" imajını oluşturabilmek için ideolojik bir araç olarak kullanılması olarak kendini göstermektedir. Bu koşullar altında profesyonellik söylemi, çalışanları, örgütün uygun ve etkin bulduğu şekilde davranmaya ve performans göstermeye yönlendirmek için kullanılmaktadır. Yönetim kademelerinin yakıştırması ile profesyonel nitelik kazanmış çalışanlar da, profesyonellik olgusunun aslında bir araç görevi gören normatif değer sistemi öğelerini kabul etmeye çok istekli olmaktadırlar. Bu nedenle profesyonelleşmenin yukarıdan empoze edilmesi, bir noktada profesyonelliğin içeriğini boşaltan ve onu göstermelik yapan bir işleve de sahip olmaktadır.

Evetts, son yıllarda özellikle bilgiye dayalı hizmet sektörü mesleklerinde profesyonelleşme sürecini yönlendiren güçler temelinde ortaya çıkan, farklı profesyonellik çeşitlerine işaret etmektedir. Evetts'e göre, profesyonelleşme söyleminin örgüt yöneticileri tarafından dile getirildiği ve dolayısıyla profesyonelleşme sürecinin de örgüt yönetimi tarafından yönlendirildiği durumlarda "örgütsel profesyonellik", profesyonellik söyleminde ve süreci yönlendirmede mesleki grubun etkili olduğu durumlarda ise "mesleki profesyonellik" sözkonusu

[78] EVETTS; 2003, s. 409-410.

olmaktadır[79]. Örgütsel profesyonellik ile mesleki profesyonellik çeşitli noktalarda birbirlerinden farklılaşmaktadırlar. Bu farklılıkları, Tablo 1'de karşılaştırmalı olarak görmek mümkündür.

Tablo 2.1. Profesyonellik Çeşitleri

Örgütsel Profesyonellik	Mesleki Profesyonellik
• Mesleki kontrol söyleminin örgüt yöneticilerince kullanılması	• Profesyonel meslek grubu içinde yapılandırılmış söylem
• Rasyonel otorite çeşidi	• Mesleki otorite
• Standart prosedürler	• Sağduyu ve işin mesleki kontrolü
• Otorite ve karar vermede hiyerarşik yapılar	• Hem yöneticiler hem de müşteriler açısından uygulamacıya güven
• Yönetimsellik	• Profesyonel meslek uygulamacıları tarafından operasyonelleştirilen kontroller
• Düzenleme, hedef belirleme ve performans izleme konularında saydamlık ve dışsallaştırılmış biçimler	• Kurum ve dernekler tarafından izlenen profesyonel etik

Kaynak: EVETTS; 2005, s. 10.

Örgütsel profesyonelliğin sahip olduğu özellikler incelendiğinde, bu profesyonellik çeşidinin geleneksel yönetim anlayışına birçok noktada uyum gösterdiği ve dolayısıyla aslında yönetim kademelerinin, örgütleri kendi amaçları doğrultusunda daha iyi yönlendirebilmek için profesyonellik söylemine başvurdukları sezilmektedir. Gerçekten de rasyonelliğe dayanan otorite çeşidi, prosedürlerin ve hiyerarşik yapının egemenliği, performans izleme ve hedef belirlemede dışarıdan müdahale gibi özellikler, örgütsel profesyonelliğin bir yönetim stratejisi olma niteliğini doğrulamaktadırlar. Buna karşılık mesleki profesyonellik ise, yine geleneksel profesyonel meslek düşüncesine uygun bir şekilde, karar verme, otorite, kontrol, performans izleme gibi bütün süreçlerde meslek grubun ağırlığının bulunduğu bir profesyonellik çeşidini oluşturmaktadır. Mesleki profesyonelliği örgütsel profesyonellikten ayıran önemli noktalardan biri, profesyonel meslek uygulamacılarına, müşteriler yanında, çalıştıkları örgüt yöneticilerince de güven duyulmasıdır. Bu nedenle, meslek grubunun kendisini ilgilendiren hemen hemen her konuda kendi başına hareket etmesi mümkün olmaktadır. Ortak bir eğitim ve öğretim

[79] EVETTS; 2005, s. 9.

biçimi, güçlü bir sosyalleşme süreci, iş kültürü ve mesleki kimlik ile mesleki kuruluşlarca oluşturulmuş olan etik kuralların varlığı, mesleki profesyonelliğin diğer öğelerini oluşturmaktadır[80].

Özetle belirtmek gerekirse, profesyonellik olgusu sosyolojik boyutta ele alındığında, üç aşamalı bir değerlendirme yapmak mümkün olmaktadır. Son yıllarda hem iş yaşamında hem de günlük yaşamda giderek daha fazla kullanılmaya başlayan profesyonellik olgusu, günümüzde toplumda düzeni sağlamaya yönelmiş normatif bir değer sistemine sahip ve ideolojisi olan bir meslek grubunun, mesleki değişim ve kontrol mekanizması niteliğini taşımaktadır. Meslek grubunun bu niteliği, profesyonelleşme çabalarını yönlendiren aktöre göre, profesyonellik olgusunun içeriğinde bazı farklılıklara neden olabilmektedir. Profesyonelleşme söyleminin yukarıdan empoze edilmesi durumunda, profesyonellik olgusunun içeriğindeki normatif değer sistemi öğelerinin gerçek anlamından uzaklaşarak, bir araç olarak kullanılması sonucu, profesyonelliğin içi boş bir kavram haline geldiği görülmektedir. Bu durumla paralellik arzeden bir başka boyut ise, profesyonelleşme sürecini yönlendiren aktör temelinde ortaya çıkan farklı profesyonellik çeşitleridir. Örgütsel profesyonellik, mesleki profesyonellik ile karşılaştırıldığında, örgütü daha iyi ve rasyonel yönetmeye odaklanmış bir yaklaşım özelliğini taşımaktadır.

2.1.5.1.2. Profesyonelliğin Psikolojik Analizi

Daha önce de belirtildiği gibi, profesyonellik olgusunun birey açısından değerlendirilmesi, profesyonel meslekler literatüründe genellikle ikinci planda kalmıştır. Fakat bununla birlikte, bu alana en fazla katkı yapmış olan bilim adamlarının, profesyonel meslekleri bireysel boyutta değerlendirmek gerekliliğine ilişkin görüşleri de bulunmaktadır. Örneğin Cogan, profesyonelliğin kaçınılmaz olarak bir gruba özgü fenomen mi yoksa bireysel olarak da ulaşılabilir bir nitelik mi olduğunu sorgulayarak, bireysel profesyonellik ile ilgili konu ve sorunlara çok az ilgi gösterildiğini belirtmiştir[81]. Hughes da bir profesyonel mesleğin kültürü, tekniği,

[80] EVETTS; 2006, s. 141.
[81] COGAN; 1955, s. 107.

becerisinin, bireyde, kişisel özellikler olarak belirginleştiğini, diğer bir deyişle, meslekte geçirilen süre uzadıkça ve meslek ile ilgili faaliyetler yoğunlaştıkça, mesleğin çeşitli etkilerinin bireyin tutum sistemine yansıdığını belirtmektedir[82]. Dolayısıyla, profesyonel mesleğin, kültür, teknik, beceri gibi öğelerden oluşan mesleki boyutu ile bu öğelerin bireye yansımaları ile oluşan bireysel boyutu vardır. Bu öğelerin bireye yansımalarının, eğitim süreci de dahil olmak üzere birçok faktörün etkisiyle şekillendiği belirtilmektedir[83]. Diğer yandan, Hughes profesyonelleşme kavramını tartışırken, bu kavramın hem mesleğin geçirdiği değişime hem de bireyin bir meslek ile ilgili aldığı eğitim sürecinde uğradığı etkilere işaret ettiğini belirtmiştir[84]. Hall da, profesyonel bir mesleğin yapısal ve tutumsal olmak üzere iki ayrı yanının olduğunu belirterek, profesyonelliğin hem meslek hem de birey boyutunda değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmiştir[85]. Dolayısıyla, mesleklerin profesyonelleşmesi, o mesleğe üye olan bireyin de profesyonel nitelikler kazanmasını beraberinde getirmektedir. Diğer bir deyişle, profesyonel olgusu sadece mesleğin değil, bireyin de sahip olabileceği bir unvandır ve dolayısıyla profesyonellik, bireyin bir niteliği olarak da görülebilir.

Profesyonellik, bireyin sahip olduğu bir nitelik olarak ele alındığında, bir uzmanlık ve yetkinliğin, görevlerin belirli bir kalite ve standart göz önünde bulundurularak yerine getirilmesinde ve sorun çözme aşamalarında kullanılması anlamına gelmektedir[86]. Dolayısıyla, profesyonellik bireyin bazı özelliklere sahip olmasını gerektirmektedir. Bu özelliklerin en önemlisi ise, bir uzmanlık ve yetkinlik alanında gerekli olan beceridir. Profesyonel birey tanımlamalarında, genellikle profesyonel meslek ve bu mesleğin konusunu oluşturan işin niteliklerinden hareket edildiği görülmektedir. Fakat bu niteliklere dayanarak öne sürülen profesyonel tanımlarında bireysel vurgulamaların ön plana çıktığı dikkat çekmektedir.

---

[82] HUGHES; 1958, s. 36.
[83] George RITZER; "Professionalism and the Individual" içinde Eliot FREIDSON (Edt.) **The Professions and Their Prospects**, Sage Publications, 1973, s. 60.
[84] Everett HUGHES; "Professions" içinde Keneth LYNN (edt.); **The Professions in America**, Beacon Press, Boston, 1967, s. 4
[85] HALL; 1968, s. 103.
[86] Lennart G. SVENSSON; "The quest for professionalism and the dialectic of individualism and collectivism in work organizations", **Knowledge, Work & Society**, Vol.1, No:1, 2003, s. 108.

Örneğin profesyonel işin niteliklerinden hareket ederek profesyoneli tanımlamaya çalışan Freidson'a göre, belli bir gruba özgü, karmaşık ve takdir yetkisine dayanan profesyonel iş, teorik bilgi, beceri ve yargılama gerektirir. Bütün bu özellikler sıradan insanların sahip olamayacağı özelliklerdir. Ayrıca profesyonelin yaptığı iş, bireylerin ya da toplumun iyiliği açısından önemli kabul edilen ve tam olarak parayla ölçülemeyecek bir değere sahip olduğu düşünülen bir iştir. Dolayısıyla, bu kadar özel bir işi yapma kapasitesine sahip olmak, profesyoneli diğer çalışanlardan ayırır[87]. Profesyonel işin karakteri; profesyonelliğin aynı zamanda iki önemli öğesini oluşturan iki bağlılık biçimine işaret eder. Bunlar bir bilgiyi ve özel değere sahip beceriyi uygulamaya ve müşterilerle güvene dayalı bir ilişki sürdürmeye bağlılıktır.

Profesyonel işin öğrenilmesi uzun bir eğitim süreci gerektirir. Bu uzun eğitim süreci bilgi ve beceriye bağlılık yaratır ve dolayısıyla profesyonellerin yaptıkları iş, içsel ödüller sağlayan merkezi ilgi odağı haline gelir. Merkezi ilgi odağı, bireyin yerine getirdiği bir faaliyete, yaşamında verdiği yer konusundaki tercihi olarak tanımlanmaktadır[88]. Birey, yaşamı boyunca çeşitli toplumsal roller ve durumsal koşullar içinde bulunmakta ve her rol ya da durum, birey için farklı derecede önemli olabilmektedir[89]. Bireyin sahip olduğu rol ve içinde bulunduğu durumların en önemlilerinden birisi olan işini, ilgi alanı tercihleri arasında ilk sıralara yerleştirmesi durumunda, işin merkezi ilgi odağı haline gelmesi sözkonusu olmaktadır. Profesyonel işin de merkezi ilgi odağı olma niteliğinin, belirgin olduğu belirtilmektedir. Gerçekten de, Orzack'ın, Dubin'in merkezi ilgi odağı ölçeğini kullanarak mavi yakalı işçiler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmayı, hemşireler örnekleminde tekrarlaması sonucunda, hemşireler için işin, merkezi ilgi odağı oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır[90].

---

[87] FREIDSON; 1994, s. 200.
[88] Robert DUBIN; "Industrial worker' worlds: a study of the "central life interests" of industrial workers", **Social Problems**, Vol.3, No:3, 1956, s. 134.
[89] Mustafa Yaşar TINAR/Cemile GÜRÇAY/Tunç DEMİRBİLEK; "Bireysel ilgi odağı olarak çalışma yaşamı", **Verimlilik Dergisi**, 1997/1, s. 27-28.
[90] Louis H. ORZACK; "Work as a "central life interest" of professionals" içinde Ervin O. SMIGEL (edt.); **Work and Leisure**, College and University Press, New Haven, 1963, s.75.

Profesyoneller işlerine karşı entelektüel bir ilgi geliştirirler ve dolayısıyla onu geliştirmek ve daha iyi bir şekilde yapabilmek ile ilgilenirler. İşlerine ilişkin karmaşık beceriyi sadece uygulamazlar, kendilerini onunla özdeşleştirirler. Diğer yandan, profesyonellerin yaptıkları işin müşteri açısından özel bir değeri vardır. Profesyonel iş karmaşık ve anlaşılması zor olduğundan, müşterinin profesyoneli tam olarak değerlendirmesi çok zordur. Bu nedenle, müşteri profesyonele tam anlamıyla güvenmelidir. Profesyonellerden bu güvene değer vermeleri beklenir. Dolayısıyla profesyonelin, müşterinin ihtiyaçlarını ve onun yararını, kendi çıkarlarının önüne alması beklenir. Bu, profesyonelin müşteri ile güvene dayalı bir ilişki geliştirmesinin temel yoludur[91].

Daha önce de belirtildiği gibi, günümüzde profesyonellik söylemi hemen her ortamda kullanılan ya da talep edilen bir nitelik haline gelmiştir. Bunun, birey açısından da benzer sebeplerle sahip olunmak istenen bir nitelik olduğunu söylemek mümkündür. Gerçekten de bu nitelik, bireyin kendisini profesyonel olarak algılaması noktasında çok çekici gelen, bir çeşit kültürel sermaye olarak yorumlanabilecek mesleki ve öz-kimlik çerçevesidir. Kendi kendini kontrol, hatta kendine inanç ile işe anlamını veren ve çalışanın, işinin önemini kendisine ve diğerlerine ispatlamasında mesleki işaret görevi gören bir söylemdir[92]. Profesyonelliğin birey boyutunda, sınır belirleme fonksiyonunun da olduğu belirtilebilir. Profesyonellik duygusu altında yapılan işin, profesyoneli müşteriden uzaklaştırarak, yani profesyonel ile müşteri arasına bir mesafe koyarak, bir yandan profesyonelin statüsüne katkı yapması, diğer yandan da bireyin bu sayede yeni bir kişiliğe bürünüp, duygu ve önyargılarını bir kenara bırakması suretiyle bilgisini müşterinin lehinde kullanmasını sağlaması ve dolayısıyla müşteriye de bir yarar sunması mümkün olmaktadır[93]. Bu anlamda, profesyonellik, psikolojik bazı ihtiyaçları da karşılayarak, birey açısından önemli fonksiyonlar üstlenmektedir.

---

[91] FREIDSON; 1994, s. 200-201.
[92] Meryl ALDRIDGE/Julia EVETTS; "Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism", **British Journal of Sociology**, Vol.54, No: 4, 2003, s. 555.
[93] Katie DEVERELL/Ursula SHARMA; "Professionalism in everyday practice" içinde Nigel MALIN; **Professionalism, Boundaries&Workplace**, Routledge, 2000, s. 25.

Profesyonellik, bireyin profesyonel mesleğine karşı sahip olduğu tutum ve sergilediği davranışlardır. Diğer bir deyişle, bireyin, mesleğine yönelik tutumsal ve davranışsal eğilimidir[94]. Profesyonelliğin içeriğinde, profesyonellik kurumunun ideallerini içselleştirmek, hatta bunun da ötesinde, profesyonel bir insan olmayı ve profesyonel bir iş yapmayı bir yaşam biçimi olarak kabul etmek düşüncesi de bulunmaktadır. Tutum, düşünce ve inançlarda kendini açığa vuran profesyonel ideallere ve kariyere bağlılık, profesyonellik olarak adlandırılabilmektedir[95].

Profesyonellik üç ana tutum, değer ve eğilim grubundan meydana gelir. Bunlardan birisi profesyonel bilgi ve hizmet ideallerine, diğeri profesyonel meslek ve onun sağladığı yaşam ve kariyer olanaklarına, sonuncusu ise, profesyonel işin karakterine işaret eder. İlk grup, profesyonel mesleklere geleneksel olarak atfedilen -bilgi ve beceriyi insanlığın yararına kullanmaya bağlılık gibi- duygulardan oluşur. Bu, profesyonel kurumların başlıca idealidir[96].

Sözü edilen idealistik değerler soyut nitelik taşıdıklarından, ancak profesyonelliğin ikinci değer grubu olan, profesyonel mesleğin kendisine bağlılık değerleri ile ilişkilendirildiğinde anlam kazanırlar. Gerçekten de profesyonel bir meslek ile ilgili eğitim alanlar, sadece iyileştirmek ya da adalete hizmet etmek değil, aynı zamanda doktor ya da yargıç olmak isterler. Profesyonel mesleğin üyesi olmaya yönelik ilgi, insanlığa hizmet etmeye yönelik ilginin bir aracıdır ve buna bağlılık göstermek, bu mesleki kariyerin olumlu ve olumsuz yanlarına da bağlılık göstermeyi gerektirir. Dolayısıyla profesyonel bir meslekte çalışmak, merkezi bir yaşam ilgisi haline gelir. Bir meslek, bireyin bağlılığının kaynağı ve odak noktası olduğunda, birey doğal olarak, onun sunduğu prestij veya sınıf yapısı ya da piyasadaki pozisyonuyla da ilgilenir. Bunlar, profesyonellik idealine temel oluşturan ve

---

[94] Thomas E. BOYT/Robert F. LUSCH/Gillian NAYLOR; "The Role of Professionalism in Determining Job Satisfaction in Professional Services", **Journal of Service Research**, Vol.3, No:4, 2001, s. 322.
[95] Eliot FREIDSON; **Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care**, Atherton Press, New York, 1970, s. 151.
[96] FREIDSON; 1970, s. 152.

ideallerin gerçekleştirilmesinde rol oynayan, iş faaliyetine bağlılık gerçekleştiren araçlardır[97].

Son olarak, profesyonelliğin üçüncü değerler grubu, kariyerin adandığı işin karakterini tanımlar. Buna göre, profesyonel iş, olağandışı bir karmaşıklığı olan, uygun bir şekilde yerine getirilebilmesi için yoğun bir eğitim ile zeka ve beceri, ve karmaşık bir yargılama gerektiren bir iştir. İşin ve onu yapan kişinin olağandışı bir karaktere sahip olması gerektiğine ilişkin inanç, profesyonel bireyin bağımsızlık, prestij, otorite ve özerklikle ilgili taleplerinin temelini oluşturur. Gerçekten de birçok meslek işiyle ilgili benzer taleplerde bulunabilir ama, profesyonel meslekler açısından farklı olan şey, bu taleplerin işin en uygun şekilde yapılabilmesi için gerekli koşullar olmasıdır[98]. Özetle belirtildiğinde, profesyonellik olgusunun birey açısından anlamı, hem oldukça geniş içerikli bir değerler sistemine işaret etmekte, hem de bireyin profesyonel mesleği ilgili birçok değerlendirmesine temel oluşturmaktadır. Ama bundan da önemlisi, profesyonelliğin, merkezi ilgi odağı haline gelmesi çerçevesinde çok geniş bir ilgi ve etki alanı yaratmasıdır. Dolayısıyla, profesyonel mesleğin bir yaşam biçimi olarak kabul edilmesinde bireyin profesyonellik algılaması çok önemli bir yere sahiptir.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, psikolojik süreçler açısından incelendiğinde, profesyonellik olgusu kendini kısaca profesyonel bağlılık olarak göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, bireyin profesyonellik nosyonuna sahip olup olmadığı, profesyonel bağlılık temelinde ortaya çıkmaktadır. Profesyonellik anlayışını taşıyan birey, profesyonel bağlılık sergileyen birey olarak düşünülmelidir. Profesyonel bireyin sergilediği davranışları ortaya koyan profesyonel bağlılığı incelemeden önce, literatürde yaygın kullanımı olan mesleki bağlılık kavramına da açıklık getirmek gerekir. Mesleki bağlılık, birey ile onun mesleği arasında, mesleğe yönelik duygusal tepkilere dayanan, psikolojik bağ olarak

[97] FREIDSON; 1970, s. 152-153.
[98] FREIDSON; 1970, s. 153-154.

tanımlanmaktadır[99]. Profesyonel bağlılık ise, kişinin kendini profesyonel mesleği ile tanımlaması ve onun değerlerini kabul etmesi olarak tanımlanmaktadır[100]. Birbirine yakın anlamları olan mesleki bağlılık ile profesyonel bağlılık kavramları arasında özellikle bizim çalışmamız açısından önemli olan fark, profesyonel bağlılığın, bireyi, kendini tanımlamasında ve değer sistemine ilişkin değerlendirmelerde yönlendirmesi ve dolayısıyla birey üzerinde daha fazla etkiye sahip olmasıdır. Bu fark, bir yandan profesyonel meslek olgusunun, meslek olgusuna göre daha özel nitelikler taşımasından, diğer yandan da profesyonel bağlılığın, bireyin sahip olduğu özel bazı nitelikler doğrultusunda hareket ederek, işini ve hatta hayatını düzenlemesi anlamını içinde barındıran profesyonellik ile eş anlamlı olarak kullanılmasından kaynaklanmaktadır.

Profesyonel bağlılık anlamındaki profesyonellik olgusunun temelinde, Gouldner'ın örgüt üyesi bireyin çeşitli yönelimlerine kaynaklık eden yerel ya da kozmopolit ayrımı bulunmaktadır. Gouldner'a göre, bir örgütte çalışan vasıfsız ya da yarı vasıflı kişiler örgüte bağlılık duyarlarken, uzman olarak adlandırılan kişiler, vasıflı ve bilgili olmalarına rağmen, örgütün yönetiminde söz sahibi olamadıklarından bağlılıklarını örgüte değil, kendi uzmanlıklarına ya da mesleklerine yöneltirler. Bu nedenle Gouldner, örgütlerine düşük sadakat, "uzmanlaşmış rol becerilerine" yüksek bağlılık gösteren kişileri kozmopolitler, örgütlerine yüksek sadakat, "uzmanlaşmış rol becerilerine" düşük bağlılık gösteren kişileri de yereller olarak adlandırmıştır[101]. Yerel – kozmopolit karşıtlığı, sosyologlar tarafından bir örgüt üyesinin sahip olabileceği farklı bağlar, bağlılıklar, referans grup eğilimleri ve değerlerini karakterize etmek için kullanılmıştır. Bu kavramların kullanılmasının ardındaki temel varsayım, kavramların birbirinin karşıtı durumlara işaret ediyor olmalarıdır. Buna göre, bir örgütün üyeleri arasında, kendi profesyonel grupları içinde bir statü edinmeye eğilimi olan, kendi uzmanlığına ve profesyonel ideolojisine

[99]Kibeom LEE/Julie J. CARSWELL/Natalie J. ALLEN; "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work Related Variables" **Journal of Applied Psychology**, Vol.85, No.5, 2000, s. 800.
[100] Paula C. MORROW/Joe F. GOETZ; "Professionalism as a form of work commitment", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.32, 1988, s. 93.
[101] Alvin W. GOULDNER; "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Role – I", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 2, No:3, 1957, s. 288-290.

derin bir bağlılığı olan, örgütün içinden olduğu kadar dışından da kabul ve onay bekleyen kozmopolitler ile birincil olarak çalıştığı örgütüne bağlılık gösteren, yönetimsel hiyerarşide yükselme olanağı arayan, örgütün hedef ve değerleri ile özdeşleşen ve sadece örgütün içinden kabul bekleyen yereller bulunmaktadır[102]. Dolayısıyla bu görüş, profesyonel bağlılığın temelinde kozmopolit örgüt üyelerinin olduğunu ileri sürmektedir. Örgüt üyeleri arasındaki bu tür bir ayrım, literatürde 1960'lar ve 1970'ler boyunca örgütsel bağlılık ile profesyonel bağlılığın birbiri ile bağdaşmayan ve bir arada bulunamayan durumlar olduğu düşüncesinin hüküm sürmesine neden olmuştur. Fakat 1980'lerden sonra bu iki olgunun birbiriyle zıt değil, ama ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur[103].

Profesyonellik, profesyonel bağlılık olarak ele alındığında, kendini bireyin sergilediği çeşitli davranışlarla dışavurmaktadır. Bu çerçevede profesyonel bağlılık ölçülebilir bir nitelik kazanmakta ve literatürde profesyonel bağlılık ile ilgili tartışmaların başlangıcını, profesyonel bağlılığın ölçülmesi oluşturmaktadır. Profesyonel bağlılığın ölçülmesine ilişkin ilk yaklaşım olan Hall'ın profesyonellik ölçeğinde, profesyonel bağlılığı oluşturan beş tutum ileri sürülmüştür[104].

1. Profesyonel mesleğin ana referans olarak kullanılması,
2. Profesyonel mesleğin topluma çok önemli bir hizmet sunduğuna ilişkin inanç,
3. Profesyonel mesleğin kendi üyelerince düzenlendiğine ilişkin inanç,
4. Profesyonel mesleğin uygulamacılarının, bunun uzun dönemli bir uğraş olduğu duygusunu hissetmeleri,
5. Profesyonel bireylerin işlerini yaparken, diğerlerinin iznini almaksızın karar verme hakkına sahip olduklarına ilişkin inanç,

---

[102] Louis C. GOLDBERG/Frank BAKER/Albert H. RUBENSTEIN; "Local-Cosmopolitan:Unidimensional or Multidimensional?", **American Journal of Sociology**, Vol. 70, No.6, 1965, s. 704.
[103] Bu konudaki ayrıntılı bilgi için bkz. Jean E. WALLACE; "Professional and organizational commitment: compatible or incompatible", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.42, 1993, s.333-349.
[104] HALL; 1968, s. 92-95.

Hall'ın öne sürdüğü bu yaklaşımda, her bir tutum profesyonel bağlılığı ölçmeye yönelik alt ölçeklerden birini oluşturmuştur. Fakat profesyonel bağlılığı ölçmek üzere geliştirilen bu yaklaşımın geçerliliği tam olarak kanıtlanamadığından, başka alternatifler gündeme gelmiştir. Gündeme gelen bu alternatiflerde, profesyonel bağlılığı davranışsal ve tutumsal açılardan ayrı ayrı ölçmek sözkonusudur. Davranışsal ölçümler, bireylerin profesyonel derneklere katılımı sıklığı ve miktarı ile profesyonel mesleğe ilişkin literatürü takip etme durumunu belirlemeye odaklanırken, tutumsal ölçümlerde tek boyutlu olarak sadece kişinin mesleğine karşı, özerklik ve standartların meslektaşlarla sürdürülmesi gibi tutumları dikkate alınmaktadır[105].

Profesyonel bağlılığın hem davranışsal hem de tutumsal boyutlar açısından ölçülmesine yönelik bir yaklaşım Aranya, Pollock ve Amernic tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşıma göre profesyonel bağlılık, bireyin kendini mesleği ile tanımlaması ve mesleğine aktif katılımı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla profesyonel bağlılığın boyutları, a) profesyonel mesleğin hedef ve değerlerinin kabul edilmesi ve bunlara ilişkin inanç b) profesyonel mesleğin gerektirdiği işler konusunda önemli boyutlarda çaba harcamaya hazır olmak ve c) profesyonel meslek üyeliğini sürdürmeye yönelik isteklilik şeklindedir[106]. Profesyonel bağlılığın bu boyutları, Morrow ve Wirth'in 1339 üniversite çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmanın faktör analizi sonuçlarında tam olarak desteklenmemiştir. Buna göre, profesyonel meslek üyeliğini sürdürme profesyonel bağlılığın bir boyutunu oluşturmamaktadır[107]. Dolayısıyla, profesyonel bağlılığın tutumsal boyutlarının davranışsal boyutlarından daha fazla belirleyici güce sahip olduğu söylenebilir.

---

[105] Paula C. MORROW/Rosemary E. WIRTH; "Work Commitment Among Salaried Professionals", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.34, 1989, s. 41-42. Harold P. WELSCH/Helen LAVAN; "Inter-Relationship Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate", **Human Relations**, Vol.34, No.12, 1981, s. 1082.

[106] N. ARANYA/J. POLLOCK/J. AMERNIC; " An Examination of Professional Commitment in Public Accounting", **Accounting, Organizations and Society**, Vol.6, No.4, 1981, s. 271-272.

[107] MORROW/WIRTH; 1989, s. 53.

Osinsky ve Mueller, profesyonel bağlılığı sosyal pozisyondan kaynaklanan ödül ve yararlar olarak ifade edilen ücret, kariyer ilerlemesi ve alternatif olanaklar gibi araçsal faktörler ile sorumluluk, kültürel sermaye ve işin entelektüel yapısı (otonomi, işin çeşitliliği ve meslektaşlık) gibi araçsal olmayan yani profesyonel mesleğin kendisi ile ilgili faktörlerin bir fonksiyonu olarak ele almışlardır. Araştırmada, araçsal olmayan faktörlerin, profesyonel bağlılık düzeyi üzerinde daha fazla belirleyici olacağı hipotezini ileri sürmüşlerdir[108].

Araştırma sonuçları ilgi çekici durumlara işaret etmiştir. Buna göre, araçsal faktörlerden ücret faktörünün profesyonel bağlılık üzerinde etkisi bulunmamıştır. Araçsal faktörler bütün olarak ele alındığında, profesyonel bağlılık üzerindeki etkilerinin yine sınırlı kaldığı görülmüştür. Buna bağlı olarak Osinsky ve Mueller, Wallace'ın ulaştığı sonuçlarla birlikte, hem Batı hem de Rus profesyonellerinin mesleklerine bağlılıklarında ücret ve başarılı kariyer olanaklarının çok az etkisi olduğu yorumunu yapmışlardır[109].

Araçsal olmayan faktörlerden kültürel sermaye kapsamında ele alınan eğitim miktarının bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamazken, okul başarısı ve profesyonel tecrübenin profesyonel bağlılık artışını beraberinde getirdiği görülmüştür. Otonomi, iş çeşitliliği ve meslektaşlık gibi profesyonel işe özgü ödüllerin ise, profesyonellik kültürü oluşturmada önemli görülerek, profesyonel bağlılık üzerinde etkili oldukları ortaya çıkmıştır. Son olarak, araçsal olmayan faktörler arasında etik boyutu temsil eden profesyonel sorumluluğun, profesyonel bağlılığı olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır[110]. Dolayısıyla, etkileyen faktörler açısından bakıldığında, profesyonel bağlılığın araçsal faktörlerden çok fazla etkilenmediği, bu nedenle de profesyonel bağlılığa ilişkin koşulların sağlanmasına daha fazla önem gösterilmesi gerektiği söylenebilir.

[108] Pavel OSINSKY/Charles W. MUELLER; "Professional Commitment of Russian Provincial Specialists", **Work and Occupations**, Vol.31, No.2, 2004, s. 197-202.
[109] OSINSKY/MUELLER; 2004, s. 210-211.
[110] OSINSKY/MUELLER; 2004, s. 211-212.

Profesyonel bağlılığın ölçülmesi ve belirlenmesi, bürokratik ortamlarda çalışan profesyoneller açısından da önem taşımaktadır. Bunun nedeni, profesyonellerin bürokratik ortamlarda giderek daha fazla çalışmaya başlamasıyla, profesyonel niteliklerini kaybettikleri ve daha önce de belirtilen profesyonelleşmemeye doğru gidildiği görüşünün son yıllarda daha fazla tartışılmaya başlamış olmasıdır. Bu çerçevede bürokratik örgütlerde çalışan profesyonellerle serbest çalışan profesyonellerin bağlılık düzeylerinde bir farklılık olup olmadığı önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, profesyonel bağlılığın bürokratik ortamlardan sanıldığı kadar çok etkilenmediğini ortaya koymuştur. Bu konu ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

Gouldner'ın yerel-kozmopolit ayrımı, profesyonel bağlılık olgusunun temelini oluşturmakla birlikte, profesyonel meslekler ile ilgili özellikle de profesyonel meslek üyesi olan birey boyutunda birçok önemli konuda da yönlendirici olmaktadır. Bunlar arasında, bireyin profesyonel mesleğe ilişkin değerlerinin belirleyicisi olması, mesleğinin gereklerini yerine getirirken üstlendiği rolün niteliğini, yani rol eğilimlerini belirlemesi ve hatta etki alanını iş doyumu gibi işe ilişkin tutumlarına kadar genişletmesi sayılabilir. Kısaca, profesyonelin sahip olduğu eğilim, onun birçok mesleki davranışının anlaşılması ve açıklanmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Dolayısıyla, profesyonellik olgusunu bireysel açıdan değerlendirirken, profesyonelleri, sahip oldukları çeşitli yönelimler temelinde sınıflandıran yerel-kozmopolit ayrımının profesyonel bireyi etkilediği ve yönlendirdiği noktalara da değinmek yerinde olacaktır.

Hatırlanacağı gibi, profesyonelin özel bazı belirleyiciler geliştirmesi ve bunu sürdürmesi ile ilişkili olan kozmopolitlik, temelde dışsal referans gruplarına yönelimi yansıtmaktadır. Referans grubu ile bireyin kendine ilişkin yargılamalarda karşılaştırma yaptığı grup kastedilmektedir[111]. Dolayısıyla birey, çalıştığı örgüt dışındaki, örneğin kendi meslektaşları gibi gruplara yönelmesi durumunda kozmopolit, örgüt içindeki çalışma arkadaşlarının ya da müşterilerin oluşturduğu

[111] Ralph H. TURNER; "Role-Taking, Role-Standpoint and Reference-Group Behavior", **American Journal of Sociology**, Vol.61, No:4, 1956, s.327.

gruplara yönelmesi durumunda ise, yerel olarak değerlendirilmektedir. Kozmopolit özellik taşımanın profesyonel bağlılığın da bileşenlerinden biri olmasından hareket eden kozmopolitlerin, profesyonelliğe daha yakın oldukları şeklindeki genel kanı, profesyonelliğin hem kozmopolit hem de yerel nitelikler taşıması gerektiği görüşü ile çelişmektedir. Bu görüşe göre, bir yandan sistematik bilgiye dayalı uzmanlığa sahip olunmasını, diğer yandan da müşteriye en iyi hizmeti verme idealini içeren profesyonellik davranışının, dışsal ya da içsel tek bir referans grubuna yönelmek ile tam anlamıyla sağlanamayacağı, çünkü uzmanlık geliştirmenin dışsal referans gruplarına yönelmeyi, müşteriye en iyi hizmeti verme idealinin ise içsel referans gruplarına yönelmeyi gerekli kıldığı belirtilmektedir. Dolayısıyla, yetkin ve müşteriyi esas alan bir profesyonellik anlayışının, hem kozmopolit hem de yerel eğilimlerin barındırılmasını gerekli kıldığı ileri sürülmektedir[112]. Goldberg'in kozmo-yerel olarak adlandırdığı bu profesyonellik profilinin, yine Goldberg tarafından yapılan araştırma sonucunda, profesyonel değerlere sahip olmaya ve profesyonel davranışlar sergilemeye daha uygun olduğu ortaya çıkmıştır[113].

Dikkatle incelendiğinde, yerel-kozmopolit ayrımını ileri süren Gouldner'ın çalışmasında da, kozmopolitlerin iki çeşidinden söz edildiği, bunlardan birinin ise, yerel koşullara da bağlılık gösteren kozmopolit çeşidi olduğu görülmektedir[114]. Dolayısıyla, daha önce de belirtildiği gibi, kozmopolit-yerel ayrımı sadece profesyonel bağlılık temelinde dikkate alındığında, bireyin hem profesyonel mesleğine hem de çalıştığı örgütüne bağlılık göstermesinin mümkün olacağına ilişkin çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır. Profesyonelin bu ikili bağlılığını da göz önüne alarak, profesyonelliğin bireysel boyutta, hem yerel hem de kozmopolit özellikler taşımasının daha kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür. Özetle kozmopolit-yerel ayrımı, bireyin sahip olduğu profesyonellik anlayışının referans noktalarını belirlemede yardımcı olmaktadır.

---

[112] Albert I. GOLDBERG; "The Relevance of Cosmopolitan/Local Orientations to Professional Values and Behavior", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.3, No.3, 1976, s. 334-335.
[113] GOLDBERG; 1976, s. 352.
[114] Alvin W. GOULDNER; "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Role – II", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 2, No:4, 1958, s. 450.

2.1.5.2. Özerklik

Özerklik, profesyonel mesleklerin en önemli niteliklerinden birisidir[115]. Freidson'a göre, profesyonel mesleklerin tanımlanmasına yönelik çoğu çabanın yetersiz kaldığı, diğer bir deyişle yeterince açıklama getiremediği, örgütsel bir nitelik taşıyan ve dolayısıyla profesyonel mesleğin bireyin motivasyonu ile amaçlarından bağımsız yönleri ile ilgilenen, uygulama ve işbölümünün örgütlenmesi ile ilişkili olan bazı öğeler bulunmaktadır. Özerklik, profesyonel mesleğin sözü edilen bu kurumsal öğeleri arasında anahtar role sahiptir. Bağımsız veya özgür olma ya da kendi kendini yönlendirme durumlarına işaret eden özerklik, profesyonel meslek özelinde, işin içeriği ve koşulları üzerinde kontrole sahip olmak anlamını taşımaktadır. Freidson, sözü edilen bu kendi kendini yönlendirme durumundan hareketle, profesyonel mesleğe ilişkin diğer birçok kurumsal öğenin türetilebileceğini belirtmekte ve böylelikle özerkliğin profesyonel meslekler açısından anahtar rolünü açıklamaktadır. Gerçekten de üzerinde düşünüldüğünde, profesyonel mesleğin üzerinde en sık durulan birçok niteliğinin, ya özerkliğinin bir sonucu ya da halkın ve politik toplulukların, özerkliğin gerekliliğine inandırılmasında yararlı koşullar olduğu ortaya çıkmaktadır[116]. Dolayısıyla özerkliğin profesyonel meslek olgusunun merkezinde yer alan bir konuma sahip olduğu söylenebilir.

Özerklik kavramı, kelime anlamı açısından iki ayrı anlamı içinde barındıran bir yapıya sahiptir. Temel kullanımında büyük ölçüde tanımlayıcı bir kavram olan özerklik, bireylerin içinde bulundukları gerçek duruma işaret eder ve anlamlı bir şekilde kendilerini yönetebilme ölçülerini belirtir. Özerklik belirli yeteneklere bağlıdır. Dolayısıyla, özerk olabilmek için kişi, bir yarar düşüncesi geliştirebilmeli, rasyonel olarak düşünebilmeli ve hedefleriyle uyumlu bir şekilde davranabilmelidir. Bunun da ötesinde, tanımlayıcı özerklik, baskı ve çıkarlar için kullanılmaktan da

[115] Harland PRECHEL/Anne GUPMAN; "Changing Economic Conditions and Their Effects on Professional Autonomy: An Analysis of Family Prectitioners and Oncologists", **Sociological Forum**, Vol.10, No:2, 1995, s. 246., PAVALKO; 1988, s. 25., Julia EVETTS; "New directions in state and international professional occupations: discretionary decision-making and acquired regulation", **Work, Employment and Society**, Vol.16, No:2, s. 341., Marie HAUG/MARVIN B. SUSSMAN; "Professional Autonomy and the Revolt of the Client", **Social Problems**, Vol.17 (Fall), 1969, s. 153.
[116] FREIDSON; 1970, s. 133-135.

uzak olmayı gerekli kılar[117]. Özerklik atfedici bir kavram olarak kullanıldığında, bireyin kapasitesinin doğaüstü temelleri ile kendi kararlarını verebilme ve onlara göre davranabilme hakkını temsil eder. Atfedici özerklik, kendimizi ilgilendiren kararları alabilme hakkının temeli olarak kendimize atfettiğimiz özerkliktir ve kişiliğin ahlaki bir gerekliliğidir. Tanımlayıcı özerkliğin tersine, atfedici özerkliğin kişiliğin kendinden başka ölçümü ve karşılaştırması mümkün değildir. Özetle, tanımlayıcı özerklik kişinin gerçekteki durumuna işaret ederken, özerkliği kısmi ve bazı şartlara bağlı olarak değerlendirir. Atfedici özerklik ise, kişisel egemenliğe yönelik ahlaki hakka işaret eder[118].

En basit şekilde tanımlandığında özerklik, belirli bir yapıya ilişkin içsel sorunlar ve birey davranışı ile ilgili olarak, yapının dışından gelen sosyal kontrolden uzak olma anlamına gelmektedir[119]. Özerklik, kendi kendini düzenleme ya da kendi kendini kontrol etme kavramları, bir çalışma grubunun iş davranışlarını ve çalışma koşullarını düzenlemedeki özgürlüğü ve gücünü belirten eş anlamlı sözcüklerdir[120]. Rutin iş faaliyetleri ve kararları üzerinde kontrol ve iş süreçlerinde yaratıcı olma özgürlüğünü de ifade eden[121] özerklik, hem bir duygu hem de bir yapısal özelliktir.

Profesyonel mesleklerin niteliğini belirginleştiren ve temel belirleyicilerinden birisi olan özerklik, profesyonel meslekler açısından, profesyonel mesleğin, üyelerinin faaliyet gösterdiği alandaki sosyal gerçekliği belirleme potansiyeline ve teknik uzmanlıklarını, kamuoyuna yaptıkları açıklamaların veya sundukları hizmetlerin, evrensel geçerliliği olan bir iddianın temelini oluşturacak şekilde kullanma imkanına işaret eder[122]. Buradan hareketle özerkliğin, profesyonel meslekler için daha zengin bir içeriğe sahip olduğunu söylemek mümkündür. Freidson ve Johnson profesyonel özerkliği, meslektaş kontrolü olarak

[117] Richard H. FALLON; "Two senses of autonomy", **Stanford Law Review**, Vol.46, No:4, 1994, s. 877.
[118] FALLON; 1994, s. 878.
[119] ROTHMAN; 1987, s. 61.
[120] PAVALKO; 1988, s. 25.
[121] PRECHEL/GUPMAN; 1995, s. 246.
[122] Keith M. MACDONALD; **The Sociology of the Professions**, Sage Publications, 1995, s. 8.

adlandırmaktadırlar[123]. Freidson, profesyonel özerkliği açıklarken, profesyonellerin sahip oldukları uzmanlık, özel bilgi ve becerinin karmaşık, belirli bir gruba özgü olan doğası nedeniyle ancak kendileri gibi niteliklere sahip profesyoneller tarafından değerlendirilebileceğini belirterek, özerkliğe nedensellik açısından yaklaşmaktadır. Bu anlamda, Freidson'a göre, profesyonellerin, özel bir uzmanlık ve bilgiye sahip oldukları için dışsal kontrolden uzak olmaları gerektiği düşüncesi, özerkliğin temelini oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle, özerkliğin uzmanlıkla ilişkisi, bir profesyonel mesleğe özerk faaliyetlerde bulunma hakkının, ancak belirli bir uzmanlığa sahip olduğuna ve topluma hizmet eğilimi taşıdığına inanılması durumunda tanınacağı düşüncesiyle belirginleşmektedir[124]. Uzmanlığın profesyonel mesleğin niteliği açısından önemi, ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

Freidson eksiksiz bir özerkliğin, çeşitli yönleri kapsayan mesleki monopol ile sürdürülebileceğini belirtmektedir[125]. Monopol, bir grubun üyelerinin belirli bir işi yapmak konusunda dışlayıcı haklara sahip olması anlamına gelmektedir. Örneğin ilgili konudaki diplomaya sahip olmayan bir kişinin meslek ile ilgili faaliyetlerin dışında bırakılması monopolü işaret eder[126]. Mesleki monopolün özerkliğin sürdürülmesinde de etkili olan çeşitli yönleri vardır. Bunlardan ilki olan ekonomik monopol, işe alma ve eğitim kontrolü sayesinde, profesyonel mesleği icra edecek kişi sayısının ve dolayısıyla gelirin belirlenebilmesini içerir. Profesyonel özerklik, uzmanlık alanında politik monopolü de içerir ki, bu sayede profesyonel, bilgi ve becerisi ile ilgili konularda otoriter bir sözcü olarak ve profesyonel iş ile ilgili konularda yasal ve yönetimsel kuralların belirlenmesinde rehberlik eden uzman olarak kabul görür. Son olarak, profesyonel mesleğin işi ile ilgili uygulamaya ilişkin konular üzerinde yönetimsel monopolü vardır. Bu, profesyonelin iş standartlarını belirleme ve işi yönlendirmeyle ilgilenen kademelerinde görev alması ile mümkün olmaktadır. Freidson, profesyonel özerkliğin bu kadar geniş bir alanı kapsaması

[123] FREIDSON; 1994, s. 163., JOHNSON; 1972, s. 50.
[124] HAUG/SUSSMAN; 1969, s. 153.
[125] FREIDSON; 1994, s. 163.
[126] ROTHMAN; 1987, s. 61.

nedeniyle ayrıcalıklı bir pozisyonu temsil ettiğini belirtmektedir[127]. Gerçekten de, profesyonel özerklik, ekonomik, politik ve yönetimsel alanlardaki monopol uygulamalarla etkisini sürdürmektedir.

Özerklik ile ilgili buraya kadar yapılan açıklamalardan, özerkliğin belirli bir alanda kontrol olanağı ve belirli konularda özgür davranma serbestisi olmak üzere temelde iki fonksiyon üstlendiği ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, daha önce de belirtildiği gibi, özerkliğin hem bir duygu hem de yapısal bir özellik olması, özerkliğe farklı düzeylerde sahip olunabileceğine işaret etmektedir. Bu durum literatürde özerkliğin birbirinden farklı, fakat birbiriyle ilişkili iki düzeyde incelenebileceği şeklinde belirtilmektedir[128]. Diğer yandan, özerkliğin üstlendiği iki fonksiyon açısından, farklı özerklik çeşitlerinin de belirginleştiği ifade edilmektedir[129]. Dolayısıyla, kontrol olanağı yaratan ve özgür davranma serbestisini içeren özerklik, hem farklı düzeylerde, hem de farklı çeşitlerde ortaya çıkmaktadır. Profesyonel özerkliğin bu zengin içeriğini, ilk önce ortaya çıktığı düzeyler, daha sonra da sergilediği çeşitler açısından değerlendireceğiz.

Özerkliğin düzeylerinden birisi bireysel özerkliktir. Bireysel düzeyde kullanılan özerkliğin temelinde, mesleğin bir yandan kişinin kendi takdir yetkisi, diğer yandan da eğitimi ile uyumlu bir şekilde icra edilmesi düşüncesi bulunmaktadır[130]. Diğer bir deyişle, bireysel düzeyde özerklik, işin içeriği, temposu ve kapsamını belirlemede takdir yetkisinin kullanılmasını içermektedir[131]. Bu anlamda, çalışma faaliyetinin içeriğini profesyonel yargılamaya dayanarak belirleme hakkı özerkliktir[132]. Bunun yanında, profesyonelin, profesyonel meslek dışından bir kişinin denetimine karşı koyması, yine bireysel düzeyde özerklik kapsamında ele alınabilecek bir durumdur[133]. Dolayısıyla, Freidson'un da belirttiği gibi,

[127] FREIDSON; 1994, s. 163-164.
[128] Gloria V. ENGEL; "Professional Autonomy and Bureaucratic Organization", **Administrative Science Quarterly**, Vol.15, No:1, 1970, s. 12., PAVALKO; 1988, s. 25.
[129]PRECHEL/GUPMAN; 1995, s. 254.
[130] ENGEL; 1970, s. 12.
[131] ROTHMAN; 1987, s. 61.
[132] HAUG/SUSSMAN; 1969, s. 153.
[133] PAVALKO; 1988, s. 26.

profesyonelin, sahip olduğu özel uzmanlık ve bilgi gereği dışsal kontrolden uzak olma talebi bulunmaktadır. Özetle, profesyonel birey açısından özerk olmak, takdir yetkisini kullanmayı ve sadece meslektaşları tarafından denetlenmeyi talep etmeyi içerir. Özerkliğin daha önce belirtilen duygu olma niteliği, bireysel boyutta belirginleşmektedir. Özellikle işi ile ilgili konularda takdir yetkisini kullanan profesyonel, kendini özerk hissetmektedir.

Profesyonel bireyin çalışma düzeni ve istihdam ilişkisi ile ilgili olarak takdir yetkisi kavramının, özerklik kavramına göre daha açıklayıcı olduğu belirtilmektedir. Profesyonel takdir yetkisi, çalışanın durumu ve şartları değerlendirmesini ve önereceği çözüme ilişkin kendi profesyonel yargısını ileri sürmesini sağlar. Bununla birlikte, takdir yetkisi kullanmak profesyonelin bütün etkenleri ve gereklilikleri dikkate alarak kararlar vermesini ve önerilerde bulunmasını gerektirir. Bu etkenler ve gereklilikler, örgütsel, ekonomik, sosyal, politik ve bürokratik koşulları ve sınırlamaları kapsar. Dolayısıyla, profesyonel kararlar sadece tek bir müşterinin ihtiyaçlarını değil, daha geniş kurumsal, örgütsel ve ekonomik alandaki müşterilerin ihtiyaçlarına dayanır[134].

Özerkliğin profesyonel birey düzeyindeki görünümünün yanında, profesyonel meslek düzeyinde de farklı bir işlevi bulunmaktadır. Profesyonel meslek düzeyinde özerklik, profesyonel mesleğin kendi iç işleyişini düzenlemesini ifade etmektedir. Bu kapsamda, profesyonel kurumların eğitim ve öğretim gerekliliklerini izlemek, kurumsal eğitim koşullarını onaylamak, profesyonel lisansları vermek ve yenilemek, profesyonel uygulamanın çeşitli yönlerini kontrol etmek ve kurallara uymayan üyeleri disiplin altına almak gibi faaliyetler yer alır. Profesyonel mesleklerin kendi işleyişlerini düzenlemelerine ilişkin bu yönler, profesyonel topluluklar tarafından devletin müdahalesinden korunmaktadır[135]. Profesyonel meslek düzeyinde özerkliğe ilişkin bu işlev, profesyonel mesleğin örgütlenme biçimiyle yakından ilişkilidir. Diğer bir deyişle özerk yapıya sahip profesyonel örgütlenmeler, örgütlenmenin yapısını profesyonel meslek üyelerinin belirlediği, kural ve yaptırımların

[134] EVETTS; 2002, s. 345.
[135] EVETTS; 2002, s. 341.

profesyonellerin beklentileri doğrultusunda saptandığı, mesleğin konusunu oluşturan uygulamanın çeşidi, üyelerin seçilmesi ve geliştirilmesine ilişkin kriterlerin seçilmesi, gelirin dağılımı gibi kararların örgüt içindeki profesyonellerde verildiği bir yapıya işaret eder. Bir anlamda, örgütlenme, profesyonel mesleğin hedeflerini gerçekleştirecek özellikte yapılandırılır[136]. Özerk profesyonel örgütlenmeler, profesyonellerin önemli ölçüde bireysel ve kolektif özerklik kullanmalarına imkan tanıyan birçok öğeye sahiptirler. Örneğin bu tür yapılarda, profesyonel yargılamalar üst düzeydedir ve profesyonel bireyden karşı karşıya kaldığı çeşitli konuların doğasını dikkate alarak sonuca ulaşmaları beklenir[137]. Diğer bir deyişle, profesyonel mesleğin özerk olması, örgütlenmesinin de özerk nitelikler taşımasını beraberinde getirmektedir.

Diğer yandan, Freidson'un meslek grubu düzeyinde sahip olunan özerkliğin niteliği açısından yaptığı, "kendiliğinden özerklik" ile "örgütlü özerklik" ayrımında, kendiliğinden özerkliğin, çok fazla kişi tarafından bilinmeyen büyücülük ya da sirk akrobatlığı gibi mesleklerde işin doğasından kaynaklandığı için bulunduğu ve bu mesleklerdeki özerkliğin korunmasında herhangi bir kurumun rolünün olmadığı dikkati çekerken, profesyonel meslekler için daha uygun olan örgütlü özerklikte, özerkliğin bizzat profesyonel kurumlar tarafından korunduğu ve kullanıldığı, dolayısıyla örgütlü bir yapı taşıdığına işaret edilmektedir[138]. Bu anlamda, profesyonel meslek düzeyindeki özerklik, profesyonel örgütler tarafından korunan ve kullanılan örgütlü bir özerklik olmaktadır.

Daha öncede belirtildiği gibi, özerkliğin kontrol olanağı ve özgür davranma serbestisi sağlama işlevleri, farklı özerklik çeşitlerini gündeme getirmektedir. Özerklik çeşitleri aslında, bireyin sergilediği davranışlarda daha somut bir nitelik kazanmaktadır. İş faaliyet ve kararları üzerinde profesyonel bir kontrole sahip olunması sorumluluk özerkliğine, işyerinde profesyonel bir özgürlüğün bulunması ise, yenilik özerkliğine yol açmaktadır. Sorumluluk özerkliği, örgütsel

[136] HALL; 1975, s. 90.
[137] HALL; 1975, s. 98.
[138] FREIDSON; 1970, s. 135-136.

düzenlemelerin müdahalesi olmaksızın ya da işle veya hedeflerle ilgili daha az bilgisi olan örgütün diğer üyelerinin kontrolüne girilmeksizin davranabilme kapasitesini içerir. Örneğin, tıp alanında mevcut olan tedaviler arasından birinin seçilmesi ya da hasta kabul edilmesi, taburcu edilmesi, tedavi edilmesi gibi konular üzerinde kontrolün olması sorumluluk özerkliğinin somut davranışlarıdır. Diğer yandan yenilik özerkliği, çalışma prensiplerinde değişim başlatabilme ve/veya yeni uygulama metotları oluşturabilme kapasitesine işaret eder. Yenilik özerkliğinin somut davranış örneği olarak, yüksek risk taşıyan bir tedavinin uygulanması ile ilgili karar verebilme özgürlüğü gösterilebilir[139].

Özerkliğin çeşitleri ile ilgili daha farklı sınıflandırmalar da dikkati çekmektedir. Örneğin, Bailyn endüstriyel araştırma laboratuarlarında yaptığı bir araştırmaya dayanarak operasyonel ve stratejik olmak üzere iki özerklik çeşidi bulunduğunu belirtmiştir. Operasyonel özerklikte, başkası tarafından belirlenen bir sorunun, belirli kaynak sınırlamaları içinde kalarak, kişinin kendi yöntemleriyle çözümlenmesi, diğer bir deyişle takdir yetkisini kullanması sözkonusu iken, stratejik özerklikte kişinin neyi araştıracağını da kendinin belirlemesi mümkün olmaktadır[140]. Özerkliğin çeşitleri açısından ileri sürülen bu iki sınıflandırmanın temelde aynı davranışlara yol açtığını, dolayısıyla operasyonel özerklik ile sorumluluk özerkliğinin ve stratejik özerklikle de yenilik özerkliğinin hemen hemen aynı içeriğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Özerklik çeşitlerine ilişkin bu açıklamaların ortaya koyduğu ve profesyonel meslek ve birey açısından gözden kaçırılmaması gereken bir başka gerçek ise, özerkliğin aslında bir derece meselesi olduğudur. Gerçekten de, sınırları başkaları tarafından belirlenmiş bir alanda sadece takdir yetkisini kullanarak çalışmak, yani sorumluluk (veya operasyonel) özerkliğine sahip olmak ile çalışılacak alanla ilgili her türlü kararı vermek ve hatta bu alana yenilik getirmek anlamını taşıyan yenilik (veya stratejik) özerkliğine sahip olmak arasında, özerkliğin derecesi açısından,

[139] ENGEL; 1970, s. 15-16. PRECHEL/GUPMAN;1995, s. 254.
[140] Lotte BAILYN; "Autonomy in Industrial R&D Lab" **Human Resource Management**, Vol.24, No:2, 1985, s. 134.

yenilik özerkliğinin lehine bir fark bulunduğu açıktır. Dolayısıyla, bir mesleğin profesyonellik derecesini belirleyen önemli etkenlerden birinin, mesleğe profesyonel niteliğini kazandırmada önemli bir fonksiyona sahip olan özerklikteki derece olduğu da söylenebilir.

Özetle, profesyonel mesleğe temel niteliğini kazandıran özelliklerden biri olan özerkliğin, profesyonel meslekler açısından merkezi bir role sahip olduğunu, bu rolü, hem birey hem de meslek düzeyinde farklı şekillerde ortaya koyduğunu ve özerkliğin somut davranışlarda kendini göstermesi açısından sergilediği çeşitliliğin sonuçta özerklik derecelerine yol açtığını söylemek mümkündür. Son olarak, özerklik – uzmanlık ilişkisinde, özerkliğin nedenini ve temelini oluşturan uzmanlığın, işbölümünde kurduğu egemenlik sayesinde özerkliğin sürdürülmesine de imkan sağladığı[141] belirtilmelidir.

2.1.5.3. Uzmanlık ve Profesyonel Bilgi

Profesyonel mesleklerin nitelikleri ile ilgili görüşlerin asgari müştereklerinden birisi de profesyonel mesleğe ait uzmanlıktır. Dolayısıyla, profesyoneller de aslında birer uzmandırlar. Bu düşüncenin altında, profesyonel mesleğin, sadece kişinin işi sayesinde hayatını kazanmasını değil, bu işi üstün bir beceriklilikle ve bir uzmanlığa sahip olarak yapmayı içermesi yatmaktadır. Bu nokta, profesyonel iş ile amatör iş arasındaki en önemli farklılık olan, profesyonel işin belirli bir alanda uzmanlığa dayanmasına işaret etmektedir. Yoğun bir eğitim ya da önemli bir tecrübe veya her ikisini birden gerektiren işleri yapan kişilerin, bu konuda bilgi ve beceriye sahip olmaları gerekliliği bulunmaktadır. Dolayısıyla, uzmanlığın içeriğinde, yoğun bir eğitim süreci sonucu kazanılmış bilgi ve beceri ile tecrübe bulunmaktadır[142].

[141] FREIDSON; 1970, s. 137.
[142] Eliot FREIDSON; "Are Professions Necesarry?" içinde Thomas L. HASKELL (edt.), **The Authority of Experts**, Indiana University Press, Bloomington, 1984, s. 14.

Bütün toplumlarda uzmanlık, üstün bir değere sahiptir. Nesnel açıdan uzmanlık, herhangi bir faaliyet alanında gelişmiş bilgi ve tekniğe sahip olan kişinin bir niteliğidir. Bu tür beceri ve teknikler bilinçli olarak öğrenilirler ve diğerlerine aktarılırlar. Uzmanlığın bu nesnel yönü yanında, prestij, itibar ve gelir gibi çeşitli imkanları beraberinde getiren sosyal kabul yönü de bulunmaktadır. Nesnel ve sosyal açıdan kabul edilmiş uzmanlık arasındaki ilişki kolay anlaşılır bir yapıya sahip değildir. Örneğin yüksek bir statüye sahip uzman gruplar, becerilerinin kurumsal temellerini kaybettikleri dönemde bile bu statülerini sürdürebilirler. Bunun tersi olarak ise, uzman grupları nesnel olarak belirlenebilen becerilere sahip olmakla birlikte, sosyal kabulden yoksun olabilirler. Nesnel ve sosyal açıdan kabul edilmiş uzmanlık arasındaki ilişki açısından daha da kötüsü, hiçbir beceriye sahip olmayan sahte uzmanların sosyal kabul talep etmelerinin mümkün olmasıdır[143]. Dolayısıyla, bilgi, beceri ve teknik bütününün bulunması uzmanlığa işaret ederken, uzmanlığın getirileri boyutundaki işleyiş de önemlidir ve aradaki ilişki her zaman beklenen yönde olmayabilmektedir.

Profesyonel mesleklerin merkezi öğesi olarak, üzerinde dışlayıcı bir yetki ve kontrol talep ettikleri özel bir bilgi topluluğu etrafında örgütlenmiş olmaları, onların uzmanlıklarına işaret eder[144]. Bu anlamda uzmanlık, belli bir bilgi topluluğu ve teknikler bütünü üzerinde üstünlük kurmayı ifade etmektedir[145]. Profesyonellerin sahip oldukları uzmanlığın, profesyoneller tarafından iyice öğrenilen ve teorik bir çerçevede biraraya getirilen ve yaşamın somut sorunlarına uygulanabileceği düşünülen, kendine özgü ve soyut bir dizi prensipten meydana geldiği belirtilmektedir[146].

---

[143] Israel GERVER/Joseph BENSMAN; "Towards a sociology of expertness", **Social Forces**, Vol.32, No:3, 1954, s. 236.
[144] Robert A. ROTHMAN/Robert PERRUCCI; "Vulnerability to Knowledge Obsolescence Among Professionals", **Sociological Quarterly**, Vol.12, Spring 1971, s. 147.
[145] Judith R. BLAU; "Expertise and power in professional organizations", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.6, No:1, 1979, s. 105.
[146] William C. BEAR; "Expertise and professional standart", **Work and Occupations**, Vol.13, No:4, 1986, s.534.

Bir önceki bölümde de belirtildiği gibi, uzmanlık ile özerklik arasında güçlü bir ilişki vardır. Greenwood, uzmanlık ile özerklik arasındaki bu ilişkiye, profesyonel meslekler açısından önemli bir başka konu olan otoriteyi de eklemektedir. Diğer bir deyişle, Greenwood'a göre, hem özerklik hem de otorite profesyonel mesleğin sahip olduğu uzmanlığa dayalıdır[147]. Örneğin müşterinin davranışlarını ya da faaliyetlerini yönlendirme veya sınırlandırma otoritesinin dayanağı, profesyonellerin bu bilgiye ulaşabilmesidir. Benzer şekilde, halk tarafından kontrol edilme ve değerlendirmeden bağımsız olma durumu yani özerklik de, profesyonelin uzmanlığı ile müşterinin bilgisizliği arasındaki ayrımdan kaynaklanır[148]. Özetle uzmanlığın, profesyonel mesleklerin temel nitelikleriyle olan sıkı ve çok yönlü bir ilişkisi sayesinde profesyonel mesleklerin en önemli belirleyicisi olma fonksiyonunu üstlendiği söylenebilir.

Uzmanlığın profesyonel meslekler açısından üstlendiği bir başka fonksiyon ise, daha çok profesyonel mesleğin müşterisi ya da hitap ettiği kitle ile ilişkisinde anlam kazanan, belirsizlikle baş edebilme durumudur. Belirsizlikle baş edebilme fonksiyonunda, uzmanlığın, uzman olmayanlarca bilinmeyen hatta muamma kabul edilen alanlarda yetenekli olması ön plana çıkmaktadır[149]. Diğer bir deyişle, belirsizlik, uzmanı, uzman olmayanlardan ayırır[150]. Bir profesyonel mesleğin iyi tanımlanmış temel bilgi ve tekniği, yani uzmanlık alanı, meslekten olmayanlar açısından belirsiz olarak nitelendirilen bir alandır ve bu belirsizlikle baş edebilmek uzmanlıktır[151]. Dolayısıyla, profesyonel mesleğin sunduğu hizmete başvuran herhangi biri açısından belirsiz olan bir durumla, ancak profesyonel mesleğin sahip olduğu uzmanlık sayesinde baş edilebilmektedir.

Uzmanlık, profesyonel birey için de önemli bir yere sahiptir. Profesyonel sosyalleşme süreci boyunca, profesyonel bilginin uygulanmasını çevreleyen tutum ve

[147] GREENWOOD; 1957, s. 45-46.
[148] ROTHMAN/PERRUCCI; 1971, s. 147.
[149] BLAU; 1979, s. 106.
[150] BAER; 1986, s. 536.
[151] BLAU; 1979, s. 106.

değerler sistemi şekillenir ve bu bilgi, uzmanlık olarak kurumsallaşır[152]. Gerçekten de uzmanlık, profesyonel rolün yerine getirilmesinde temel teşkil etmekte ve uzmanlaşmış bilginin müşteri sorunlarına uygulanması, profesyonelliğin özünü oluşturmaktadır[153]. Rothman ve Perrucci de, uzmanlığın hem profesyonel rolün yerine getirilmesi hem de profesyonel statünün ve yasallığın sürdürülmesi sürecinde yer aldığını belirtmektedirler[154]. Örneğin, müşterinin profesyonel yetkinlik alanına erişiminin artması, şüphecilik ile eleştirinin ortaya çıkmasına ve profesyonelin ticari statüsünün tehdit altına girmesine neden olabilir. Anlaşılması zor özel bir dil geliştirmek, bilginin güncelliğinin sınırlanması, reklamcılığa yasaklar konulması gibi yöntemler, profesyonel ile müşteri arasındaki bilgi açığını sürdürmeye yönelik çabalar olarak görülebilir[155].

Profesyonellerin uzmanlığı, profesyonel topluluk içindeki pozisyonları açısından da önemli bir anlam taşımaktadır. Profesyoneller sahip oldukları özerklik gereği, dışsal kontrolden bağımsız olma talebinde bulunduklarından, üyelerinin yetenekleri ile ilgili kendi kendini düzenleme sistemi oluşturma ve bunu uygulama sorumluluğunu üstlenmek durumundadırlar. Uzmanlığın meslektaşlarca değerlendirilmesi, zor olmakla birlikte, istenen ve genellikle uygulanan bir durumdur[156]. Örneğin, büyük tıp merkezlerindeki doktorlar, genelde meslektaşlarının günlük performansını değerlendirmezler, ama yetersizlik içinde olan doktorlarla mücadele etmeye çalışırlar[157]. Dolayısıyla, profesyonel topluluk içindeki pozisyon ve statünün, kısmen de olsa, uzmanlığın bir fonksiyonu olduğu söylenebilir.

Profesyonel meslekler açısından üstlendiği bu fonksiyonlar göz önüne alındığında, uzmanlığın, dengeli ve güvenilir bir faaliyet olabilmesi için herhangi bir

---

[152] Paul BOREHAM; "Indetermination: Professional knowledge, organization and control", **Sociological Review**, Vol.31, 1983, s. 696.
[153] Everett C. HUGHES; "Professions" **Daedalus**, Vol.92, Fall 1963, s. 660., GROSS; 1958, s. 78-82.
[154] ROTHMAN/PERRUCCI; 1971, s. 147.
[155] WILENSKY; 1964, s.150.
[156] ROTHMAN/PERRUCCI; 1971, s. 147.
[157] E. FREIDSON/B. RHEA; "Knowledge and judgement in professional evaluations", **Administrative Science Quarterly**, Vol.10, June 1965, s. 110.

şekilde kurumsallaşması gerekliliği belirginleşmektedir[158]. Bu nedenle, karmaşık toplumlarda uzmanlık, meziyetçilik ile desteklenmektedir. Meziyetçilikte, bilginin, rütbeler, diplomalar veya sertifikalar gibi kurumsal nitelik taşıyan bazı göstergelerle kanıtlanması düşüncesi bulunmakta ve meziyeti gösteren bu belgeler, ancak güvenilir ve konusunda uzman kurumlardan alındığında geçerli olmaktadır. Dolayısıyla, profesyonellik söyleminin temelini oluşturan uzmanlık bilgisinin çeşidi, meziyeti, rütbe gibi yüksek düzeyli niteliklerle veya yüksek makamlı kurumlarla kanıtlanmış bilgidir[159]. Meziyetçilik genellikle örgütlenmiş geleneksel bir eğitim sistemine veya en azından mesleki dernekler, devlet, önceki işveren, tüketici veya öğretmenler gibi kurumlar ya da kimseler aracılığıyla belgeleme metotlarına dayanır[160].

Profesyonelleşmenin her zaman için belli bir niteliği olan bilgi topluluğunun uygulanmasını, yani uzmanlığı, içeren çabalara dayanması, bu uzmanlığın odak noktasında yer alan profesyonel bilginin de özelliklerinin ve niteliğinin değerlendirilmesini gerektirmektedir. Profesyonel meslekler, bilgiye dayalı mesleklerdir ve dolayısıyla bu bilginin doğası, sosyo-kültürel değerlendirmesi ve mesleklerin bilgiyi işleme ve ona şekil verme süreçleri önemli bir inceleme alanıdır[161]. Profesyonel meslekler, bilgi ve onun günümüz toplumlarındaki örgütlü rolü arasındaki sosyolojik ilişkiyi gündeme getirmektedir. Bir teknokrasi geliştirme potansiyeline sahip olan, uzmanlaşmış bilgi değil, bu tür bilgiye dışlayıcı bir şekilde ulaşma imkanı olan örgütlü mesleklerdir. Sadece dışlayıcı bir karakteri olan diğer bir deyişle, sınırlı bir kesimin sahip olduğu bilgi, özel bir güç sağlar[162].

Goode'a göre, mesleklere bilgi açısından yaklaşıldığında, profesyonel mesleğin, onu aynı zamanda düz mesleklerden de ayıran, bir bilgi topluluğu vardır. Bu bilgi topluluğunun şu yedi özelliği bulunmaktadır[163].

- Bilgi-beceri soyuttur ve prensipler sistemi şeklinde örgütlemiştir.

[158] FREIDSON; 1984, s. 16.
[159] MACDONALD; 161.
[160] FREIDSON; 1984, s. 17.
[161] MACDONALD; 1995, s.160.
[162] FREIDSON; 1994, s. 67.
[163] William J. GOODE; "The theoritical limits of professionalization" içinde Amitai ETZIONI (edt.); **Semi-Professions and Their Organizations**, Free Press, New York, 1969, s. 277-278.

- Bilgi, yaşamın somut sorunlarına uygulanır. Böyle bir uygulanabilirliği olmayan metafizik bilgi istisnadır.
- Toplum ya da toplumun üyeleri, bilginin sorunlarını çözebileceğine inanırlar. Bilginin bu sorunları gerçekte çözüp çözemediği önemli değildir, önemli olan buna ilişkin inançtır.
- Toplumun üyeleri ayrıca bu bilginin, sorunların çözülmesi için bazı mesleki gruplara özellikle verildiğini düşünürler.
- Profesyonel meslek, bu bilginin yaratılması, örgütlenmesi ve aktarılması ile ilgili özel bir çaba harcar.
- Profesyonel meslek, kendi yetkinlik alanına giren teknik bir çözümün geçerliliği ile ilgili herhangi bir anlaşmazlıkta en son karar veren karar mercii niteliğine sahiptir.
- Bilgi ve becerinin miktarı ile bunu edinme zorluğu, toplumun üyelerinin, profesyonel mesleğin bir çeşit gizeme sahip olduğuna inanmalarına yetecek ölçüde olmalıdır.

Profesyonel bilginin soyut bir nitelik taşımasının literatürde, diğer özelliklerine göre, üzerinde daha fazla durulduğu dikkat çekmektedir. Örneğin Freidson, resmi yüksek eğitim kurumlarında öğrenilen ve soyut terimlerle ifade edilen profesyonel bilginin, bu anlaşılması zor karakteri temelin de ayrıcalık talep etmeye daha yatkın olduğunu belirterek[164], profesyonel bilginin soyut niteliğini ön plana çıkarmaktadır.

Soyutlukla ilgisini daha çok profesyonel iş üzerine yoğunlaştıran Abbott, profesyonel bilginin bu niteliğine daha hayati bir görev yüklemektedir. Buna göre, bir yandan profesyonel mesleğe ilişkin etkin bir tanımın temelini soyut bilgi oluştururken[165], diğer yandan soyutlama profesyonel mesleğin yaşamını sürdürmesine katkıda bulunur[166]. Abbott'a göre, profesyonel işin de en önemli

[164] FREIDSON; 1994, s. 68.
[165] Andrew ABBOTT; **The System of the Professions**, University of Chicago Press, Chicago, 1988, s. 102.
[166] ABBOTT; 1988, s. 30.

karakteristiklerinden birisi soyutlamadır. Soyutlama, profesyonel mesleğin kendi içindeki rekabeti, meslekler arasındaki genel rekabetten ayrı tutan bir niteliğe sahiptir. Herhangi bir meslek lisans alabilir ya da etik kurallar belirleyebilir. Fakat soyutlama ile yönetilen bilgi sistemleri, sorunlarını ve görevlerini yeniden sınırlandırabilir, dışarıdan müdahale edenlere karşı koruyabilir ve hatta yeni sorunlar (örneğin tıbbın son zamanlarda alkolizm, hiperaktivite, şişmanlık gibi yeni sorunları kendi araştırma alanına dahil etmesi gibi) gündeme getirebilir. Dolayısıyla, soyutlama, profesyonel mesleklerin rekabete dayalı sistemlerinde ayakta kalmalarını sağlar[167].

Profesyonel bilginin soyutluk derecesi ile ilgili olarak ileri sürülen ölçü, etkin bir profesyonel yargılama yapılabilmesine olanak tanıyacak boyutta olmasıdır. Bu noktada Abbott, profesyonel bilgi ile ilgili soyutluk ve somutluk karşıtlığını geliştirmiştir. Aşırı soyut bilginin güvenilirliğini kaybedebileceğini, aşırı somut olanın ise, profesyonel mesleği bir zanaatten farksız kılacağını belirterek, soyutluk-somutluk arasında, profesyonel yargılamayı mümkün kılacak bir bilginin profesyonel meslek için ideal olduğunu belirtmektedir[168].

Profesyonel bilginin soyutluk-somutluk derecesine benzer bir başka niteliği ise, belirsizliğidir. Belirsizlik, aynı zamanda profesyonel yargılamanın da önemini ve fonksiyonunu belirginleştiren bir role sahiptir. Bazı özel nitelikleri olan grupların örgütsel gücünü, sadece teknik yetkinliklerindeki kaynaklar açısından değerlendirmek doğru değildir, çünkü bu teknik özellikler de sosyal süreçlerle yakından ilişkilidir. Bu sosyal süreçlerin birikimi, profesyonel pozisyonlarda bulunanlarda, işlerinin çok fazla yargılama gerektiren bir karmaşıklığa sahip olduğu, bu nedenle de biçimsel kuralların uygulanmasının çok zorlama olacağına inanma eğilimi yaratır. Dolayısıyla bu tür inançları bulunan profesyonellerin, yüksek düzeyde bir takdir yetkisi talep etmesi ve uzmanlıklarının biçimsel kurallara dönüştürülmesini tamamen reddetmeleri sözkonusu olmaktadır. Bu süreçte bilgi temelinde bir belirsizlik yaratarak, iş faaliyetleri üzerinde gücü arttırmaya çalışmak

[167] ABBOTT; 1988, s. 9.
[168] ABBOTT; 1988, s. 35.

bütün bilgiye dayalı mesleklerin başvurduğu bir yöntemdir. Bilgide belirsizlik yaratmak, anlaşılmasını güçleştirmek değil, rasyonelleşmeyi ve sistematikleşmeyi imkansız kılacak bir sınırsızlık atmosferi yaratmaktır[169]. Jamous ve Peloille, bilginin belirsizliğine, teknik detaylara dayanma boyutunu da ekleyerek, profesyonel bilginin belirsizliğinin teknik detaylara dayanmasından daha fazla olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla bir bilginin, belirsizlik–teknik detaylara dayanma orantısında yüksek olduğu ölçüde, profesyonel bilgi olma niteliğine yaklaştığını belirtmişlerdir[170]. Bilginin belirsizliğinin, profesyonel mesleği belirlemedeki bu fonksiyonu yanında, yönetim otoritesine karşı gelmek üzere başvurulan bir strateji olduğu da dile getirilmektedir[171]. Özetle, profesyonel mesleklerin temel niteliklerinden olan uzmanlık ve onun içeriğini oluşturan profesyonel bilgi, profesyonelliğin niteliğini çok yönlü olarak etkilemekte ve belirlemektedir.

