

---

## Meslek – Üye Etkileşimi

Zeynep DEMİRGİL<sup>1</sup>

---

### Vocation – Member Exchange (V-M-X)

#### Extended Summary

Personality is a phenomenon that occurs under the influence of many factors and affects an individual's choices in life. Individuals can develop and change with their inherited personality traits, the environment they live in, their family and the opportunities they encounter. Vocation factor is among the factors affecting personality such as heredity, socio-cultural factors, family, geographical and physical factors and social structure factor.

Vocation takes a large part of an individual's life. Considering that individuals often spend more time in their vocational environment than their families, it is concluded that it is not possible to ignore individual and vocation interaction. There is an interaction between the vocation and the person performing the profession, both in terms of the time spent and the vocation of the individuals.

This study was conducted in order to explain the framework and dimensions of the concept of "vocation-member exchange (V-M-X)", which expresses the effects and mutual interaction of people who perform professions in the context of primary school teachers, soldiers and intensive care nurses. There are four sub-dimensions of the vocation-member exchange (V-M-X): "reputation", "spiritual satisfaction", "self-sacrifice" and "unlimited shift".

The reputation dimension refers to the respect developed by the society towards those who perform the profession. Spiritual satisfaction dimension; It can be expressed as a value that enables the people who perform the profession to continue without quitting despite their difficulties. Reputation and spiritual satisfaction are seen as the value that the vocation adds to the member.

The self-sacrifice dimension refers to the extras that the member thinks should be done with the entry into the profession, although it is not included in the employment contract. The unlimited shift dimension is a dimension that expresses that the member should organize his social life according to the work of his vocation when it is necessary, even though there is a working order in the vocational system, and it often becomes the focal point of his life. In vocation-member exchange, self-sacrifice and unlimited shift dimensions are seen as the value that members add to the vocation.

**Key Words:** Personality, Vocation, Vocation-Member Exchange (V-M-X)

---

<sup>1</sup> Dr., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu.

## Giriş

Kişilik; biyolojik faktörlerin etkisi ile oluşan ve bireylerin yaptıkları seçimlerle değişim gösteren aynı zamanda yapılan bu seçimlerle de gelişen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin genetik faktörleri, doğup büyüdüğü aile ve yetiştiği kültürün etkisi altında olan kişilik; aynı zamanda uzun süre maruz kalınan olaylardan da etkilenmektedir. Bireylerin icra ettikleri mesleklerin günün hatta hayatın büyük bir kısmını doldurduğu düşünülürse uzun süre bireyin maruz kaldığı bir olgu haline gelmektedir. Bu nedenle bireylerin seçmiş oldukları meslekleri kişilik özelliklerine bağlı değişim gösterirken, aynı zamanda uzun süre aynı mesleği icra etmek de kişiliğin değişimine neden olabilmektedir. Bunun yanında, birey içinde bulunduğu ortama da uyum sağlamak adına kendi kişilik özelliklerini geliştirme ve değiştirme eğilimindedir. Meslek-Üye Etkileşimi (V-M-X) kavramı; uzun süre mesleğini icra edenlerin meslekleri temelinde, kişiliklerini ve mesleği şekillendirmesi, aynı zamanda da mesleğin kişilik üzerinde değişimini açıklayan karşılıklı bir etkileşim kavramıdır. Çalışmada, kişilik ve meslek kavramı genel boyutları ile tanımlanıp ardından gömülü teori ile kavramsallaştırılan “Meslek-Üye Etkileşimi” kavramı “itibar”, “manevi tatmin”, “özveri” ve “limitiz mesai” alt boyutları ile açıklanacaktır.

## Kişilik Kavramına Genel Bakış

Kişilik; “bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerinin (hem zihin hem bedenin birlikte işleyişi) dinamik örgütlenmesidir” (Allport, 1937: 48; Allport, 1961: 28). Bu tanımda davranışları belirleyen bir yapıya sahip olduğu görülen kişilik, bireyin yaşam içerisindeki yeri ile de yakından ilgili olmaktadır. Yine bir tutarlık ve devamlılık gerektirdiğini işaret eden “bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünüdür” (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 3) tanımdan çıkarım yapılarak, bireylerin birbirlerinden ayırt edici taraflarını da vurgulaması söz konusudur.

