

MESLEK SEÇİMİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Tülay Bozkurt ŞİMŞEK (*)

ÖZET

Bir literatür tarama niteliğinde olan bu makalede meslek seçimine ilişkin kuram ve görüşler kısaca ele alınmıştır. Psikodinamik kuramlar, gelişim kuramları ve durumsal kuramlar meslek seçimine yaklaşımları açısından tanıtılarak sonuç bölümünde bir etkileşim modeli önerilmiştir.

GİRİŞ

Meslek seçimi 1940' lara kadar zamanı gelince yerine getirilen "tesadüfi bir karar" olarak düşünülmekteydi (Neff,1968). Son yıllarda yapılan araştırma bulgularıysa mesleki davranışların bir gelişim sonucu oluştuğunu göstermektedir; tıpkı bireyin fizyolojik, duygusal ve benzeri gelişimleri gibi mesleki davranışlar da çeşitli yaş dönemlerine özgü tipik özellikler gösteren bir gelişim örüntüsü içindedirler. Başka bir deyişle bireyin çeşitli gelişim dönemlerinde yaşadığı farklı deneyimler mesleğe yönelmede belirleyici rol oynarlar.

Mesleki gelişimi "nedensellik" ilişkisi içerisinde ele alan kuramcıların görüşleri kısaca şu alt başlıklar altında özetlenebilir :

1. Psikodinamik kuramlar (Psychodynamic Theories)

A) Psikoanalitik kuramlar

B) İhtiyaç ve güdü kuramları,

(*) Yrd. Doç. Dr. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.

C) Ebeveyn-çocuk ilişkilerini konu alan kuramlar

D) "Benlik" ya da "Kendilik" kuramları

E) Bu sınıflar dışında kalan "Holland'ın psikodinamik tipoloji" kuramı

2. Gelişim kuramları (Developmental Theories)

3. Durumsal kuramlar (Situational Theories)

Psikodinamik Kuramlar : (Psychodynamic Theories)

A) Psikoanalitik Kuramlar

Mesleki psikolojide psikoanalitik yaklaşımlı kuramcılarının görüşleri (Brill, Meadow, Forer, Nachmann, Segal; Osipow, 1968) temelde Freud'un içgüdüler kuramına dayanır. Bu ekole göre mesleki faaliyetler, biyolojik içgüdülerin enerji kaynağı olan libidonun "sosyal açıdan kabul" gören bir yolla ifade edilmesidir. Dolayısıyla her mesleğin içgüdüleri tatmin edici ve kaygı giderici bir işlevi vardır (Osipow, 1968).

Psikoanalitik kuramda "çalışma" haz prensibiyle hareket eden "id" in bir faaliyeti olarak görülmez. Bu nedenle çalışmanın amacı "id" in haz ilkesine uygun olan "anında doyum" değildir. Mesleğe yönelme içgüdülerine dış dünyada kabul edilebilir doyum alanları arayan "Ego" nun bir faaliyet alanıdır. Bir başka deyişle iş ya da çalışmanın dış dünyayla içgüdüleri uzlaştıran bir işlevi vardır.

Mesleki davranışların gelişim dönemlerine psikoanalitik kuramlarda yer verilmemiştir. Ancak, bilindiği gibi, bu kuramcılara göre ilk beş yıl kişiliğin gelişiminde belirleyici rol oynamaktadır. Bireyin gelişim aşamalarında geçirdiği farklı deneyimler bu dönemlere ilişkin ihtiyaçları örüntüsü geliştirmesini sağlar. Birey kişiliğinde baskın olan bu ihtiyaçlara göre bir mesleğe yönelir. Örneğin bireyin kişiliğinde anal dönem ihtiyaçları baskın ise düzen ve ayrıntı gerektiren mesleklere yönelme ihtimali yüksek olacaktır. (Neff, 1968, s.87-100) .

B) İhtiyaç ve Güdü Kuramları

Mesleki rehberlik kuramcılarının pek çoğu bireylerin çeşitli yönlerdeki ihtiyaçlarına doyum sağlamak amacıyla bir mesleğe yöneldiği görüşündedirler. Dolayısıyla mesleki davranışların temelinde bir kişilik değişkeni olan güdü ve ihtiyaçlar yatar.