2.1.5.4. Mesleki Yaşam Modeline Giriş

Çalışmanın başından bu yana yapılan açıklamalar, profesyonel mesleği tanımlamayı ve profesyonel olmayan diğer mesleklerden genel olarak farklılaştığı yönleri belirlemeyi amaçlamıştır. Aslında bu kapsamda, sınırları, yerine getirilen mesleği gözle görülür bir biçimde aşan etkiler yaratması nedeniyle, profesyonel mesleğin, ancak kendine özgü bir yaşam tarzı çerçevesinde diğer mesleklerden ayrılabileceği düşüncesi de geliştirilmeye çalışılmıştır. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, bu düşünceyi profesyonel mesleklere farklı bir yaşam tarzına sahip oldukları nitelemesini yapan Weber'e kadar dayandırmak mümkündür. Diğer yandan, profesyonel mesleklere ilişkin teorik çerçevenin de birçok noktada profesyonel mesleklere ait bir yaşam tarzına işaret ettiği izlenimini edinmek mümkündür. Gerçekten de, teorilerin hemen hepsinde, profesyonel meslekleri belirli niteliklere indirgeyerek değil, daha geniş bir açıdan ve farklı yönleri dikkate alınarak incelenmesi gerektiği yönünde düşünceler bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, ileri sürdüğümüz mesleki yaşam modeli, profesyonel mesleklere ilişkin çok yönlü bir

[169] BOREHAM; 1983, s. 697.
[170] H. JAMOUS/B. PELOILLE; "Changes in the French university-hospital system" içinde J. A. JACKSON (edt); **Professions and Professionalization**, Cambridge University Press, 1970, s. 113.
[171] BOREHAM; 1983, s. 697-698.

bakış açısı sunması nedeniyle, profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik yeni bir yaklaşım olarak da düşünülebilir.

Profesyonel mesleki yaşam düşüncesine daha açık bir destek, profesyonellik olgusunun içeriğinde, özellikle de profesyonel bireye ilişkin vurgulamalarda bulunmaktadır. Gerçekten de birey, kendini profesyonel olarak değerlendirdiği ölçüde, yaptığı işi bir yaşam tarzı olarak benimsemektedir. Bunun da ötesinde, aslında profesyonelliğin, profesyonel mesleğe ve onun getirdiği kariyer ve yaşam olanaklarına da bağlılığı içermesi noktasında, mesleki yaşam düşüncesini doğasında barındırdığı açıktır.

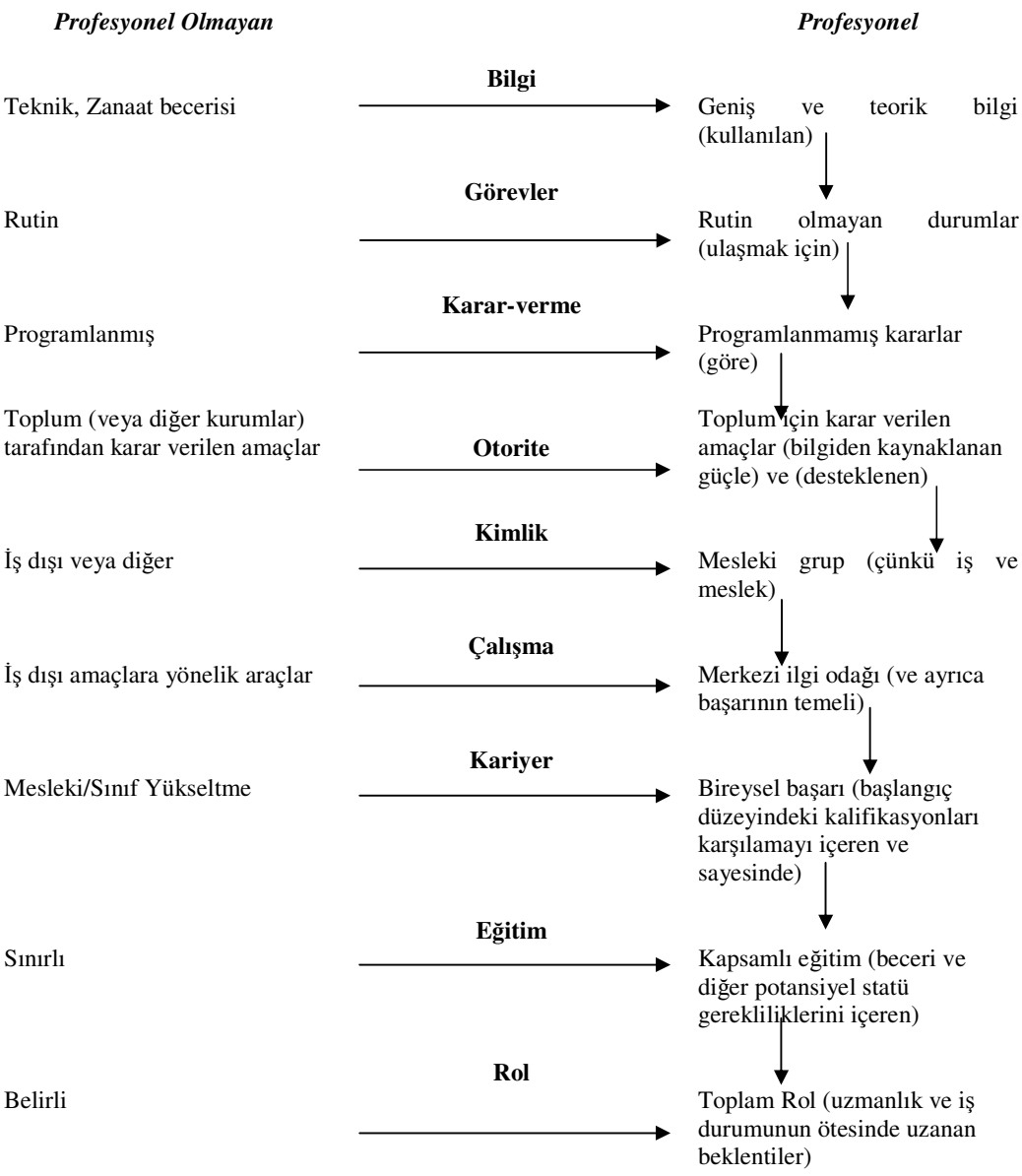
Profesyonel bir mesleğe sahip olmakla ona özgü bir yaşam sürdürmek arasındaki ilişki, Elliot'un, ileri sürdüğü "ideal profesyonelliğin özellikleri" modelinde daha belirgin bir şekilde ve kısmen rol kavramına dayanılarak açıklanmaktadır. Bu görüş ayrıntılarıyla değerlendirildiğinde, hem buraya kadar profesyonel meslek ve bireye ilişkin ileri sürülen düşünceler özetlenmiş, hem de mesleki yaşam düşüncesinin temellerinden başka bir tanesi belirginleştirilmiş olacaktır.

Mesleklerin profesyonellik derecesine göre bir ölçekte sıralanabilecekleri düşüncesine daha önce değinilmişti. Benzer şekilde, profesyonelliğin çeşitli yönleri ya da özellikleri de bir ölçek üzerinde gözlemlenebilir. Tablo 2'de görülen Elliot'un modeli de, böyle bir ölçek anlayışına dayanmaktadır. "Profesyonel" niteliğinin özelliklerinin yer aldığı uçta, bu özelliklerin kendi içinde tutarlı bir bütün oluşturacak şekilde bir araya getirilmesine çalışılmıştır. Bu özellikler, iş ortamının hem içindeki hem de dışındaki davranışlara dayanır. Dolayısıyla iş dışındaki farklı profesyonel davranış yapıları, profesyonelliğin toplum üzerindeki yaygın etkilerini, diğer sosyal kurumlarla ilişkilerini ve profesyonellerin genel olarak farklı bir sınıf ve statü grubu oluşturup oluşturmadıkları sorusunu dikkate almada önem taşımaktadır[172]. Özellikle rol konusundaki kapsam, yani profesyonel rolün uzmanlık ve iş ortamının ötesine

[172] Philip ELLIOTT; **The Sociology of the Professions**, Herder and Herder, New York, 1972, s. 97.

geçmesinin beklenmesi, profesyonel mesleki yaşam düşüncesini doğrular niteliktedir. Profesyonel rolün bütünsel bir bakış açısı ile ele alınmasında etkili olan en güçlü düşünce, profesyonel meslek uygulamacısının, sahip olduğu profesyonel kimlik ve statüsü gereği, kendisinden, genel bir davranış standardı ya da özel bir yaşam tarzı sürdürmesinin beklendiğinin farkında olmasıdır[173]. Bu durum, ilerleyen bölümlerde mesleki rol ile ilgili açıklamalar çerçevesinde daha ayrıntılı olarak incelenecektir.

[173] ELLIOTT; 1972, s. 131.



Şekil 2.2 İdeal Profesyonelliğin Özellikleri

Kaynak: ELLIOTT; 1972, s. 96'dan esinlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 2'nin sağ sütununda yer alan profesyonel bireyin özellikleri, bilgi, görevler, karar-verme, otorite, kimlik, çalışma, kariyer, eğitim ve role ilişkin belirleyicileri ortaya koymaktadır. Bu belirleyicilerden bilgi, karar-verme ve otorite

profesyonelliğin meslek boyutuna, geriye kalan kimlik, çalışma, kariyer, eğitim ve rol ise birey boyutuna ilişkindir. Modelde, geniş ve teorik nitelik taşıyan bir bilginin, rutin olmayan durumlarda programlanmamış kararlar vermek için kullanılması ve bu kararların verilmesinde, yine bilginin gücü sayesinde belirlenen ve toplum adına ulaşılmak istenen amaçların göz önünde bulundurulduğunun belirtilmesi, profesyonel mesleğin bilgi, görevler, karar-verme ve otorite konularındaki niteliğini ön plana çıkarmaktadır. Burada otoritenin toplum yararına kullanılması dikkat çekicidir.

Profesyonelliğin birey boyutunda ise, bu süreçte, çalışma ve mesleğin merkezi ilgi odağı olmasından ve aynı zamanda bireysel başarıya temel oluşturmasından hareketle, kimlik kazanımı açısından meslek grubunun esas olması ve uzmanlık ile iş ortamının ötesine uzanan beklentileri temsil eden toplam roldeki becerileri göstermek ve diğer statü gerekliliklerini karşılamak için kapsamlı bir eğitime ihtiyaç duyulması ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla, çalışmanın merkezi ilgi odağı olması, kariyerin ise bireysel başarının ya da bir anlamda kendini gerçekleştirmenin yolu olarak görülmesi, bundan da önemlisi, profesyonelden beklenen rolün sadece uzmanlığı ya da iş ortamı ile sınırlı olmayıp, bunların dışında kalan alanlarda ve zamanlarda da belirli bir rolü sürdürme beklentisinin varlığı, profesyonel bireyi nitelemektedir. Burada mesleki yaşam düşüncesine en önemli destek, profesyonel rolün kapsamında ortaya çıkmakta ve profesyonel birey iş ve iş dışı ortamlarda bütünsel olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla profesyonel bireyden, hem mesleki faaliyetlerinde hem de bu faaliyetlerin dışında kalan zamanlarda, meslek rolünün gerektirdiği davranışların bilincinde olması beklenmektedir.

Özetle belirtmek gerekirse, profesyonel meslek sahibi olmanın, bu mesleğin çeşitli etkileri çerçevesinde şekillenen bir mesleki yaşam sürdürmeyi beraberinde getirmesinde, bir yandan profesyonel mesleğin farklı bir yaşam biçimine sahip olduğunu ileri süren özelliğinin, bir yandan ideal profesyonellik anlayışındaki rolün geniş kapsamının, diğer yandan da bireyin profesyonellik algılaması çerçevesinde böyle bir yaşam biçimini kendi isteği ile benimsemesinin belirleyici olduğu ortaya

çıkmaktadır. Mesleki yaşam modeli oluşturmanın gerekliliğini dile getirdiğimiz bu görüşler çerçevesinde, günlük dilde yaygın bir şekilde kullanılan çalışma yaşamı kavramından da farklı bir anlayış benimsediğimizi de belirtmek gerekir.

Çalışma yaşamı kavramı dar ve geniş anlamda tanımlanabilmektedir. Dar anlamda çalışma yaşamı, bireyin işiyle uğraşarak geçen zamanlarını ifade etmektedir. Geniş anlamda ise, çalışma yaşamının bir ömür boyu insan üzerinde etkisi büyük olan, iş dışı yaşamın gelişimi ve planlanmasında da baskın role sahip, merkezi bir ilgi alanı olduğu görülmektedir[174]. Dolayısıyla, çalışma yaşamı kavramının içeriğinde de bireyin iş dışı yaşamına yansıyan bazı yönler bulunmaktadır. Fakat mesleki yaşam olgusu ile işaret ettiğimiz yaşam tarzı, profesyonel meslek ve işin kendine özgü nitelikleriyle şekillenen ve bireyin profesyonellik anlayışıyla desteklenen, sorumluluk duygusunun daha belirgin olduğu bir yaşam tarzıdır. Bu yaşam tarzını belirleyen öğelerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi çalışmamızın amacını oluşturmaktadır.

2.2. MESLEKİ YAŞAMIN ÇEVRE KOŞULLARI

Toplumun bir alt sistemi olan ve işbölümünde önemli rol üstlenen profesyonel mesleklerin bu yaşam tarzının belirlenmesinde, içinde bulundukları toplumun siyasi, sosyal ve örgütsel özellikleri de etkili olmaktadır. Fakat mesleki yaşamı doğrudan etkileyen koşulların, profesyonel meslek örgütlenmeleri, profesyonel etik kuralları, uluslar arası mesleki kurum ve düzenlemeler, profesyonellerin istihdam edildikleri örgütsel koşullar olduğu görülmekte ve mesleki yaşam, esasen bu çevre koşulları içinde oluşmakta ve sürdürülmektedir. Bu nedenle, ileri süreceğimiz model bileşenlerine geçmeden önce, bu bileşenleri şekillendiren mesleki etkenleri de incelemek yerinde olacaktır.

[174] TINAR; 1996, s. 8.

2.2.1. Profesyonel Meslek Örgütleri

Profesyonel meslek örgütleri, profesyonel mesleğin ya da onun bir bölümünün, genel profesyonel amaçlarını belirlemek ve geliştirmek üzere örgütlenmiş bir gruptur[175]. Diğer bir deyişle, temel amacı üyelerinin değer ve çıkarlarını oluşturmak, örgütlemek ve geliştirmek olan, büyük ölçüde siyasi nitelik taşıyan oluşumlardır[176]. Profesyonel örgütlenmeler, bir profesyonel mesleğin gücünün örgütlenmesinde ve mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlananlara yönlendirilmesinde önemli fonksiyon üstlenirler. Bir yandan, üyelerinin çıkarlarının kolektif olarak dışavurulduğu ve siyasi olarak odaklandırıldığı biçimsel araçlar, diğer yandan da üyeleri için meziyet sistemi sayesinde oluşturulan korumayı şekillendiren kaynaklardır[177].

Profesyonel mesleklerin devletle ilişkisinin sürdürülmesinde profesyonel örgütlenmelerin, üstlendikleri geniş kapsamlı rol sayesinde, temel aktör olduğunu söylemek mümkündür. Bu çerçevede özellikle meziyet sisteminin oluşturulması ve lisans uygulamasının sınırlarının çizilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması konusunda devlete karşı bir baskı grubu oluşturmak, profesyonel örgütlerin faaliyetleri arasında yer almaktadır[178]. Bu örgütler, kendi kendini düzenleme, eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve eğitim konusundaki yönlendirmelerin yapılması, profesyonel mesleğin sınırlarının korunması, profesyonel imajın sürdürülmesi ve etik kuralların oluşturulması gibi belirli hedeflere ulaşılmasında takipçidirler[179].

---

[175] Paul D. MONTAGNA; "Professionalization and bureaucratization in large professional organizations", **American Journal of Sociology**, Vol.74, No:2, 1968, s.139.
[176] Martin LAFFIN; "Conclusion" içinde Martin LAFFIN (edt); **Beyond Bureaucracy? The professions in the contemporary public sector**, Ashgate Publishing, 1998, s. 218.
[177] FREIDSON; 1986, s. 186.
[178] FREIDSON; 1986, s. 187-189.
[179] ROTHMAN; 1987, s. 67.

Uygulamadaki çeşitli kontroller sayesinde piyasadaki pozisyonlarını korumanın yanı sıra, profesyonel meslek örgütleri, sivil toplumun önemli bir bileşenini oluşturan ademi-merkezi yapılarıyla, farklı bir mesleki kontrol ve düzenleme biçimini temsil ederler. Profesyonel örgütlenmelerin aşırı rekabeti önleyen ve işbirliğini teşvik eden, bunun da ötesinde üyelerine gurur kaynağı olan ve iş performansından doyum almalarını sağlayan farklı profesyonel değerler ve ahlaki yükümlülükler oluşturma fonksiyonları da vardır[180]. Dolayısıyla, profesyonel meslek örgütleri faaliyetleri açısından, hem kendi içsel yapılarını ve sorunlarını, hem de içinde bulundukları politik-ekonomik yapının etkisini göz önüne alırlar[181]. Profesyonel örgütlenmelerin yerine getirdiği bu görevler yanında, belki de bunlardan daha önemli bir başka fonksiyonu bulunmaktadır. Önceki bölümlerde bahsedildiği gibi, mesleklerin profesyonelleşmesi sürecinde önemli bir aşamayı profesyonel derneğin kurulması oluşturmaktaydı. Bu anlamda, mesleklerin profesyonelleşme çabalarının bir simgesi olarak, bu süreçte başı çekerler.

Tarihsel olarak bakıldığında, ilk örgütlenen mesleklerin hukuk ve tıp gibi en eski profesyonel meslekler ile bu meslekler ile yakın ilişki içinde bulunan eczacılar ve veterinerler olduğu görülür. Bu örgütlenmeler 19. yüzyılın başlarında gerçekleşmiştir. Bu mesleklerin ardından, 19.Yüzyılın ortalarında mühendislerin, öğretmelerin ve kütüphanecilerin, sonlarına doğru ise muhasebeciler ve hemşireler gibi meslek gruplarının örgütlenmeleri sözkonusu olmuştur[182]. İlk örgütlenmeler, daha çok topluluk ya da bölgesel örgütlenmeler gibi yerel düzeyde gerçekleşmiş iken, modern iletişim ve ulaşım sistemlerinin gelişmesinden sonra profesyonel mesleklerin örgütlenmeleri ulusal düzeye taşınmıştır[183].

Literatürde çeşitli profesyonel örgütlenme biçimleri olduğu ifade edilmektedir. Genel olarak bakıldığında, üç çeşit örgütlenme olduğu söylenebilir. İlk

---

[180] Julia EVETTS; "Professions: Changes and Continuities", **International Review of Sociology**, Vol.9, No:1, 1999, s. 78.
[181] FREIDSON; 1986, s. 186.
[182] BRINT; 1994, s. 33.
[183] ROTHMAN; 1987, s. 67.

olarak, oldukça geniş bir üye kitlesine sahip olan geleneksel profesyonel örgütlenmelerden sözedilebilir. İkinci örgütlenme çeşidi, profesyonel mesleklerin yönetim kademelerindeki elitleri temsil eden koordinasyon örgütleridir. Son olarak ise, öğretmenlerin daha çok tercih ettikleri meslek örgütleri yerine sendikal örgütlenmelerdir[184]. Bu profesyonel meslek örgütlerinden koordinasyon örgütlerinin, özellikle kamu politikalarını etkilemede daha fazla üye sayısına sahip olan örgütlere göre daha başarılı oldukları belirtilmektedir[185].

Profesyonel örgütlerin, etkilerini arttırmada ve üyelerini yönlendirmede kullandıkları çeşitli stratejiler de bulunmaktadır. Bu stratejiler, korumacı, aday, savunucu ve pasif olarak nitelendirilebilir. Korumacı stratejiyi benimseyen örgütlerin, daha çok değişimi desteklemeyen ve mevcut statüsünü korumayı amaçlayan eski mesleklerde sözkonusu olduğu belirtilmektedir. Bu örgütler, üyeleri ile meslekten olmayan halk arasında belirgin bir ayrılık olmasından yanadırlar. Aday örgütlenmeler, profesyonel statüye ulaşmaya çalışan mesleklerin seçtikleri örgütlenme biçimidirler. Dolayısıyla, yeni profesyonel talepler oluşturmak ve yeni üyeler edinmek en çok başvurulan stratejilerdir. Aday örgütlenmeler gibi, savunucu örgütlenmeler de, yüksek düzeydeki eylemcilik ile karakterize olurlar. Bu meslek örgütleri, kamu politikası konusunda araştırma ve yorumlar geliştirerek önemli bir politika aktörü olmayı hedeflerler. Son olarak, pasif örgütlenmeler, yeni mücadelelere stratejik bir biçimde karşı koymada başarısız olan ve çok fazla etkinlik gösteremeyen profesyonel meslek örgütleridir[186].

Özetle, hem kendi üyelerinin çıkarlarını korumayı hedefleyen, hem profesyonel mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlanmada yönlendirici rol üstlenen, bir yandan profesyonelleşme sürecinin temel bir aşamasını oluştururken, diğer yandan da toplumda siyasi kimliğe sahip bir sivil toplum kuruluşu görünümü sergileyen profesyonel meslek örgütlerinin, bu örgütlenme biçimleri ve stratejiler

[184] LAFFIN; 1998, s. 218-219.
[185] Martin LAFFIN; **The Professions and Policy: The Role of the Professions in the Central-Local Government Relationship**, Aldershot, 1986, s. 221.
[186] LAFFIN; 1998, s. 219-220.

çerçevesinde, meslek yaşamına en fazla etki yaptıkları pozisyonun, koordinasyon örgütlenmelerinin savunucu bir strateji benimsemesi durumunda ortaya çıkacağını söylemek mümkündür.

2.2.2. Profesyonel Etik Kurallar

Literatürde, profesyonel mesleklerin iki farklı toplumsal düzeyde sorumluluklarının olduğu belirtilir. Bunlardan ilki, profesyonel mesleklerin topluma hizmet sunmak anlamındaki kurumsal sorumluluklarına işaret eder. İkincisi ise, profesyonel mesleklerin daha bireysel boyuttaki, örneğin profesyonel- müşteri ilişkisindeki sorumluluklarıdır. Dolayısıyla, profesyonel mesleklerin kurumsal ve bireysel olmak üzere, iki düzeyde sorumlulukları vardır[187]. Profesyonel meslekler, sözü edilen bu toplumsal sorumlulukları üstlendiklerini, aynı zamanda kültürel yapılarının en somut öğesi olan etik kurallar oluşturarak belirtirler. Mesleki alt kültürün bileşenlerinden birisi olan normlar sistemi olarak profesyonel etik kurallar[188], hem kurumsal hem de bireysel düzeyde üstlenilen sorumlulukların somutlaşmasına zemin hazırlayan ve bu nedenle de mesleki faaliyetler ile yaşamı doğrudan etkileyen yapısal öğelerdir. İsveç Profesyonel Dernekler Federasyonu tarafından 1996 yılında yapılan bir araştırmaya göre, profesyonellik olgusunun çağrıştırdığı anlamlar arasında etik, sorumluluk ve ahlak gibi ifadeler yer almaktadır[189]. Dolayısıyla profesyonelliğin beraberinde, etik kurallar oluşturmayı ve bunlara uygun davranmayı getirdiği açıktır.

Genel olarak ele alındığında, etik kuralların davranışın temel prensiplerini belirlediği söylenebilir. Bu nedenle, etik kuralların tarihini Antik Yunan'daki Hipokrat yeminlerine kadar götürmek mümkündür. Fakat daha çağdaş içerikli etik kurallar, 19.yüzyılın ikinci yarısına aittirler. Bir mesleğin profesyonelleşme aşamalarında önemli bir yeri olan etik kurallar belirlemek, ilk zamanlarda sürecin en

[187] Andrew ABBOTT; "Professional Ethics", **American Journal of Sociology**, Vol.88, No:5, 1983, s. 855-856.
[188] PAVALKO; 1988, s. 28.
[189] SVENSSON; 2006, s. 589.

son aşamasıyken, sonraları sürecin en başında oluşturularak, bir yerde profesyonel mesleğin faaliyetlerinin temel mantığını açıklamada kullanılmıştır[190]. Gerçekten de, yeni profesyonelleşen mesleklerin, bu sürecin başında meslek örgütlerini kurarak, etik kurallar oluşturdukları birçok profesyonelleşme çabasında karşılaşılan yaygın işleyiştir. Bu noktada, profesyonel örgütlerin etik kuralların oluşturulması ve uygulanmasındaki rolü de gözden kaçırılmamalıdır.

Profesyonel etik kuralların temel fonksiyonu ile ilgili olarak birçok görüş bulunmaktadır. Fakat bu görüşlerin birleştikleri nokta, profesyonel mesleklerin belirli bir güven düzeyine sahip olmaları gerekliliğidir. Gerçekten de, sahip oldukları bilgi ve becerinin uzmanlaşmış doğası gereği profesyonel meslekler, sundukları hizmetlerdeki niyetlerine güvenilmesini beklerler. Adam Smith, profesyonel mesleklerin ayrıcalıklı pozisyonunun, işlerinin güven gerektiren doğasında temellendiğini belirtmiştir[191]. Profesyonellerin uzman olmalarının yanı sıra, onları güvenilmesini gerektiren bir başka neden, profesyonellerin ücret karşılığı müşterilerin isteklerini karşılayacak hizmetler sağlayan kimseler olmalarıdır. Profesyoneller, müşterileri ile aralarındaki ilişkinin ahlaki olması için, müşterileri tarafından yetkilendirilmeyi isterler. Yetkilendirme, profesyonellerin sunması gereken hizmetlerin koşullarını ve şartlarını belirleyen bir ortak zeminde anlaşmaları ile gerçekleşmektedir[192]. Bu süreçte, profesyonel etik kurallar ortak zemini oluşturmaktadır. Dolayısıyla etik kurallar, profesyonel meslek açısından güven talep edilmesinin, müşteriler açısından da güvenin gösterilmesinin temel dayanağı olmaktadırlar.

Etik kurallar yazılı ya da yazılı olmayan biçime sahiptir. Profesyonel-müşteri ilişkisi, profesyonel-toplum ilişkisi, profesyonellerin kendi aralarındaki ilişki, profesyoneller ile diğer işlerde çalışanlar arasındaki ilişki gibi birçok konudaki

---

[190] ROTHMAN; 1987, s. 71-72.
[191] R. DINGWALL/P: FENN; "A respectable profession? Sociological and economic perspective on the regulation of professional services" **International Review of Law and Economics**, Vol.7, 1987, s. 54.
[192] Daryl KOEHN; **The Ground of Professional Ethics**, Routledge, 1994, s. 15-16.

kuralları kapsayabilir. Etik kurallar detay ve karmaşıklık derecelerine, yol gösterdikleri davranış çeşitlerine, kamu oyunun bu kuralların farkında olma derecesine ve bu kuralların uygulanabilirliğine göre farklılıklar gösterebilir[193].

Profesyonel etik kuralların genel olarak geçerli olan beş temel özelliği vardır. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir[194]:

1. Bütün profesyonel meslekler, birbirine benzeyen ya da benzer fonksiyona sahip olan etik kurallara sahiptir.

2. Etik kurallara inanmak ve ona uygun davranmak, meslek içi prestij ile ilişkilidir. Dolayısıyla profesyonel hizmet sunulan alanda genelde etik açıdan sorgulanabilir uygulamacılar bulunur.

3. Etik kuralların uygulanması, suçun kamuoyu tarafından görülmesine imkan tanır. Diğer bir deyişle, işin etik kurallar çerçevesinde yerine getirilmesine katkıda bulunur.

4. Profesyonel etik kuralları hangi düzeydeki sorumluluklarla ilgili olursa olsun, bireysel davranışı düzenler. Dolayısıyla, etik kurallar toplam profesyonel performans üzerinde durmaz.

5. Etik kurallar, çeşit ve içerik açısından zengindir. Genel olarak, topluma ve müşteriye yönelik kurallar olabileceği gibi, bu kuralların ele alıp düzenlediği kurallar da birbirinden farklıdır.

Profesyonel mesleklerin, sorumluluk üstlendiği düzeylere paralel olarak, etik kuralların da ikiye ayrıldığı söylenebilir. Freidson etik kuralları, uygulama etiği ile kurumsal etik olarak adlandırmıştır. Uygulama etiği, profesyonel meslek uygulamacılarının günlük işlerinde karşılaştıkları sorunlarla ilgilidir ve daha çok müşteriyi dikkate alır[195]. Uygulama etiğinin temeli, profesyonel-müşteri arasındaki ilişkideki uzmanlık asimetrisinde kendini gösterir. Diğer bir deyişle, müşteri,

[193] PAVALKO; 1988, s. 28.
[194] ABBOTT; 1983, s. 857-863.
[195] FREIDSON; 2001, s. 214.

profesyonelin uzmanlığına güvenirken, profesyonelden özel bir sosyal kontrol talep eder. Bu sosyal kontrol, profesyonel rolde içselleştirilmiş olan ve normatif özellik taşıyan bir niteliğe sahiptir ve sözü edilen uygulama etiği ile dışa vurulur[196]. Uygulama etiği, iş ortamında üstlenilen faaliyetlerin etik boyutuyla ilgili uygulamacıya kimi zaman detaylı ve sistematik bir fikir desteği sağlar. Bu tür kuralların günlük yaşantıdaki etik kurallardan farkı, uygulamacılara bilgi ve becerilerini özel koşullarda nasıl uygulayacaklarına ilişkin yol göstermesidir. Diğer bir deyişle, özel becerilerin belirli koşullarda uygulanma tarzını belirlemesidir. Bunun yanında, profesyonel etik kuralların özellikle uygulamaya ilişkin çatışma ya da sorun çıkma olasılığının yüksek olduğu iş ortamlarında/konularında, durumun tek yanlı avantaj sağlayacak şekilde kullanılmayacağına ilişkin güvence sağlama fonksiyonu da vardır. Bu aynı zamanda uygulamada monopol yaratmaya da zemin hazırlamaktadır[197].

Kurumsal etik, uygulama etiğinden daha farklı bir içeriğe sahiptir. Kurumsal etik, işin ahlaki sorunlarının çoğunu yaratan ekonomik, politik, sosyal ve ideolojik koşullarla ilgilenir. Bu konular arasında profesyonellerin çalıştıkları ortamlarda, uygulamanın finanse edildiği, yönetildiği ve kontrol edildiği şartlar ile yine uygulamanın yer aldığı ekonomik ve yasal koşulları oluşturan sosyal politikalar yer alır. Kurumsal etik, uygulamanın başkaları yararına olmasını engelleyen ve mesleki disiplinin değerinin artmasına hizmet eden kurum ve politikaların ahlaki yasallığı ile ilgilenir[198].

2.2.3. Uluslararası Kurumlar ve Düzenlemeler

Sosyal ve ekonomik yaşamın hemen hemen her yönünde görülen uluslar arasılaşma eğiliminin, profesyonel mesleklerde de kendini gösterdiğini daha önce belirtmiştik. Gerçekten de profesyonel hizmetlerin sunulduğu piyasa giderek uluslar

[196] ABBOTT; 1983, s. 856.
[197] FREIDSON; 2001, s. 215.
[198] FREIDSON; 2001, s. 216.

arası nitelik kazanmakta ve profesyonel meslekler de bu gelişmelere duyarsız kalmamakta, hatta uluslararası federasyonlar kurmak yoluyla bu sürece katılmaya çalışmaktadırlar. Bireysel boyutta da, profesyonellerin uluslar arası hareketliliğinin arttığı görülmektedir. Dolayısıyla mesleki yaşamın, uluslararası nitelik taşıyan bu dinamikler çerçevesinde de şekillendiği dikkate alınmalıdır.

Profesyonel mesleklerin uluslar arası boyut kazanmasında önemli olan etkenlerden birisi, Avrupa Birliği'nin mal ve hizmetlerin serbest dolaşımını kolaylaştırmak amacıyla ulusal düzenlemeleri birbirine uyumlaştırma düşüncesidir. Bu kapsamda, profesyonel meslekler ve sağladıkları hizmetler de giderek daha fazla oranda yetkinliklerin hatta profesyonel uygulamanın temel standartlarını belirleyen düzenlemelere konu olmaktadır. Uluslararasılaşma sadece bir durum değildir. Profesyonel hizmetler, küresel ticaretin büyük bir bölümünü oluşturdukları ölçüde, dünya çapındaki etkileri ve etkinlikleri gündeme gelmektedir. Dolayısıyla, profesyonel meslekler, örgütlerinin uluslararası otoriteler tarafından yönlendirilen düzenlemelerinin etkisi altında şekillenmektedir[199]. Diğer bir deyişle, profesyonel meslekler sadece ulusal değil, uluslar arası müdahalelere de maruz kalmaktadırlar.

Bu gelişmeler karşısında profesyonel mesleklerin pasif kalmadıkları, tersine uluslar arası federasyonlar kurmak ve ulusal örgütlenmelerine uluslar arası boyut kazandırmak yoluyla uyum sağlama çabasına giriştikleri görülmektedir. Bu federasyonlar, ulusal örgütlenmelerin temsilcilerinden oluşmaktadır. Tecrübeleri paylaşmak ve hem Avrupa Birliği hem de dünya ticareti boyutundaki gelişmeler karşısında, profesyonel mesleklerin benimseyecekleri tavrı müzakere etmek amacını taşımaktadırlar. Profesyonel hizmetlerin sunulmasına düzen getirmek ve profesyonellere uluslar arası pazarlarda hareketlilik kazandıracak etkinliklerde bulunmak federasyonların üstlendikleri görevler arasında yer almaktadır[200]. Sözü edilen bu uluslar arası federasyonların niteliği ile ilgili olarak, ulusal örgütlenmelerin bir devamı ya da onlarla yakın ilişki içinde olan kuruluşlar olmaktan ziyade,

[199] EVETTS; 1999, s. 82.
[200] EVETTS; 1999, s. 82.

ekonomik faaliyet ve siyasi riski düzenleyen, koordine eden ve yöneten uluslar arası kuruluş ağının bir parçası olma misyonu taşıdıkları belirtilmektedir[201].

Uluslar arası boyut kazanma, profesyonel meslekleri çeşitli açılardan etkilemektedir. Örneğin, uluslar arası kuruluşların faaliyetleri, ulusal düzenleme ve lisans sistemlerine etki etmekte, eğitim ve öğretim anlaşmalarında profesyonel mesleklere daha kolay erişilmesini sağlayıcı düzenlemelerin yapılmasına yol açmakta ve bazen de profesyonel işin alanını ya da yetkilerini değiştirmektedir[202]. Evetts, uluslar arası örgütlenmeler arasında önemli bir yere sahip olan Avrupa Profesyonel Federasyonlarının yaptığı çalışmaların çok kapsamlı ve birbirinden farklı olduğunu belirtmektedir. Diğer bir deyişle, farklı federasyonlar profesyonel hizmetin doğası ile ilgili farklı sorumluluk ve öncelikleriyle ilgilenmektedirler. Fakat genel olarak ele alındığında, uluslar arası örgütlenmelerin ortak görevlerinin, eğitim ve öğretim gerekliliklerini uyumlulaştırmak, profesyonel yetkinliği izlemek, yeni profesyonel örgütleri üye kabul ederek genişleme sürecini yönetmek ve kendi alanlarında konferanslar düzenlemek, Avrupa Komisyonuna ve ulusal devletlere lobi faaliyetinde bulunmak ve profesyonel mesleklere ilişkin saydamlık kriterlerini belirlemek gibi bir dizi faaliyeti kapsadığı ifade edilmektedir[203].

Profesyonel mesleklerin uluslar arası gelişmelere entegre olma süreci, profesyonel bireyi de etkilemektedir. Bu çerçevede, bir profesyonel meslek içindeki özel ya da belirli alanlarda uzmanlaşmış bireylerin, diğer ülkelerdeki meslektaşları ile etkileşime girmeleri sonucu, ulusal bir profesyonel kimlik duygusu edinmek yerine, ulusal sınırlar dışında işleyen çıkarlarla ilgilenmeleri sözkonusu olmaktadır.

---

[201] DINGWALL; 1999, s. 139.

[202] L. H. ORZACK; "Accountability, credentialing, codes of ethics, enforcement/discipline and accreditation in professions" **Paper given at NATO Advanced Research Workshop on "Science, Government and the public: the role of Scientific Societies**", Visegrad, Hungary, 27-31 October 1994, s. 7.

[203] Julia EVETTS; "Professions in European and UK Markets: The European Professional Federations", **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol.20, No:11-12, 2000, s. 10-22.

Dolayısıyla profesyonel bireyin uluslar arası hareketliliği, uluslar arası bütünleşme çabası olarak da değerlendirilebilir[204].

2.2.4. Örgütsel Koşullar

Endüstri devrimi sonrası toplum yapısında, meslek kategorileri içinde en hızlı büyüyen grup olan profesyonel mesleklerin üyeleri, günümüzde giderek artan biçimde büyük ölçekli örgütlerde çalışmaktadırlar. Diğer bir deyişle, profesyoneller arasında bağımsız çalışma yerine, resmi bir örgüte bağımlı çalışma daha yaygındır. Dolayısıyla bu durum, mesleki yaşamın ağırlıklı olarak bir örgüt ortamında filizlenip, şekillendiğine işaret etmektedir. Bu nedenle, hem profesyonel mesleğin hem de profesyonel bireyin örgütsel ortamla ilişkisi önem kazanmakta ve bu ilişki bütün yönleriyle mesleki yaşamı birebir etkilemektedir. Buradan, bir örgüte bağlı olmaksızın kendi hesabına çalışan profesyonellerin, kendilerine özgü bir mesleki yaşamlarının olmadığı sonucu çıkarılmamalıdır. Bundan ziyade, mesleki yaşamı etkileyen temel faktörlerden biri olarak örgütsel koşulların incelendiği bu bölümde, bir örgütün emir-komutası altında çalışan profesyonellerin mesleki yaşamının, örgütsel koşullardan önemli oranda etkilendiğini düşüncesine ilişkin dayanaklar gösterilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla, sözü edilen ilişki hem makro (profesyonel mesleğin bir örgüt yapısına etkisi) açıdan hem de mikro (profesyonel bireyin örgüt yapısıyla etkileşimi) açıdan incelenecektir. Bu kapsamda ilk olarak, profesyonellerin istihdam edildikleri örgüt yapısına etkileri ile şekillenen profesyonel örgüt özellikleri değerlendirilecektir. Ardından, yine örgüt yapısında meydana gelen değişimi, bu kez profesyonellerin örgüt içinde oluşturdukları alt örgütlenmeler açısından ele alan, mesleki yaşamın zengin ve dinamik içeriğini anlamaya yardımcı olacağı düşünülen "örgüt içindeki mesleki topluluklar modeli" ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır. Son olarak ise, profesyonelin örgütsel ortamda yaşadığı süreçler bireysel açıdan ele alınacaktır.

[204] EVETTS; 1999, s. 79-80.

2.2.4.1. Profesyonel Örgütler

Profesyonel mesleğin örgüt yapısına etkisi, profesyonel mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlanmak üzere örgütte profesyonel istihdam edilmesi ile başlar. Gerçekten de, profesyonel olarak nitelendirilen birey bir örgüt ortamına girdiğinde, daha önceden belirlenmiş bir role birebir uyum sağlamaz. Daha ziyade, örgüt içinde kendine özgü bir yer oluşturur ve oynayacağı rolü de büyük ölçüde kendisi belirler ya da en azından böyle bir talebi vardır[205]. Dolayısıyla, diğer çalışanlardan farklı özelliklere sahip olan profesyonellerin istihdam edildikleri örgüt yapısının da, klasik bürokratik örgütlerden farklı olabileceği, hatta olması gerektiği dikkate alınmalıdır. Literatürde, bu düşünceyi kısmen doğrular şekilde, profesyonel istihdam eden örgütlerin, üç farklı yapıdan birine sahip olabilecekleri belirtilmektedir. İlk olarak, profesyonel örgüt olarak adlandırılan örgüt yapısında, çalışanlardan en az %50'sinin profesyonel olması ve örgüt hedeflerinin profesyonellerin hedefleriyle uyuşması sözkonusudur. Hizmet örgütleri olarak adlandırılan ikinci örgüt yapısı, profesyonellerin sunduğu hizmetlerden yararlanan fakat, onları istihdam etmeyen ve onların kontrolü altında olmayan örgütlerdir. Son olarak, profesyonel olmayan örgütlerdeki yapı ise, profesyonellerin, örgüt içinde küçük ve ikincil bir grup olarak varlıklarını sürdürdükleri yapıya işaret etmektedir[206].

Scott'un öne sürdüğü yaklaşımda ise, profesyonellerin istihdam edildikleri örgüt yapıları, örgütün temel hedeflerine hizmet etmeleri ya da örgütün işleyişinde yardımcı bir görev üstlenmeleri açılarından farklılaşabilmekte ve bu doğrultuda profesyonel örgüt, bir ya da daha fazla profesyonel grubun, örgütün öncelikli hedeflerine ulaşmasında merkezi bir rol oynadığı örgütler olarak tanımlanmaktadır. Birçok endüstri firmasında, kalite kontrolden sorumlu olan mühendisin ya da araştırma geliştirme bölümlerinde istihdam edilen bilim adamının örgütün temel hedefine ulaşmada yardımcı bir görev üstlenmesi, bu örgüt yapısının profesyonel olmayan bir nitelik taşıdığına işaret ederken, doktor istihdam eden bir hastanenin,

[205] Rue BUCHER/Joan STELLING; "Characteristics of Professional Organizations", **Journal of Health and Social Behavior**, Vol.10, No:1, 1969, s. 5.
[206] Amitai ETZIONI; **The Semi-Professions and Their Organizations**, Free Press, New York, 1969, s. xii-xiii.

hukukçu istihdam eden bir hukuk bürosunun, öğretmen istihdam eden bir okul ya da kolejin, istihdam ettikleri profesyonellerin hedeflere ulaşmadaki merkezi rolü nedeniyle profesyonel nitelik taşıyan bir örgüt yapısını temsil ettikleri belirtilmektedir[207]. Özetle, profesyonel istihdam eden örgütlerin farklı bir yapıya sahip olmaları gerektiği düşüncesi, profesyonellerin, örgütün birincil hedeflerine hizmet eder pozisyonda istihdam edildikleri profesyonel örgütlerin varlığı ile doğrulanmaktadır. Diğer yandan, profesyonel örgütlerin bu niteliği kazandırmalarında, sadece profesyonellerin örgüt içinde üstlendikleri misyonun değil, aynı zamanda faaliyetleri gerçekleştirme tarzlarının da önemli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, profesyonel mesleğin örgüt yapısını etkilemesi, mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin örgüt içinde nasıl yerine getirildiğiyle de yakından ilgilidir.

Scott bu doğrultuda profesyonel örgütlerin de iki farklı çeşidinin olabileceğini belirtmiştir. Bunlardan ilki olan özerk profesyonel örgütler, profesyonel gruplara, hedefleri belirleme, performans standartlarını saptama ve bu standartların uygulanıp uygulanmadığını takip etmek ile ilgili önemli derecede bir sorumluluk verildiği örgütlerdir. Profesyonel çalışanlar bu sorumlulukları yerine getirmek için, örneğin hastane örgütünde belirli bir uzmanlık alanındaki personel ya da üniversite örgütünde senato şeklinde örgütlenirler. Profesyonellerden bireysel olarak, yüksek bir beceri ve motivasyon düzeyine ve çok az miktarda dışsal gözetime ihtiyaç duyacakları ölçüde içselleştirilmiş profesyonel normlara sahip olmaları beklenir. Özerk profesyonel örgütlerde, sorumluluğunu profesyonellerin üstlendikleri görevlerle yönetimsel yetki altında olan görevlerin sınırları iyice belirlenmiştir. Bu özerk yapıya uygun özel profesyonel örgütlere örnek olarak, hastaneler, fakülte ve üniversiteler, araştırma enstitüleri gösterilmektedir[208].

Profesyonel örgütlerin ikinci çeşidi olarak gösterilen özerk nitelik taşımayan profesyonel örgütler[**], profesyonellerin yönetimsel otorite altına alındığı ve

[207] W. Richard SCOTT; "Reactions to supervision in a heteronomous professional organization", **Administrative Science Quarterly**, Vol.10, No:1, 1965, s. 65-66.
[208] SCOTT; 1965, s. 66-67.
[**] Scott, profesyonel örgütlerin ikinci çeşidini " heteronomous" profesyonel örgütler olarak belirtmiştir. Türkçe tam karşılığı bulunmayan bu kelime, dışsal ya da yabancı kurallara tabi olmayı ya da bu kuralların egemenliği altında bulunmayı ifade etmekte ve özerkliğin karşıtı olarak açıklanmaktadır. Bu nedenle çalışmada, bu tür profesyonel örgütlerden, özerk nitelik taşımayan profesyonel örgütler olarak sözedilmesi tercih edilmiştir.

profesyonellere tanınan özerklik miktarının sınırlı olduğu bir yapıyı temsil ederler. Ayrıntılı olarak belirlenmiş kurallar ve rutin denetim sistemi profesyonellerin yaptıkları işlerin büyük çoğunluğunu kontrol eder, bu nedenle örgüt içinde, profesyonel grupların bireysel ya da toplu olarak sorumlu oldukları bir faaliyet alanı bulmak oldukça zordur. Özerk nitelik taşımayan profesyonel örgütlere örnek olarak kütüphaneler, orta öğretim kurumları, sosyal hizmet kurumları gibi genellikle devlet kurumları gösterilmektedir[209]. Dolayısıyla, profesyonel örgüt çeşitlerini birbirinden ayırmada, yönetimsel kontrol yapısının profesyonellere tanıdığı özerklik hakkının miktarı temel ölçüt olmaktadır. Buradan hareketle, profesyonel mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlanmak amacıyla profesyonel istihdam eden ve dolayısıyla farklı olan profesyonel örgütlerin yapısal bileşenleri şu şekilde sıralanabilir[210]:

a. Bir ya da daha fazla profesyonel grubun üyeleri, örgütün birincil hedeflerini belirler ve buna ulaşmaya çalışırlar.

b. Örgütteki çalışanların çoğunluğu profesyonellerden oluşur.

c. Profesyonel konulardaki otorite, profesyonel meslek örgütlerinin kontrolü altındadır.

d. Profesyonel meslek, bilgisinin uygulanması ile ilgili bütün konularda özgeci faaliyet ve kişisel özerklik normlarının geliştirilmesini destekler.

Profesyonel örgütün özelliklerini, profesyoneller tarafından yönlendirilen örgütsel süreçlerin işleyişine bağlı olarak örgütün yapısında ortaya çıkan daha belirgin farklılara da işaret ederek belirten Bucher ve Stellings'e göre, bu özellikler şunlardır[211];

a. Profesyoneller, örgütlerinde kendi rollerini yaratmak için diğer çalışanlar ve yönetim ile bir müzakere sürecine girerler ve örgütte daha önce oluşturulmuş rollere uyum sağlamayı reddederler.

[209] SCOTT; 1965, s. 67-68.
[210] MONTAGNA; 1968, s. 139.
[211] BUCHER/STELLING; 1969, s. 4-12.

b. Örgüt içinde bir grup oluşturmaya eğilimlidirler ve bu grup örgütte üst yönetim tarafından belirlenmiş bir farklılaşmadan çok, kendiliğinden oluşmuş bir farklılaşmaya yol açar.

c. Örgüt içindeki profesyonellerin farklı çıkar ve hedefleri vardır ve dolayısıyla bu durum içsel rekabet ve uyuşmazlıkları ortaya çıkarabilir.

d. Politik bir takım araçlar yoluyla, profesyoneller, örgütün politika ve hedeflerini etkilemeye çalışırlar.

e. Güç belirli bir yerde toplanmaktan ziyade, sürekli olarak değişmektedir.

Profesyonel örgütün bu özelliklerinden de anlaşılacağı üzere, profesyonel meslek, faaliyet gösterdiği örgüt ortamında kendine özgü bir yapılanma meydana getirme eğilimindedir. Bu yapılanma kendisini bir yandan örgütün genelinde, diğer yandan da örgüt içinde profesyoneller arasında yaratılan topluluklarda göstermektedir. Diğer bir deyişle, profesyonellerin mesleki faaliyetlerini örgüt ortamında gerçekleştirmeleri sırasında, örgütün genel yapısına getirdikleri farklılığın yanı sıra, bir de örgütün içinde oluşturdukları küçük topluluklarda belirginleşen kendine özgü bir yapılanma olabileceği ileri sürülmektedir.

2.2.4.2. Mesleki Topluluklar Modeli

Daha önce de sözedildiği gibi, profesyonel bir birey örgüt ortamında faaliyet göstermeye başladığında, örgütün kendisi için öngördüğü biçimde değil, kendi uygun gördüğü biçimde hareket etmek ister. Bu doğrultuda, örgütsel yapı ile giriştiği müzakere süreci çerçevesinde, örgüt içinde kendisine bir hareket alanı yaratmaya ve bu alanda oynayacağı rolün sınırlarını belirlemeye çalışır. Hatırlanacağı gibi, sözü edilen bu müzakere süreci, profesyonel örgütlerin de temel özelliklerinden birisidir. İşte bu müzakere süreci ile örgüt içinde profesyonele özgü olarak yaratılan alan, aynı zamanda örgüt içi mesleki toplulukların oluşumuna da zemin hazırlayabilmektedir. Dolayısıyla, örgütün yapı ve kültüründen ayrı bir yapısı ve kültürü olan bu mesleki

topluluklar, profesyonel bireylerin mesleki faaliyetlerini gerçekleştirdikleri, diğer bir deyişle, mesleki yaşamlarını sürdürdükleri sosyal alanlardır. Bu nedenle, mesleki yaşamın içeriğini ve niteliğini belirlemede önemli bir potansiyele sahiptirler.

Diğer yandan, daha önceki açıklamalardan da hatırlanacağı gibi profesyonel mesleklerin temel niteliklerinden birisi, bir topluluk ruhuna sahip olmalarıdır[212]. Topluluk duygusu, meslek üyeleri açısından ortak bir kimliği ve yazgıyı barındırır. Mesleki grubun farklı bir alt kültürü olduğuna işaret ederek, bu kültürün paylaşılan norm ve değerleri sayesinde üyelerin davranışlarını kontrol etme ve yönlendirme fonksiyonu görürler. Topluluk duygusu içinde paylaşılan norm ve değerler, birincil olarak iş davranışını etkilemekle birlikte, boş zaman faaliyetleri, siyasi eğilimler ve kişilerarası ilişkiler gibi iş dışı yaşama ilişkin yönler üzerinde de belirleyiciliğe sahiptirler[213]. Dolayısıyla, profesyonel mesleklerin doğal bir eğilimi olan topluluk oluşturmak, onların mesleki yaşamlarının dinamiklerini belirleyen, faaliyete geçiren ve yönlendiren sosyal varlıklar olmaktadır.

Sonnenstuhl ve Trice oluşturdukları mesleki topluluklar modelinde[214], bir topluluğun sosyal ilişki dinamiğini grid[*] ve grup olmak üzere iki boyut kullanarak açıklanabileceği düşüncesinden hareket etmişlerdir. Grid-Grup analizi, kültürel inançları ile idare edilen bireylerin, sosyal ilişkilerini etkili bir biçimde müzakere ederek belirlediklerini ve kültür ile yapının zaman içinde birbirlerini destekler hale geldiğini ileri sürmektedir[215]. Grid boyutu, topluluk üyelerinden birbirleriyle nasıl etkileşimde bulunmalarının beklendiğini değerlendirir ve dolayısıyla hiyerarşik otoriteyi, biçimsel kuralları, kişisel olmayan ilişkileri, farklı ödülleri ve kapsamlı bir işbölümünü, yani yapıyı, vurgular. Özetle grid, bir kültürdeki biçimsel kuralların ve

---

[212] William GOODE; "Community within community: professions", **American Sociological Review**, Vol.22, 1957, s. 194-200.
[213] PAVALKO; 1988, s. 27.
[214] William J. SONNENSTUHL/Harrison M. TRICE; "Organizations and Types of Occupational Communities:Grid-Group Analysis in the Linkage of Organizational and Occupational Theory", **Research in the Sociology of Organizations**, JAI Press, Vol. 9, 1991, s.295-318.
[*] Grid kavramının Türkçe tam karşılığı bulunmamaktadır.
[215] M. DOUGLAS; **In the Active Voice**, Routledge&Keegan Paul, London, 1982, s. 112.

hiyerarşik otoritenin miktarını ifade eder[216]. Bir topluluğun grid boyutundaki yeri, yönetimin iş üzerindeki kontrol çabalarında başarıya ulaşma derecesini belirtir. Dolayısıyla, bu boyutu kısaca yapı olarak adlandırmak mümkündür.

Topluluk üyelerinin birbirleriyle etkileşimde bulunma biçimlerinin niteliği, dört bileşen sayesinde daha anlaşılır bir şekilde değerlendirilebilmektedir[217]. Diğer bir deyişle, topluluğun sosyal ilişkilerini belirlemedeki boyutlardan birisi olan yapı boyutu, izolasyon, özerklik, kontrol ve rekabet bileşenlerinden oluşmaktadır. İzolasyon, bir örgütte mevcut olan mevki yapısına işaret eder ve böylelikle topluluk üyelerinin diğerlerinden ayrı olmasının ve diğerleriyle ilişkilerinin rol ve statüleri ile belirlenmiş şekilde işlemesinin derecesini belirtir. Özerklik, iş üzerinde kullanılan takdir yetkisinin miktarını, kontrol ise, özerkliğin tersi olarak, topluluk üyelerinin diğer çalışanlar üzerindeki kontrol derecesini belirtir. Son olarak yapı boyutunun rekabet bileşeni, kuralların ne derece müzakere edilebilir olduğuna işaret eder[218].

Özetle, yapı boyutu güçlü olan mesleki topluluklar, üyelere içsel kuralları zorla kabul ettirmeye çalışan, davranışlar için belirgin ana hatlar sağlayan ve üyelerine kendi içsel ilişkilerini yürütebilecekleri çok az bir alan bırakan bir yapıya sahiptirler[219]. Dolayısıyla bu tür ortamlarda çalışmak, yönetim tarafından belirlenmiş kurallar ve mevki yapısı sayesinde birbirlerinden izole olmayı, üyeye çok az bir özerklik tanımayı, diğerleri üzerinde çok az bir kontrol imkanı vermeyi ve ilişkilerini yapılandırmak için gerekli olan kuralları belirlemek üzere yönetimle müzakere etmenin mümkün olmamasını ifade eder. Yapı boyutu zayıf olan mesleki topluluklar ise, yönetim tarafından belirlenmiş kuralların olmadığı, üyeleri, birbirleriyle etkileşimde ve ilişkilerinin yapısını belirlemede serbest bırakan topluluklardır.

---

[216] Harrison M. TRICE; **Occupational Subcultures in the Workplace**, ILR Press, New York, 1993, s. 25.
[217] DOUGLAS; 1982, s. 113.
[218] SONNENSTHUL/TRICE; 1991, s. 297-298.
[219] TRICE; 1993, s. 25-26.

Bir topluluğun sosyal ilişkilerini belirlemede kullanılan grup boyutu ise, topluluk üyelerinin kiminle etkileşime girdiğine işaret eder[220] ve dolayısıyla aralarındaki dayanışmayı, topluluk beklentilerine uymaya yönelik baskıları ve üyeliğin korunmasını, yani kültürü, vurgular. Dolayısıyla bu boyutu da kültür olarak adlandırmak mümkündür. Topluluğun kendi işi üzerindeki kontrolü sürdürme başarısına işaret eden kültür boyutu da dört bileşenden oluşmaktadır. Sınır bileşeni, topluluğun, sadece gerçek üyelerin mesleki işi yapabilmesini garanti altına alma yeteneğine işaret eder. Sıklık bileşeni, topluluk üyelerinin işlerini yaparken diğer üyelerle etkileşim miktarını belirtir. Karşılıklılık bileşeni, meslek üyelerinin birbirlerini tanıma derecesini ifade eder. Son olarak kapsam bileşeni ise, mesleki topluluğun etkisi altında olan sosyal yaşam alanına işaret eder[221]. Özetle, kültür boyutunda güçlü olan mesleki toplulukların üyeleri, genelde kendi meslektaşları ile çalışmakta, işlerini yaparken onlarla sık sık etkileşimde bulunmakta, topluluk içinde herkesi tanımakta ve mesleki değerlerini iş dışı yaşamında da bir rehber olarak kullanmaktadırlar.

Topluluğun sosyal ilişkilerini belirleyen kültür boyutunun bileşenleri arasında yer alan kapsam bileşeninin, bir meslek üyesinin sosyal hayatında mesleğinin etkisini belirlemeye imkân tanıması ve mesleki değerleri iş dışı yaşamda da kullanmayı teşvik etmesi sayesinde, çalışmamızda ileri süreceğimiz mesleki yaşam modelinde önemli bir katkısı olacağı gözden kaçırılmamalıdır. Dolayısıyla, kültür boyutu güçlü olan bir mesleki toplulukta faaliyet gösteren bireyin, meslek yaşamının, mesleki faaliyetler dışında kalan yaşantısını da etki ettiği, diğer bir deyişle, bireyin genel olarak, mesleğinin temel değerleriyle uyumlu bir yaşam sürdürdüğünü söylemek mümkündür. Bu düşünce, ideal profesyonellik anlayışında belirtilen, profesyonel bireyden oynaması beklenen rolün iş dışı yaşama ilişkin boyutlarının da olduğu düşüncesiyle uyum içindedir. Bu anlamda, ait olunan mesleki topluluk, bu toplulukta üstlenilen mesleki rol ve yerine getirilen mesleki faaliyetlerle şekillenen mesleki yaşam, bireyin tüm yaşamını etkisi altına alabilecek bir potansiyele sahiptir.

[220] DOUGLAS; 1982, s. 113.
[221] SONNENSTUHL/TRICE; 1991, s. 298.

Mesleki bir grubun sosyal ilişkilerini belirleyen yapı-kültür boyutları ile ilgili açıklamalara genel olarak bakıldığında, yapı boyutunun örgütsel ve yönetsel hakimiyeti ya da diğer bir deyişle örgütün otoritesini temsil eden bileşenlere sahip olduğu görülmektedir. Boyutun bileşenleri örgütün, mesleki topluluğun çeşitli yönleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Kültür boyutu ise, mesleki topluluğun örgüt içindeki etkinliğini belirleyen niteliğe sahiptir. Boyutun bileşenleri, mesleki topluluğun içsel bağlarının gücünü, değerlerinin etkinliğini belirlemeye yöneliktir. Dolayısıyla, örgüt ile meslek arasındaki sosyal ilişki ve bu ilişki ile şekillenen süreçler, mesleki topluluğun gücü ve etkinliği ile örgütün yönetsel hakimiyeti arasındaki etkileşim çerçevesinde şekillenmektedir.

Sonnenstuhl ve Trice, örgüt içindeki mesleki bir topluluğun yapı ve kültür boyutlarında güçlü veya zayıf olması açısından dört farklı topluluk çeşidinden birinin özelliklerini taşıyabileceğini belirtmişlerdir. Diğer bir deyişle, bir mesleki topluluk yapı-kültür eşleşmesinde bulunduğu pozisyona göre, farklı kültürel öğeleri bünyesinde barındırır. Sonnenstuhl ve Trice, bu eşleşmenin, topluluğun, dört kültürel öğesinde belirginleşen etkiler yarattığını varsaymışlardır. Buna göre ilk olarak, mesleki topluluğun yapı-kültür eşleşmesinde bulunduğu yer, topluluk üyelerini bir araya getiren ve onlara, içinde bulundukları ilişkiler ağını neden ve sonuç ilişkisi açısından açıklayan anlamlar ve düşünceler topluluğu olan farklı bir ideoloji ile ilişkilidir. İkinci olarak, bu yer, topluluğun ideolojisini dışa vurmak için kullandığı kültürel araçlarda mevcut olan karmaşıklık derecesi ile ilişkilidir. Karmaşıklık ile kastedilen, anlamlar sisteminin sınırlanmış veya detaylandırılmış kültürel araçlardan oluşmasıdır. Üçüncü olarak, yapı-kültür eşleşmesi, bu kültürel araçlar ile ulaşılmak istenen sonuçlarla ilişkilidir. Topluluğun kültürel araçları kullanmasındaki temel amaç, topluluğun sınırlarını korumak ya da üyelerin bireysel olarak kimlik ve rollerini genişletmek olabilir. Son olarak, topluluğun bu eşleşmedeki yeri, kültürel araçları harekete geçirmedeki farklı metotlarla da ilişkilidir. Dolayısıyla kültürel araçların harekete geçirilmesi, sınırları iyice belirlenmiş rutin süreçlerle mümkün olabilir ya da bireylerin kendiliğinden gerçekleştirdikleri bir süreç şeklini alabilir[222].

[222] SONNENSTUHL/TRICE; 1991, s. 298-299.

Özetle belirtildiğinde, yapı-kültür boyutlarının eşleşmesi sayesinde, mesleki topluluğun sosyal ilişkilerinin yapısı, topluluğun ideolojisinde, bu ideolojiyi dışavurmadaki kültürel araçlarda, kültürel araçlarla amaçlananlarda ve bu kültürel araçları harekete geçirme tarzında belirginleşmektedir. Sonnenstuhl ve Trice'ın örgüt içindeki mesleki toplulukların yapısına ilişkin öne sürdükleri bu modelin sözü edilen bütün bileşenlerini Tablo 2.2'de görmek mümkündür.

Tablo 2.2. Yapı-Kültür Boyutlarına Göre Mesleki Topluluk Çeşitleri

Güçlü	***Asimile Edilen Topluluk***	***Uyum Sağlayıcı Topluluk***
	1. Yönetimsel prensip 2. Sınırlandırılmış sistem 3. Kişiliğin korunması 4. Rutin süreçler	1. Denge 2. Detaylandırılmış sistem 3. Grubun korunması 4. Rutin süreçler
YAPI **İzolasyon** **Özerklik** **Kontrol** **Rekabet**		
	Yaratıcı Topluluk	***Muhafazakâr Topluluk***
	1. Demokratik katılım 2. Detaylandırılmış sistem 3. Kişiliğin korunması 4. Kişiselleştirilmiş süreçler	1. Mesleki prensip 2. Sınırlandırılmış sistem 3. Grubun korunması 4. Kişiselleştirilmiş süreçler
Zayıf		
	Zayıf	**Güçlü**
	KÜLTÜR **Sınır** **Sıklık** **Karşılıklılık** **Kapsam**	

Kaynak: SONNENSTHUL/TRICE; 1991, s. 299.

Tablo 2.2'den de izlenebileceği gibi, mesleki toplulukların bürünebilecekleri biçim, yapı ve kültür boyutlarında güçlü ya da zayıf olmalarına göre değişmektedir. Aşağıda, bu topluluk çeşitlerinin özellikleri daha yakından incelenmektedir.

Muhafazakâr Topluluk: Örgütün hakimiyetinin zayıf, buna karşılık mesleki topluluğun etkinliğinin güçlü olduğu ortamlarda karşılaşılan mesleki topluluklardır. Bu tür topluluklarda, mesleki temele göre örgütlenme prensibi benimsenir ve işin içeriği üzerinde eksiksiz bir kontrol sürdürülmek istenir. Günümüzde profesyonel bürokrasilerde sık rastlanan mesleki topluluk çeşitleridir. Mesleki topluluğa kabul edilip, mesleki faaliyet gösterebilmeye ilişkin bütün süreci, topluluk kontrol ettiğinden, meslek üyelerinin karşılıklı olarak sık sık etkileşimde bulunma olanakları

vardır. Tek bir mesleki bilinci paylaşırlar ve mesleki rolleri, iş dışı yaşamda da rehberlik eden bir niteliğe sahiptir. Bu tür mesleki toplulukların bulunduğu örgütsel yapılar, mesleki egemenlik altındaki örgütler olarak adlandırılırlar. Profesyonelleşme süreci sayesinde örgüt içinde bu tür mesleki topluluklar oluşturulmaktadır. Muhafazakâr mesleki topluluklar ideolojik açıdan, işlerinin içeriğini kontrol etme hakkına sahip olduklarına inanırlar. Bu mesleki prensibi aktaran kültürel öğeler sistemi, topluluğun sınırlarını korumaya odaklanmıştır. Topluluğun kültürel öğelerinin harekete geçirilmesi rutin süreçlerle bağlı değildir, topluluk üyelerinin hemen hemen hepsi uygun davranışlar konusunda bilgili olduklarından ve mesleki topluluk tarafından da böyle kabul edildiklerinden, öğeler, bireylerin kendi belirleyecekleri yöntemlerle harekete geçirilebilirler. Bu tür yapılarda, yönetim ile meslek üyeleri ya da örgüt personeli arasında uyuşmazlık çıkması çok nadirdir. Gerek yönetsel otoritenin zayıf olması, gerekse mesleki etkinliğin güçlü olması, uyuşmazlık çıkabilecek koşulları ortadan kaldırmaktadır[223].

***Uyum Sağlayıcı Topluluk*:** Hem örgütsel otoritenin hem de mesleki topluluğun etkinliğinin güçlü olduğu ortamlarda belirginleşen uyum sağlayıcı toplulukların, sürdürdükleri temel ideoloji, dengedir. Birden çok mesleki topluluğa ve güçlü bir yönetsel altkültüre sahip olan büyük ölçekli şirketlerde ve devlet kurumlarında yaygındırlar. Uyum sağlayıcı topluluklar, işlerinin içeriği üzerindeki kontrolü sürdürmek için yönetimle sürekli bir müzakere içinde olmak zorundadırlar. Yaşamlarını sürdürmek için özünden bir takım ödünler verdikleri mesleki prensiplerini oluştururlar. Bu süreçte yönetimin çıkarları ile kendi çıkarlarını birbirine uyumlaştırmaya çalışırlar. Amaç, bu alt kültürlerden hiçbirinin ön plana çıkmaması ve baskın olmamasıdır. Böylelikle, her iki taraf da ideolojisini ve kültürel öğelerini bozulmadan devam ettirebilir[224].

Asimile Edilen Topluluk: Yönetsel otoritenin güçlü, mesleki etkinliğin zayıf olduğu, diğer bir deyişle, güçlü yapı boyutu, zayıf kültür boyutu ile karakterize olan bu tip topluluklar da büyük ölçekli kurumlarda yaygındırlar. Mesleki topluluğun,

[223] SONNENSTUHL/TRICE; 1991, s. 300-302.
[224] SONNENSTUHL/TRICE; 1991, s. 302-305.

yönetim rasyonalitesi ve kültürel öğeler tarafından asimile edilmesi sözkonusudur. Dolayısıyla mesleki topluluğun zayıf bir mesleki bilince sahip olması ve üyelerinin iş performansını değerlendirme kapasitesinin de düşük düzeyde bulunması bu toplukların temel özellikleridir. Asimilasyon, ya mesleki topluluğun yönetsel rasyonalite ile büyük oranda bağdaşan bir ideolojisi olması ya da yönetimin, mesleğin görevlerinin ve bilgisinin bütünlüğünü başarılı bir şekilde bozması ile gerçekleşir. Mühendislik, muhasebecilik ve bilgisayar programcılığı gibi mesleklerin yönetsel otorite ile büyük ölçüde bağdaşan bir inanç sistemine sahip olmaları, şirket kapitalizmi tarafından desteklenmeleri ve daha çok onların amaçlarına hizmet etmeleri nedeniyle bu tip topluluklara örnek oluştururlar. Asimilasyona maruz kalan toplulukların üyeleri, bu üyeliklerinden ziyade, örgütsel hiyerarşideki mevkileri ile sınırlandırılırlar. İşleri ile ilgili çok düşük bir özerkliğe sahiptirler ve diğerlerinin işlerini kontrol edemezler[225].

Yaratıcı Topluluk: Hem yönetsel otoritenin hem de mesleki topluluğun etkinliğinin zayıf olduğu ortamlar yaratıcı toplulukların yapılanmasına imkan tanırlar. Bu tür topluluklar, kapitalist şirketlerle doğrudan rekabet içinde olmayan, ekonominin özel alanlarında faaliyet gösteren örgütlerde daha yaygındırlar. Yaratıcı topluluklar, örgütlenmede hem yönetsel rasyonaliteyi hem de mesleki prensibi reddederek, sadece demokratik fikir birliğinin otoritesini kabul ederler. Eşitliği savunarak, hangi işlerin nasıl yapılacağını belirlemede herkesin söz hakkının olduğu yeni bir iş örgütlenmesi yaratırlar. Yine eşitliği savunduklarından, yaratıcı topluluklar bilinçli olarak hem yönetsel hem de mesleki etkinin zayıf olduğu bir yapı yaratırlar. Dolayısıyla bu tür topluluklar, arkadaşlık, sosyo-politik değerler, kişisel özellikler gibi kriterlere göre üye kabul ettikleri için, zayıf bağlara ve sınırlara sahiptirler. Hiyerarşinin hemen hemen hiç olmadığı, özerkliğin temel bir dayanak olarak kabul edildiği, fikir birliğine dayanan kurallar sayesinde topluluğun diğer üyeleri üzerinde gözle görülür bir kontrolün sağlandığı bir yapıya işaret ederler. Yaratıcı toplulukların üyeleri, alanları ile ilgili toplantılara çok sık katılarak, özgür

[225] SONNENSTUHL/TRICE; 1991, s. 305-307.

bir ortamda meslekleri ile ilgili fikir alışverişinde bulunarak, yeni bir kimlik ve bağlılık yaratırlar[226].

Topluluk çeşitlerinin temel özellikleri incelendiğinde, her birinin, mesleki yaşamın içeriğine katkı yapmak açısından önemli bir potansiyeli bulunduğu görülmektedir. Örneğin, muhafazakar topluluklardaki mesleki yaşam ile asimile edilen topluluklardaki mesleki yaşamın aynı içeriğe ve niteliğe sahip olamayacakları açıktır. Sözü edilen bu mesleki toplulukların, mesleki yaşam dinamikleri, modelin bileşenleri ele alındıktan sonra daha yakından incelenecektir.

2.2.4.3. Profesyonel – Örgüt İlişkisi

Mesleki yaşamın öncüllerinden birisi olarak incelediğimiz örgütsel koşullarla ilgili olarak buraya kadar yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, profesyonel mesleklerin günümüzde yaygın şekilde bir örgüt ortamında faaliyet gösterdiklerini ve buna bağlı olarak, bir yandan profesyonel mesleğin örgüt içindeki konumuna göre örgüt yapısında, diğer yandan da mesleğin oluşturduğu topluluk nedeniyle kendi yapısında önemli değişimler meydana geldiğini ve mesleki yaşamın da bu dinamikler çerçevesinde şekillendiğini belirttik. Bu noktada, mesleki yaşamı birebir sürdüren birey açısından da bir değerlendirme yapmak gerekir. Gerçekten de profesyonel mesleğin uygulayıcısı olan profesyonelin, bürokratik bir örgüt ortamında çalışması sürecinde ortaya çıkan ve dolayısıyla dikkate alınması gereken özel bazı durumlar bulunmaktadır. Bu çerçevede, profesyonel-örgüt ilişkisinin temel niteliği olarak ileri sürülen çatışma durumu, çatışmanın kaçınılmaz olup olmadığı ve çatışmaya bireysel olarak verilen tepkiler ele alınacaktır.

Profesyonel birey ile çalıştığı örgüt arasındaki ilişki, genelde çatışma ile karakterize edilir. Bu durumla ilgili olarak birkaç neden ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki, profesyonel mesleklerin ve örgütlerin birbirine taban tabana zıt

[226] SONNENSTUHL/TRICE; 1991, s. 307-309.

prensipler temelinde yapılanmış olmalarıdır. Örneğin, profesyonel meslekler özerklik anlayışına dayanırken, örgütler kuralların, düzenlemelerin ve prosedürlerin üzerinde dururlar. İş üzerindeki kontrolün sağlanmasında da iki yapı arasında farklılıklar mevcuttur. Örgütlerde kontrol, hiyerarşiyi oluşturan örgütsel kademlerde üstlenilen sorumluluklar arasında yer alırken, profesyonel mesleklerde kontrol ise, meslektaş gruplarının yargılama, değerlendirme ve kararlarında şekillenir[227]. Diğer yandan, bireysel açıdan bakıldığında, profesyonel bireyin, profesyonel nitelik taşımayan ve kendisinden farklı bir zihniyete sahip yöneticinin kontrolü altında olması nedeniyle rol çatışması yaşaması da, aradaki ilişkiyi çatışma olarak nitelemeye yol açmaktadır[228]. Diğer yandan, profesyonel birey uzun yıllar aldığı eğitim sonucu kendi becerilerine büyük değer veren ve kendi meslektaşları arasında itibarını sürdürmeyi önemseyen bir profesyonel imaj yaratır. Bu koşullar çerçevesinde, çalıştığı örgütü, kendine ilişkin belirlediği bu imajı sürdürmede aracı bir kurum olarak görür. Örgütüne gösterdiği bağlılık, örgütün onun bu amaçlarına ulaşmada yaptığı katkıyla orantılıdır[229]. Dolayısıyla, profesyonelin çalıştığı örgütteki çabalarını düzeyi, bir anlamda belirli koşullara bağlıdır. Bu koşullar sağlanmadığında, yani örgüt, profesyonelin kendine ilişkin bu imajını sürdürmesinde aracı olmadığında, profesyonel ile örgüt arasında bir çatışma potansiyeli ortaya çıkar. Özetle, profesyonel-örgüt arasındaki çatışma, hem bürokratik ve profesyonel yapıların özellikleri hem de profesyonelin bireysel özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Bürokratik örgütlerde çalışan profesyonellerin yaşadıkları sorunlarla ilgili yoğun bir ilginin olduğu literatürde, profesyoneller ile çalıştıkları örgüt arasındaki ilişkinin her koşulda çatışma ile sonuçlanıp sonuçlanmayacağı da sorgulanmıştır. Diğer bir deyişle, bu ilişkiyi karakterize eden çatışmanın kaçınılmaz olup olmadığı da önemlidir. Çatışmanın kaçınılmaz olup olmadığına ilişkin anlayış, çatışma durumunda izlenecek yolları da etkileyebileceğinden, üzerinde durulması gereken bir noktadır.

---

[227] PAVALKO; 1988, s. 196.
[228] VOLLMER/ MILLS; 1966, s. 264-265., RITZER; 1977, s. 145.
[229] W. Richard SCOTT; "Professionals in Bureaucracies – Area of Conflict" içinde VOLLMER/MILLS (Edt.); 1966, s. 274.

Bürokratikleşme ve profesyonelleşme arasındaki etkileşimi dikkate alarak, ortamın çatışma açısından potansiyelini inceleyen Hall, profesyonellerin çalıştıkları üç farklı ortamın bürokratikleşme derecesine göre bir değerlendirme yapmıştır. Özerk profesyonel örgütler, özerk olmayan profesyonel örgütler ve profesyonel olmayan örgütlerin profesyonel departmanları arasında, en bürokratik yapıya sahip olarak gösterilen profesyonel departmanlarda çatışma çıkma olasılığının yüksek olacağı öngörülmüştür. Fakat buna karşılık Hall, beklendiği gibi özerk profesyonel örgütlerin bürokratiklik derecesinde en düşük seviyede bulunduğu, fakat profesyonel olmayan örgütlerdeki profesyonel departmanların, özerk olmayan profesyonel örgütlerden daha düşük bir bürokratiklik düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla ilişkili olarak, çatışma düzeyinin de bürokratiklik düzeyi ile orantılı olarak düşüp yükseldiği görülmüştür[230]. Dolayısıyla, Hall'ın işaret ettiği en önemli nokta, profesyonel olmayan bir örgütün, profesyonel bir örgütten daha az düzeyde bir bürokratikliğe sahip olabileceği ve profesyonel olmayan örgütte çalışan her profesyonelin mutlaka çatışma yaşayacağını düşünmemek gerektiğidir. Hall bu konudaki başka bir çalışmasında ise, sosyal kontrolü sürdürebilmek için belirli düzeydeki bir profesyonelliğin yine belirli düzeyde bir bürokrasiyi gerektirdiğini ileri sürmüştür[231].

