

MESLEKİ KİMLİK GELİŞİMİ

Fusun Çuhadaroğlu Çetin*

ÖZET

Mesleki kimlik konusu hepimizin deneyimsel olarak yaşadığımız ama üzerinde pek de konuşmadığımız konulardan biridir. Bu yazı çeşitli evrelerde mesleki gelişimi kimlik ve kendilik boyutlarıyla irdelemek ve bu gelişim süreci içinde eğiticilerin kullanabilecekleri araçları tartışmak amacıyla hazırlanmıştır. Mesleki yönden kimlik gelişimiyle paralel olarak bu alandaki kendilik boyutu da gelişim göstermektedir. Her iki gelişimsel boyut birbirleriyle ilişkili olarak altı basamakta incelenmiştir. Eğiticilerin eğitilenlerin mesleki kimlik sürecindeki rolleri ve bu konuda eğitilenlere yardımcı olmak için kullanabilecekleri araçlar tartışılmıştır.

Anahtar sözcük: Kimlik

SUMMARY: PROFESSIONAL IDENTITY DEVELOPMENT

Professional identity is a subject that we all know by experience but not much is written on. This paper is written to discuss the development of professional identity and its integration with the self development in the area of child and adolescent psychiatry. Development of both of these structures are evaluated on a six step schemata. The role of the trainers in the development of the professional identity of the trainees and the tools that can be used during this developmental process are discussed.

Key word: Identity

GİRİŞ

Mesleki kimlik konusu hepimizin deneyimsel olarak yaşadığımız ama üzerinde pek de konuşmadığımız konulardan biridir. Alanda yetişmekte olanların yakın zamanlarda artmasıyla gelişimi hız kazanmış bir tıp dalı olan Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları alanındaki mesleki kimlik gelişimi üzerine yazılan bu yazı, çeşitli evrelerde mesleki gelişimi kimlik ve kendilik boyutlarıyla irdelemek ve bu gelişim süreci içinde eğiticilerin rollerini ve kullanabilecekleri araçları tartışmak amacıyla hazırlanmıştır.

Mesleki Kimlik Gelişimi Evreleri

Kimlik gelişiminin mesleki boyutuna ilk değişen ego psikolojisi kuramcılarında Erik Erikson (1968) olmuştur. Mesleki kimliği kimlik duygusunun içinde entegre olmuş boyutlardan biri olarak kabul etmiştir. Ancak günümüz koşullarında insanların yaşamının büyük kısmını kaplamakta olan mesleki alanla ilişkili olarak edinilen bir kendilik özelliğinin sadece bir kimlik boyutu olarak tanımlanmasının indirgemeci bir yakla-

şım olacağı kanısındayım. O nedenle mesleki kimlik gelişimini gelişimsel bir bakış açısıyla ego kimliği ve kendilik psikolojisi açısından ele almak istiyorum. Erikson'dan esinlenerek geliştirdiğim şemaya (Mesleki Kimlik Gelişimi Şeması) bakılacak olursa mesleki kimlik gelişimi açısından altı evre yer almaktadır. İlk beş evreyi çocuk ve ergen ruh sağlığı ve hastalıkları uzmanlık eğitimi süresinin her bir yılı oluşturmaktadır. Altıncı evre ise uzmanlık sonrasındaki dönemi belirtmektedir.

Birinci Evre: Bu evreyi, tamamen aynı olmasa da, Erikson'ın kuramındaki ilk evreye benzetebiliriz. Bu evre eğitim alan kişinin göreceli olarak daha pasif alıcı gibi olduğu bir dönemdir. Önceleri duyduğu ve gördüğü herşeyi yutar gibi alır, sonraları, kendisinde biriktirebildiklerinin de etkisiyle ihtiyacı olan bilgileri seçerek ve daha aktif olarak almaya başlar. Eğiticilerle arasındaki alışveriş giderek kendinde biriktirdiklerine güven duymasını sağlar. Böylece mesleki kimliğin ondan sonraki gelişiminde önemli rol oynayacak olan temel güven duygusu kazanılmış olur.