Biyolojik faktörlerin etkisini göstermek adına yapılan, tek yumurta ikizi çalışmalarında, farklı ortamlarda büyümüş olmalarına rağmen ikizlerin beş faktörlü kişilik testiyle saptanmış aynı özellikleri olduğu görülen çalışmalar mevcuttur (Jang vd., 1996; Bouchard vd., 2003; Saudino vd., 1999; Loehlin vd., 1998; Gottesman, 1963). Bunun yanında çevrenin de etkisini gösteren çalışmalar söz konusudur. Burada çevreden kasıt; bireyin içinde bulunduğu aile (Neyer ve Lehnart, 2007; Nakao vd., 2000; Eroğlu, 2015: 227), yetiştirildiği kültür ve kullandığı dil (Somer, 2001: 32), eğitim gördüğü çevre (Jackson, 2011) ve yetişkinlik döneminde sahip olduğu meslek (Hofstede, 2011) ve daha bir çok çevresel etkidir.

Hem biyolojik faktörlerin hem de çevresel faktörlerin etkilediği göz önünde bulundurulursa “kişilik tamamen genetik ya da tamamen çevresel etkenlerle oluşur” demek mümkün değildir (Allport, 1961: 82). Bu noktada, Cattell (1950:118)’in marangoz ustası benzetmesi kişiliği yorumlamaya yardımcı olmaktadır. Cattell, kişilik araştırmacılarının aynı marangozun bir ahşabın doğasını bilerek yontmaya başlaması gibi önce insanın kalıtımla aktarılmış

özelliklerini bilerek çalışması gerektiğini vurgulamaktadır.

### **Çalışma Hayatının Dönüşümü**

“Uyku dışında kalan zamanın yarısından fazlasını” (Sargut, 2015: 97) alan çalışma hayatı; bireyin ailesine ve sosyal yaşantısına harcadığı vakitten daha fazla vakit harcamasına neden olmaktadır. Batı dillerinde “travail” anlamına gelen çalışma, işkence aletini ifade eden Latince “tripalium” sözcüğünden türemiş, Romalıların ve Yunanlıların çalışma kavramı olarak kullandıkları “labour” sözcüğü ve Almancada “arbeit” sözcüğü; acı veren, yorgunluk ve usanma gibi anlamlar taşımaktadır (Simon, 1971: 18; Keser, 2009: 2). Emek kullanımı açısından bir başlangıç olarak görülebilecek ilkel toplumlarda hayatın devamı için koşul iken çalışma, günümüzde birer prestij, kimlik ve toplumdaki yer olarak görülmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 3-9).

Çalışma hayatında bilgisayar teknolojilerinin kullanımının artması, evden çalışma olgusunun tüm sektörlerle yansıtılmaya çalışılması, sosyal medya araçlarının örgütlerde iletişim aracı olarak sıkça kullanılmaya başlanması esnek çalışma kavramını düşündürmeye neden olmuştur. Sennett (2013: 48)’in “Esneklik, birlikte getirdiği bütün risk ve belirsizliklerle birlikte düşünülürse, yok etmeye çalıştığı kötülüğü gerçekte daha da pekiştiriyor olabilir mi?” sorusu ile aslında esnek çalışmanın çalışana sağladığı özgürlüğün yanında her an, her dakika teknolojik araçlarla, işte değilken de işin içinde olmak zorunda kalması daha da işe mahkûm oluyor olmasını aklı getirmektedir. Özel hayat kavramının iş dışında kalan zaman diliminde ilerlediği düşünülürse esnek çalışma ile işin özel hayatın da içine girmesine neden olduğu görülmektedir. Öyleyse; “rutine karşı başlatılan isyanın vaat ettiği özgürlük sahtedir” (Sennett, 2013: 65). Birey esnek çalışmayla aslında işe ayırdığı zaman dilimini arttırmaktadır ve daha bağlı kalmaktadır.

Bireyler, meslek seçiminde kişiliklerini ortaya koyarken aynı zamanda değişen dünya düzenine ayak uydurarak meslekleri aracılığıyla bir değişime maruz kalmaktadırlar. Bu durumda bireyin meslek icra ederken kişiliğinden bir takım izler bıraktığını, mesleğinden de bir takım izler aldığını düşünerek karşılıklı bir etkileşimden söz etmek mümkündür.