Benzer şekilde Engel de, profesyonelleşmenin boyutlarından birisi olarak ele aldığı profesyonel özerklik ile bürokratiklik derecesi arasındaki ilişkide, bürokrasinin değil, bürokratiklik derecesinin profesyonel özerkliğe zarar verdiğine dikkat çekmiştir. Engel'in araştırmasında ortaya çıkan başka bir ilginç sonuç ise, bağımsız çalışan doktorların sanıldığı kadar özerk davranamadıklarıdır. Bu durum, bağımsız çalışan doktorların ihtiyaç duydukları her zaman kendileri için gerekli olan fikir desteğini bulamayıp, uygulamayı izleyememelerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, ılımlı bir bürokratik ortamın, bürokratik olmayan bir ortama göre daha

[230] Richard HALL; "Some organizational considerations in the professional-organizational relationship", **Administrative Science Quarterly**, Vol.12, 1967, s. 473-478.
[231] HALL; 1968, s. 104.

fazla özerklik imkânı tanıdığı sonucuna ulaşılmıştır[232]. Buna göre, bürokratik bir ortamın her koşulda özerkliğe zarar verdiği düşünülmemelidir.

Bu husus ile ilgili daha yakın tarihlerdeki araştırmalar da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Örneğin Wallace, 1155 avukat üzerinde yaptığı bir araştırmada, bir hukuk firmasında yani profesyonel örgütte çalışan avukatlar ile devlet kurumunda, yani profesyonel olmayan bürokratik bir örgütte, çalışan avukatların hem örgütsel hem de profesyonel bağlılık düzeylerini ölçmüştür. Ayrıca avukatların çalıştıkları örgütlerin otorite ve otonomi, kariyer olanakları, uzmanlaşma ve meslektaşlık gibi bazı yapısal özelliklerinin bağlılık üzerinde bir etkisinin olup olmadığını da belirlemeye çalışmıştır. Analizler sonucunda, iki farklı örgüt ortamında çalışan avukatların, hem örgütsel hem de profesyonel bağlılık düzeyleri önemli ölçüde farklı bulunmuştur. Buna göre, profesyonel örgütlerde yani bir hukuk firmasında çalışan avukatların, hem örgütsel hem de profesyonel açıdan daha yüksek bir bağlılık düzeyine sahip oldukları görülmüştür[233]. İki farklı örgüt yapısında çalışan avukatların profesyonel bağlılık düzeylerindeki farklılığı açıklamada, örgütlerin yapısal özelliklerinin çok etkili olmaması, araştırmada ulaşılan bir başka sonuç olmuştur. Diğer bir deyişle, profesyonel bağlılık düzeylerindeki farklılığı, yapısal özellikler açıklayamamıştır[234]. Bu noktada, araştırmanın en önemli bulgularından birisi, özellikle bürokratik örgütlerdeki profesyonel bağlılığın, otonomi ve otorite, kariyer olanakları, uzmanlaşma ve meslektaşlık gibi yapısal özelliklerle açıklanamamasıdır. Araştırmada kontrol değişkeni olarak kullanılan iş motivasyonunun, profesyonel bağlılığın en önemli belirleyicisi olduğu görülmüştür[235]. Dolayısıyla, yapısal karakteristikler dışında kalan, örneğin bireyin işine yönelik genel eğilimi gibi bireysel yönelimlerin, profesyonel bağlılığı daha fazla etkilediği ve profesyonellerin bürokratik ortamlarda çalışırken de, geliştirdikleri profesyonel kültür çerçevesinde, profesyonel mesleklerine bağlılık duyabilecekleri ortaya çıkmıştır. Böylelikle,

[232] Gloria ENGEL; "The effects of bureaucracy on the professional authority of physicans" **Journal of Health and Social Behavior**, Vol.10, No:1, 1969, s. 38-39.
[233] Jean E. WALLACE; "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations", **Administrative Science Quarterly**, Vol.40, No.2, 1995, s. 244.
[234] WALLACE; 1995, s. 245.
[235] WALLACE; 1995, s. 251.

bürokratik ortamların her koşulda profesyonellik ile bağdaşmayan bir potansiyel sunmadığının altı çizilmiş olmaktadır.

Benson'un profesyonel birey ile çalıştığı örgüt arasındaki çatışmaya ilişkin getirdiği açıklama ilgi çekicidir. Benson, Bucher ve Stelling'in bir örgüt ortamında çalışmaya başlayan profesyonelin, örgüt ile sürekli bir müzakere içerisinde olduğunu ileri süren görüşlerinden hareketle, profesyonel ile örgüt arasındaki ilişkiyi müzakere edilen gerçeklik olarak nitelemiştir. Örgüt içinde her zaman için, para, prestij, otorite, özerklik gibi konulara ilişkin müzakereler sözkonusudur. Profesyonel birey ile örgüt arasındaki çatışma ve müzakere de bu doğal sürecin bir parçasıdır. Dolayısıyla, örgüt ile profesyonel arasında, bu doğal süreçten ayrı ve zorunlu bir çelişki olduğu düşünülmemelidir[236].

Profesyonel ile çalıştığı örgüt arasındaki ilişkinin hem yapısal hem bireysel bazı faktörlerin etkisiyle kendini genelde çatışma olarak gösterdiğini, fakat bu çatışmanın her zaman kaçınılmaz olmadığını, hatta doğal örgütsel sürecin bir parçası olarak da değerlendirilebileceğini belirttikten sonra, son olarak, gerçek bir çatışmanın mevcut olduğu durumlarda, bununla baş etmede verilen bireysel tepkileri değerlendirmek, mesleki yaşamın içsel dinamiklerini daha yakından incelemek açısından yararlı olacaktır.

Bu noktada, yani profesyonelin örgüt ile çatışma yaşadığı durumlarda, başvuracağı çeşitli stratejiler olduğu söylenebilir. Bunlardan birisi, Vollmer ve Mills'in deyimiyle, profesyonelin kendini bürokrasiye teslim etmesidir. Diğer bir deyişle, zaman içinde profesyonellik anlayışını yavaş yavaş kaybedip, bürokrat niteliğin kazanmasıdır[237]. Bir başka strateji ise, profesyonelin eğer mümkünse kendi değerlerine daha uygun ve çatışma yaşamayacağı bir örgütte çalışmayı seçmesidir[238].

---

[236] J. Kenneth BENSON; "The Analysis of Bureaucratic-Professional Conflict: Functional Versus Dialectic Approach", **Sociological Quarterly**,Vol. 14, No:3, 1973, s. 390.
[237] VOLLMER/MILLS; 1966, s. 276.
[238] RITZER; 1977, s. 158.

Bu iki seçeneğin de mümkün olmadığı, yani ne başka bir örgütte çalışmanın ne de profesyonellikten vazgeçmenin sözkonusu olmadığı durumlarda, profesyonelin sahip olduğu bilişsel yönelimlerinde bir değişikliğe gitmesi gündeme gelmektedir. Örneğin Reissman'ın bürokrasi de sahip olunabileceğini ileri sürdüğü rol çeşitleri, bu duruma örnek oluşturmaktadır. Gouldner'ın kozmopolit-yerel ayrımına benzer bir ayrımı, fonksiyonel bürokrat-iş bürokratı olarak belirten Reissman, bürokraside bu iki eğilime sahip olan profesyonellerden başka, iki çeşit profesyonel daha olduğunu belirtmiştir. Bunlar, profesyonel bir eğilim benimseyen ama bürokratik kimliğinin de farkında olan uzman bürokrat ile daha çok bürokratik yapıya yönelmiş ama meslektaş grubundan da onay bekleyen hizmet bürokratıdır[239]. Dolayısıyla, özellikle uzman bürokratlığın, bürokratik kimliğinin farkında olan bir bireye işaret etmesi çerçevesinde, bürokratik çalışma ortamı ile çatışma yaşamamak için geliştirilmiş bir yönelim olduğu söylenebilir. Wilensky de bürokratik ortamlardaki profesyonellerin, yerel-kozmopolitan yönelimlerini bir arada bulundurduklarını belirtmiştir[240]. Dolayısıyla, Gouldberg'in profesyonel davranışlarda bulunmaya daha uygun olduğunu ileri sürdüğü kozmo-yerel profilinin[*], profesyonel–örgüt çatışmasının üstesinden gelme amacına da hizmet edeceği söylenebilir.

Merton, ücretli profesyonellerin, örgütlerinde bir çatışma yaşadıklarında, amaçlarına ulaşmak için sapkın davranışlar sergileyebileceklerini belirtmiştir[241]. Kabul edilemez çalışma koşulları ile karşılaştıklarında, profesyonellerin, sapkın davranışlar yanında, her zaman için örgütten ayrılma gibi bir seçenekleri de vardır. Fakat, aile ile ilgili sorumluluklar, kıdeme dayalı olarak alınan ödemeler, başka bir iş bulma ile ilgili sorunlar çerçevesinde örgütte kalmak kaçınılmaz olduğunda, profesyonel, bireysel olarak, bu çatışma ile yüzleşmek zorunda kalabilir. Bu durumda verilecek davranışsal tepkilerden biri, basitçe çatışmaya uyum sağlamaya ve bu çerçevede beklentilerini değiştirmeye çalışmaktır[242]. Fakat çatışmanın niteliğinin

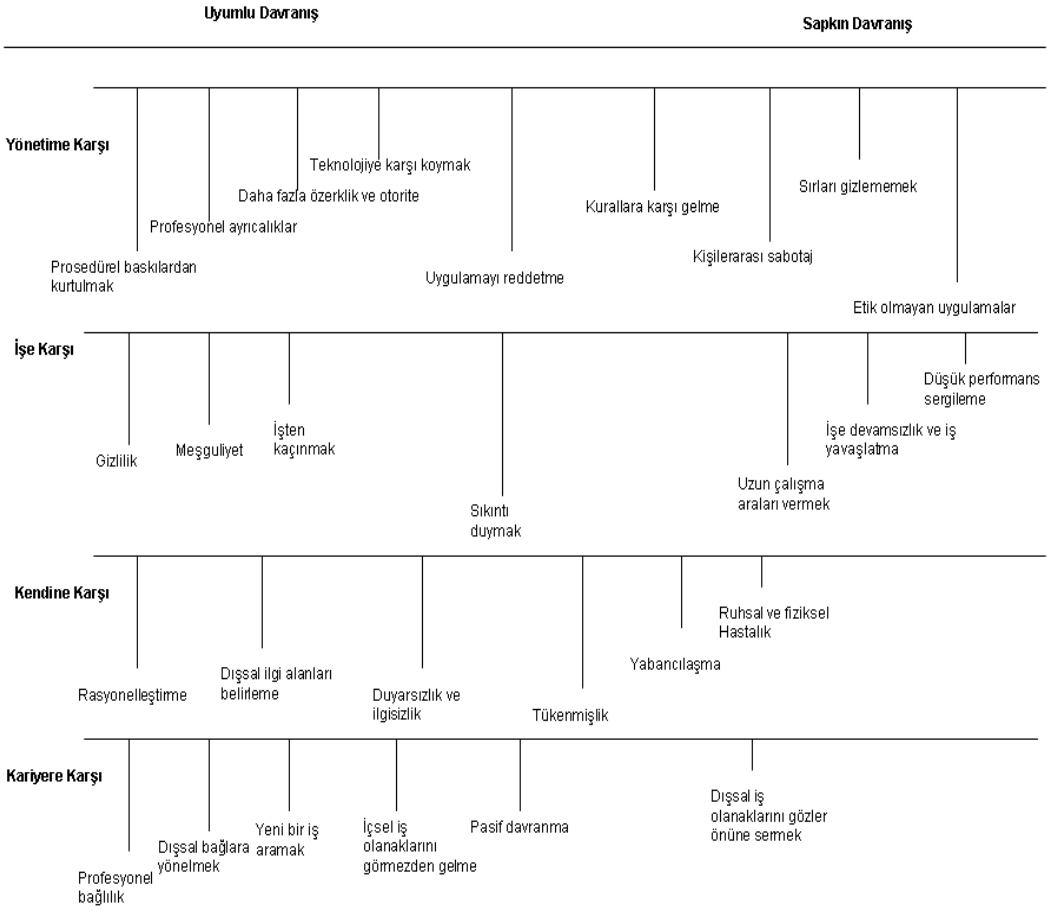
---

[239] Leonard REISSMAN; "A study of role conception in bureaucracy", **Social Forces**, Vol.27, No:3, 1949, s. 308-309.
[240] WILENSKY; 1964, s. 157.
[*] Bkz. Profesyonelliğin Psikolojik Analizi ile ilgili açıklamalar çerçevesinde sayfa 41.
[241] Robert MERTON; **Social Structure and Social Theory**, Free Press, New York, 1957, s. 150.
[242] W. M. McKELVEY; "Expectational noncomplementarity and style of interaction of between professional and organization" **Administrative Science Quarterly**, Vol.14, 1969, s. 22.

acımasız olduğu durumlarda, bazı profesyonellerin, psikolojik bir çıkış yolu olarak sapkın davranışlara başvurabilecekleri de belirtilmektedir[243].

Çatışmaya karşı verilecek davranışsal tepkileri, uyumlu davranışlardan sapkın davranışlara kadar uzanan bir yelpazede ele alan ve bu davranışların kariyerin dört öğesine yönelebileceğini öngören bir model, Raelin tarafından oluşturulmuştur. Şekil 2.3'de davranışın yönelebileceği hedefler (yönetim, iş, bireyin kendisi ve kariyer) ile her bir hedefe özgü sergilenen davranış çeşitleri şiddetlerine göre sıralanmış bir biçimde gösterilmektedir.

[243] Joseph A. RAELIN; "An Examination of Deviant/Adaptive Behaviors in the Organizational Careers of Professionals", **Academy of Management Review**, Vol.9, No:3, 1984, s. 421.



Şekil 2.3. Profesyonel Sapkın/Uyumlu Davranış Modeli

Kaynak: REALIN; 1984, s. 422.

Realin'in ileri sürdüğü ve örgüt ile yaşadığı bir çatışmada profesyonelin bireyin yönetime, işine, kendine ve kariyerine karşı sergileyebileceği, uyumlu davranışlardan sapkın davranışlara kadar birçok davranış örneğinin yer aldığı bu model, mesleki yaşamdan sapma ya da her koşulda mesleki yaşamı sürdürme gibi farklı durumlara işaret ederek, mesleki yaşamın niteliğini belirlemeye de yardımcı olabilir. Gerçekten de, örneğin, bir çatışma durumunda bu çatışmaya uyum sağlamaya çalışan profesyonel bireyin, mesleki yaşamını, özüne zarar vermeden

sürdürme amacını taşıdığını söylemek mümkündür. Buna karşılık, çatışma durumunda sapkın davranışlara başvuran profesyonel bireyin mesleki yaşamı ister istemez gerçek niteliğinden uzaklaşmış olacaktır.

Özetle, mesleki yaşamın, profesyonel meslek örgütleri ile çoğunlukla bu örgütler tarafından oluşturulan profesyonel etik kurallar çerçevesinde şekillendiği ve özellikle son yıllarda artan uluslararasılaşma eğiliminin getirdiği farklı gelişmeleri ve uygulamaları da içerdiği, bu yaşam içerisinde hem örgütsel yapıların hem de bu örgütsel yapı içindeki mesleki toplulukların farklı özellikler taşıdığı ve bunlara mensup profesyonellerle örgüt arasındaki ilişkide zaman zaman sapkınlığa varan boyutlarda çeşitli davranışların sergilendiği söylenebilir. Mesleki yaşamın çevre koşullarını bu şekilde belirledikten sonra, mesleki yaşamın öğeleri ve işleyişi üzerinde durulacaktır.

2.3. MESLEKİ YAŞAM MODELİNİN ÖĞELERİ VE İŞLEYİŞİ

Mesleki yaşam modelinin çerçevesinin çizileceği bu bölümde, mesleki yaşamın öğeleri belirlenecek, her bir öğenin mesleki yaşama yaptığı katkı belirlenecek ve aynı zamanda bu öğeler arasındaki ilişkilere de değinilerek, mesleki yaşamın işleyişi ortaya çıkartılmaya çalışılacaktır. Bu noktada, ileri sürmeye çalıştığımız mesleki yaşam düşüncesinin, profesyonel mesleklere ilişkin meslek yaşamı olduğunu bir daha hatırlatmak gerekir. Bu nedenle, mesleki yaşam modelinde yer alan bütün öğelerin, profesyonel meslekler özelindeki değerlendirmelerine de ayrıca yer verilecektir. Böylelikle, çalışmanın başından bu yana profesyonel mesleklerin diğer mesleklere göre farklılaşan yönlerine işaret ederek sürdürdüğümüz yaklaşım, bu bölümde de devam etmiş olacaktır.

Mesleki yaşam modelinin öğelerine geçmeden önce, kimisine çalışmanın başından beri yer yer değindiğimiz, kimisini ise aşağıda dile getireceğimiz, mesleki yaşam modeline dayanak oluşturan birkaç nokta üzerinde durmak gerekir. Diğer bir

deyişle bu görüşler, çalışmanın temel hareket noktalarını oluşturmaktadır. Çoğunluğu profesyonel işin kendine özgü niteliğinden kaynaklanan, mesleki yaşamın temel varsayımlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Profesyonel iş, bireysel farklılıklar olmakla birlikte, profesyonelin yaşamında büyük ölçüde merkezi ilgi odağı niteliğindedir.
- Profesyonel iş, uzun bir eğitim sürecinden geçilerek ve dolayısıyla kişisel yatırım yapılarak kazanıldığından, bireyin diğer ilgi alanlarına da hükmeden bir yapıya sahiptir. Profesyonel birey, diğer mesleklerde olduğu gibi, çalışmasının karşılığında boş zamanla ödüllendirilmeyi beklemez. Bunun yerine kendini, işini en iyi şekilde yerine getirecek bir yaşam sürdürmeye adar[244].
- Profesyonellerin sahip oldukları kozmopolitanizm eğilimi nedeniyle, işin ve profesyonelin etki alanı daha geniştir. Dolayısıyla, profesyonelin yaptığı işin ve yarattığı etkilerin sınırlarını çizmek kolay değildir[245].
- Profesyonellerin iş ile iş dışı yaşamları arasındaki sınır, diğer mesleklerde çalışanlara göre daha belirsizdir[246].
- İdeal bir profesyonelden beklenen, iş dışı yaşamında da mesleki rolüne uygun davranmasıdır.
- Profesyonel meslek, farklı bir yaşam biçimine sahip olduğuna ilişkin bir anlayışa sahiptir.
- Profesyonel birey, bu yaşam biçimini profesyonellik anlayışı gereğince kendiliğinden benimser.

Dolayısıyla, profesyonel mesleklere özgü olan mesleki yaşamın, genel bir adlandırma olarak kullanılan çalışma yaşamı kavramından farklı bir içerik ve nitelik taşıdığı açıktır. Bu içerik ve nitelik farklılığı, mesleki yaşamın çeşitli öğeleri incelendiğinde daha da belirginleşecektir. Fakat burada, mesleki yaşam olgusu ile

[244] Lee TAYLOR; **Occupational Sociology**, Oxford University Press, New York, 1968, s. 481.
[245] PAVALKO; 1988, s. 187.
[246] PAVALKO; 1988, s. 187.

tam olarak kastedilen düşünce hakkında temel bir açıklama yapmak gerekir. İleri sürdüğümüz mesleki yaşam olgusu, yukarıda sıraladığımız dayanaklardan ve genel olarak yaşam olgusunun süreklilik çağrıştıran anlamından hareketle, işin bireyin merkezi ilgi odağını oluşturduğu ve iş dışı yaşamındaki diğer ilgi alanlarına da kaynaklık ettiği, işin etkisinin profesyonelin kozmopolitanizm eğilimi nedeniyle çok geniş alanda hissedildiği, bu nedenlerle bireyin iş ve iş dışı yaşamlarının sınırlarının giderek belirsizleştiği bir yaşam biçimini ifade eder. Bu yaşam biçiminde bireyden mesleki rolüne uygun davranması beklenir ve profesyonel birey de profesyonel mesleğinin doğasında mevcut olan bu farklı yaşam biçimi, profesyonellik anlayışının bir gereği olarak kendiliğinden benimser. Dolayısıyla, mesleki yaşam olgusu ile profesyonel bir mesleğin kendi değerlerine uyumlu bir yaşam tarzını öngörmesi, bireyin de bu yaşam tarzını benimsemesi ve sürdürmesi kastedilmektedir. Mesleki yaşamın içeriği ve işleyişi, öğelerinin değerlendirilmesi ile açıklanmış olacaktır.

2.3.1. Mesleki Yaşamın Modelinin Öğeleri

2.3.1.1. Mesleki Yaşamın Başlangıcı: Meslek Seçimi

Meslek seçimi en basit tanımı ile kişinin meslek seçenekleri arasından kendine uygun birine yönelmesidir. Meslek seçiminin daha ayrıntılı değerlendirilmesinde ise, girilmek istenen yani tercih edilen meslekler arasından, girilme olasılığı en yüksek olana yönelme durumu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, bireyin tercih ettiği meslekler arasından birine girmek için çaba göstermesi de meslek seçimi olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla meslek tercihi ile meslek seçimi arasında bir farklılık bulunmaktadır. Meslek tercihi, meslekleri istenirlik açısından sıraya koymaktır. Tercih, seçimden daha kapsamlıdır. Çünkü seçilen meslek, tercih edilen bir dizi meslekten biridir. Seçimde birey, fiziksel ve zihinsel yeteneklerini, ekonomik durumunu, meslek eğitimini başarma olasılığını ve daha birçok faktörü göz önünde bulundurarak, tercih listesindeki meslek seçeneklerinden birine karar vermiş olmaktadır[247].

[247] KUZGUN; 2000, s. 4-5.

Bireyin çalışma yaşamına başlamadan hemen önceki meslek seçimleri, çeşitli çocukluk tecrübeleri ile şekillenir. Bir mesleği seçmek, gerçekçi olmayan çocukluk hayallerinin sonradan daha gerçekçi olan yetişkin seçimleriyle değiştirilmesiyle ilerleyen bir süreçtir. Bu süreç boyunca bireyin ideal mesleği seçmesi değil, kişisel istekleriyle kendi durumunun gerçekliği arasında bir uzlaşmaya varması sözkonusudur. Tek bir seçimin kişinin yaşamının tamamını nerede geçireceğini belirlemesi zordur, fakat buna karşılık seçimlerin tümü kişinin alternatiflerini sınırlayan bir fonksiyona sahiptir. Örneğin liseyi bırakıp taksiciliğe başlayan birinin hayatının tamamını bu işe adayacağını söylemek zordur, ama liseyi bırakmış birisinin gelecekteki alternatiflerinin azaldığı da açıktır[248].

Kuvlesky ve Bealer'a göre, meslek seçimi kavramının yaygın kullanılan anlamı, mesleki statü kazanmadaki toplam gelişim sürecine işaret etmektedir. Fakat bu kullanım çok kapsayıcıdır. Elde edilen iş, sadece bireyin belirli bir mesleki statüye yönelik tercih ve isteklerine değil, bireyin kontrolünün olmadığı birçok faktöre de bağlıdır. Dolayısıyla meslek seçiminin, belirli bir mesleki statünün birey tarafından kazanılması ile sonuçlanan toplam süreci işaret eder nitelikte kullanılması doğru değildir. Bu yüzden meslek seçimi, bireyin statü ile ilgili sahip olduğu psikolojik tercih ve istekleri olarak tanımlanmalıdır. Böylelikle meslek seçimi kavramı, gerçek hayattaki sınırlamaları dikkate almaksızın, bireyin çalışmak istediği meslek düzeyine işaret eden "mesleki umu" kavramına daha yaklaşmış olur ve mesleki statü kazanma sürecinin bir parçası olarak görülmelidir[249]. Kuvlesky ve Bealer'ın meslek seçimine ilişkin bu yaklaşımlarında, meslek seçiminin, birey boyutunda ele alındığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, bu yaklaşıma göre meslek seçimi, bireyin sahip olduğu bir istek veya arzu niteliğindedir ve bireyin dışındaki dünyanın da meslek seçimi süreci ile sonucu üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır.

[248] RITZER; 1977, s. 73.
[249] William P. KUVLESKY/Robert C. BEALER; "A clarification of the concept "occupational choice"", **Rural Sociology**, Vol.31, No:3, 1966, s. 269.

Bir kimsenin seçtiği meslek onun işinde başarılı olup olmayacağını, ileride iş bulup bulamayacağını, nerede oturup kiminle evleneceğini ve kimlerle etkileşimde bulunacağını büyük ölçüde belirler. Ayrıca meslek bireyin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşam tarzını ve alışkanlıklarını biçimlendiren faktörlerin başında gelir[250]. İnsan yaşamında meslek seçiminin çok ayrı bir yeri vardır. İnsanlar hayatlarını kazanmak için amaçlarının neler olduğunu, bu amaçlara nasıl ulaşacakları konusunda uzun ve kısa vadeli planlar yapmak zorundadırlar. Bu yüzden meslek seçimi yaşamda, bireylerin planlı çalışma yollarının başlangıcı gibidir. Çünkü meslek seçimi, insan yaşamını her yönüyle ilgilendiren ve tüm yaşam standardını belirleyen bir olgudur[251].

Birey, bir meslek seçtiğinde, o mesleğin öngördüğü iş rolü yanında iş dışı rollerini de seçmiş olur. Bu nedenle, bireyin seçtiği meslek, kişinin kendi kimliği, değeri, yetenekleri, sınırları, değer yargıları, amaçları gibi kendisi hakkındaki görüşlerinin, duygularının ve tutumlarının tamamı, yani kendi benliğine ilişkin tanımı olarak ifade edilen öz-kavramı[252] ve tercih ettiği genel yaşam stili ile uyum içindedir. Bu nedenle, bireyin öz-kavramı belirginleştiğinde, bazı mesleklerin diğerlerine göre daha çekici gelmesi sözkonusu olmaktadır. Dolayısıyla, meslek seçimi ile bireyin öz-kavramı arasında dikkate alınması gereken bir ilişki bulunmaktadır[253].

Profesyonel meslek seçiminin niteliği ile ilgili olarak literatürde çok belirgin bir ayrım bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, profesyonel bir mesleği seçmek ile profesyonel olmayan bir mesleği seçmek arasında ne gibi farklılıklar olduğuna ilişkin bir çalışma bulunmamaktadır. Fakat profesyonel mesleğin ve meslek seçimi sürecinin birkaç özelliğine dayanarak, bu konuda bir değerlendirme yapmak mümkündür. Örneğin, profesyonel mesleğin bireyden talep ettiği niteliklerin daha belirgin ve katı olması, bu tür bir mesleğe yönelecek bireyde belirli bir farkındalık

[250] YILDIZ; 2000, s. 6.
[251] Serpil AYTAÇ; **İnsanı Anlama Çabası**, Ezgi Kitabevi, Bursa 2004, s. 276.
[252] Selçuk BUDAK; **Psikoloji Sözlüğü**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara 2003, s.579.
[253] John HAYES; **Occupational Perceptions and Occupational Information**, The Institute of Careers Officers, Stourbridge, 1971, s.40.

düzeyi yaratabilir. Dolayısıyla birey, profesyonel mesleği seçmesi durumunda onu bekleyen koşulları önceden tahmin edebilir. Diğer yandan, meslek seçimi ile bireyin öz-kavramı arasındaki ilişki dikkate alındığında, kendisine ilişkin bazı özelliklerle profesyonel mesleğin talepleri arasında yaptığı karşılaştırma sonucu profesyonel mesleğin, bireye daha çekici gelmesi ya da gelmemesi mümkündür. Son olarak, profesyonel mesleğin bireyden taleplerinin yanında bireye sunduğu bazı ayrıcalıklar ve ödüller de bulunmaktadır ve profesyonel mesleğin seçiminde bu tür faktörlerin de etkili olması kaçınılmazdır. Dolayısıyla, profesyonel mesleğin seçiminde bireyin daha rasyonel hareket ettiğini ve böylelikle mesleki yaşama da daha bilinçli başladığını söylemek mümkündür.

2.3.1.2. Mesleki Sosyalleşme

Sosyalleşme, bireyin içinde bulunduğu veya yer alacağı sosyal yaşamın asgari gereklerine uygun bir hale gelmesini sağlayan[254], sosyal kişiliğini şekillendiren ve onu toplumun fonksiyonel bir parçası haline getiren bilgi, beceri, tutum ve davranış kalıplarını öğrendiği süreçtir. Literatürde, çocukluk dönemi sosyalleşmesi ile yetişkinlik sosyalleşmesi arasında ayrım yapılır ve yetişkin bir bireyin kişiliğinin daha yerleşmiş olmasından dolayı, yetişkinlik sosyalleşmesinin çocukluk sosyalleşmesine göre daha zorlu bir süreç olduğu belirtilir. Profesyonel meslek için gereken teknik, beceri ve değerlerin edinilmesi ile öğrenilmesini içeren profesyonel sosyalleşme süreci de, yetişkin sosyalleşmesinin özel bir biçimi olarak kabul edilmektedir. Yetişkin sosyalleşmesi, temel davranış kalıplarının öğrenilmesini içerirken, profesyonelin sosyalleşmesi, profesyonel etik kuralları gibi sonradan gelişen değer ve normları da öğrenmeyi içerir[255]. Diğer bir deyişle, profesyonel bir çalışanın, profesyonel değerleri yavaş yavaş özümsediği ve uygun iş uygulamalarını öğrendiği süreç, profesyonel sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır.

---

[254] Nuri BİLGİN; **Sosyal Psikoloji Kavramlar, Yaklaşımlar Sözlüğü**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2003, s. 351.
[255] Ilana ELI/Judith T. SHUVAL; "Professional socialization in dentistry" **Social Science & Medicine**, Vol.16, 1982, s. 951.

Profesyonel sosyalleşme kavramı mesleki sosyalleşme kavramına dayanarak daha anlaşılır bir şekilde tanımlanabilir. Mesleki sosyalleşme, bireyin üye olduğu mesleğe ilişkin beceri, norm, değer, alışkanlık ve inançları kavradığı ve böylelikle, mesleğin tam bir üyesi gibi davranmayı öğrendiği süreçtir[256]. Bu tür bir süreç, doktor, hakim ya da muhasebeci gibi profesyonel için özellikle önemlidir, çünkü yaygın düşünme ve davranma tarzını geliştirmelerine yardımcı olur. Profesyonel bir rolü üstlenmek ve profesyonel bir meslek üyesi gibi davranabilmek için, sadece gerekli bilgi ve beceriyi kazanmak yetmez, aynı zamanda uygun norm ve değerleri edinmek ve müşterinin beklentilerini de anlamak gerekir. Profesyonel sosyalleşme, profesyonelin, mesleki sosyalleşmeden geçtiği, işini nasıl uygun ve etkin bir şekilde yapabileceğini, diğer bir deyişle, işinin beceri, bilgi ve rol yapısındaki davranış biçimleri olarak ifade edilebilecek kültürel içeriğini öğrendiği süreçtir[257]. Dolayısıyla, profesyonel sosyalleşme, çalışma öncesi eğitim ile başlayan uzun dönemli bir öğrenme süreci olarak da görülebilir[258].

Bunu da ötesinde, profesyonel sosyalleşme sadece öğrenme süreci değil, aynı zamanda kişilik gelişimi ve değişim sürecidir. Sosyalleşmenin genel olarak kişiliği şekillendirici etkisi, mesleki sosyalleşme sürecinde de geçerlidir. Gerçekten de mesleki sosyalleşme ile kişilik oluşması ve gelişmesi arasındaki ilişkiyi araştıran Tınar'a göre, genel olarak çalışma yaşamı mesleki sosyalleşmenin gerçekleştiği ve bu süreçte kişiliği de etkilediği bir alandır ve bu etki, bireyin, sosyalleşme sürecine maruz kalması oranında artmaktadır[259]. Dolayısıyla, mesleki yaşamda gerçekleşen profesyonel sosyalleşmenin de, kişiliğin oluşumunu ve gelişimini etkileyerek gerçek anlamda bir profesyonel meslek üyesi yarattığı söylenebilir.

---

[256] WATSON; 1995, s. 155-157.

[257] Steven S. LUI/ Hang-Yue NGO/Anita Wing-Ngar TSANG; "Socialized to be a professional: a study of the professionalism of accountants in Hong Kong", **International Journal of Human Resource Management**, Vol.14, No:7, 2003, s.1193., Ida Harper SIMPSON; "Patterns of Socialization into Professions: The Case of Student Nurses" **Sociological Inquiry**, Vol. 37, Winter 1967, s. 47.

[258] Carol AUSTER; The Sociology of Work: Concepts and Cases, Thousand Oaks, Pine Forge, 1996, s. 119.

[259] Mustafa Yaşar TINAR; "Mesleki sosyalleşme ve kişilik", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.1, Sayı.1, 1997, s.9.

Bir mesleğin iyi bir şekilde sosyalleşmiş bir üyesi, rolünü o kadar iyi yerine getirir ki, rolü ondan ayrı düşünmek imkansız hale gelir. Fakat mesleğe yeni başlayan birisinin, böyle bir şeyin gerçekleşmesi için, öğrenmesi gereken çok şey vardır. İlk olarak rolünü karakterize eden beklentileri algılamalı ve bu beklentilerle uyuşan becerileri kazanmalıdır. Profesyonel mesleğin hem genel hem de özel değerlerini öğrenmeli, birçok sorunla başa çıkabilmelidir. Diğer meslektaşlarının bulunduğu ortamlarda çalışabilmeli, onların kendi performansı hakkındaki değerlendirmelerini anlayabilmeli ve böylelikle onaylanmış profesyonel kimliğini oluşturabilmelidir. Profesyonelin kendine ilişkin görüş belirleyebilmesi, algılar, beceriler, değerler ve etkileşimlerden oluşan karmaşık bir zincirdir. Bu süreçte, hem bireyin kendisi hem de diğerleri tarafından inanılır bir profesyonel kimlik yaratılır. Dolayısıyla sosyalleşme süreci, profesyonel hale gelmeye yönelik bir karmaşık bir süreçtir[260].

Profesyonel sosyalleşmenin asıl anlamının, profesyonel iş ile ilgili değer, norm, hedef ve beklentileri benimsemeyi ifade eden profesyonellik olduğunu ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşler, profesyonelliğin, bireyin, profesyonel mesleğindeki rolüne uyum sağlamak için ne derece sosyalleştiğine işaret ettiğini ileri sürmektedirler. Dolayısıyla profesyonel sosyalleşme, profesyoneller arasında, çalışma ortamında uygun davranışı oluşturan öğelere ilişkin açık bir anlayışı oluşturmaya da yardımcı olmaktadır[261]. Diğer yandan profesyonelin, sosyalleştikçe profesyonellik kazandığını ve dolayısıyla, daha önceki açıklamalardan da hatırlanabileceği gibi, bireysel anlamda mesleki bağlılığını arttırdığını söylemek mümkündür. Fakat profesyonel sosyalleşme sürecinin burada sona ermediği, bireyin profesyonel bağlılık geliştirmesi halinde daha yoğun bir sosyalleşme sürecine girdiği de belirtilmektedir[262].

Profesyonel sosyalleşme uzun ve süreklilik arz eden bir süreçtir. Birey profesyonel mesleğe kabul edilmeden önce, genellikle profesyonel meslekle ilgili

[260] Dan C. LORTIE; "Laymen to Lawman: Law School, Careers, and Professional Socialization", **Harvard Educational Review**, Vol.29, No:4, 1959, s. 363.
[261] LUI/NGO/TSANG; 2003, s. 1194.
[262] VOLLMER/MILLS; 1966, s. 97.

eğitim sırasında resmi ve uygulamalı eğitim alırken ve profesyonel mesleğe ilişkin meziyetleri edinirken başlar. Bu süreç tahmini profesyonel sosyalleşme olarak adlandırılır. Profesyonel bir çalışan için, profesyonel bir diplomaya sahip olmak, tahmini profesyonel sosyalleşmenin bir göstergesi olarak kabul edilebilir[263]. Simpson profesyonel sosyalleşmenin, her biri rolün kültürel içeriğinin öğrenilmesini ve onunla özdeşim kurulmasını içeren, üç temel aşamada gerçekleştiğini belirtmiştir. İlk aşamada, birey ilgisini, profesyonel bir mesleği seçmesine yol açan genel ve toplumsal olarak edinilmiş hedeflerden belirli bir görevde beceri kazanma hedefine doğru değiştirir. İkinci aşamada, iş ortamındaki diğer önemli kişiler bireyin temel referans grubu haline gelir. Son aşamada ise, meslek grubunun değerlerinin içselleştirilmesi ve meslek rolünün gerektirdiği davranışların benimsenmesi sözkonusudur[264].

Sosyalleşme, profesyonel rol üstlenildikten sonra da devam eder. Profesyonel bireyin, işini etkin bir şekilde yapabilmesi için hem yeni bilgi ve beceriler edinmesi, hem de resmi ve resmi olmayan normlar konusunda uzmanlaşması gerektiğinden, profesyonelin çeşitli profesyonel örgütlere ve seminerler, kongreler gibi faaliyetlere katılması gerekir. Böylelikle, kendisine kişisel bir ağ oluşturduğu profesyonel ortamlardaki bu tür etkileşimler, profesyonelin rol kimliğin güçlendirici bir fonksiyona da sahiptir. İş tecrübesinin sınırlı olduğu profesyonelliğin ilk yıllarında, profesyonel örgütlere üyelik, güçlü bir sosyalleşme aracı haline gelir[265].

Sosyalleşme süreci boyunca elde edilenlerin başında, profesyonel mesleğe ilişkin bilgi ve teknik gelmektedir. Yine daha önce de belirtildiği gibi, etik kurallar konusunda genel bir anlayış geliştirilmesi de bu sürecin çıktılarından birisidir. Diğer yandan, özel bir dil, miras, görgü kuralları ve piyasa bilgilerinden oluşan profesyonel kültür ile profesyonelin gelecekteki kariyerini belirleyen planların oluşturulması da yine profesyonel sosyalleşme süreci içinde yer alırlar[266]. Dolayısıyla, eğitim süreci

[263] AUSTER; 1996, s. 121.
[264] SIMPSON; 1967, s. 47.
[265] LUI/NGO/TSANG; 2003, s. 1195-1196.
[266] Basil SHERLOCK/Richard T. MORRIS; "The evolution of the professional: a paradigm", **Sociological Inquiry**, Vol.37, Winter 1967, s. 42-45.

bitip, profesyonellik kazandıkça sona ermeyen, hatta daha da yoğunlaşan profesyonel sosyalleşme sürecinin, mesleki yaşamın bizzat kendisini oluşturduğunu söylemek mümkündür.

2.3.1.3. Mesleki İdeoloji

İdeolojilerin, problemli ve anlaşılması güç durumlarda, anlamlı bir eylemde bulunma ihtiyacının doğurduğu sosyo-psikolojik zorlanmaları iyileştirmek için gerekli diğer kaynakların olmadığı durumlarda ortaya çıkan kültürel sembol sistemleri olduğu belirtilmektedir[267]. Daha özet bir şekilde belirtildiğinde, ideolojiler belirsizlikler karşısında anlamlı bir sosyal eylemde bulunmayı sağlayan paylaşılan kültürel anlamları temsil ederler. Diğer yandan ideolojiler, eylemlerin anlamını özetleyen ve diğerlerinin, bu eylemleri destekleme gerekçelerini ortaya koyan bir fonksiyona da sahiptirler[268]. İdeolojiler, bir çıkar grubu tarafından, bir başka hedef grubu, bu ideolojideki ana mesaj yönünde davranmaya yönlendirmek, örgütlemek ve harekete geçirmek amacıyla oluşturulmuş metinler, teoriler, doktrinler ya da tabirlerdir. Bu davranış, hedef grup için değerli veya istenen bir faaliyet ya da hedeftir[269]. Özetle ideolojiler, bir kültürün özünü oluştururlar ve bu nedenle de insan yaşamının ayrılmaz bir parçasıdırlar[270].

Mesleklerle ilişkili ideolojiler ise, uygulamacıların eylemde bulunacakları gerçekliğin problemli ve güç yanları ile ilgili, üzerinde fikir birliği oluşturularak geçerliliği kanıtlanmış, paylaşılan inanç sistemini ifade ederler[271]. Diğer bir deyişle, meslek üyelerinin üstlendikleri görevin mantığını açıklamak için geliştirdikleri bir inanç sistemidirler[272]. Dolayısıyla, mesleki ideolojilerin niteliklerinden birisi

---

[267] Clifford GEERTZ; "Ideology as a cultural system" içinde David E. APTER (edt.); **Ideology and Discontent**, The Free Press of Glencoe, 1964, s. 56.
[268] Elliott A. KRAUSE; **The Sociology of Occupations**, Little, Brown and Company, 1971, s. 88.
[269] Elliott A. KRAUSE; "Functions of a bureaucratic ideology: "Citizen Participation"", **Social Problems**, Vol.16, No:2, 1968, s. 132.
[270] TRICE; 1993, s. 48.
[271] John H. MARX; "A multidimensional conception of ideologies in professional arenas: The case of the mental health field", **Pacific Sociological Review**, Fall 1969, s. 76.
[272] Vernon K. DIBBLE; "Occupations and Ideologies", **American Journal of Sociology**, Vol.68, No:2, 1962, s. 229.

paylaşılan inançlar olmalarıdır. Bir mesleğin üyelerinin işleri hakkında sahip oldukları bu inançlar, aynı zamanda duygusallaştırılmış ve eylem odaklı bir karakter de taşırlar[273]. Başka bir görüşe göre ise mesleki ideoloji, bir mesleki grup, özellikle de onun lideri tarafından oluşturulmuş ve grup üyelerinin yaygın ve mesleki çıkarlarını korumayı yasallaştırmaya yardımcı olan düşünceler topluluğudur[274]. Bu noktada ideolojilerin, mesleklerin ileri sürdükleri bazı iddia ve taleplerin içeriğini ve haklılığını açıklamayı amaçlayan nitelikleri ortaya çıkmaktadır. Mesleki ideolojilerin, ileri sürdükleri bu iddia ve taleplerle müşterilerini, mücadele ettikleri diğer mesleki grupları, devleti ve genel olarak toplumu hedefledikleri, hatta bu gruplar arasında zaman zaman mesleğin kendi üyelerinin de yer aldığı belirtilmektedir[275].

Mesleki ideolojilerin iddia ve taleplerinin etkisi ile ilgili olarak da dikkate alınabilecek bir boyut, Dibble tarafından öne sürülen dar görüşlü ve geniş kabul gören ideolojiler ayrımıdır. Dibble, dar görüşlü ideolojilerin diğer mesleklere yayılmasının çok ender olduğunu, geniş kabul gören ideolojilerin ise, birçok meslek grubu arasında yayılabileceğini, hatta etki alanını mesleki alanlardan sosyal hayatın diğer alanlarına kadar genişletebileceğini belirtmiştir[276]. Dolayısıyla, geniş kabul gören ideolojilerin önesürdükleri iddia ve taleplerde daha etkili ve başarılı olmaları beklenebilir.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, mesleki ideolojilerin, inançlarda ifadesini bulan ve mesleki faaliyetlerin mantığı ile mesleki taleplerin haklılığını açıklamak gibi belirli bir amacı gerçekleştirmeye yönelmiş düşünceler topluluğu olduğu söylenebilir. Fakat mesleki ideolojilerin sahip oldukları özellikler daha ayrıntılı olarak değerlendirilmek istendiğinde, şu noktalar ön plana çıkmaktadır[277]:

---

[273] TRICE; 1993, s. 48.
[274] WATSON; 1987, s. 161.
[275] KRAUSE; 1971, s. 89.
[276] DIBBLE; 1962, s. 230-231.
[277] David DUNKERLEY; **Occupations and Society**, Routledge and Kegan Paul, Boston, 1975, s. 36-38.

- İdeolojinin bir mesleği "şeyleştiren"[*], yani onun somut niteliğini kaybettirerek soyutlaştıran, hatta mesleği sadece ideolojiye indirgeyen bir hava yarattığı düşünülebilir. Fakat bireylerin ya da grupların sahip oldukları düşüncelerinin, inançlarının, tutumlarının ya da değerlerinin içinde bulundukları ortam dikkate alınarak incelenmesi gerekliliği ya da ideolojilerin sosyal çevrenin bir ürünü oldukları gerçeği göz önüne alındığında, ideolojinin soyutlaştıran değil, sosyal yapı ve eylemlerin arkasında yer alarak somutlaştıran ve güçlendiren fonksiyonu ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir sosyal ya da politik eylem, birey ya da gruba hakim olan ideolojinin bir yansımasıdır.
- Meslekler belirli faaliyetler temelinde belirlenebilirler. Dolayısıyla her meslek, kendisine özgü bir ideoloji geliştirir. Endüstriyel toplumlardaki mesleki faaliyetlerin çeşitliliğinden hareketle, ideolojilerin de çeşitli olduğu söylenebilir.
- Sosyal sınıfları analiz etmede kullanılan temel araçlar, mesleki kategoriler ve bu kategoriye denk düşen ideolojilerdir. Dolayısıyla, farklı sınıflara ait meslekler arasındaki farklılıkları analiz etmek için de ideolojiler önemli bir role sahiptirler. Farklı meslek gruplarının farklı ideolojik yapıları vardır ve genellikle bu farklılıklar, sınıf farklılıklarına dayanır.
- İdeolojinin belirli bir sınıf içinde homojen olmadığı gibi, belirli bir meslek içinde de homojen olmaması mümkündür. Buna, zeka, coğrafik bölge veya sosyal hareketlilik gibi faktörlerle ilişkili farklılıklar neden olmaktadır.
- İdeolojide bireyin açıklamaları ve yorumlamalarının da önemli olduğu söylenebilir. Bireyleri sahip oldukları mesleklere göre sosyal sınıflara yerleştirmek kolaydır fakat, dahil oldukları mesleğe ilişkin ideolojide kendi yorumları ön plana çıkar.

[*] reification kelimesinin karşılığı sosyoloji sözlüğünde "şeyleştirme" olarak geçmektedir. Bkz. MARSHALL; 1999, s. 709.

- Meslekler arasında inanç sistemleri, değer yapıları ve ideolojileri açısından önemli farklılıklar olduğu gerçeği, mesleki ideolojilerin, işin yerine getirildiği sosyal ortamı anlamada önemli bir bileşen olarak değerlendirilebileceğine işaret etmektedir.
- Mesleki ideolojilerde çoğunlukla yaygın olan temel özellik, ideolojinin belirli bir mesleki faaliyete ilişkin açıklama sağlamasıdır. Bu açıklama, meslek üyelerinde ve toplumda "bu meslekte faaliyet göstermeye değer" hissi yaratmaktadır. Dolayısıyla, meslek üyelerinin mesleklerini sahiplenmeleri ve onun değerini arttırmaya çalışmaları sözkonusu olmaktadır.
- Mesleki ideolojiler, meslek üyelerinin statülerini ve prestijlerini arttırmada da önemli bir fonksiyon üstlenirler.

İdeolojilerin özellikleri arasında sayılan çeşitlilik, değişik statülerdeki meslek gruplarında farklı ölçülerde bulunmasıyla da kendini gösterir. Diğer bir deyişle, ideolojilerdeki çeşitlilik, ideolojilerin derecesine ve baskınlığına da bağlıdır. Profesyonel mesleklerde ideolojilerin diğer mesleklerdeki ideolojilere göre daha ayrıntılı bir nitelik taşıdığı[278] ve profesyonelliğin sembollerinin ideolojilere dayandırıldığı ifade edilmektedir. Gerçekten de, belirli görevlere yönelik dışlayıcı bir hak elde etmenin yasallığını ve uygun olduğu düşünülen yüksek düzeyli ödüllerin haklılığını kanıtlamada, meslek üyelerine ve sözcülerine yardımcı olan en önemli araç, ideolojik kaynaklardır. Bu, genellikle profesyonel mesleğin gerçekleştirdiği faaliyetlerin nasıl müşterilerin ve özellikle de toplumun çıkarına olduğuna, mesleki terimlerle işaret ederek gerçekleştirilir. Dolayısıyla, bir profesyonel mesleki talep, doğruluğuna bakılmaksızın ideolojik olarak nitelendirilebilir. Diğer bir deyişle ileri sürülen talep, ideolojinin uygulamadaki örneğidir[279]. Özetle profesyonel mesleklerde baskın bir karakter taşıyan ideoloji, paylaşılan anlamlar ve açıklamalar sağlayarak, belirli bir amacı olan profesyonel faaliyetin temel mantığını ortaya koymaktadır[280].

[278] TAYLOR; 1968, s. 432.
[279] WATSON; 1987, s. 162.
[280] MARX; 1969, s. 76.

İdeolojilerin, profesyonel mesleklerde baskın bir karakter taşımasının, profesyonel mesleki alanların bazı karakteristiklere sahip olmasından kaynaklandığı, hatta bu nedenle, profesyonel mesleklerin ideoloji üreten alanlar olduğu belirtilmektedir. Profesyonel ideolojilerin temelinin profesyonel bilginin genellikle eksik ve geçici olan doğasına dayalı olduğunu belirten Marx'a göre, uygulamacıların davranışlarının mevcut bilgi bütünü ile tam olarak ve eksiksiz yönlendirilebildiği çok az profesyonel alan bulunmaktadır. Dolayısıyla, profesyonel uygulamacının davranışının alandaki mevcut bilgi bütününe dayanacağı beklentisi ile bu bilginin genelde profesyonel çabanın içeriğini anlamada yetersiz olacağına ilişkin inanç arasındaki çelişki, ideolojinin doğmasına neden olur. Profesyonel alanlardaki ideolojinin önemi, uygulamacının başa çıkmak zorunda olduğu durum ya da olgunun tam olarak anlaşılabilme derecesi ile ters ilişkilidir. Diğer bir deyişle, profesyonel alana ilişkin bir konunun tam olarak anlaşılması mümkün olduğunda, ideoloji, profesyonel meslekle ilgili genel bir uzlaşmaya dönüşür. Dolayısıyla profesyonel ideolojilerin, profesyonel davranışı belirlemeye yönelik diğer kaynakların eksikliği ve yetersizliği durumunda ortaya çıktığı belirtilmektedir[281]. Fakat, ideolojilerin üstlendikleri geniş kapsamlı fonksiyonlar dikkate alındığında, bu görüşün kabul edilebilir olduğunu söylemek çok mümkün görünmemektedir. Bu görüşün ancak ideolojilerin amaçları ile ilgili bir açıklama getirdiği söylenebilir.

İdeolojilerin meslekler açısından üstlendikleri fonksiyonlar, mesleklerin toplumdaki statülerine göre farklılık göstermektedir. Örneğin, belirsizlik alanında tarihsel geçmişe sahip bir kontrolü olan mesleklerde ideolojinin, bu kontrolü ve dolayısıyla gücü genişletmek üzere kullanıldığı, bu tür kontrole sahip olmayan mesleklerde ise, belirsizlik içeren alanlarda kontrolü ele geçirme ve bu kontrolü genişletme amacına hizmet ettiği dikkat çekmektedir. profesyonel statü kazanmış meslekler de ise, ideolojinin, koruyucu bir fonksiyona sahip olduğu, profesyonel mesleğin pozisyonunu, bu güçlü pozisyonuna gelebilecek iç ve dış tehditlere karşı korumaya yöneldiği ifade edilmektedir[282].

[281] MARX; 1969, s. 77.
[282] RITZER; 1977, s. 59.

İdeolojilerin profesyonel meslekler açısından üstlendiği başka bir fonksiyon, ileri sürdüğümüz mesleki yaşam modelinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Gerçekten de, profesyonel işin doğasından kaynaklanan nedenlerle profesyonel mesleklerde iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırın diğer mesleklere göre daha belirsiz olduğu ileri sürülmektedir[283]. Diğer bir deyişle, profesyonel mesleğin etkisini iş alanı yanında iş dışı alanda da sürdürdüğü ve bu durumda ideolojinin önemli bir katkısının olduğu belirtilmektedir. Uygulamacılara iş ve iş dışı yaşamlarındaki davranışlarında rehberlik edecek normlar, profesyonel topluluk tarafından oluşturulur. Mesleki ideoloji, bireylerden titizlik isteyen normları oluşturmada devreye girmektedir[284]. Diğer yandan, profesyonel mesleklerin ideolojilerinin daha ayrıntılı olmalarının yanında, daha geniş kabul gören bir niteliğe de sahip olduğu belirtilmektedir[285]. Bu nedenle, profesyonel meslek ideolojisinin, normların oluşturulması yanında, etkisini daha geniş bir alanda, yani sosyal hayatın diğer bölümlerinde doğrudan göstermesi de mümkündür. Bu durumda, toplumun genelinde profesyonel mesleğe ve profesyonel bireye yönelik belirli beklentilerin oluşması da muhtemeldir. Dolayısıyla ideoloji, sadece meslek düzeyinde değil, birey düzeyinde de işlev üstlenmekte, profesyonelin yönelimlerini ve bakış açılarını şekillendirerek, iş dışı yaşamına kadar uzanan bir etki alanına sahip olmaktadır. Mesleki ideolojinin birey tarafından algılanmasının mesleki yaşamda belirleyici olduğu düşünüldüğünden, çalışmamızda mesleki ideoloji, meslek düzeyindeki işlevinden çok birey düzeyindeki işlevi açısından ele alınacak ve bireysel profesyonellik boyutunda değerlendirilecektir.

Genel olarak bakıldığında, mesleki yaşam bileşenleri arasında yer alan mesleki ideolojinin işlevinin oldukça geniş kapsamlı ve etkin olduğu ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de ideoloji, bir yandan profesyonel bireyin nasıl bir mesleki yaşantı sürdürmesi gerektiği ile ilgili sınırları belirleyerek, önemli bir yönlendirme görevi üstlenmekte, diğer yandan geniş kabul gören bir niteliğe sahip olması nedeniyle sosyal hayatın diğer bölümlerine de etki ederek, toplumda profesyonel

[283] PAVALKO; 1988, s. 187., DUNKERLEY; 1975, s. 39.
[284] DUNKERLEY; 1975, s. 39., PAVALKO; 1988, s. 308.
[285] TAYLOR; 1968, s. 433.

meslekten ve bireyden belirli bir şekilde davranması yönünde bir beklenti de uyandırmaktadır. Dolayısıyla ideoloji, mesleki yaşamın hem arz hem de talep yönünde etkili olmaktadır.

2.3.1.4. Mesleki Kimlik

Kimlik, insanın kendisini sosyal dünyasında nasıl tanımladığı ve konumlandırdığını yansıtır; onun kim olduğuna ve nerede olduğuna ilişkin bir cevaptır. Kimlik, bir birey ya da grubun kendini diğer birey ya da gruplardan ayırt edici özelliklerinin bütünü olarak tanımlanabilir. Kimliğin bir birey ya da grup için sözkonusu olmasına bağlı olarak, bireysel veya kişisel kimlikten ya da sosyal ve kolektif kimlikten söz edilmektedir[286]. Meslek, bireyin sahip olduğu bir statü olmakla birlikte, bir grup insanın biraraya geldiği topluluğu işaret etmesi açısından, mesleki kimliğin, bireysel ya da kişisel kimlikten ziyade, sosyal kimlik niteliği taşıdığını söylemek mümkündür[287].

Daha önce de belirtildiği gibi meslek, bireyin kimliğinin önemli kaynaklarından biridir. Meslek bireylerin birbirlerini çok iyi tanımadıkları ortamlarda bir kimlik sağlar. Diğer bir deyişle, bireyin kim olduğunu belirten başlıca özelliğidir[288]. Birey mesleki kimliği sayesinde, sosyal çevresinden saygı görür ve toplumda bir yer edinir.

Yetişkin bir bireyin kişisel değişim ve gelişimine ilişkin en zorlayıcı örneklerden birisi bireyin "mesleki kişilik" geliştirmesi sürecidir. Bu süreç, bireyin kendisine ilişkin, işbölümünde uzmanlaşmış bir pozisyonun sahibi olarak bir imaj belirlediği ve mesleği ile özdeşim geliştirdiği bir süreçtir[289]. Dolayısıyla, mesleki bir kimlik kazanılması, mesleki özdeşimi de beraberinde getirmektedir. Özdeşim olgusu, bireyin sosyal bir kimliği kendi benlik sistemine katma süreci olarak

[286] BİLGİN; 2003, s. 199.
[287] Benzer bir görüş için bkz. HALL; 1994, s. 7.
[288] HALL; 1994, s. 6.
[289] Howard BECKER/James W. CARPER; "The development of identification with an occupation", **American Journal of Sociology**, Vol.61, No:4, 1956, s. 289.

tanımlanmaktadır[290]. Mesleki özdeşim ise, bireyin kim olduğunun farkına varması yani mesleki kimliğini algılaması suretiyle, mesleki kimliğin öngördüğü şekilde davranmayı ve davranışlarını şekillendiren bakış açılarını benimsemesi şeklinde ifade edilebilir.

Becker ve Carper, fizyolog, felsefeci ve makine mühendisleri olmak üzere üç meslek grubu üzerinde yaptıkları araştırmada mesleki özdeşimin dört öğesi olduğunu belirlemişlerdir. Bu öğeler ve mesleki özdeşime ilişkin açıklamaları şöyledir[291]:

- Mesleki unvan ve ideoloji: Bireyin işe dayalı kimliğinin önemli bir bölümü, bireyin mesleki unvanı ile ilişkisinden kaynaklanır. Mesleğin ismi, kimlikte bütünleşme eğiliminde olan birçok sembolik anlam taşır. Bu anlamlar, mesleki unvanla tanımlanan kişilerin niteliklerini, ilgi alanlarını, kapasitelerini ayrıntılı bir şekilde belirten mesleki ideolojiler altında sistemleşir. Dolayısıyla mesleki unvan ve ideoloji, özdeşimin önemli bileşenleridir.
- Göreve bağlılık: Mesleki özdeşim, bireyin kendini belirli bir iş ya da görev ile tanımlamasını beraberinde getirir. Bu, sadece belirli şekilde yapılan ve sınırları iyi belirlenmiş görevlerin yerine getirilmesinin kabul edilebilir olduğuna ilişkin bir histir. Belirli görevlere ve onlarla başa çıkma yollarına bağlılık ile bu tür faaliyetlere girişebilme kapasitesinin mevcut olduğunu hissetme, mesleki özdeşimin bir bölümünü oluşturur.
- Örgütsel ve kurumsal pozisyon: Mesleki kimlik, bireyin çalışacağı örgüt çeşidini ve pozisyonunu da belirleme eğilimi taşır. Üstlenilen mesleki rol ve kazanılan kimliğe göre, birey kendini tek bir kurumsal yapıya ya da birden çok statüye bağımlı hissedebilir.
- Sosyal pozisyon: Son olarak mesleki kimlik, bireyin yaptığı iş sayesinde ona uygun düşen toplumdaki pozisyonuna da açık bir referans oluşturur.

[290] BUDAK; 2003, s. 572.
[291] Howard BECKER/James W. CARPER; "The elements of identification with an occupation", **American Sociological Review**, Vol.21, No:3, 1956, s. 342-347.

Özetle belirtildiğinde, sembolik anlamlar taşıyan ve ideolojik yapıda da karşılığı olan mesleki unvan, kimliğin en önemli kaynağını oluşturmakta ve kimliğin kazanılması suretiyle gerçekleşen özdeşimin, görev ile örgütsel ve sosyal pozisyona ilişkin özel anlamları olmaktadır.

Profesyonel kimliğin oluşturulması süreci, karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir. Profesyonel kimliğin oluşturulması, bireyin yaptığı işi dikkate alıp, profesyonel olarak kim olduğuna ilişkin bir düşünce geliştirilmesidir. Profesyonel kimliğin değiştirilmesi ise, kimlik, yapılan iş ile bağdaşmadığında gündeme gelmektedir. Dolayısıyla profesyonel kimliğin oluşturulması süreci, bireyin yaptığı iş ile kim olduğunu karşılaştırmasıyla başlamaktadır. Profesyonel kimliğin oluşturulmasında, bireyin, işini içerik ve süreç açısından değerlendirmesi ile profesyonel kimliği ve bu kimliğe, işin doğası nedeniyle yapılan müdahaleler önemli olmaktadır. Bu karşılaştırma iş-kimlik bütünlüğü değerlendirmesi olarak adlandırılmaktadır[292]. İş-kimlik bütünlüğü değerlendirmesindeki farklılıklar, kimlik uyumlaştırmasındaki farklılıkları da beraberinde getirmektedir. Kimlik uyumlaştırması, kimliğin işe uyum sağlayacak şekilde değiştirilmesini içermektedir[293].

Kimliğe işin doğasından yönelen tehditler ve müdahaleler, bireyin kendisini profesyonel olarak hissetmemesine neden olabilmektedir. Bu nedenle birey profesyonel kimliğinde bir değişikliğe gitme ihtiyacı hissetmekte ve bunu zenginleştirme, yamama ve destekleme olmak üzere üç değişik biçimde yapabilmektedir. Kimliğin uyumlaştırılmasında, geçmiş sosyalleşmelerden edinilen içselleştirilmiş inançlar ve örgütsel ortamdan benimsenen bazı öğeler de etkili olmaktadır[294].

- Zenginleştirme: Profesyonel kimliğin zenginleştirilmesinde, sorumluluk alanın kapsam ve etkisinin büyüklüğünün farkına

[292] Micheal PRATT/Kevin W. ROCKMANN/Jeffrey B. KAUFMANN; "Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents", **Academy of Management Journal**, Vol.49, No:2, 2006, s. 241.
[293] PRATT/ROCKMANN/KAUFMANN; 2006, s. 242.
[294] PRATT/ROCKMANN/KAUFMANN; 2006, s. 246.

varılarak, kimliğin derinleştirilmesi sözkonusudur. Profesyonel kimliğin temel ilkeleri aynı kalır, fakat kimliğe ilişkin anlayış daha derinleştirilir ve ayrıntılandırılır.

- Yamama: İşin içeriği ile kimlik birbirine uymadığında, işin içeriğine uygun olan kimlik, sahip olunması gereken kimliğe eklenir. Diğer bir deyişle, iki kimlik bir arada bulundurulur. Böylelikle tam anlamıyla bir profesyonel olunduğu ileri sürülür[295].
- Destekleme: Yapılan işin içeriği, bireyin profesyonel kimliğini tatmin etmediğinde, birey, geçici bir süre yaptığı işe uygun kimliği benimser ve böylelikle gerçek profesyonel kimliğini yaşayamamanın yarattığı boşluğu desteklemiş olur[296].

Profesyonel kimliğin oluşturulması sürecindeki bir sonraki adımı, bu kimliğin geçerliliğinin sosyal açıdan kanıtlanması oluşturur. Burada iş arkadaşlarından ve üstlerden gelen geribildirim ve bireyin kendine rol modelleri belirlemesi önemli rol oynar[297]. Daha önce de belirtildiği gibi, profesyonelin kimliğinin temel referansı mesleki gruptur. Dolayısıyla, profesyonel bireyin kimliğinin geçerliğini kanıtlama aşamasında kendi mesleki grubuna başvurması olağandır. Profesyonel kimliğin uyumlaştırılması ve bu kimliğin geçerliliğinin kanıtlanması sonucu, bireyin kendini daha yetkin hissettiği ve profesyonel mesleği ile geliştirdiği özdeşiminin arttığı belirtilmektedir[298]. Sonuç itibariyle, birey profesyonel kimliğini oluştururken, yaptığı işten hareket etmekte ve yaptığı iş karşısında kim olduğunu sorgulamaktadır. İş ile kendisi arasındaki karşılaştırmaya dayanarak, profesyonel kimliğini oluşturmakta ya da değiştirmektedir. Bu süreçte mesleki faaliyetin esas aldığı işe ilişkin mesleki rol, bireye profesyonel kimliğini uyumlaştırmasında bir referans noktası oluşturarak yönlendirme fonksiyonu üstlenmektedir. Dolayısıyla, mesleki kimlik ve mesleki rol birbirleriyle ilişki içindedir.

[295] PRATT/ROCKMANN/KAUFMANN; 2006, s. 247.
[296] PRATT/ROCKMANN/KAUFMANN; 2006, s. 248.
[297] PRATT/ROCKMANN/KAUFMANN; 2006, s. 250.
[298] PRATT/ROCKMANN/KAUFMANN; 2006, s. 251.

2.3.1.5. Mesleki Rol

Rol kavramı, belirli statülere ya da toplumsal konumlara atfedilen toplumsal beklentileri ortaya koyar[299]. Daha açık bir ifadeyle, bir kişiden sosyal statüsüyle ilişkili olarak beklenen davranışlar bütünüdür. Bu beklentiler genellikle bireyin içinde bulunduğu ortama veya yer aldığı statüye göre çeşitlilik göstermektedir. Çalışma yaşamında roller, büyük ölçüde bireyin yapmak zorunda olduğu iş ya da görevlere denk düşmektedir[300]. Roller bireyin, bir grup, örgüt ya da toplumdaki yerini belirleme görevini de üstlenirler. Literatürde, temel roller, yapısal statü rolleri, fonksiyonel grup rolleri ve değer rolleri olmak üzere dört rol çeşidi olduğu belirtilmekte ve mesleki roller, yapısal statü rolleri arasında değerlendirilmektedir[301].

Meslekleri, sosyolojik ve psikolojik açıdan dikkate değer kılan özelliklerin başında, yapılandırılmış davranış beklentileri ile karakterize olmaları gösterilmektedir. Birçok çalışmada, mesleklerin, bu mesleklerde faaliyet gösteren bireylerin davranışlarını düzenlemeye yarayan belirli sosyal roller içerdiği belirtilmiştir[302]. Gerçekten de bir meslek, belirli bir insan topluluğuna işaret eder. Fakat bunun da ötesinde, meslek içinde barındırdığı bireylerden belirli durumlarda benzer davranmalarını da bekler. Dolayısıyla, meslek ve onun davranışsal beklentileri mesleki statü ve rol ile karşılık bulmaktadır. Bu nedenle, mesleğin hangi boyutuna ilgi gösterilirse gösterilsin, temel hareket noktası ve ilgi odağı mesleki rol olmaktadır[303]. Bu noktada, rol olgusunun, mesleğin önemli boyutlarından birisi olduğu ortaya çıkmaktadır.

Mesleki rol, bir mesleki pozisyonun sahibi olan kişinin performansı ile ilgili olarak, mesleğin üyeleri arasında ortaya çıkan beklentiler olarak tanımlanmaktadır.

---

[299] MARSHALL; 1999, s.
[300] BİLGİN; 2003, s. 311.
[301] Ralph H. TURNER; "Role Change", **Annual Review of Sociology**, Vol.16, 1990, s. 87-88.
[302] Bkz. HUGHES; 1928, s. 754-768., Raymond W. MACK; "Occupational ideology and the determinate role", **Social Forces**, vol.36, 1957, s. 37-44., Walter A. WARDWELL; "A marginal professional role: the Chiropractor", **Social Forces**, Vol.30, 1952, s. 339-348.
[303] David N. SOLOMON; "Sociological Perspectives on Occupations" içinde Howard BECKER (edt.); **Institutions and the Person**, Aldine, Chicago, 1968, s. 6-7.

Mesleki role ilişkin pozisyon, durağan ve yapısal bir özellik sergilerken, bu mesleki rolün gereklerinin yerine getirilmesi, dinamik bir süreç özelliğine sahiptir[304]. Diğer yandan, bireyin, özellikle de profesyonel bireyin, her zaman kendisi için öngörülen mesleki rolün gereklerini pasif bir şekilde yerine getirmediği, rolünün sınırlarını belirlemek ve rolünü kendi görüşleri çerçevesinde şekillendirmek üzere, diğer çalışanlarla ve yönetim ile müzakere sürecine girdiği hatırlandığında, hem mesleki rolün sadece tek taraflı beklentilerle yönlendirilmediği hem de mesleki rolün yerine getirilmesinde bireye düşen dinamik sürecin niteliği daha iyi anlaşılmış olacaktır. Özetle mesleki rol olgusunun, hem mesleğe hem de bireye özgü boyutu bulunmaktadır.

Mesleğe özgü boyutta, mesleki rolün üstlendiği fonksiyonlar oldukça çeşitlidir. Bunlar arasında örneğin, bireyin meslek seçiminde, seçeceği mesleğin öngördüğü mesleki rolün önemli olduğu belirtilmekte ve mesleki rolün bireyin öz-kavramı ile uyuşmadığı durumlarda bireyin, o meslekte uzun süre kalmak istemeyeceği ileri sürülmektedir[305]. Dolayısıyla mesleki rol, meslek seçiminde önemli bir referans noktasını oluşturmaktadır. Daha önce belirtildiği gibi, profesyonel kimliğin oluşturulması ve bu kimliğin geçerliğinin kanıtlanmasında, mesleki rol modellerine[*] başvurmak sözkonusu idi. Bu anlamda, mesleki rolün, mesleki kimlik açısından da önem taşıdığı ortaya çıkmaktadır. Mesleki rolün bireyin hem genel hem de mesleki sosyalleşme sürecinde önemli bir yeri olduğu da belirtilmektedir. Musgrave, bireyin, evde, okulda ve mesleki ortamda roller aracılığıyla yaşantısını sürdürdüğünü ve her bir rolün, gelecekteki rollerin belirginleştiği, bireyin amaçlarının ve kendine ilişkin temel kavramalarının oluştuğu sosyalleşme sürecinin bir parçası olduğunu ileri sürmüştür. Mesleki rolün, hem rol modeli olarak örnek alınmada dolaylı, hem de yerine getirilmesi sırasında doğrudan sosyalleştiren bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir[306]. Diğer yandan, mesleki

[304] Walter L. SLOCUM; **Occupational Careers A Sociological Perspective**, Aldine Publishing Company, Chicago, 1967, s. 6.
[305] HAYES; 1969, s.17.
[*] Rol modeli bireyin, belirli bir toplumsal rol çerçevesindeki davranışını ona bakarak, şekillendirdiği ve ona uygun benzer tutumlar benimsediği bir anlamlı öteki.
[306] P.W. MUSGRAVE; "Towards a sociological theory of occupational choice", **Sociological Review**, Vol.15, No:1, 1967, s. 34.

faaliyetlerin temel mantığını oluşturan mesleki ideolojilerin, mesleki roller aracılığıyla dışa vurulduğunu ve dolayısıyla somut bir nitelik kazandığını söylemek mümkündür. Özetle, mesleki rol bir mesleğin en göze çarpan bileşenidir.

Mesleki rolün, bu role uygun davranışlar sergileyen birey açısından üstlendiği fonksiyon ise, mesleki rolün, kişiliğin bir bileşeni olarak görülebilmesinde ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de, mesleki rol, bireyin yaşamında anahtar rol niteliğini üstlendiğinde ve bireyin diğer rollerine ilişkin beklentiler ikinci plana itildiğinde, kişiliğin önemli bir bölümü mesleki rolden etkilenmektedir[307]. Diğer bir deyişle mesleki rol, birey üzerinde egemenlik kuran ve onun diğer rollerindeki davranışlarını da etkileyen bir konuma sahip olabilmektedir. Bu durum özellikle profesyonel meslekler açısından daha belirgindir. Dolayısıyla, ideal profesyonel ile ilgili olarak daha önce de belirtilen, mesleki rolün sadece iş ile ilgili konularda sürdürülmesi değil, iş dışı yaşamda da mesleki role uygun davranılması hususu, mesleki rolün bireyin kişiliğinin bir parçasını oluşturduğu düşüncesinde daha da belirginleşmektedir.

Profesyonel meslekler özelinde mesleki rolün, daha önemli bir görev üstlendiği ve daha zengin bir içeriğe sahip olduğu söylenebilir. Quinney, profesyonel mesleği, mesleki rolün özel bir çeşidi olarak nitelemiştir. Bu nedenle, profesyonel rolün daha özel davranış beklentilerini ve belirli sosyal ilişki yapılarını kapsadığını belirtmiştir. Bu beklenti ve sosyal ilişki yapıları, hem profesyonel rolün üyeleri arasındaki ilişkiler hem de profesyonellerle toplumun diğer katmanları arasındaki ilişkiler açısından geçerlidir[308]. Profesyonel mesleklerin faaliyet gösterdiği ortamda, hizmet eğilimi egemendir. Bu hizmet, araştırma faaliyeti ya da yenilikçi bir uygulama şeklinde olabilir. Fakat verilen hizmetin niteliği ne olursa olsun, profesyonellerin üstlendiği rol, toplumla yakın ilişki içindedir. Diğer bir deyişle, profesyonellerin rolü, toplumsal norm ve yapılarla uyum içinde olan beklentilere

[307] SLOCUM; 1967, s. 6.
[308] Earl R. QUINNEY; "Adjustment to occupational role strain: the case of retail pharmacy", **The Southwestern Social Science Quarterly**, Vol.44, No:4, 1964, s.368-369.

sahiptir. Dolayısıyla profesyonel rol, tarafsız gibi görünmekle beraber, aslında toplumun temel değerleri ile yönlendirilir[309].

Bu noktada, profesyonel role dayanan beklenti ve yükümlülüklerin, bireyin diğer davranışlarını etkileyebileceği de belirtilmektedir. Bu görüş, profesyonel role ilave bazı roller olduğunu ve bunun bütün olarak profesyonelden beklenen vatandaşlık rolü olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Örneğin bir hukukçudan bazı davranışları sergilemesi, sadece işinin teknik yönü gereğince değil, hukukçu olması nedeniyle beklenir. Benzer şekilde, asıl işlevi olmamakla birlikte siyasi faaliyet, bir hukukçudan genelde beklenen bir roldür. Dolayısıyla, bireyin profesyonel rolünün etkisi altında olan vatandaşlık rolü, diğer vatandaşlardan beklenmeyen ve profesyonelin de işinin temel işlevi olmayan, fakat mesleki topluluğunun ve toplumun yine de ondan beklediği davranışlar bütünüdür[310]. Profesyonel birey, bu rolünün gereklerini yerine getirdiği sürece daha profesyonel olarak kabul edilir. Diğer yandan, profesyonele yönelik bu geniş kapsamlı beklenti ve tutumlar, birey üzerinde vatandaş olarak rolünü yerine getirmesi yönünde sosyal bir baskı görevi de görür[311]. Özetle, profesyonel rolün toplumun temel değerleri ile yönlendirilmesi ve profesyonellerden, doğrudan işleri ile ilgili olmayan başka rollerin de beklenmesi, mesleki yaşamı yönlendirmede ve içeriği ile kapsamını belirlemede etkili olmaktadır. Böylelikle, ideal profesyonelliğin son bileşeni olan profesyonel rolün, bütünsel bir nitelik taşıması ile profesyonel bireyin de sahip olduğu kimlik ve statüsü gereği bunun farkında olması durumunun anlamı açıklığa kavuşturulmuş olmaktadır.

Profesyonel rolün niteliklerinden bir başkası, Mack tarafından ileri sürülen rol belirliliği-belirsizliği ayrımında ortaya çıkmaktadır. Mack, mesleki rol beklentilerinin esnekliğine göre bir ayrıma gitmiştir ve mesleki rollerin, öngördüğü görev ve haklar ile beklentilerinin katılığına göre, belirlilikten belirsizliğe doğru sıralanabileceğini belirtmiştir. Buna göre belirli rol, bu rolü üstlenebilmek için gereken özelliklerin

[309] TAYLOR; 1968, s. 477.
[310] Walter I. WARDWELL/Arthur L.WOOD; "The extra-professional role of lawyer", **American Journal of Sociology**, Vol.61, No:4, 1956, s. 304.
[311] WARDWELL/WOOD; 1956, s. 307.

belirlenmiş olduğu, bu rolü üstlenecek bireyin görev ve haklarının ayrıntılarıyla açıklandığı ve bu rol ile etkileşimde bulunacak diğer kişilerin de bu rolün içeriğinden haberdar olduğu bir yapıyı ifade eder. Belirsiz rol ise, belirli rolün tersine, rol üstlenebilmek için gereken kuralların katı olmadığı, zamana ve yere göre değişebildiği, rolü üstlenecek bireyin görev ve haklarına ilişkin belirgin öngörünün olmadığı bir rol niteliğini taşır[312]. Dolayısıyla mesleki roller, sahip oldukları beklentiler ve öngördükleri davranış kurallarının niteliğine göre farklılaşabilmektedir. Mack, belirli mesleki rol ile belirsiz mesleki rol ayrımını daha iyi açıklayabilmek çeşitli meslek örnekleri üzerinde açıklamalar getirmiştir. Belirli mesleki role örnek olarak, profesyonel bir meslek olan avukatlık mesleğini göstermiştir. Özetle, profesyonel rolün, belirli mesleki rol niteliği taşıdığını, mesleğin profesyonel niteliğini kaybettikçe rolünün de belirsizleştiğini söylemek mümkündür.