*Doç.Dr., Hacettepe Üniv. Tıp Fak. Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Ankara.

Bu ilk evredeki gelişime kendilik psikolojisi yönünden baktığımızda da aynen erken dönem kendilik gelişiminde olduğu gibi aynalanma gereksiniminin temel olduğunu görebiliriz. Eğiticilerin yaptığı uygun aynalamalarla eğitim alan kişi çeşitli mesleki durumlarda kendisine ilişkin tanımlamalar geliştirecektir. Bu tanımların biraraya getirilmesiyle mesleki alandaki kendilik kavramı edinilmiş olur. Bu evrede kişinin kazandığı güç kendine güven duymak ve mesleki yönden gelecekte umutlu olmaktır. Eğer bu evredeki gelişim yolunda gitmezse o zaman da kişinin içe çekilmesi, kaygı ve güvensizlik duyması kaçınılmaz olabilir.

İkinci Evre: Eğiticilerle eğitilenlerin ilişkilerinin yoğunlaşmasıyla kurulan *özdeşimler* pekişmeye başlar. Eğiticilerin oluşturduğu olumlu rol modelinin yanı sıra idealize edilebilecek bir rol modeli de olabilmeleri bu evrede tutku ve idealler edinmelerini sağlayarak mesleki kimliğin kendilik boyutunun gelişmeye başlamasını da sağlar. Ayrıca bu dönemde eğiticiler tarafından yine uygun aynalamaların sürdürülmesi eğitim alanların mesleki alanda kendilerini daha iyi tanımlamalarını, kendi becerilerini daha iyi farketmelerini, güçlü ve geliştirmeleri gereken taraflarına farkındalık kazanmalarını sağlar. Bu giderek kişiyi, klinikte çalışırken kendi iç güçlerini (potansiyeli) daha iyi kullanabilir hale getirecektir. Bunun sonucunda da becerilerini daha *özerk* bir biçimde sergileyebilme ve uygulayabilme yetisine sahip olacaktır. Bu evrede bu özelliğin kazanılmamış olması kişinin kendi beceri ve içgüçlerine uzak kalarak sadece bazı kalıpları öğrenmeyle kendini kısıtlaması ve mesleki yönden kompulsif uygulamalar içine girmesine yol açabilir.

Üçüncü Evre: Yine ego kimliği kuramı açısından mesleki gelişime baktığımızda özdeşimlerin yerleşmesi, pekişmesi ve ruhsal yapıda yerine oturabilmesi için bir latans döneme gereksinim vardır. Çocuk ve ergen psikiyatrisi uzmanlık eğitimi içinde asistanların rotasyonlar olarak başka bölümlere gönderilmesinin bu evrede yapılması onlara bu *latans* olanağını sağlayacaktır. Erken

dönemdeki temel özdeşimler yapıldıktan sonra başka bölümlerdeki rol modelleriyle çalışırken eğitilenler onlardan alacaklarını daha selektif biçimde alma şansına sahip olacaklardır. Bu evrede de eğiticiler eğitilenlerle ilişkilerini onların gelişimini destekleyecek biçimde sürdürmeli, bir anlamda bir kendilik nesnesi gibi onların gerektiğinde başvurabileceği ve danışabilecekleri konularını korumalıdır. Bu evrede eğitim alanların farklı bölümlerdeki farklı kişilerin belki farklı olabilen tutum ve uygulamalarıyla karşılaşarak, bunlar arasından kendisine uygun gelenleri ayırdedebilenin yanı sıra bu farklılıkları kendi mesleki kimlikleri içinde *hoşgörüyle* bir arada tutarak bütünleştirebilmeleri de mesleki kimlik açısından bir kazanç olacaktır. Bu yapılmadığı takdirde kişi gördüğü tutum ve uygulamalardan hangisini benimseyeceğini bilemeyen, arada kalan ve bocalayan bir duruma düşebilir, yani mesleki kimlik bocalaması içine girebilir.