Güdülenme kuramcılarının en iyi bilinenlerinden Maslow' a göre (1954) bireyler sürekli bir güdülenme ya da "ihtiyaç içinde olma" halindedirler. Başka bir deyişle bireyin güdü ve ihtiyaçlarına doyum sağlayacak arayışları tüm yaşamı boyunca devam eder. Maslow insan ihtiyaçlarını basitten karmaşığa doğru iten hiyerarşik bir sırayla ele alır :

Fizyolojik İhtiyaçlar (psycicological needs) : Açlık, susuzluk, beden ısısını dengede tutma gibi beden dokusunun canlı kalması için gerekli olan ihtiyaçlardır.

Güvenlik İhtiyacı (Safety needs) : Canlı kalmak, sağlıklı yaşamak ihtiyacıdır. Bireyin yaşamını herhangi bir dış tehlikeye karşı koruyabilmek için çaba göstermesini sağlar.

Sevgi İhtiyacı (love needs) : Bir yere ait olma, birine ya da bir gruba bağlanma, şefkat ve özdeşim ihtiyacıdır. Açlık ihtiyacının anne ya da anne yerine geçen biri tarafından doyurulması sırasındaki "yakınlık" sonucunda ortaya çıktığı ileri sürülür.

İtibar ve Saygınlık Kazanma İhtiyaçları (esteem needs) : Bireyi prestij ve sosyal statü kazanmaya yönlendiren ihtiyaçlardır. Küçük yaştaki çocuklarda oyun faaliyetleri sırasında kendini gösterir, daha ileriki yaşlarda ise hayatta başarılı olma ihtiyacı olarak devam eder.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (Self actualization) : Bireyin kendi varlığı dışında birşeyler üretebilmesi, kendini bu yolla ifade edebilmesi ihtiyacıdır. Bazı kuramcılar bunu "Kendi kendini aşma" olarak ifade ederler. Bu ihtiyacın şekli ve yönelişi bireyin yaşam tarzında ortaya çıkar.

Maslow bu ihtiyaçları birbirlerinden kesin çizgilerle ayırmamakla birlikte bir basamaktaki ihtiyaçlar giderilmedikçe sonraki basamaktakilerin ortaya çıkamayacağını söyler. Örneğin aç ve susuz bir insan kendini korumayı düşünmez ya da güvenlik ihtiyacını giderememiş biri için sevginin önemi olmaz. Ancak ihtiyaçların ortaya çıkış sırasındaki kültürel farklılıklar da dikkate alınması gereken bir konudur.

Maslow' un görüşlerini meslek seçimine uygulayan Happock (Osipow, 1968) her mesleğin bu ihtiyaçların doyurulmasına hizmet ettiğini belirtir; örneğin aç bir insanın seçeceği meslek öncelikle birincil ihtiyaçlarının karşılanmasına hizmet edecek nitelikte olacaktır. Birey işinin niteliğinin daha üst düzeydeki ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayabildiğini bu temel fiziksel ihtiyacı karşıladıktan sonra düşünebilir, yeni bir iş arar. Dolayısıyla bireyler hiyerarşik sıralamadaki hangi ihtiyaçlarını gidermeye çalışıyorlarsa, o yönde bir meslek arayışı içerisindedirler. Happock modern toplumlarda mesleki davranışların daha çok yüksek düzeydeki ihtiyaçlar tarafından

güdülendiğini söyler.

Maslow' unkiine benzer başka bir ihtiyaç sıralaması da McGregor (Zimbardo, 1979, s.266-273) tarafından verilmiştir.

- a) Fizyolojik ihtiyaçlar (physiological needs)
- b) Güvenlik ihtiyacı (safety needs)
- c) Sosyal ihtiyaçlar (social needs)
- d) Ego ihtiyaçları (ego-needs)
- e) Doyum sağlama ihtiyacı (self-satisfaction)

Bu ihtiyaçlar içerikleri açısından Maslow' unkiine benzerler. Ancak 3. ve 4. basamaktaki ihtiyaçlar McGregor' un sıralamasında yer değiştirmiştir. İhtiyaçların tatmin edilme sırası basitten karmaşığa doğru olup, üst düzeydeki ihtiyaçların hissedilebilmesi alt düzeydekilerin tatminine bağlıdır.