Mesleki rolün "belirli" bir nitelik taşımasının, profesyonel mesleğin ideolojik yapısına yansıyarak ve bu meslekte faaliyet göstermenin bir araç olarak değil de bir amaç olarak görülmesine yol açtığı ileri sürülmüştür[313]. Dolayısıyla mesleki rolünün özelliği, profesyonel mesleğe ve profesyonele farklı bir anlam yüklemektedir. Profesyonel mesleğin bireyin hayatında bir amaç olarak yer almasının, onun mesleki yaşamını da etkileyebilecek bir potansiyele sahip olduğu söylenebilir. Gerçekten de böyle bir durumda, bireyin mesleğinin değerleri ile uyumlu bir yaşantı sürdürmeyi daha kolay benimsemesi mümkündür.

Profesyonel rolün dört temel unsuru bulunmaktadır. İlk olarak, profesyonel hizmetin yerine getirilmesi profesyonel rolün ana bileşenidir. Bilindiği gibi, profesyonel mesleklerin temel dayanaklarından birisi, teorik bir bilgi bütününe sahip olmalarıdır. Dolayısıyla, profesyonel hizmetin dayanacağı bilgi bütünün geliştirilmesi de profesyonel rol içinde değerlendirilebilecek bir unsurdur. Diğer yandan, bu bilginin profesyonel çevrelere ve meslektaşlara aktarılması, profesyonel mesleğin varlığının sürdürülmesi ve güçlendirilmesi açısından üstlenilmesi gereken

[312] Raymond W. MACK; "Occupational determinateness: A problem and hypotheses in role theory", **Social Forces**, Vol.35, No:1, 1956, s. 22.
[313] MACK; 1957, s. 44.

bir profesyonel roldür. Son olarak, profesyonel hizmetin verildiği ortam koşullarının yönetilmesi de bu rolün kapsamı içinde yer alır[314].

Miner vd., profesyonel rolü daha geniş bir bakış açısı ile alarak, profesyonel rolün şekillendiği şartlar ile bu role uyum sağlayabilmenin ve rolün gereklerini yerine getirebilmenin ön koşulu olarak rol motivasyonunun üzerine eğilmişlerdir. İleri sürdükleri rol motivasyon teorisinin temel düşüncesi, işin görüldüğü örgütsel ortamın çeşidine ve bu ortamda faaliyet gösteren bireylerin özelliklerine bağlı olarak, belirli rol gerekliliklerinin tanımlanması ve ardından da her bir rol gerekliliği için motivasyon yapısının oluşturulmasıdır. Profesyonel rol motivasyon yapısında ise, bürokratik ortamlardaki rol yapılarından farklı olarak, rol gerekliliklerinin profesyonel mesleğin değer, norm, etik ilkelerine dayanarak oluşturulması sözkonusudur[315]. Miner vd. profesyonel meslek örgütlerinin, bu rol gerekliliklerinin belirlenmesinde önemli etkisinin olduğunu vurgulamaktadırlar[316].

Profesyonel rol motivasyon teorisinin bir başka öngörüsü ise, profesyonel rol ile bu role ilişkin motivasyon yapısının birbirine uyumlu olması halinde, profesyonel rol davranışının daha etkin olacağı ve profesyonel faaliyet ile amaçlanana daha kolay ulaşılacağıdır[317]. Dolayısıyla, bu teorinin profesyonel rol düşüncesine katkısı oldukça önemlidir. Teori, sadece profesyonel rolün sınırlarını çizmekle kalmamakta, bu rolde başarılı olmanın koşullarını da belirlemektedir. Böylelikle, profesyonel mesleki rolün daha önce belirtilen, hem durağan yönü hem de bireyin faaliyetleriyle şekillendirdiği dinamik yönü bütünleştirilmiş olmaktadır.

Profesyonel rol motivasyon teorisi, profesyonel bireyin beş rolünü ve bu rollere ilişkin motivasyon yapılarını şu şekilde belirlemiştir[318]:

---

[314] ELLIOTT; 1972, s. 101.
[315] John B. MINER/Donald P. CRANE/Robert J. VANDENBERG; "Congruence and fit in professional role motivation theory", **Organization Science**, Vol.5, No:1, 1994, s. 87.
[316] MINER/CRANE/VANDENBERG; 1994, s. 88.
[317] MINER/CRANE/VANDENBERG; 1994, s. 87.
[318] MINER/CRANE/VANDENBERG; 1994, s. 88-89.

- Bilgi kazanmak/bilgilenmek rolü: Bilgi, profesyonel mesleklerde yapılan işin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle profesyonel mesleğe ilişkin teknik uzmanlığın geliştirilmesi ve profesyonel hizmetlerin yerine getirilmesinde kullanılması gerekir. Dolayısıyla profesyonel birey, profesyonel işi en iyi şekilde yapabilmek için gerekli olan bilgiyi öğrenmek istemelidir. Gerekli olan bilgiyi öğrenmekten kaçınan birey, role ilişkin performans beklentilerinin gerisinde kalacaktır.
- Bağımsız hareket edebilme rolü: Profesyonelin müşterisi ile kişisel ve sorumluluğa dayalı bir ilişkisi bulunmaktadır ve bu ilişki profesyonelin kendi yargısına dayanarak, bağımsız davranışta bulunmasını gerektirir. Dolayısıyla, profesyonelin müşterisinin çıkarını en iyi şekilde gözetmesi ve her türlü etkiden uzak kalarak bağımsız karar vermeyi istemesi gerekir. Ancak böylelikle profesyonel uzmanlık tam anlamıyla yerine getirilmiş olacak, aksi bir durumda, profesyonelin sahip olduğu bilgi ve uzmanlığın değeri düşecektir.
- Statü rolünü kabul etme: Müşteriye profesyonel hizmet sağlanması, müşterinin profesyonelin uzman statüsünü kabul etmesi ilkesine dayanır. Dolayısıyla, profesyonelin müşterinin nezdindeki statüyü elde etmek ve bunu sürdürmek için gerekli olan adımları atması ve bu konuda istekli olması gerekir. Bu süreci gerektiği gibi yerine getiremeyen profesyonelin, başarılı bir kariyer sürdürdüğünü söylemek zordur.
- Yardım sağlama rolü: Profesyonel-müşteri ilişkisi, bütün profesyonel uygulamalarda merkezi konumdadır. Bu ilişkide profesyonelden müşterisini istediği sonuçlara ulaşmada yardım etmesi ya da müşterinin çıkarına olacak şekilde davranması beklenir. Dolayısıyla, profesyonelin diğerlerine yardım etmeyi istemesi gerekir. Yardım düşüncesinden uzak olan bireyin, profesyonellik niteliğinin eksik olduğu düşünülebilir.

- Profesyonel bağlılık gösterme rolü: Profesyonel kariyerlerin, yaşam boyu sürmesi istenir. Bunun için profesyonel meslek ile güçlü bir duygusal bağa sahip olmak gerekir. Bu bağ ancak, profesyonel meslekle değere dayalı özdeşim geliştirme ile kurulur. Profesyonel bağlılık ve özdeşim, profesyonel mesleğin devamlılığının önemli bir unsurudur.

Profesyonel rol motivasyon teorisinin mesleki yaşam için özel anlamı, bireyin bu rollere ilişkin motivasyonu olması ölçüsünde mesleki yaşamı da benimsemiş sayılmasında yatmaktadır. Mesleki rolün bütünselliği, yani mesleki faaliyetler dışında kalan zamanlara ilişkin de taleplerinin olduğu düşünüldüğünde, mesleki rol motivasyonunun aslında mesleki yaşamı benimseme motivasyonu anlamına da geldiği ortaya çıkmaktadır.

2.3.1.6. Mesleki Statü

Statü kavramı soyut nitelik taşıyan ve birbirine benzeyen, bunun yanında farklı anlamları da olan bir kavramdır. Fakat genel olarak ele alındığında statü, bir insan ilişkileri sistemi içindeki sosyal yeri ifade eder[319]. Statünün temelde iki kullanımının olduğu söylenebilir. Bunlardan ilkinde statü, bir kişinin toplumda işgal ettiği konum anlamına gelir ve genellikle, statü-rolü düşüncesini akla getirmek için toplumsal rol düşüncesiyle birleştirilir. İkinci kullanımında ise, statü grupları ya da katmanlarının hukuksal, siyasal ve kültürel ölçütlerle derecelendirilip düzenlendiği bir toplumsal tabakalaşma biçimini anlatır[320]. Statü, insanlara diğerleri tarafından yüklenen olumlu ya da olumsuz anlamlardır[321]. Statü kavramının soyut anlamını ön plana çıkaran başka bir tanımında ise, statünün, bir etkileşimde saygıdan kaynaklanan itaat ve üstünlük gerektiren bir nitelik olduğu belirtilmektedir[322]. Özetle

[319] GROSS; 1958, s. 99., Emile BENOIT-SMULLYAN; "Status, status types and status interrelations", **American Sociological Review**, Vol.9, No:2, 1944, s. 152.
[320] MARSHALL; 1999, s. 697.
[321] Veysel BOZKURT; **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Alfa Yayınları, Ocak 2004, Bursa, s. 201.
[322] Andrew ABBOTT; "Status and status strain in the profession", **American Journal of Sociology**, Vol.86, No:4, 1981, s. 820.

statü, bireyin içinde bulunduğu, bundan dolayı itaat gördüğü ve üstünlüğe sahip olduğu sosyal bir pozisyonu ifade eder.

Bireyin içinde bulunduğu statü ile ilişkisi, mevcut bir statüye girdiğinde başlar. O statüde bulunmak nedeniyle sahip olunan haklar ile o statünün gereği olarak yerine getirmesi gereken sorumluluklar, bireyin statüyü doldurması ile belirginleşir. Statüler sahip oldukları haklar ve öngördükleri sorumlulukların belirlilik dereceleri açısından farklılıklar taşırlar. Dolayısıyla bireyin, bir statünün haklarını kullanması ve sorumluluklarını yerine getirmesi, onun, statüye ilişkin rolüne işaret eder ve haklar ile sorumlulukların belirliliği, bireye, bu rolde esneklik imkanı da sağlar[323]. Dolayısıyla statü ve rol aynı madalyonun farklı iki yüzü gibidir. Rol belirli bir statüyü işgal eden kişiden beklenen davranıştır. Statü bireye belli hak ve yükümlülükler getirirken; rol bunu gereklerini yerine getirmektir[324]. Bireyin içinde bulunduğu statüde yerine getirdiği rolde, bireyin kendine ilişkin öz-kavramı ile diğerlerinin bireyi kavramlaştırmasının etkili olduğu belirtilmektedir[325]. Dolayısıyla, görünüşte yapısal bir özellik sergilediği düşünülen statü kavramının, bireyle, bireyin yerine getirdiği rolle, bireyin kendine ilişkin öz-kavramı ve başkalarının bireyi kavramlaştırmalarıyla yakından ilgisi bulunmaktadır.

Mesleki statünün niteliği ile ilgili olarak ileri sürülen görüşlerin birleştikleri nokta, mesleğin, bireyin sosyal ve ekonomik statüsünün ve dolayısıyla toplumdaki pozisyonunun temel göstergesi olduğudur[326]. Mesleki statü ile ilgili daha ileri bir görüş ise, mesleklerin kendilerinin birer statü olduğu ve diğer statüleri belirlemede anahtar bir rol üstlendikleridir[327]. Caplow, mesleklerin temel statü göstergesi olmaları ve mesleki pozisyon ile sosyal tabakalaşma sistemindeki pozisyon arasındaki yakın ilişki konusunda birkaç temel neden ileri sürmüştür. Buna göre,

[323] GROSS; 1958, s. 99-100.
[324] BOZKURT; 2004, s. 147.
[325] G. H. MEAD; Mind, Self and Society, Chicago: University of Chicago Press,1934, s. 152 ile C. H: COOLEY; Human Nature and the Social Order, Scribners, New York, 1902, s. 151-153'den aktaran GROSS; 1958, s. 100.
[326] Anthony COXON/Charles L. JONES; **The Image of Occupational Prestige**, St. Martin's Pres, New York, 1978, s. 1-2., HALL; 1975, s. 240.
[327] GROSS; 1958, s. 107.

sosyal grupların hacim olarak büyümesi, informel grupların yerini formel grupların almasına neden olur ve örgütlerde kişisel olmayan ilişkileri arttırır. Dolayısıyla, kişiler daha çok sahip oldukları pozisyonlarıyla kabul görürler. Bir başka neden olan mesleki uzmanlaşmanın artması, bir yandan her bireyin yerine getirdiği faaliyetin alanını kısıtlar, mesleki faaliyeti giderek soyutlaştırır ve dolayısıyla bireyden çok, mesleki unvan ön plana çıkar. Diğer yandan, mesleki uzmanlaşma daha gelişmiş bir mesleki otorite sistemine yol açar ve bu durumda statü-otorite eşleşmesi gündeme gelerek, statünün önemini arttırmış olur[328]. Dolayısıyla, bireyin sahip olduğu meslek içindeki sosyal pozisyonu olarak ifade edilebilecek olan mesleki statü, günümüzde bireye ait en belirgin statü niteliğindedir. Bu nedenle, mesleki statüye sahip bir bireyin, bu statü nedeniyle toplumda saygı ve üstünlük görmeyi beklemesi olağandır.

Temelde soyut bir nitelik taşıyan statü kavramının, meslek olgusu açısından üstlendiği bazı fonksiyonlar itibariyle mesleki yaşamda nesnel koşullara işaret ettiği söylenebilir. Mesleki statünün sahip oldukları haklar ve öngördükleri sorumluluklar çerçevesinde mesleki rol ile yakın ilişkisi ve bireyin sosyal ve ekonomik durumunun temel göstergesi olması onun nesnel niteliğine işaret etmektedir.

Mesleki statü ile birey arasındaki ilişkide dikkat çeken bir özellik de, bu ilişkinin dinamik bir yapı taşımasıdır. Bu anlamda, bireyin, mesleğine daha önceden ailesi, etnik kökeni, cinsiyeti gibi faktörler aracılığıyla edinmiş olduğu statüsü ile geldiği düşünüldüğünde, mesleğin, bireyin statüsünde yarattığı değişim ve genellikle diğer statülere egemen olması dikkat çekmektedir. Dolayısıyla meslek, bireyin daha önceden edindiği ve çok değişken olmayan statüsüne yeni bir ivme kazandırma potansiyeline sahiptir[329].

Mesleki statünün arz ve talep olmak üzere iki yönünün olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, bir meslek, bazı nedenlerden dolayı statü talep ederken, bazı nedenlerden dolayı da statü arz eder. Mesleki statünün talep yönünde geçerli olan

[328] CAPLOW; 1954, s. 30-31.
[329] GROSS; 1958, s. 127.

düşünce, bazı mesleklerin diğerlerinden daha önemli olması, daha fazla eğitim gerektirmesi ve dolayısıyla daha çekici olması nedeniyle belirli bir statüyü talep etmeleri şeklindedir. Arz yönünde ise, mesleklere üyeliğin ulaşılan statü* anlayışına dayanması nedeniyle, insanları mesleklere çekebilmek için farklı ödüllere gerek duyulması ve statünün de meslek tarafından bir ödül olarak ileri sürülmesi görüşü ön plana çıkmaktadır. Mesleki statünün, bir ödül olmanın ötesinde, toplumun başarı normlarıyla uyumlu bir hedef niteliğini de taşıdığı, toplumun "başarılı insan" ölçütünün, belirli bir mesleki statüye sahip olmak şeklinde belirlendiği ileri sürülmektedir[330]. Özetle mesleki statü, hem mesleğin kendisi tarafından kamuoyundan talep edilir, hem de toplumdaki bireylere ödül ve hedef olarak arz edilir.

Meslekler arasında çeşitli faktörlere dayalı olarak statü farklılıkları olduğu belirtilmektedir. Bunlar arasında, mesleğin ait olduğu endüstri, gelirin büyüklüğü, beyaz yakalı-mavi yakalı ayrımı, mesleğin sağladığı güç, işin sunduğu özgürlük olanağı, işin birey tarafından ya da grup tarafından yapılması, mesleğe girebilmek için gerekli olan şartların niteliği ve son olarak mesleğin insanlar arası ilişkilerde üstlendiği rol gibi çok çeşitli faktörler sayılmaktadır[331]. Dolayısıyla, toplumdaki meslekler arasında, karmaşık bir statü farklılığı gerçeği bulunmaktadır. Daha önceki açıklamalardan hatırlanacağı gibi, mesleklerin bir ölçekte sıralanabileceği düşüncesi, mesleki statüler arasında da buna bağlı bir sıralamayı ve dolayısıyla statü farklılıklarını doğal karşılamayı gerektirmektedir. Profesyonel meslekler açısından bakıldığında ise, bu tür bir ölçeğin en tepesinde yer almaları sayesinde, bütün diğer mesleklerin ulaşmayı amaçladıkları profesyonel statüyü temsil ettikleri söylenebilir. Gerçekten de, bir mesleğin statüsünün ölçüsünü belirlemenin en iyi yolunun, onun profesyonel meslek olma derecesini belirlemek olduğu belirtilmektedir[332]. Bu anlamda, profesyonel statü düzeyinde, statü farklılıklarının azaldığı düşünülebilir.

---

* Bir kişinin başkalarıyla açık bir formel rekabette ya da pazar rekabetinde sağladığı kişisel başarıların sonucunda ulaştığı toplumsal konumu gösteren bir terimdir. Bkz. MARSHALL; 1999, s. 772.

[330] DUNKERLEY; 1975, s. 45-46.

[331] GROSS; 1958, s. 108-125. HALL; 1975, s. 242-243.

[332] AUSTER; 1996, s. 113.

Diğer yandan, statü farklılıklarının sadece meslekler arasına özgü olmadığı, mesleğin kendi içinde de statü farklılıklarından sözedilebileceği, bu nedenle de, profesyonel statü açısından bakıldığında, profesyoneller arası statü farklılıklarının daha ön planda olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, profesyonel meslekler düzeyindeki mesleki statünün, esasen profesyoneller arasındaki statü farklılıklarının ele alınması ile açıklanabileceği ve bunun mesleki yaşam düşüncesi açısından daha fonksiyonel olduğu belirtilmelidir. Gerçekten de, statüsü, diğer mesleklerin üstünde yer alan profesyonel mesleğe üye bir bireyin, mesleki yaşamında, mesleği içindeki statüsünün belirleyici olması ve bu anlamda profesyonel bireyin kendi statüsünü, mesleğindeki diğer profesyoneller açısından değerlendirerek mesleki yaşamını yönlendirmesi sözkonusudur.

Abbott, profesyonel mesleğin içindeki statünün, profesyonel saflığın bir fonksiyonu olduğunu belirtmektedir. Profesyonel saflık ile profesyonel nitelik taşımayan konuların ve sorunların uygulama dışı bırakılabilmesi kastedilmektedir. Belirli bir profesyonel meslekte en yüksek statüye sahip profesyoneller, daha önceden meslektaşlarınca belirlenmiş ve özümsenmiş konularla uğraşan kişilerdir. Meslektaşlar, profesyonel mesleğin başa çıkmaya çalıştığı sorunun, insanın suni olarak veya rasyonel olmayan düşünce ve davranışlarla yarattığı bazı karmaşıklıklarını ve zorluklarını ayıklayıp, ortada sadece profesyonel olarak uğraşılabilecek bir sorun bırakmışlardır. Buna karşılık düşük statülü profesyoneller, insanın suni olarak veya rasyonel olmayan düşünce ve davranışlarla yarattığı karmaşıklıkla başa çıkmaya çalışır[333]. Bu açıdan bakıldığında, sadece bilimsel araştırma ile uğraşan bir akademisyenin kendi profesyonel mesleği içinde en yüksek statüye sahip olduğu, buna karşılık, herhangi bir profesyonel meslekte müşterilerle birebir ve yoğun ilişki yaşayan profesyonelin ise, profesyonel saflıktan ayrılmış olması ve insan faktörü ile uğraşması nedeniyle en düşük statüye sahip olduğu ileri sürülmektedir[334].

[333] ABBOTT; 1981, s. 823-824.
[334] ABBOTT; 1988, s. 118.

Profesyonel saflığın temelinin, profesyonel bilgi ve kültürün ortaklaşa oluşturdukları temel yargılamalara dayandığı ve profesyonel kültür içinde örneğin duyguların işe karıştırılması gibi bazı durum ve davranışların, profesyonel alanın saflığını bozduğu ve suni bir duruma yol açtığı düşünülür. Profesyonel bilgi, zaman içinde saflık ile ilgili bu tür genel yargılar oluşturur. Bu tür yargılar, profesyonel işbölümündeki pozisyonlarla eşleşerek bir sosyal yapı meydana getirir. Sosyal yapıda eşleşen yargılarla pozisyonlar, bir hiyerarşi oluşturur, ki bu hiyerarşi statüler hiyerarşisidir. Dolayısıyla, tamamen saf profesyonel durumlarla ilgilenen profesyonellere ilişkin yargılar, üst düzeydeki bir pozisyon ile eşleşerek, profesyonel birey için yüksek bir statü yaratmaktadırlar[335]. Özetle, profesyonel işin kültürel yapısına dayanan profesyonel saflık, profesyonel mesleğin kendi içindeki statü farklılıklarının temelidir.

Diğer yandan, profesyonel bir mesleğin toplumdaki statüsünün temelinin ise, mesleki statüyü belirleyen diğer faktörler yanında, profesyonel mesleğin anlaşılması zor olan ve belirli bir gruba özgü nitelik taşıyan bilgisinin uygulanmasından kaynaklanan, düzen getirme gücüne dayandığı belirtilmektedir[336]. Dolayısıyla, profesyoneller kendi içlerinde statüyü profesyonel olmayan uygulamanın dışlanmasına dayandırırlarken, toplum, profesyonel mesleğin statüsünü düzensizlikle veya sorunla etkin bir şekilde ilişki kurabilmeye dayandırmaktadır.

Profesyonel mesleğin ve profesyonelin statüsüne ilişkin bu farklı anlayışların, mesleki yaşamda önemli sonuçlar doğurduğu belirtilmektedir. Bu sonuçlardan bir tanesi, Abbott'un profesyonel gerileme olarak adlandırdığı durumdur. Profesyonel gerileme, profesyonelin kendi mesleği içindeki statüsünü yükseltebilmek uğruna, mesleğinin toplumsal olarak yetki talep ettiği alanlardan çekilmesi olarak tanımlanmaktadır[337]. Profesyonel gerilemenin, hem mesleğin kendi içinde hem meslekler arasında hem de toplumsal boyutta bazı sonuçlar ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Mesleğin içsel dinamikleri açısından, bireyin, mesleğin

[335] ABBOTT; 1981, s. 824.
[336] Edward SHILS; "Charisma, Order, and Status", **American Sociological Review**, Vol.30, No:2, 1965, s. 204.
[337] ABBOTT;1988, s. 118.

profesyonellikten uzak yönlerinden uzaklaştığı ölçüde meslek içi statüsünü arttırması nedeniyle, profesyonel gerilemenin, meslek içi statü hiyerarşisi yaratması sözkonusudur. Profesyonel gerilemenin, mesleğin sınırlarını aşarak meslekler arası alana da yansıması, burada profesyonel mesleğin çekildiği toplumsal yetki alanlarına yönelik diğer profesyonel mesleklerin rekabetini gündeme getirmektedir. Son olarak, toplumsal boyutta ise, profesyonel gerileme yaşayan bir meslek için prestijin korunması sorunu ortaya çıkmaktadır[338]. Dolayısıyla mesleki yaşamda, profesyonel mesleğin içsel ve dışsal statüsü arasındaki denge, sürekli gözden geçirilmesi gereken bir özellik sergilemektedir.

2.3.1.7. Mesleki Prestij

Prestij, toplumsal bir konuma veya statüye atfedilen ve o yeri işgal eden kişinin, kişisel özelliklerinden bağımsız olan onur ve saygınlık olarak tanımlanmaktadır. Prestij toplumun geneli tarafından olduğu kadar, dar bir çevre tarafından da atfedilebilir[339]. Bu anlamda, kişinin statü hiyerarşisindeki durumunu öznel biçimde değerlendirmesi de prestij olarak ifade edilmektedir[340]. Prestij araştırmalarında baskın olan görüşe göre, bireyin sosyal pozisyonlar hiyerarşisini temsil eden bir değişken olarak prestij, maddi avantajları ön plana çıkararak, pozisyonun diğer yönlerini gizleyebilecek bir niteliğe de sahiptir. Diğer yandan, prestiji bireysel yargılamalara da dayandırmak mümkündür. Dolayısıyla bireylerin statü algılamalarına dayanan prestij farklılıkları vardır[341]. Bu nedenle, toplumda tek bir prestij sıralamasının değil, birden çok prestij sıralamasının olduğu açıktır. Öznel bir değerlendirme olan prestij, statü ile doğrudan ilişkilidir. Prestij sahibi kişilerin genellikle prestijli oldukları alanlarda insanları etkileme gücüne sahip oldukları da belirtilmektedir[342]. Özetle, öznel bir değerlendirme olan prestijin, bireysel algılamalara çok duyarlı olduğu, belirli bir pozisyonun maddi avantajlarını ön plana

[338] ABBOTT; 1981, s. 830-832.
[339] BUDAK; 2003, s. 611.
[340] MARSHALL; 1999, s. 698.
[341] Bernd WEGENER; "Concepts and measurement of prestige", **Annual Review of Sociology**, Vol.18, 1992, s. 273.
[342] BUDAK; 2003, s. 611.

çıkararak, diğer yönlerini gizlediği, fakat buna rağmen insanları etkileyen bir yönünün olduğu söylenebilir.

Bir mesleğin sosyal statü göstergesi olarak kabul edilmesi, mesleğin, bireye sadece ekonomik katkı yapan bir fonksiyonu olmadığına ilişkin genel inanca işaret etmektedir. Diğer bir deyişle, toplumun büyük çoğunluğunca benimsenen kültürel değerler, mesleğin sağladığı maddi imkânları çok fazla dikkate almadan, onun sosyal duruşuna ilişkin daha derin anlayışlar taşıyabilir[343]. Dolayısıyla mesleklerin, statüleri ile paralellik arzeden ve temelde bu statülerin algılanmasına dayanan prestijleri vardır. Mesleki prestijin, mesleki statünün ayrılmaz bir parçası olduğu, hatta bir mesleğin değerlendirilmesinde statü ve prestijin birlikte ele alınması gerektiği ifade edilmektedir. Statü ile prestij arasındaki ilişki, statünün, mesleğe ilişkin eğitim ve gelir durumu gibi nesnel, prestijin ise bireylerin değerlendirmeleri gibi öznel boyuta işaret etmesi ile belirginleşmektedir[344]. Mesleki prestijin, bireysel değerlendirmelere dayanması, statüden farklı olan yönlerinin dikkate alınmasını gerektirmekte ve mesleki yaşamda algılamanın önemini vurgulamaktadır. Gerçekten de, mesleki prestij ile mesleki statü karşılaştırıldığında, prestijin, yine değişmesi zaman alan bireysel değerlendirmelere dayanması nedeniyle, statüye göre daha istikrarlı olduğu belirtilmektedir[345].

Mesleki prestij genel anlamıyla, bir iş pozisyonuna uygun görülen ve çok çeşitli değişkenlerden oluşan genelleştirilmiş öznel saygı tutumu olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla, toplum üyeleri tarafından olumlu olarak değerlendirilen sosyal bir değerdir ve bireylerin, belirli bir iş pozisyonuna ilişkin sahip oldukları saygı ya da takdir duygusu ile açığa vurulur[346]. Daha kısa bir ifadeyle prestij, bir mesleğin statü hiyerarşisindeki yeri ile ilgili öznel düşüncelerdir[347]. Bununla ilgili bir başka nokta, prestijin, bir statüyü dolduran bireyden ve onun karakterinden ayrı

[343] COXON/JONES; 1978, s. 24.
[344] DUNKERLEY; 1975, s. 48. PAVALKO; 1988, s. 128.
[345] DUNKERLEY; 1975, s. 48; TAYLOR; 1968, s. 177.
[346] A. P: GARBIN/Frederick L. BATES; "Occupational prestige and its correlates: a re-examination", **Social Forces**, Vol.44, No:3, 1966, s.296 ve 301.
[347] HALL; 1994, s. 126.

olmasıdır. Doktorların mesleki prestiji ile ilgili yapılan bir araştırma, bazı doktorların davranışlarının beğenilmemesine rağmen, prestijlerinin yine de yüksek olarak değerlendirildiğini ortaya koymuştur[348]. Dolayısıyla, prestijin mesleki rollerdeki bireysel aktörlerden çok, normatif yapıya atfedildiği, bireyin doldurduğu rolü sayesinde dolaylı olarak saygı ve itibar gördüğü ve bu anlamda da prestijin esasen mesleğe ait olduğu belirtilebilir.

Genel olarak bakıldığında, mesleklerin, onların saygı, ün ve sosyal pozisyonlarını yansıtan prestij hiyerarşisinde sıralanma eğiliminde oldukları görülür. Mesleki prestij, çeşitli işlerin göreceli değerlerine veya çekiciliklerine ilişkin genel sosyal değerlendirmelerini temsil eder. Prestij, sosyalleşme süreçlerinin, temel toplumsal değer ve inanç sistemlerinin ve mesleki grupların prestij arttırmaya dönük faaliyetlerinin karmaşık etkileşiminin bir sonucudur. Mesleki prestij, belirli bir işe sahip olmaları nedeniyle insanlara gösterilen takdir ve saygıdan başka bir şey değilmiş gibi görünse de, insanların, başkalarının değerlendirmelerine çok duyarlı oldukları göz önüne alındığında, prestijin birey açısından önemli olduğu ortaya çıkmaktadır[349].

Bunun da ötesinde yapılan araştırmalar, prestijin, bir mesleğin üç yönüne ışık tutuğunu göstermiştir. İlk olarak prestij, mesleğin sunduğu ekonomik olanaklara ve bu yönden çekiciliğine işaret etmektedir. İkinci olarak, o mesleğe sahip bir bireyin, saygıdan kaynaklanan itaat ve yüksek prestijli olduğu kabul edilen kişilerden kabul görmesini belirtmektedir. Son olarak ise prestij, meslek kapsamında yerine getirilen işin, sosyal ve insani değeri ile ilgili ahlaki yargıları ortaya koymaktadır[350]. Diğer yandan, daha ayrıntılı bir değerlendirme yapıldığında, prestijin, sadece mesleğin ekonomik koşullarının sağladığı çekicilikle değil, mesleki rolün çekiciliğiyle de ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Buradaki ilişki, bir mesleki rolün belirli düzeyde bir mükemmellik gerektirmesi ve rolün sahibinin bu düzeyi yakalaması paralelinde prestij elde etmesi olarak açıklanmaktadır. Atfedilen prestij, gereken mükemmellik

[348] William GAMSON/Howard SCHUMAN; "Some undercurrents in the prestige of physicians", **American Journal of Sociology**, Vol.68, No:4, 1963, s. 464-470.
[349] ROTHMAN; 1987, s. 213.
[350] COXON/JONES; 1978, s. 25-26.

karşısında yetersiz olduğunda, rolün çekiciliğinde de düşüş olacağı belirtilmektedir[351]. Dolayısıyla prestij, ekonomik koşullara, bireyin gördüğü saygı ve itaate, işin değerine, hatta mesleki rolün çekiciliğine işaret etmekte ve bu konularda genel bir fikir edinmeye yardımcı olmaktadır.

Mesleki prestij, sosyal onaylama ve ego memnuniyeti sağlamanın ötesinde bireylerin farklı davranışlar sergilemesine de neden olmaktadır. Çeşitli hiyerarşik düzeylerde çalışanlara farklı davranılmaktadır; örneğin, insanlar kendilerinden üst kademelerde olanlara saygı gösterme, kendilerinden alt kademede olanlardan saygı görme eğilimi taşırlar. Mesleklerin üyeleri, hem bireysel hem de kolektif olarak kamuoyundaki statülerine çok duyarlı olduklarından sürekli olarak yaptıkları işin prestijini arttırmaya çalışırlar. Üstelik, mesleki prestije dayalı olarak, bireylere özel davranış ve kişilik özellikleri atfedilir. Örneğin, mesleki prestij ile algılanan zeka, yetkinlik, sorumluluk özellikleri arasında olumlu yönde bir ilişki mevcuttur. Bu nedenle, insanlar mesleki prestije karşılık olarak, cazip niteliklerin hepsini yüksek statülü işlere uygun görürler[352]. Dolayısıyla, bireyin bir yandan mesleki prestijini arttırmaya çalışması, diğer yandan da mesleki prestijine uygun davranışlar sergilemesi sözkonusudur. Bu açıdan bakıldığında, mesleki yaşamda prestijin, birey açısından davranışlarını yönlendirmede yardımcı olan bir rehber niteliği taşıdığı söylenebilir. Gerçekten de yapılan bir araştırma, boş zaman uğraşlarının seçiminde bile mesleki prestijin dikkate alındığını göstermiştir[353].

Prestijin bu niteliği, meslek içi prestij farklılıkları ile daha da belirginleşmektedir. Gerçekten de, mesleki statü konusunda da belirtildiği gibi, statü ve prestij bir meslek grubunun tamamına homojen olarak dağılmış değildirler. Mesleğin içsel örgütlenmesinden kaynaklanan, statü farklılıklarına karşılık gelen farklı prestij düzeyleri vardır. Genel olarak bakıldığında, meslekler arası prestij farklılıklarının, mesleğin sosyal sistemdeki fonksiyonel önemi ile belirgin şekilde

[351] Eugene BURNSTEIN/Robert MOULTAN/Paul LIBERTY; "Prestige vs. excellence as determinants of role attractiveness", **American Sociological Review**, Vol.28, No.2, 1963, s. 212.
[352] ROTHMANN; 1987, s. 213-214.
[353] Alfred C. CLARKE; "The Use of Leisure and Its Relations to Levels of Occupational Prestige", **American Sociological Review**, Vol.21, No:3, 1956, s. 301-307.

ilişkili olduğu belirtilmektedir[354]. Bununla paralel olarak, meslek içindeki prestijin de, o pozisyonun sahibine, mesleğinin fonksiyonuna katkı yapmaya imkan tanıdığı oranda artacağı ileri sürülmüştür. Okul müfettişleri üzerinde yapılan bir araştırma, bu öngörüyü doğrulamıştır[355].

Mesleki prestijin, profesyonel meslekler açısından değerlendirilmesinde ön plana çıkan ilk nokta, meslek üyelerinin, yaptıkları işin prestijini arttırma çabaları arasında profesyonelleşmeye ilk sırayı vermeleridir[356]. Dolayısıyla, profesyonel mesleğin prestijinin, diğer meslekler tarafından ulaşılmak istenen bir hedef olarak değerlendirilmesi ve diğer meslek üyelerinin de bu nedenle profesyonelleşmeyi, prestij arttırmaya yönelik bir strateji olarak görmeleri sözkonusudur. Gerçekten de mesleklerin prestijlerine ilişkin birçok araştırmada profesyonel mesleklerin, prestij sıralamasının en üstünde yer aldığı görülmektedir.

Profesyonel meslekler açısından prestij, daha özel anlamlar ve fonksiyonlar taşır. Birey hem "profesyonel" olarak değerlendirilen statüsünden dolayı genel bir prestij, hem de mesleğine atfedilmiş özel bir prestij ile donatılmıştır. Bunun da ötesinde, bu özel mesleğin örnek bir uygulamacısı olarak sahip olduğu farklı bir itibarı bulunmaktadır[357]. Profesyoneller sahip oldukları bu özel prestijin temel kaynakları arasında profesyonel bilgisi ve çalıştığı örgütün niteliği yer almaktadır. Profesyonel bilginin niteliği ve profesyonel meslek açısından üstlendiği fonksiyonlar daha önce belirtildiğinden burada tekrarlanmayacaktır. Sadece, özel bir bilgi birikimine sahip olan profesyonel mesleklerin, bu bilgi birikimine bağımlı olan toplumda, önemli bir prestij kazandıklarını belirtmek yeterlidir. Örgütte istihdam edilen bir profesyonelin prestiji, hem istihdam edildiği örgütün hiyerarşisindeki yeri, hem de örgütün kendi statüsü ya da ünüyle değerlendirilir. Örneğin, bir uçak fabrikasında üst düzey mühendis olan bir kişi, sadece kendi örgütündeki diğer

[354] Kingsley DAVIS/Wilbert MOORE; "Some principles of stratification", **American Sociological Review**, Vol. 10, No:2, 1945, s. 242-249.
[355] Ward S. MASON/ Neal GROSS; "Intra-occupational prestige differentation: the school superintendency", **American Sociological Review**, Vol. 20, No:3, s. 1955, s. 328-331.
[356] ROTHMANN; 1987, s.213.
[357] Wilbert E. MOORE; **The Professions: roles and rules**, Russel Sage Foundation, New York, 1970, s. 149.

mühendislerden değil, bir tekstil fabrikasında aynı unvan ile istihdam edilen mühendisten de daha üst rütbeli kabul edilir. Benzer bir değerlendirme bütün profesyonel meslekler için geçerlidir[358].

Prestij, profesyonel meslek üyelerinin aralarındaki ilişkiler açısından ele alındığında, bir mevkiye ilişkin farklı takdir ve ödüller ile bu mevkide sergilenen üstün nitelikli rol performansına duyulan saygıyı kapsar[359]. Profesyonellerin, çalışma arkadaşlarına ilişkin yargılamalarda bulundukları, onları göreceli yetkinliklerine göre sıraladıkları ve kendilerini de ideal ve gerçek durumla sürekli olarak karşılaştırdıkları belirtilmektedir[360]. Dolayısıyla, prestij profesyonel mesleğin iç dinamiklerinde önemli bir yere ve fonksiyona sahiptir.

Prestijin üstlendiği fonksiyonlar, prestijin profesyoneller arasında dışa vurumuna ilişkin çeşitli yolların varlığı ile daha fazla anlam kazanmaktadır. Prestij, belirli bir konuda meslektaştan tavsiye alınması, bir profesyonelin alışılmışın dışında bir becerisinin olduğunun profesyoneller arasında oluşturulmuş bir fikir birliği ile onaylanması, bu profesyonelin müşterilere tavsiye edilmesi gibi çeşitli biçimlerde dışavurulur. Prestijin onaylanması ve dışa vurulması, sadece profesyonel birey düzeyinde değil, profesyonel meslek düzeyinde de gerçekleştirilebilir. Örneğin, bir mesleğin orijinal başarısı nedeniyle, mesleki örgütünün, bazı birimleri şeref listesine alması veya sınırlandırılmış bir üyelikle şeref birimleri oluşturulması, takdirname ve ödüller verilmesi, şükran yemekleri düzenlenmesi, kitap ithaf edilmesi gibi uygulamalar prestijin bir yansıması olarak görülebilir[361]. Prestijin bu çok çeşitli yollarla dışa vurumunun yerine getirdiği birincil fonksiyon, profesyoneli mükemmelliğe teşvik etmesidir. Yargıda bulunma yeteneğine sahip kişilerce değerlendirilmek, küçümsenebilecek bir şey değildir[362]. Dolayısıyla, prestij bireyi mükemmelliğe sevk eden ve bireysel performansı sürekli olarak gözden geçirmeyi gerekli kılan bir fonksiyon üstlenir.

---

[358] MOORE; 1970, s. 152.
[359] MOORE; 1970, s. 150.
[360] LEWIS/ MAUDE; 1952, s. 57.
[361] MOORE; 1970, s. 154.
[362] MOORE; 1970, s. 155.

Diğer yandan prestij, sadece profesyonelin iş faaliyetleri çerçevesinde değil, iş dışı yaşamında da yönlendirici olmaktadır. Gerçekten de, profesyonel ve ailesi tarafından sürdürülen yaşam tarzının en azından ortalama bir konfor ve saygınlığı yansıtması, bununla ilgili olarak örneğin, profesyonel meslek üyesi bir ailenin harcamalarının belli bir miktarını, kitap ve dergiler, tiyatro ve sanatın korunması, seyahat, hayırsever katkılar ve eğitime destek gibi kültürel ilgi alanları için kullanması beklenir. Diğer bir deyişle, profesyonel mesleğin ve onun üyesi profesyonelin prestijini belirleyen çok geniş çaplı beklentiler mevcuttur. Bu beklentiler, toplumun büyük çoğunluğu tarafından paylaşıldığından, profesyonelin buna uygun davranış ve pozisyonunu unutarak, prestijine uygun olmayan davranışlar sergilemesi oldukça zordur[363]. Gerçekten de yapılan araştırmalarda, üst prestij basamaklarında yer alan meslek üyelerinin boş zamanlarının çoğunu, tiyatro, konser, konferans, topluma hizmet işleri, hobi okumaları gibi faaliyetlerle geçirdikleri ortaya çıkmıştır[364].

Özetle, temelde mesleğin algılanmasına ve bu algılamaya bağlı olarak değerlendirilmesine dayanan mesleki prestij, bir mesleğin öznel boyutuna işaret etmekte ve bireylerin öznel değerlendirmelere duyarlı olmaları ölçüsünde de mesleki yaşamda etkili olmaktadır. Bu etki, özellikle profesyonel meslekler açısından, prestij dikkate alınarak sergilenen davranışlar temelinde, yaşam kalitesini yükselten bir nitelik taşımaktadır.

2.3.1.8. Mesleki Güç

Güç kavramı en genel anlamıyla, bir kişinin diğer kişi ya da kişilerin davranışlarını kendi isteği doğrultusunda etkilemesini ifade etmektedir[365]. Güç olgusuna ilişkin bu tanım, gücü birey düzeyinde ele almaktadır. Daha geniş bir bakış

[363] MOORE; 1970, s. 225.
[364] CLARKE; 1956, s. 305-306.
[365] Herbert GOLDHAMER/Edward A. SHILS; "Types of power and status", **American Journal of Sociology**, Vol.45, No:2, 1939, s. 171.

açısına göre ise güç, bir sosyal birimin diğer bir sosyal birim üzerinde, ona kendi istediklerini yaptırabilme etkisine işaret etmektedir[366]. Dolayısıyla, güç sadece birey değil, sosyal sınıf, endüstriyel sektör ya da cinsiyet grupları gibi sosyal bir nitelik taşıyan birimler boyutunda değerlendirilebilmektedir. Gücü, kaynakların kullanımı yoluyla başkalarının davranışlarını etkileyebilme yeteneği[367] olarak tanımlayan bakış açısında ise, güç olgusunu incelerken dikkat edilmesi gereken bir başka nokta olan kaynakların kullanılması konusu ortaya çıkmaktadır. Bir yetenek olarak tanımlanan güç olgusunda kullanılan kaynak, gücün sahibinin, bireyi ya da grubu etkileme yeteneğini arttıran nitelik, koşul ya da sahip olunanlardır[368]. Bu anlamda, ne kadar çok kaynağa sahip olunursa, gücün de o oranda artacağı anlaşılmaktadır. Özetle güç olgusunda dikkat çeken noktalar, birey ya da sosyal bir birim düzeyinde ele alınabilmesi ve gücün etkisini arttıran bazı kaynakların bulunmasıdır.

Mesleki gücün tanımlanmasında daha uygun olan düzey, bireyden çok sosyal birim düzeyidir. Buna göre, mesleki gücün temelini bireylerin niteliklerinden çok, mesleki rol ve pozisyonların oluşturduğu belirtilmektedir[369]. Dolayısıyla, gücün kullanımında da mesleki rol ve pozisyonun sunduğu kaynaklar önemli olmakta ve bir işlev üstlenmektedir. Mesleki güç ancak bu şekilde ele alındığında, bir mesleğin diğer mesleklerle ve devlet ile ilişkisi anlam kazanmaktadır. Diğer yandan, mesleki güç sadece mesleğin dış çevresiyle ilişkisinde değil, içsel dinamiklerinde de önemlidir. Bu düzeyde ele alındığında mesleki güç, meslek içi çeşitli birimler ya da bireyler arasındaki ilişkilere işaret etmekte, ama yine mesleki rol ve pozisyondan kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, mesleki güç, ister dış çevrede ister iç çevrede olsun, mesleğin sunduğu kaynakların, yani meslek nedeniyle sahip olunan nitelik ya da koşulların, yönlendirmesi altındadır.

[366] Robert DAHL; "The concept of power", **Behavioral Science**, Vol.2, 1957, s. 202-203.
[367] Mary F. ROGERS; "Instrumental and infra-resources: the bases of power", **American Journal of Sociology**, Vol.79, No:6, 1974, s. 1419-1420.
[368] ROGERS; 1974, s. 1425.
[369] Carol L. KRONUS; "The evolution of occupational power", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.3, No:1, 1976, s. 4.

Profesyonel meslekler açısından bakıldığında, bir mesleğin profesyonel nitelik kazanabilmesi için gerekli olan temel kaynağın, güç olduğu belirtilmektedir. Gerçekten de profesyonel bir mesleğin, lisans ve mesleki alanı koruyucu kanunları etkileyebilecek güce, üniversitelerde alanı ile ilgili eğitim veren bölümlerin müfredatını belirleyecek güce ve uygulamacılarının performanslarını değerlendirmede tek yetkili olabilecek meslektaşlık temeline dayalı bir yapı oluşturma gücüne ihtiyacı vardır[370]. Bunun da ötesinde, profesyonel mesleğin statüsünün, belirli nitelikler toplamından daha çok güce dayalı olduğu ileri sürülmektedir[371]. Dolayısıyla profesyonel güç, bir mesleğin birçok alanda sahip olduğu ayrıcalıkların da bir simgesi niteliğini taşımaktadır.

Mesleki güç olgusu, mesleki yaşam modelinin diğer bileşenlerine göre, teorik görüşlerin biraz daha ağırlıkta olduğu bir nitelik taşımaktadır. Daha önceki bölümde meslek teorileri çerçevesinde de belirtildiği gibi, profesyonel mesleklerde güç olgusunun teorik açıdan iki farklı kaynağı bulunmaktadır. Bu teorik yaklaşımlar, mesleki gücün farklı yönlerine işaret etmektedirler. Bunlardan birisi etkileşimci teorilerin mesleki güce bakışları, diğeri ise, Max ve Weber'in görüşlerine dayanan mesleki güç anlayışıdır. Burada her iki teorik akımın, profesyonel güce yaklaşımları da değerlendirilecektir. Fakat bu değerlendirmelere geçmeden önce, profesyonel gücün sadece, meslekler arasında değil, meslek içinde de sözkonusu olduğunu belirtmek gerekir.

Forsyth ve Danisiewicz profesyonel güç yaklaşımlarında, profesyonel meslek ile profesyonel örgüt arasındaki ayrımdan hareket etmektedirler. Onlara göre, profesyonel meslek ile örgüt özdeş kavramlar değildirler. Profesyonel meslek, toplum ile bu mesleği icra eden kişi arasındaki ilişkide bulunan sosyal bir süreçtir. Profesyonel güç ise, mesleğin formel yapısının gücü değil, o mesleği icra eden kişilerin, toplumla ve bireysel müşterilerle giriştikleri sosyal alışverişlerinde sahip

[370] Robert PERUCCI; "Engineering -The servant of professional power" **American Behavioral Scientist**, Vol.14, No:4, 1971, s. 495-496.
[371] HALL; 1994, s. 46.

oldukları güçtür[372]. Dolayısıyla profesyonel güç nosyonun temelini, profesyonel mesleğin toplumla giriştiği sosyal alışverişte elde ettikleri oluşturmaktadır.

Temelde bir güç teorisyeni olan Ritzer, profesyonel güç kavramını, "bir mesleğin toplumsal gruplardan, başka şekilde alamayacağı bazı hak ve ayrıcalıkları ele geçirmesi ve bunu sürdürmesi/koruması" olarak tanımlayarak, profesyonel güç konusunda iki görüş ileri sürmektedir. En uç noktadaki görüşe göre, profesyonel meslekler ile profesyonel olmayan meslekler arasında profesyonel güçten başka hiçbir niteliksel farklılık yoktur[373]. McKinlay de benzer şekilde, profesyonel mesleklerin güç pozisyonları dışında diğer mesleklerden ayrılamayacağını belirtmiştir[374]. Profesyonel güç olgusu konusunda ileri sürülen ikinci görüşe göre ise, güç profesyonel mesleğin tanımlayıcı özelliğidir ve profesyonel meslekleri diğer mesleklerden ayıran farklılaştırıcı özellikler güçten kaynaklanır. Bir anlamda, profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik nitelik yaklaşımında sözü edilen bütün nitelikler, profesyonel mesleklerin gücünden kaynaklanır. Bu güç, ya sözü edilen nitelikleri yaratmalarına ya da gerçekte sahip olmadıkları nitelikler konusunda toplumu ikna etmelerine imkan tanır [375].

Güç yaklaşımının en önemli temsilcilerinden birisi olan Freidson'un kendisi de, profesyonel güç olgusunun daha önceki çoklu-nitelik yaklaşımını tek bir niteliğe indirme gibi bir tehlikeyi içinde barındırdığını belirtmiştir[376]. Gerçekten de güç yaklaşımı, farklı yazarlarca vurgulanmış ve bir noktada fonksiyonalist geleneği terk etmiş olanları işaret etmek için kullanılan bir isim haline gelmiştir.

---

[372] Patrick B. FORSYTH/Thomas J. DANISIEWICZ; "Toward a Theory of Professionalization" **Work and Occupations**, Vol.12, No: 1, February 1985, s.60.
[373] RITZER; 1977, s. 56.
[374] McKINLAY; 1973, s. 63.
[375] RITZER; 1977, s. 57.
[376] Eliot FREIDSON; "The theory of professions: the state of art", içinde R. DINGWALL/P. LEWIS (Edt).; **The Sociology of Professions**, Macmillan, London, 1983, s. 33.

Freidson'un profesyonel güce ilişkin analizi, bilgi monopolü ve eşik bekçiliği* ile elde edilen avantajlar ile buna karşı gelen kuvvetlerin neden olduğu zorlanmalara odaklanır. Profesyonel gücün analizi sırasında Freidson, profesyonellerin gücünü önemsemeyen teorisyenlerle profesyonel güce gerektiğinden fazla önem veren teorisyenlere önemli eleştirilerde bulunur[377]. Freidson her iki görüşü de reddederek, profesyonelin teknik otoritesine dikkat çekmeye çalışır. Profesyonel meslekler arasında farklılaşmayı vurgulayıp, değişik profesyonel meslekler arasındaki güç farklılıklarının temellerini açıklamaya çalışır[378].

Bilgi monopolü, Freidson'un güç yaklaşımının temel kaynaklarından birini oluşturur. Bilgi monopolü, profesyonellere işlerinin nasıl yapılacağına dair kontrol yeteneğini kazandırır. Teknik otorite olarak adlandırılan iş üzerindeki kontrol, örgütlü hiyerarşinin değil, birey olarak çalışanın egemen olduğu bir faaliyet alanı yaratır. Bu da bütün çalışanların sahip olmadığı, bağımsız olarak hareket etme serbestisi anlamına gelmektedir[379]. Profesyonel gücün ikinci kaynağı olan eşik bekçiliği ile kastedilen, istenen bazı kaynaklar üzerinde kurumsallaşmış kontroldür. Profesyonellerin gücünün büyük bir bölümü, eşik bekçiliği olarak resmileşmiş rollerinde yatmaktadır. Eşik bekçiliği, bir müşteri ile müşterinin elde etmek istediği yarar arasında yorum yapan ve karar veren bir durumu tanımlar[380]. Freidson'a göre, profesyonelin konu hakkında bir şey bilmeyen ve güce sahip olmayan müşteri ile ilişkisi genelde, hem eşik bekçiliği rolü hem de durumsal olarak uygun bilginin monopolünü içerdiğinden, müşterilerle etkileşimde profesyonel güç oldukça fazladır[381].

---

* Gatekeeping kavramı, MARSHALL; 1999, s.208'de eşik bekçiliği olarak çevirilmiştir. Eşik bekçiliği kavramının içeriğinde, formel örgütlerin hiyerarşik yapısında bazı kişi ya da grupların, mallara, hizmetlere ya da bilgilere ulaşılmasını denetleyebilecekleri kritik konumlara yerleştirilmesi sayesinde formel yetkilerinin çok ötesinde bir güce sahip olmaları düşüncesi vardır.

[377] BRINT; 1993, s. 265-266.

[378] FREIDSON; 1986, s.213-214.; ayrıca bkz. Dietrich RUESCHEMEYER; "On the power of knowledge", **Contemporary Sociology**, Vol.16, No:4, July 1987, s. 461.

[379] BRINT; 1993, s. 266.

[380] Eliot FREIDSON; **Professional Dominance**, Atherton Press, New York, 1970, s.115-123.

[381] FREIDSON; 1986, s.174.

Freidson'un analizinde ileri sürdüğü bu güç kaynaklarına karşı gelen bazı kuvvetler de bulunmaktadır. Örneğin, güçlü müşterilere hizmet eden profesyonellerin bazen verdikleri tavsiyelerin gözardı edildiğine ya da reddedildiğine şahit oldukları zamanlar olmaktadır. Bu tür kuvvetler, profesyonellerin bilgi monopollerinin üzerindeki otoritelerini sağlamaya yönelik çabalarını sık sık engellemektedirler. En önemlisi, örgütlü profesyoneller bilginin kullanılabilir hale geldiği günlük yaşamdaki politik ve ekonomik ortamı da genelde kontrol edemezler[382]. Bu yüzden Freidson profesyonellerin başarısının ve gücünün bir noktada toplumun sosyal elitlerine de bağlı olduğunu ileri sürmektedir[383].

Freidson'a göre, profesyonel gücün dikkat çeken bir başka noktası ise, meslek içinde eşit bir şekilde dağılmamasıdır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu durum, varlığı büyük ölçüde güce dayanan profesyonel statü farklılıklarından da kaynaklanmaktadır. Profesyonel statü ile ilgili açıklamalardan da, hatırlanacağı gibi bir meslek içinde çeşitli faktörlere dayanan statü farklılıkları mevcuttur. Dolayısıyla, bu statü farklılıklarının, farklı güç düzeyleri ile karakterize olmaları doğaldır. Freidson, meslek içi profesyonel güç farklılıklarını, üyeler arasındaki fonksiyonel farklılığa da bağlamaktadır. Gerçekten de, bir profesyonel meslek içinde, uygulamacılar, profesyonel meslek idarecileri, araştırmacı ve öğreticiler (akademisyenler) gibi çeşitli fonksiyonlar yerine getiren profesyonellerin oluşturduğu bölümlenmeler mevcuttur. Değişik fonksiyonlara hizmet eden bu mesleki içi gruplar, profesyonel meslek sisteminin farklı pozisyonlarında bulunarak ve farklı sorumluluklar üstlenerek, çıkar ve bakış açılarında ayrılıkların da ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bölümlenme aynı zamanda, hem profesyonel güce hem de formel bilginin kullanımına ilişkin bir farklılaşmayı da beraberinde getirir[384].

Wilding, profesyonellerin güç kullanabilecekleri çeşitli alanlar olduğundan söz etmiştir. Örneğin politika belirleme ve idare, halkın ihtiyaç ve sorunlarını belirleme, kaynakların dağıtımı, müşteriler ve işin kontrolü gibi konularda güç

[382] BRINT; 1993, s. 268.
[383] Eliot FREIDSON; **The Profession of Medicine**, Dodd Mead, New York, 1970, s. 145.
[384] FREIDSON; 1986, s. 211-212.

kullanılması mümkündür[385]. Profesyonel mesleğin kendi içindeki akademisyenler, uygulamacılar ve idareciler ayrımı, güç kullanılabilecek bu alanlara ulaşmada da farklılık yaratmaktadır.

Özetle, etkileşimci teorilerin etkisi altındaki güç yaklaşımında, profesyonelin hem kendi mesleki sınırları içinde hem de toplumsal alandaki gücü dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla, etkileşimci teori, profesyonel gücü daha çok profesyonel bireyin hem meslek içindeki hem de meslek dışındaki faaliyetleri çerçevesinde değerlendirmektedir. Freidson'un da belirttiği gibi, aslında profesyonel güç, mesleki sınırlar içinde sahip olunanlar ile mesleki sınırlar dışındaki engeller arasındaki çekişmeyi ifade etmektedir.

Kaynağını Marx ve Weber'in çalışmalarından alan, profesyonel güç açıklamalarında ise, Johnson'un çalışmaları dikkat çekmektedir. Johnson profesyonel güç olgusunu ele aldığı çalışmasında, mesleki grupların toplumda geliştirdikleri güç ilişkilerinin incelenmesini içeren bir model ileri sürer. Ona göre, uygulamacı ve müşteri arasındaki ilişkiye odaklanmak, profesyonel mesleklerin güç ve otoritesinin kaynağını araştırmada anahtar role sahiptir. Bu, profesyonel mesleklerin toplumda güç ve otoritelerini nasıl kullandıklarını anlamaya yardımcı olur[386]. Diğer yandan, güç ve otorite kullanımı, endüstri toplumlarında profesyonel mesleklerin ekonomik, sosyal ve politik rollerinin boyutlarını belirlemesi açısından da önemlidir.

Johnson profesyonel mesleklerin güç ve otoritesini araştırmanın mantığını, bu konudaki alternatif kavramlaştırmalar üzerinde durarak açıklamaktadır. Örneğin Johnson'a göre, profesyonel meslek olgusu bir yandan demokratik ahlaki düzen açısından temel oluşturan, hizmet etiğinin toplumun diğer sektörlerine de yayılması sayesinde toplumsal uzlaşmaya katkı sağlayan, özgecilik ile karakterize olan roller, diğer yandan da sınırlayıcı monopoller, sınırlı uzmanlık, itaat, otorite ve gelire

[385] Paul WILDING; **Professional Power and Social Welfare**, Routledge&Kegan Paul, London, 1982, s. 19-58.
[386] Lorna R. MARDSEN; "Power within a Profession – Medicine in Ontario", **Sociology of Work and Occupations**, Vol. 4, No:1, 1977, s.5.

yönelik yeteneğe dayalı hak iddiası ile eğitimli ve sınırlı kapasiteyi ön plana çıkaran rolleri kapsayan bir içeriğe sahiptir. Dolayısıyla bu birbirinden ayrı bileşenleri bir noktada uzlaştırabilmek için, güç ve otoritenin kaynağı ile bunun nasıl kullanıldığı analiz edilmelidir[387].

Johnson'un güç yaklaşımında, farklı mesleki grupların kullanabildiği çeşitli güç kaynakları, onlara zaman içinde değişebilen bir güç sağlar. Johnson'a göre, mesleki grupların bu güç çekişmesinde kullanabildikleri ve gücün miktarını da açıklayan üç temel kaynakları vardır[388]:

a. Uzman tarafından kullanılan bilginin belli bir kesime hitap eden karakteri bir güç kaynağıdır, çünkü bu kaynak üretici-tüketici ilişkisindeki belirsizlik derecesinde farklılıklar yaratır ve uygulamacı için bir otonomi potansiyeli sunar.

b. Mesleki grup üyesinin meslek dışında, örneğin toplumda, egemen bir sınıfın üyesi olması nedeniyle sahip olduğu sosyal gücün miktarı da önemli bir kaynaktır.

c. Tüketicinin özellikleri, yani talebin kaynağının sosyal bileşimi ve karakteri de dikkate alınmalıdır. Örneğin, daha heterojen ve parçalanmış tüketiciler, üreticilerin kendi bakış açılarını tüketiciye daha kolay empoze edebilmesini sağlar.

Johnson'a göre profesyonelleşme, kurumsal bir kontrol çeşidi olarak, uygulamacılar ve müşteriler arasındaki karmaşık ilişkiler çerçevesinde gerçekleşen gücün kullanımı sayesinde, mesleki faaliyetleri kontrol etmeye yönelik çabalar olarak görülmelidir[389]. Johnson profesyonel gücün kullanımını sorguladığı çalışmasında, temel kontrol çeşitlerini sıralayarak profesyonellerin fonksiyonlarını yerine getirdikleri koşullara açıklık getirmeye çalışmıştır[390]. İlk kontrol çeşidi, profesyonellerin meslektaşlık birliğine dayalı gerçekleştirdikleri mesleki kontroldür.

[387] Louis ORZACK; "Review of Johnson", **Contemporary Sociology**, Vol. 4, No:6, 1975, s. 642.
[388] MARDSEN; 1977, s. 5.
[389] ORZACK; 1975, s. 642.
[390] Paul HALMOS; "Review of Johnson", **The British Journal of Sociology**, Vol.24, No:1, 1973, s.134.

Burada örgütlü bir profesyonel mesleğin, örgütsüz müşteriye egemen olması sözkonusudur. İkinci kontrol çeşidinde örgütlü müşterilerin profesyonellere hakimiyet kurması, üçüncüsünde ise profesyonel müşteri ilişkisinin kontrolünün, her iki tarafı da etkileyen kuralların belirlenmesi sayesinde devlet ya da sağlık sigortacısı gibi üçüncü şahıslarca sağlanması sözkonusudur[391]. Dolayısıyla profesyonel mesleği, işi kontrol etme yöntemi olarak tanımlayan Johnson, bu tür bir kontrolün sağlanması ve sürdürülmesinde, gücün rolünü de vurgulamıştır. Özetle, profesyonel güce ilişkin bu son teorik açıklamalar, daha çok meslek boyutunda ve toplumsal alandaki ilişkileri dikkate alan bir özellik sergilemektedir.

Profesyonel mesleğin en göze çarpan yönünü oluşturan profesyonel güç olgusu değerlendirilirken, belki de bu kadar belirgin bir nitelik taşımasından dolayı, bu güce hem meslek içinden hem de meslek dışından yönelen tehditleri de dikkate almak gerekir. Profesyonel güce meslek içinden yönelen en büyük tehdit, mesleğin içindeki bölümlenmedir. Bu bölümlenmede, daha önce sözedilen fonksiyonel farklılıklar yanında, kendi hesabına çalışma veya bir örgütte istihdam edilme gibi çalışma biçimi de etkili olmaktadır. Dolayısıyla, bu bölümlenmeye bağlı olarak oluşan meslek içi güç farklılıkları, profesyonel güce yönelik en önemli tehdidi oluşturur[392].

Profesyonel güce, meslek dışından gelen tehditlerin kaynağı, profesyoneli istihdam eden örgüt, siyasi bazı akımlar ya da benzer profesyonel meslek grupları olabilir. Örgütlerin profesyonel güce yönelik tehditleri, profesyonelin özerkliğine zarar vermeleri yoluyla olmaktadır. Sosyal ve siyasi akımlar çerçevesinde ise, son yıllarda özellikle bilgi teknolojileri sayesinde yaşanan bilgi patlamasının, profesyonel mesleklerin bilgisinin eski bilinmezliğini kaybettirerek, profesyonel güce bilgi yoluyla tehdit oluşturduğu ileri sürülmektedir. Yine tüketiciler arasında başlatılan dernek altında birleşme ve yasal bazı düzenlemeleri gündeme getirme gibi çeşitli hareketler de, profesyonel güce sosyal ve siyasi akımlar çerçevesinde yönelen tehditler arasında sayılabilir. Son olarak, profesyonel güce benzer profesyonel

[391] JOHNSON; 1972, s. 45.
[392] HALL; 1994, s. 48-50.

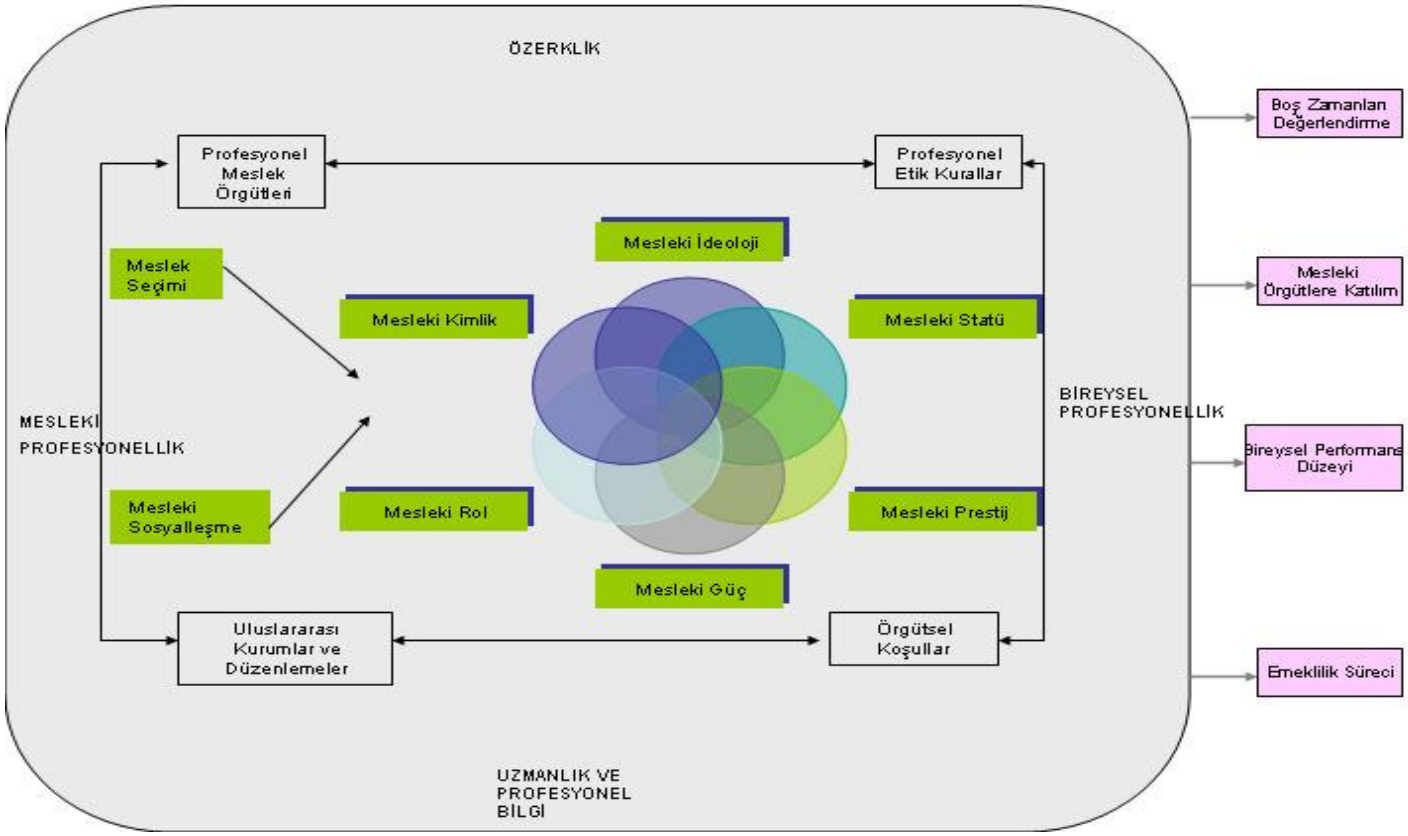
mesleklerden yönelen tehdidin en önemlisi, benzer mesleğin kendi güç alanını genişletmek adına, profesyonel mesleğin yetki alanını daraltmaya çalışması gösterilebilir[393].

Özetle, mesleki yaşam açısından profesyonel güç, bir mesleğin birçok alanda sahip olduğu ayrıcalıkların bir simgesidir. Profesyonel gücün temelini, profesyonel mesleğin toplumla giriştiği sosyal alışverişte elde ettikleri oluşturmaktadır. Hem toplumsal düzeyde müşteri ve diğer mesleklerle ilişkiler açısından, hem de mesleğin kendi içinde çeşitli güç farklılıkları olabilmekte ve aslında mesleki yaşam bir anlamda bu gücü elde etmek ve sürdürmek amacını taşımaktadır. Dolayısıyla, mesleki güç özellikle profesyonel mesleğin en dikkat çeken ve dolayısıyla eleştirilen yönünü oluşturmaktadır.

2.3.2. Mesleki Yaşam Modelinin İşleyişi ve Etkileri

Mesleki yaşamın her bir öğesine ilişkin yapılan bu değerlendirmelerden de anlaşılacağı gibi, mesleki yaşam, esasen öğelerin birbirleriyle etkileşimini içermektedir. Bu etkileşim, karmaşık bir ilişki ağı çerçevesinde gerçekleşmekte ve dolayısıyla, öğeler arasındaki ilişkiler tek yönlüden ziyade çok yönlü bir nitelik taşımaktadır. Diğer yandan, daha önceki açıklamalardan da hatırlanacağı üzere, mesleki yaşam öğelerinin arasındaki bu etkileşim üzerinde etkisi olan çevre koşulları da bulunmaktadır. Son olarak, çevre koşullarının yönlendirmesi altında gerçekleşen ve çeşitli öğeler arasındaki etkileşim ile şekillenen mesleki yaşam, esasen, mesleki ve bireysel profesyonellik ile özerklik ve uzmanlığın niteliğini belirlediği profesyonellik ortamında sürmektedir. Şekil 2.4.'de mesleki yaşam modelinin sözü edilen bileşenlerini ve modelin işleyişini görmek mümkündür. Aşağıda kısaca modelin öğeleri arasındaki etkileşim ve işleyiş açıklandıktan sonra, modelin etkileri tartışılacaktır.

[393] HALL; 1994, s. 50-53.



Şekil 2.4. Mesleki Yaşam Modeli

İleri sürdüğümüz mesleki yaşam modelinin, profesyonel mesleklere özgü bir yaşam biçimini yansıtması, modelin esasen profesyonellik ortamında geçerlilik taşıdığı gerçeğini beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla, niteliğini mesleki ve bireysel boyutta belirlediğimiz ve özerklik ile uzmanlığı da en önemli bileşenleri olarak değerlendirdiğimiz profesyonellik, Şekil 2.4'de de görüldüğü gibi, modelin artalanını oluşturmaktadır. Bu artalanda, profesyonel meslek örgütleri, profesyonel etik kuralları, uluslar arası kurum ve düzenlemeler ile örgütsel koşullar birbirlerini etkileyen bir ilişki yapısıyla, mesleki yaşam öğelerinin çevresel koşullarını oluşturmaktadırlar. Sözü edilen çevresel koşullar içinde, mesleki yaşamın öğeleri birbirleriyle kurdukları çeşitli etkileşimler yoluyla mesleki yaşamın sürdürülmesini sağlamaktadırlar. Bu öğeler arasındaki etkileşime bağlı işleyiş, mesleki yaşamın temel bölümünü oluşturmakta, fakat bu işleyiş, boş zamanları değerlendirmeye, mesleki örgütlere ve sivil toplum kuruluşlarına katılıma, bireysel performans düzeyine ve emeklilik sürecini etkiledikçe, mesleki yaşam bütünlük kazanmaktadır. Dolayısıyla mesleki yaşam, profesyonel mesleklere özgü ya da onları diğer iş ve mesleklerden ayıran bir durum olmakla birlikte, aynı zamanda meslek seçiminden emekliliğe uzanan bir süreçtir. Bu anlamda, mesleki yaşamın hem bir durum hem de bir süreç olması, onun iki yönlü niteliğine işaret etmektedir. Burada mesleki yaşam sürecinin işleyişine geçmeden önce, mesleki yaşam sürecinin profesyonel birey odaklı işlediğinin gözden kaçırılmaması gerektiği de belirtilmelidir. Diğer bir deyişle bu öğeler, mesleki yaşamı birebir sürdüren profesyonel bireyde somutlaşmakta ve anlam kazanmaktadır.

Gerçekten de profesyonel mesleğini bilinçli olarak seçen birey aynı zamanda profesyonel sosyalleşme sürecine de başlamış olmaktadır. Profesyonel sosyalleşme, hem bir öğrenme hem de kişiliğin şekillenmesi süreci olarak, profesyonelleşme arttıkça yoğunlaşarak devam etmekte ve böylelikle aslında mesleki yaşamın tümünü kapsayan bir etki alanına sahip olmaktadır.

Mesleki sosyalleşmenin arka planını oluşturduğu mesleki yaşamda, ideoloji, bir yandan profesyonel faaliyetin temel mantığını açıklamakta, bir yandan da uygulamacılara iş dışı yaşamlarındaki davranışlarında da rehberlik edecek normların

oluşturulmasında önemli bir işlev üstlenmektedir. Dolayısıyla mesleki ideoloji, mesleki yaşamın bütün öğelerini etkileyerek, sınırlarını belirleyen bir üst kavram niteliğini taşımaktadır. Bu ideolojinin birey tarafından algılanarak benimsenmesi, mesleki yaşamda, mesleki kimliği ve rolü şekillendiren, mesleki statü, prestij ve güce de geçerlilik ve haklılık kazandıran bir etkiye sahiptir. İdeoloji mesleğin sahip olduğu düşünceler topluluğu olmakla birlikte, asıl işlevini profesyonel birey tarafından benimsenmesi halinde yani birey düzeyinde yerine getirmektedir.

Mesleki kimlik, başta mesleki rol ve ideoloji olmak üzere mesleki yaşamın diğer öğeleri ile yakın ilişki içindedir. Kimlik, asıl ifadesini ideolojiden alarak, mesleki faaliyetler içindeki bireye "kim" olduğu yönünde anlayış sunup, bir yerde bireye mesleki yaşamdaki yerini belirten bir işlev üstlenir. Böylelikle birey, hem rolünün gereklerini kimliği açısından değerlendirerek yerine getirir, hem de kimliği ile uyumlu statü, prestij ve güce sahip olur. Bu anlamda mesleki kimlik, mesleki yaşamın daha öznel nitelikli yönünü oluşturmaktadır.

Buna karşılık rol, mesleki yaşamdaki bu öznel yönü, daha nesnel hale getiren bir konumdadır. Bunun da ötesinde mesleki rol, sadece kimliği değil, mesleki ideolojiyi ve statüyü somutlaştıran, prestij ile güce ilişkin değerlendirmelerde de objektif bir ölçüt sunan bir yapı arzetmektedir. Mesleki rol meslek dışı faaliyetlere ilişkin de ipuçları sunarak, bizzat mesleki yaşamın sürdürülmesi görevini üstlenmekte ve dolayısıyla mesleki yaşamda merkezi bir konumda bulunmaktadır.

Büyük ölçüde mesleki rolden kaynaklanan mesleki statü ve statüye ilişkin öznel değerlendirmeler olan prestij, mesleki yaşamın, daha çok meslekler ya da bireyler arası ilişkiler boyutunda işlev üstlenmektedir. Örneğin meslekler arası ya da bir meslek içinde bireyler arası statü farklılıklarının neden olduğu çeşitli durumlar, mesleki yaşamın günlük işleyişine yön vermektedir. Bireylerin daha duyarlı oldukları prestij ise, mesleki faaliyetler dışında kalan alanlara ve geçirilen zamanlara da yansıyarak, mesleki yaşamda daha kapsamlı etkiler yaratmaktadır. Son olarak mesleki güç, mesleğin elde ettiği bütün ayrıcalıkların simgesi olarak ve mesleki

yaşamda ulaşılmak istenen hedefi oluşturarak, mesleki yaşam öğeleri arasında daha çok bir amaç niteliği taşımaktadır.