Dördüncü Evre: Rotasyonların tamamlanıp geri dönüldüğü dönemdir. Bir önceki yıl kazanılanlardan kişiye uygun olanların daha önce kazanılmış olanlarla (bilgi, beceri ve tutum olarak) entegrasyonunun pekiştirildiği, yani bir anlamda *mesleki kimlik krizinin* *çözümlendiği* bir evredir. Bu evrede eğiticiler yine yapacakları uygun aynalamalarla, eğitim alanların mesleki sınırlarının pekiştirilmesine yardımcı olur. Bu dönem ayrıca asistanların mesleki açıdan ileriye yönelik neler yapabileceklerini daha yoğun düşünmeye başladıkları bir süreç olabilir. O açıdan da eğiticilerin, onların iç yatırım yapabilecekleri seçenekleri gösterecek ve bu seçenekleri arttıracak, yani mesleki tutkular edinmelerine yardımcı olacak şekilde ilişkilerini sürdürmeleri yararlı olacaktır. Bu evrede eğitilenler artık kendilerinde biriktirdikleriyle ve iç güçleriyle neler üretebileceklerini de görmeye ve mesleki yönden *yaratıcı boyutlar* geliştirmeye de başlayabilirler. Tez konusunun seçilmesi ve üzerinde çalışmaya başlanması da bu süreci olumlu yönde etkileyen bir olgudur. Bu dönemde mesleki kimlik gelişiminde yaşanacak aksamalar bir ketlenme duygusunun oluşmasına, kişinin mesleğinde iç yatırım yapabileceği birşeyler bulamamasına ve

yaratıcılığını geliştirememesine neden olur.

Beşinci Evre: Artık eğitimin sonuna yaklaşılmaktadır. Dört yılda kazanılanlardan bir ürün çıkarma zamanı gelmiştir. Bu bağlamda tez çalışması tamamlanır. Böylece bu dönem asistanın mesleki yönden üretkenliğini daha somut anlamda da ortaya koyabildiği bir evre olacaktır. Kişinin artık kendisiyle ilgili olarak mesleki yönden nasıl biri olduğuna (bilgi ve becerilerinin ne düzeyde ve ne yönelimde olduğuna) ilişkin kafasında net bir imaj edinmesi beklenir. Bunun sağladığı *bütünlük duygusu* ile mesleki kimlik gelişimi tamamlanmış olur. Eğiticiler yol göstericilikleri ve yine uygun aynalamaları sürdürmeleri ile eğitim alanların *tutku ve ideallerini* gerçekçi hedeflerde birleştirmelerine de yardımcı olmalıdırlar. Bu evrenin sonunda kazanılan güç mesleki bir *yeterlilik duygusudur*. Bu dönemdeki gelişimde aksamalar olması veya daha önceki evrelerdeki aksamaların giderilememiş olması mesleki yönden bir yetersizlik duygusunun yerleşmesine ve geleceğe karşı güvensizlik duyulmasına yol açabilir.

Altıncı Evre: Kişi artık 'eğitim alan' konumundan çıkmıştır, bir mesleki kimliği vardır. Bu dönemde *mesleki kimliğin kendilik organizasyonu içindeki entegrasyonu* tamamlanır, yani kişi kendisinin ve yaşamının diğer yönleri ve boyutları içinde mesleki kimliğini nereye ve ne kadar oturtacağını belirler. Bu evredeki mesleki gelişim emekliliğe kadar devam edecek bir süreçtir. Bu süreçte mesleki tutku ve idealler geliştirilir, özelleşmiş alanlarda yeni tutkular ve idealler bulunabilir. Mesleki yeterlilik konumu farklı alanlarda *ustalaşma* yönünde geliştirilir ve kişi meslekte kendisinden sonra yetişmekte olanlara yardım etmeyi, yol göstermeyi ve konumuna göre önderlik etmeyi sürdürür. Bu dönemde gelişimin ketlenmesi bir duraganlık ve atalet duygusuna yol açabilir. Kişi kendini geliştirme motivasyonu bulamaz ya da nasıl geliştireceğini bilemez bir şekilde, giderek de yetersizlik duygusunu daha çok hissederek zamanını geçirmeye çalışır bir duruma düşebilir.