### **Meslek-Üye Etkileşimi**

Meslek seçimini “kişiliğin bir ifadesi” (Kuzgun, 2009: 112) olarak gören Holland, Tipoloji kuramında kişilik tiplerini; Gerçekçi, Araştırmacı, Sosyal, Gelenekçi, Girişimci ve Sanatçı olarak altı grupta toplamıştır (Holland vd., 1970: 2). Kurama göre, gerçekçi tipteki bireyler, daha çok teknik işleri, araştırmacı tipteki bireyler meraklı ve bilimsel konularla ilgili işleri, sosyal tiptekiler dernek ve vakıf kuruculuğu gibi işleri, gelenekçi tiptekiler muhasebe ve büro işlerini, girişimci tiptekiler liderlik ve yöneticilik vasfını sergileyebilecekleri işleri ve sanatçı tipteki bireyler ise sinema, yazarlık gibi sanat dalları ile ilgili olan işleri tercih etmeye meyillidirler (Çakmak, 1992: 72-73; Erdoğan, 2003: 45-46; Parlak, 2002: 13-14). Aynı zamanda bu görüşe ters bir perspektiften bakan, mesleki deneyimlerin, kişilik özellikleri üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmalar

(Brousseau ve Prince, 1981; Roberts, 1997; Wu, 2016; Low vd., 2005; Roberts vd., 2006; Scollon ve Diener, 2006), 2000’li yıllarda artış göstermeye başlamıştır.

Gömülü teori (Grounded Theory) ile gerçekleştirilen ve yapılan mesleğin niteliği nedeni ile kişilik değişimi ihtimâl görülen ilkökul öğretmenleri, askerler ve yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin; adaletli, kuralcı, düzenli, eşitlikçi, çocuk ruhlu, sevecen, alingan ve umutlu gibi özellikler edindiği, askerlerin; disiplinli, özgüvenli, mesafeli, net ve gururlu gibi kişilik özelliklerine sahip oldukları ve yoğun bakım hemşirelerinin, pratik, özverili, titiz, becerikli, soğukkanlı, çözüm odaklı ve rasyonel bir bakış açısına sahip olduklarının sonucuna varılmıştır (Demirgil, 2019: 189). Çalışmanın seçici kodlama bulgularına göre, mesleği icra edenler mesleğin özelliklerine uyumlu değilse kendi kişilik özelliklerine göre mesleği de şekillendirmeye çalışmaktadırlar. Buradan hareketle, “Birey-çevre uyumu (PE-fit)” modelini destekler bir şekilde karşılıklı bir uyumlanma süreci söz konusudur (Caplan, 1987: 259; Rounds ve Tracey, 1990: 18).

Meslek-Üye Etkileşimi (V-M-X); çalışmada konu olan meslekler için oluşturulan “itibar”, “manevi tatmin”, “özveri” ve “limitsiz mesai” olmak üzere dört boyut üzerinden değerlendirilmiştir (Demirgil, 2019: 184). Bu boyutlandırma Lider-Üye Etkileşimindeki (L-M-X), “katkı”, “sadakat” ve “etki” (Dienesch ve Liden, 1986: 624-625) boyutlarından esinlenerek yapılmıştır. Meslek ile mesleği icra edenin uzun süre birlikteliği ile arasındaki etkileşimi açıklayan Meslek-Üye Etkileşimi boyutlarından olan itibar ve manevi tatmin mesleğin üyeye etkisi, özveri ve limitsiz mesai boyutları ise üyenin mesleğe katkı sağladığı boyutlardır.

İtibar (reputation) boyutu; mesleğin üyeye kattığı bir değerdir. Gelir elde etmek, statü sahibi olmak ya da topluma yarar sağlamak amacı ile mesleğini icra eden kişilere karşı toplumda oluşan bazı algılar söz konusudur. Kendilerine sağladıkları bu ve bunun gibi yararlar dışında toplum tarafından meslek üyelerine yaptıkları iş nedeni ile gösterilen saygı bir itibar boyutunu açıklamaktadır.

Manevi tatmin (spiritual satisfaction) boyutu; meslek üyelerinin işlerinde yaşadıkları birçok zorluğa rağmen yaşadıkları tatmindir ve mesleğin üyeye kattığı bir değerdir. Üyelerin yaşamış oldukları zorluklara, maddi bir karşılığı olmayan göstermiş oldukları özveriye rağmen mesleklerini devam ettirmelerini sağlayıcı bir etken olarak düşünülmektedir.