Mesleki yaşamın, öğeleri arasındaki ilişkilere dayanan bu genel işleyişi yanında, profesyonellerin istihdam edildikleri örgüt ortamında, kendilerine özgü olarak yarattıkları mesleki toplulukların, yapı ve kültüre göre farklılaşan çeşitleri açısından daha özel bir mesleki yaşam değerlendirmesi yapılacak olursa, mesleğe ve mesleki prensiplere öncelik veren, mesleki rolü meslek dışı faaliyetlerde de rehber kabul eden, ideolojinin baskın bir karakter taşıdığı, mesleki topluluğun sınırlarının korunmaya çalışıldığı ve dolayısıyla mesleki kimliğin önemli olduğu bir yapı olarak muhafazakâr mesleki toplulukların, mesleki yaşamın bütün öğeleri açısından uygun bir ortam oluşturdukları söylenebilir. Buna karşılık, asimile edilen topluluklarda ise, mesleki yaşamdan sözetmek neredeyse imkansızdır. Mesleki hiçbir değerin yaşatılamadığı bir ortamda, mesleki yaşamın öğelerinin herhangi birinin varlığını sürdürdüğünü söylemek zordur. Dolayısıyla, mesleki yaşamın gerçek anlamda, mesleki vurgulamalarla karakterize olan ortamlarda sürdürülebildiği ortaya çıkmaktadır.

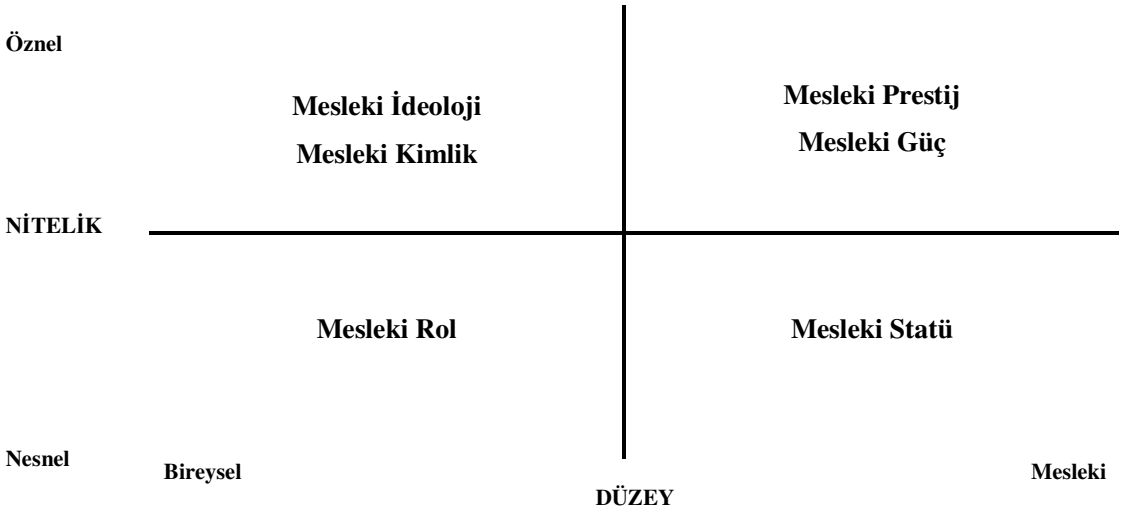
Bu noktada, çalışmada bundan sonraki açıklamalara yol gösterici olması ve mesleki yaşam öğelerinin niteliğini netleştirmesi bakımından öğeler arasındaki belirgin ayrımlara dikkat çekmek yerinde olacaktır. Mesleki yaşam öğelerine ilişkin ayrıntılı açıklamalarda da yer yer değinildiği gibi, her bir öğe, öznel ya da nesnel özellikler taşıması itibariyle ayrı bir niteliğe sahiptir. Mesleki yaşam öğelerinin öznellik-nesnellik boyutlarına göre ayrılması Tablo 2.3'de gösterilmiştir.

Tablo 2.3. Mesleki Yaşam Öğelerinin Niteliği

	Mesleki İdeoloji	**Mesleki Kimlik**	**Mesleki Rol**	**Mesleki Statü**	**Mesleki Prestij**	**Mesleki Güç**
Öznellik	**X**	**X**			**X**	**X**
Nesnellik			**X**	**X**		

Daha önceki açıklamalardan da hatırlanacağı gibi, mesleki yaşam öğelerinden mesleki rol ve mesleki statü, diğer öğelere göre, daha nesnel bir nitelik taşımaktadır. Öğelerin niteliğine ilişkin bu ayrıma ek olarak, öğelerin meslek ya da birey düzeyinde işlev üstlenmesi bakımından da ayrı bir değerlendirme yapılabilir. Öğelere ilişkin ayrıntılı açıklamalardan da hatırlanacağı gibi, mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol daha çok bireysel düzeyde işlev üstlenmekte, buna karşılık mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç ise meslek düzeyinde değerlendirilmekteydi. Bu durumda, mesleki yaşam öğelerinin, nitelik (öznellik-nesnellik) ve düzey (mesleki-bireysel) olmak üzere iki boyuta dayanarak yeni bir ayrıma tabi tutulmaları sözkonusu olabilir. Mesleki yaşam öğelerinin nitelik ve düzey boyutunda ayrımına ilişkin görünüm Tablo 2.4'de gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Nitelik ve Düzey Boyutlarına Göre Mesleki Yaşam Öğeleri



Tablo 2.4 incelendiğinde, mesleki ideoloji ve kimliğin bireysel düzeyde işlevler üstlenen öznel niteliğe sahip öğeler oldukları, mesleki rolün ise yine bireysel düzeyde fakat, daha nesnel bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Buna karşılık, mesleki rol ile yakından ilişkili olan mesleki statünün meslek düzeyinde nesnelliğin simgesi olduğu, mesleki prestij ve gücün ise, meslek düzeyinde öznel bileşenler olarak

değerlendirildikleri söylenebilir. Özetle, mesleki yaşamın altı temel öğesinden ikisi nesnel, diğer dördü öznel nitelik taşırken, bireysel ve mesleki düzeyde işlev üstlenmeleri bakımından üçer üçer iki gruba ayrılmaktadırlar. Böyle bir ayrımlaştırma, mesleki yaşam öğeleri arasındaki farklılıkları daha iyi analiz etmek bakımından farklı bir bakış açısı sunabilecek bir yaklaşımdır.

Çalışmanın başından bu yana vurgulandığı gibi, profesyonel mesleklere özgü bir mesleki yaşam düşüncesinin temelinde, mesleki yaşamın yukarıda söz edilen yoğun içeriği ve işleyişi yanında, bu içerik ve işleyişin etkilerinin iş dışı faaliyetlerle geçirilen zaman dilimine de yansıması ve bireyin bu süreçteki düşünce, davranış ve faaliyetlerini şekillendirmesi bulunmaktadır. Bu durum, daha önce de belirtildiği gibi, profesyonellerin iş ve iş dışı yaşamı arasındaki sınırın diğer mesleklere göre daha belirsiz olmasından da kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, bu açıdan bakıldığında, profesyonel bir bireyin yaşamı, mesleki etkilerin egemenliğinde şekillenen bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Buradan hareketle, mesleki yaşamın etkileri kapsamında aslında, mesleki yaşamın mesleki faaliyetler dışındaki işleyişinin değerlendirilebileceği söylenebilir.

Bu noktada, profesyonel bireyin mesleki faaliyetler dışında kalan boş zamanları hangi düşüncelerle, nasıl değerlendirdiği önem kazanmaktadır. Dolayısıyla, boş zamanların değerlendirilmesi, mesleki yaşamın etkileri kapsamında değerlendirilecek konuların başında gelmektedir. Diğer yandan, nitelik açısından farklı olmakla birlikte, yine de boş zamana işaret eden emeklilik sürecinde sergilenen davranış ve katılınan faaliyetler de, mesleki yaşamın etkileri çerçevesinde ele alınabilir. Hem boş zamanlarda, hem de emeklilik sürecinde sözkonusu olabilecek mesleki örgütlere ya da mesleğin konusuyla ilişkili sivil toplum kuruluşlarına katılma, onların faaliyetlerini izleme ya da bunlarda aktif rol üstlenme mesleki faaliyetlerin uzantısı niteliğini taşıması açısından, üzerinde durulması gereken bir konudur. Son olarak, boş zamanlarla ilişkili olmamakla birlikte, profesyonellik anlayışının bir sonucu olarak sürekli göz önünde tutulması gerektiği düşünülen bireysel performans düzeyi de, mesleki yaşamın düşünsel etkileri boyutunda değerlendirmeye alınacaktır. Özetle, mesleki yaşamın sunduğu geniş bakış açısı, boş

zamanların değerlendirilmesi, emeklilik süreci, mesleki örgütlere ya da sivil toplum kuruluşlarına katılım ve bireysel performans düzeyi başlıklarında tartışılacaktır. Fakat bu tartışmada, hem düşünsel hem de davranışsal öğeler içermesi bakımından, boş zamanları değerlendirmenin, diğer üç konuyu kapsayabilecek potansiyeli olan bir şemsiye kavram niteliğini taşıması bakımından daha ağırlıklı olacağı da belirtilmelidir.

Boş zaman, özellikle sosyolojik açıdan ele alındığında tanımlanması zor bir kavramdır. Gerçekten literatürde, boş zaman kavramının öznel niteliğinden de kaynaklanan nedenlerle çok belirgin bir şekilde tanımlanamadığı belirtilmektedir[394]. Buna karşılık, en genel ifadesiyle, boş zaman bireyin toplam zamanının bir bölümü olarak ele alınmaktadır[395]. Parker, bireyin boş zamanı gerçekte ne olduğundan ziyade, ne olması gerektiği açısından tanımlama eğiliminde olmasından hareketle, boş zamanın zorlayıcı bir bileşeninin de olduğuna işaret etmektedir[396]. Dolayısıyla, seçim yapma özgürlüğünün olduğu bir alan olan boş zaman, birey tarafından çeşitli bakış açıları ve motivasyonlar çerçevesinde yönlendirilebilmektedir. Bununla ilişkili olarak Kelly, temelde üç çeşit boş zamandan sözedilebileceğini belirtmiştir[397].

Kayıtsız boş zaman: Bu tür boş zamanda faaliyetler, sahip oldukları değer ve doyum için seçilirler. Bu tür faaliyetler, iş, aile ve diğer rollerin sınırlamalarına tabi değildirler.

"Eş güdümlenmiş boş zaman: Bu tür boş zamandaki faaliyetler, iş ile benzerlik taşırlar fakat, bu faaliyetlerin yerine getirilmesi zorunlu değildir. Örneğin bir öğretmenin zevk aldığı için bir şeyler okuması ya da bir mühendisin evinde değişik projeler üzerinde çalışması gibi iş ile benzerlik taşıyan faaliyetler, sadece sundukları içsel doyum açısından seçilirler.

---

[394] Benzer bir görüş için bkz. DUNKERLEY; 1975, s. 73.
[395] John WILSON; "Sociology of leisure", **Annual Review of Sociology**, Vol.6, 1980, s. 21.
[396] S. R. PARKER; **The Future of Work and Leisure**, Macgibbon&Kee, London, 1971, s. 15.
[397] John R. KELLY; "Life Styles and Leisure Chioces", **The Family Coordinator**, Vol.24, No:2, 1975, s. 186-187.

Tamamlayıcı boş zaman: Bu tür boş zamandaki faaliyetler, iş, aile ve diğer rollerin beklentileri gereği seçilirler. Bu faaliyetler mutlak zorunluluk olmamakla birlikte, diğer roller tarafından şekillendirilirler.

Boş zaman çeşitlerine ilişkin açıklamalarda da görüldüğü gibi, boş zamanın açıklanması esasen iş ya da çalışma olgusu ile birlikte değerlendirildiğinde anlamlı olmaktadır. Diğer bir deyişle, boş zamanın niteliği, aile ve diğer rollerin yanında, aslında iş yaşamı rollerinin etkisiyle şekillenmektedir. Bu husus, sözkonusu iş, profesyonel bir meslek olduğunda daha da yaygın ve geniş etkilidir.

Sahip olunan meslek ile boş zaman arasındaki etkileşimin ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde çok boyutlu bir içerik ile karşılaşılmaktadır. İlk olarak, mesleği sayesinde bir gelir elde eden birey, boş zamanlarında da ancak gelir düzeyi ile uyumlu faaliyetleri gerçekleştirebilir. Gerçekten de gelir düzeyinin, boş zamanda harcanan para miktarı ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir[398]. Diğer bir deyişle gelir, sadece mali gücün elverdiği boş zaman davranışlarını gerçekleştirmeye izin vererek, bir yerde davranışları sınırlandırır.

Fakat meslek ile boş zaman arasındaki ilişkinin sadece gelir ile yönlendirildiğini düşünmek yanlış olur. Bireyin sahip olduğu mesleğin boş zamanlarında gerçekleştirdiği faaliyetler üzerindeki etkisini, geniş çaplı bir araştırmada, meslekleri prestijlerine göre sınıflandırarak inceleyen Clarke'ın ulaştığı sonuçlar, bu konuda destekleyici olmaktadır. Buna göre, en yüksek prestij düzeyine sahip meslek mensuplarının boş zamanlarının tiyatro, müze ziyareti, konser gibi kültürel faaliyetlerle meşgul oldukları, prestij düzeyi düştükçe boş zamanlarda geçirilen faaliyetlerin de günlük yaşamdaki faaliyetlerden farklılaşmamaya başladığı görülür. Örneğin, orta düzeyde prestije sahip mesleklerde çalışanlar arasında sportif faaliyetlere katılmak veya bunları takip etmek yaygın iken, alt prestij düzeyindeki mesleki gruplara mensup bireylerin, televizyon izlemek ya da çocuk bakımı gibi

[398] J. MEISEL; "Leisure, politics and political science: a preliminary exploration", **Social Science Information**, Vol.17, 1978, s. 205.

faaliyetleri boş zaman faaliyetleri olarak gösterdikleri belirlenmiştir[399]. Dolayısıyla, mesleki prestij düzeyi düştükçe, tamamlayıcı boş zamandan kayıtsız boş zamana doğru bir kayış olduğu görülmektedir.

Bunun da ötesinde, alt prestij düzeyindeki mesleklerde faaliyet gösteren bireyler açısından boş zamanın, üst düzeylerde prestije sahip mesleklerde çalışanlardan daha fazla oranda rahatlamak ve dinlenmek anlamına geldiği ileri sürülür[400]. Gerstl ise, meslekler hemen hemen aynı prestij düzeyinde bile olsalar, aralarında iş durumu, beceri düzeyi ve her mesleğin sahip olduğu sosyal imaj açısından önemli farklılıklar olduğunu ve bunun da boş zaman faaliyetlerine yansıdığını belirtmiştir[401]. Dolayısıyla, mesleğin boş zamana etkisinin, mesleğin sosyal yönüyle daha fazla şekillenerek, gelir etkisinin ötesine geçtiği söylenebilir.

Sözkonusu etkileşim, profesyonel meslekler açısından ele alındığında, ortaya daha dikkate değer bir tablo çıkmaktadır. İlk bakışta, profesyonellerin boş zamanlarında daha fazla zaman ve para gerektiren faaliyetlere yöneldikleri belirtilmektedir[402]. Boş zaman çeşitleri açısından ele alınabilecek başka bir değerlendirme ise, profesyonellerin boş zamanlarında, işleri ile daha fazla benzeşen ve ona katkı sağlayan faaliyetlerle uğraştıkları[403], yani eşgüdümlenmiş boş zaman anlayışına sahip olduklarıdır.

Profesyonel meslekler ile boş zaman faaliyetleri arasındaki ilişkiyi, daha karmaşık bir bakış açısından ele alan Stebbins, bu konuda daha ayrıntılı bir değerlendirme önerir. Buna göre, profesyonel mesleklerin boş zamanı şekillendiren etkileri, profesyonel işin, Csikszentmihalyi tarafından ileri sürülen akış olgusuna uygun bir doğaya sahip olmasından kaynaklanmakta ve profesyonel işin bu doğası, profesyonelin mesleki faaliyetler dışında geçirilen zamanına farklı bir nitelik

[399] CLARKE; 1956, s. 304.
[400] DUNKERLEY; 1975, s. 77.
[401] Joel. E. GERSTL; "Leisure, taste, and occupational milieu", **Social Problems**, Vol. 9, No. 1 1961, s. 58-60.
[402] WILSON; 1980, s. 27.
[403] KELLY; 1975, s. 186.

kazandırmaktadır[404]. Stebbins, profesyonellerin, boş zaman faaliyetlerine harcadıkları zamanın diğer çalışanlara göre daha az olduğunu ama, çok farklı bir nitelik taşıdığını belirtmektedir.

Bu nitelik farklılığı, boş zaman farklılıklarında yatmaktadır. Stebbins daha önceki çalışmalarında, boş zamanları, "kayıtsız boş zaman" ve "ciddi boş zaman" olarak ikiye ayırarak, profesyonellerin ciddi boş zaman anlayışına sahip olduklarını ileri sürmüştür[405]. Kayıtsız boş zaman, özel bir beceri gerektirmeyen kısa süreli hoşnutluk veren bir zaman dilimi olarak tanımlanır. Kısa süreli uyku, parkta dolaşmak, televizyon seyretmek ya da gazete okumak gibi faaliyetler kayıtsız boş zaman içinde yer almaktadır[406]. Ciddi boş zaman ise, katılımcıları için, onun özel bilgi, beceri ve tecrübelerini edinmek konusunda bir kariyer yapmaya yetecek derecede ilginç ve tatmin edici gelen, amatör, hobi ya da gönüllü faaliyetlerin sistematik bir şekilde takip edildiği ve yerine getirildiği zaman dilimidir. Ciddi boş zamanı ayrıt etmeye yarayan bazı nitelikleri vardır. Bunlar, ciddi boş zamanda gerçekleştirilen faaliyet konusunda sebat edilmesi, bu faaliyetin, çeşitli başarıların kazanılması ve belirli bir bağlılığın duyulması gibi özelliklerle karakterize olan bir kariyer fırsatı sunması, özel bir bilgi ve beceriye dayanan kişisel bir çaba gerektirmesi, kendini gerçekleştirme, başarı duygusu ve aidiyet hisleri gibi sürekli ödüller içermesi, kendine özgü bir değerler sistemi olması gibi karakteristiklerdir. Özetle ciddi boş zaman, ağırbaşlılık, içtenlik, önem ve özen göstermeyi içeren boş zamanlardır[407]. Ciddi boş zamanda, amatör ve hobi uğraşlarının yanı sıra gönüllülük esasına göre yürütülen faaliyetler ön plana çıkmaktadır.

Profesyoneller arasında boş zamana ilişkin farklı bir yapı arayışı, onların üst-düzey sezgi güçlerine ve zevk anlayışlarına da bağlanmaktadır. Bu noktada bütün profesyonellerin boş zaman anlayışı açısından benzer olduklarını da söylemek yanlış

[404] Robert A. STEBBINS; "Extraprofessional life: leisure, retirement and unemployment", **Current Sociology**, Vol.48, No:1,2000, s. 3.
[405] Robert STEBBINS; "Serious leisure: a conceptual statement", **Pacific Sociological Review**, Vol.25, No:2, 1982, s. 252.
[406] Robert STEBBINS; "Casual leisure: a conceptual statement", **Leisure Studies**, Vol.16, 1997, s. 18.
[407] STEBBINS; 1982, s. 256-258.

olur. Yapılan araştırmalarda, boş zaman ritmi, niteliği, tek başına ya da topluca gerçekleştirilen boş zaman faaliyetlerine katılma tercihi ve arkadaşlık çeşitleri gibi noktalarda profesyonel meslekler arasında da farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır[408]. Dolayısıyla, profesyonel mesleklerin boş zaman tercihlerinin, profesyonel işin ruhuna uygun ve ciddi nitelik taşıyan faaliyetlerden yana olduğu şeklinde bir genelleme yapılabilir[409].

Profesyonel mesleklerin boş zamanları değerlendirme anlayışlarına ilişkin buraya kadar çizilen çerçeveden de anlaşılacağı gibi, profesyoneller, diğer mesleklere göre daha kısıtlı olan boş zamanlarını, ya mesleklerinin devamı niteliğindeki faaliyetleri ya da farklı fakat önemli ölçüde uğraş gerektiren faaliyetleri, gönüllülük esasına göre ve mesleklerini icra ederken takındıkları ciddiyetle yerine getirme eğilimindedirler. Bu tür bir boş zaman değerlendirme tarzı, profesyonel mesleklerinin sağladığı başarı duygusu, kendini yararlı ve güçlü hissetme gibi bazı içsel durumları sürdürme aracı olarak algılandığı için profesyoneller tarafından daha çok tercih edilmektedir. Diğer yandan, daha önce mesleki rol açıklamaları sırasında da belirtildiği gibi, profesyonel bireyin mesleki faaliyetleri dışında kalan zamanlarında mesleki rolüne uyumlu davranışlar benimsemesi ve toplumsal roller üstlenmesi, toplum tarafından da beklenmektedir. Dolayısıyla, böylelikle profesyonel bir bireyin, kendini boş zamanlarda da gösteren ve mesleğinin öznel/nesnel boyutta kazandırdığı duygu, düşünce, anlayış ve sezgilerle şekillenen bir yaşamının olduğu belirginleşmektedir.

Benzer bir anlayışın, farklı bir nitelik taşıyan ve yaşamın daha ilerleyen yıllarına denk gelen profesyonellerin emeklilik dönemi için de geçerli olduğu belirtilmektedir. Gerçekten de, yapılan araştırmalarda emeklilik sürecinde birçok profesyonelin para kazanmaktan çok, bir işle meşgul olmak veya alışkın olduğu tempoyu sürdürmek için yarı ya da tam zamanlı bir faaliyet üstlenmek arayışında

[408] N. H. CHEEK/W. R. BURCH; **The Social Organization of Leisure in Human Society**, Harper&Row, New York, 1976, s. 68.
[409] STEBBINS; 2000, s. 7.

olduğu ortaya çıkmıştır[410]. Emeklilik sürecinde, ciddi boş zaman faaliyetlerinden gönüllü faaliyetlerin daha fazla oranda seçilmesi sözkonusudur[411]. Diğer yandan bu süreçte, mesleki alışkanlıkları devam ettirmek adına, mesleki örgütlerde ya da mesleki konularla ilgilenen sivil toplum kuruluşlarında görev almak ve onların faaliyetlerini yakından takip etmek de, profesyonellerin tercihleri arasında yer alabilir. Bu husus, uzun yıllar mesleğine emek vermiş bir profesyonelin, mesleğine şükran borcunun bir göstergesi olarak da yorumlanabilir.

Mesleki yaşamın etkileri kapsamında değerlendirilebilecek son bir nokta, profesyonelin bireysel performans düzeyini sürekli olarak gözden geçirmesi ve arttırmaya çalışmasıdır. Daha önce profesyonelliğin psikolojik değerlendirmesi sırasında da belirtildiği gibi, profesyonellerin işlerine karşı entelektüel bir ilgiye sahip olmaları ve bu nedenle de onu sürekli olarak geliştirmek ve daha iyi yapabilmekle ilgilenmeleri sözkonusudur. Dolayısıyla, profesyonellik anlayışı gereği, profesyonel bireyin, kendi performans düzeyini sorgulaması ve bunun da ötesinde, meslektaşlardan ve toplumdan profesyonel bireye yönelen bu tür bir beklenti olması da doğaldır. Bu anlamda, mesleki yaşamın etkileri sadece boş zamanlarda gerçekleştirilecek somut faaliyetlere değil, bireyin öznel değerlendirmelerine ve kendisine yönelik bazı davranışlarına da yansımaktadır. Bu açıdan bakıldığında, profesyonel mesleklere özgü olduğunu ileri sürdüğümüz mesleki yaşamın, nesnel ve öznel boyutlarda etkilerle süreklilik kazanan bir niteliğinin bulunduğunu söylemek mümkündür.

[410] D. A. KARP; "The social construction of retirement among professionals", **The Gerontologist**, Vol.29, 1989, 755-757.
[411] STEBBINS; 2000, s. 15.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ YAŞAM MODELİNİN ÜÇ PROFESYONEL MESLEK GRUBUNDA ANALİZİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Profesyonel mesleklere özgü bir yaşam biçimi olduğunu ileri süren ve bunu somut bulgularla kanıtlamayı hedefleyen bu çalışmanın birinci bölümünde, profesyonel mesleği tanımlama sürecinden hareket edilmiş, mesleklere ilişkin teorik açıklamalar ayrıntılarıyla incelendikten sonra, mesleki yaşam düşüncesinin gerekliliğini vurgulamak amacıyla, mesleklerin tarihsel süreç itibariyle geçirdikleri değişim ele alınmıştır. Ardından ikinci bölümde, mesleki yaşam düşüncesinin temel dayanağı olan profesyonelleşme süreci ve profesyonellik olgusu, hem mesleki hem de bireysel boyutta değerlendirildikten sonra, mesleki yaşamı çevreleyen koşullar ile mesleki yaşamın temel öğeleri, geniş bir literatür incelemesine dayalı teorik açıklamalar çerçevesinde, tek tek incelenmiştir. Çalışmanın ampirik araştırma bölümünü oluşturan bu üçüncü bölümde, ikinci bölümün sonunda ileri sürülen kuramsal modelin geçerliliği, üç profesyonel meslek grubunda uygulanan anket sonuçları çerçevesinde tartışılacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, profesyonel mesleklerin kendilerine özgü bir yaşam biçimi ile karakterize olduklarını ileri sürerek, bir yandan literatürde belirsiz bir anlamda kullanılan çalışma yaşamı olgusuna, günümüz toplumlarında gelişmenin temel dinamiği haline gelmiş olan profesyonel meslekler özelinde bir açıklama getirmek, diğer yandan da literatürde uzun yıllardır profesyonel meslekleri tanımlama konusunda yaşanan zorluklara farklı bir seçenek çerçevesinde çözüm önermektir. Meslekler literatürü incelendiğinde, hem mesleki yaşam olgusunun içeriğine ilişkin belirgin bir açıklama olmadığı, hem de mesleki yaşamın modelde yer alan unsurlarının bir arada ele alındığı bir yaklaşımın bulunmadığı göze çarpmaktadır.

Bu çerçevede, çalışmanın görgül araştırma bölümünde, teorik olarak tasarlanan mesleki yaşam modelinin operasyonelleştirilerek, çeşitli boyutlar itibariyle, kısmen literatürde mevcut olan ölçekler, kısmen de tarafımızca geliştirilen sorular yardımıyla ölçülmesi ve modelin işleyişinin ile uygunluğunun, üç profesyonel meslek grubunda karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi yapılacaktır. Böylelikle, literatürde bugüne kadar rastlanmayan bir yaklaşım ve teorik model çerçevesinde, mesleki yaşamın öğeleri ve işleyişi süreç faktörü de gözününde bulundurularak açıklanmış olacaktır. Dolayısıyla, profesyonel bir mesleğin tanımlanması çabalarının, mesleğin geniş kapsamlı etkileri çerçevesinde şekillenmesi gerektiğine de dikkat çekilmiş olacaktır.

3.2. Modelin Operasyonelleştirilmesi ve Hipotezler

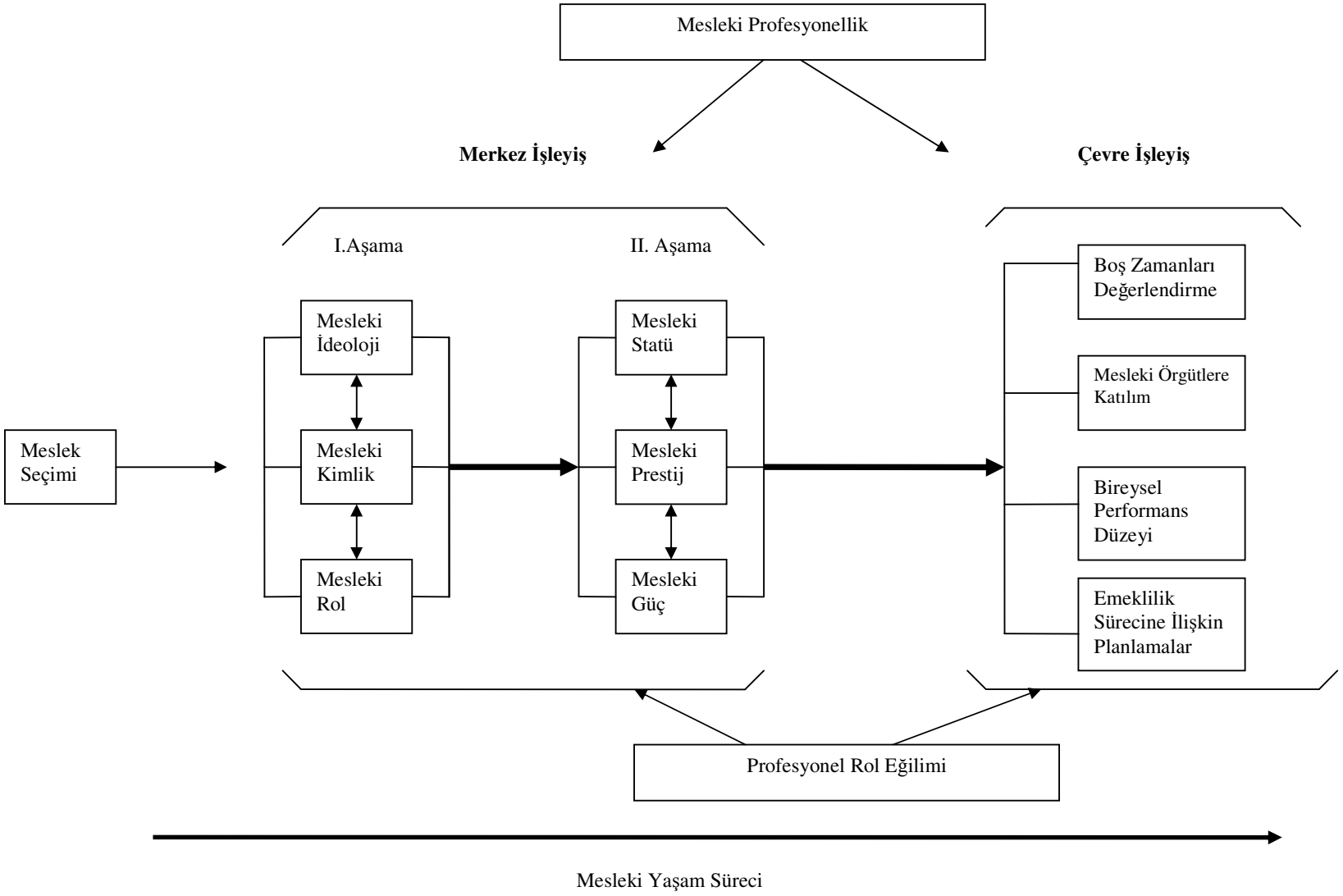
Kuramsal bölümdeki açıklamalar çerçevesinde geliştirilen mesleki yaşam modelinde öngörülen ilişkiler ve bu modelin işleyişi, hemen hemen bütün öğelerin birbirleriyle karşılıklı etkileşimine dayanmaktaydı. Bu etkileşimlerin anlamlı bir şekilde analiz edilerek ortaya bir sonuç konabilmesi, modelin belirli aşamalara ayrılması ve modeldeki bazı öğe gruplarının birbirleriyle daha yakın ilişki içinde olduklarının öngörülmesi ile kolaylaşacaktır. Böylelikle mesleki yaşam öğelerinin, mesleki yaşam süreci içindeki yerleri belirginleşecek ve sürecin iç dinamiği daha anlaşılır bir hale gelecektir.

Buna göre, Şekil 3.1.'de de izlenen mesleki yaşam modelinin analizi, modelin merkez işleyiş ve çevre işleyiş olarak iki düzeyde değerlendirilmesi ile mümkündür. Mesleki ve bireysel profesyonellik anlayışına dayanan mesleki yaşamın merkez işleyişini belirleyen, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç olmak üzere altı merkezi öğesi bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında, merkez öğeler arasında karşılıklı etkileşim bulunmakta ve bu etkileşimde bireysel ve mesleki profesyonelliğin etkisi hissedilmektedir. Merkezi öğelerin aralarındaki etkileşime etki eden bir başka faktör de, profesyonel rol eğilimidir. Bu etkileşimdeki ilişkiler, merkez öğelerin iki aşamada incelenmesi sayesinde daha kolay anlaşılabilir. İlk aşamada meslek seçimini yapmış ve

sosyalleşme sürecine başlamış bireyin, mesleki ideolojiyle karşılaşarak onu içselleştirmesi, buna uygun bir kimlik geliştirerek mesleki rolü oynaması sözkonusudur. Dolayısıyla, mesleki yaşamın merkezi öğelerinden olan ideoloji, kimlik ve rol daha yakın bir ilişki içindedir. Mesleki ideoloji, kimlik ve rol arasındaki bu ilişkiler bütünü, mesleki yaşamın merkez işleyişinin ilk aşamasını oluşturmaktadır. Merkez işleyişteki ikinci aşama ise, mesleki rolün, beraberinde bireye bir statü kazandırması, bu statüye atfedilmiş olan bir prestijin ve yine mesleki statü ve prestije dayalı mesleki gücün algılanması ile karakterize olmaktadır. Bu anlamda, mesleki yaşamın merkez işleyişindeki ikinci aşamayı oluşturan mesleki statü, prestij ve güç öğeleri de birbirleriyle daha güçlü ilişki içinde görünmektedirler. Özetle, mesleki yaşamın merkez işleyişine ilişkin analizin temelini, öğelerin her birinin birbiriyle ilişkili olduğunu kabul etmekle birlikte, bu işleyişi iki aşamada değerlendirerek, her aşamanın öğelerinin kendi aralarında daha güçlü bir ilişki içinde olduklarını öngörmek oluşturmaktadır. Bunun yanında her iki aşamanın da, yine hem profesyonellik hem de profesyonel rol eğiliminin etkisi altında olduğunu gözden kaçırmamak gerekir.

Diğer yandan, mesleki yaşam modelinin ikinci düzeyinde, merkezi işleyiş ile şekillenen çevre işleyiş bulunmaktadır. Çevre işleyiş, boş zamanları değerlendirme ve mesleki örgütlere katılım ile bireysel performans düzeyinin yükseltilmesi ve emeklilik sürecine ilişkin planlamalar gibi mesleki faaliyetlerden farklı nitelikteki süreçleri içerdiğinden, burada bireyin gönüllülüğünün esas olacağı düşüncesinden hareket edilerek, birincil olarak, bireyin profesyonellik düzeyi ve algılamasının belirleyici olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla, çevre işleyişte de profesyonellik ve profesyonel rol eğilimi etkilidir. Fakat bunun yanında, mesleki yaşamın merkezinde yer alan öğelerin, örneğin mesleki ideoloji veya kimlikle uyumlu bir yaşam sürdürme ya da mesleki statüyü, prestiji, gücü devam ettirme isteği gibi nedenlerle çevre işleyişte etkili olacağı beklenmektedir. Sonuç olarak, modelin bütünü için merkezi öğelerin yani mesleki ideoloji, kimlik, rol, statü, prestij ve gücün çevre öğelerle ilişkisi arttıkça, mesleki yaşam modelinin doğrulandığı ileri sürülmektedir.

Mesleki yaşam modelinin işleyişini, anlatıldığı şekilde aşamalandırmak, ölçmeye daha uygun hale getirmek, yani modeli operasyonelleştirmek anlamına gelmektedir. Mesleki yaşam modelini söz edildiği gibi operasyonelleştirerek analiz etmek, çalışmada birkaç açıdan avantaj sağlamaktadır. Bu avantajlardan bir tanesi, bu tür bir yaklaşımın analiz yapmayı kolaylaştırmasıdır. Diğer yandan, öğelerin parça parça etkilerini görebilmek ve mesleki yaşamın bütününde hangi öğelerin daha fazla katkı yaptığını izleyebilmek mümkün olmaktadır. Son olarak, modelde benimsenen aşamalandırma, aynı zamanda mesleki yaşamın işleyişindeki süreç faktörüne de dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, mesleki yaşam öğelerinin, mesleki yaşam sürecindeki yerleri itibariyle de değerlendirme imkanı doğmaktadır.



Şekil 3.1. Mesleki Yaşam Modelinin İşleyişi

Açıklanan biçimde analize tabi tutulacak olan mesleki yaşam modelinde geçerli olduğu düşünülen genel bir önerme ve bu genel önermeye bağlı alt hipotezler bulunmaktadır.

Genel Önerme: *Mesleki yaşam, profesyonellik ve profesyonel rol eğiliminin etkisi altında şekillenen merkez ve çevre düzey işleyişlerinden oluşmaktadır. Mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç, merkez işleyişin temel öğelerini oluşturmaktadır. Merkez işleyişin öğeleri genel olarak karşılıklı ilişki içinde olmakla birlikte, kendi aralarındaki bölünmeye bağlı olarak, I. Aşama ve II. Aşama öğeleri kendi aralarında daha güçlü ilişki eğilimi taşımaktadırlar. Bunun yanında, merkez işleyiş bir bütün olarak dört öğeden oluşan çevre işleyiş üzerinde önemli bir belirleyiciliğe sahiptir. Bu belirleyiciliğin gücü, mesleki yaşamın bütünselliğini sağlamaktadır.*

Kuramsal bölümde ele alınan çeşitli ilişkiler sonucu ulaşılan bu genel önerme, bu bölümde, meslekler literatüründe profesyonel meslekler sıralamasında en üstte yer aldıkları konusunda yaygın bir görüş olan akademisyenlik, doktorluk ve avukatlık mesleklerinde ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

Özellikle ikinci bölümde profesyonellik olgusuna ilişkin açıklamalardan da hatırlanacağı gibi, profesyonellik birey ve meslek düzeyinde ayrı ayrı incelenmiş, mesleki yaşamın temel niteliğini, her iki düzeydeki profesyonelliğin oluşturduğu görüşü benimsenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibidir:

H1: *Mesleğin ve bireyin profesyonelliği birbirleriyle olumlu yönde bir ilişki içindedirler.*

Mesleki profesyonellik ile bireysel profesyonellik arasındaki ilişkiye, etki açısından bakıldığında ise, mesleğin, toplumun bir alt sistemi olarak bireyi de kapsaması nedeniyle, etkileyen konumunda olduğu görülmektedir. Diğer yandan, yine mesleğin profesyonelliği çevre işleyişteki öğelerin her biri üzerinde ayrı etkilere sahip olabilir. Dolayısıyla ikinci hipotez ve onunla ilişkili alt hipotezler şu şekilde oluşmaktadır:

H2: *Mesleki profesyonellik, bireyin profesyonelliği ile merkez ve çevre işleyiş ayrı ayrı olmak üzere, mesleki yaşamın bütünü üzerinde etkiye sahiptir.*

H2a: *Mesleki profesyonellik, boş zamanları değerlendirmeyi etkiler.*

H2b: *Mesleki profesyonellik, mesleki örgütlere katılımı etkiler.*

H2c: *Mesleki profesyonellik, bireysel performans düzeyini etkiler.*

H2d: *Mesleki profesyonellik, emeklilik süreci planlamasını etkiler.*

Diğer yandan, bireyin benimsediği ve profesyonel rolünü yerine getirirken göz önünde bulundurduğu, profesyonel bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütte kalma isteği, referans grup eğilimi ve yükselme isteği gibi bileşenlerden oluşan profesyonel rol eğilimi de, tıpkı mesleki profesyonellik gibi merkezi yaşamın bütün öğelerini yönlendiren bir konumda bulunmaktadır. Buna göre, üçüncü hipotez ve ilgili alt hipotezler ;

H3: *Profesyonel rol eğilimi, mesleki yaşamın hem merkezi hem de çevre öğeleri üzerinde etkiye sahiptir.*

H3a: *Profesyonel rol eğilimi, boş zamanları değerlendirmeyi etkiler.*

H3b: *Profesyonel rol eğilimi, mesleki örgütlere katılımı etkiler.*

H3c: *Profesyonel rol eğilimi, bireysel performans düzeyini etkiler.*

H3d: *Profesyonel rol eğilimi, emeklilik süreci planlamasını etkiler.*

şeklinde ifade edilebilir.

Buraya kadar belirlenen hipotezler, araştırmada esas alınan modelin bütününü kapsamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, bu hipotezlerin bütün işleyiş üzerinde etki potansiyeli bulunmaktadır. Modelin operayonelleştirilmesi sırasında da açıklandığı gibi, işleyişin kendi içinde aşamalara ayrılması sözkonusudur. Dolayısıyla özel olarak bu aşamaları dikkate alan bazı hipotezler de bulunmaktadır. Hatırlanacağı gibi, modelin işleyişi merkez ve çevre olarak iki düzeyde ele alınmış, merkez işleyiş de kendi içinde iki aşamada değerlendirilmişti. Mesleki yaşam modelinin öğelerine ilişkin teorik açıklamalar çerçevesinde de ayrıntılarıyla açıklandığı gibi, esasen bütün öğeler birbirleriyle etkileşim içindedirler. Buna göre, merkez işleyişin bütünü için geçerli olan hipotez şu şekildedir:

H4: *Merkez işleyişi oluşturan mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol (I. Aşama), mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç (II. Aşama) öğeleri birbirleriyle olumlu ilişki içindedirler.*

Mesleki ideoloji, kimlik ve rol ile ilgili teorik açıklamalarda ayrıntılı olarak değinildiği gibi, özellikle mesleki ideoloji, profesyonel faaliyetin temel mantığını ortaya koyması ve mesleki yaşamın sınırlarını belirlemesi açısından, mesleki kimlik ve rol ile doğrudan ilişkilidir. Bilindiği gibi, mesleki kimliğin şekillenmesi mesleki ideolojideki sembolik anlamlar çerçevesinde gerçekleşmekte ve mesleki rol ile dışavurularak somutlaşmaktadır. Mesleki rol ise, bir mesleğin en belirgin bileşeni olarak hem ideolojinin dışavurumunu, hem de kimliğin oluşturulmasında önemli bir modeli temsil etmektedir. Diğer yandan, bu üç öğe, süreç açısından da daha yakın durmaktadırlar. Örneğin, mesleki sosyalleşme süreci içinde mesleki ideolojinin benimsenmesi ve buna uygun bir kimlik geliştirilerek mesleki rolün üstlenilmesi bu süreçsel yakınlığı açıklamaktadır. Dolayısıyla, modelin merkez işleyişinde I. Aşamayı oluşturan bu üç öğenin, daha güçlü ilişki içinde oldukları beklenebilir. Buna göre merkez işleyişe ilişkin bir alt hipotez şöyle ifade edilebilir:

H4a: *Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol (I.Aşama öğeleri) birbirleriyle olumlu yönde ve güçlü ilişki içindedir.*

Merkezi işleyişte II. Aşamayı oluşturan, mesleki statü, prestij ve güç öğeleri arasındaki ilişki açısından ise hareket noktasını, statü oluşturmaktadır. Daha çok bireyin üstlendiği mesleki rolün bir uzantısı niteliğini taşıyan statü, bireyin sahip olduğu daha soyut bir pozisyon göstergesi olması ve özellikle prestij gibi yine soyut bir sahipliğe kaynaklık etmesi bakımından I. Aşamadaki, nispeten daha somut mesleki yaşam öğelerinden ayrılmaktadır. Burada, II. Aşamadaki öğelerin aralarındaki yakın ilişkinin nedenini oluşturan birkaç nokta daha bulunmaktadır. Örneğin, statü, prestij ve güç öğelerinin hepsi, profesyonel bireyin ya da mesleğin toplumdaki pozisyonu ile ilgili göstergelerin çeşitli açılardan ifadesi niteliğini taşımaktadırlar. Diğer yandan statü, mesleki rol sayesinde kazanılan ve beraberinde saygınlık ile ayrıcalık beklentilerini getiren bir pozisyona işaret etmekte, dolayısıyla prestij ve güce de yol açmaktadır. Özetle, II. Aşamanın öğeleri olan mesleki statü,

prestij ve gücün güçlü bir ilişki içinde olmaları beklenmektedir. Buna göre, merkez işleyişin ikinci alt hipotezi şöyle ileri sürülmektedir.

H4b: *Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç (II. Aşama) birbirleriyle olumlu yönde ve güçlü ilişki içindedir.*

Son olarak, merkezi işleyişteki I. ve II. Aşama ilişkisi açısından, mesleki yaşam süreci de göz önünde bulundurulduğunda, önce kimliğin oluşturularak rolün üstlenilmesi ardından da bu role paralel statü, prestij ve gücün elde edilmesi gibi süreç izlenebileceği, dolayısıyla I. aşamanın II. aşama üzerinde belirleyici olacağı beklenebilir. Buradaki belirleyicilikte, mesleki ideolojinin bütün mesleki yaşam öğeleri üzerinde etkili olabilecek düzeyde baskın bir karakter taşıması, mesleki rolün özellikle statü ve gücün temelini oluşturması ve prestije de çekiciliği ölçüsünde katkı yapması gibi noktalar da etkili olmaktadır. Bu anlamda, I. aşama öğelerinin bütün olarak, II. aşama üzerinde belirleyici olacağı beklenmektedir. Bununla ilişkili alt hipotez şu şekildedir:

H4c: *Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol (I. Aşama) bütün olarak, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç(II. Aşama) üzerinde etkiye sahiptir.*

Merkez işleyiş ile boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik süreci öğelerinden oluşan çevre işleyiş arasındaki ilişkide, merkez işleyişin hem I. aşama hem II. aşamalarının ayrı ayrı etkili olacağı düşünülmektedir. Burada yine ideolojinin baskın karakter taşıması, kimliğin sürekliliğinin sağlanması isteği, ideal profesyonellik anlayışında mesleki rolden meslek dışı faaliyetlerde de etkisini sürdürmesi yönündeki beklenti, mesleki prestij ile uyumlu bir yaşam sürdürme isteği gibi faktörlerin etkili olacağı beklenmektedir. Diğer yandan, bilindiği gibi çevre işleyiş birbirinden farklı faaliyetlerden oluşmaktadır ve teorik anlatımlarda da vurgulandığı gibi, örneğin mesleki prestijin sürdürülmesi boş zamanları planlama ile yakından ilişkilidir ya da mesleki rolün niteliği, mesleki örgütlere katılmayı veya emeklilik sürecini meslekle uyumlu şekilde planlamayı gerektirir. Dolayısıyla çevre işleyişe ait her bir öğe açısından da ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir. Özetle, merkez işleyişin çevre işleyiş üzerinde etkisi şu hipotezler altında değerlendirilecektir:

H5a: *Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol bütünü (I. Aşama), çevre işleyişin bütününü etkiler.*

H5aa: *Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol bütünü (I. Aşama), boş zamanları değerlendirmeyi etkiler.*

H5ab: *Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol bütünü (I. Aşama), mesleki örgütlere katılımı etkiler.*

H5ac: *Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol bütünü (I. Aşama), bireysel performans düzeyini etkiler.*

H5ad: *Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol bütünü (I. Aşama), emeklilik süreci planlamasını etkiler.*

H5b: *Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç bütünü (II. Aşama), çevre işleyişin bütününü etkiler.*

H5ba: *Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç bütünü (II. Aşama), boş zamanları değerlendirmeyi etkiler.*

H5bb: *Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç bütünü (II. Aşama), mesleki örgütlere katılımı etkiler.*

H5bc: *Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç bütünü (II. Aşama), bireysel performans düzeyini etkiler.*

H5bd: *Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç bütünü (II. Aşama), emeklilik süreci planlamasını etkiler.*

H5c: *Merkez işleyişe ait öğeler bir bütün olarak (I. ve II. Aşama), çevre işleyiş üzerinde daha güçlü bir belirleyiciliğe sahiptir.*

H5ca: *Merkez işleyişe ait öğeler bir bütün olarak (I. ve II. Aşama), boş zamanları değerlendirme üzerinde daha güçlü bir belirleyiciliğe sahiptir.*

H5cb: *Merkez işleyişe ait öğeler bir bütün olarak (I. ve II. Aşama), mesleki örgütlere katılım üzerinde daha güçlü bir belirleyiciliğe sahiptir.*

H5cc: *Merkez işleyişe ait öğeler bir bütün olarak (I. ve II. Aşama), bireysel performans düzeyi üzerinde daha güçlü bir belirleyiciliğe sahiptir.*

H5cd: *Merkez işleyişe ait öğeler bir bütün olarak (I. ve II. Aşama), emeklilik süreci planlaması üzerinde daha güçlü bir belirleyiciliğe sahiptir.*

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Araştırmanın Yöntemi

Anketler, nicel sosyal araştırmalarda, araştırmacılara göreceli olarak geniş bir popülasyondaki bireylerin belirli tutum, görüş, düşünce ve/veya davranışlarını araştırma ve anlama imkanı tanıdığından, en yaygın kullanılan veri toplama araçlarını oluşturmaktadırlar. İnternetin yaygınlaşması ve iş ile ilgili iletişimde elektronik postanın artan bir şekilde kullanımıyla birlikte, elektronik anketler araştırmalarda sıklıkla başvurulan yöntem haline gelmişlerdir.

Araştırmada kullanılan veriler, elektronik araştırma yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu konuda izlenen yol, hazırlanarak elektronik ortama aktarılan anket formunun internet üzerinden doldurulmasını sağlamak şeklinde olmuştur. Diğer anket yöntemleri gibi, internet anketlerinin de olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. İnternet anketi uygulamanın en önemli yararı farklı coğrafi alanlardan çok sayıda kişiye ulaşabilmeyi sağlamasıdır. İkinci olarak, geleneksel anketler ile karşılaştırıldığında elektronik anketler daha yüksek geri dönüş oranı sağlamaktadır. Üçüncü olarak, araştırmacı için anket bastırma, postalama, hatırlatma mesajları, veri toplama ve geri toplama gibi süreçler ortadan kalkmakta, böylece maddi ve zaman tasarrufu getirmektedir[1]. Örneğin Schleyer ve Forrest, bir internet anketi maliyetinin, benzer bir geleneksel anketin % 38'i olduğunu belirtmektedir[2]. Ayrıca, internet anketlerine cevap verme hızı, geleneksel anketlere göre daha hızlı gerçekleşmektedir. Bir araştırma, internet anketine cevap verme hızını 1 gün, geleneksel ankete cevap verme hızını ise 2,5 gün olarak tespit etmiştir. Bunun nedeni, çoğu internet anketi katılımcısının hemen cevap vermesinden kaynaklanmaktadır. Ancak hemen cevap vermeyen katılımcılar ise hiç cevap vermemektedir[3]. Son olarak, anket verileri elektronik ortamda toplanmakta, böylece veri girişindeki muhtemel hatalar ortadan kalkmaktadır.

---

[1] William C. Schmidt, "World-wide web survey research: Benefits, potential problems, and solutions", **Behavior Research Methods, Instruments, & Computers**. Vol:29(2), 1997, s.274-275.
[2] Titus K. L. SCHLEYER, Jane L. FORREST; "Methods for the design and administration of web-based survey", **Journal of the American Medical Informatics Association**, Vol:7(4), 2000, s.416.
[3] Matthias Schonlau, Ronald D. Fricker, Marc N.Elliott, **Conducting research surveys via e-mail and the web**. Rand, 2002, s.28.

İnternet anketlerinin bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. İlk olarak, internet kullanıcılarının ortalaması genel popülasyonu temsil etmeyebileceğinden, yanlı bir örneklem seçilmesine neden olabilir. İkinci olarak, elektronik anketlere kontrolsüz erişim, popülasyonu temsil etmeyen katılımcıların ankete katılması durumunu ortaya çıkarabilmektedir. Bu sorun, internet anketine bazı hedef grupların erişim izni verilmesi ile azaltılabilir. Üçüncü olarak, katılımcının ankete sayısal giriş yapması gerekirken, metin biçiminde yanlış giriş yapması gibi sorunlar yaşanabilmektedir. Ayrıca, internet anketlerinin aynı kişi tarafından birden fazla doldulması muhtemel bir sorundur. Bunun için, bilgisayar ip numarası takibi, giriş zamanı tutulması gibi bazı izleme kriterleri belirlenebilir[4]. İnternet anketleri, veri kalitesi açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların geleneksel anketlere göre daha fazla soruyu boş bıraktığı belirtilmektedir[5]. Yukarıda sayılan sorunların çoğu, anket sitesinin sadece hedef gruba duyurulmasıyla en aza indirilebilecektir.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak üzere, 4 ölçek ve iki ayrı soru grubu ile 6 demografik sorudan yararlanılmıştır. Kullanılan dört ölçek daha önce yabancı literatürde kullanılmış ve geçerliliği kanıtlanmış olan sırasıyla profesyonellik, profesyonel rol davranışları, profesyonel rol eğilimleri, profesyonel sapkınlık ölçekleridir. Bunların dışında kalan iki soru grubu, literatürde örneğine rastlanmayan mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç algılaması ile boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik süreci planlaması olmak üzere çevre işleyişteki öğelerle ilgili tarafımızca hazırlanan sorulardan oluşmuştur. Aşağıda her bir ölçek ve soru grubunun temel özellikleri ile ilgili ayrıntılı bilgi verilecektir.

[4] Schmidt, 1997, s.274-275.
[5] Schonlau, Fricker, Elliott, 2002, s.31.

Profesyonellik Ölçeği

Araştırmada Swailes tarafından geliştirilmiş olan 5 boyutlu profesyonellik ölçeği[6] kullanılmıştır. Bu ölçek, profesyonellik düzeyini belirleme konusunda ilk çalışma olan 1968 yılında Hall'ın[7] geliştirdiği profesyonellik ölçeğinin, profesyonel bağlılık dışında kalan boyutlarının Snizek[8] tarafından sadeleştirilmiş biçimini yansıtmaktadır. Swailes kendi araştırma örnekleminden elde ettiği sonuçlarda profesyonel bağlılık alt boyutunda düşük güvenilirlik düzeyi ile karşılaştığından bu boyutu, Blau[9] tarafından geliştirilmiş olan kariyer bağlılığı ölçeği ile tamamlamıştır. Buna göre 21 sorudan oluşan profesyonellik ölçeği, beş boyuta sahiptir. Bu boyutlar aracılığıyla, bireyin ve mesleğin profesyonellik derecesi belirlenebilmektedir. Mesleki özdeşim, özerklik, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleğin kendi kendini denetleyebilmesi şeklinde sıralanan bu boyutlardan, mesleki kimlik ve mesleki ideoloji bireyin profesyonelliğine işaret ederken, mesleki özdeşim, özerlik ve mesleğin kendi kendini denetleyebilmesi boyutları ise, mesleğin profesyonellik düzeyini ölçmektedir. Ölçek, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen katılıyorum olmak üzere 5'li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında yapılan güvenilirlik analizinde alt ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin cronbach alpha değerlerine göre, mesleki ideoloji de 0,83, özerklik 0,81, mesleki kimlik 0,75, mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi 0,69 ve mesleki özdeşim de 0,64 olduğu belirlenmiştir[10]. Ölçekteki 1, 3, 5, 7, 9, 16, 17, 19, 20, 21 numaralı sorular ters çevrilerek kodlandıktan sonra analize tabi tutulmuştur.

[6] Stephen SWAILES; "Professionalism: Evolution and Measurement", **The Service Industries Journal**, Vol.23, No:2, 2003, s.130-149.
[7] Richard HALL; "Professionalization and Bureaucratization", **American Sociological Review**, Vol. 33, 1968, s. 92-104.
[8] W. SNIZEK; "Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassesment", **American Sociological Review**, Vol.37, No:1, s. 109-114.
[9] Gary J. BLAU; "The measurement and prediction of career commitment", **Journal of Occupational Psychology**, Vol.58, 1985, 277-288.
[10] SWAILES; 2003, s.140.

Profesyonel Rol Davranışları Ölçeği

Profesyonel role ilişkin davranışları belirlemek üzere araştırmada, Lopopolo tarafından geliştirilen Profesyonel Rol Davranışları Ölçeği[11] kullanılmıştır. Profesyonel role uygun davranışlar sergileme düzeyini belirlemeye yönelik olan bu ölçek, doktorluk mesleğinin rol davranışlarını analiz etmek üzere geliştirilmiştir. Araştırmamızın örnekleminde yer alan akademisyenler ve avukatlar için ise, ifadelerde gerekli değişikliklere gidilerek, bu ölçeğin akademisyenlik ve avukatlık mesleğine uyarlaması yapılmıştır. 26 sorudan oluşan öçeğin geliştirilmesi sırasında Cronbach alpha değeri 0,80 olarak belirlenmiş ve buna göre, ölçeğin oldukça yüksek bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu belirtilmiştir[12].

Profesyonel Rol Eğilimi Ölçeği

Bireyin profesyonel rolü ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken kendine referans olarak belirlediği değerleri ifade eden profesyonel rol eğilimi, daha çok bireyin profesyonellik düzeyi ile ilişkili bir ölçüm olanağı sunmaktadır. Bu araştırmada profesyonel rol eğilimini belirlemek üzere, Tuma ve Grimes tarafından geliştirilen ölçekten[13] yararlanılmıştır. Profesyonel bireyin yerel ve kozmopolit eğilimlerine işaret eden 19 sorudan oluşan bu ölçek, daha önce Berger ve Grimes'in çalışmasında[14] yer alan ifadelerin bir kısmından oluşmakta ve ayrı ayrı beş boyutu değerlendirmektedir. Bu boyutlar profesyonel bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütte kalma isteği, referans grup eğilimi dışsallığı ve yükselme isteği olarak sıralanmakta; 1,2,3,4,15, 16 ve 19 numaralı sorular kozmopolit eğilimi, 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,17,18 numaralı sorular ise yerel eğilimi belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek bir bütün olarak değil, alt boyutları aracılığıyla ölçüm sağlamaktadır. Bu nedenle ölçeğin güvenilirlik düzeyi de alt boyutları itibariyle

[11] Rosalie B. LOPOPOLO; "Development of the Professional Role Behaviors Survey (PROBES), **Physical Therapy,** Vol.81, No:7, 2001, s. 1317-1327.
[12] LOPOPOLO; 2001, s. 1323.
[13] Nancy Brandon TUMA/Andrew J. GRIMES; "A comparison of Models of Role Orientations of Professionals in a Research-Oriented University", **Administrastive Science Quarterly**, Vol.26, No:2, 1981, s.187-206.
[14] P. K. BERGER/A. J. GRIMES; "Cosmopolitan-Local:A Factor Analysis of the Construct", **Administrastive Science Quarterly**, Vol.18, No:2, 1973, s.223-235.

değerlendirilmektedir. Buna göre, alt boyut ölçeklerinin güvenilirlik düzeylerinde profesyonel bağlılık için cronbach alpha değeri 0,80, örgütsel bağlılık için cronbach alpha değeri 0,77, örgütte kalma isteği için cronbach alpha değeri 0,75, referans grup eğiliminin dışsallığı ve yükselme isteği için cronbach alpha değerleri ayrı ayrı 0,65 olarak belirlenmiştir[15]. Ölçekteki, 9, 10, 12, 14 numaralı sorular ters çevrilerek kodlandıktan sonra analize tabi tutulmuştur.

Profesyonel Sapkınlık Ölçeği

Realin tarafından geliştirilen profesyonel sapkınlık ölçeği[16], örgüt ortamında çalışan profesyonel bireyin örgütüyle çatışma yaşadığında sergilediği tutum ve davranışları belirlemeye yöneliktir. Bu tutum ve davranışlar uyum sağlamadan, sapkınlığa kadar uzanan bir çeşitliliğe sahiptir. Birey sapkın davranışlar sergilediği ölçüde profesyonellikten uzaklaşmakta ve dolayısıyla mesleki yaşamdan da sapmış olmaktadır. Bireyin bu davranışları, örgütünün yönetimine, yaptığı işe ya da sahip olduğu kariyerine karşı sergileyebileceği belirtilmektedir. Bu ölçekle, bireyin yönetime, işine ve kariyerine karşı sergilediği tutum ve davranışlarla, profesyonel yaşamdan sapma derecesi belirlenmiş olmaktadır. 22 sorudan oluşan ölçekte 1-9 numaralı sorular yönetime karşı sergilenen davranışlara, 10-16 numaralı sorular işe karşı sergilenen davranışlara, 17-22 numaralı sorular kariyere karşı sergilenen davranışlara işaret etmektedir. Ölçekte yer alan ifadeler kendi içinde, uyumcu davranıştan sapkın davranışa doğru sıralanmakta ve ölçek analiz sırasında örneklemin her bir davranış için elde ettiği ortalama üzerinden değerlendirilmektedir. Ortalaması yüksek olan davranış, örneklemin ağırlıklı olarak sergilediği davranış biçimine işaret etmektedir. Ölçekte 4, 20 ve 21 numaralı sorular ters çevrilerek kodlandıktan sonra analize tabi tutulmuştur.

[15] BERGER/GRIMES; 1973, s. 230.
[16] Joseph A. REALIN; "Three Scales of Professional Deviance within Organizations", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.15, No:6, 1994, s. 483-501.

Mesleki Statü, Mesleki Prestij ve Mesleki Gücün Algılanmasına İlişkin Sorular

İkinci bölümdeki ayrıntılı literatür taramasında da değinildiği, gibi mesleki statü, mesleki prestij, mesleki gücün ve aralarındaki ilişkilerin birey tarafından nasıl algılandığını belirlemeye yönelik herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışmanın araştırma bölümünde, mesleki yaşamı birebir sürdüren bireye, onun sahip olduğu değer ve algılamalara dayanan bir yaklaşım benimsendiğinden, mesleki statü, prestij ve gücün algılanmasına ilişkin sorular tarafımızca hazırlanmıştır. Soruların hazırlanmasında, ikinci bölümdeki literatür taramasında bu üç bileşen ve aralarındaki ilişkiler hakkında elde edilen bilgilere ve çalışmanın amacına uygunluk yaklaşımı benimsenmiştir. Toplam 14 sorunun 1, 2, 3 ve 7 numaralı sorular, mesleki statü, 4, 8, 9, 10, 11, numaralı sorular mesleki prestij ve 5, 6, 12, 13, 14 numaralı sorular da mesleki güç algılamasını belirlemeye yöneliktir. 10 numaralı soru ters çevrilerek kodlanmıştır.

Çevre Etkilere İlişkin Sorular

II. bölümde mesleki yaşamın öğeleri çerçevesinde en son değindiğimiz çevre etkiler konusundan da hatırlanacağı gibi, profesyonel meslek üyesi bir bireyin, boş zamanlarını değerlendirme biçimi, mesleki örgütlere katılma ve burada aktif bir grup üstlenme kararı, emeklilik sürecine ilişkin planlamalar ve bireysel performans düzeyinin sürekli göz önünde bulundurulması gibi noktalarda farklı bir tavır sergileyeceği beklenmektedir. Dolayısıyla,bu farklı tavırı ortaya koymayı amaçlayan 12 soru, literatürde incelenen ilişkilere dayalı olarak tarafımızca hazırlanmıştır. Bu soru grubunda, 1, 2, 3, 10 numaralı sorular boş zamanları değerlendirme, 4, 5 numaralı sorular mesleki örgütlere katılım, 6, 7, 12 numaralı sorular bireysel performans düzeyi ve 8, 9 ve 11 numaralı sorular ise emeklilik süreci ile ilgili sorulardır.

Demografik Sorular

Ankette örneklemin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem durumu ile mesleğin bilinçli seçilip seçilmediğini araştıran sorulardan oluşan demografik sorular bulunmaktadır. Akademisyen örneklemi için ayrıca mesleki unvan ve uzmanlık alanına ilişkin sorular da bulunmaktadır.

3.4. Araştırmanın Örneklemi

3.4.1. Örneklem Seçmede Kullanılan Prosedür

Çalışmada, daha önce de belirtildiği gibi, meslekler literatüründe, profesyonel meslekler sıralamasının en üstünde yer aldıkları belirtilen akademisyenlik, doktorluk ve avukatlık profesyonel meslek grupları örneklem olarak seçilmiştir. Üç profesyonel meslek grubuna yönelmedeki amaç, ileri sürdüğümüz mesleki yaşam modelinin profesyonel mesleklere göre farklılaşan yönlerine dikkat çekebilmektir. Dolayısıyla, sadece profesyonel mesleklere özgü bir mesleki yaşamın varlığı değil, farklı profesyonel mesleklerde bu yaşamın farklı görünümlerine de işaret edilmiş olunacaktır. Diğer bir ifadeyle, çalışmada farklı profesyonel meslek grupları arasında karşılaştırmalı bir yöntem benimsenmiştir.

Sözü edilen bu üç profesyonel meslek grubunun İzmir ilinde yaşayan üyeleri, araştırma kapsamına dâhil edilmişlerdir. Buna göre, Eylül 2006 verilerine göre, İzmir ilinde faaliyet gösteren beş üniversitede (Dokuz Eylül Üniversitesi, Ege Üniversitesi, İleri Teknoloji Enstitüsü, İzmir Ekonomi Üniversitesi ve Yaşar Üniversitesi) bulunan 2797 öğretim üyesi, İzmir Tabip Odası'na kayıtlı 8914 doktor ve İzmir Barosu'na kayıtlı 5200 avukat örneklem olarak seçilmiştir.

Araştırmada internet anketi yöntemi benimsendiğinden, üç profesyonel meslek grubunun üyelerine farklı şekillerde ulaşılarak, internet anketinin doldurulması sağlanmaya çalışılmıştır. Buna göre, akademisyenlere bağlı bulundukları üniversite yönetimi tarafından 15 gün arayla iki kez elektronik ortamda duyuru yapılması sağlanmış, ayrıca üniversitemiz akademik personelinden elektronik

posta adresleri bilinen kişilere, duyuru özel olarak elektronik posta aracılığıyla iletilmiştir.

Doktorlar için bir yandan İzmir Tabip Odası aracılığıyla elektronik posta duyurusu yapılmış bir yandan da İzmir Tabip Odası'nın ve İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'nün web sayfasının duyurular kısmında, internet anketinin bulunduğu web adresinin sürekli yer alması sağlanmıştır. Yine İzmir ilinde faaliyet gösteren doktorlardan elektronik posta adresleri bilinen kişilere, duyuru özel olarak elektronik posta aracılığıyla iletilmiştir. İnternet üzerinde faaliyet gösteren doktorların üye olduğu 17 elektronik posta listelerinde de duyurunun yapılması sağlanmıştır.

Son olarak, avukatlar için ulaşılabilen en son Baro Levhası olan 2004 yılı levhasında elektronik postaları kayıtlı olan yaklaşık 1000 avukata özel olarak elektronik posta gönderilerek duyuru yapılmıştır. Diğer yandan, internet üzerinde faaliyet gösteren, avukatların üye oldukları elektronik posta listelerinde de duyurunun yapılması sağlanmıştır.

3.4.2. Doldurulan ve Kullanılabilir Anketler

27.11.2006 – 5.2.2007 tarihleri arasında internet üzerinde doldurulabilir olarak açık bulunan anket formu 209 akademisyen, 95 doktor ve 90 avukat tarafından doldurulmuştur. Bu anketlerden, eksik verilere sahip olan ve boş anket formları elemeye tabi tutulmuştur. Literatürde soruların %10'undan fazlasının cevaplanmadığı anket formlarının değerlendirme dışı bırakılması gerektiğine ilişkin yaygın bir kanı bulunmaktadır. Ankete katılan 209 akademisyen arasında 5 anket formunun, 95 doktor arasında 18 anket formunun ve 90 avukat arasında 24 anket formunun, belirtilen nedenlerle elenmesi gerekmiş ve sonuçta 204 akademisyen, 77 doktor ve 66 avukat olmak üzere anketi cevaplandıran toplam 347 profesyonel meslek üyesine ulaşılmıştır.

3.4.3. Örneklemin Demografik Özellikleri

Örneklemin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem gibi demografik sorular ile mesleğin bilinçli seçilip seçilmediğine ilişkin soruya verdikleri cevap karşısındaki sayısal ve yüzdesel dağılımları Tablo 3.1.'de görülmektedir.

Tablo 3.1. Demografik Değişkenlerin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Demografik Değişkenler	**Sayı**	**Yüzde (%)**	**Demografik Değişkenler**	**Sayı**	**Yüzde (%)**
Yaş			**Cinsiyet**		
20-25	20	6,3	Kadın	158	45,5
26-31	85	26,6	Erkek	185	53,3
32-37	65	20,4	**Medeni Durum**		
38-43	71	22,3	Evli	223	64,3
44-49	35	11,0	Bekar	119	34,3
50-55	22	6,9	**Kıdem**		
56-61	17	5,3	1-5 yıl	75	21,6
62-67	3	0,9	6-10 yıl	93	26,8
67 ve üstü	1	0,3	11-15 yıl	46	13,3
Eğitim Durumu			16-20 yıl	49	14,1
Akademisyenler			21-25 yıl	31	8,9
Yüksek Lisans	58	28,4	26-30 yıl	9	2,6
Doktora	140	68,6	31-35 yıl	14	4,0
Doktorlar			35-40 yıl	4	1,2
Lisans	20	26,0	41-45 yıl	1	0,3
Uzmanlık Eğitimi	56	72,7	45 ve üstü	1	0,3
Avukatlar			**Meslek Bilinçli Seçildi**		
Lisans	55	83,3	Evet	267	76,9
Yüksek Lisans	9	13,6	Hayır	40	11,5
Doktora	2	3,0	Emin Değilim	36	10,4
Mesleki Unvan (Akademisyenler)					
Araştırma Görevlisi	90	44,1			
Yardımcı Doçent	55	27,0			
Doçent	13	6,4			
Profesör	36	17,6			

Tablo 3.1.'e göre, örneklemin yaş itibariyle 26-43 yaşları arasında yoğunlaştığı (örneklemin % 70'i) görülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın ağırlıklı olarak genç nüfusun oluşturduğu bir örneklemle gerçekleştirildiği söylenebilir.

Cinsiyet açısından ise, arada çok büyük bir fark olmamakla birlikte, erkek katılımcıların daha ağırlıkta olduğu (%53,3) görülmektedir.

Medeni durum % 64,3'lük oran ile evli bireylerin ağırlığına işaret etmektedir. Ankete katılanların yaklaşık % 50'sini 10 yıla kadar kıdemi bulunanlar oluşturmuştur.

Eğitim durumu açısından bakıldığında, meslek grupları ayrımına gidildiği görülmektedir. Bunun nedeni, her bir profesyonel meslek grubunun kendine özgü eğitim sürecinin ve basamaklarının olmasıdır. Akademisyenlerde eğitim düzeyinin %68,6'lık oranla doktorada toplandığı, doktorların ise %72,7'lik bir oranla uzmanlık eğitimi aldıkları görülmektedir. Avukatların eğitim durumu göstergeleri %83,3 oranıyla lisans düzeyine işaret etmektedir. Özetle, akademisyenlik ve doktorluk mesleği üyelerinin avukatlık mesleğine göre daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Son olarak, mesleğin bilinçli seçilip seçilmediğine ilişkin soruya verilen cevaplar, %76,9'luk bir oranla mesleğin bilinçli seçildiğine işaret etmektedir. Bu durum, profesyonel meslek seçiminin daha bilinçli yapıldığına ilişkin öngörüyü doğrular niteliktedir.

Diğer yandan, demografik veriler çerçevesinde akademisyenlere mesleki unvanları da sorulmuştur. Bu kapsamda akademisyen örneklemini oluşturanların %44,1'inin araştırma görevlisi, % 27'sinin ise, yardımcı doçent oldukları görülmektedir. Örneklemde genç nüfusun ağırlıkta olması, kıdem ve mesleki unvanda düşük düzeylerle kendini göstermiştir.

3.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler

Bu bölümde, araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde başvurulan istatistiksel yöntemler ele alınacaktır.

3.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Veri toplama aşamasında kullanılan ve yukarıda ayrıntılı açıklamalarına yer verilen ölçek ve soru gruplarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenebilmesi için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer alabilmekte, katsayı 1 yaklaştıkça güvenilirlik de artmış olmaktadır. Kabul edilebilir güvenilirlik düzeyi 0,50'dir. Alpha değeri 0,70'in üstünde olduğunda güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilmektedir[17]. Tablo 3.2.'de ölçeklerin tüm örneklemde geçerli olan güvenilirlik düzeyleri verilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Alpha Değeri
Profesyonellik	0,7620
Mesleki Rol	0,9155
Profesyonel Bağlılık	0,6714
Örgütsel Bağlılık	0,8187
Örgütte Kalma İsteği	0,6488
Referans Grup Eğilimi	0,3898
Yükselme İsteği	0,6713
Statü-Prestij-Güç Algılaması	0,8340
Çevre Etkiler	0,6945

Ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin analiz sonucunda, referans grup eğilimi ölçeği dışındaki bütün ölçeklerin güvenilirliklerinin, kabul edilebilir oldukları görülmektedir. Örneklemin profesyonellik düzeyini ölçmeyi amaçlayan profesyonellik ölçeği 0,7620 alpha değeri ile yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir. 0,9155 alpha değerine sahip mesleki rol ölçeğinin çok iyi bir güvenilirlik düzeyini

[17] Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Remzi ALTUNIŞIK/Recai ALTIN/Serkan BAYRAKTAROĞLU/Engin YILDIRIM; **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Kitabevi, 4. Baskı, Adapazarı 2005, s. 115-116.

yakalamış olduğu söylenebilir. Bunun gibi örgütsel bağlılık ölçeği de (0,8187) yüksek güvenilirlik elde etmiştir. Diğer yandan, mesleki statü-prestij-güç algılaması ile çevre etkiler soru gruplarına da deneme amaçlı uygulanan analiz sonucunda, mesleki statü-prestij-güç algılaması soru grubunun 0,8340 alpha değeri ile oldukça yüksek düzeyde güvenilir olduğu, çevre etkiler soru grubunun ise, 0,6945 alpha değeri ile yüksek güvenilirlik düzeyi sınırını zorladığı görülmüştür.

3.5.2. Ölçek Ortalamalarının Meslek Grupları ve Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması ile Hipotez Analizleri

Araştırmada örneklem olarak seçilen üç profesyonel meslek grubunun, ölçeklerde elde edilen ortalama puanlar açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek üzere, meslek grupları ile araştırmada kullanılan ölçekler arasında tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Bu analiz, aynı zamanda mesleki yaşam bileşenlerine işaret eden profesyonellik, profesyonel rol davranışları, profesyonel rol eğilimi ölçekleri ile mesleki statü-prestij-güç algılaması ile çevre etkilere ilişkin sorulara verilen cevaplarda meslek gruplarından kaynaklanan bir farklılık olup olmadığını, eğer fark varsa, bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek (Post Hoc testleriyle), böylelikle, meslek grupları arasında genel bir karşılaştırma yapabilmek açısından önemlidir. Diğer yandan, yine sözü edilen ölçek ve sorularda, örneklemin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem gibi demografik değişkenlerinden kaynaklanan farklılıklar da analiz edilmiştir. Burada örneklem hakkında daha derinlemesine bilgi edinmek amaçlanmıştır. İki gruptan oluşan cinsiyet ve medeni durum değişkenleri T testi, diğer değişkenler ise tek yönlü varyans analizi ile değerlendirilmiştir.

Modelin operasyonelleştirilmesi çerçevesinde de değinildiği gibi, mesleki yaşam modeli belirli aşamalara ayrılmaktadır. Mesleki yaşam modelinin bu aşamalar çerçevesindeki işleyişine yönelik hipotezler, aşamalar arası ilişkiye ve bağımsız değişken olarak kabul edilen bir aşamanın, bağımlı değişken grubu üzerindeki belirleyiciliğini araştırmaya dayanmaktadır. Hipotezlerin analizinde ilişki ve yön belirleyen korelasyon ile bu ilişkinin açıklayıcılığını belirleyen regresyon analizine

başvurulmuştur. Buna göre, H1, H4, H4a, H4b hipotezleri korelasyon analizine ile H2, H3, H4c, H5a, H5b ve H5c hipotez ve alt hipotezleri regresyon analizine tabi tutulmuşlardır. Hipotezlerin korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmeleri, modelin aşamalarına göre parça parça analiz edilerek, her bir aşamadaki ilişkileri daha yakından görebilmeyi sağlamaktadır. Diğer yandan, üç profesyonel meslek grubu için ayrı ayrı yapılan bu analizler sayesinde, modelin işleyişindeki meslek grupları farklılaşmasını da ayrıntılı olarak değerlendirmek mümkün olmuştur.