YÖNTEM VE ARAÇLAR

Mesleki kimlik gelişiminin büyük ölçüde eğitici-lerle eğitilenlerin etkileşimi sonucunda oluştuğunu kabul edersek bu gelişimi daha iyiye götürecektir yöntem ve araçları oluşturmak ve uygulamak sorumluluğunun da büyük oranda eğiticilere düşeceği kaçınılmazdır. Yöntem(araçların kullanılabilme tarzı), eğiticiden eğiticiye kısmi değişiklikler gösterebilir de kullanacağımız araçlar çok evrensel olacaktır. Bu araçları şöyle gruplayabiliriz:

1) Eğitcinin kişiliği: Bu gelişimsel süreç içinde eğitici tarafından belki de en rahat kontrol edilebilecek bir araç gibi görünse de her zaman o kadar da kolay olmayabileceğini sanırım hepimiz günlük uygulamalarımızdan biliyoruz. Bu bağlamda eğitcinin eğitim süreci boyunca aşağıdaki özelliklere yönelik farkındalığını koruması çok önemli olacaktır.

– **Kabullenme ve hoşgörü:** Eğiticileri tarafından hoşgörü ile kabullenildiğini bilmek eğitilenlerin mesleki kimliklerini daha özgürce geliştirmelerine olanak sağlayacak ve kabullenmenin getirdiği değer verilme duygusu gençlerin mesleki kimliklerini geliştirirken daha güvenli olmalarına yardımcı olacaktır.

– **Bağlanma ve ayrılmayı tolere edebilme:** Genel olarak psikiyatri mesleğinde, özellikle daha fazla olarak da çocuk ve ergen psikiyatrisindeki uygulamamızda hastalarımızla çok sık olarak ele almak durumunda kaldığımız bağlanma ve ayrılma konusunun mesleki yaşantımızdaki yerini belki de çoğu zaman farketmiyoruz bile. Hastalarla ilişkilerimizde savunmalarımızla kontrol edebildiğimiz bu konudaki duyarlılığımız asistanlarımızla ilişkilerimize acaba nasıl ve ne şekillerde yansıyor? Onların olumlu özdeşimler kurabilmelerini de sağlayacak olan bağlanma gereksinimlerine acaba ne kadar karşılık verebiliyoruz? Yoksa her öğretim üyesi için belki de her yıl bir veya daha fazla kişiyle yaşamak

zorunda kalınan ayrılık durumu savunmalarımızı fazla harekete geçirip onların bağlanmalarını da ketleyici boyutlara ulaşıyor mu? Bu soruları da zaman zaman kendimize sormamız konuya ilişkin duyarlılığımızı yeniden değerlendirmemiz ve asistanlarımızla ilişkilerimize onlar açısından uygun yönler verebilmemiz için uyarıcı olacaktır.