C) Ebeveyn-Çocuk İlişkilerini Konu Alan Kuramlar

İlk yıllardaki ebeveyn-çocuk ilişkilerinin mesleki davranışların gelişimindeki önemini vurgulayan pek çok kuramcı arasında Anne Roe nun (1965) görüşleri klasik kabul edilir. Roe, kuramında, ilk yıllardaki psiko-sosyal yaşantıların meslek seçimini belirleyen ihtiyaçların şekillenmesindeki etkilerine değinir. Bu noktada da ana-babanın çocuğa karşı tutumları önem kazanır.

Roe' ya göre ebeveyn-çocuk ilişkilerini içeren 3 tür aile ortamı vardır.

a) Aşırı koruyucu ya da aşırı talepkar davranışları içeren duygusal yoğunlaşmanın (emotional concentration) hakim olduğu ortam.

b) Çocuğu olduğu gibi kabul eden ve zorlayıcı olmayan sıcak ve ilgili aile ortamı.

c) Çocuğu ihmal ya da reddeden "soğuk" aile ortamı.

Bunlardan 1.tür aile ortamlarında çocuğun, Maslow' un sözünü ettiği temel fiziksel ihtiyaçları karşılanmakla birlikte daha üst düzeydekilerin karşılanması, çocuğun ailenin beklentilerine uyması ile mümkündür. Bu nedenle bu tür aile ortamlarında yetişen çocuklar genellikle bağımlılık ihtiyaçlarını karşılayan meslekler seçerler.

Yine Roe' ya göre 2.tür aile ortamlarında yetişen çocukların aile ilişkileri çocuğun kendi ihtiyaçlarını kendisinin hissetmesine fırsat tanıdığından, meslek seçimleri ailelerinden daha bağımsız olabilmektedir. Soğuk aile ortamında yetişen çocukların ise, ilerde insanlarla en az ilişki gerektiren mesleklere yönelme ihtimalleri yüksektir.

Roe' nun (1972) son yıllarında yaptığı bir araştırmanın bulguları da kuramını destekler görünmektedir. Bir grup biyolog, psikolog ve antropologlarla gerçekleştirilen araştırmada, biyologların genellikle babalarına saygı duyan ancak soğuk aile ortamlarında yetişmiş kişiler oldukları bulunmuştur. Psikolog ve antropologlar da aşırı koruyucu ve kontrollü aile ortamlarına karşı duydukları ortak tepkilerde birleşmişlerdir. Roe' nun bu araştırması ilk yıllardaki benzeri aile deneyimlerinin bireyleri benzeri meslekler seçmeye yönelttiğini göstermesi açısından önem taşır.

Roe bu görüşleri çerçevesinde meslekleri "insanlara yönelik" ve "insanlara yönelik olmayan" şeklinde ikiye ayırır. Sosyal bilimlerde insanlara, fiziki bilimlerde objelere yönelik meslek gruplarını kapsar.

Bu mesleklerden herhangi birine yönelme sürecinde erken çocukluk yaşantılarının birey üzerindeki etkileri önemli rol oynamaktadır.

D) Benlik ya da "kendilik" Kuramları

Meslek seçimine açıklık getiren psikodinamik görüşlerden biri de Super ve arkadaşları tarafından geliştirilen Benlik kuramıdır.

Benlik pek çok kuramcı tarafından "bireyin özellikleri, yetenekleri, değer yargıları, emek ve ideallerine ilişkin kanılarının dinamik bir örüntüsü" (Baymur, 1978, s.267) olarak tanımlanır. "Ben neyim", "ben ne yapabilirim", "değer yargılarımla nelerdir", "hayattan ne istiyorum" gibi soruların cevabı bireyin benlik algısı ya da tasarımının genel bir görüntüsünü verir.