3.5.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Çalışmada mesleki yaşam modeli, bir yapısal eşitlik modeli kurularak bütün olarak test edilmiştir. Yapısal eşitlik modelleri(YEM) ile ilgili yazın 1970'lere kadar dayanmakla birlikte, konu son yıllarda birçok bilim alanında ilgi görmekte ve kullanılmaktadır. Bu kısımda YEM ile ilgili kısa bilgi verilerek, kullanılan araştırma tekniği tanıtılacaktır.

3.5.3.1. Tanım

YEM, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin modellerini belirleme ve tahmin etmek için kullanılan bir tekniktir. YEM, iki önemli prosedürü içermektedir: (a) bir dizi yapısal eşitlik (örneğin regresyon) aracılığıyla araştırmada nedensel süreçlerin gösterilmesi, (b) bu eşitliklerin araştırmadaki kuramsallaştırmayı açıkça gösterecek biçimde görsel olarak model haline getirilmesi. İleri sürülen modelin, verilerle ne derece uygun olduğunu belirlemek üzere değişkenler sisteminin bütünü, eş zamanlı istatistiksel analizlerle test edilebilir. Eğer, verilerin iyilik uyumu yeterli ise, model değişkenleri arasında farz edilen ilişkilerin makul olduğu ileri sürülebilir, uyum yeterli değilse, bu ilişkilerin makullüğü red edilecektir[18].

YEM'in başlıca özellikleri şöyle sıralanmaktadır: (1) YEM, öncül bir teknik olarak araştırmacının modeller açısından düşünmesini gerektirmektedir. Fakat öncül

[18] Barbara M. BYRNE, **Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming**. Lawrence Erlbaum, 1998, s.3.

olması sadece doğrulayıcı bir analiz olduğunu göstermemektedir. Nitekim YEM'in çoğu uygulaması, açıklayıcı ve doğrulayıcı analizlerin karışımıdır. (2) YEM, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki farklılıkları açıkça ortaya koyarak, araştırmacının çok çeşitli hipotezleri test etmesini mümkün kılmaktadır. (3) YEM'in temel istatistiği kovaryans analizidir. Bununla birlikte, ortalama gibi diğer veri türleri de analiz edilebilmektedir. (4) YEM, sadece deney dışı veriler için kullanılmamaktadır. Ayrıca, deneylerden elde edilen verilere uygulanabilecek esnek bir analitik araçtır. (5) Çoklu regresyon, kananonik korelasyon, faktör analizi ve ANOVA gibi birçok standart istatistiksel prosedür, YEM'nin özel bir durumu olarak görülebilir. (6) YEM, geniş örneklem gerektiren bir tekniktir. (7) YEM içinde, istatistiksel anlamlılık için birçok farklı çeşitte etkiyi test etmek mümkündür. Ancak, tüm analiz içinde anlamlılık testinin rolü, standart tekniklere göre daha azdır[19]. Bu kısımda, YEM ile ilgili başlıca kavramlar açıklanacaktır.

3.5.3.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İlgili Başlıca Kavramlar

Gizil ve Gözlenen Değişkenler

Davranış bilimlerinde, araştırmacılar genellikle doğrudan ölçülemeyen kuramsal yapılar ile ilgilenmektedirler. YEM yazınında, bunlara gizil değişken adı verilmektedir. Psikloji alanında güdülenme, sosyoloji alanında anomi ve iktisat alanında sosyal sınıf bu değişkenlere örnek verilebilir. Gizil değişkenler, doğrudan gözlenemediği için, doğrudan ölçülememektedir. Araştırmacı, bu nedenle gizil değişkeni gösterdiğini düşündüğü davranışı ölçmektedir. Böylece, gözlenemeyen bir değişken gözlenebilen bir değişkene bağlanarak ölçülmektedir. Ancak, burada davranış ya da gözlenebilen değişken belirli bir ölçme aracında elde edilen skorları içerecek biçimde geniş olarak ele alınmaktadır. Böylece, tutum ölçeklerine verilen cevaplar, başarı testi sonuçları, fiziksel bir görev veya faaliyeti gösteren skorlar, görüşme sorularının kodlanmış cevapları gözlem olarak ele alınmaktadır. Bu ölçülen skorlar ise gözlenen değişkenler olarak adlandırılmaktadır[20].

[19] Rex B. KLINE, **Principles and practice of structural equation modeling**. The Guilford Press, 1998, s.8.
[20] BYRNE, 1998, s.4-5.

Ölçüm Modeli ve Yapısal Eşitlik Modeli

YEM, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, ölçüm modelidir. Ölçüm modeli, gizil değişkenlerin veya varsayımsal yapıların gözlenen değişkenler tarafından nasıl tanımlandığını belirtmektedir. Ölçüm modeli, gözlenen değişkenlerin ölçüm özelliklerini (güvenilirlik ve geçerlilik) göstermektedir. Yapısal eşitlik modeli, gizil değişkenler arasında nedensel etkileri açıklamakta ve açıklanan-açıklanmayan varyansı tayin etmektedir[21].

3.5.3.3. Yapısal Eşitlik Modellemesinin Uygulanma Evreleri

YEM evreleri sırasıyla, model betimleme (model specification), model tanımlama (identification) , hesaplama (estimation) , modelin eldeki veriyle uyumunu sınama (testing fit), düzeltme yapma (respecification) şeklinde beş aşamalı bir süreçtir[22].

Model betimleme

Bu süreç modelin betimlenmesi ile başlar. YEM genellikle bir kuram temelinde üretilmiş hipotezlere göre değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlendiği modellerin sınanmasında kullanılmaktadır. Değişkenler gizil ve gözlenen değişkenlerden oluşmaktadır. Bir gizil değişken en az iki gösterge tarafından tanımlanır. YEM' de betimleme, gizil değişkenler arasındaki ya da bir gizil değişkenin göstergesi olmayan gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasındaki ilişki ya da ilişkilerin açıklanması anlamına gelir. Bunun için, bağlantı diyagramları da kullanılmaktadır[23].

---

[21] Karl G. JÖRESKOG ve Dag SÖRBOM, **LISREL 8: Users reference guide**. SSI International, 1996, s.1.
[22] E. Kevin KELLOWAY; **Using LISREL for structural equation modeling**. Sage Publications, 1998, s.7.
[23] KELLOWAY; 1998, s.7-13.

Model tanımlama

Bir modeldeki bütün parametrelerin betimlenmesinin ardından istenilen kovaryans matrisinin hesaplanması, modelin sınanması ancak önerilen modelin tanımlanması ile mümkündür. Modeldeki her bir parametre için tek bir sayısal çözüm varsa ya da sayısal değer verilebiliyorsa, model tanımlanmış olarak kabul edilir. Bir model tam tanımlanmış, fazla tanımlanmış ya da yetersiz tanımlanmış olabilir. Tam tanımlanmış bir modelde hesaplanan eşitlik sayısı, modeldeki olası bütün parametrelerin sayısına eşittir. Fazla tanımlanmış model, parametre hesaplanması için gerekli olandan daha fazla eşitlik kullanılan modeldir. Yetersiz tanımlanmış modeller ise parametre hesaplanması için yeterli bilgiye, veriye sahip olmayan modellerdir[24].

Hesaplama

Modelin betimlenmesi ve tanımlanmasını takiben eldeki veri üzerinden model paremetreleri hesaplanır. Bu hesaplama işleminde faktör analizlerine benzer şekilde iteratif yöntemler uygulanır ve çözümde kullanılan temel çıkarım tekniği genel olarak maksimum olasılıktır[25]. Model parametrelerinin sağlanmasında LISREL, AMOS ve EQS gibi programlar kullanılır.

Modelin eldeki veriyle uyumunu sınama

YEM' de uyumun değerlendirilmesi kullanılan paket programa göre değişebilir. Ancak en yaygın olarak kullanılan Ki Kare testidir. LISREL programı modelin veriye uyumunun farklı yönlerini, farklı ölçütler temelinde değerlendiren çok sayıda uyum indeksi sunmaktadır. Bunlar Ki Kare (x^2) Uyum Testi (Chi-Square Goodness of fit), İyilik uyum Testleri (Goodness of Fit) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri (Comparative Fit Indices) olmak üzere üç grupta toplanabilir.

[24] KELLOWAY; 1998, s.16.
[25] KELLOWAY; 1998, s.17.

Ki Kare Uyum Testi (Chi-Square x^2*) :* Ki kare uyum testi, kuramsal modelin istatistiksel anlamlılığını test eden tek analizdir. Ki kare değerinin, 0 olması mükemmel uyumu veya örnek kovaryans matriksi S'deki değerler ile kuramsal modele özel üretilmiş kovaryans matriksi Σ değerleri arasında farklılık olmadığı anlamına gelmektedir[26]. Genel olarak, serbestlik derecesi değeri hakkında yüksek x^2 değerleri, popülasyon kovaryans matriksi Σ ve model kovaryans matriksinin Σ(0) önemli ölçüde farklı olduğunu göstermektedir. Buna göre, S – Σ(0^) iyi uyum için 0'a yakın olmalıdır ve araştırmacı serbestlik derecesi ile ilişkili anlamsız bir x^2 değeri elde etmeye çalışmalıdır[27]. Ki kare istatistiği ile ilgili iki sorundan bahsedilmektedir. İlk olarak, alt sınırın her zaman 0 olması ve üst sınırın belirsiz olması nedeniyle değerler standart bir biçimde değerlendirilememektedir. İkinci olarak, ki kare istatistiği örneklem büyüklüğüne çok duyarlıdır. Bu nedenlerden dolayı, bazı araştırmacılar x^2 değerini serbestlik derecesine bölünürek bir değer elde edilmesini savunmaktadır. x^2/sd değerinin kabul edilebilir sınırı genellikle 3'ün altı olarak verilmektedir[28]. Kelloway, x^2/sd oranının 5'den küçük olmasını iyi uyumun göstergesi olarak görmektedir[29].

İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index GFI) : GFI modelin örneklemdeki varyans-kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü gösterir ve modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak da kabul edilir. GFI değerleri 0 ile 1 arasında değişir ve yüksek değerler iyi uyumu gösterir. Genel olarak .95 ve üzeri iyi uyum olarak kabul edilirken, .90'dan büyük değerlerde kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir[30].

Ayarlanabilen İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit İndex, AGFI): Örneklem genişliği dikkate alınarak düzeltilmiş olan bir GFI değeridir. N' in özellikle büyük olduğu durumlarda AGFI daha temsil edici bir uyum indeksidir.

---

[26] Randall E. SCHUMACKER; **Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**, Lawrence Erlbaum Associates, 2004. p 82-83.
[27] Karin Schermelleh ENGEL, Helfried MOOSBRUGGER, Hans MÜLLER; "Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures", **Methods of Psychological Research Online**, Vol:8(2), 2003, s.32.
[28] KLINE, 1998, s.127.
[29] KELLOWAY, 1998, s.26.
[30] ENGEL, MOOSBRUGGER, MÜLLER, 2003, s.43.

AGFI değerleri, 0 ile 1 arasında değişir. .95 ve üzeri mükemmel uyum .90 ve üzeride tatminkar düzeyde uyum olarak kabul edilir[31].

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA): Örneklemde gözlenen değişkenler arasındaki kovaryansla modelde önerilen parametreler arasındaki farkın, diğer bir deyişle hatanın derecesi temelinde geliştirilmiş olan mutlak uyum indeksidir. GFI ve AGFI' nin tersine "0"a yakın değerler vermesi beklenir[32]. .05' e eşit ya da daha küçük olan değerler mükemmel, .08 ve altındaki değerler de model karmaşıklığı dikkate alınarak kabul edilen değerler olarak görülebilir.

Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (Standartized Root Mean Square Residual, S-RMR): Gözlenen ve üretilen kovaryans matrisleri arasındaki farkların ortalamasının kareköküdür. LISREL ortalama hataların karekökünü standart bir şekilde yorumlar ve S-RMR adını verir. "0 " ile "1" arasında bir değer verir, .05' e eşit ya da daha küçük olan değerler kabul edilebilir[33].

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit İndex, CFI): Değerler 1' e yaklaştıkça modelin daha iyi bir uyum verdiği kabul edilir, .90 ve üzerindeki değerler iyi uyum olarak değerlendirilir[34].

Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index, NNFI): Modelin karmaşıklığını dikkate alarak bir değer verir. Bunu da karşılaştırdığı modellerin (bağımsızlık ve önerilen modeller) sd' lerini hesaba katarak yapar. "0 " ile "1" arasında bir değer verir, .95 ve üzeri mükemmel uyuma .90 ve .94 arası değerler de kabul edilir uyuma karşılık gelir[35].

[31] KELLOWAY, 1998, s.28.
[32] KELLOWAY, 1998, s.27.
[33] KELLOWAY, 1998, s.27.
[34] ENGEL, MOOSBRUGGER, MÜLLER, 2003, s.42.
[35] KELLOWAY, 1998, s.30.

3.6. Bulgular

Mesleki yaşam modeli ile ilgili analiz sonuçlarının ayrıntılarına geçmeden önce, mesleki yaşam modeline ilişkin öğelerin araştırmada kullanılan temel değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları ile ölçeklerden elde edilen ortalama puanların ve standart sapmaların bulunduğu tablolar aşağıda üç meslek grubu için ayrı ayrı verilmiştir.

Aralarında anlamlı ilişki bulunamayan değişkenlere ilişkin katsayıların değerlendirme dışı bırakıldığı Tablo 3.3. Tablo 3.4. ve Tablo 3.5. incelendiğinde, akademisyenler örnekleminde değişkenler arası ilişkilerin daha belirgin bir nitelik taşıdığı, buna karşılık doktorlar ve avukatlar örnekleminde ise akademisyenlere göre daha az sayıda kişiye ulaşılabildiğinden, değişkenler arası ilişkiler sınırlı kalmıştır. Hipotezlere ilişkin analizler sırasında değişkenler arası ilişkiler daha yakından incelenecektir.

Tablo 3.3. Akademisyenler Örnekleminde Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Ortalamalar

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.Mesleki Özdeşim	4.13	,85	1																	
2.Mesleki Özerklik	3,16	,92	,38**	1																
3. Mesleki İdeoloji	3,33	,82	,42**	,33**	1															
4. Mesleki Kimlik	3,37	,81	,26**	,20**	,18**	1														
5.Kendini Düzenleme	3,07	,86	,23**	,27**	,22**	,39**	1													
6. Mesleki Rol	3,96	,62	,38**	,30**	,20**	,22**	,20**	1												
7.Profesyonel Bağlılık	4,46	,56	,18*					,29**	1											
8.Örgütsel Bağlılık	3,86	,91	,17*					,41**	,43**	1										
9.Örgütte Kalma İsteği	3,40	1,08	,40**	,22**	,18**			,28**		,29**	1									
10. Referans Grup Eğilimi	3,13	,90	-,15*	-,14*	-,18**		-,18**		,15*		-,24**	1								
11. Yükselme İsteği	3,95	,78						,30**	,39**	,43**			1							
12. Mesleki Statü	3,68	,89	,28**	,31**		,16*		,34**	,30**	,27**	,16*		,36**	1						
13. Mesleki Prestij	3,62	,67	,33**	,30**	,22**	,21**	,21**	,41**	,29**	,21**	,18*		,22**	,62**	1					
14. Mesleki Güç	3,35	1,03	,35**	,45**	,25**	,22**	,25**	,48**	,21**	,28**	,26**			,41**	,45**	1				
15. Boş Zamanları Değerlendirme	3,25	,78	,21**			,17*		,27**	,20**	,31**			,29**	,32**	,29**	,34**	1			
16. Mesleki Örgütlere Katılım	2,79	1,45	,18**		,16*	,34**	,23**	,24**								,26**	,29**	1		
17. Bireysel Performans Düzeyi	3,16	,60	,14*			,21**							,22**	,19**		,22**	,31**	,29**	1	
18. Emeklilik Süreci	3,46	,86	,30**	,19**	,29**	,15*		,21**	,15*					,27**	,25**	,26**	,38**		,18**	1

****.** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

TABLO 3.4. Doktorlar Örnekleminde Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Ortalamalar

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.Mesleki Özdeşim	3,64	,99	1																	
2.Mesleki Özerklik	3,28	,88		1																
3. Mesleki İdeoloji	3,01	,74			1															
4. Mesleki Kimlik	3,30	,86	,37**	,38**		1														
5.Kendini Düzenleme	3,13	,82				,45**	1													
6. Mesleki Rol	4,00	,62	,41**	,32**		,33**		1												
7.Profesyonel Bağlılık	4,10	,80	,35**			,31**		,60**	1											
8.Örgütsel Bağlılık	4,12	,84	,35**					,54**	,53**	1										
9.Örgütte Kalma İsteği	3,47	,58									1									
10. Referans Grup Eğilimi	3,05	,84		-,34								1								
11. Yükselme İsteği	4,12	,75						,35**	,37**	,49**			1							
12. Mesleki Statü	3,71	,89						,28**	,27*	,36**				1						
13. Mesleki Prestij	3,48	,67	,23*					,39**	,24*	,34**				,59**	1					
14. Mesleki Güç	3,36	1,02	,33**	,32**	,37**			,52**	,37**	,53**	,31**		,41**	,44**	,39**	1				
15. Boş Zamanları Değerlendirme	3,20	,92						,27*	,35**	,26*				,25*		,40**	1			
16. Mesleki Örgütlere Katılım	3,23	1,33	,29**	,27*		,41**		,27*							,24*	,32**	,17	1		
17. Bireysel Performans Düzeyi	3,06	,79		-	,32**			,28*	,30**	,38**			,30**	,27*	,24*	,38**	,39**	,16	1	
18. Emeklilik Süreci	3,13	1,03	,36**			,24*		,31**	,49**	,23*			,24*		,29**		,34**	,30**	,28*	1

****.** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.5. Avukatlar Örnekleminde Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları ve Ortalamalar

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Mesleki Özdeşim	3,57	1,15	1														
2.Mesleki Özerklik	3,81	,95	,26*	1													
3. Mesleki İdeoloji	2,90	,76			1												
4. Mesleki Kimlik	3,04	,78				1											
5.Kendini Düzenleme	2,77	,75					1										
6. Mesleki Rol	3,90	,65	,38**			,45**		1									
7.Profesyonel Bağlılık	4,23	,67				,26*		,53**	1								
8. Yükselme İsteği	3,82	,85	,25*					,55**	,29*	1							
9. Mesleki Statü	3,64	,96	,30*					,29*	,24*		1						
10. Mesleki Prestij	3,38	,73	,43**	,28*				,40**	,29*	,28*	,38**	1					
11. Mesleki Güç	3,98	,92	,37**					,38**	,27*	,22	,60**	,62**	1				
12. Boş Zamanları Değerlendirme	3,15	,81		-,26*		,30*		,48**	,30*	,46**		,30*		1			
13. Mesleki Örgütlere Katılım	2,82	1,49				,29*								,54**	1		
14. Bireysel Performans Düzeyi	3,08	,69						,30*						,42**	,30*	1	
15. Emeklilik Süreci	3,14	,96						,37**	,30*	,31*		,33**	,28*	,42**	,27*	,34**	1

****.** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

3.6.1. Ölçek Ortalamalarının Meslek Grupları ve Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Sonuçlar

Üç profesyonel meslek grubunun, ölçeklerden elde ettikleri ortalama puanlar açısından karşılaştırılmasında, meslek grupları ile araştırmada kullanılan ölçekler arasında yapılan tek yönlü varyans analizinden (One-Way ANOVA) yararlanılmıştır. Varyans analizinin anlamlı çıkması, yani meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunması durumunda, bu farklılığı yaratan meslek grubunun ölçekten aldığı ortalama puanı da gösteren Post Hoc testlerine başvurulmuştur. Araştırmada kullanılan profesyonellik, profesyonel rol davranışları, profesyonel rol eğilimi ölçekleri ile mesleki statü-prestij-güç algılaması ile çevre etkilere ilişkin sorulara verilen cevaplardan elde edilen ortalamaların meslek gruplarına göre yapılan analizlerinden, sadece profesyonellik ölçeği ile profesyonel rol eğilimi ölçeğinin profesyonel bağlılık alt boyutunda meslek grupları açısından bir farklılık bulunduğundan, aşağıdaki tablolarda bu sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 3.6. Profesyonellik Ölçeği Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	F	p
Gruplararası	2,897	2	5,119	,006
Gruplariçi	97,341	344		
Toplam	100,238	346		

Tablo 3.7. Meslek Gruplarına Göre Profesyonellik Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Meslek Grupları	N	Profesyonellik Ortalamaları	
		1	2
Avukatlar	66	3,23	
Doktorlar	77	3,29	3,29
Akademisyenler	204		3,45

Tablo 3.6. ve Tablo 3.7. birlikte değerlendirildiğinde, profesyonellik ölçeğinden elde edilen puanların meslek grupları açısından farklılaştığı (F=5,119,

p=,006), bu farklılığın profesyonellik ölçeğinde 3,45 ortalamasına sahip olan akademisyenlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Profesyonel rol davranışları ölçeğinden elde edilen ortalamaların meslek grupları arasında anlamlı farkına rastlanmamıştır. Profesyonel rol eğilimi ölçeğinde ise, sadece profesyonel bağlılık alt boyutunda meslek grupları arası farklılığa rastlanmıştır. Tablo 3.7. ve Tablo 3.8. profesyonel rol eğiliminin profesyonel bağlılık alt boyutuna ilişkin sonuçları vermektedir.

Tablo 3.8. Profesyonel Rol Eğilimi Ölçeği Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları (Profesyonel Bağlılık)

Varyansın Kaynağı	**Kareler Toplamı**	**sd**	**F**	**p**
Gruplararası	7,993	2	9,550	,000
Gruplariçi	141,028	337		
Toplam	149,020	339		

Tablo 3.9. Meslek Gruplarına Göre Profesyonel Rol Eğilimi Düzeyi (Profesyonel Bağlılık) Scheffe Testi Sonuçları

Meslek Grupları	N	**Profesyonel Bağlılık Ortalamaları**	
		1	2
Doktorlar	77	4,10	
Avukatlar	66	4,23	4,23
Akademisyenler	204		4,46

Tablo 3.8.'de, profesyonel rol eğilimi ölçeğinin alt boyutu olan profesyonel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanların, meslek grupları açısından anlamlı bir farka işaret ettiği (F=9,550, p=,000) görülmektedir. Tablo 3.9. ise bu farklılığın, 4,46 ortalama puan ile akademisyenlerden kaynaklandığını göstermektedir.

Özetle, araştırma ölçeklerinden elde edilen ortalama puanların örneklemdeki dağılımına ilişkin farklılıkların analizi, akademisyen örnekleminin hem

profesyonellik hem de profesyonel rol eğilimindeki boyutlardan birisi olan profesyonel bağlılık düzeylerinde, diğer meslek gruplarından daha yüksek ortalamalara sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Daha önce de belirtildiği gibi, meslek grupları açısından aranan ölçek ortalamaları farklılığı, örneklem hakkında daha ayrıntılı bilgi edinmek amacıyla, demografik değişkenler açısından da analiz edilmiştir. Demografik değişkenlerden eğitim durumu, cinsiyet ve medeni durumun hiçbir ölçek ortalamasında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılığa rastalanan yaş, kıdem ve mesleği bilinçli seçme değişkenlerine ilişkin varyans analizi sonuçları aşağıda anlamlı fark bulunan değişkenler açısından ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 3.10. Profesyonel Rol Davranışları Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	**Kareler Toplamı**	**sd**	**F**	**P**
Gruplararası	5,900	7	2,257	,030
Gruplariçi	115,415	309		
Toplam	121,315	316		

Tablo 3.11. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Rol Düzeyi Tukey Testi Sonuçları

Yaş Grupları	N	Mesleki Rol Ortalamaları	
		1	2
62-67	4	3,16	
26-31	84		3,87
38-43	71		3,91
50-55	22		3,97
32-37	65		4,05
44-49	35		4,09
20-25	20		4,09
56-61	16		4,21

Profesyonel rol davranışları ölçeğinin yaş gruplarına göre varyans analizi sonuçları, Tablo 3.11.'de de görüldüğü gibi, profesyonel rolün yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir (F= 2,257, p=030). Tukey testi

sonuçları bu farklılığın mesleki rol ölçeğinden elde ettikleri 3,16 ortalamasıyla 62-67 yaş arasında bulunan bireylerden kaynaklandığını göstermektedir. Dolayısıyla bu yaş kategorisindeki bireylerin, örneklemdeki diğer bireylere göre daha az profesyonel rol performansı göstermeleri sözkonusudur.

Tablo 3.12. Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	**Kareler Toplamı**	**sd**	**F**	**P**
Gruplararası	10,999	7	3,484	,001
Gruplariçi	137,541	305		
Toplam	148,540	312		

Tablo 3.13. Yaş Gruplarına Göre Mesleki Statü, Prestij ve Güç Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Yaş	N	Mesleki Statü, Prestij ve Güç Ortalamaları	
		1	2
62-67	3	2,81	
26-31	84	3,32	3,32
32-37	65	3,57	3,57
20-25	19	3,61	3,61
44-49	35	3,62	3,62
38-43	71	3,66	3,66
50-55	21	3,67	3,67
56-61	15		4,05

Mesleki statü, prestij ve güç algılamasının yaş gruplarına göre anlamlı farklılığı Tablo 3.12.'deki F=3,484, p=001 değeri ile kendini göstermektedir. Bu farklılık Scheffe testi sonuçlarına göre 56-61 yaşları arasında olan profesyonel meslek sahibi bireylerin diğer yaş kategorilerindeki bireylere göre daha yüksek (4,05) bir ortalamaya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, 56-61 yaşları arasındaki profesyonel meslek sahipleri daha fazla oranda mesleki statü, prestij ve güç algılamasına sahiptirler. Yaş gruplarına göre yapılan varyans analizlerinde, sadece profesyonel rol ölçeği ve mesleki statü, prestij ve güç algılamasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Kıdem yılları esas alınarak yapılan analizler ise, örneklemin kıdem açısından yine sadece mesleki statü, prestij ve güç

algılamasında farklılaştığını göstermiştir. Bu sonuçlara ilişkin tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.14. Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Puanlarının Kıdem Gruplarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	8,461	7	2,609	,013
Gruplariçi	143,637	310		
Toplam	152,098	317		

Tablo 3.15. Kıdem Gruplarına Göre Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Düzeyi Tukey Testi Sonuçları

Kıdem	N	Mesleki Statü, Prestij ve Güç Ortalamaları	
		1	2
36 yıl ve üstü	6	3,36	
6 -10 yıl	93	3,43	3,43
1-5 yıl	73	3,45	3,45
11-15 yıl	46	3,51	3,51
21-25 yıl	31	3,68	3,68
16-20 yıl	49	3,72	3,72
26-30 yıl	8	3,78	3,78
31-35 yıl	12		4,10

Tablo 3.14. ve Tablo 3.15 birlikte incelendiğinde, kıdem kategorilerine göre mesleki statü, prestij ve güç algılaması varyans analizi sonuçları, yaş kategorileri ile uyumlu biçimde, 31-35 yıllık kıdeme sahip bireylerin, mesleki statü, prestij ve güç algılamasında 4,10 düzeyinde bir puan ile diğer bireylere göre farklılaştığına işaret etmektedir (F=2,609, p=,013). Özetle, yaş ve kıdeme göre yapılan analizler birlikte değerlendirildiğinde, yaş ve dolayısıyla profesyonel meslekte geçirilen kıdem arttıkça, profesyonel bireyin mesleki statü, prestij ve güç algılamasının da en yüksek düzeyine ulaştığını söylemek mümkündür.

Demografik sorular içinde yer alan ve mesleğin bilinçli seçilip seçilmediğine ilişkin soru ile araştırma ölçeklerinin analizinde, diğer demografik değişkenlerin

tersine bütün ölçeklerde anlamlı farklılık saptanmıştır. Diğer bir deyişle, meslek seçimine ilişkin bilinç durumu, bütün ölçekler açısından farklılık yaratmaktadır. Buna ilişkin varyans analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.16. Profesyonellik Ölçeği Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	**Kareler Toplamı**	**Sd**	**F**	**P**
Gruplararası	10,353	2	19,641	,000
Gruplariçi	89,613	340		
Toplam	99,966	342		

Tablo 3.17. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Profesyonellik Düzeyi Tukey Testi Sonuçları

Meslek Seçimi Bilinç Durumu	**N**	**Profesyonellik Ortalamaları**	
		1	**2**
Hayır	40	3,02	
Emin Değilim	36	3,08	
Evet	267		3,46

Tablo 3.16. ve Tablo 3.17.'den de izlendiği gibi, profesyonel meslek sahibi bireylerin meslek seçimleri ile profesyonellik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (F=19,641, p=,000). Buna göre, meslek seçimini bilinçli yapmış olan bireylerin profesyonellik ölçeğinden 3,46 ortalama puanını elde ederek, diğer bireylere göre daha üst düzeyde bir profesyonelliğe sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, bilinçli meslek seçimi profesyonellik artışını beraberinde getirmektedir. Benzer bir sonuç aşağıdaki tablolarda analiz sonuçları görülen profesyonel rol davranışları ölçeğinde de göze çarpmaktadır.

Tablo 3.18. Profesyonel Rol Davranışları Ölçeği Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	4,278	2	5,564	,004
Gruplariçi	129,179	336		
Toplam	133,457	338		

Tablo 3.19. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Profesyonel Rol Davranışları Düzeyi Tukey Testi Sonuçları

Meslek Seçimi Bilinç Durumu	N	Profesyonel Rol Davranışları Ortalamaları	
		1	2
Emin Değilim	36	3,72	
Hayır	39	3,78	3,78
Evet	264		4,02

Tablo 3.18.'deki varyans analizi sonuçlarından da görüldüğü gibi, meslek seçimindeki bilinç düzeyi, profesyonel rol davranışları ölçeğinden elde edilen puanları anlamlı ölçüde farklılaştırmıştır (F=5,564, p=,004). Bu farklılık, Tablo 3.19'daki Tukey testi sonuçlarının da gösterdiği gibi, mesleğini bilinçli seçen bireylerin, profesyonel rol davranışları ölçeğinde elde ettikleri 4,02 ortalamasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, bilinçli meslek seçimi, daha fazla profesyonel rol davranışı göstermeye yol açmaktadır.

Tablo 3.20. Profesyonel Rol Eğilimi Ölçeği (Örgütte Kalma İsteği) Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	10,430	2	5,752	,004
Gruplariçi	243,862	269		
Toplam	254,292	271		

Tablo 3.21. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Profesyonel Rol Eğilimi Düzeyi Tukey Testi Sonuçları

Meslek Seçimi Bilinç Durumu	N	Profesyonel Rol Eğilimi Ortalamaları	
		1	2
Hayır	27	2,96	
Emin Değilim	28	3,10	3,10
Evet	217		3,51

Tablo 3.20.'de görüldüğü gibi, profesyonel eğilimi ölçeğinden elde edilen puanlar meslek seçimindeki bilinç durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (F=5,752, P=,004). Bu farklılık, profesyonel rol eğilimi ölçeğinin alt boyutlarından birisi olan örgütte kalma isteği için sözkonusudur. Tablo 3.21.'deki Tukey testi sonuçları, mesleğin bilinçli seçilmesi durumunda, örgütte kalma isteğinin 3,51 ortalamayla diğer gruplara göre artış gösterdiğine işaret etmektedir.

Tablo 3.22. Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	5,863	2	6,253	,002
Gruplariçi	156,121	333		
Toplam	161,984	335		

Tablo 3.23. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Düzeyi Tukey Testi Sonuçları

Meslek Seçimi Bilinç Durumu	N	Mesleki Statü, Prestij ve Güç Algılaması Ortalamaları	
		1	2
Emin Değilim	34	3,24	
Hayır	39	3,34	3,34
Evet	263		3,61

Tablo 3.22. ve Tablo 3.23. birlikte değerlendirildiğinde, meslek seçimindeki bilinç düzeyinin mesleki statü, prestij ve güç algılamasından elde edilen ortalamalarda farklılığa neden olduğu görülmektedir (F=6,253, p=,002). Bu farklılık,

mesleğin bilinçli seçiminin daha fazla mesleki statü, prestij, güç algılamasına (ortalama 3,61 puanıyla) neden olmasıyla belirginleşmektedir. Dolayısıyla, meslek seçimini bilinçli yapan bireyler, mesleki statü, prestij ve gücü daha yüksek algılamaktadırlar.

Tablo 3.24. Çevre Etki Puanlarının Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	P
Gruplararası	5,471	2	7,208	,001
Gruplariçi	126,746	334		
Toplam	132,216	336		

Tablo 3. 25. Meslek Seçimi Bilinç Durumuna Göre Çevre Etki Düzeyi Scheffe Testi Sonuçları

Meslek Seçimi Bilinç Durumu	N	Çevre İşleyiş Ortalamaları	
		1	2
Emin Değilim	34	2,93	
Hayır	39	2,93	
Evet	264		3,24

Meslek seçiminde sahip olunan bilinç düzeyinin ölçek ortalamalarında yarattığı farklılık, son olarak çevre etkilere ilişkin ortalamalarda kendini göstermektedir. Tablo 3.24'de görülen varyans analizi sonuçları (F=7,208, p=,001), meslek seçiminin bilinç düzeyinin, çevre etkilerden elde edilen ortalamalarda anlamlı farklılık yarattığını belirtmektedir. Tablo 3.25'deki Scheffe testi sonuçları, profesyonel mesleğini bilinçli seçmiş olan bireylerin, 3.24'lük bir ortalamayla çevre etkilerde daha yüksek düzeye ulaştıklarına işaret etmektedir. Dolayısıyla, bilinçli meslek seçiminin, mesleki yaşamın çevre işleyişinde etkili olarak, bireyin mesleki yaşamına bütünlük kazandırdığı söylenebilir.

Özetle, profesyonel mesleğin seçiminde sahip olunan bilinç düzeyinin, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen ortalama puanlarda bir farklılık yaratıp yaratmadığına ilişkin yapılan varyans analizleri sonucunda, bütün ölçeklerde anlamlı bir farklılığa rastlanmış olduğu ve bu farklılığın bilinçli meslek seçiminden

kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bilinçli meslek seçimi, daha yüksek düzeyde profesyonelliğe, daha fazla profesyonel rol davranışı sergilemeye ve örgütte kalma isteğine, mesleki statü, prestij ve güç algılamasının yüksek olmasına ve mesleki yaşamın çevre etkilerinin daha kapsamlı olmasına yol açmaktadır.

3.6.2. Modelin İşleyişine İlişkin Sonuçlar

Mesleki yaşam modelinin işleyişine ilişkin temel ilişkiler aşağıda üç profesyonel meslek grubu açısından karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

3.6.2.1. Mesleki Profesyonellik ve Profesyonel Rol Eğiliminin Mesleki Yaşam Üzerindeki Belirleyiciliği

Önceki açıklamalardan da hatırlanacağı gibi, mesleki yaşamın temel niteliğini mesleki profesyonellik ile bireysel profesyonellik arasındaki ilişki oluşturmaktaydı ve bu doğrultuda ilk hipotez "*Mesleğin ve bireyin profesyonelliği birbirleriyle olumlu yönde bir ilişki içindedirler"* şeklindeydi. Buna göre, mesleki ve bireysel profesyonellik değişkenleri arasındaki ilişkileri belirleyen korelasyon katsayıları her bir meslek grubunda şu şekildedir:

Tablo 3.26. Akademisyenlerde Mesleki Profesyonellik – Bireysel Profesyonellik İlişkisi

	Özdeşim	Özerklik	İdeoloji	Kimlik	Kendi Kendini Düzenleme
Özdeşim	1	,387**	,423**	,267**	,230**
Özerklik		1	,338**	,201**	,270**
İdeoloji			1	,189**	,220**
Kimlik				1	,391**
Kendi Kendini Düzenleme					1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.27. Doktorlarda Mesleki Profesyonellik – Bireysel Profesyonellik İlişkisi

	Özdeşim	Özerklik	İdeoloji	Kimlik	Kendi Kendini Düzenleme
Özdeşim	1	,136	,036	,371**	-,032
Özerklik		1	-,056	,380**	,152
İdeoloji			1	,011	-,153
Kimlik				1	,451**
Kendi Kendini Düzenleme					1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.28. Avukatlarda Mesleki Profesyonellik – Bireysel Profesyonellik İlişkisi

	Özdeşim	Özerklik	İdeoloji	Kimlik	Kendi Kendini Düzenleme
Özdeşim	1	,264*	-,053	,229	,084
Özerklik		1	,018	-,041	-,055
İdeoloji			1	,049	,021
Kimlik				1	,078
Kendi Kendini Düzenleme					1

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Mesleki profesyonellik ile bireysel profesyonellik arasındaki ilişkiler açısından üç meslek grubu incelendiğinde, akademisyenlerde mesleki profesyonelliğin bütün boyutları ile bireysel profesyonelliğin bütün boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla **H1** hipotezi, akademisyenler için tamamen desteklenmiş olmaktadır. Doktorlarda ise, sadece bireysel profesyonelliğin bir boyutu olan mesleki kimliğin, mesleki profesyonelliğin mesleki özdeşim, mesleki özerklik ve mesleğin kendi kendini düzenlemesi boyutlarıyla pozitif yönlü ve güçlü ilişki içinde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, **H1** hipotezi doktorlarda kısmen desteklenmiş bulunmaktadır. Son olarak, avukatlarda, mesleki profesyonelliğin özdeşim ve özerklik boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki belirlenebilmiştir. Bu nedenle, **H1** hipotezinin avukatlarda desteklenmediğini söylemek mümkündür.

Mesleki profesyonelliğin bireysel profesyonellik ile mesleki yaşamın bütünü üzerindeki etkisini ele alan **H2** hipotezi ile onun alt hipotezleri, regresyon analizi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Mesleki profesyonelliğin, bireysel profesyonellik ile mesleki yaşamın diğer aşamaları üzerindeki açıklayıcılığına ilişkin regresyon katsayıları her bir profesyonel meslek grubu için ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 3.29. Mesleki Profesyonelliğin Bireysel Profesyonellik ile Mesleki Yaşam Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

		AKADEMİSYENLER			DOKTORLAR			AVUKATLAR		
Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**
Mesleki Profesyonellik	Bireysel Profesyonellik	,304	28,999	,000	,187	5,593	,002	**,020**	**,421**	**,739**
Mesleki Profesyonellik	Merkez İşleyiş	,318	30,946	,000	,279	9,435	,000	**,219**	**5,801**	**,001**
Mesleki Profesyonellik	Çevre İşleyiş	,111	8,051	,000	,161	4,653	,005	**,113**	**2,585**	**,061**
Mesleki Profesyonellik	Boş Zamanları Değerlendirme	,052	3,566	,015	,136	3,823	,013	**,181**	**4,483**	**,007**
Mesleki Profesyonellik	Mesleki Örgütlere Katılım	,074	5,197	,002	,177	5,227	,003	**,055**	**1,174**	**,327**
Mesleki Profesyonellik	Bireysel Performans Düzeyi	,030	2,002	,115	,033	,822	,486	**,109**	**2,481**	**,069**
Mesleki Profesyonellik	Emeklilik Süreci Planlaması	,106	7,684	,000	,131	3,672	,016	**,057**	**1,215**	**,312**

Tablo 3.29. incelendiğinde, mesleki profesyonellik ile bireysel profesyonellik arasındaki ilişkilere de uyum gösterir nitelikte, mesleki ve bireysel profesyonelliğin bütün boyutlarının birbiriyle ilişkili olduğu akademisyenler örnekleminde, R^2 değerinin ,304 olması itibariyle mesleki profesyonelliğin bireysel profesyonellik üzerinde %30'luk (F= 28,999, p=,000) bir açıklayıcılığının olduğu görülmektedir. **H1** hipotezinin kısmen desteklendiği doktorlar örnekleminde, mesleki profesyonelliğin bireysel profesyonelliğin ancak %18'ini (R^2=,187, F= 5,593, p=,000) açıklayabildiği, buna karşılık **H1** hipotezinin desteklenmediği avukatlar örneklemi için ise, mesleki profesyonelliğin bireysel profesyonellik üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığının bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Özetle, **H2** hipotezinin mesleki profesyonelliğin bireysel profesyonellik üzerinde etkili olduğuna ilişkin öngörüsünün, avukat örneklemi açısından desteklenmediği belirtilebilir.

Mesleki profesyonelliğin üç meslek grubundaki mesleki yaşamın merkez işleyişi üzerindeki belirleyiciliği incelendiğinde, mesleki profesyonelliğin her bir meslek grubunun merkezi yaşamının merkez işleyişi üzerinde anlamlı bir belirleyiciliğinin olduğu görülmektedir. Bu belirleyicilik, akademisyenler için % 31

(R^2= ,318**,** F= 30,946, p= ,000), doktorlar için %27 (R^2= ,279, F=9,435, p= 000) ve avukatlar için %21 (R^2= ,219, F= 5,801, p=001) düzeyindedir. Dolayısıyla, mesleki profesyonelliğin, üç meslek grubu için de merkez işleyiş üzerinde önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Mesleki profesyonelliğin çevre işleyişin bütünü üzerindeki açıklayıcılığı açısından, akademisyen ve doktor örneklemlerinde açıklayıcılık, sırasıyla % 11 (R^2= ,111, F=8,051, p=,000) ve %16 (R^2= ,161, F=4,653, p=,005) düzeyinde görünmektedir. Diğer yandan, avukat örneklemi için regresyon modelinin bütün olarak anlamlılığını gösteren p değeri (,061) % 90 güven aralığında olduğundan, bu örneklemdeki %11 (R^2= ,113) açıklayıcılığının çok güvenilir olmadığı belirtilmelidir. Özetle, **H2** hipotezinde öngörülen mesleki profesyonelliğin merkezi ve çevre işleyiş üzerinde etkili olduğu yönündeki tahmin, üç meslek grubu için de desteklenmiş olmakla birlikte, avukatlık mesleğin de mesleki profesyonelliğin çevre işleyiş üzerindeki belirleyiciliği üzerinde başka çalışmalara da ihtiyaç olduğu görülmektedir.

H2 hipotezinin alt hipotezlerini oluşturan, mesleki profesyonelliğin çevre işleyişteki bileşenler üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, akademisyen örnekleminde mesleki profesyonelliğin daha çok emeklilik sürecine ilişkin planlar üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin emeklilik planlarının %10'unun mesleki profesyonellik tarafından yordandığı belirtilebilir. Diğer yandan, boş zamanları değerlendirme ve mesleki örgütlere katılım üzerinde de mesleki profesyonelliğin %5 ve %7 oranlarında belirleyicilikleri bulunmaktadır. Buna karşılık, mesleki profesyonelliğin bireysel performans düzeyi üzerinde açıklayıcılığı saptanamamıştır. Özetle, akademisyen örnekleminde **H2** hipotezinin alt hipotezlerinden, bir hipotez (**H2c**) dışındaki hipotezler de desteklenmiştir.

Benzer bir durum, doktor örneklemi için de geçerlidir. Nitekim, doktor örnekleminde mesleki profesyonellik boş zamanları değerlendirmenin %13'ünü (F= 3,823, p=,013), mesleki örgütlere katılımın %17'sini (F=5,227, p=,003) ve emeklilik süreci planlamasının da yine %13'ünü (F=3,672, p=,016) açıklar görünmektedir.

Dolayısıyla, doktor örnekleminde mesleki profesyonelliğin çevre işleyiş bileşenleri üzerinde daha güçlü bir açıklayıcılığı olduğu söylenebilir. Buna karşılık, doktorların bireysel performans düzeyinin mesleki profesyonellik tarafından yordanmadığı ve bu suretle, doktor örnekleminde de **H2** hipotezinin alt hipotezlerinden, bir hipotez (**H2c**) dışındaki diğer hipotezlerin, desteklendiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Son olarak, avukat örnekleminde mesleki profesyonelliğin çevre işleyişin öğeleri açısından boş zamanları değerlendirme ile bireysel performans düzeyi üzerinde açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, mesleki profesyonellik, avukatlarda, boş zamanları değerlendirmenin %18'ini (F=4,483, p=,007) açıklamakta ve bütün meslek grupları arasında en yüksek açıklayıcılık değerini simgelemektedir. Diğer yandan, mesleki profesyonelliğin diğer meslek gruplarında desteklenmeyen bireysel performans düzeyi üzerindeki belirleyiciliği de avukat örneklemi için %10 olarak (F= 2,481, p=,069) belirmekte, fakat p anlamlılık değeri %90 güven aralığına denk düştüğünden, bu sonucun başka çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir. Avukat örnekleminde **H2a** alt hipotezinin desteklendiği, **H2c** hipotezinin ise, ancak %90 güven aralığında olmak koşuluyla desteklendiği belirtilebilir.

Mesleki yaşam modelinin işleyiş sürecinde mesleki profesyonellik gibi hem merkez işleyişi hem de çevre işleyişi etkileyen bir konumda bulunan profesyonel rol eğiliminin, mesleki yaşamın aşamaları üzerindeki etkisi yine regresyon analizi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.30.'de her bir meslek grubu için ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 3.30. Profesyonel Rol Eğiliminin Mesleki Yaşam Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

		AKADEMİSYENLER			DOKTORLAR			AVUKATLAR		
Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**
Profesyonel Rol Eğilimi	Merkez İşleyiş	,261	13,462	,000	,449	14,019	,000	**,421**	**22,881**	**,000**
Profesyonel Rol Eğilimi	Çevre İşleyiş	,094	3,931	,002	,279	5,485	,000	**,220**	**8,745**	**,000**
Profesyonel Rol Eğilimi	Boş Zamanları Değerlendirme	,136	5,961	,000	,153	2,565	,034	**,245**	**10,086**	**,000**
Profesyonel Rol Eğilimi	Mesleki Örgütlere Katılım	,023	,902	,481	,110	1,760	,132	**,076**	**2,561**	**,085**
Profesyonel Rol Eğilimi	Bireysel Performans Düzeyi	,053	2,108	,066	,188	3,289	,010	**,045**	**1,453**	**,242**
Profesyonel Rol Eğilimi	Emeklilik Süreci Planlaması	,033	1,288	,271	,253	4,801	,001	**,148**	**5,295**	**,008**

Profesyonel rol eğiliminin mesleki yaşam modelindeki merkez işleyişi yordama kabiliyeti, üç meslek grubu için de anlamlı bulunmuştur. Doktor ve avukat örneklemlerinde yordayıcılığın aynı zamanda güçlü bir yapıya sahip olduğu da söylenebilir. Regresyon analizi sonucu elde edilen belirlilik katsayıları, profesyonel rol eğiliminin akademisyenler için merkez işleyişin %26'sını (F=13,462, p=,000) açıkladığını göstermektedir. Bu değer doktorlar için %44 (F=14,019, p=,000), avukatlar için ise %42 (F=22,881, p=,000)'dir. Dolayısıyla profesyonel rol eğiliminin, doktor ve avukatların mesleki yaşamındaki merkez işleyiş üzerinde önemli bir belirleyiciliği olduğu söylenebilir. Bu noktada, "*Profesyonel rol eğilimi, mesleki yaşamın hem merkezi hem de çevre öğeleri üzerinde etkiye sahiptir"* şeklindeki **H3** hipotezinin ilk bölümünün desteklendiğini belirterek, üç meslek grubunun her biri için merkez işleyişin, hem mesleki profesyonelliğin hem de profesyonel rol eğiliminin belirleyiciliği altında olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki yaşamın bütünü üzerinde belirleyiciliğe sahip iki faktör olan mesleki profesyonellik ile profesyonel rol eğilimi arasında karşılaştırma yapıldığında, akademisyen örnekleminde mesleki profesyonelliğin belirleyiciliğinin %31,

profesyonel rol eğiliminin ise %26 değerleriyle birbirine yakın düzeyde olduğu (karşılaştırma için bkz. Tablo 3.29. ve Tablo 3.30.), doktor örnekleminde profesyonel rol eğiliminin daha güçlü bir belirleyiciliğinin bulunduğu (% 27 değerine karşılık %44 karşılaştırma için bkz. Tablo 3.29. ve Tablo 3.30.), avukat örnekleminde ise, mesleki profesyonelliğin merkez işleyiş üzerinde bir belirleyiciliği bulunmazken, profesyonel rol eğiliminin %42 gibi bir açıklayıcılığının görüldüğü göze çarpmaktadır.

H3 hipotezinin ikinci bölümünü oluşturan profesyonel rol eğiliminin çevre işleyiş üzerindeki belirleyiciliği, Tablo 3.30.'da görüldüğü gibi, bütün meslek grupları için anlamlı düzeydedir. Buna göre, akademisyen örnekleminde profesyonel rol eğilimi, çevre işleyişin % 9'unu (F=3,931, p=,002) açıklamaktadır. Doktor örnekleminde, bu belirleyicilik %27 (F=5,485, p=,000) olarak görülmektedir. Avukat örnekleminde ise, profesyonel rol eğilimi çevre işleyişin %22'sini (F=8,745, p=,000) açıklamaktadır. **H3** hipotezinin ikinci bölümünün de desteklendiğini belirten bu sonuçlara göre, profesyonel rol eğiliminin hem merkez hem de çevre işleyiş açısından doktor örnekleminde daha yüksek bir belirleyiciliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

H3 hipotezinin alt hipotezlerinin analiz sonuçlarına bakıldığında, akademisyen örnekleminde, profesyonel rol eğiliminin boş zamanları değerlendirmenin %13'ünü (F=5,961,p=,000) açıkladığı, bireysel performans düzeyi üzerinde ise % 90 güven aralığında %5'lik (F= 2,108, p=,066) bir açıklayıcılık olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, akademisyen örneklemi için **H3a** hipotezi desteklenirken, **H3c** hipotezi için başka araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Akademisyen örnekleminde, profesyonel rol eğiliminin mesleki örgütlere katılım ve emeklilik süreci planlamasında açıklayıcılığı bulunmamaktadır. Bu suretle **H3b** ve **H3d** hipotezleri desteklenmemiştir.

Doktor örnekleminde profesyonel rol eğilimi, boş zamanları değerlendirmenin %15'ini (F=2,565, p=,034) ve bireysel performans düzeyinin % 18'ini (F=3,289, p=,010) ve emeklilik süreci planlamasının %25'ini (F= 4,801,

p=,001) belirlemektedir. Dolayısıyla profesyonel rol eğiliminin doktor örnekleminde çevre işleyişin öğeleri üzerinde özellikle de emeklilik sürecinin planlamasında önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Doktor örnekleminde **H3b** dışında kalan diğer alt hipotezler desteklenmiştir.

Avukat örnekleminde, profesyonel rol eğiliminin boş zamanları değerlendirmenin %24 (F=10,086, p=,000) ve emeklilik süreci planlamasının ise %14'ü (F= 5,295, p=,008) üzerinde belirleyici olduğu Tablo 3.30'da görülmektedir. Dolayısıyla, profesyonel rol eğiliminin çevre işleyişin iki alt öğesinde açıklayıcı güce sahip olduğu, bu nedenle de avukat örneklemi için **H3a** ve **H3d** hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir.

Sonuç olarak mesleki yaşamın işleyiş sürecinde, bütün aşamaları etkileyen konumda bulunan mesleki profesyonellik ve profesyonel rol eğiliminin hem merkez hem de çevre işleyiş üzerindeki belirleyiciliğine ilişkin analiz sonuçlar, mesleki profesyonelliğin akademisyen ve doktor örneklemleri için, profesyonel rol eğiliminin ise, bütün meslek grupları için merkez ve çevre işleyiş üzerinde açıklayıcı güce sahip olduğunu söylemek mümkündür.

3.6.2.2. Merkez İşleyiş

Bu başlık altında, ilk olarak merkez işleyişe ilişkin bütün öğeler (mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç) arasındaki ilişkiler **H4,** hipotezi ve alt hipotezler açısından her bir meslek grubu için korelasyon analizi sonuçlarına göre değerlendirilecektir.

Mesleki yaşam modelinin operasyonelleştirilmesi sırasındaki açıklamalardan hatırlanacağı gibi, mesleki yaşam modeli merkez ve çevre olmak üzere iki düzeyde ele alınmış, merkez işleyiş de kendi içinde I. aşama ve II. aşama olmak üzere ikiye ayrılmıştı. Buna göre, merkez işleyişteki ilişkileri bütün olarak ele alan **H4** hipotezi ile I. Aşamayı ele alan **H4a** ve II. aşamayı ele alan **H4b** alt hipotezleri

bulunmaktaydı. Aşağıda her bir hipotezin meslek grupları açısından analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.31. Akademisyenlerde Merkez İşleyiş Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	I. Aşama (Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik – Mesleki Rol)	**II. Aşama (Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç)**
I. Aşama (Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik – Mesleki Rol)	1	,547**
II. Aşama (Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç)	,547**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.32. Doktorlarda Merkez İşleyiş Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	I. Aşama (Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik – Mesleki Rol)	**II. Aşama (Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç)**
I. Aşama (Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik – Mesleki Rol)	1	,536**
II. Aşama (Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç)	,536**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.33. Avukatlarda Merkez İşleyiş Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	I. Aşama (Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik – Mesleki Rol)	**II. Aşama (Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç)**
I. Aşama (Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik – Mesleki Rol)	1	,411**
II. Aşama (Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç)	,411**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tablolar incelendiğinde, **H4** hipotezinde de ileri sürüldüğü gibi, üç meslek grubunda da merkez işleyiş öğeleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Akademisyen örnekleminde I. Aşama ile II. Aşama öğeleri arasındaki korelasyon katsayısı (r=,547, p=,000) pozitif yönlü ilişki yanında güçlü bir ilişkiye

de işaret etmektedir. Bunun gibi doktor örnekleminde de I. Aşama ile II. Aşama öğeleri arasındaki korelasyon katsayısı da (r=,536, p=,000), öğeler arasında aynı zamanda güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Avukat örneklemi için ise, (r= ,411, p=,001) sadece pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla, **H4** hipotezi bütün meslek grupları için doğrulanmıştır.

3.6.2.2.1. I. Aşama: Mesleki İdeoloji-Mesleki Kimlik-Mesleki Rol İlişkisi

Hatırlanacağı gibi, mesleki yaşam sürecindeki merkez işleyişte I. Aşamayı değerlendiren **H4a** hipotezi "*Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol (I.Aşama öğeleri) birbirleriyle olumlu yönde ve güçlü ilişki içindedir"* şeklindeydi. Bu hipoteze ilişkin analiz sonuçları bütün meslek grupları için aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.34. Akademisyenlerde I. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	Mesleki İdeoloji	Mesleki Kimlik	Mesleki Rol
Mesleki İdeoloji	1	,189**	,206**
Mesleki Kimlik		1	,221**
Mesleki Rol			1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.35. Doktorlarda I. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	Mesleki İdeoloji	Mesleki Kimlik	Mesleki Rol
Mesleki İdeoloji	1	,011	,195
Mesleki Kimlik		1	,330**
Mesleki Rol			1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.36. Avukatlarda I. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	Mesleki İdeoloji	Mesleki Kimlik	Mesleki Rol
Mesleki İdeoloji	1	,049	,049
Mesleki Kimlik		1	,453**
Mesleki Rol			1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

I. Aşama öğeleri arasındaki ilişkiler korelasyon katsayıları çerçevesinde değerlendirildiğinde, **H4a** hipotezinin sadece akademisyen örneklemi için kısmen desteklendiği görülmektedir. Akademisyen örnekleminde, mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol değişkenleri birbirleriyle, olumlu yönde fakat zayıf ilişki içindedirler. (r değerleri için Bkz. Tablo 3.34.). Diğer yandan, doktor ve avukat örneklemlerinde sadece mesleki kimlik ile mesleki rol değişkenleri olumlu yönde ilişkili bulunmuşlardır. Doktor örnekleminde, mesleki kimlik mesleki rol değişkenleri arasındaki ilişki (r=,330, p=,003) düzeyindedir. Avukat örnekleminde ise, mesleki kimlik mesleki rol değişkenleri arasında (r=,453, p=,000) düzeyinde bir ilişki saptanmıştır. Bu durumda, **H4a** hipotezi doktor ve avukat örneklemi için desteklenmemiştir.

3.6.2.2.2. II. Aşama: Mesleki Statü-Mesleki Prestij-Mesleki Güç İlişkisi

Mesleki yaşam sürecindeki merkez işleyişte II. Aşamayı değerlendiren "*Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç (II. Aşama) birbirleriyle olumlu yönde ve güçlü ilişki içindedir"* şeklindeki **H4b** hipotezinin analiz sonuçları bütün meslek grupları için aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 3.37. Akademisyenlerde II. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	Mesleki Statü	Mesleki Prestij	Mesleki Güç
Mesleki Statü	1	,621**	,416**
Mesleki Prestij		1	,455**
Mesleki Güç			1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.38. Doktorlarda II. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	Mesleki Statü	Mesleki Prestij	Mesleki Güç
Mesleki Statü	1	,593**	,449**
Mesleki Prestij		1	,391**
Mesleki Güç			1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.39. Avukatlarda II. Aşama Öğeleri Arasındaki İlişkiler

	Mesleki Statü	Mesleki Prestij	Mesleki Güç
Mesleki Statü	1	,387**	,604**
Mesleki Prestij		1	,629**
Mesleki Güç			1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.
* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

II. Aşama öğeleri arasındaki ilişkiler korelasyon katsayıları çerçevesinde değerlendirildiğinde, **H4b** hipotezi, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç öğelerinin birbiriyle pozitif ilişkili çıkmasıyla, her üç meslek grubu için de desteklenmekle birlikte, ilişkilerin gücü bütün örneklemlerde beklenen yönde bulunamamıştır. Akademisyen örnekleminde, mesleki statü mesleki prestij arasında (r=,621, p=,000) değeri ile güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Doktor örnekleminde de yine, (r=,593, p=,000) değeri mesleki statü mesleki prestij arasında güçlü bir ilişkiye işaret etmektedir. Avukat örnekleminde ise, mesleki statü ve mesleki prestijin mesleki güç ile güçlü bir ilişki içinde oldukları belirtilebilir (bkz. Tablo 3.39.).

3.6.2.2.3. I. Aşama'nın II. Aşama Üzerindeki Belirleyiciliği

Mesleki yaşamdaki merkez işleyişte II. aşamanın süreç itibariyle I. aşamadan sonra gelmesi, II. Aşamada I. Aşama'nın etkisini değerlendirme gerekliliğini doğurmaktadır. Nitekim **H4c** hipotezi de, "*Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol (I. Aşama) bütün olarak, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç(II. Aşama) üzerinde etkiye sahiptir"* şeklindeydi. I. Aşama'nın II. Aşama üzerindeki açıklayıcılığına ilişkin regresyon analizi sonuçları her bir meslek grubu için Tablo 3.40'de gösterilmiştir.

Tablo 3.40. I. Aşamanın II. Aşama Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

		AKADEMİSYENLER			DOKTORLAR			AVUKATLAR		
Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**
I. Aşama	II. Aşama	,299	83,160	,000	,287	30,256	,000	**,169**	**12,842**	**,001**

Regresyon analizi sonuçlarından, I. Aşama'nın II. Aşama üzerinde belirleyiciliğe sahip olduğunu ileri süren **H4c** hipotezinin, üç meslek grubu için de desteklendiği görülmektedir. Akademisyen örnekleminde, mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol öğelerinden oluşan I. Aşama'nın, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güçten oluşan II. Aşama'nın %29'unu (F=83,160, p=,000) açıkladığı, doktor örnekleminde bu açıklayıcılığın % 28 (F=30,256, p=,000) oranında gerçekleştiği, avukat örnekleminde ise, I. Aşama'nın %16 düzeyinde bir açıklayıcılığa sahip olduğu belirtilebilir.

Merkez işleyişle ilgili genel bir değerlendirme yapılacak olursa, mesleki yaşamın merkezini oluşturan ilişkilerin başlangıçta ileri sürüldüğü biçimde desteklendiği söylenebilir. Gerçekten de sadece I. Aşama öğelerinin kendi aralarındaki ilişkilerin doktor ve avukat örneklemlerinde beklendiği gibi çıkmaması dışında, merkez işleyişe ilişkin bütün öngörülerin üç profesyonel meslek grubu için de doğrulandığı belirtilmelidir. Bu durum, üç profesyonel meslekte de mesleki yaşamın merkez işleyişi olduğuna işaret etmektedir.

3.6.2.3. Çevre İşleyiş

Mesleki yaşam modelinin ikinci düzeyini oluşturan ve boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik sürecinin planlanması gibi boyutları içinde barındıran çevre işleyiş ile ilgili ileri sürülen hipotezler hatırlanacağı gibi, I. Aşama öğelerini, II. Aşama öğelerini ve merkez işleyişin bütününü ayrı ayrı değerlendirmekteydi. Bu nedenle burada, çevre

işleyiş üzerinde sırasıyla, I. Aşama öğelerinin, II. Aşama öğelerinin ve merkez işleyişin açıklayıcılığı, her bir meslek grubu açısından ayrı ayrı değerlendirilecektir.

3.6.2.3.1. I. Aşamanın Çevre İşleyiş Üzerindeki Belirleyiciliği

Tablo 3.41.'de I. Aşama öğelerinin bütün olarak, hem çevre işleyişin tamamını hem de her bileşenini açıklayıcılığı ayrı ayrı görülmektedir.

Tablo 3.41. I. Aşama Öğelerinin Çevre İşleyiş Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

		AKADEMİSYENLER			DOKTORLAR			AVUKATLAR		
Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**
I. Aşama Öğeleri	Çevre İşleyiş	,168	39,635	,000	,204	19,208	,000	**,241**	**20,018**	**,000**
I. Aşama Öğeleri	Boş Zamanları Değerlendirme	,095	20,489	,000	,085	6,941	,010	**,264**	**22,610**	**,000**
I. Aşama Öğeleri	Mesleki Örgütlere Katılım	,100	21,750	,000	,103	8,585	,004	**,072**	**4,858**	**,031**
I. Aşama Öğeleri	Bireysel Performans Düzeyi	,028	5,688	,018	,111	9,347	,003	**,088**	**6,111**	**,016**
I. Aşama Öğeleri	Emeklilik Süreci Planlaması	,072	15,164	,000	,091	7,516	,008	**,115**	**8,038**	**,006**

Mesleki yaşamın mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol öğelerinden oluşan I. Aşaması'nın çevre işleyişin bütününü yordama kabiliyeti, bütün meslek grupları için anlamlı düzeyde bulunmuştur. I.Aşama'nın yordayıcılığı meslek grupları açısından tek tek incelendiğinde, akademisyen örnekleminde %16 (F=39,635, p=,000), doktor örnekleminde %20 (F=19,208, p=,000), avukat örnekleminde %24 (F=20,018, p=,000) olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, *"Mesleki ideoloji, mesleki kimlik ve mesleki rol bütünü (I. Aşama), çevre işleyişin bütününü etkiler"* şeklindeki **H5a** hipotezinin bütün meslek grupları açısından doğrulanmış olduğu görülmektedir. Burada meslek ideoloji ve mesleki kimlik, mesleki rol bütününün, avukatların mesleki yaşamının çevre işleyişinde diğer meslek gruplarına göre daha belirleyici olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, I. Aşama'nın çevre işleyişin öğeleri üzerindeki açıklayıcılığı açısından, meslek grupları tek tek değerlendirilebilir. Buna göre, Tablo 3.21.'den de izlenebildiği gibi, akademisyen örnekleminde I. Aşama boş zamanları değerlendirmenin % 9'unu (F=20,489, p=,000), mesleki örgütlere katılımın %10'unu (F=21,750, p=,000), bireysel performans düzeyinin %2'sini (F=5,688, p=,018), emeklilik süreci planlamasının %7'sini (F=15,164, p=,000) açıklamaktadır. Doktor örnekleminde, boş zamanları değerlendirmenin %8'i (F=6,941, p=,010), mesleki örgütlere katılımın %10'u (F=8,585, p=,004), bireysel performans düzeyinin % 11'i (F=9,347, p=,003), emeklilik sürecinin planlamasının %9'u (F=7,516, p=,008) I. Aşama öğeleri tarafından açıklanmaktadır. Son olarak avukat örnekleminde, I. Aşama öğelerinin bütünü, çevre işleyişin öğelerini sırasıyla %26 (F=22,610, p=,000), %7 (F=4,858, p=,031), %8 (F=6,111, p=,016) ve %11 (F=8,038, p=,006) düzeyinde açıklamaktadır. Avukat örnekleminde, I. Aşama'nın boş zamanları değerlendirme üzerindeki %26 olarak gerçekleşen belirleyicilik, diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek bir düzeye işaret etmektedir. Özetle, **H5a** hipotezinin bütün alt hipotezleri (**H5aa – H5ad**), üç meslek grubu için de doğrulanmış olmaktadır.

3.6.2.3.2. II. Aşamanın Çevre İşleyiş Üzerindeki Belirleyiciliği

Bireyin mesleki statü, prestij ve güç algılamasından oluşan II. Aşamanın çevre işleyiş üzerindeki belirleyiciliğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 3.42.'de her meslek grubu için ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 3.42. II. Aşama Öğelerinin Çevre İşleyiş Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

		AKADEMİSYENLER			DOKTORLAR			AVUKATLAR		
Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**
II. Aşama Öğeleri	Çevre İşleyiş	,200	48,736	,000	,238	23,473	,000	**,083**	**5,668**	**,020**
II. Aşama Öğeleri	Boş Zamanları Değerlendirme	,160	37,112	,000	,123	10,519	,002	**,058**	**3,883**	**,053**
II. Aşama Öğeleri	Mesleki Örgütlere Katılım	,045	9,174	,003	,104	8,712	,004	**,035**	**2,315**	**,133**
II. Aşama Öğeleri	Bireysel Performans Düzeyi	,055	11,335	,001	,150	13,267	,000	**,029**	**1,891**	**,174**
II. Aşama Öğeleri	Emeklilik Süreci Planlaması	,106	23,213	,000	,080	6,505	,013	**,056**	**3,664**	**,060**

"Mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç bütünü (II. Aşama), çevre işleyişin bütününü etkiler" şeklindeki **H5b** hipotezinin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar üç meslek grubunda da hipotezin desteklendiğine işaret etmektedir. Nitekim, II. Aşama öğelerinin bütünü, akademisyen örnekleminde mesleki yaşamın çevre işleyişi üzerinde %20 (F=48,736, p=,000) oranında bir açıklayıcılığa sahip görünmektedir. Doktor örnekleminde, %23 (F= 23,473, p=,000) olan açıklayıcılık, avukat örnekleminde % 8 (F=5,668, p=,020) düzeyindedir. Mesleki statü, prestij ve güç algılamasının diğer meslek gruplarına göre, doktorların mesleki yaşamının çevre işleyişi üzerinde daha belirleyici olduğu söylenebilir.

Çevre işleyişin bütününe olan bu belirleyiciliğin öğeler açısından incelenmesinde, akademisyen ve doktor örnekleminde II. Aşamanın boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik sürecinin planlaması öğelerinin hepsinde ayrı ayrı belirleyiciliğinin olduğu görülmektedir.

Akademisyen örnekleminde boş zamanları değerlendirmenin %16'sı (F=37,112, p=,000), mesleki örgütlere katılımın %4'ü (F=9,174, p=,003), bireysel

performans düzeyinin %5'i (F=11,335, p=,001) ve emeklilik süreci planlamalarının da %10'u (F=23,213, p=,000) II. Aşama öğelerinden kaynaklanmaktadır. Akademisyen örnekleminde çevre işleyişteki boş zamanları değerlendirme ve emeklilik süreci planlamalarının mesleki statü, prestij ve güç algılamasından daha fazla oranda etkilendikleri söylenebilir.

Doktor örnekleminde ise, II. Aşama öğeleri boş zamanları değerlendirmenin %12'si (F=10,519, p=,002), mesleki örgütlere katılımın %10'u (F=8,714, p=,004), bireysel performans düzeyinin %15'i (F=13,267, p=,000) ve emeklilik süreci planlamalarının da %8'i (F=6,505, p=,013) üzerinde belirleyici olmaktadır. Dolayısıyla doktorların mesleki statü, prestij ve güç algılamalarının onların boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik süreci planlamalarında genel olarak akademisyenlere göre daha belirleyici olduğu ortaya çıkmaktadır.

Avukat örneklemi açısından ise, II. Aşama'nın çevre işleyişin öğeleri üzerindeki belirleyiciliği mesleki örgütlere katılım ve bireysel performans düzeyi açısından anlamlı bir sonuca işaret etmezken (bkz. Tablo 3.42.), boş zamanları değerlendirme ve emeklilik sürecinin planlanmasındaki belirleyiciliği diğer meslek gruplarına göre hem daha düşük düzeyde kalmakta, hem de güvenilirlik sorunu göstermektedir. Nitekim, boş zamanları değerlendirmede ve emeklilik sürecinin planlanmasında karşılaşılan %5'lik belirleyicilikler ancak, %90 güven aralığında kabul edilebilir görünmektedir. Özetle, **H5b** hipotezinin alt hipotezleri (H5ba- H5bd) akademisyen ve doktor örneklemleri açısından doğrulanmıştır. Avukat örneklemi açısından bu sonuçların diğer çalışmalarla desteklenmeye ihtiyacı vardır.

3.6.2.3.3. Merkez İşleyişin Çevre İşleyiş Üzerindeki Belirleyiciliği

Mesleki yaşamın işleyişine ilişkin son hipotez grubunu oluşturan **H5c** hipotezi ve alt hipotezleri (**H5ca - H5cd**), yukarıda ayrı ayrı değerlendirilen I. Aşama ve II. Aşama'ların çevre işleyişteki belirleyiciliklerini, I. ve II. Aşamayı bütün olarak, yani merkez işleyiş şeklinde alarak belirlemeye çalışmaktadır. **H5c** hipotezi,

H5a ve **H5b** hipotezlerinden farklı olarak, merkez işleyişin çevre işleyiş üzerinde belirleyiciliği yanında, bu belirleyiciliğin gücüne ilişkin bir öngörüye de sahiptir. Dolayısıyla **H5c** hipotezi, merkez işleyişin çevre işleyiş üzerinde daha güçlü bir belirleyiciliği olacağını ileri sürer. Bu hipoteze ilişkin analiz sonuçları Tablo 3.43'de her bir meslek grubu için ayrı ayrı gösterilmiştir.

Tablo 3.43. Merkez İşleyişin Çevre İşleyiş Üzerindeki Açıklayıcılığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

		AKADEMİSYENLER			DOKTORLAR			AVUKATLAR		
Bağımsız Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**	**Belirlilik Katsayısı R^2**	**F**	**p**
Merkez İşleyiş	Çevre İşleyiş	,227	57,606	,000	,273	28,093	,000	**,247**	**20,695**	**,000**
Merkez İşleyiş	Boş Zamanları Değerlendirme	,146	33,441	,000	,123	10,492	,002	**,251**	**21,114**	**,000**
Merkez İşleyiş	Mesleki Örgütlere Katılım	,098	21,305	,000	,130	11,256	,001	**,079**	**5,415**	**,023**
Merkez İşleyiş	Bireysel Performans Düzeyi	,048	9,776	,002	,157	13,946	,000	**,090**	**6,231**	**,015**
Merkez İşleyiş	Emeklilik Süreci Planlaması	,107	23,414	,000	,110	9,277	,003	**,126**	**8,958**	**,004**

Merkez işleyişin bütün olarak çevre işleyiş üzerindeki belirleyiciliği akademisyen örnekleminde, %22 (F=57,606, p=,000), doktor örnekleminde %27 (F=28,093, p=,000) ve avukat örnekleminde %24 (F=20,695, p=,000) düzeyindedir. **H5c** hipotezinin desteklenmesi, merkez işleyişin çevre işleyiş üzerindeki belirleyiciliğinin, I.Aşama ve II. Aşama belirleyiciliklerinden yüksek olması ile mümkün olur. Bu anlamda, Tablo 3.41., Tablo 3.42. ve Tablo 3.43. birlikte değerlendirildiğinde, akademisyen örnekleminde, çevre işleyiş üzerinde I. Aşama'dan gelen belirleyiciliğin %16, II. aşamadan gelen belirleyiciliğin %20 ve merkez işleyişten gelen belirleyiciliğin ise %22 olduğu görülmektedir. Doktor örnekleminde ise, belirleyicilik düzeyi sırasıyla %20, %23 ve %27 olarak gerçekleşmiştir. Son olarak, avukat örnekleminde ise, I.Aşama belirleyiciliği %24, II. Aşama belirleyiciliği % 8 ve merkez işleyiş belirleyiciliği ise yine %24 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, bütün meslek grupları için çevre işleyiş üzerinde I. ve II. Aşama etkilerinden daha güçlü belirleyiciliği beklenen merkez işleyişin, doktor ve

akademisyen örnekleminde bunu doğruladığı, fakat avukat örnekleminde merkez işleyişin belirleyiciliğinin I. Aşama ile hemen hemen aynı düzeyde kalarak doğrulamadığı görülmektedir. Bu anlamda, **H5c** hipotezinin akademisyen ve doktor örneklemleri için desteklendiği söylenebilir.

Diğer yandan, merkez işleyişin çevre işleyişin her bir öğesine olan açıklayıcılığı bütün meslek grupları için anlamlı düzeyde görünmektedir. Merkez işleyiş akademisyenlerde boş zamanları değerlendirmenin %14'ünü (F=33,441, p=,000), mesleki örgütlere katılımın %9'unu (F=21,305, p=,000), bireysel performans düzeyinin %4'ünü (F=9,776, p=,002), emeklilik süreci planlamasının ise %10'unu (F=23,414, p=,000) açıklamaktadır. Doktor örnekleminde açıklayıcılık düzeyleri sırasıyla %12 (F=10,492, p=,002), %13(F=11,256, p=,001) , %15 (F=13,946, p=,000)ve % 11 (F=9,277, p=,003) şeklindedir. Merkez işleyiş boş zamanları değerlendirme üzerinde %25 (F=21,114, p=,000) düzeyindeki belirleyicilikle diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında avukat örnekleminde, en yüksek değerine ulaşmıştır. Bu değer aynı zamanda, çevre işleyişin diğer öğeleri açısından da oldukça yüksektir. Nitekim, merkez işleyiş, avukat örnekleminde meslek örgütlerine katılımın %7'sini (F=5,415, p=,023), bireysel performansın % 9'unu (F=6,231, p=,015) ve emeklilik süreci planlamasının da %12'sini (F=8,958, p=,004) açıklamaktadır. Merkez işleyişin bütün meslek gruplarında çevre işleyişin her bir öğesine ilişkin sayılan bu belirleyicilik düzeyleri I. Aşama ve II. Aşama belirleyiciliklerinden daha yüksek düzeylere işaret etmemektedir. Dolayısıyla, çevre işleyişin öğeleri üzerinde I. Aşama ve II. Aşama'dan daha güçlü belirleyiciliği beklenen merkez işleyişin buna ilişkin alt hipotezleri (**H5ca – H5cd**) desteklenmemiştir. Çevre işleyişin bütünü için desteklenen H5c hipotezinin, öğeleri için yeni araştırmalar yapılmasına ihtiyaç vardır.