- *Uygun aynalama yapabilme:* Bu ve bir sonraki nokta mesleki alanda yapılması gereken kendilik entegrasyonu için önem taşımaktadır. Kendimizi mesleki alanda nasıl tanımladığımız büyük oranda bizim nasıl olduğumuz konusunda eğiticilerimizden aldığımız tepkilerle belirlenmektedir. Bu noktada da eğitimcilerin farkındalıklarını korumalarının çok önemli olduğu kanısındayım. Her bir asistan için, mesleki yönden olumlu özelliklerinin eğiticiler tarafından uygun zaman ve şekilde vurgulanması bu alandaki kendilik gelişimini olumlu yönde etkileyecek ve pekiştirecektir. Eğiticilerin bu konuda çeşitli kaygılarla 'cimri' davranışları eğitim alanların kendilerindeki olumlu yönleri bulma ve geliştirme süreçlerini aksatacak ve onları belki de yetersizlik duygularıyla başbaşa bırakacaktır. Ancak 'uygun aynalama' yaparken madalyonun öbür yüzünü de unutmamak gerekir. Kendisini yeni geliştirmekte olan bir kişinin bazı konulardaki olumlu özellikleri gereğinden fazla vurgulanırsa o zaman şişirilmiş bir kendilik gelişimi riski ortaya çıkabilir. Aynalamanın uygun yapılmaması nedeniyle eğitim almakta olan kişinin kendisinin bu şişirilmişliğinin farkına varması zordur. Bu da onun açısından zaman zaman mesleki sınırları aşan tutumlar göstermesine ve belki de mesleki ortamlarda olumsuz imajlar edinmesine, dolayısıyla 'evdeki' övgülerle 'sokaktaki' yergileri birleştirememesine ve mesleki kimlik alanında kendilik bütünlüğünün sağlanamamasına yol açacaktır. Böyle kişilerin mesleki alanda bir yer yurt edinmeleri ya da kendilerine düzenli ve sürekli bir yol çizebilmeleri zordur. İşte eğitim verdiğimiz kişilerin ileriki dönemlerde bu tür güçlükler yaşamalarını önlemek için onlarla ilişkilerimizde yaptığımız aynalamaları zaman zaman gözden geçirme, düzeltme ya da değiştirme ya-

pabilme zorunluluğu vardır. Olumlu aynalamanın çok eksik (ya da olumsuz aynalamanın çok fazla) veya abartılmış şekillerde yapılmasında eğiticilerin kendi bilinçdışı özelliklerinin de rol oynaması olasılığı fazla olduğundan eğitim verenlerin eğiticilerle ilişkilerini kendileri açısından sık sık gözden geçirmeleri, kendi duyguları ve olası karşı aktarımlarını değerlendirmeleri uygun olacaktır.

- *İdealize edilebilecek bir rol modeli oluşturma:* Olumlu rol modeli olmanın eğitimde ne kadar önemli olduğunu eğitimle ilgilenen kişilerin zaten bildiklerini varsayabiliriz. Burada rol modelinin idealizasyon boyutunun vurgulanması önemli olacaktır. Kendilik psikolojisinde kullanılmakta olan idealizasyon kavramı çocuğun ebeveynin bazı yönlerini idealize ederek onunla özdeşleşmesi yoluyla geliştirdiği, yaşamda çeşitli amaçlar ve ülküler edinmesini sağlayan kendilik boyutunu oluşturur. (Kohut 1987, Siegel 1996). Mesleki kimlik açısından da eğitim alanların kendileri için böyle ülküler oluşturmalarına katkıda bulunacak şey idealize edebilecekleri örneklerle özdeşim kurabilecek yakınlıkta ilişkileri olmasıdır. 'İdealize edilebilecek örnek oluşturmak' kavramını 'olumlu rol modeli oluşturmak'tan farklı olarak görmekteyim. İdealizasyon olmadan da olumlu rol modeli olunabilir. Olumlu rol modelinin en etkin işlevi davranış kalıplarının edinilmesindedir. Örneğin iyi hasta hekim ilişkisini öğrenebilmek için eğitilenlerin hastalarıyla iyi ilişkiler kurup sürdürebilen rol modelleriyle çalışmalarını eğitici olacaktır. Ancak bu kendileri için amaçlar, ülküler edinmelerini sağlamayabilir. İşte bunu sağlayacak olan idealizasyondur. Mesleki alanda idealizasyonu sağlayan nedir? Olumlu örnek olmanın yanı sıra mesleki bilgi ve beceriler alanında yetkin ve güçlü olmak. Burada eğiticilerin kendilerini mesleki yeniliklere açık ve güncel tutmak, bunları uygulamaya geçirebilmek sorumluluğu karşımıza çıkmaktadır. İdealizasyonda en etkin olan karşımızdakini yetkin ve güçlü olarak algılamamızdır. Dolayısıyla eğitici konumunda olan kişilerin yetkinliklerini birçok alanda geliştirmek ve sürdürmek çabası da vazgeçmemeleri gerekir.