"Super ve arkadaşlarına göre bireyin yaşamının dönüm noktalarından biri kendini kesin olarak "ben buyum ya da şöyle bir insanım" şeklinde açıklıkla ifade edebildiği dönemdir. Yaşamı boyunca birey kendisine kim olduğuna ve ne olmak istediğine ilişkin fırsatlar tanıyan değişik roller oynar. Bu süreçte başkalarının kendine ilişkin görüşlerinden kaynaklanan çeşitli tanımlamalar geliştirir. Yaş ilerledikçe kişi bu tanımlamaları tutarlı bir benlik kavramı içine alır ve bunu tüm etkinliklerinde özellikle iç etkinliklerinde korumaya ve geliştirmeye çalışır. Bu nedenle de benlik kavramına uygun mesleklere yönelme eğilimi gösterir" (Kuzgun, 1978).

Görüldüğü gibi Super' in öncüsü benlik kuramında ihtiyaç ve güdülerden çok bireyin benlik tasarımı önem kazanmaktadır. Meslek seçimi kişinin benliğinin bir yansımasıdır; bireyin benlik algısının belirli yaş dönemlerinde geçirdiği aşamalar mesleki davranışların gelişmesini sağlar. Dolayısıyla Super mesleki davranışların oluşumunu daha sonra ele alınacak gelişimsel bir yaklaşımla da incelemiştir.

E) Psikodinamik Tipoloji Kuramı (Holland)

Holland' ın (1969) geliştirmiş olduğu bu kurama göre iş dünyasındaki çeşitli meslekler içerdikleri etkinlikler açısından sınıflara ayrılırlar. Bu meslek gruplarından her biri için ayrı bir kişilik örüntüsü tanımlanabilir. Mesleki alanlara uygun bu kişilik özellikleri kısaca şöyle özetlenebilir :

1. Psikomotor Tip (Psyco-motoric type): Bedensel gücü yüksek, saldırgan davranışlar gösteren kimseler bu gruba girerler. Psikomotor özellikleri olan birey kendisini "düşünmekten" çok "yapmaya" ağırlık veren biri olarak algıladığından psikomotor yetenek gerektiren mesleklere yönelir.

2. Entellektüel Tip (Intellectual type): Bir şeyi yapmaktan çok düşünmeye meğilli, karmaşık sorun alanlarına çözüm alternatifleri getirmekten ve organizasyon işlerinden hoşlanan kişilerdir. Genellikle soyut ve düşünmeye dayalı meslekler seçerler.

3. Destekleyici Tip (Supportive type): Bu tür insanlar kurulu düzende yerini alıp mevcut şartları destekleyici bir işlev görmek isterler. Toplumsal uyum ve sorumluluk duyguları yüksektir. Gelenekçi özelliklerine uygun olarak "statükoyu" koruyan meslekler seçerler.

4. Uyucu Tip (Conforming type): Bu tipler toplumun tüm değer yargılarını aynen benimseyip mevcut şartları kullanarak başarılı olma eğilimindedirler. Dil ve sayılara dayalı meslekler bu tür insanların ilgisini çeker.

5. İkna Edici Tip (Persuasive type): Bu özellikte olanların genellikle uzun süreli entellektüel uğraşlara ilgileri azdır. Otorite ve lider olma ihtiyaçları düşüktür. Bu tipler konuşma ve ikna gerektiren meslekleri seçerler.

6. Estetik Tip (Esıhetic type): Bu tür bireylerin kendilik-kontrolleri zayıftır. Ayrıca güçlü bir duygusal anlatım ihtiyacı içindedirler. Genellikle sanat, müzik, edebiyat alanlarına yönelirler.

Holland' a göre yukarıda sözü edilen bu kişilik tipleri aynı zamanda bu özelliklere uygun mesleki grupları da ayırdedici niteliktedirler. Birey meslek seçimini kişiliğinin dinamiği, çevresel etki ve o mesleğin gerektir-

diği etkinlikleri içeren bir etkileşim sonucunda yapar, her birey meslek seçme yaşına gelene kadar anne, baba, arkadaş, okul gibi kanallardan pek çok mesleklere ilişkin kalıplaşmış fikirler geliştirir. Meslek seçiminin ilk aşamasında birey, bu fikirlerin de etkisiyle, düşündüğü mesleğin içinde bulunduğu bir alana yönelir. İkinci aşamada ise bu alandan arzu ettiği mesleği seçer.