3.6.3. Mesleki Yaşam Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Araştırılması

Bu bölümde, mesleki yaşam modeli LISREL 8.72 programı yardımıyla araştırılacaktır. LISREL programı, yapısal eşitlik modellemesinde yaygın olarak

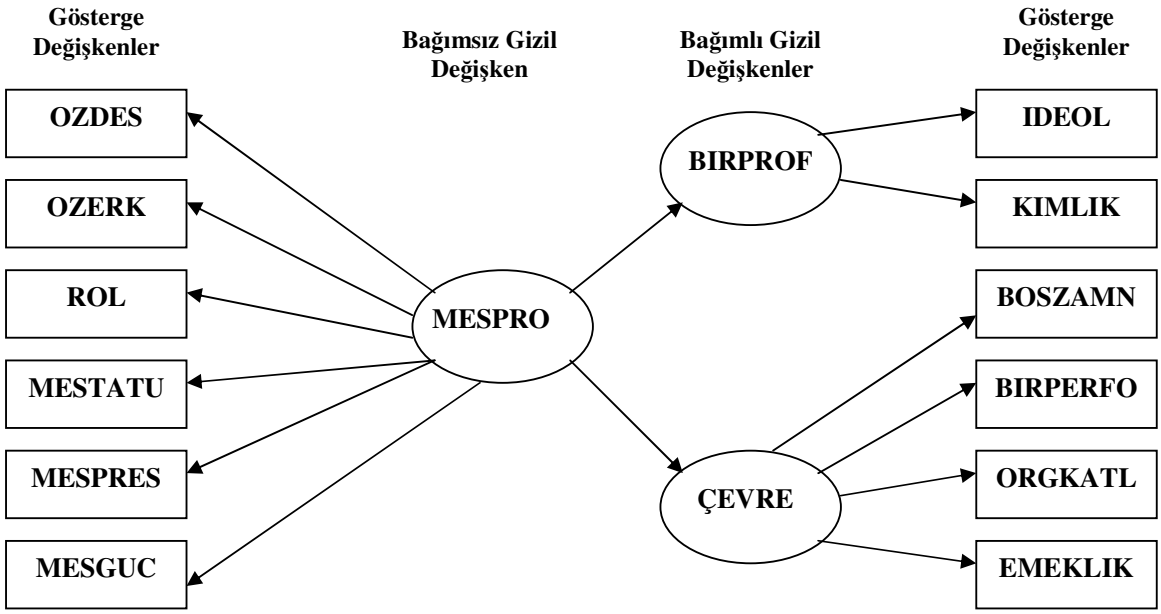
kullanılmaktadır. Daha önce değinildiği gibi, yapısal eşitlik modellemesi, değişkenler arasındaki ilişkiler setinin eş zamanlı olarak ve kapsamlı bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan ileri bir istatistik analiz tekniğidir. Bu nedenle, mesleki yaşam modelinin araştırılmasında kullanılması uygun görülmüştür.

Bu sayede, mesleki yaşam modeli bütün olarak ölçülebilecektir. Yapısal eşitlik modeli, 12 gösterge ve 3 gizil değişken ile oluşturulmuştur. Model, 2 bağımlı gizil değişken ve 1 bağımsız gizil değişken ile araştırılmaktadır. Bu model, daha önce açıklanan mesleki yaşam modelinin operasyonelleştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak bazı değişkenler, modelin uyumluluğunu olumsuz etkilediği için modele dahil edilememiştir (mesleğin kendi kendini denetlemesi ve profesyonel rol eğilimi). Bu değişkenler dışında kalan değişkenler ile mesleki yaşam modelinin bütün olarak ölçülmesi ve geçerliliğinin kanıtlanması hedeflenmektedir. Buna göre, yapısal eşitlik modellemesi ile elde edilen bulgular, diğer bulguları tamamlayıcı olarak kullanılacaktır.

Mesleki yaşam modeli, yukarıda belirtildiği gibi 12 gösterge değişken ve 3 gizil değişken arasındaki ilişkilerden oluşmaktadır. Modelde, bağımsız gizil değişken, mesleki profesyonelleşme olarak adlandırılmıştır. Buna göre, mesleki profesyonelleşme doğrudan ölçülebilen bir olgu olmayıp, özdeşim, özerklik, rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güç algılaması gösterge değişkenlerinden oluşmaktadır. Modelde, iki bağımlı gizil değişkenden biri olan bireysel profesyonellik düzeyi, mesleki ideoloji ve kimlik gösterge değişkenleri aracılığıyla ölçülmektedir. Diğer bağımlı gizil değişken ise, çevre işleyişi gösteren boş zaman, bireysel performans düzeyi, örgütsel katılım ve emeklilik gösterge değişkenlerinden meydana gelmektedir. Modelin, ana hipotezi mesleğin profesyonellik düzeyinin bireyin profesyonellik düzeyini etkilemesidir. Bireysel profesyonellik ve çevre değişkenleri, mesleki profesyonelliğin birey tarafından benimsenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır(Şekil 3.1). Böylece, mesleki yaşam modeli doğrulanmaya çalışılacaktır.

Bu analiz ile, örneklemin tamamında modelin bütünsel olarak uyumu araştırıldığı için 3 meslek grubunun verileri birleştirilmiştir. Böylece, 3 meslek grubu

için mesleki yaşam modeli test edilecektir. Öncelikle, modelin yapıları için doğrulayıcı faktör analizlerine ilişkin bilgi verilecektir.



Şekil 3.1. Kuramsal Model

3.6.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

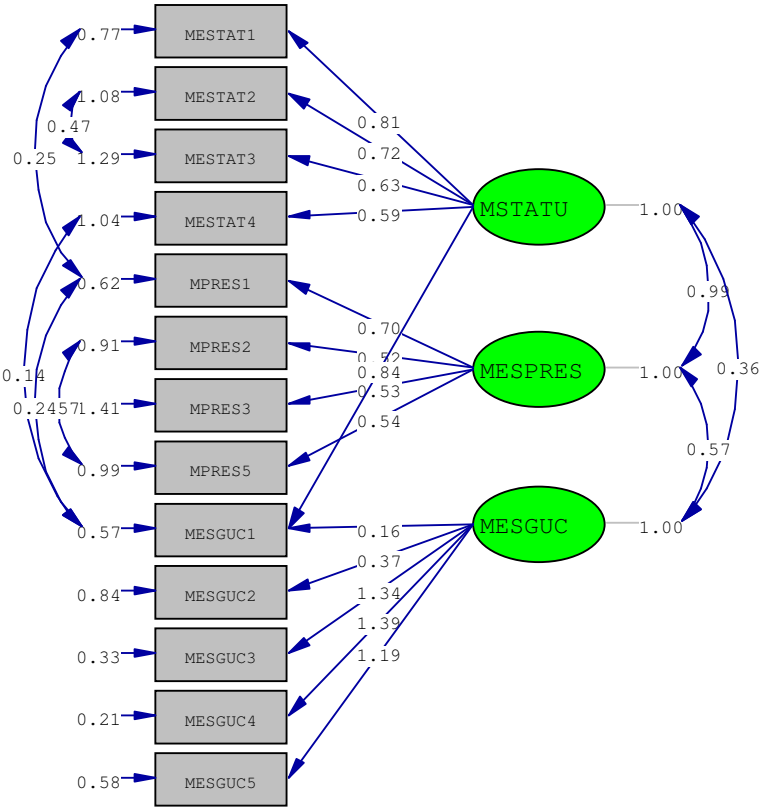
12 gösterge değişken ve 3 gizil değişken yapısı bulunan model, doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilmiştir. Ayrıca ileri sürülen modelin, test edilebilmesi için önce doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılması gerekmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi, kuramsal bir yapının çok boyutluluğunu test etmek için kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizleri, LISREL 8.72 programı kullanılarak yapılmıştır. İlk olarak, mesleki statü, prestij ve güçten oluşan yapı için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Mesleki Statü, Prestij ve Güç

Bu yapı, 13 gösterge değişken ve 3 gizil değişkenden oluşmaktadır. Mesleki statü(MSTATU), mesleki prestij(MESPRESS) ve mesleki güç(MESGUC) gizil değişkenlerdir. Modeldeki t değerleri (2.54 – 23.21) arasındadır. Analiz sonucunda,

x^2 değeri 135.87 ve sd=56 elde edilmiştir. x^2/sd oranının 5:1'in altında olduğu ve modelin mükemmel uyum gösterdiği söylenebilir. Diğer uyum indekslerine bakıldığında da, modelin mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir.

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.06
Standardized RMR (SRMR) = 0.07
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91
Comparative Fit Index (CFI) = 0.97
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96



Chi-Square=135.87, df=56, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

Şekil 3.2. Mesleki Statü, Prestij ve Güç İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bağlantı Diyagramı

Düzeltme indeksleri incelendiğinde, bazı maddelerin hata varyansları arasında ilişki tanımlanması gerekmiştir. Bu sayede Ki Kare değerinde düşme sağlanmıştır. Buna göre, MESGUC1 ile MPRES1, MESGUC1 ile MESTAT4, MPRES5 ile MPRES2, MPRES1 ile MESTAT1, MESTAT3 ile MESTAT2 maddelerinin hata varyansları arasında ilişki tanımlanarak modele eklenmiştir.

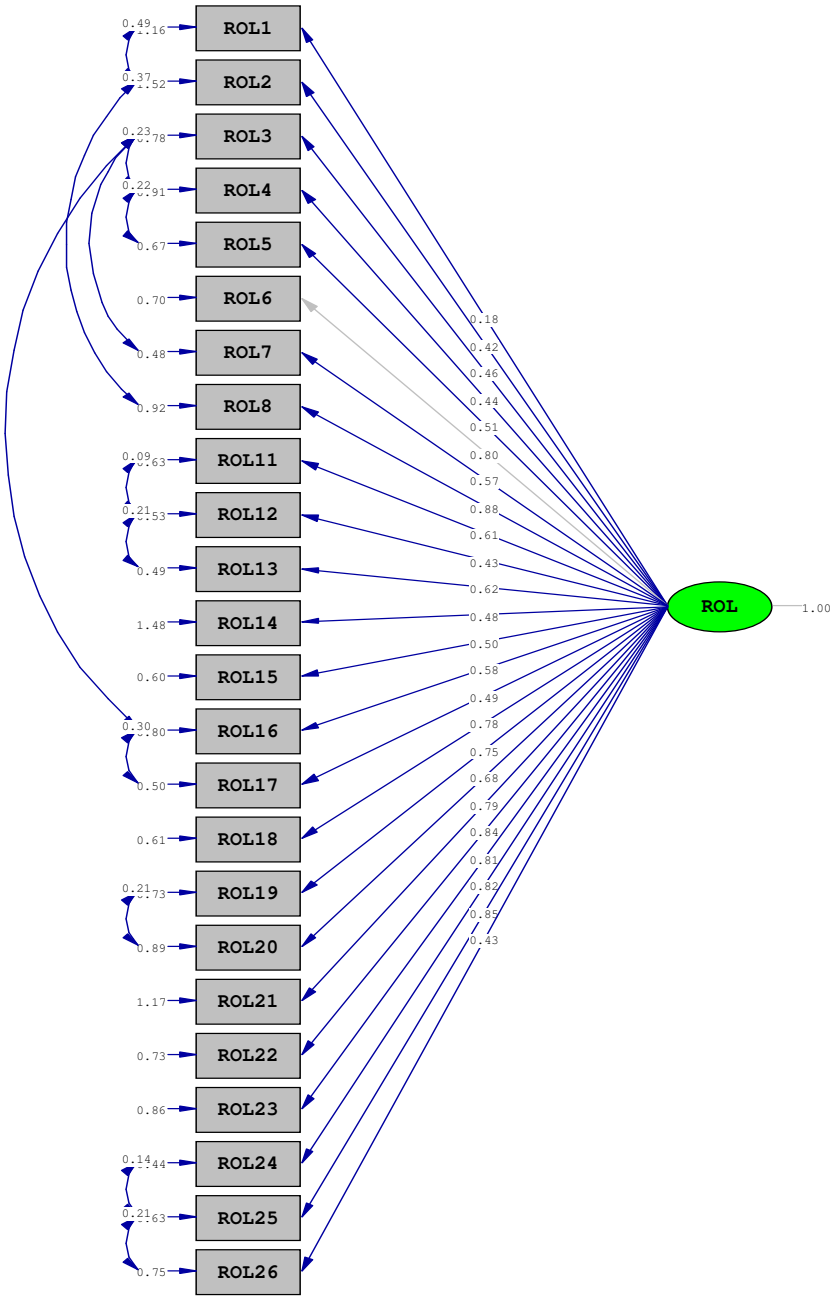
Analiz sonucuna göre, bir maddenin birden fazla gizil değişkenle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. MESGUC1 maddesi, hem mesleki statü hem de mesleki güç gizil değişkeni ile ilişkili görülmektedir. Bu madde, "mesleki prestijim mesleki faaliyetlerimde güç elde etmemi sağlıyor" şeklindedir. Madde, statü ile güç arasındaki ilişkinin algılanma durumunu belirlemeye yönelik olduğundan, ilişki normal karşılanmış ve modele eklenmiştir.

Mesleki Rol

Modelde kullanılan diğer bir yapı, mesleki roldur. Mesleki rol gizil değişkeni, 24 gösterge değişken ile ölçülmektedir. Modelin t değerleri (2.94 – 16.07) arasındadır. Analiz sonucunda x^2 değeri 842.98 ve sd=241 elde edilmiştir. Model iyi uyum göstermektedir. Diğer uyum indekslerinin değerleri aşağıdadır:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.08
Standardized RMR = 0.06
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.83
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.79
Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95

Bu modele düzeltme indeksi sonuçlarına göre, bazı gösterge değişkenlerinin hata varyansları arasında ilişki eklenmesi gerekli görülmüştür. Bu ilişkiler, ROL26 ile ROL25, ROL25 ile ROL24, ROL20 ile ROL19, ROL17 ile ROL16, ROL16 ile ROL3, ROL13 ile ROL12, ROL12 ile ROL11, ROL8 ile ROL2, ROL7 ile ROL3, ROL5 ile ROL4, ROL4 ile ROL3, ROL2 ile ROL1 değişkenlerinin hata varyansları arasındaki ilişki modele eklenmiştir.

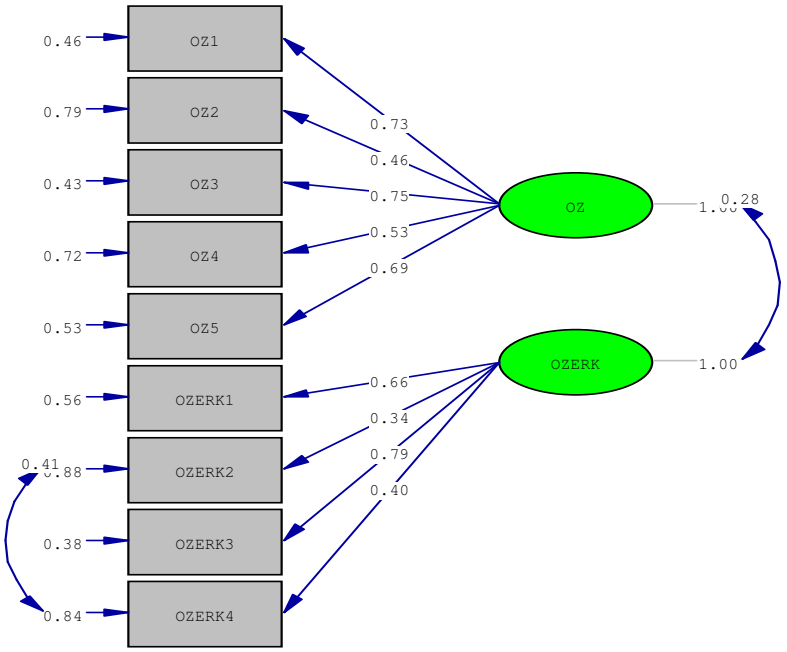


Şekil 3.3. Mesleki Rol İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı

Özdeşim ve Özerklik

Özdeşim gizil değişkeni (OZ), 5 gösterge değişken ile ölçülmektedir. Özerklik gizil değişkeni ise (OZERK), 4 gösterge değişken ile ölçülmektedir. Modelde t değerleri (4.26 – 14.52) arasındadır. Bu model, doğrulayıcı faktör analizi ile araştırıldığında mükemmel uyum gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buna göre, x^2 41.18 ve sd=25 mükemmel uyumu göstermektedir. Diğer uyum indeksleri şöyledir:

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.07
Standardized RMR (SRMR) = 0.04
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98
Comparative Fit Index (CFI) = 0.98



Chi-Square=41.18, df=25, P-value=0.02199, RMSEA=0.043

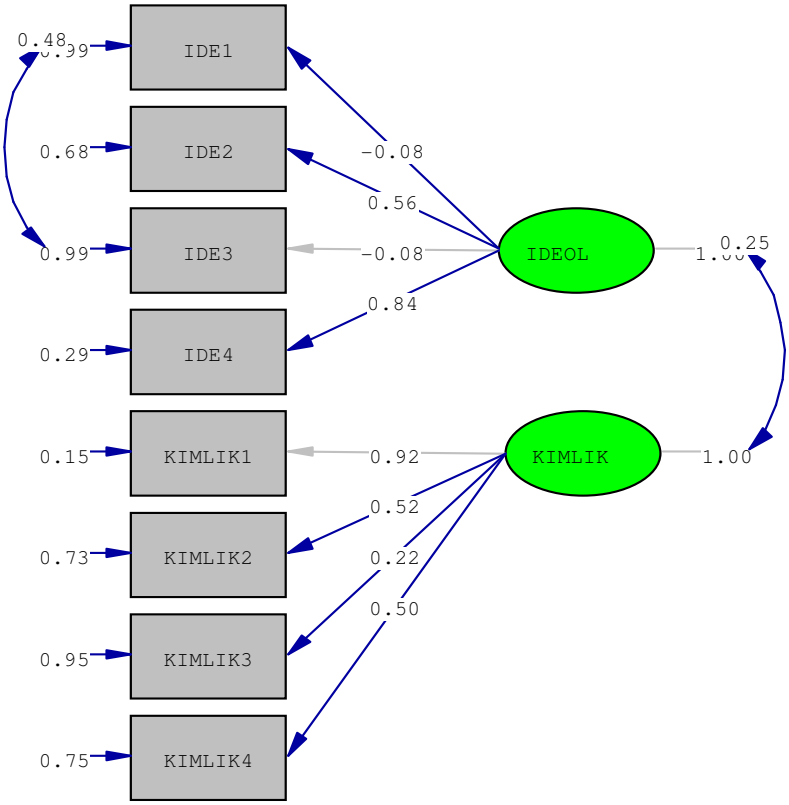
Şekil 3.4. Özdeşim ve Özerklik İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı

Düzeltme indeksi incelendiğinde, OZERK2 ile OZERK4 arasında hata varyansı ilişkili görülmüş ve modele eklenmiştir.

Mesleki İdeoloji ve Kimlik

Mesleki ideoloji (IDEOL) ve kimlik (KIMLIK) yapıları için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Mesleki ideoloji ve kimlik gizil değişkenleri, 4'er gösterge değişken ile ölçülmektedir. Düzeltme indekslerinin incelenmesi sonucunda, IDE1 ile IDE3 arasındaki hata varyansları ilişkisi modele eklenmiştir. Analiz sonucunda x^2 26.11 ve sd=20 olarak elde edilmiştir. x^2/sd oranı modelin iyi uyumlu olduğunu göstermektedir. Diğer indekslere göre de model iyi uyum göstermektedir. Diğer uyum indeksleri sonuçları şöyledir:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.03
Standardized RMR = 0.04
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97



Chi-Square=26.11, df=20, P-value=0.16213, RMSEA=0.030

Şekil 3.5. Mesleki İdeoloji ve Kimlik İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı

Boş Zaman, Bireysel Performans, Örgütsel Katılım ve Emeklilik

Boş zaman(BOSZAMN), bireysel performans(BIRPERFO), örgütsel katılım(ORGKATL) ve emeklilik(EMEKLIK) gizil değişkenlerinden oluşan yapı için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modelde düzeltme indeksine göre, BOSZAM3 ile BOSZAM1, ORGKAT2 ile ORGKAT1, EMEK3 ile ORGKAT3 arasındaki hata varyansları ilişkili görülerek, modele eklenmiştir. Modelin t değerleri (3.26 – 15.56) arasındadır. Analiz sonucunda, x^2 değeri 103.72 ve sd=49 olarak elde edilmiştir. x^2/sd oranı 5:1'in altındadır ve modelin iyi uyum gösterdiği görülmektedir. Diğer uyum indekslerinin sonuçları şöyledir:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.05

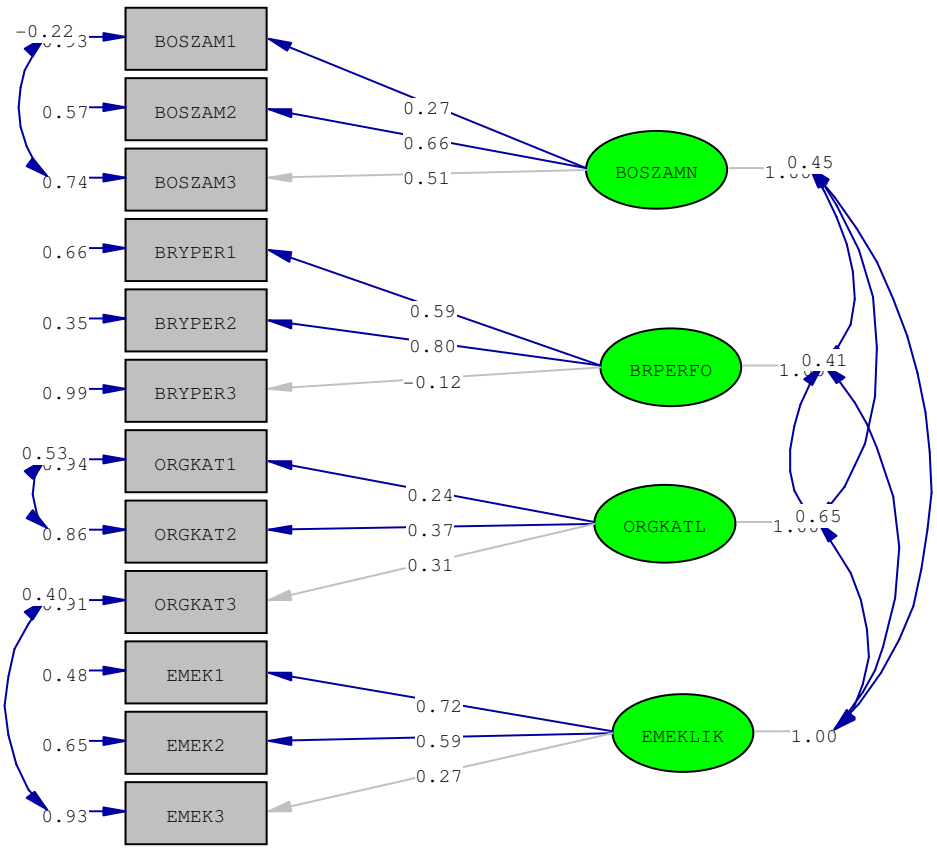
Standardized RMR = 0.06

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

Comparative Fit Index (CFI) = 0.94

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.92



Chi-Square=103.72, df=49, P-value=0.00001, RMSEA=0.057

Şekil 3.6. Boş Zaman, Bireysel Performans, Örgütsel Katılım ve Emeklilik İçin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Bağlantı Diyagramı

3.6.3.2. Mesleki Profesyonellik, Bireysel Profesyonellik ve Çevre İşleyişi Arasındaki İlişkileri Gösteren Yapısal Eşitlik Modeli

Bu bölümde, mesleki yaşam modelinin bileşenleri yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla açıklanacaktır. Daha önceki bölümde doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen yapılar, 3 gizil değişken altında toplanmıştır. Bu gizil değişkenler, mesleki profesyonellik, bireysel profesyonellik ve çevre işleyiştir. Mesleki profesyonellik gizil değişkenini ölçen gösterge değişkenler, özdeşim(OZDES), özerklik(OZERK), mesleki rol(ROL), mesleki statü(MESTATU), mesleki prestij (MEPRES), mesleki güç(MESGUC) olarak alınmaktadır. Bireysel profesyonellik gizil değişkeni, mesleki ideoloji(IDEOL) ve kimlik(KIMLIK) gösterge değişkenleri ile ölçülmektedir. Çevre işleyiş(ÇEVRE) gizil değişkeni, boş zaman(BOSZAMN),bireysel performans(BIRPERFO), örgütsel katılım(ORGKATL) ve emeklilik(EMEKLIK) gösterge değişkenleri ile ölçülmektedir.

Buna göre, mesleki profesyonellik gizil değişkeni bağımsız değişken, bireysel profesyonellik ve çevre işleyişi gizil değişkenleri bağımlı değişkendir. Bu araştırmanın ana hipotezi, mesleki profesyonellik ile bireysel profesyonellik ve çevre işleyiş arasında nedensel ilişkilerin ortaya koyulmasıdır. Bireyin mesleğinin profesyonellik düzeyinin, bireysel profesyonellik ve çevre işleyiş yani bireysel etkilere neden olduğu ileri sürülmektedir.

Ölçüm Modeli

Gizil değişkenler arasında ilişki analiz edilmeden önce, ölçüm modelinin araştırılması gereklidir. Burada gösterge değişken olarak, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bileşenlerin toplam skorları alınmıştır. Modelde daha iyi sonuç elde etmek için, MESPRES ile MESTATU değişkenlerinin hata varyansları arasındaki ilişki modele eklenmiştir. Modelin t değerleri (3.69 – 20.00) arasındadır. Modelin x^2 106.47 ve sd=50 olarak mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir. Diğer uyum indeksi sonuçları şöyledir:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.05

Standardized RMR = 0.05

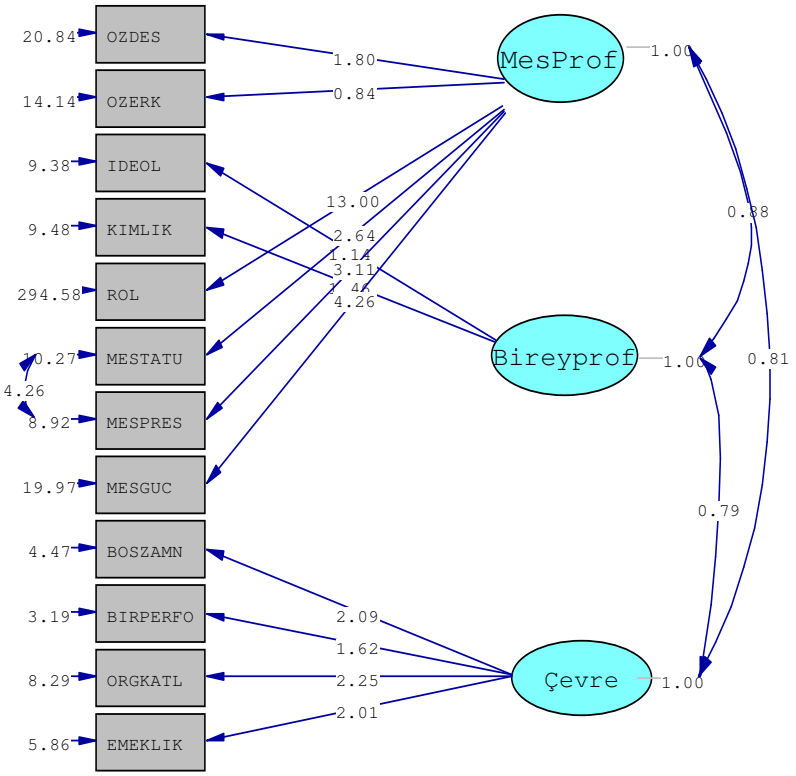
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

Comparative Fit Index (CFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97

Buna göre modelin tüm indekslere göre uyumlu olduğu görülmektedir.



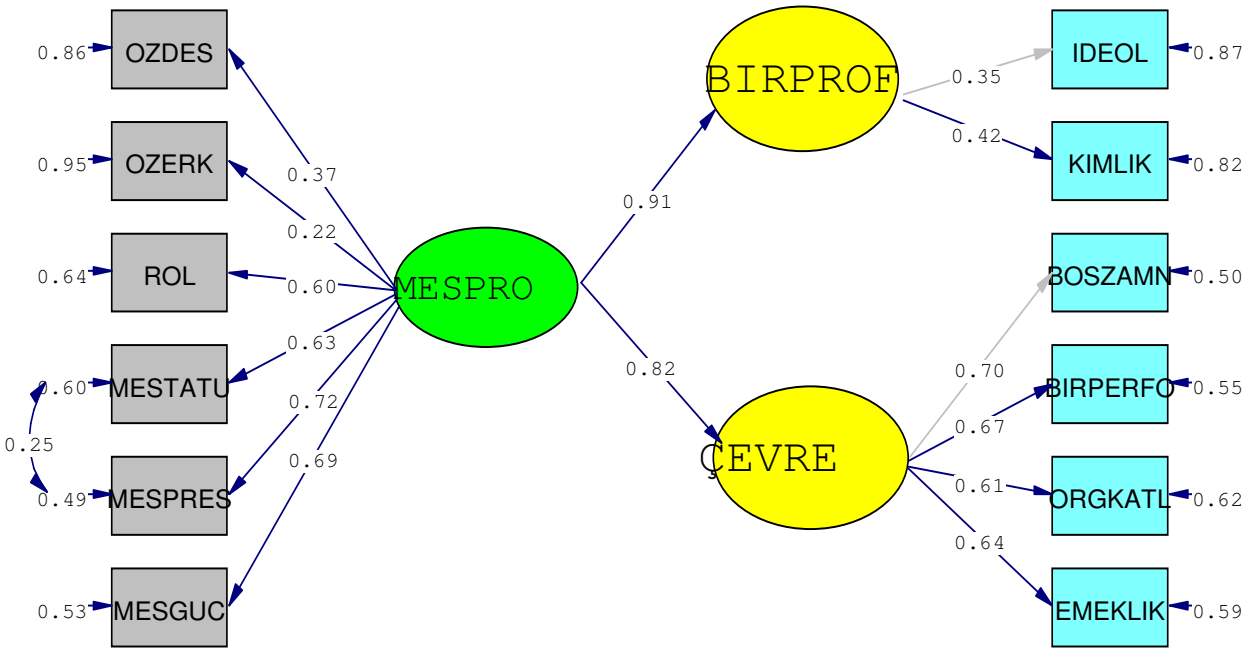
hi-Square=106.47, df=50, P-value=0.00001, RMSEA=0.057

Şekil 3.7. Mesleki Profesyonellik, Bireysel Profesyonellik ve Çevre İşleyiş İçin Ölçüm Modeli

Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modelinde, MESPRO bağımsız gizil değişkeni, BIRPROF ve ÇEVRE bağımlı gizil değişkeni olmak üzere 3 gizil değişken bulunmaktadır.

OZDES, OZERK, ROL, MESTATU, MESPRES, MESGUC gösterge değişkenleri MESPRO gizil değişkenini oluşturmaktadır. IDEOL, KIMLIK gösterge değişkenleri BIRPROF gizil değişkenini, BOSZAMN, BIRPERFO, ORGKATL, EMEKLIK gösterge değişkenleri ÇEVRE değişkenini oluşturmaktadır. Modelin geliştirilmesi için düzeltme indekslerinin önerdiği bağlantı modele eklenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, MESTATU ile MESPRES hata varyansları arasındaki ilişki modele eklenmiştir.



Chi-Square=105.84, df=51, P-value=0.00001, RMSEA=0.056

Şekil 3.8. Mesleki Profesyonellik, Bireysel Profesyonellik ve Çevre İşleyişi Arasındaki İlişkileri Gösteren Yapısal Eşitlik Modeli

Modelin t değerleri (2.98 – 13.82) arasındadır. Mesleki yaşam modeli, uyum indeksleri incelendiğinde iyi uyum göstermektedir. Ki kare ile serbestlik derecesi oranına bakılacak olursa 105.84 / 51 oranı 2,07'ye eşittir. Bu oran mükemmel uyuma işaret etmektedir. Diğer indeksler incelendiğinde modelin uyum gösterdiği belirtilmelidir.

Tablo 3.44. Modelin Uyum İndeksleri ile Kriterlerin Karşılaştırılması

Uyum İndeksleri	Kriterler	Model
x^2/sd	< 5/1	105.84/51
GFI	> 0.90	0.95
AGFI	> 0.90	0.93
RMSEA	< 0.05	0.05
SRMR	< 0.05	0.05
CFI	> 0.90	0.97
NNFI	> 0.90	0.97

İyilik uyum indeksi (GFI) 0.95, ayarlanabilir iyilik uyum indeksi (AGFI) 0.93, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0.97 ve normlaştırılmış uyum indeksinin (NNFI) 0.97 olması modelde iyi uyumu göstermektedir. Yaklaşık hataların ortalama karekökü indeksi (RMSEA) 0.05 ve standardize edilmiş hataların ortalama karekökü indeksi (SRMR) 0.05 olarak kabul edilebilir uyumu göstermektedir.

Modelin bağımsız gizil değişkeni ile gösterge değişkenleri arasındaki faktör ağırlıklarını gösteren bağlantı katsayıları (Lamda x) ile gösterge değişkenlerin hata katsayıları (delta δ) tablo 3.45'de yer almaktadır. Ayrıca modelin bağımlı gizil değişkenleri ile gösterge değişkenleri arasındaki faktör ağırlıklarını gösteren bağlantı katsayıları (Lamda y) ile bağımlı gizil değişkenlerin göstergelerindeki hata katsayıları (epsilon ε) tablo 3.46'da yer almaktadır.

Tablo 3.45. λ_x Faktör Ağırlıkları ve δ Katsayıları

Gizil Değişken	Gösterge değişkenler	λ_x değerleri	Hata katsayıları (delta δ)
MESPRO	OZDES	0.37	0.86
	OZERK	0.22	0.95
	ROL	0.60	0.64
	MESTATU	0.63	0.60
	MESPRES	0.72	0.49
	MESGUC	0.69	0.53

Tablo 3.46. λ_y Faktör Ağırlıkları ve ε Katsayıları

Gizil Değişken	Gösterge değişkenler	λ_y değerleri	Hata katsayıları (epsilon ε)
BIRPRO	IDEOL	0.35	0.87
	KIMLIK	0.42	0.82
ÇEVRE	BOSZAMN	0.70	0.50
	BIRPERFO	0.67	0.55
	ORGKATL	0.61	0.62
	EMEKLIK	0.64	0.59

Kelloway, belirleme katsayısının da (R^2) uyum indeksleri gibi araştırmalarda belirtilmesinin gerektiğini vurgulamıştır[36]. Modelin standart katsayıları ve t-değerlerinin yer aldığı regresyon denklemleri şöyledir:

ÇEVRE = 0.82*MESPRO, Errorvar.= 0.35 , R^2 = 0.67
(0.076) (0.081)
10.98 4.30

BIRPRO = 0.91*MESPRO, Errorvar.= 0.19 , R^2 = 0.83
(0.17) (0.36)
5.52 0.52

MESPROF ile ÇEVRE arasındaki ilişki 0.82 olarak bulunmuştur. Mesleki profesyonellik, çevre işleyişin % 67'sini açıklamaktadır. Modeldeki ikinci ilişki MESPRO ile BIRPRO arasında 0.91 olarak bulunmuştur. Mesleki profesyonellik, bireysel profesyonelliğin % 83'ünü açıklamaktadır. Sonuç olarak, mesleki yaşam modelinin bütünsel olarak uyumluluğu, akademisyenler, doktorlar ve avukatlar örneklemleri için kabul edilmiştir. Buna göre, mesleğin profesyonel bir nitelik taşıması, bireyi de profesyonelleştirecek yönde etkilemekte ve hatta boş zamanlar, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik sürecinin planlanması gibi yaşamın önemli boyutlarına kadar yayılmaktadır. Bulguların ayrıntılı tartışılması sonraki bölümde ele alınacaktır.

[36] KELLOWAY; 1998, s.28.

3.6.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

3.6.4.1. Mesleki Yaşam Modelinin Görünümü

Bu çalışmada profesyonel işin, profesyonel rolün, profesyonel mesleğin ve bu mesleğe üye profesyonel bireyin sahip olduğu karakteristiklere dayanan temel varsayımlardan hareket edilerek ve literatürde mevcut bazı görüşlere dayanarak bir mesleki yaşam modeli kurgulanmıştır. Mesleki yaşam modelinin öğeleri arasındaki ilişkinin ve modelin bütünselliğinin, üç profesyonel meslek grubunun örneklem seçildiği bir araştırma ile analiz edilmesinin hedeflendiği bu çalışmada, profesyonel mesleklere özgü bir "mesleki yaşam modeli" görgül araştırma sonuçlarıyla da desteklenmiş bulunmaktadır. Hem mesleki yaşam modelinin öğeleri arasındaki ilişkinin meslek grupları itibarıyla aşama aşama analizinde, hem de tüm örneklemde modelin bütün olarak uyumluluğunun tespit edilmesinde, araştırmada öngörülen hipotezler büyük çoğunlukla desteklenmiştir. Bazı hipotezlerin desteklenmediği avukat örneklemi için gerekli açıklamalar araştırmanın kısıtları bölümünde yapılacaktır.

Meslek ve bireysel profesyonellik zemininde işleyen mesleki yaşamın, ilk olarak bu iki temel bileşeni arasındaki ilişkinin akademisyen örnekleminde tamamen ve doktor örnekleminde ise kısmen desteklenmesi araştırmadan elde edilen önemli bulgulardan bir tanesidir. Doktor örnekleminde iki bileşen arasındaki ilişkinin desteklenmeyen bölümü, mesleki ideoloji değişkeninden kaynaklanmıştır. Dolayısıyla doktor örnekleminde mesleki ideolojinin, mesleki profesyonelliği oluşturan değişkenlerle ilişkisinin anlamlı olmadığı söylenebilir. Avukat örnekleminde ise, mesleki profesyonellik boyutu ile bireysel profesyonellik boyutu arasında ilişki bulunamadığı görülmektedir. Bunun yanında, mesleki profesyonelliğin bireyin profesyonelliği de dahil olmak üzere mesleki yaşamın bütün öğeleri üzerinde etkiye sahip olduğu öngörüsü de akademisyen ve doktor örneklemlerinden tam destek bulmuştur. Buna karşılık avukat örneklemi, mesleki profesyonelliğin bireysel profesyonelliği etkilediği yönündeki beklentiyi karşılamamıştır. Daha önce de söz edildiği gibi, avukat örnekleminde mesleki profesyonellik ile bireysel profesyonellik arasında ilişki bulunamamıştır. Bu durum

avukat örnekleminde, mesleki profesyonelliğin bireysel profesyonellik üzerinde belirleyici olmamasının temel sebebidir. Bunun gibi, mesleki profesyonelliğin mesleki yaşamdaki çevre işleyişte belirleyici olacağı düşüncesi de yine avukat örnekleminde destek bulmamıştır. Dolayısıyla, avukat örneklemi için, mesleğin profesyonelliğinin birey üzerinde çok etkili olmadığı ve mesleki yaşamın diğer öğeleri arasındaki ilişkinin biraz kopuk olduğu söylenebilir. Bu durum, avukatlık mesleğinin özellikle de serbest avukatlar için bireysel çaba ağırlıklı bir nitelik taşımasından kaynaklanmaktadır. Bu noktaya ileride daha ayrıntılı değinilecektir.

Mesleki profesyonelliğin etkileri ile ilgili daha ayrıntılı bir değerlendirme yapıldığında, profesyonel nitelik taşıyan bir mesleğin bireyin mesleki ideolojiyi benimsemesi, mesleki kimlik oluşturması ve mesleki rolü yerine getirmesinde ya da mesleki statü, prestij ve güç algılamasında belirleyici olacağı gibi, etkisini boş zamanlarını değerlendirme, mesleki örgütlere katılım ve hatta emeklilik sürecinin planlanmasına kadar hissettirebileceği söylenebilir. Dolayısıyla bu öngörünün doğrulandığı akademisyen ve doktor örneklemlerinde mesleğin profesyonel bir nitelik taşımasının, yaşamın çeşitli alanlarına yayılan etkiler yarattığı görülmektedir. Özellikle doktorlarda, profesyonel nitelik taşıyan bir mesleğe sahip olmanın, boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım ve emeklilik sürecinin planlanmasında akademisyenlere göre daha belirleyici olduğu görülmektedir. Akademisyenlerde ise, mesleğin profesyonel niteliği, en fazla boş zamanları değerlendirmeye etki etmektedir.

Mesleğin sahip olduğu nitelikleri ifade eden ve bu nedenle meslek düzeyinde belirleyici olan mesleki profesyonellikten farklı olarak, profesyonel bireyin davranışlarını yönlendiren bazı eğilimler olması itibariyle birey düzeyinde etkileri bulunan profesyonel rol eğiliminin, mesleki yaşamın bütün öğeleri üzerinde belirleyiciliğine ilişkin öngörü, üç meslek grubu tarafından da desteklenmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla meslek düzeyindeki etkilerin ağırlıkta olmadığı avukat örnekleminde, profesyonelliğe ilişkin bireysel eğilimlerin, mesleki yaşamda daha etkin olduğu söylenebilir. Bu durum, avukatlık mesleğinin, diğer mesleklere göre daha bireysel bir nitelik taşımasından kaynaklanabilir. Gerçekten de özellikle serbest

avukatlığın bireysel çabanın ağırlıkta olduğu bir yapı arz etmesi, mesleki yaşamda bireysel eğilimlerin ağırlığını açıklayıcı bir potansiyele sahiptir.

Hatırlanacağı gibi, teorik çerçevede bazı varsayımlara dayanarak kurgulanan mesleki yaşam modeli, ölçmeyi kolaylaştırmak amacıyla operasyonelleştirilmiş ve böylelikle mesleki yaşamın işleyişi I. Aşama, II. Aşama ve bunların bütününden oluşan merkez işleyiş olmak üzere çeşitli aşamalara ayrılmıştı. Bu aşamaların işleyişiyle ilgili öngörülen ilişkilerin, küçük bir bölümü hariç, desteklenmiş olması araştırmadan elde edilen bir başka sonuçtur. Gerçekten de mesleki yaşamın merkez işleyişinde I. Aşamayı oluşturan mesleki ideoloji, kimlik ve rol bileşenleri arasında beklenen ilişkilerin doktor ve avukat örnekleminde desteklenmemesi dışında, diğer aşamalara ilişkin öngörülen bütün ilişkiler desteklenmiştir. Avukat ve doktor örneklemlerinde, I. Aşama'daki mesleki ideolojinin, mesleki kimlik ve mesleki rol ile öngörülen pozitif yönde ilişkisinin belirlenmemiş olması, bu iki örneklemde mesleki ideolojinin beklendiği kadar etkin olmadığı düşüncesine yol açmaktadır. Fakat, her iki meslek grubunda da mesleki kimlik ve mesleki rolün beklendiği gibi pozitif yönlü güçlü ilişki içinde olmaları, bu örneklemlerdeki kişi sayısının azlığı da göz önüne alındığında, mesleki ideoloji sorularının tam olarak algılanamadığı ihtimalini de gündeme getirmektedir.

Diğer yandan, II. Aşamayı oluşturan, mesleki statü, prestij ve güç arasındaki ilişkinin üç meslek grubunda da beklendiği gibi pozitif yönlü ve güçlü çıkması, profesyonel mesleklerde mesleki statü, prestij ve güç algılamasında bir bütünlüğün olduğuna işaret etmektedir. Diğer bir deyişle, profesyonel mesleğe mensup bir bireyin, mesleki statü, prestij ve gücünü bir bütün olarak değerlendirdiği, statüsü nedeniyle prestij elde ettiğini düşünerek, mesleki güç talep etmesi mümkün görünmektedir. Bu noktada, mesleki ideoloji, kimlik ve rol bütününün, mesleki statü, prestij ve güç algılaması üzerindeki belirleyiciliğinin, üç profesyonel meslek grubunda da desteklenmesinin, bütünsel bir mesleki yaşam düşüncesine yönelik ilk adım olduğunu belirtmek gerekir. Gerçekten de böylelikle mesleki yaşamın merkez işleyişindeki öğeler arasındaki ilişkinin niteliği daha belirginleşmekte ve bu öğelerin bir bütün olarak mesleki yaşam olgusunu oluşturdukları düşüncesi güçlenmektedir.

Bunun gibi, mesleki ideoloji, kimlik ve rol bütününün sadece merkez işleyişin II. Aşamasında değil, çevre işleyişte de belirleyici olduğunun, üç meslek grubunda desteklenmiş olması da anlamlı bir sonuçtur. Dolayısıyla, mesleki ideolojinin kapsamlı etkiler potansiyelinin bulunması, mesleki rolün mesleki faaliyetler dışında geçirilen zamanlara da yaygınlık göstererek bütünsel bir nitelik taşıması, mesleki kimliğin bireyin yaşantısının tümünde sahip olduğu ilişkilerde belirgin olması gibi teorik görüşlerle uyumlu bir görgül sonuca üç profesyonel meslek grubu için de ulaşılmış olmaktadır. Özellikle avukat örnekleminde mesleki ideoloji, kimlik ve rolün, hem çevre işleyişin tamamında hem de boş zamanları değerlendirmede güçlü bir belirleyiciliğinin olması dikkat çekicidir.

Mesleki yaşamın önemli bir bölümünü oluşturan mesleki statü, prestij ve güç algılamasının çevre işleyişteki etkinliğinin kanıtlanması, bu çalışmada elde edilen önemli bulgulardan bir başkasıdır. Fakat bu bulgularda avukat örnekleminin desteğine rastlanmamış olması, yine avukatların mesleki yaşamında bireysel etkilerin ağırlıkta olduğu düşüncesini akla getirmektedir. Mesleki statü, prestij ve güç algılaması daha çok bireyin mesleği ile arasındaki yakın ilişkiden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, özellikle serbest avukatların, mesleklerinin bu etkilerini çok ağır hissetmemeleri mümkün görünmektedir. Avukatların mesleki yaşamındaki çevre işleyişe olan etkiler bütün olarak değerlendirildiğinde, rol, kimlik gibi bireysel nitelik taşıyan yönlerin, avukatların mesleki yaşamında belirleyici olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Diğer yandan, akademisyen ve doktorluk meslekler açısından desteklenen bu ilişkinin, mesleki prestijle uyumlu bir yaşam standardı yakalama amacıyla boş zamanları ve emeklilik sürecini bu yönde planlama, mesleki gücü pekiştirecek mesleki örgütlerde üyelik sağlama ve faaliyet gösterme, mesleki statü ve prestijin etkisiyle bireysel performansı göz önünde bulundurma gibi teorik görüşlerle uyumlu olduğu belirtilmelidir.

Nihayet, merkez işleyişin çevre işleyiş üzerinde belirleyici gücünün bütün meslek gruplarında desteklenmiş olması, bütünsel bir meslek yaşamı düşüncesini tamamlamaktadır.

Son olarak, mesleki yaşamın mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güçten oluşan merkez ilişkilerinin hem bütün olarak çevre işleyişte, hem de çevre işleyişin tek tek öğelerinde üç profesyonel meslek grubu için de yapılan analizlerde önemli bir açıklama potansiyelinin bulunduğunun ortaya çıkarılması, başlangıçtan bu yana ileri sürülmeye çalışılan bütünsel bir meslek yaşamı düşüncesinin tamamlanmış olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla, aralarındaki ilişkiler kimi zaman tek tek belirlenen birçok bileşenin, bir süreçte birbirini etkileyerek "meslek yaşamını" oluşturduğu, üç profesyonel meslek grubu açısından da ortaya konulmuş olmaktadır. Bu anlamda, profesyonel nitelik taşıyan mesleklerde, profesyonel eğilimlere sahip bireylerin, mesleklerinin ideolojisini benimseyip, buna uygun bir kimlik geliştirerek mesleki rolü üstlenmeleri, bu sayede mesleki statü sahibi olup, prestij görerek ve mesleki güç elde etmeleri, sonuçta da bütün bu süreci boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyinin yükseltilmesi ve emeklilik sürecinin planlanmasında da göz önünde bulundurarak, buna uygun bir yaşam sürmelerinin söz konusu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Nihayet, öğeler arasındaki ilişkilerin aşamalar itibariyle değerlendirilmesi yanında, mesleki profesyonellik temelinden hareketle bireysel profesyonelliğe yol açan ve bireyin yaşamındaki diğer alanlara yayılarak bütünlük kazanan mesleki yaşam düşüncesinin, üç meslek grubunun oluşturduğu bir örneklemde bütün olarak test edilmesi sonucunda, böyle bir mesleki yaşamın mevcudiyeti ve mesleki yaşamı oluşturan öğeler arasındaki nedensel ilişkiler açığa çıkmış ve dolayısıyla çalışmanın ana tezi olan profesyonel mesleğin bireyin yaşamı üzerindeki belirleyiciliği kanıtlanmış olmaktadır. Bu sayede, mesleki yaşam modelinin temel bileşenlerini ele alan ve bu bileşenler arasındaki temel örüntüyü ortaya koyan geniş içerikli bir olgunun sınırları belirlenmiştir. Mesleki yaşam olgusu, profesyonel meslekler açısından, onları tanımlamaya ve diğer mesleklerden ayırmaya yönelik

kullanılabilecek bir ölçüt özelliğini de taşıması bakımından, literatürde meslekler ile ilgili yaşanan zorlukların başında gelen meslekleri sınıflandırma ve tanımlama problemine alternatif bir çözüm olarak görülebilir.

3.6.4.2. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Katkıları

Bu çalışmanın sınırlılıklarıyla ilgili olarak iki nokta üzerinde durulabilir. Bunlardan biri araştırma yöntemiyle diğeri ise örneklem ile ilgilidir. Araştırma yöntemiyle ilgili olan sınırlılık, araştırmanın kesitsel özellikli olmasıdır. Bu tür araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkileri bir defa gerçekleştirilen bir ölçümden yararlanarak doğal bir şekilde ortaya çıkan durumlar gibi değerlendirildiklerinden, değişkenler arasındaki nedensel ilişki hakkında kesin sonuçlar çıkarmayı engellemektedir. Bu nedenle, nedensel ilişkilere ilişkin ulaşılan sonuçlara uzun kesitli araştırmalar yapılmadan, temkinli yaklaşılması gerekmektedir.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığı olan örneklem konusunda ise, doktorluk ve avukatlık mesleği mensuplarının çalışmaya katılımlarının düşük düzeyde kalmış olması dikkat çekmektedir. Burada, bireyler üzerinde çok fazla zorlayıcılığı bulunmayan internet üzerinden anket yönteminin benimsenmiş olması etkili olmuştur. Dolayısıyla, araştırma sonuçlarıyla ilgili olarak doktor ve avukat örneklemleri açısından daha dikkatli olunması gerekmektedir.

Sözü edilen bu iki sınırlılığı aşmak üzere, çalışmada yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Böylelikle, hem değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler konusunda daha fazla bilgi edinmek, hem de örneklemi bir bütün kabul ederek, modelin geçerliliğinde doktor ve avukat örneklemlerinden gelen hataları en aza indirgemek hedeflenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda, modelin mükemmele yakın uyum göstermesi sayesinde, mesleki yaşam modelinin temel bileşenlerini ele alan ve bu bileşenler arasındaki örüntüyü ortaya koyan geniş içerikli bir olgunun sınırları belirlenmiş olmaktadır.

SONUÇ

Toplumsal sistemin önemli bir parçası olan meslekler, geçmişten günümüze hem toplum hem de birey açısından önemli işlevler üstlenmişlerdir. Çalışmamızın konusu gereği daha çok birey açısından incelediğimiz mesleklerin - özellikle de profesyonel mesleklerin - bireyin yaşamında gözle görülür bir belirleyiciliğinin olduğu düşüncesinden hareket edilerek, mesleğin etkileriyle şekillenen yaşam biçiminin sınırları çizilmiş ve içeriği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın amacı, profesyonel mesleklerin, "mesleki yaşam" olarak adlandırılan kendilerine özgü bir yaşam biçimi ile karakterize olduklarını ileri sürerek, bir yandan literatürde belirsiz bir anlamda kullanılan çalışma yaşamı olgusuna, günümüz toplumlarında gelişmenin temel dinamiği haline gelmiş olan profesyonel meslekler özelinde bir açıklama getirmek, diğer yandan da literatürde uzun yıllardır profesyonel meslekleri tanımlama konusunda yaşanan zorluklara farklı bir seçenek çerçevesinde çözüm önermektir. Bu amaç çerçevesinde planlanan çalışmada ilk olarak, geniş bir literatür taramasına dayanarak mesleki yaşam modelinin teorik altyapısı oluşturulmuş, ardından kurgulanmış olan bu model, üç profesyonel meslek grubunda gerçekleştirilen görgül bir araştırma ile analiz edilmiştir.

Mesleki yaşam modelinin teorik altyapısını oluşturan unsurlardan biri, bu modelin profesyonel mesleklere özgü olmasıdır. Dolayısıyla, çalışmada ilk olarak profesyonel mesleğin tanımlanması noktasından hareket edilmiştir. Literatürde uzun yıllardır süren tartışmalar çerçevesinde profesyonel mesleği tanımlama zorlukları ele alınarak, mesleki yaşam düşüncesinin temel gerekçesi olan profesyonel mesleklere daha geniş bir bakış açısından yaklaşma gerekliliği vurgulanmaya çalışılmıştır. Ardından profesyonel mesleği tanımlamaya yönelik mevcut yaklaşımlar olan nitelik ve süreç yaklaşımları bağlamında, profesyonel mesleğin hangi açılardan tanımlanmaya çalışıldığı gözler önüne serilmiş ve burada sözü edilen iki yaklaşımın birbirlerini bertaraf eden değil, birbirlerini tamamlayan bir özellik sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Profesyonel mesleğin bazı niteliklere sahip olabilmek için belirli bir süreçte ilerlemesi gerektiği vurgulanmıştır. Buradan hareketle, profesyonel meslek kavramının tarihsel süreçte geçirdiği değişim incelenerek ve profesyonel

mesleği tanımlama konusundaki çabalara yer verilerek, çalışmada esas kabul edilen ve mesleki yaşam modeline zemin hazırlayan bir profesyonel meslek tanımı önerilmiştir. Bu tanımda, ön plana çıkan en önemli nokta, tanımın hem mesleğe hem de bireye ilişkin unsurlar taşıması yanında, bu unsurlardan kaynaklanarak farklı bir yaşam tarzını gerektirmesidir. Dolayısıyla, profesyonel meslek olgusunun, hem meslek hem de birey düzeyinde incelenecek bir yapıya sahip olduğu ve özellikle birey düzeyindeki özelliği nedeniyle, diğer iş ve mesleklerden ayrı bir yaşam tarzına işaret ettiği düşüncesine yönelik bir adım atılmıştır.

Profesyonel mesleğin sözü edilen içerikle tanımlanmasının ardından, meslek sosyolojisi literatüründeki meslek teorileri ayrıntılı bir biçimde incelenerek, bir yandan mesleki yaşam düşüncesine teorik temeller araştırılmış, diğer yandan da ülkemiz literatüründe meslek teorilerine yönelik ayrıntılı bir açıklamanın olmaması ile kendini gösteren bir boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Meslek teorileri çerçevesinde bakıldığında, mesleki yaşam düşüncesine en önemli destek, klasik sosyologlardan gelmiştir. Nitekim, Weber profesyonel mesleklerin "farklı bir yaşam biçimine sahip olduklarını" belirterek, mesleki yaşam düşüncesine önemli bir katkı yapmıştır. Diğer yandan, meslek teorileri itibariyle gelinen son noktada, sadece profesyonel mesleğin değil, profesyonel bireyin de sorgulanması gerektiği belirtilmektedir. Dolayısıyla, meslekle bireyi birarada ve etkileşim içinde değerlendiren mesleki yaşam düşüncesinin gerekliliği bir kez daha vurgulanmıştır.

Mesleklerin tarihsel süreç itibariyle geçirdiği aşamalara bakıldığında, başlangıçta meslekler üzerinde olan ilginin, günümüz bilgi toplumlarında giderek yerini meslek üyesi bireye bıraktığı, profesyonel bireylerin sayılarındaki artışla beraber, profesyonel meslek analizlerine çeşitli açılardan yoğun bir biçimde dahil oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, hem profesyonel bireylerin sayılarındaki artış hem de profesyonel mesleklerin günümüz toplumlarında sahip oldukları önem, mesleki yaşam düşüncesine zemin hazırlayan bir başka nokta olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada kurgulanan mesleki yaşam modelinin gerekçelerinden biri olan, içeriğini ve niteliğini belirlemede önemli bir fonksiyon üstlenen profesyonelleşme olgusu, ikinci bölümde ele alınan konulardan birisidir. Profesyonelleşme, nedenleri, süreci, ülkesel farklılıkları ve profesyonelleşme karşıtı durumlar bağlamında incelenerek, günlük kullanımda yanlış düşüncelere yol açan bu kavramın içeriği en ayrıntılı bir biçimde belirlenmiştir. Diğer yandan, profesyonelleşme sonucu kazanılan profesyonelliğin niteliği de çeşitli boyutlar göz önünde bulundurularak incelenmiş, böylelikle profesyonelleşme sürecini tamamlayarak profesyonel nitelik kazanmış bir mesleğin yapısı ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu noktada, çalışmada da esas alınan meslek ve birey ayrımıyla uyumlu bir şekilde, profesyonellik olgusunun sadece meslek boyutunda değil birey boyutunda da değerlendirilmesi gerekliliğinde hareket edilerek, profesyonelliğin analizi sosyolojik ve psikolojik açıdan ayrı ayrı yapılmıştır.

Sosyolojik analizde, profesyonellik olgusunun meslek açısından taşıdığı anlam ve üstlendiği işlevler değerlendirilerek, profesyonelliğin günümüzde toplumda düzeni sağlamaya yönelmiş normatif değer sistemine sahip ve ideolojisi olan bir meslek grubunun, mesleki değişim ve kontrol mekanizması niteliğini taşıdığı vurgulanmıştır. Diğer yandan, profesyonelleşme sürecini yönlendiren aktörün önemi, süreç sonunda ortaya çıkan örgütsel ve mesleki profesyonellik ayrımında değerlendirilmiştir. Meslek grubu tarafından yönlendirilen profesyonelleşme süreci sayesinde ulaşılan mesleki profesyonellik durumunun asıl profesyonelliği yansıttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Profesyonelliğin psikolojik analizinde, birey açısından profesyonelliğin anlamı tartışılmış ve profesyonel birey profili belirlenmeye çalışılmıştır. Bu noktada, profesyonelliğin, bireyin profesyonel mesleğine karşı sahip olduğu tutum ve sergilediği davranışlar olduğu, diğer bir deyişle, bireyin, mesleğine yönelik tutumsal ve davranışsal eğilimini yansıttığı belirtilmiştir. Profesyonelliğin içeriğinde, profesyonellik kurumunun ideallerini içselleştirmek, hatta bunun da ötesinde, profesyonel bir insan olmayı ve profesyonel bir iş yapmayı bir yaşam biçimi olarak kabul etmek düşüncesinin de bulunduğu vurgulanmıştır. Özetle, profesyonellik

olgusunun birey açısından kendini profesyonel bağlılık olarak gösterdiği sonucuna ulaşılarak, mesleki yaşam düşüncesinde profesyonelliğin birey düzeyindeki işlevlerinin de önemli katkısı olduğu görülmüştür. Diğer yandan, profesyonellik olgusunun niteliğinde önemli olan özerklik ile uzmanlık ve profesyonel bilgi de bu kapsamda değerlendirilmiştir. Özerkliğin, hem birey hem de meslek düzeyindeki anlamı ele alınmış, uzmanlık ve profesyonel bilginin profesyonel mesleğin en önemli tanımlayıcısı olduğu vurgulanmıştır.

Çalışmada profesyonellik olgusunun niteliğini de içeren bu noktaya kadar yapılan açıklamalar çerçevesinde, mesleki yaşam düşüncesinin temelleri ve gerekliliği hakkında bilgi sahibi olunması amaçlanmıştır. Mesleki yaşam modelinin unsurlarına geçmeden önce, mesleklerin toplumsal sistemle ve faaliyet gösterdikleri örgütsel yapıyla bağlantısını da ortaya koyan çevre koşulları, profesyonel meslek örgütleri, profesyonel etik kurallar, uluslar arası mesleki kurum ve düzenlemeler ile örgütsel koşullar başlıklarında değerlendirilmiştir. Böylelikle mesleki yaşamın sayılan bu koşulların etkisi altında şekillendiği gözler önüne serilmiştir.

Mesleki yaşam modelinin kurgulanması, çalışmada ileri sürülen ve benimsenen birkaç varsayıma dayandırılmıştır. Bu varsayımlar, profesyonel işten, profesyonel bireyden, profesyonel rolün kapsamından kaynaklanmaktadır. Profesyonel işin merkezi ilgi odağı niteliğini taşıması, bireyin diğer ilgi alanlarına hükmeden bir yapıya sahip olması, iş dışı yaşam ile aradaki sınırın belirsiz bir nitelik taşıması, profesyonel işin özelliklerine dayanan varsayımlardır. Profesyonel rolün, profesyonel bireyin iş dışı yaşamda da bu role uygun davranmasını bekleyecek ölçüde geniş bir kapsama sahip olması, mesleki yaşam düşüncesine yol açan bir başka varsayımdır. Profesyonel bireyin, sahip olduğu eğilimler ve profesyonellik anlayışı çerçevesinde, hem etki alanının geniş olması hem de böyle bir yaşam biçimini kendiliğinden benimsemeye yatkınlığı da yine mesleki yaşamın temel varsayımları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Mesleki yaşam modeli, meslek seçimi ve mesleki sosyalleşme süreci ile başlayan, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij

ile mesleki güç öğelerinden oluşan ve bu öğelerin birbirleriyle etkileşiminin boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyini göz önünde bulundurma ve emeklilik sürecine ilişkin planlamalara yansımasıyla bütünselleşen, hem bir durum hem de bir süreç niteliklerini taşıyan bir yapı olarak kurgulanmıştır. Mesleki yaşamın altı temel öğesi arasında, nesnel–öznel ile bireysel-mesleki boyutları dikkate alınarak yapılan ayrımda, mesleki ideoloji ile kimliğin öznel ve bireysel, mesleki rolün nesnel ve bireysel nitelendirilebileceği, mesleki prestij ile gücün öznel ve mesleki, mesleki statünün ise, nesnel ve mesleki boyutlarla değerlendirilebileceği belirtilmiştir.

Mesleki yaşam öğeleri arasında mesleki ideolojinin bireyin nasıl bir mesleki yaşantı sürmesi gerektiğine ilişkin sınırları belirleyici bir işlev üstlenerek, bütün öğeler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kimliğin, asıl ifadesini ideolojiden alarak, mesleki faaliyetler içinde bireye "kim" olduğu yönünde anlayış sunup, bireye mesleki yaşamdaki yerini belirten bir işlev üstlendiği, mesleki rolün, sadece kimliği değil, mesleki ideolojiyi ve statüyü somutlaştıran, prestij ile güce ilişkin değerlendirmelerde de objektif bir ölçüt sunan bir yapı arzettiği vurgulanmıştır. Mesleki rolün meslek dışı faaliyetlere ilişkin de ipuçları sunarak, bizzat mesleki yaşamın sürdürülmesi görevini üstlendiği ve dolayısıyla mesleki yaşamda merkezi bir konumda bulunduğu ifade edilmiştir. Daha çok mesleki rolden kaynaklanan mesleki statü ve statüye ilişkin öznel değerlendirmeler olan prestijin, mesleki yaşamın, daha çok meslekler ya da bireyler arası ilişkiler boyutunda işlev üstlendiği, mesleki gücün ise, mesleğin elde ettiği bütün ayrıcalıkların simgesi olarak ve mesleki yaşamda ulaşılmak istenen hedefi oluşturarak, mesleki yaşam öğeleri arasında daha çok bir amaç niteliği taşıdığı belirtilmiştir.

Mesleki yaşam öğeleri arasında, aynı zamanda mesleki yaşamın işleyişini de sağlayan bu ilişkilerin, boş zamanları değerlendirmede profesyonel bireye bir hobi sağlayan işlerle uğraşmaya yönlendirdiği, meslek örgütlerine üye olarak aktif rol almaya yol açtığı, bireysel performans düzeyinin sürekli göz önünde bulundurularak yükseltilmeye çalışılması anlayışının yerleşmesine olanak tanıdığı ve son olarak

emeklilik sürecinde de profesyonel meslek faaliyetlerinin devamı niteliğindeki işlerle uğraşılması ve alışkanlıkların sürdürülmesine neden olduğu yapılan değerlendirmelerde vurgulanan yönler olmuştur. Özetle mesleki yaşam altı temel öğe ile dört çevre öğesinden oluşan bir yapı olarak kurgulanmıştır.

Mesleki yaşam modelinin görgül araştırma ile desteklenmesi amacıyla, literatürde profesyonel meslekler piramidinin en üstünde yer aldıkları belirtilen akademisyen, doktor ve avukatlık mesleklerinin, İzmir ilinde yaşayan üyelerinin oluşturduğu bir örneklemde, mesleki yaşamın öğelerini ve bu öğeler arasındaki ilişkileri açığa çıkartmayı amaçlayan bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. İkinci bölümde kurgulanan mesleki yaşam modelinin operasyonelleştirilmesi ile belirlenen hipotezler, üç profesyonel meslek grubu için ayrı ayrı analiz edilerek aralarında karşılaştırma yapma olanağı da bulunmuştur.

Buna göre, çalışmada öne sürülen profesyonel mesleğin farklı bir yaşam tarzını gerektirmesi ve bu mesleğe mensup profesyonel bireyin de bu yaşam tarzını benimseyip sürdürmesi düşüncesi, araştırma kapsamına alınan üç profesyonel meslek grubundan genel olarak destek bulmuştur. Fakat meslek grupları arasındaki farklılık açısından bakıldığında, akademisyenler ile doktorların, böyle bir yaşam tarzına daha yatkın oldukları belirlenmiştir. Avukatlar da ise, mesleğin profesyonellik düzeyinin mesleki yaşamın diğer öğeleri üzerinde beklenen yönde etkili olmadığı sonucu, avukatlık mesleğinin bireysel nitelik taşıyan yönünden kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır.

Mesleki yaşam modelinin bölümler ve meslek grupları itibariyle analizi yanında, bir bütün olarak ve örneklemin tamamında yeniden test edilmesi amacıyla, modelin bileşenleri arasındaki nedensel ilişkileri de açığa çıkaran yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ilkelerine dayanarak oluşturulan kuramsal modelde, mesleğin profesyonel niteliğe sahip olmasının bireysel profesyonelliğe ve profesyonel birey aracılığıyla da bireyin yaşamına etki ederek şekillendireceği düşüncesinden hareket edilmiştir. Her bir bileşen için doğrulayıcı faktör analizlerini içeren yapılar oluşturulmuş ve hem bileşenlerin faktör

yapılarının hem de mesleki yaşamın yapısal eşitlik modelinin uyum indekslerinin iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle, mesleki özdeşim, mesleki özerklik, mesleki rol, mesleki statü, prestij ve güç bileşenlerinden oluşan mesleki profesyonelliğin, mesleki kimlik ve ideolojiden oluşan bireysel profesyonellik ile boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik sürecine ilişkin planlamalardan oluşan çevre etkiler üzerinde önemli bir yordayıcılığa sahip olduğu ortaya konmuştur. Yapısal eşitlik modellemesinden yararlanmak, bir yandan mesleki yaşamın bütünsel olarak uyumlu bir yapı olduğunu ortaya koymaya yardımcı olmuş, bir yandan modelin bileşenleri arasındaki nedensel ilişkiler konusunda daha fazla bilgi sahibi olmayı sağlamış, diğer yandan da modelin geçerliliğinde sayıları az olan doktor ve avukatlardan kaynaklanan hataları bertaraf etmeye imkân tanımıştır.

Sonuç olarak, hem mesleğin hem de bu mesleğe üye bireyin profesyonel nitelik taşıması halinde, mesleki değerlerle uyumlu ve mesleğin etkisi altında şekillenen bir yaşamın sözkonusu olacağı düşüncesini ileri süren bu çalışmada, profesyonel mesleklerin diğer mesleklerden, ideoloji, kimlik, rol, statü, prestij ve güç ile şekillenen ve boş zamanları değerlendirme, mesleki örgütlere katılım, bireysel performans düzeyi ve emeklilik sürecine ilişkin planlamalarla tamamlanan bir yaşam tarzı temelinde farklılaştıkları ortaya konmuştur. Bu tür bir çabanın, profesyonel meslekler konusundaki çeşitli araştırmalara, ilham kaynağı olacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKLAR

ABBOTT, Andrew; "Professional Ethics", **American Journal of Sociology**, Vol.88, No:5, 1983.

ABBOTT, Andrew; "Sociology of Professions", **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, Elsevier Science: Amsterdam, 2002.

ABBOTT, Andrew; "Status and status strain in the profession", **American Journal of Sociology**, Vol.86, No:4, 1981.

ABBOTT, Andrew; **The System of Professions -An Essay on the Division of Expert Labor-**, The University of Chicago Press, Chicago, 1988.

ABBOTT, Andrew; **The System of the Professions**, University of Chicago Press, Chicago, 1988.

ABEL, Richard L.; "The Rise of Professionalism", **British Journal of Law and Society**, Vol.6, No:1, 1979.

ALDRIDGE, Meryl / EVETTS, Julia; "Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism", **British Journal of Sociology**, Vol.54, No: 4, 2003.

ALTUNIŞIK, Remzi/ALTIN, Recai/BAYRAKTAROĞLU, Serkan/ YILDIRIM, Engin; **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Kitabevi, 4. Baskı, Adapazarı 2005.

ARANYA, N. / POLLOCK, J. / AMERNIC, J.; " An Examination of Professional Commitment in Public Accounting", **Accounting, Organizations and Society**, Vol.6, No.4, 1981.

ARENDT, H.; **The Human Condition**, University of Chicago Pres, Chicago, 1958.

ATKINSON, Paul / DELAMONT, Sara; "Professions and Powerlessness: Female marginality in the learned occupations", **Sociological Review**, Vol.38, No:1, 1990.

AUSTER Carol J.; **The Sociology of Work**, Pine Forge Press, California, 1996.

AUSTER, Carol; The Sociology of Work: Concepts and Cases, Thousand Oaks, Pine Forge, 1996.

AYTAÇ, Serpil; **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1997.

AYTAÇ, Serpil; **İnsanı Anlama Çabası**, Ezgi Kitabevi, Bursa 2004.

BAILYN, Lotte; "Autonomy in Industrial R&D Lab" **Human Resource Management**, Vol.24, No:2, 1985.

BARBER, Bernard; "Some Problems in the Sociology of the Professions", **Daedalus**, Fall 1963.

BARBER, Bernard; "Some Problems in the Sociology of the Professions", The Professions in America (Edt. Kenetth S. Lynn), **American Academy of Arts and Sciences**, 1965.

BARNHART, Robert K. (edt.); The Barnhart Dictionary of Etymology, New York: W. W. Wilson, 1988.

BEAR, William C.; "Expertise and professional standart", **Work and Occupations**, Vol.13, No:4, 1986.

BECKER H. S.; "The Nature of a Profession", içinde **National Society for the Study of Education, Education for Profession**, University of Chicago Pres, Chicago, 1962.

BECKER, H. S.; "The Nature of a Profession" içinde N. B. HENRY (Edt.); **Education for the Professions**, University of Chicago Press, Chicago, 1962.

BECKER, H. S.; **Sociological Work**, Adline, Chicago, 1970.

BECKER, Howard / CARPER, James W.; "The development of identification with an occupation", **American Journal of Sociology**, Vol.61, No:4, 1956.

BECKER, Howard / CARPER, James W.; "The elements of identification with an occupation", **American Sociological Review**, Vol.21, No:3, 1956.

BECKER, Howard S.; "Some Problems of Professionalization" **Adult Education**, Vol.6, 1956.

BECKMAN, Svante; "Professionalization: borderline authority and autonomy in work" içinde BURRAGE/TORSTENDAHL (Edt.); 1990.

BEGUN, James W.; "Economic ve Sociological Approaches to Professionalism", **Work and Occupations**, Vol.3 No: 1, February 1986.

BELL, Daniel; **The Coming of the Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting**, Basic Books, New York, 1973.

BELLIS, Claire; "Professions in Society", **Australian Actuarial Journal**, Vol.6, Issue 1, 2000.

BENOIT-SMULLYAN, Emile; "Status, status types and status interrelations", **American Sociological Review**, Vol.9, No:2, 1944.

BENSON, J. Kenneth; "The Analysis of Bureaucratic-Professional Conflict: Functional Versus Dialectic Approach", **Sociological Quarterly**,Vol. 14, No:3, 1973.

BERGER, P. K. / GRIMES, A. J.; "Cosmopolitan-Local:A Factor Analysis of the Construct", **Administrastive Science Quarterly**, Vol.18, No:2, 1973.

BIRKETT, W. P. / EVANS, Elaine; "Theorising professionalisation: a model for organising and understanding histories of the professionalising activities of occupational associations of accountants", **Accounting History**, Vol.10, No.1, March 2005.

BİLGİN, Nuri; **Sosyal Psikoloji Kavramlar, Yaklaşımlar Sözlüğü**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2003.

BLAU, Gary J.; "The measurement and prediction of career commitment", **Journal of Occupational Psychology**, Vol.58, 1985.

BLAU, Judith R.; "Expertise and power in professional organizations", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.6, No:1, 1979.

BOREHAM, Paul; "Indetermination: Professional knowledge, organization and control", **Sociological Review**, Vol.31, 1983.

BOYT, Thomas E. / LUSCH, Robert F. / NAYLOR, Gillian; "The Role of Professionalism in Determining Job Satisfaction in Professional Services", **Journal of Service Research**, Vol.3, No:4, 2001.

BOZKURT, Veysel; **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 2004.

BOZKURT, Veysel; **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Aktüel Yayınevi, Bursa, 2005.

BRANTE, Thomas; "Professional Types as a Strategy of Analysis" içinde. BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990.

BRANTE, Thomas; "Sociological Approaches to the Professions", **Acta Sociologica**, Vol. 31, No.2, 1988.

BRINT, Steven; "Eliot Freidson's Contribution to the Sociology of Professions", **Work and Occupations**, Vol. 20, No. 3, August 1993.

BRINT, Steven; "Eliot Freidson's Contribution to the Sociology of Professions", **Work and Occupations**, Vol. 20, No. 3, August 1993.

BRINT, Steven; **In an age of Experts Changing Role of Professionals in Politics and Public Life**, Princeton University Press, New Jersey, 1994.

BRINT, Steven; **In an Age of Experts, The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life**, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1994.

BROWN, JoAnne; **Definition of a Profession: The Authority of Metaphor in the History of Intelligence Testing 1890-1930**, Princeton University Press, 1992.

BUCHER, Rue / STELLING, Joan; "Characteristics of Professional Organizations", **Journal of Health and Social Behavior**, Vol.10, No:1, 1969.

BUCHER, Rue / STRAUSS, Anselm; "Professions in Process", **American Journal of Sociology**, Vol. 66, 1961.

BUDAK, Selçuk; **Psikoloji Sözlüğü**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara 2003.

BURNSTEIN, Eugene / MOULTAN, Robert / LIBERTY, Paul; "Prestige vs. excellence as determinants of role attractiveness", **American Sociological Review**, Vol.28, No.2, 1963.

BURRAGE, Micheal / JARAUSCH, Konrad / SIEGRIST, Hannes; "An actor-based framework for the study of the professions", içinde BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990.

BURRAGE, Micheal; "Introduction: the professions in sociology and history" içinde Micheal BURRAGE/Rolf TORSTENDAHL (edt.); **Professions in Theory and History**, Sage Publication, 1990.

BYRNE, Barbara M., **Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming**. Lawrence Erlbaum, 1998.

CAPLOW, Theodore; **The Sociology of Work**, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1954.

CARR-SAUNDERS, A. M. / WILSON, P. A.; "Professions", **Encyclopedia of the Social Sciences**, Macmillan Company, New York, XXIV, 1944.

CARR-SAUNDERS, A. M. / WILSON, P. A.; "The Emergence of Professions" içinde Sigmund NOSOW/William H. FORM (edt.); **Man, Work and Society - A Reader in the Sociology of Occupations**-, Basic Books, New York,1962.

CARR-SAUNDERS, A. M. / WILSON, P. A.; **Professions**, Frank Cass&Co. Ltd. London, Second Edition, 1964.

CHEEK, N. H. / BURCH, W. R.; **The Social Organization of Leisure in Human Society**, Harper&Row, New York, 1976.

CHRISS, James J.; "Alvin W. Gouldner and Indutrial Sociology at Columbia Universirty", **Journal of the History of the Behavioral Sciences**, Vol. 37, No. 3, Summer 2001.

CLARKE, Alfred C.; "The Use of Leisure and Its Relations to Levels of Occupational Prestige", **American Sociological Review**, Vol.21, No:3, 1956.

COGAN, Morris L.; "The problem of defining a professions", **Annals of the American Academy of Political and Social Sciences**, Vol. 297, 1955.