2) Usta-Çırak İlişkisi: Mesleki kimlik gelişimi için önemli bir diğer araç usta-çırak ilişkisidir. Bu ilişkide hem bilgi kazanılması, sahip olunan bilginin nasıl kullanılacağına öğrenilmesi ve hem de klinik uygulamaların nasıl yapılacağı konusunda beceri ve tutum kazanılması beklenir.

Bilgi kazanılması teorik dersler, seminerler ve konferanslarla sağlanacaktır. Bilginin nasıl kullanılacağı ve klinik uygulamaların nasıl yapılacağı eğiticilerle eğitilenlerin birlikte hasta görmeleri, videodan hasta kayıtlarını izlemeleri veya klinik tartışmalar yapmaları ile mümkün olur. Tüm bu aşamalarda yukarıda söz edilen eğiticinin kişiliğine ait araçlar işlerlikte olacaktır. Bütün bu süreçler eğitilenler açısından olumlu tutum kazanma ve eğiticilerle özdeşim kurmayı da içerdiğinden sanırım mesleki kimlik gelişimi yönünden ne denli önemli bir boyut olduğunu hep akılda tutmakta yarar vardır.

3) Denetim Uygulamaları: Bu nokta belki usta-çırak ilişkisinin bir boyutu gibi düşünülebilir. Se de eğitici-eğitilen ilişkisi dışında eğitilenlerin mesleki kimlik kazanmalarında kendi bireysel süreçleriyle yakından ilişkili olduğundan ayrı bir boyut olarak değerlendirilmesinin daha uygun olacağı kanısındayım. Tabii denetimi yapan eğitici açısından da üzerinde durulması gereken konuları tekrar vurgulamakta yarar olabilir. Verilen denetimin eğitilenin kişiliğine uygun tarzda, yani onun alabileceği ya da alması gerekenlerin öne çıkarılarak yapılması denetimin verimini arttıracaktır. Burada yine daha önce değinilen uygun aynalamanın önemi unutulmamalıdır. Denetimin eğitim alan kişiye uygunluğunun sağlanmasının büyük oranda uygun aynalamalar yapılmasıyla olabileceğini düşünüyorum. Denetimlerin aynı zamanda eğitilenlerinin kendi içsel süreçlerinin de farkına varmalarına yardımcı olacağı göz önüne alınırsa denetimi veren eğiticinin rolünün ve tutumunun mesleki kimlik geliştirilmesi yönünden ne denli önemli olduğu daha iyi anlaşılabilir sanıyorum.

Eğitilenlerin kendi içsel süreçleriyle ilgili farkındalıklarını arttırmaları da kendilerine uygun şe-

kilde mesleki kimliklerini oluşturabilme ve yönlendirebilmeleri açısından çok önemlidir. Denetim saatlerinin bu konuda da eğitilenlere yardımcı olacak bir süreç olarak planlanması uygun olacaktır.

Mesleki Kimliğimizi Güçlü Kılan Özellikler

Çocuk psikiyatrisinde mesleki kimlik gelişimine ilişkin yayınlar son 25 yıllık taramada yok denecek kadar az sayıda bulunmaktadır. Varolan çalışmaların büyük kısmı çocuk psikiyatristlerinin mesleki uygulama biçimlerine yöneliktir. Az sayıdaki çalışmalar arasında Masachussettes General Hospital Çocuk Psikiyatrisi Bölümü başkanı Michael Jellinek'in yazdığı bir makale dikkat çekicidir (Jellinek 1995). Yazar, bu yazıda Yıldız Savaşları'ndaki 'Güç' (The Force) metaforunu kullanarak iyi eğitim almış çocuk psikiyatristlerinin 'Güç'ü olacak özellikleri tartışmaktadır. Bu makaleden çıkardığım şematik bir özeti aşağıda vermeye çalıştım:

- 1) **Çocuklara değer verme:** Çocukları önemseme, koşulsuz kabullenme, onlara bağlanma ve hastalarımızın iyileşmesi için zaman ayırma isteği çocuklara verdiğimiz değerin göstergeleridir.
- 2) **Umutlu olma:** Çocuklar strese kolay uyum sağlar, esneklikleri fazladır ve çabuk toparlanırlar. Onların bu özelliklerini bilmek bizi umutlu kılar.
- 3) **İyimser olma:** Deneyimlerimizle çocukların destek verildiği zaman düzeleceğini biliriz. Bu da iyimserliğimizi korumamıza yardımcı olur.
- 4) **Empati yapabilme**
- 5) **Hoşgörülü olma**
- 6) **Başkalarıyla işbirliği yapabilme:** Aile, okul, sosyal hizmetler gibi kurumlarla işbirliği yapıyor olmamız da bizi güçlü kılan bir başka özelliğimizdir.
- 7) **Pasif olmadan tedbirli olabilme:** Genelde girişimlerimiz dolaylı olsa da gerektiğinde doğrudan girişimlerde de bulunabiliriz.
- 8) **Yakınlık ve kayba hazırlıklı olma:** Yakınlık kurma ve unutulmayı kabullenmeye karşı kişisel kapasite gelişir.

MESLEKİ KİMLİK GELİŞİMİ ŞEMASI

Evreler	Kimlik gelişimi	Kendilik gelişimi	Kazanılan güç	Sağlıksız gelişim
1. Evre (1. yıl asistanlık)	Güven kazanma,	Uygun aynalamaların yapılması	Kendine güvenme, umut	İçe çekilme, kaygı
2. Evre (2. yıl asistanlık)	Özerklik kazanma, Özdeşim kurma	İdealize edilebilecek rol modelleri sağlanması	Kendi becerilerine farkındalık kazan- ma	Kompulsif uygulamalar
3. Evre (3. yıl asistanlık)	Latans, kimlik krizi	Kendilik nesnesi ilişkisinin sürdürülmesi	Hoşgörü	Benimsememe, arada kalma
4. Evre (4. yıl asistanlık)	Kimlik krizinin çözümlemesi	Mesleki sınırların pekiştirilmesi, iç yatırım seçenekleri sağlanması	Yaratıcılık	Ketlenme, yaratıcılığın olmaması
5. Evre (5. yıl asistanlık)	Bütünlük duygusu	Tutku ve ideallerin gerçekçi hedeflerde birleş- tirilmesi	Yeterlilik ve üretkenlik	Yetersizlik duygusu, geleceğe güvensizlik
6. Evre (uzmanlık sonrası)	Mesleki kimliğin kendilik yapılan- masıyla bütünleş- tirilmesi	Mesleki tutku ve idealleri gerçekleştirme	Uсталık	Atalet, kendini geliştirememe

SONUÇ

Mesleki kimlik gelişimi Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları uzmanlık eğitimi sürecinde önemle ele alınması gereken bir konudur. Eğiticilere bu alanda da büyük sorumluluk ve görevler düşmektedir. Bu alanda kullanabileceğimiz en güçlü aracımız da yine kendi kişiliğimiz ve mesleki kimliğimiz olacaktır. Bu bağlamda yetiştirmekte olduğumuz kişileri kabullenerek hoşgörüyle yaklaşabilmemiz, bağlanma ve ayrılabilme kapasitemizi geniş tutmamız, uygun aynalamalar yapabilmemiz ve idealize edilebilecek rol modelleri oluşturmamız önem taşımaktadır. Ayrıca asistanlarımızla kurduğumuz usta-çırak ilişkisinin ve denetim uygulamalarının da büyük öne-

mi vardır. Eğiticiler ve eğitilenlerin bütün bu noktaların daha farkında olmaları meslek alanımızda yetişen genç arkadaşlarımızın da daha güçlü mesleki kimliklerle yol almasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Erikson EH (1968) *Identity Youth and Crisis*. W.W.Norton, New York.
- Jellinek M (1995) *Professional identity: May the force be with us ... always*. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 34:387-388.
- Kohut H (1987) *Analysis of the Self*. International Universities Press, Madison.
- Siegel A (1996) *Heinz Kohut and the Psychology of the Self*. Routledge, London