Görüldüğü gibi, Holland'ın meslek seçiminde kişilik özelliklerinin önemini vurgulayan psikodinamik yaklaşımlı kuramı çevre, kişilik, yetenek gibi faktörleri de birlikte ele aldığından aynı zamanda bir etkileşim modelidir.

Gelişim Kuramları (Developmental theories):

Gelişim kuramları bireylerin mesleki davranışlarının gelişimini yaş dönemlerine göre inceleyen görüşlerden oluşur. Bu bölümde bu görüşlerden bazılarına kısaca yer verilmiştir.

Mesleki rehberlik alanındaki otoritelerden biri olduğu tartışmasız kabul edilen Super (1957) mesleki davranışların gelişimini 5. dönemde ele alır.

1. Büyüme dönemi (Growth stage) (14 yaşına kadar)

Bireyin kendisinin ne tür bir insan olduğuna ilişkin benlik bilincinin henüz gelişmekte olduğu dönemdir. Bu dönemde iş dünyasına ilişkin ilk yaklaşımlar belirir ve işin bireyin dünyasındaki anlamı, okul, boş zaman ve benzeri etkinlikler yoluyla araştırılır. Bu aşamada bireyin benlik tasarımı henüz kesin olarak şekillenmediğinden işe ilişkin verilen kararlar değişkendir.

2. Araştırma dönemi (Exploratory stage) (15-24 yaş arası)

Bu dönemde birey gelişen benlik bilincine bağlı olarak çeşitli mesleki roller dener, okulda meslekler hakkındaki bilgilerle ilgilenir yeni bilgiler edinmek için çaba gösterir. Bu dönemin sonlarına doğru birey benlik tasarımına uygun bir mesleğe girer ve işinde kalıcı olup olamayacağını kararını verir.

3. Yerleşme dönemi (Establishment stage) (25-44 yaş)

Bireyin mesleki açıdan kendine kalıcı ve güvenli bir yer edindiği dönemdir. Bu aşamada bireyin benliğine uygun mesleki faaliyetlerde bulunduğu varsayılır. Yine bu dönemdeki değişiklikler genellikle pozisyon, iş türü veya yer değiştirmekle sınırlıdır. Mesleki verim ve ilerleme bu devre sonlarına rastlar.

4. İdame etme (Maintenance stage) (45-65 yaşları)

Bu dönemde bireyin uğraşları o zamana kadar edindiği statü ve mevkiini koruma amacını taşır. Dolayısıyla bu devre varolanı muhafaza ya da eldekiyle yetinmeye yönelik "durağan" bir özellik taşır.

5. Düşüş dönemi (Decline stage) (65 yaşından sonra)

Genellikle emeklilik ya da işveriminin düşmesi gibi nedenlerle bireyin benlik kavramında sarsıntıların başgösterdiği dönemdir. Birey benlik tasarımını yeniden değerlendirir ve bu yeni benliğe uygun uğraş alanları arar.

Görüldüğü gibi, Super, kuramında benlik kavramının çeşitli yaş dönemlerindeki gelişimini ele almıştır. Meslek seçimi belli bir olgunlaşma süreci sonucunda ulaşılan benlik tasarımının bir ifadesidir.

Super' in yukardaki sınıflamasının bir benzeri Ginzberg ve arkadaşları (1951) tarafından yapılmıştır; Bu kuramcılara göre mesleki davranışların gelişimde 3 aşama söz konusudur.

1. Fantazi dönem (Fantasy stage) (10-12 yaş); Bu dönemdeki mesleki düşünceler genellikle bireyin benzemek istediği "yetişkin" tipinin bir parçasıdır. Bireyin henüz, yetenekleri, kapasitesi, mesleki fırsat ve sınırları hakkında bilgisi yoktur. Birey, Ginzberg' in deyişiyle "Ne olmak istiyorsa onu olabileceğine" inanır.

2. Geçici dönem (Tentative stage) (12-17 yaş); Birey belli meslekler arasında gerçekçi bir seçim yapma durumunda olduğunu ilk defa bu dönemde sezinler; ancak çevresel koşulların meslek seçimi üzerindeki etkilerinden çok kendi yetenekleri, kapasitesi ve değerleriyle ilgilidir.