Özveri (self-sacrifice) boyutu; üyelerden istenen ekstra bir boyuttur. Aslen iş sözleşmesinde olmayan fakat meslek sahiplerinin mesleğin üyesi olduktan sonra bunu yapmanın gerekli olduğu kanısına vararak çalışmaya devam ederler. Mesleğe katkı sağlayan bir boyut olan özveri, çalışanların gerektiği yerde sosyal hayatlarından ödün vererek iş ile ilgili yapılması gerekenden fazlasını yapmak olarak açıklanabilir.

Limitsiz mesai (unlimited shift) boyutu; konu olan meslek üyelerinin her ne kadar sistemsel olarak bir mesai düzenlemesi olsa da yaptıkları iş bakımından standart bir mesailer olmadığı görülmektedir. Bu nedenle üyeler sosyal hayatlarını mesleki hayatlarındaki mesaiye göre düzenlemektedirler ve iş hayatlarının günlük

harcanan zaman bakımından (hem düşünsel hem de fiziksel) daha baskın olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu boyut üyenin mesleğe sağladığı bir katkı olarak değerlendirilmektedir.

Karşılıklı etkileşimin olduğu görülen mesleklere göre boyutlar değerlendirilecek olursa, ilköğretim bir çocuğun ailesinden sonra topluma karıştığı ve sosyalleştiği ilk basamaktır. İlkokul öğretmenleri çocuğun sadece öğrenimiyle değil toplumda duruşu, ahlakı ve insani ilişkileri ile de sorumludur. Askerler toplumu korumak adına zorlu bir eğitim sonrasında canlarını ortaya koyarak mesai kavramı olmaksızın çalışmaktadır. Yoğun bakım hemşireleri, bir hastanın çoğu zaman son anlarında, son ihtiyaçlarını karşılayan ve hayata döndürmek adına elinden geleni yaparak mesaiyi dışında da başta ailesine sonra topluma hastalık danışılma rolünü üstlenerek çalışmaktadır. Özce, çalışmaya konu olan meslekleri icra edenler, işlerinin mahiyeti gereği özverili bir şekilde çalışarak yer yer kendi mesailerinin dışında da çalışmaya devam etmektedir ve bunu toplum faydası adına yapmaktadır. Bunun karşılığı olarak, toplumdaki saygın ve yardımsever konumları nedeniyle itibarları söz konusudur. Ayrıca bir çocuğun ilerde başarısını görmek, bir toplumu ateş altında korumak ve bir hastayı hayata döndürmek gibi sağladıkları toplum faydası nedeniyle yüksek manevi tatmin yaşamaktadırlar.

## Değerlendirme

Mesleğin kişilik üzerindeki etkilerini anlamak, meslek gruplarının ve yöneticilerin çalışanların davranış ve tutumlarına yönelik bilgi sahibi olmalarına imkân sağlaması nedeniyle önem arz etmektedir. Ayrıca, meslek ve üye arasındaki etkileşimin boyutlarını bilmek, mesleki gelişim ve devamlılık için gerekli olacaktır. Demirgil (2019)'ın çalışmasında ortaya atılan “Meslek-Üye Etkileşimi” kavramı; meslek ile üye arasındaki etkileşimi ifade eden değişime dayalı bir kavramdır. Mesleğin uzun süre icra edilmesiyle, üyenin meslek üzerinde ve mesleğin de üye üzerinde kalıcı izler oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu kavram, ilköğretim öğretmenleri, askerler ve yoğun bakım hemşireleri bağlamında yapılan çalışma ile geliştirilmiş olup diğer meslek grupları üzerinde yapılması önerilen nitel ve nicel destekli çalışmalarla kavramın, “özveri”, “limitsiz mesai”, “manevi tatmin” ve “itibar” boyutları uyarlanarak tüm meslek grupları için genelleme yapılacak bir kavram haline dönüşmesi muhtemeldir.

## KAYNAKÇA

Allport, G. W., (1937). *Personality A Psychological Interpretation*, New York: Hanry Holt and Company.

Allport, G. W., (1961). *Pattern and Growth in Personality*, New York: Holt, Rinehart ve Winston.

Bouchard, T. J., Matt, M., (2003). “Genetic and Environmental Influences on Human Psychological Differences”, *Developmental Neurobiology*, 54(1), ss. 4-45.