COGAN, Morris; "Toward a Definition of Profession", **Harvard Educational Review**, Vol. XXIII, No: 1, 1953.

COLLINS, Randall; "Changing conceptions in the sociology of the professions", içinde Rolf TORSTENDAHL/Micheal BURRAGE (Edt.) **The Formation of Professions: knowledge, state and strategy**, Sage Publications, 1990.

COLLINS, Randall; "Market closure and the conflict theory of the professions" içinde BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990.

COOLEY, C. H.; Human Nature and the Social Order, Scribners, New York, 1902.

COXON, Anthony / JONES, Charles L.; **The Image of Occupational Prestige**, St. Martin's Pres, New York, 1978.

CROMPTON, Rosemary; "Professions in the Current Context", **Work, Employment and Society**, Special Issue, May 1990.

DAHL, Robert; "The concept of power", **Behavioral Science**, Vol.2, 1957.

DAVIS, Kingsley / MOORE, Wilbert; "Some principles of stratification", **American Sociological Review**, Vol. 10, No:2, 1945.

DERBER, Charles / SCHWARTZ, William A. / MAGRASS, Yale; **Power in the Highest Degree, Professionals and the Rise of a New Mandarin Order**, Oxford University Pres, 1990.

DERBER, Charles; "Managing Professionals Ideological Proletarianization and Post-Industrial Labor", **Theory and Society**, Vol.12, No.3, 1983.

DERBER, Charles; "Managing Professionals: Ideological Proletarianization and Post-Industrial Labor", **Theory and Society**, Vol.12, No:3, 1983.

DERBER, Charles; **Professionals as Workers**, Boston, Hall, 1982.

DEVERELL, Katie / SHARMA, Ursula; "Professionalism in everyday practice" içinde Nigel MALIN; **Professionalism, Boundaries&Workplace**, Routledge, 2000.

DIBBLE, Vernon K.; "Occupations and Ideologies", **American Journal of Sociology**, Vol.68, No:2, 1962.

DINGWALL, R. / FENN, P.; "A respectable profession? Sociological and economic perspective on the regulation of professional services" **International Review of Law and Economics**, Vol.7, 1987.

DINGWALL, R.; "Introduction", içinde R. DINGWALL/P. LEWIS (Edt).; **The Sociology of Professions**, Macmillan, London, 1983.

DINGWALL, Robert / KING, Micheal D.; "Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered", **Sociological Theory**, Vol.13, No:1, 1995.

DINGWALL, Robert; "Accomplishing Professions", **Sociological Review**, Vol. 24, No.2, 1976.

DINGWALL, Robert; "Professions and Social Order in Global Society", **International Review of Sociology**, Vol.9, No:1, 1999.

DiMAGGIO, Paul; "Review of Abbott 1988", **American Journal of Sociology**, Vol.95, No:2.

DOUGLAS, M.; **In the Active Voice**, Routledge&Keegan Paul, London, 1982.

DUBIN, Robert; "Industrial worker' worlds: a study of the "central life interests" of industrial workers", **Social Problems**, Vol.3, No:3, 1956.

DUNKERLEY, David; **Occupations and Society**, Routledge and Kegan Paul, Boston, 1975.

DURA, Cihan / ATİK, Hayriye; **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Literatür Yayınları, İstanbul, 2002.

ELI, Ilana / SHUVAL, Judith T.; "Professional socialization in dentistry" **Social Science & Medicine**, Vol.16, 1982.

ELLIOTT, Philip; **The Sociology of the Professions**, Herder and Herder, 1972.

ELLIOTT, Philip; **The Sociology of the Professions**, Herder and Herder, New York, 1972.

ENGEL, Gloria V.; "Professional Autonomy and Bureaucratic Organization", **Administrative Science Quarterly**, Vol.15, No:1, 1970.

ENGEL, Gloria; "The effects of bureaucracy on the professional authority of physicans" **Journal of Health and Social Behavior**, Vol.10, No:1, 1969.

ENGEL, Karin Schermelleh, MOOSBRUGGER, Helfried, MÜLLER, Hans; "Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures", **Methods of Psychological Research Online**, Vol:8(2), 2003.

ERKAN, Hüsnü; Ekonomi Sosyolojisi, Fakülteler Kitapevi, Yenilenmiş 5. Baskı, İzmir, 2004.

ESLAND, Goeffrey; "Profession and Professionalism" içinde Goeffrey ESLAND/Graeme SALAMAN; **The Politics of Work and Occupations**, The Open University Press, 1980.

ESLAND, Goeffrey / SALAMAN, Graeme; **The Politics of Work and Occupations**, The Open University Press, 1980.

ETZIONI, Amitai; **The Semi-Professions and Their Organizations**, Free Press, New York, 1969.

EVETTS, Julia: "Short Note: The sociology of professional groups", **Current Sociology**, Vol.54, No:1, 2006.

EVETTS, Julia; "New directions in state and international professional occupations: discretionary decision-making and acquired regulation", **Work, Employment and Society**, Vol.16, No:2.

EVETTS, Julia; "Professionalism Beyond the Nation-State: International Systems of Professional Regulation in Europe", **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol.18, No.3/4,1998.

EVETTS, Julia; "Professions in European and UK Markets: The European Professional Federations", **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol.20, No:11-12, 2000.

EVETTS, Julia; "Professions: Changes and Continuities", **International Review of Sociology**, Vol.9, No:1, 1999.

EVETTS, Julia; "Short Note: The Sociology of Professional Groups", **Current Sociology**, Vol.54, No.1, 2006.

EVETTS, Julia; "The Management of Professionalism: a contemporary paradox", **Changing Teacher Roles, Identities and Professionalism Conference Paper**, Kings College, London, 19th October 2005.

EVETTS, Julia; "The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in Modern World", **International Sociology**, Vol.18, No: 2, June 2003.

FALLON, Richard H.; "Two senses of autonomy", **Stanford Law Review**, Vol.46, No:4, 1994.

FIELDING, A. G. / PORTWOOD, D.; "Professions and the State – Towards a Typology of Bureaucratic Professions", **Sociological Review**, Vol.28, No:1, 1980.

FLEXNER, Abraham; "Is Social Work a Profession", **School and Society**, Volume I, Number 26, 1915.

FOOTE, Nelson N.; "The Professionalization of Labor in Detroit", **American Journal of Sociology**, Vol.58, No.4, 1953.

FORSYTH, Patrick B. / DANISIEWICZ, Thomas J.; "Toward a Theory of Professionalization" **Work and Occupations**, Vol.12, No: 1, February 1985.

FOURNIER, Valérie; "The appeal to "professionalism" as a disciplinary mechanism", **The Sociological Review**, Vol.47, No:2, 1999.

FREIDSON, E. / RHEA, B.; "Knowledge and judgement in professional evaluations", **Administrative Science Quarterly**, Vol.10, June 1965.

FREIDSON, Eliot; "Are Professions Necesarry?" içinde Thomas L. HASKELL (edt.), **The Authority of Experts**, Indiana University Press, Bloomington, 1984.

FREIDSON, Eliot; "Editorial forward", **American Behavioral Scientist**, Vol.14 (March-April), 1971.

FREIDSON, Eliot; "The Reorganization of the Professions by Regulation", **Law and Human Behavior**, Vol.7, No.2/3, 1983.

FREIDSON, Eliot; "The theory of professions: the state of art", içinde R. DINGWALL/P. LEWIS (Edt).; **The Sociology of Professions**, Macmillan, London, 1983.

FREIDSON, Eliot; **Professional Dominance**, Atherton Press, New York, 1970.

FREIDSON, Eliot; **Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care**, Atherton Press, New York, 1970.

FREIDSON, Eliot; **Professional Powers A study of the Institutionalization of Formal Knowledge**, The University of Chicago Press, Chicago, 1986.

FREIDSON, Eliot; **Professional Powers**, University of Chicago Press, Chicago, 1986.

FREIDSON, Eliot; **Professionalism Reborn Theory – Prophecy - Policy**, University of Chicago Press, 1994.

FREIDSON, Eliot; **Professionalism Reborn**, The University of Chicago Pres, 1994.

FREIDSON, Eliot; **Professionalism The Third Logic**, The University of Chicago Press, Chicago, 2001.

FREIDSON, Eliot; **The Profession of Medicine**, Dodd Mead, New York, 1970.

GAMSON, William / SCHUMAN, Howard; "Some undercurrents in the prestige of physicians", **American Journal of Sociology**, Vol.68, No:4, 1963.

GARBIN, A. P. / BATES, Frederick L.; "Occupational prestige and its correlates: a re-examination", **Social Forces**, Vol.44, No:3, 1966.

GEERTZ, Clifford; "Ideology as a cultural system" içinde David E. APTER (edt.); **Ideology and Discontent**, The Free Press of Glencoe, 1964.

GERSTL, J. E.; "Leisure, taste, and occupational milieu", **Social Problems**, Vol. 9, No. 1 1961.

GERVER, Israel / BENSMAN, Joseph; "Towards a sociology of expertness", **Social Forces**, Vol.32, No:3, 1954.

GILB, Corinne Lathrop; **Hidden Hierarcies: the professions and government**, 1996, Harper and Row, New York, 1996.

GILL, Flora; "The meaning of work: Lessons from sociology, psychology, and political theory", **Journal of Socio-Economics**, Vol.28, 1999.

GISPEN, C.W.R.; "German Engineers and American Social Theory: Historical Perspectives on Professionalization", **Comparative Studies in Society and History**, Vol.30, No.3, 1988.

GOLDBERG, Albert I.; "The Relevance of Cosmopolitan/Local Orientations to Professional Values and Behavior", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.3, No.3, 1976.

GOLDBERG, Louis C. / BAKER, Frank / RUBENSTEIN, Albert H.; "Local-Cosmopolitan:Unidimensional or Multidimensional?", **American Journal of Sociology**, Vol. 70, No.6, 1965.

GOLDHAMER, Herbert / SHILS, Edward A.; "Types of power and status", **American Journal of Sociology**, Vol.45, No:2, 1939.

GOODE, William J.; "Encroachment, Charlatanism, and the Emerging Profession: Psychology, Sociology, and Medicine", **American Sociological Review**, Vol. 25, No: 6, December 1960.

GOODE, William J.; "The theoritical limits of professionalization" içinde Amitai ETZIONI (edt.); **Semi-Professions and Their Organizations**, Free Press, New York, 1969.

GOODE, William; "Community within community: professions", **American Sociological Review**, Vol.22, 1957.

GOODE, William; "Community within Community: The Professions", **American Sociological Review**, Vol.20, 1957.

GOULDNER, Alvin W.; "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Role –I", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 2, No:3, 1957.

GOULDNER, Alvin W.; "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Role –II", **Administrative Science Quarterly**, Vol. 2, No:4, 1958.

GREENWOOD, Ernest; "Attributes of a Profession", **Social Work**, Vol.2, July 1957.

GROSS, Edward; **Work and Society**, The Thomas Y. Crowell Company, New York, 1958.

GRINT, Keith; **Çalışma Sosyolojisi**, (Çev. Edt. Veysel Bozkurt), Alfa Yayınları, İstanbul, 1998.

GROSS, Edward; **Work and Society**, Thomas Y. Crowell Co., New York, 1958.

HABENSTEIN, Robert W.; "Critique of "Profession" as a Sociological Category"; **Sociological Quarterly**, Cilt.4, 1963.

HALL Richard, **Dimensions of Work**, Sage Publications, 1986.

HALL, Richard H.; **Occupations and Social Structure**, Prentice Hall, New Jersey, 1975.

HALL, Richard H.; **Sociology of Work**, Pine Forge Press, California, 1994.

HALL, Richard; "Professionalization and Bureaucratization", **American Sociological Review**, Vol. 33, 1968.

HALL, Richard; "Some organizational considerations in the professional-organizational relationship", **Administrative Science Quarterly**, Vol.12, 1967.

HALL, Richard; "Theoretical trends in the sociology of occupations", Sociological Quarterly, Vol.24, 1983.

HALMOS, Paul; "Review of Johnson", **The British Journal of Sociology**, Vol.24, No:1, 1973.

HASKELL, Thomas L.; "Professionalism versus Capitalism:R. H. Tawney, Emile Durkheim, and C.S. Pierce on the Disinterestedness of Professional Communities" içinde (edt.) Thomas L. HASKELL; **The Authority of Experts Studies in History and Theory**, Indiana University Press, Bloomington, 1984.

HASKELL, Thomas L.; **The Authority of Experts Studies in History and Theory**, Indiana University Press, Bloomington, 1984.

HAUG, Marie / SUSSMAN, MARVIN B.; "Professional Autonomy and the Revolt of the Client", **Social Problems**, Vol.17 (Fall), 1969.

HAUG, Marie R.; "Deprofessionalization: An Alternate Hypothesis for the Future" **The Sociological Review Monograph**, No:20, December 1973, s.196-199.

HAYES, John; "Occupational Choice and the Perception of Occupational Roles", **Occupational Psychology**, Vol. 43, 1969.

HAYES, John; **Occupational Perceptions and Occupational Information**, The Institute of Careers Officers, Stourbridge, 1971.

HUGHES, Everett C.; "Personality Types and Division of Labor", **The American Journal of Sociology**, Vol.33, No. 5, March 1928.

HUGHES, Everett C.; "Personality types and the division of labor", **American Journal of Sociology**, Vol.33, 1928.

HUGHES, Everett C.; "Professions", **Daedalus**, Fall 1963.

HUGHES, Everett C.; **Men and Their Work**, The Free Pres, Glencoe, 1958.

HUGHES, Everett C.; **Twenty Thousand Nurses Tell Their Story**, Lippincott, Philadelphia,1958.

HUGHES, Everett; "Professions" içinde Keneth LYNN (edt.); **The Professions in America**, Beacon Press, Boston, 1967.

HUGHES, Everett; **Men and Their Work**, Free Pres, New York, 1958.

HUNTINGTON, Mary Jean; "Sociology of Professions", **Sociology in the United States of America**, UNESCO, Paris, 1956.

JACKSON, J. A.; **Professions and Professionalization**, Cambridge University Pres, Cambridge, 1970.

JAMOUS, H. / PELOILLE, B.; "Changes in the French university-hospital system" içinde J. A. JACKSON (edt); **Professions and Professionalization**, Cambridge University Press, 1970.

JARAUSCH, K. H.; **The Unfree Professions**,Oxford University Pres, New York, 1990.

JARAUSCH, Konrad H.; "The Perils of Professionalism, Lawyers, Teachers, and the Engineers in Nazi Germany", German Studies Review, Vol.9, 1986.

JARVIS, Peter; "Profession in Process: A Theoretical Model for the Ministry", **Sociological Review,** Vol. 24, No: 2, May 1976.

JIULLA, Joanne B.; **The Working Life**, Three Rivers Press, New York, 2000.

JOHNSON, T. J.; "The state and the professions: peculiarities of the British", içinde A. GIDDENS/G. MACKENZIE (Edt.) Social Class and Division of Labour, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.

JOHNSON, Terence J.; **Professions and Power**, Macmillan, London, 1972.

JOHNSON, Terry; "Review Of Abbott 1988", **Work, Employment and Society**, Vol.3, No:3, 1989.

JÖRESKOG, Karl G./ DAG, Sörbom, **LISREL 8: Users reference guide**. SSI International, 1996.

KALLEBERG, Arne L.; " Linking Macro and Micro Levels: Bringing the Workers Back into the Sociology of Work", **Social Forces**, Vol. 67, No: 3, March 1989.

KAPIZ, Serap; **Sosyal Değişim Sürecinde İş – Aile Yaşamı Etkileşimi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2002.

KARP, D. A.; "The social construction of retirement among professionals", **The Gerontologist**, Vol.29, 1989.

KAYE, B.; **The Development of the Architectural Profession in Britain**, London, 1960.

KELLOWAY, E. Kevin, **Using LISREL for structural equation modeling**. Sage Publications, 1998.

KELLY, John R.; "Life Styles and Leisure Chioces", **The Family Coordinator**, Vol.24, No:2, 1975.

KLEGON, D.; "Sociology of Professions: An Emerging Perspective", **Sociology of Work and Occupations**, Cilt. 5, Sayı.3, 1978.

KLINE, Rex B., **Principles and practice of structural equation modeling**. The Guilford Press, 1998.

KOEHN, Daryl; **The Ground of Professional Ethics**, Routledge, 1994.

KRAUSE, E. A.; **Death of the Guilds**, New Haven, Yale, 1994.

KRAUSE, Elliott A.; "Functions of a bureaucratic ideology: "Citizen Participation"", **Social Problems**, Vol.16, No:2, 1968.

KRAUSE, Elliott A.; **The Sociology of Occupations**, Little, Brown and Company, 1971.

KRITZER, Herbert M.; "The Professions are Dead, Long Live the Professions: Legal Practice in a Post Professional World", **Law&Society Review**, Vol.33, No.3, 1999.

KRONUS, Carol L.; "The evolution of occupational power", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.3, No:1, 1976.

KUVLESKY, William P. / BEALER, Robert C. ; "A clarification of the concept "occupational choice"", **Rural Sociology**, Vol.31, No:3, 1966.

KUZGUN, Yıldız; **Meslek Danışmanlığı- Kuramlar Uygulamalar-**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

LAFFIN, Martin; "Conclusion" içinde Martin LAFFIN (edt); **Beyond Bureacucracy? The professions in the contemporary public sector**, Ashgate Publishing, 1998.

LAFFIN, Martin; **The Professions and Policy: The Role of the Professions in the Central-Local Government Relationship**, Aldershot, 1986.

LARKIN, G.; **Occupational Monopoly and Modern Medicine**, London:Tavistock, 1983.

LARSON, Magali Sarfatti; "In the matter of experts and professionals, or how impossible it to leave nothing unsaid" içinde TORSTENDAHL/BURRAGE; 1990.

LARSON, Magali Sarfatti; "Professionalism: Rise and Fall", **International Journal of Health Services**, Vol.9, 1979.

LARSON, Magali Sarfatti; "Proletarianization and Educated Labor", **Theory and Society**, Vol.9, No:1, 1980.

LARSON, Magali Sarfatti; **The Rise of Professionalism A Sociological Analysis**, University of California Pres, 1977.

LEE, Kibeom /CARSWEL, Julie J. L/ ALLEN, Natalie J.; "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person and Work Related Variables" **Journal of Applied Psychology**, Vol.85, No.5, 2000.

LESTER, Stan; "Becoming a Profession: Conservation in the UK", **Journal of the Society of Archivists**, Vol.23, No:1, 2002.

LEWIS, Roy / MAUDE, Angus; **Professional People**, Phoenix House, London, 1952.

LIECHT, Kevin T. / FENNELL, Mary L.; **Professional Work -A Sociological Approach** -, Blackwell Publisher, 2001.

LOPOPOLO, Rosalie B.; "Development of the Professional Role Behaviors Survey (PROBES), **Physical Therapy,** Vol.81, No:7, 2001.

LORDOĞLU Kuvvet / ÖZKAPLAN Nurcan / TÖRÜNER Mete; **Çalışma İktisadı**, Beta Yayını, 3. Baskı, İstanbul, 1999.

LORTIE, Dan C.; "Laymen to Lawman: Law School, Careers, and Professional Socialization", **Harvard Educational Review**, Vol.29, No:4, 1959.

LUI, Steven S. / NGO, Hang-Yue / TSANG, Anita Wing-Ngar; "Socialized to be a professional: a study of the professionalism of accountants in Hong Kong", **International Journal of Human Resource Management**, Vol.14, No:7, 2003.

LYNN, Kenneth S.; "Introduction to the Issue "Professions"", **Daedalus**, Fall 1963.

MACDONALD, Keith / RITZER, George; "The Sociology of Professions - Dead or Alive?", **Work and Occupations**, Vol. 15, No:3, August 1988.

MACDONALD, Keith M.; **The Sociology of the Professions**, Sage Publications, 1995.

MACDONALD, Keith M; "Social Closure and Occupational Registration", **Sociology**, Vol.19, No:4, November 1985.

MACK, Raymond W.; "Occupational determinateness: A problem and hypotheses in role theory", **Social Forces**, Vol.35, No:1, 1956.

MACK, Raymond W.; "Occupational ideology and the determinate role", **Social Forces**, vol.36, 1957.

MARDSEN, Lorna R.; "Power within a Profession – Medicine in Ontario", **Sociology of Work and Occupations**, Vol. 4, No:1, 1977.

MARX, John H.; "A multidimensional conception of ideologies in professional arenas: The case of the mental health field", **Pacific Sociological Review**, Fall 1969.

MASON, Ward S. / GROSS, Neal; "Intra-occupational prestige differentation: the school superintendency", **American Sociological Review**, Vol. 20, No:3, s. 1955.

McKELVEY, W. M.; "Expectational noncomplementarity and style of interaction of between professional and organization" **Administrative Science Quarterly**, Vol.14, 1969.

McKINLAY, John B. / ARCHES, Joan; "Toward the Proletarianization of Physicians", **International Journal of Health Services**, Vol.15, 1985.

McKINLAY, John B.; "On the Professional Regulation of Change", **The Sociological Monograph**, No:20, December 1973.

McKINLAY, John B.; "On the Professional Regulation of Change", **The Sociological Monograph**, No:20, December 1973.

MEAD, G. H.; Mind, Self and Society, Chicago: University of Chicago Press, 1934.

MEISEL, J.; "Leisure, politics and political science: a preliminary exploration", **Social Science Information**, Vol.17, 1978.

MERTON, Robert; **Social Structure and Social Theory**, Free Press, New York, 1957.

MILLER, Delbert C. / FORM, William H.; **Industrial Sociology**, Harper&Row, 1980.

MILLER, Delbert C.; " Whatever Will Happen to Industrial Sociology", **Sociological Quarterly**, Vol. 25, 1984.

MILLER, Joanne; "Jobs and Work" içinde Neil SMELSER; **Handbook of Sociology**, Sage Publications, 1988.

MILLERSON, Geoffrey; **The Qualifying Association: A Study in Professionalization**, Routledge, 1964.

MINER, John B. / CRANE, Donald P. / VANDENBERG, Robert J.; "Congruence and fit in professional role motivation theory", **Organization Science**, Vol.5, No:1, 1994.

MISZTAL Barbara A.; "Trusting the Professional" içinde Mike DENT/Stephen WHITEHEAD (Edt.); **Managing Professional Identities: Knowledge, performativity and the "new" professional**, Routledge, London, 2002.

MONTAGNA, Paul D.; "Professionalization and bureaucratization in large professional organizations", **American Journal of Sociology**, Vol.74, No:2, 1968.

MONTAGNA, Paul D.; **Occupations and Society – Toward a Sociology of the Labor Markets**, John Wiley & Sons, 1977.

MOORE, Wilbert E.; **The Professions: roles and rules**, Russel Sage Foundation, New York, 1970.

MORROW, Paula C. / GOETZ, Joe F.; "Professionalism as a form of work commitment", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.32, 1988.

MORROW, Paula C. / WIRTH, Rosemary E.; "Work Commitment Among Salaried Professionals", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.34, 1989.

MURPHY, R.; "Structure of Closure: a critique and development of the theories of Weber, Collins and Parkin" **British Journal of Sociology**, Vol.35, 1984.

MURPHY, Raymond; "Proletarianization or Bureaucratization: the fall of the professional?" içinde TORSTENDAHL/BURRAGE; 1990.

MURPHY, Raymond; "The Structure of Closure: a critique and development of the theories of Weber, Collins, Parkin", **British Journal of Sociology**, Vol.35, 1984.

MURPHY, Raymond; **Social Closure – The Theory of Monopolization and Exclusion**, Clarendon Press, Oxford, 1988.

MUSGRAVE, P.W.; "Towards a sociological theory of occupational choice", **Sociological Review**, Vol.15, No:1, 1967.

NEAL, Mark / MORGAN, John; "The Professionalization of Everyone? A Comparative Study of the Development of the Professions in the United Kingdom and Germany", **European Sociological Review**, Vol.16, No.1, 2000.

OPPENHEIMER, Martin; "The Proletarianization of the Professional", **The Sociological Monograph**, No:20, 1973.

ORZACK, L. H.; "Accountability, credentialing, codes of ethics, enforcement/discipline and accreditation in professions" **Paper given at NATO**

Advanced Research Workshop on "Science, Government and the public: the role of Scientific Societies", Visegrad, Hungary, 27-31 October 1994.

ORZACK, Louis H.; "Work as a "central life interest" of professionals" içinde Ervin O. SMIGEL (edt.); **Work and Leisure**, College and University Press, New Haven, 1963.

ORZACK, Louis; "Review of Johnson", **Contemporary Sociology**, Vol. 4, No:6, 1975.

OSINSKY, Pavel / MUELLER, Charles W.; "Professional Commitment of Russian Provincial Specialists", **Work and Occupations**, Vol.31, No.2, 2004.

PARKER, S. R.; **The Future of Work and Leisure**, Macgibbon&Kee, London, 1971.

PARKIN, Frank; **Marxism and Class Theory A Bourgeoise Critique**, Tavistock, London, 1979.

PARRY, N.C.A. / PARRY, J.; The **Rise of the Medical Profession: A Study of Collective Social Mobility**, London, Croom Helm, 1976.

PARRY, Noel / PARRY, Jose; "Social Closure and Collective Social Mobility" içinde Richard Scase (edt.) **Industrial Society: Class, Cleavage and Control**, Allen&Unwin, London, 1977.

PARSONS, Talcott; "The Professions and Social Structure", **Social Forces**, Vol.17, No.4, 1939.

PARSONS, Talcott; "Professions", Encyclopedia of the Social Sciences, (Edt: Edwin R. A. SELIGMAN), Macmillian, New York, 1942.

PARSONS, Talcott; "Introduction" içinde ed. Max WEBER; The Theory of Social and Economic Organization, Oxford University Pres, New York, 1947.

PARSONS, Talcott; "Some Problems Confronting Sociology as a Profession", **American Sociological Review**, Vol. XXIV, No: 4, August 1959.

PARSONS, Talcott; **Essays in Sociological Theory**, The Free Press, New York, 1964.

PAVALKO, Ronald M.; **Sociology of Occupations and Professions**, F. E. Peacock Publisher, Itasca, 1988.

PERKIN, Harold; **The Rise of Professional Society**, Routledge, 1987.

PERKIN, Harold; **The Third Revolution Professional Elites in Modern World**, Routledge, 1996.

PERUCCI, Robert; "Engineering -The servant of professional power" **American Behavioral Scientist**, Vol.14, No:4, 1971.

PRATT, Micheal / ROCKMANN, Kevin W. / KAUFMANN, Jeffrey B.; "Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents", **Academy of Management Journal**, Vol.49, No:2, 2006.

PRECHEL, Harland / GUPMAN, Anne; "Changing Economic Conditions and Their Effects on Professional Autonomy: An Analysis of Family Prectitioners and Oncologists", **Sociological Forum**, Vol.10, No:2, 1995.

QUINNEY, Earl R.; "Adjustment to occupational role strain: the case of retail pharmacy", **The Southwestern Social Science Quarterly**, Vol.44, No:4, 1964.

RAMIREZ, C.; "Understanding Social Closure in its Cultural Context: Accounting Practitioners in France (1920-1939)", **Accounting, Organizations and Society**, Vol.26, No:4-5, 2001.

REALIN, Joseph A.; "An Examination of Deviant/Adaptive Behaviors in the Organizational Careers of Professionals", **Academy of Management Review**, Vol.9, No:3, 1984.

REALIN, Joseph A.; "Unionization and Deprofessionalization: Which Comes First?", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.10, No:2, 1989.

REALIN, Joseph A.; "Three Scales of Professional Deviance within Organizations", **Journal of Organizational Behavior**, Vol.15, No:6, 1994.

REISS, Albert; "Occupational Mobility of Professional Worker", **American Sociological Review**, Vol.20, No.6, December 1955.

REISSMAN, Leonard; "A study of role conception in bureaucracy", **Social Forces**, Vol.27, No:3, 1949.

RITZER, George; "Professionalism and the Individual" içinde Eliot FREIDSON (Edt.) **The Professions and Their Prospects**, Sage Publications, 1973.

RITZER, George; "Professionalization, Bureaucratization and Rationalization: The Views of Max Weber", **Social Forces**, Vol.53, No. 4, 1975.

RITZER, George; "Sociology of Work: A Metatheoretical Analysis", **Social Forces**, Vol. 67, No: 3, March 1989.

RITZER, George; **Man and His Work - Conflict and Change**, Meredith Corporation, 1972.

RITZER, George; **Working – Conflict and Change**, Prentice Hall, New Jersey, 1977.

ROGERS, Mary F.; "Instrumental and infra-resources: the bases of power", **American Journal of Sociology**, Vol.79, No:6, 1974.

ROTH, Julius A.; "Professionalism The Sociologist's Decoy", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.1, No: 1, February 1974.

ROTHMAN, Robert A. / PERRUCCI, Robert; "Vulnerability to Knowledge Obsolescence Among Professionals", **Sociological Quarterly**, Vol.12, Spring 1971.

ROTHMAN, Robert A.; "Deprofessionalization -The Case of Law in America", **Work and Occupations**, Vol.11, No:2, 1984.

ROTHMAN, Robert A.; **Working - Sociological Perspectives**, Prentice-Hall, New Jersey, 1987.

RUESCHEMEYER, Dietrich; "On the power of knowledge", **Contemporary Sociology**, Vol.16, No:4, July 1987.

RUESCHEMEYER, Dietrich; **Power and The Division of Labour**, Stanford University Pres, Stanford, California, 1986.

SAKS, Mike; "Removing the Blinkers? A Critique of Recent Contributions to the Sociology of Professions", **Sociological Review**, Cilt.31, Sayı:1, 1983.

SAKS, Mike; Professions and Public Interest, Routledge, London, 1995.

SCHLEYER, Titus K. L., FORREST, Jane L.; "Methods for the design and administration of web-based survey", **Journal of the American Medical Informatics Association**, Vol:7(4), 2000.

SCHMIDT, William C., "World-wide web survey research: Benefits, potential problems, and solutions", **Behavior Research Methods, Instruments, & Computers**. Vol:29(2), 1997.

SCHONLAU, Matthias/FRICKER, Ronald D./ ELLIOTT, Marc N., **Conducting research surveys via e-mail and the web**. Rand, 2002.

SCHUDSON, Michael; "Review of Larson", **Theory and Society**, Vol.9, No:1, 1980.

SCHUMACKER, Randall E.; **Beginner's Guide to Structural Equation Modeling**, Lawrence Erlbaum Associates, 2004.

SCIULLI, David; "Continental Sociology of Professions Today: Conceptual Contributions", **Current Sociology**, Vol.53, No:6, 2005.

SCOTT, W. Richard; "Professionals in Bureaucracies – Area of Conflict" içinde VOLLMER/MILLS (Edt.); 1966.

SCOTT, W. Richard; "Reactions to supervision in a heteronomous professional organization", **Administrative Science Quarterly**, Vol.10, No:1, 1965.

SHERLOCK, Basil / MORRIS, Richard T.; "The evolution of the professional: a paradigm", **Sociological Inquiry**, Vol.37, Winter 1967.

SHILS, Edward; "Charisma, Order, and Status", **American Sociological Review**, Vol.30, No:2, 1965.

SHIMMIN, Sylvia; "Concepts of Work", **Occupational Psychology**, Vol.40, 1966.

SIEGRIST, Hannes; "An actor-based framework for the study of the professions", içinde BURRAGE/TORSTENDAHL; 1990.

SIEGRIST, Hannes; "Professionalization as a process: patterns, progression and discontinuity" içinde Micheal BURRAGE/Rolf TORSTENDAHL (edt.); **Professions in Theory and History**, Sage Publication, 1990.

SIEGRIST, Hannes; "Professionalization/Professions in History", **International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences**, Elsevier Science: Amsterdam, 2002.

SIEGRIST, Hannes; "Public Office or Free Profession? German Attorneys in the Nineteenth and Early Twentieth Century" içinde Geoffrey COCKS/Konrad JARAUSCH (Edt.); **German Professions**, 1800-1950, Oxford University Press, New York, 1990.

SIMPSON, Ida Harper; " The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone?", **Social Forces**, Vol. 67, No: 3, March 1989.

SIMPSON, Ida Harper; "Patterns of Socialization into Professions: The Case of Student Nurses" **Sociological Inquiry**, Vol. 37, Winter 1967.

SLOCUM, Walter L.; **Occupational Careers A Sociological Perspective**, Aldine Publishing Company, Chicago, 1967.

SMELSER, Neil; **Handbook of Sociology**, Sage Publications, 1988.

SNIZEK, W.; "Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassesment", **American Sociological Review**, Vol.37, No:1.

SOLOMON, David N.; "Sociological Perspectives on Occupations" içinde Howard BECKER (edt.); **Institutions and the Person**, Aldine, Chicago, 1968.

SONNENSTUHL, William J. / TRICE, Harrison M.; "Organizations and Types of Occupational Communities:Grid-Group Analysis in the Linkage of Organizational and Occupational Theory", **Research in the Sociology of Organizations**, JAI Press, Vol. 9, 1991.

SPENCER, Herbert; Principles of Sociology (abridged by Stanislav Andreski) London Macmillan, 1869.

STEBBINS, Robert A.; "Extraprofessional life: leisure, retirement and unemployment", **Current Sociology**, Vol.48, No:1,2000.

STEBBINS, Robert; "Casual leisure: a conceptual statement", **Leisure Studies**, Vol.16, 1997.

STEBBINS, Robert; "Serious leisure: a conceptual statement", **Pacific Sociological Review**, Vol.25, No:2, 1982.

STEVENSON, Charles L.; Ethics and Language,Yale University Pres, New Haven, 1944.

STICHWEH, Rudolf; "Professions in Modern Society", **International Review of Sociology**, Vol. 7, No:1, 1997.

STINCHCOMBE Arthur L.; "Restructuring the Sociology of the Professions", **Contemporary Sociology**, Vol.19, No.1, 1990.

SVENSSON, Lennart G. ; "New professionalism, trust and competence", **Current Sociology**, Vol.54, No:4, 2006.

SVENSSON, Lennart G.; "The quest for professionalism and the dialectic of individualism and collectivism in work organizations", **Knowledge, Work & Society**, Vol.1, No:1, 2003.

SWAILES, Stephen; "Professionalism: Evolution and Measurement", **The Service Industries Journal**, Vol.23, No:2, 2003.

TAUSKY, Curt; **Work and Society: An Introduction to Industrial Sociology**, Peacock,1984.

TAWNEY, R. H.; The Acquisitive Society, London, 1921.

TAYLOR, Lee; **Occupational Sociology**, Oxford University Press, New York, 1968.

TINAR, Mustafa Yaşar / GÜRÇAY, Cemile / DEMİRBİLEK, Tunç; "Bireysel ilgi odağı olarak çalışma yaşamı", **Verimlilik Dergisi**, 1997/1.

TINAR, Mustafa Yaşar; "Mesleki sosyalleşme ve kişilik", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.1, Sayı.1, 1997.

TINAR, Mustafa Yaşar; **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996.

TOLBERT, Pamela S.; "The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor", **Administrative Science Quarterly**, Vol.35, No:2, 1990.

TOREN, Nina; "Deprofessionalization and Its Sources", **Sociology of Work and Occupations**, Vol.2, No:4, 1975.

TORSTENDAHL Rolf / BURRAGE Micheal (Edt.) **The Formation of Professions: knowledge, state and strategy**, Sage Publications, 1990.

TRICE, Harrison M.; **Occupational Subcultures in the Workplace**, ILR Press, New York, 1993.

TUMA, Nancy Brandon / GRIMES, Andrew J.; "A comparison of Models of Role Orientations of Professionals in a Research-Oriented University", **Administrastive Science Quarterly**, Vol.26, No:2, 1981.

TURNER Bryan; "Review of Abbott 1988", **Sociology**, Vol.23, No:3, 1989.

TURNER, Ralph H.; "Role Change", **Annual Review of Sociology**, Vol.16, 1990.

TURNER, Ralph H.; "Role-Taking, Role-Standpoint and Reference-Group Behavior", **American Journal of Sociology**, Vol.61, No:4, 1956.

UDY, Stanley H.; **Work in Traditional and Modern Society**, Prentice-Hall, 1970.

VOLLMER, Howard M. / MILLS, Donald L.; **Professionalization**; Prentice-Hall, 1966.

WALLACE, Jean E.; "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations", **Administrative Science Quarterly**, Vol.40, No.2, 1995.

WALLACE, Jean E.; "Professional and organizational commitment: compatible or incompatible", **Journal of Vocational Behavior**, Vol.42, 1993.

WALLIS, Don; "Reflections on Turning Professional", **Occupational Psychology**, Vol. 45, 1971.

WARDWELL, Walter A.; "A marginal professional role: the Chiropractor", **Social Forces**, Vol.30, 1952.

WARDWELL, Walter I. / WOOD, Arthur L.; "The extra-professional role of lawyer", **American Journal of Sociology**, Vol.61, No:4, 1956.

WATSON, Tony; "Industrial Sociology: Theory, Research and Teaching – Some Problems and Proposals", **The Journal of Management Studies**, May 1979.

WATSON, Tony; **Sociology, Work & Industry**, Routledge, London, 1987.

WEBER, Max; **Economy and Society**, Totowa, N. J.; Bedminister, 1968.

Webster's Third New International Dictionary of the English Language Unabridged, Sprinfield, Mass.:G&C. Merrian Co., Vol.2, 1967.

WEGENER, Bernd; "Concepts and measurement of prestige", **Annual Review of Sociology**, Vol.18, 1992.

WELSCH, Harold P. / LAVAN, Helen; "Inter-Relationship Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate", **Human Relations**, Vol.34, No.12, 1981.

WHITEHEAD, Alfred North; Adventure of Ideas, Macmillian, New York, 1935.

WILDING, Paul; **Professional Power and Social Welfare**, Routledge&Kegan Paul, London, 1982.

WILENSKY, Harold; "Professionalization of Everyone" **American Journal of Sociology**, Vol.70, No. 2, 1964.

WILSON, John; "Sociology of leisure", **Annual Review of Sociology**, Vol.6, 1980.

EK-1

MESLEKİ YAŞAM MODELİ ANKETİ
AKADEMİSYENLER

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizi düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Eğer şu anda bulunduğum meslekten, aynı geliri elde edebileceğim bir başka mesleğe geçme imkânım olsa, büyük olasılıkla o mesleğe geçerdim.					
2. Kesinlikle şu anda bulunduğum meslekte kariyer yapmak istiyorum.					
3. Eğer yeniden şansım olsa, bu mesleği seçmezdim.					
4. Mesleğimi çok seviyorum.					
5. Bu mesleği seçtiğim için hayal kırıklığı yaşıyorum.					
6. İşimle ilgili kararları kendim veriyorum.					
7. Kararlarım başkalarının gözden geçirmesine tabidir.					
8. İşimle ilgili her türlü sorunda kendi kendimin patronuyum.					
9. Kararlarımın çoğu, diğer insanlar tarafından gözden geçiriliyor.					
10. Diğer meslekler, toplum için benim mesleğimden daha hayati bir nitelik taşıyor.					
11. Mesleğimin toplum için diğer mesleklerden daha gerekli olduğunu düşünüyorum.					
12. Diğer mesleklerin bazıları şu anda topluma benim mesleğimden daha yararlıdır.					
13. Eğer herhangi bir meslek vazgeçilmez bir özellik taşıyor ise, bu benim mesleğimdir.					
14. Mesleğimle ilgili dergileri düzenli bir biçimde okurum.					
15. Yerel mesleki toplantılara düzenli olarak katılırım.					
16. Profesyonel örgütler, bu mesleğin üyesine çok az katkıda bulunur.					
17. İstememe rağmen, mesleğimle ilgili dergileri çok sık okuyamıyorum.					
18. Çalışma arkadaşlarımın birbirlerinin yetenekleri hakkında belirli bir fikri vardır.					
19. Bu meslekteki sorunlardan birisi, hiç kimsenin diğer örgütlerdeki meslektaşlarının, standartları yükseltmek için ne yaptıklarını bilmemeleridir.					
20. Mesleğimizde diğerlerinin yetkinliğin değerlendirmek konusunda hiçbir imkânımız yok.					
21. Diğer bir kişinin mesleğini nasıl yaptığını değerlendirmeye yönelik çok fazla fırsat bulunmuyor.					

Aşağıdaki ifadelerin, <u>mesleki rolünüzün içeriğini</u> ne derece yansıttığını belirtiniz.	Hiç Yansıtmıyor	Kısmen Yansıtmıyor	Emin değilim	Kısmen Yansıtıyor	Tamamen Yansıtıyor
22. Mesleğimin sunduğu hizmetten yararlanan kişilerin fonksiyonel ihtiyaçlarına odaklanmak.					
23. Mesleğim ile ilgili faaliyetlerde yetki vermek ve denetim yapmak.					
24. Öğrencilere ders vermek.					
25. Yaptığım işe rehberlik etmek için eleştirel yolları kullanmak.					
26. Mesleki faaliyetleri yerine getirirken, etkinlik ve verimliliğe odaklanmak.					
27. Mesleğimle ilgili disiplinler arası takımlara katılmak.					
28.Mesleğimde danışmanlık, uzmanlık ve öğretmenlik rollerini yerine getirmek.					
29. Mesleğimde yönetsel faaliyetler yerine getirmek.					
30. Birden fazla alanda ve yerde çalışmak.					
31. Hafta sonu ve tatillerde çalışmak.					
32. İşin nasıl yapılacağını kontrol etmek ve planlamak.					
33. Mesleğimin gerektirdiği konularda profesyonel bir yaklaşım sergilemek.					
34. Meslektaşlarımla etkileşimde bulunmak ve onlara yardımcı olmak.					
35. Mesleğimin sunduğu hizmetlerden yararlanan kişilerle mesleki konular dışında da vakit geçirmek.					
36. Mesleğimin faaliyetlerini mesleki kimlik olarak benimsemek.					
37. Öğrencilerin eğitimine katkıda bulunmak.					
38. Kendi eğitimime katkıda bulunmak.					
39. Toplantılara katılmak.					
40. Meslektaşlarla sosyal etkileşimde bulunmak.					
41. Mesleğimle ilgili iş dışındaki profesyonel faaliyetlere katılmak.					
42. Toplumdaki çeşitli gruplara eğitim faaliyeti sunmak.					
43. Mesleki konularda resmi sorumluluk üstlenmek.					
44. Mesleki faaliyetlerle ilgili ulaşılan sonuçları belgeleyerek duyurmak.					
45. Diğer meslektaşlarla iletişim kurmak ve işbirliği geliştirmek.					
46. Mesleki faaliyetler ile ilgili planlama ve değerlendirmeye zaman ayırmak.					
47. Temel mesleki faaliyetlere zaman ayırmak.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin rolünü yerine getirirken önemsediğiniz değerleri düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
48. Araştırmalarımda orijinalliğe önem veririm.					
49. Araştırmalarımda yeni bir bilgi ortaya koymak önemlidir.					
50. Araştırmanın beni zorlaması ve mücadele gerektirmesi önemlidir.					
51. Araştırmalarımın mevcut teorik bilgi ile uyumlu olması önemlidir.					
52. Araştırmalarımın, üniversitemin statüsüne yerel ve ülkesel çapta katkıda bulunması önemlidir.					
53. Araştırmalarımın, üniversitemin ününü geliştirmeye katkı sağlaması önemlidir.					
54. Araştırmalarımın, mensup olduğum bölümün hedeflerine ulaşmada yardımcı olması önemlidir.					
55. Araştırmalarımda, bölümümdeki meslektaşlarımın açık veya zımni onayının olması önemlidir.					
56. Daha prestijli bir üniversiteden daha yüksek ücret öneren bir teklif alırsam, bu üniversiteden ayrılırım.					
57. Daha prestijli bir üniversiteden bir teklif alırsam, bu üniversiteden ayrılırım.					
58. Beklenmedik gelişmeler dışında, bu üniversiteden ayrılmayı düşünmüyorum.					
59. Daha prestijli bir üniversiteden daha düşük ücret öneren bir teklif alırsam, bu üniversiteden ayrılırım.					
60. Bölümümde mesleki fikirlerimi paylaşabileceğim çok az insan var.					
61. Entelektüel motivasyonumun büyük çoğunluğunu bölümümdeki meslektaşlarımdan alıyorum.					
62. Entelektüel motivasyonumun büyük çoğunluğunu diğer kurumlardaki meslektaşlarımdan alıyorum.					
63. Araştırmalarımı gerçekleştirirken üstleneceğim risk önemlidir.					
64. Araştırmalarımın tamamlanma süresi önemlidir.					
65. Araştırmalarımın benim terfi etme şansımı arttırması önemlidir.					
66. Bir akademik dergide makale yazma fırsatı önemlidir.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin rolünü yerine getirirken herhangi bir uyuşmazlık ya da çatışma ile karşılaştığınızda sergilediğiniz davranışları düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
67. Prosedürle ilgili veya bürokratik baskılardan kurtulmanın yollarını ararım.					
68. Resmi eğitimime devam etmek, mesleki örgütlerin düzenlediği toplantılara katılmak ya da mesleki becerilerimi kullanabileceğim projelerde çalışabilmek gibi profesyonel ayrıcalıklar talep ederim.					
69. İşimde daha fazla özerklik ve/veya otorite isterim					
70. Teknik yeteneklerimi kullanmamın ötesinde imkânlar tanıyan görevler yerine getirmek isterim.					
71. İşimin uygulamaya ilişkin kısmıyla daha az ilgiliyim.					
72. Mesleğimin benden tam olarak beklediği şeyleri yerine getiririm, daha fazlasını veya daha azını değil.					
73. Yanlış giden şeylerle ilgili, meslektaşlarımla konuşurum.					
74. Gizli konuları, çalıştığım örgütte ve örgüt dışındaki bu konu ile ilgisi olmayan kişilerle tartışırım.					
75. Etik olmasalar bile, kendi çıkarıma hizmet eden davranışlarda bulunurum.					
76. İşimde büyük bir gizlilik sağlamaya çalışırım.					
77. Örgütüme daha da yararlı olabilecek şeyleri yapmak için çok yoğunum.					
78. Resmi nitelik taşımasalar bile, kişisel kariyerim açısından yararlı olan projelerde çalışırım.					
79. Yerine getirmek zorunda olduğum görevlerden sıkılıyorum ve onlara ilgi duymuyorum.					
80. İşimi yaparken uzun molalar veriyorum.					
81. Geçerli bir neden olmaksızın işime geç kalıyorum.					
82. Daha iyisini yapabilme kapasitem olmasına rağmen, işimde kabul edilebilir standartların altında performans gösteriyorum.					
83. Profesyonel meslek örgütümdeki faaliyetlere aktif katılım göstererek veya kendi örgütüm dışındaki meslektaşlarımla yakın ilişkiler kurarak, mesleğime güçlü bir bağlılık gösteriyorum.					
84. Örgütsel ya da içsel olarak değerlendirilen değil, profesyonel ve dışsal olarak değerlendirilen işe daha fazla önem veriyorum.					
85. Şu anda yeni bir alternatif bulma şansım düşük olsa bile, yeni bir iş arıyorum.					
86. Yeni kariyer olanakları için örgüt içine bakmayı tercih ederim.					
87. Örgüt içindeki çeşitli komitelerde görev almak ya da gönüllü hizmetlere katılmak gibi iş dışı örgütsel faaliyetlere katılırım.					
88.Mesleğimle ilgili diğer örgütlerdeki işlerin sunduğu olanakları, başkalarıyla özgürce paylaşırım.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin sizin için önemli olan yönlerini ve olanaklarını düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyor	Kısmen Katılmıyor	Emin değilim	Kısmen katılıyoru	Tamamen Katılıyoru
89. Mesleğim sayesinde edindiğim statümün toplumda bana birçok ayrıcalık sağladığını düşünüyorum.					
90. Mesleğimdeki, bireyler arası statü farklılıklarını olağan karşılıyorum.					
91. Bu meslekte, bazı araştırmacıların diğerlerinden daha fazla itibar görmesi doğaldır.					
92. Mesleki prestijimin yüksek olduğunu düşünüyorum.					
93. Mesleki prestijim, mesleki faaliyetlerimde güç elde etmemi sağlıyor.					
94. Mesleki faaliyetlerimde istediklerimi başarabilecek güce sahip olduğumu düşünüyorum.					
95. Mesleki gücü arttırmanın mesleki statü ile ilişkili olduğuna inanıyorum.					
96. Mesleki prestijimi etkileyen en önemli faktör bilimle uğraşıyor olmamdır.					
97. Diğer profesyonel mesleklerden birine mensup bir kişinin benim mesleğime transfer olması, onun mesleki prestijini arttırır.					
98. Bu meslekte yükselmek, prestij artışı anlamına gelmiyor.					
99. Mesleki prestijimi bilimle uğraşmaya borçluyum.					
100. Bölümümde önemli kararların alınmasına katılabiliyorum.					
101. Bölümümüm gelecekte izleyeceği bilimsel stratejiler ile ilgili yönlendirme yapabiliyorum.					
102. Mensubu olduğum örgütün aldığı kararlarda yeterli ölçüde etki sahibiyim.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin sizde ve yaşamınızda yarattığı etkileri düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyor	Kısmen Katılmıyor	Emin değilim	Kısmen katılıyoru	Tamamen Katılıyoru
103. Mesleki faaliyetlerin dışında kalan boş zamanlarımda bana farklı bir kariyer sağlayacak amatör işlerle veya hobilerle uğraşırım.					
104. Boş zamanlarımı mesleki gelişimimi sağlayacak kurs, seminer, konferans gibi faaliyetlere katılarak geçiririm.					
105. Boş zamanlarımda mesleğimin bana kazandırdığı alışkanlıkları sürdürmekteyim.					
106. Mesleki alanımla ilgili sivil toplum kuruluşlarından birine üyeyim.					
107. Mesleki alanımla ilgili sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinde aktif görev alıyorum.					
108. Mesleki faaliyetlerimde sergilediğim bireysel performans düzeyimi sık sık gözden geçirme ihtiyacı hissediyorum.					
109. Bireysel performans düzeyimi sürekli yükseltmeye çalışıyorum.					
110. Emekli olduğumda, mesleğimle ilişkili yeni bir uğraş edinmeyi tasarlıyorum.					
111. Emekli olduğumda mesleğimle ilgili faaliyetleri informel olarak sürdürürüm.					
112. Benim için boş zaman, sosyal sorumluluğu olan işlerle ilgilenebileceğim zamanlar anlamına geliyor.					
113. Emekliliğimi gönüllü faaliyetlerle geçirmeyi düşüyorum.					
114. Mesleğimde edindiğim mevki gereği, artık kendimi daha fazla geliştirmeye gerek olmadığını düşünüyorum.					

Demografik Sorular

115. Yaşınız……

116. Cinsiyetiniz
a. Kadın b. Erkek

117. Medeni Durumunuz
a. Evli b. Bekar

118. Eğitim Durumunuz
a. Yüksek Lisans b. Doktora

119. Kaç yıldır bu meslekte faaliyet gösteriyorsunuz? ……..

120. Mesleğinizi bilinçli olarak mı seçtiniz?
a. Evet b. Hayır c. Emin değilim

121. Mesleki Unvanınız
a. Araştırma Görevlisi b. Yardımcı Doçent c. Doçent d. Profesör

122. Uzmanlık alanınızı belirtiniz……..

MESLEKİ YAŞAM MODELİ ANKETİ
DOKTORLAR

Aşağıdaki ifadelere, mesleğinizi düşünerek, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Eğer şu anda bulunduğum meslekten, aynı geliri elde edebileceğim bir başka mesleğe geçme imkânım olsa, büyük olasılıkla o mesleğe geçerdim.					
2. Kesinlikle şu anda bulunduğum meslekte kariyer yapmak istiyorum.					
3. Eğer yeniden şansım olsa, bu mesleği seçmezdim.					
4. Mesleğimi çok seviyorum.					
5. Bu mesleği seçtiğim için hayal kırıklığı yaşıyorum.					
6. İşimle ilgili kararları kendim veriyorum.					
7. Kararlarım başkalarının gözden geçirmesine tabidir.					
8. İşimle ilgili her türlü sorunda kendi kendimin patronuyum.					
9. Kararlarımın çoğu, diğer insanlar tarafından gözden geçiriliyor.					
10. Diğer meslekler, toplum için benim mesleğimden daha hayati bir nitelik taşıyor.					
11. Mesleğimin toplum için diğer mesleklerden daha gerekli olduğunu düşünüyorum.					
12. Diğer mesleklerin bazıları şu anda topluma benim mesleğimden daha yararlıdır.					
13. Eğer herhangi bir meslek vazgeçilmez bir özellik taşıyor ise, bu benim mesleğimdir.					
14. Mesleğimle ilgili dergileri düzenli bir biçimde okurum.					
15. Yerel mesleki toplantılara düzenli olarak katılırım.					
16. Profesyonel örgütler, bu mesleğin üyesine çok az katkıda bulunur.					
17. İstememe rağmen, mesleğimle ilgili dergileri çok sık okuyamıyorum.					
18. Çalışma arkadaşlarımın birbirlerinin yetenekleri hakkında belirli bir fikri vardır.					
19. Bu meslekteki sorunlardan birisi, hiç kimsenin diğer örgütlerdeki meslektaşlarının, standartları yükseltmek için ne yaptıklarını bilmemeleridir.					
20. Mesleğimizde diğerlerinin yetkinliğin değerlendirmek konusunda hiçbir imkânımız yok.					
21. Diğer bir kişinin mesleğini nasıl yaptığını değerlendirmeye yönelik çok fazla fırsat bulunmuyor.					

Aşağıdaki ifadelerin, <u>mesleki rolünüzün içeriğini</u> ne derece yansıttığını belirtiniz.	Hiç Yansıtmıy	Kısmen Yansıtmıy	Emin değilim	Kısmen Yansıtıyor	Tamamen Yansıtıyor
22. Hastalarımın fonksiyonel ihtiyaçlarına odaklanmak.					
23. Tedavi süreci ile ilgili yetki vermek ve denetim yapmak.					
24. Hastalara, onların ailelerine ve diğer sağlık personeline öğretici bilgiler vermek.					
25. Yaptığım işe rehberlik etmek için eleştirel yolları kullanmak.					
26. Mesleki faaliyetleri yerine getirirken, etkinlik ve verimliliğe odaklanmak.					
27. Mesleğimle ilgili disiplinler arası takımlara katılmak.					
28. Mesleğimde danışmanlık ve uzmanlık rollerini yerine getirmek.					
29. Mesleğimde yönetsel faaliyetler yerine getirmek.					
30. Birden fazla alanda ve yerde çalışmak.					
31. Hafta sonu ve tatillerde çalışmak.					
32. İşin nasıl yapılacağını kontrol etmek ve planlamak.					
33. Hasta muayenesi ve tedavisi ile ilgili konularda profesyonel bir yaklaşım sergilemek.					
34. Meslektaşlarımla etkileşimde bulunmak ve onlara yardımcı olmak.					
35. Hastalarıma tedavi süreci dışında da vakit ayırmak.					
36. Doktorluğu mesleki kimlik olarak benimsemek.					
37. Tıp alanındaki eğitime katkıda bulunmak.					
38. Kendi eğitimime katkıda bulunmak.					
39. Toplantılara katılmak.					
40. Meslektaşlarla sosyal etkileşimde bulunmak.					
41. Mesleğimle ilgili iş dışındaki profesyonel faaliyetlere katılmak.					
42. Toplumdaki çeşitli gruplara mesleğimle ilgili eğitim faaliyeti sunmak.					
43. Mesleki konularda resmi sorumluluk üstlenmek.					
44. Mesleki faaliyetlerle ilgili ulaşılan sonuçları belgeleyerek duyurmak.					
45. Diğer meslektaşlarla iletişim kurmak ve işbirliği geliştirmek.					
46. Hasta değerlendirme ve mesleki faaliyetlerle ilgili planlama sürecine zaman ayırmak.					
47. Hasta tedavisine zaman ayırmak.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin rolünü yerine getirirken önemsediğiniz değerleri düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
48. Mesleki faaliyetlerimde orijinalliğe önem veririm.					
49. Mesleki faaliyetlerimde yeni bir bilgi ortaya koymak önemlidir.					
50. Mesleğimle ilgili yaptığım işin beni zorlaması ve mücadele gerektirmesi önemlidir.					
51. Gerçekleştirdiğim faaliyetlerin mevcut teorik bilgi ile uyumlu olması önemlidir.					
52. Gerçekleştirdiğim faaliyetlerin, mensup olduğum kurumun statüsüne yerel ve ülkesel çapta katkıda bulunması önemlidir.					
53. Gerçekleştirdiğim faaliyetlerin, mensup olduğum kurumun ününü geliştirmeye katkı sağlaması önemlidir.					
54. Mesleki faaliyetlerimin, mensup olduğum kurumun hedeflerine ulaşmada yardımcı olması önemlidir.					
55. Mesleki faaliyetlerimde, kurumumdaki meslektaşlarımın açık veya zımni onayının olması önemlidir.					
56. Daha prestijli bir kurumdan daha yüksek ücret öneren bir teklif alırsam, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırım.					
57. Daha prestijli bir kurumdan bir teklif alırsam, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırım.					
58. Beklenmedik gelişmeler dışında, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.					
59. Daha prestijli bir kurumdan daha düşük ücret öneren bir teklif alırsam, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırım.					
60. Kurumumda mesleki fikirlerimi paylaşabileceğim çok az insan var.					
61. Entelektüel motivasyonumun büyük çoğunluğunu kurumumdaki meslektaşlarımdan alıyorum.					
62. Entelektüel motivasyonumun büyük çoğunluğunu diğer kurumlardaki meslektaşlarımdan alıyorum.					
63. Mesleki faaliyetlerimi gerçekleştirirken üstleneceğim risk önemlidir.					
64. Mesleki faaliyetlerimin tamamlanma süresi önemlidir.					
65. Mesleki faaliyetlerimin benim terfi etme şansımı arttırması önemlidir.					
66. Bir akademik dergide makale yazma fırsatı önemlidir.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin rolünü yerine getirirken herhangi bir uyuşmazlık ya da çatışma ile karşılaştığınızda sergilediğiniz davranışları düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
67. Prosedürle ilgili veya bürokratik baskılardan kurtulmanın yollarını ararım.					
68. Mesleki örgütlerin düzenlediği toplantılara katılmak ya da mesleki becerilerimi kullanabileceğim projelerde çalışabilmek gibi profesyonel ayrıcalıklar talep ederim.					
69. İşimde daha fazla özerklik ve/veya otorite isterim					
70. Teknik yeteneklerimi kullanmamın ötesinde imkânlar tanıyan görevler yerine getirmek isterim.					
71. İşimin uygulamaya ilişkin kısmıyla daha az ilgiliyim.					
72. Mesleğimin benden tam olarak beklediği şeyleri yerine getiririm, daha fazlasını veya daha azını değil.					
73. Yanlış giden şeylerle ilgili, meslektaşlarımla konuşurum.					
74. Gizli konuları, çalıştığım kurumda ve kurum dışındaki bu konu ile ilgisi olmayan kişilerle tartışırım.					
75. Etik olmasalar bile, kendi çıkarıma hizmet eden davranışlarda bulunurum.					
76. İşimde büyük bir gizlilik sağlamaya çalışırım.					
77. Kurumuma daha da yararlı olabilecek şeyleri yapmak için çok yoğunum.					
78. Resmi nitelik taşımasalar bile, kişisel kariyerim açısından yararlı olan projelerde çalışırım.					
79. Yerine getirmek zorunda olduğum görevlerden sıkılıyorum ve onlara ilgi duymuyorum.					
80. İşimi yaparken uzun molalar veriyorum.					
81. Geçerli bir neden olmaksızın işime geç kalıyorum.					
82. Daha iyisini yapabilme kapasitem olmasına rağmen, işimde kabul edilebilir standartların altında performans gösteriyorum.					
83. Profesyonel meslek örgütümdeki faaliyetlere aktif katılım göstererek veya kendi örgütüm dışındaki meslektaşlarımla yakın ilişkiler kurarak, mesleğime güçlü bir bağlılık gösteriyorum.					
84. Örgütsel ya da içsel olarak değerlendirilen değil, profesyonel ve dışsal olarak değerlendirilen işe daha fazla önem veriyorum.					
85. Şu anda yeni bir alternatif bulma şansım düşük olsa bile, yeni bir iş arıyorum.					
86. Yeni kariyer olanakları için örgüt içine bakmayı tercih ederim.					
87. Örgüt içindeki çeşitli komitelerde görev almak ya da gönüllü hizmetlere katılmak gibi iş dışı örgütsel faaliyetlere katılırım.					
88.Mesleğimle ilgili diğer kurumlardaki işlerin sunduğu olanakları, başkalarıyla özgürce paylaşırım.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin sizin için önemli olan yönlerini ve olanaklarını düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyor	Kısmen Katılmıyor	Emin değilim	Kısmen katılıyoru	Tamamen Katılıyoru
89. Mesleğim sayesinde edindiğim statümün toplumda bana birçok ayrıcalık sağladığını düşünüyorum.					
90. Mesleğimdeki, bireyler arası statü farklılıklarını olağan karşılıyorum.					
91. Bu meslekte, bazı doktorların diğerlerinden daha fazla itibar görmesi doğaldır.					
92. Mesleki prestijimin yüksek olduğunu düşünüyorum.					
93. Mesleki prestijim, mesleki faaliyetlerimde güç elde etmemi sağlıyor.					
94. Mesleki faaliyetlerimde istediklerimi başarabilecek güce sahip olduğumu düşünüyorum.					
95. Mesleki gücü arttırmanın mesleki statü ile ilişkili olduğuna inanıyorum.					
96. Mesleki prestijimi etkileyen en önemli faktör, insan sağlığı gibi hayati bir konuyla uğraşıyor olmamdır.					
97. Diğer profesyonel mesleklerden birine mensup bir kişinin benim mesleğime transfer olması, onun mesleki prestijini arttırır.					
98. Bu meslekte yükselmek, prestij artışı anlamına gelmiyor.					
99. Mesleki prestijimi insan sağlığı gibi hayati bir konuyla uğraşmaya borçluyum.					
100. Kurumumda önemli kararların alınmasına katılabiliyorum.					
101. Kurumumun gelecekte izleyeceği önemli stratejiler ile ilgili yönlendirme yapabiliyorum.					
102. Mensubu olduğum kurumun aldığı kararlarda yeterli ölçüde etki sahibiyim.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin sizde ve yaşamınızda yarattığı etkileri düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyor	Kısmen Katılmıyor	Emin değilim	Kısmen katılıyoru	Tamamen Katılıyoru
103. Mesleki faaliyetlerin dışında kalan boş zamanlarımda bana farklı bir kariyer sağlayacak amatör işlerle veya hobilerle uğraşırım.					
104. Boş zamanlarımı mesleki gelişimimi sağlayacak kurs, seminer, konferans gibi faaliyetlere katılarak geçiririm.					
105. Boş zamanlarımda mesleğimin bana kazandırdığı alışkanlıkları sürdürmekteyim.					
106. Mesleki alanımla ilgili sivil toplum kuruluşlarından birine üyeyim.					
107. Mesleki alanımla ilgili sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinde aktif görev alıyorum.					
108. Mesleki faaliyetlerimde sergilediğim bireysel performans düzeyimi sık sık gözden geçirme ihtiyacı hissediyorum.					
109. Bireysel performans düzeyimi sürekli yükseltmeye çalışıyorum.					
110. Emekli olduğumda, mesleğimle ilişkili yeni bir uğraş edinmeyi tasarlıyorum.					
111. Emekli olduğumda mesleğimle ilgili faaliyetleri informel olarak sürdürürüm.					
112. Benim için boş zaman, sosyal sorumluluğu olan işlerle ilgilenebileceğim zamanlar anlamına geliyor.					
113. Emekliliğimi gönüllü faaliyetlerle geçirmeyi düşüyorum.					
114. Mesleğimde edindiğim mevki gereği, artık kendimi daha fazla geliştirmeye gerek olmadığını düşünüyorum.					

Demografik Sorular

115. Yaşınız ……

116. Cinsiyetiniz
a. Kadın b. Erkek

117. Medeni Durumunuz
a. Evli b. Bekar

118. Eğitim Durumunuz
a. Lisans b. Uzmanlık Eğitimi

119. Kaç yıldır bu meslekte faaliyet gösteriyorsunuz? ……..

120. Mesleğinizi bilinçli olarak mı seçtiniz?
a. Evet b. Hayır c. Emin değilim

MESLEKİ YAŞAM MODELİ ANKETİ
SERBEST AVUKATLAR

Aşağıdaki ifadelere, mesleğinizi düşünerek, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Eğer şu anda bulunduğum meslekten, aynı geliri elde edebileceğim bir başka mesleğe geçme imkânım olsa, büyük olasılıkla o mesleğe geçerdim.					
2. Kesinlikle şu anda bulunduğum meslekte kariyer yapmak istiyorum.					
3. Eğer yeniden şansım olsa, bu mesleği seçmezdim.					
4. Mesleğimi çok seviyorum.					
5. Bu mesleği seçtiğim için hayal kırıklığı yaşıyorum.					
6. İşimle ilgili kararları kendim veriyorum.					
7. Kararlarım başkalarının gözden geçirmesine tabidir.					
8. İşimle ilgili her türlü sorunda kendi kendimin patronuyum.					
9. Kararlarımın çoğu, diğer insanlar tarafından gözden geçiriliyor.					
10. Diğer meslekler, toplum için benim mesleğimden daha hayati bir nitelik taşıyor.					
11. Mesleğimin toplum için diğer mesleklerden daha gerekli olduğunu düşünüyorum.					
12. Diğer mesleklerin bazıları şu anda topluma benim mesleğimden daha yararlıdır.					
13. Eğer herhangi bir meslek vazgeçilmez bir özellik taşıyor ise, bu benim mesleğimdir.					
14. Mesleğimle ilgili dergileri düzenli bir biçimde okurum.					
15. Yerel mesleki toplantılara düzenli olarak katılırım.					
16. Profesyonel örgütler, bu mesleğin üyesine çok az katkıda bulunur.					
17. İstememe rağmen, mesleğimle ilgili dergileri çok sık okuyamıyorum.					
18. Çalışma arkadaşlarımın birbirlerinin yetenekleri hakkında belirli bir fikri vardır.					
19. Bu meslekteki sorunlardan birisi, hiç kimsenin diğer örgütlerdeki meslektaşlarının, standartları yükseltmek için ne yaptıklarını bilmemeleridir.					
20. Mesleğimizde diğerlerinin yetkinliğin değerlendirmek konusunda hiçbir imkânımız yok.					
21. Diğer bir kişinin mesleğini nasıl yaptığını değerlendirmeye yönelik çok fazla fırsat bulunmuyor.					

Aşağıdaki ifadelerin, <u>mesleki rolünüzün içeriğini</u> ne derece yansıttığını belirtiniz.	Hiç Yansıtmıyor	Kısmen Yansıtmıyor	Emin değilim	Kısmen Yansıtıyor	Tamamen Yansıtıyor
22. Müvekkillerimin fonksiyonel ihtiyaçlarına odaklanmak.					
23. Mesleğimle ilgili konularda yetki vermek ve denetim yapmak.					
24. Müvekkillerime, onların ailelerine ve genel olarak topluma öğretici bilgiler vermek.					
25. Yaptığım işe rehberlik etmek için eleştirel yolları kullanmak.					
26. Mesleki faaliyetleri yerine getirirken, etkinlik ve verimliliğe odaklanmak.					
27. Mesleğimle ilgili disiplinler arası takımlara katılmak.					
28. Mesleğimde danışmanlık ve uzmanlık rollerini yerine getirmek.					
29. Mesleğimde yönetsel faaliyetler yerine getirmek.					
30. Birden fazla alanda ve yerde çalışmak.					
31. Hafta sonu ve tatillerde çalışmak.					
32. İşin nasıl yapılacağını kontrol etmek ve planlamak.					
33. Müvekkillerimin karşılaştıkları hukuki sorunlarda profesyonel bir yaklaşım sergilemek.					
34. Meslektaşlarımla etkileşimde bulunmak ve onlara yardımcı olmak.					
35. Müvekkillerime resmi işler dışında, danışma konusunda da zaman ayırmak.					
36. Avukatlığı mesleki kimlik olarak benimsemek.					
37. Hukuk alanındaki eğitime katkıda bulunmak.					
38. Kendi eğitimime katkıda bulunmak.					
39. Toplantılara katılmak.					
40. Meslektaşlarla sosyal etkileşimde bulunmak.					
41. Mesleğimle ilgili iş dışındaki profesyonel faaliyetlere katılmak.					
42. Toplumdaki çeşitli gruplara mesleğimle ilgili eğitim faaliyeti sunmak.					
43. Mesleki konularda resmi sorumluluk üstlenmek.					
44. Mesleki faaliyetlerle ilgili ulaşılan sonuçları belgeleyerek duyurmak.					
45. Diğer meslektaşlarla iletişim kurmak ve işbirliği geliştirmek.					
46. Mesleki faaliyetlerle ilgili planlama sürecine zaman ayırmak.					
47. Duruşmalar ve icra takipleri dahil diğer resmi mercilerdeki hukuki işleri takip etmek.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin rolünü yerine getirirken önemsediğiniz değerleri düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
48. Mesleki faaliyetlerimde orijinalliğe önem veririm.					
49. Mesleki faaliyetlerimde yeni bir bilgi ortaya koymak önemlidir.					
50. Mesleğimle ilgili yaptığım işin beni zorlaması ve mücadele gerektirmesi önemlidir.					
51. Gerçekleştirdiğim faaliyetlerin mevcut teorik bilgi ile uyumlu olması önemlidir.					
52. Entelektüel motivasyonumun büyük çoğunluğunu diğer kurumlardaki meslektaşlarımdan alıyorum.					
53. Mesleki faaliyetlerimi gerçekleştirirken üstleneceğim risk önemlidir.					
54. Mesleki faaliyetlerimin tamamlanma süresi önemlidir.					
55. Mesleki faaliyetlerimin benim terfi etme şansımı arttırması önemlidir.					
56. Bir akademik dergide makale yazma fırsatı önemlidir.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin rolünü yerine getirirken herhangi bir uyuşmazlık ya da çatışma ile karşılaştığınızda sergilediğiniz davranışları düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
57. Prosedürle ilgili veya bürokratik baskılardan kurtulmanın yollarını ararım.					
58. Mesleki örgütlerin düzenlediği toplantılara katılmak ya da mesleki becerilerimi kullanabileceğim projelerde çalışabilmek gibi profesyonel ayrıcalıklar talep ederim.					
59. İşimde daha fazla özerklik ve/veya otorite isterim					
60. Teknik yeteneklerimi kullanmamın ötesinde imkânlar tanıyan görevler yerine getirmek isterim.					
61. İşimin uygulamaya ilişkin kısmıyla daha az ilgiliyim.					
62. Mesleğimin benden tam olarak beklediği şeyleri yerine getiririm, daha fazlasını veya daha azını değil.					
63. Yanlış giden şeylerle ilgili, meslektaşlarımla konuşurum.					
64. Gizli konuları, çalıştığım kurumda ve/veya kurum dışındaki bu konu ile ilgisi olmayan kişilerle tartışırım.					
65. Etik olmasalar bile, kendi çıkarıma hizmet eden davranışlarda bulunurum.					
66. İşimde büyük bir gizlilik sağlamaya çalışırım.					
67. Resmi nitelik taşımasalar bile, kişisel kariyerim açısından yararlı olan projelerde çalışırım.					
68. Yerine getirmek zorunda olduğum görevlerden sıkılıyorum ve onlara ilgi duymuyorum.					
69. İşimi yaparken uzun molalar veriyorum.					
70. Geçerli bir neden olmaksızın işime geç kalıyorum.					
71. Daha iyisini yapabilme kapasitem olmasına rağmen, işimde kabul edilebilir standartların altında performans gösteriyorum.					
72. Profesyonel meslek örgütümdeki faaliyetlere aktif katılım göstererek veya kendi örgütüm dışındaki meslektaşlarımla yakın ilişkiler kurarak, mesleğime güçlü bir bağlılık gösteriyorum.					
73. Örgütsel ya da içsel olarak değerlendirilen değil, profesyonel ve dışsal olarak değerlendirilen işe daha fazla önem veriyorum.					
74. Şu anda yeni bir alternatif bulma şansım düşük olsa bile, yeni bir iş arıyorum.					
75. Yeni kariyer olanakları için örgüt içine bakmayı tercih ederim.					
76.Mesleğimle ilgili diğer kurumlardaki işlerin sunduğu olanakları, başkalarıyla özgürce paylaşırım.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin sizin için önemli olan yönlerini ve olanaklarını düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyor	Kısmen Katılmıyor	Emin değilim	Kısmen katılıyoru	Tamamen Katılıyoru
77. Mesleğim sayesinde edindiğim statümün toplumda bana birçok ayrıcalık sağladığını düşünüyorum.					
78. Mesleğimdeki, bireyler arası statü farklılıklarını olağan karşılıyorum.					
79. Bu meslekte, bazı avukatların diğerlerinden daha fazla itibar görmesi doğaldır.					
80. Mesleki prestijimin yüksek olduğunu düşünüyorum.					
81. Mesleki prestijim, mesleki faaliyetlerimde güç elde etmemi sağlıyor.					
82. Mesleki faaliyetlerimde istediklerimi başarabilecek güce sahip olduğumu düşünüyorum.					
83. Mesleki gücü arttırmanın mesleki statü ile ilişkili olduğuna inanıyorum.					
84. Mesleki prestijimi etkileyen en önemli faktör, toplumda adaletin sağlanmasında önemli bir rol oynamamdır.					
85. Diğer profesyonel mesleklerden birine mensup bir kişinin benim mesleğime transfer olması, onun mesleki prestijini arttırır.					
86. Bu meslekte yükselmek, prestij artışı anlamına gelmiyor.					
87. Mesleki prestijimi toplumda adaletin sağlanması gibi önemli bir konuyla uğraşmaya borçluyum.					

Aşağıdaki ifadelere, <u>mesleğinizin sizde ve yaşamınızda yarattığı etkileri düşünerek</u>, ne derece katıldığınızı belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Emin değilim	Kısmen katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
88. Mesleki faaliyetlerin dışında kalan boş zamanlarımda bana farklı bir kariyer sağlayacak amatör işlerle veya hobilerle uğraşırım.					
89. Boş zamanlarımı mesleki gelişimimi sağlayacak kurs, seminer, konferans gibi faaliyetlere katılarak geçiririm.					
90. Boş zamanlarımda mesleğimin bana kazandırdığı alışkanlıkları sürdürmekteyim.					
91. Mesleki alanımla ilgili sivil toplum kuruluşlarından birine üyeyim.					
92. Mesleki alanımla ilgili sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinde aktif görev alıyorum.					
93. Mesleki faaliyetlerimde sergilediğim bireysel performans düzeyimi sık sık gözden geçirme ihtiyacı hissediyorum.					
94. Bireysel performans düzeyimi sürekli yükseltmeye çalışıyorum.					
95. Emekli olduğumda, mesleğimle ilişkili yeni bir uğraş edinmeyi tasarlıyorum.					
96. Emekli olduğumda mesleğimle ilgili faaliyetleri informel olarak sürdürürüm.					
97. Benim için boş zaman, sosyal sorumluluğu olan işlerle ilgilenebileceğim zamanlar anlamına geliyor.					
98. Emekliliğimi gönüllü faaliyetlerle geçirmeyi düşüyorum.					
99. Mesleğimde edindiğim mevki gereği, artık kendimi daha fazla geliştirmeye gerek olmadığını düşünüyorum.					

Demografik Sorular

100. Yaşınız……

101. Cinsiyetiniz
a. Kadın b. Erkek

102. Medeni Durumunuz
a. Evli b. Bekar

103. Eğitim Durumunuz
a. Lisans b.Yüksek Lisans c. Doktora

104. Kaç yıldır bu meslekte faaliyet gösteriyorsunuz? ……..

105. Mesleğinizi bilinçli olarak mı seçtiniz?
a. Evet b. Hayır c. Emin değilim