3. Gerçekçi dönem (Realistic stage) (18' den sonra); Bireyin kendi yetenekleri ve çevresel şartları birlikte değerlendirerek bir mesleğe yöneldiği aşamadır. Bu aşamada verilen mesleki kararlar belli bir birikim sonucunda olduğundan genellikle geri dönülmez bir özellik taşır. Bunun nedeni kuramsal çevrenin (institutional environment) iş değiştirme veya herşeye yeniden başlama konusundaki kısıtlayıcı özelliklerinde aranabilir. Ayrıca yeni baştan başlamanın insanlara psikik açıdan zor gelen bir davranış biçimi oluşu da kararın geri dönülmezliğini etkilemektedir. Örneğin bir doktorun mühendislik alanında yeni bir mesleğe yönelmesi yukarıdaki nedenlerden dolayı zor alınabilir bir karardır.

Görüldüğü gibi Ginzberg çevresel koşulların meslek seçimindeki önemini gözardı etmemektedir. Mesleki davranışların gelişim aşamalarını çok faktörlü bir etkileşim içinde ele alışını Ginzberg' in kuramına dinamik bir

özellik kazandırmıştır. (Neff, 1968, s.108).

Gelişim kuramcılarında "Tiedeman, O' Hara, Field ve Haviqhurst' in gelişim modelleri de birbirlerinden az çok farklılıklar gösteren yaş dönemlerini içerir. Tüm bu görüşlerde mesleki davranışların 18 yaşından sonra devamlılık göstererek gözlenebilir hale geldiği vurgulanmaktadır. (Kroll, Dinklage etall, 1970).

Sonuç olarak, gelişim kuramlarında mesleki davranışların gelişimine ilişkin şu ortak noktalardan bahsedilebilir :

- a) Meslek seçimi bir süreçtir.
- b) Bu gelişim süreci henüz uzmanlaşmamış genel uğraşlardan amaca yönelik ve uzmanlaşmaya doğru giden aşamalardan oluşur.
- c) Bu süreç çoğu zaman geri dönülmez bir gelişim izler.
- d) 15-25 yaşları mesleki davranışların ölçülebilmesi ve ileriye dönük tahminler yapılabilir nitelik kazanması açısından bu sürecin önemli bir aşamasıdır.

Durum Kuramları (Situational Theories):

Durum kuramcıları meslek seçimini bireyin içinde bulunduğu şartların bir ürünü olarak görürler (Herr, 1974). Bu kuramlara göre mesleki davranışların gelişimi ve meslek seçimi sosyo-antropolojik kaynaklı bir grupdeğişkene bağlı bir olgudur, bu değişken ya da faktörlerden bir kısmının meslek seçimi üzerindeki etkileri "tesadüfi" dir. Diğer grup faktörlerin ise meslek seçimi üzerindeki etkileri yordanabilir niteliktedir (Crites, 1969). Bu değişkenlerin neler olduğu açık değildir. Ancak Miller ve Form (Herr, 1974, s.244) ilgili değişkenler arasında şöyle bir ayırım yaparlar :

Meslek seçimini belirleyen durumsal faktörler bir grup insanın mesleki beklentilerini yordamakta temel oluşturabilir. Ancak tüm grubu etkileyen bu faktörler yani grubun içinde bulunduğu durumsal şartlar grup içindeki tek bir bireyin meslek seçimini ne yönde yapabileceğini tahmininde yetersiz kalabilir. Bu durumda şans faktörlerinin etkilerinden söz edilebilir."

Miller ve Form (Herr, 1974) meslek seçiminde etkin olan faktörleri yukarıdaki ayırım çerçevesinde gruplara ayırmaksızın şöyle sıralar :