Brousseau, K. R., Prince, J., (1981). “Job-Person Dynamics: An Extension of

- Longitudinal Research”, *Journal of Applied Psychology*, 66(1), ss. 59-62.
- Caplan, R. D., (1987). “Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms”, *Journal of Vocational Behavior*, 31, ss. 248-267.
- Cattell, R. B., (1950). *Personality: A Systematic, Theoretical and Factual Study*, New York: McGraw-Hill.
- Demirgil, Z., (2019). “Gömülü Teori Çerçevesinde Mesleklerin Kişilik Özelliklerine Yansımaları: Meslek-Üye Etkileşiminin Kavramsallaştırılması”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- Dienesch, R. M., Liden, R. C., (1986). “Leader- Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development”, *The Academy of Management Review*, 11(3), ss. 618-634.
- Çakmak, Z., (1992). “Çoklu Ayırma ve Sınıflandırma Analizi; Eğitimde Öğrencilerin Meslek Seçimine Uygulanması”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Erdoğan, N., (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Eroğlu, F., (2015). *Davranış Bilimleri*, 14. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gottesman, I. I., (1963). “Heritability of Personality”, *Psychological Monographs: General and Applied*, 77(9), ss. 1-21.
- Hofstede, G., (2011). “Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context”, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), ss. 1-26.
- Holland, J. L., Viernstein, M. C., Kuo, H., Karweit, N. L., Blum, Z. D., (1970). *A Psychological Classification of Occupations*, (Research Report No.90), Center for Social Organization of School: Johns Hopkins University.
- Jackson, J.J., (2011). “The Effects of Educational Experiences on Personality Trait Development”, University of Illinois, Doktora Tezi, Urbana- Champaign.
- Jang, K. L., Livesley, W. J., Vernon, P. A., (1996). “Heritability of the Big Five Personality Dimension and Their Facets: A Twin Study”, *Journal of Personality*, 64(3), ss. 577-591.
- Keser, A., (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kuzgun, Y., (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Loehlin, J. C., McCrea, R. R., Costa, P. T., John, O. P., (1998). “Heritabilities of Common and Measure-Specific Components of the Big Five Personality Factors”, *Journal of Research in Personality*, 32, ss. 431-453.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., (2007). *Çalışma İktisadı*, 3. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- Low, K. D., Yoon, M., Roberts, B. W., Rounds, J., (2005). “The Stability of

Vocational Interests From Early Adolescence to Middle Adulthood: A Quantitative Review of Longitudinal Studies”, *Psychological Bulletin*, 131(5), ss. 713-737.

Nakao, K., Takaishi, J., Tatsuta, K., Katayama, H., Iwase, M., Yorifuji, K., Takeda, M., (2000). “The Influences of Family Environment on Personality Traits”, *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 54, ss. 91-95.

Neyer, F. J., Lehnart, J., (2007). “Relationships Matter in Personality Development: Evidence From an 8-Year Longitudinal Study Across Young Adulthood”, *Journal of Personality*, 75(3), ss. 535-568. Saudino, K. J., Gagne, J. R., Grant, J., Ibatoulina, A., Marytuina, T., Ravich-Scherbo, I., Whitfield, K., (1999). “Genetic and Environmental Influences on Personality in Adult Russian Twins”, *International Journal of Behavioral Development*, 23(2), ss. 375-389.

Parlak, K., (2002). *Çağımızın Gözde Meslekleri ve Yüksek Öğretim Programları*, 1. Basım, İstanbul: Beyaz Yayınları.

Roberts, B. W., (1997). “Plaster or Plasticity: Are Adult Work Experiences Associated with Personality Change in Woman?”, *Journal of Personality*, 65(2), ss. 205-232.

Roberts, B. W., Walton, K. E., Viechtbauer, W., (2006). “Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Across the Life Course: A Meta Analysis of Longitudinal Studies”, *Psychological Bulletin*, 132(1), ss. 1-25.

Rounds, J. B., Tracey, T. J., (1990). *Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology*, Hillsdale, US: Lawrence Erlbaum Associates.

Sargut, A., (2015). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, 4. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

Scollon, C. N., Diener, E., (2006). “Love, Work, and Changes in Extraversion and Neuroticism Over Time”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), ss. 1152-1165.

Sennett, R., (2013). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, Çev. Barış Yıldırım, 7. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Simon, Y. R., (1971). *Work, Society, and Culture*, New York: Fordham University Press.

Somer, O., (2001). “Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş-Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi”, *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), ss. 31-40.

Wu, C., (2016). “Personality Change via Work: A Job Demand-Control Model of Big-Five Personality Change”, *Journal of Vocational Behavior*, 92, ss. 157-166.

Yazgan İnanç, B., Yerlikaya, E. E., (2015). *Kişilik Kuramları*, 10. Basım, Ankara: Pegem Akademi.