- a) Baba mesleği

b) Zeka düzeyi

c) Ailenin eğitim ve gelir düzeyi

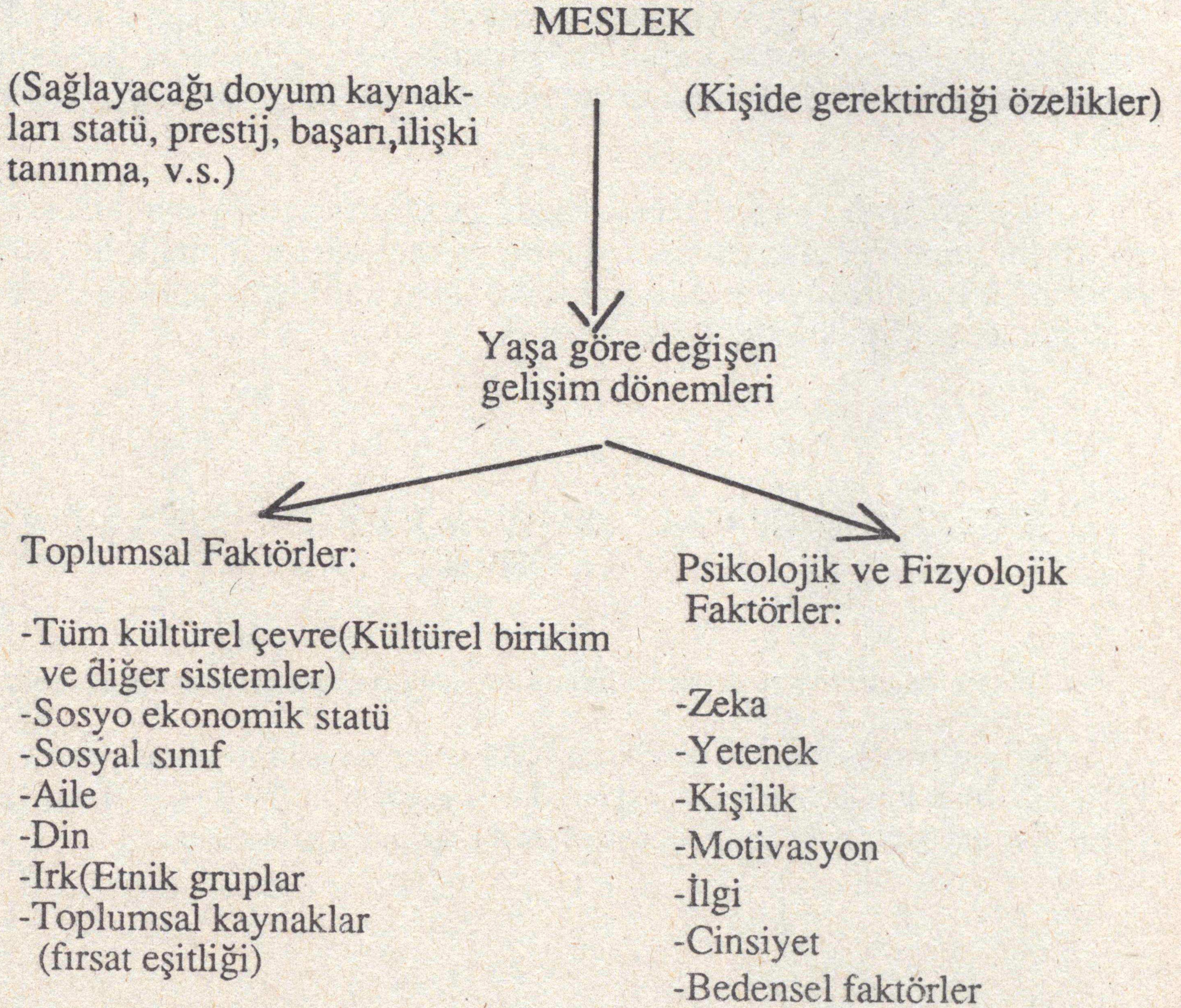
d) Maddi destek

e) Bireyin ilişkide bulunduğu kişilerden etkilenme derecesi

f) Diğer toplumsal ve ekonomik şartlar

SONUÇ

Bu çalışmanın kapsadığı görüş ve kuramlar bireyi belirli bir meslek seçimine götüren nedenleri kendi yaklaşımları çerçevesinde incelemişlerdir. Böylelikle de kaçınılmaz olarak bazı değişkenleri gözardı etmişlerdir. Oysa, kuramcıların ortak değerlendirmesi meslek seçiminin, sosyo-psikolojik etkenlerin çok yönlü etkileşimine bağlı bir süreç olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu süreç toplumsal ve psikolojik faktörlerin birlikte değerlendirilmesini gerektiren "bir etkileşim modeli" çerçevesinde incelenebilir. Bu modelin içerdiği değişkenler şematik olarak şöyle ifade edilebilir :



Görüldüğü gibi etkileşim modelinde toplumsal ve fizyolojik faktörler karşılıklı ilişki halinde düşünülmüştür. Etkileşimin dinamiğini belirleyen diğer bir değişken de bireyin geçirdiği psiko-fizyolojik gelişim aşamalarıdır. Başka bir deyişle meslek seçimini etkileyen sosyo-psikolojik değişkenler, bireyin gelişim aşamalarının herbirinde farklı şekillerde ifade bulur. Örneğin bir önceki aşamada doktor olmak isteyen kişi, farklı deneyimleri nedeniyle bir sonraki aşamada mühendis olmak isteyebilir. Meslek seçimine ilişkin kararın hangi dönemde yoğunlaşır uygulanacağını ise bu gelişim aşamalarının sıra ve içeriği belirler. Ancak bu süreçte kültürel ve bireysel farklılıkların etkisi de göz ardı edilmemelidir.

Bireyin meslek seçimini etkileyen faktörlerin çok yönlülüğü, onun, zamanı gelince ve toplumsal fırsatlar elverdiği ölçüde gerçekleştirilen "tesadüfi" karar olduğunu göstermez.

Aksine bireyin çok yönlü sosyo-psikolojik yapısı hangi mesleği seçeceğini ve seçeceği meslekle ilişkisini belirler. Belli bir meslek seçme durumundaki bireyin karar verme sürecinde sosyo-psikolojik birikiminin belirleyici rolü vardır. Bu birikimden hareketle birey, kendi kişisel ihtiyaçları ve içinde bulunduğu sosyo-kültürel şartlarla, mesleğin kişide gerektirdiği özellikler ve sağlayacağı doyum kaynaklarını karşılaştırarak bir karara varır.

Sonuç olarak, bu çalışmada diğer görüşlerin sentezi olarak önerilen etkileşim modeline göre meslek seçimi ve mesleğe sistematik bir şekilde gelişen ve toplumsal ve psikolojik faktörlerin etkileşim halinde oldukları uzunlamasına (longitudinal) bir süreçtir.

THE THEORITICAL APPROACHES TO VOCATIONAL CHOICE

This literature survey consists of the views and theories on vocational choice.

Psychodynamic theories, developmental theories and situational theories are briefly introduced and in the last section, general evaluation of the theories within a framework of an integrative approach suggested by the author, is presented.

KAYNAKÇA

Baymur, Feriha, (1978), **Genel Psikoloji**, İstanbul : İnkılâp ve Aka Koll. Şti.

Crites J.O., (1969), **Vocational Psychology**, New York McGraw Hill

Ginzberg E., (1951), **Occupational Choice**, New York : Columbia Uni. Press

Herr L. Edwin, (1974), **Vocational Guidance and Human Development**, Boston : Houghton Hifflin Company

Holland John L., (1959) "A Theory of Vocational Choice ," **Journal of Counseling Psychology**, 6.

Kroll Arthur, Dınlage Lullian, Lee Jennifer, (1970), **Career Development Growth and Crisis**, New York : John Wiley and Sons Inc.

Kuzguñ, Yıldız, (1978), "Ben kavramı ve Meslek seçimi", **Psikoloji Dergisi**, No:4

Maslow A.H., (1954), **Motivation Personality**, New York : Harper Raw Publ.

Neff S. Walter, (1968), **Work and Human Behavior** , New York Atherton Press.

Osipow S.H., (1968), **Theories of Career Development**, New York : Appleto Century Crol Is.

Roe Anne, (1965), **The Psychology of Occupation**, New York : John Wiley and Sons Inc.

Roe Anne, (1972), "Perspectives on Vocational Development," **Perspectives on Vocational Development**, Whiteley J.M. and Resnik-off Arthur , der . , Washington D.C. : American Personnel and Guidance Assc.

Super Donald, (1957), **The Psychology of Careers**, New York : Harper and Row Publishers.

Zimbardo Philip, (1979), **Essentials of Psychology and Life** , California : Scott Foresman and Comp.