

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

BİLİŞSEL STİLLERİN KARIYER DEĞERLERİNE ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Emre EROL

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

AĞUSTOS – 2019

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

BİLİŞSEL STİLLERİN KARIYER DEĞERLERİNE ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Emre EROL

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 01/08/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Kadir Ardaç	Başarılı	Kadir Ardaç
Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Başarılı	Yasemin Özdemir
Doç. Dr. Özgür BALABAN	Başarılı	Özgür Balaban
Dr. Öğr. Üyesi Emre ERUÇ	Başarılı	Emre Eruç
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Tahq DURSUN	Başarılı	İbrahim Tahq Dursun



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Emre EROL
Öğrenci Numarası	:	1360D04027
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme
Enstitü Bilim Dalı	:	Yönetim ve Organizasyon
Programı	:	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	"Bilişsel Stillerin Kariyer Değerlerine Etkisi"
Benzerlik Oranı	:	% 8

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

Emre EROL
01/08/2019
İmza

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

.../.../2019
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Tarih: 01/08/2019

İmza: Kadir Ardiç

KABUL EDİLMİŞTİR

REDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Zorlu ve uzun bir süreç olarak tanımlayabileceğim doktora programı boyunca tüm destek ve katkılarından dolayı öncelikle tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Kadir ARDIÇ, tez izleme jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Yasemin Özdemir ve Sayın Doç. Dr. Özlem Balaban Hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca;

Tez savunma jüri üyeleri Sayın Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Taha Dursun Hocalarıma değerli katkıları için,

Sayın Arş. Gör. Volkan Göktaş, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Emrullah Tan, Sayın Arş. Gör. Semih Ergelen, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu, Sayın Arş. Gör. Dr. Çağrı Erdoğan, Sayın Arş. Gör. Dr. Zeynep Erdoğan Hocalarıma dostlukları ve yardımları için,

Sayın Prof. Dr. Mustafa Cahit Ünğan ve tüm SAÜ İşletme Enstitüsü'ndeki ve SAÜ İşletme Fakültesi'ndeki Hocalarıma ve çalışma arkadaşlarıma ve SAÜ Bilimsel Araştırma Projeler Koordinatörlüğü'ne ilgileri ve yardımları için,

Çok teşekkür ederim.

Anneme, Babama, Merhum Ağabeyime ve Eşime

Emre EROL

01.08.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Bilişsel Psikoloji Ekolü ve Biliş Kavramı.....	5
1.1.1. Bilişsel Psikoloji Ekolü	5
1.1.2. Biliş Kavramı ve Bilişsel Süreçler	9
1.2. Bilişsel Stiller	11
1.2.1. Bilişsel Stil Kavramı ve Bilişsel Stil Sınıflandırmaları	11
1.2.2. Allinson ve Hayes'in Bilişsel Stil Sınıflandırması	15
1.3. Kariyer Kavramı ve Kariyere İlişkin Seçimler	18
1.3.1. Kariyer Kavramı	18
1.3.2. Kariyer Seçimleri ve Meslek Seçimi.....	19
1.4. Değer Kavramı ve Schein'in Kariyer Değerleri.....	21
1.4.1. Değer Kavramı	21
1.4.2. Schein'in Kariyer Değerleri	23
1.1.5. Kariyer Gelişimi ve Evreleri	28
BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI.....	32
2.1. Araştırmanın Problemi	32
2.1.1. Teorik Arka Plan	32
2.1.2. Görgül Arka Plan	39
2.2. Araştırmanın Soruları.....	43
2.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	43
2.4. Araştırmanın Kavramsal Modeli.....	47

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA	48
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	48
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	49
3.3. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Verilerin Toplanması.....	50
3.4. Araştırmanın Kısıtları.....	51
3.5. Araştırmanın Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	51
3.6. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	53
3.7. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri.....	54
3.8. Bilişsel Stiller Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama Çalışması.....	55
3.8.1. Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi	56
3.8.2. Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	58
3.8.3. Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	61
3.9. Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	62
3.10. Korelasyon Analizleri	66
3.11. Çoklu Regresyon Analizleri.....	69
3.12. Yaş Değişkeninin Rolüne İlişkin Testler	75
SONUÇ VE ÖNERİLER	78
KAYNAKÇA	87
EKLER	102
ÖZGEÇMİŞ	112

KISALTMALAR

AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
akt.	: Aktaran
AMOS	: Analysis of Moment Structures
AVE	: Average Variance Extracted
CFI	: Comparative Fit Index
CR	: Composite Reliability
DF	: Degrees of Freedom
GFI	: Goodness of Fit Index
İASDU	: İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme, Uygulama
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
MBA	: Master of Business Administration
örn.	: Örneğin
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SAÜ	: Sakarya Üniversitesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TL	: Türk Lirası
TLI	: Tucker Lewis Fit Index
vb.	: ve benzeri
Y.	: Yetkinlik

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Bilişsel Stil Sınıflandırmaları	12
Tablo 2: Serebral İşlevler ile İlgili Araştırmaların Özeti	16
Tablo 3: Araştırmanın Görgül Arka Planına İlişkin Akademik Çalışmalar	40
Tablo 4: Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 5: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	53
Tablo 6: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi	55
Tablo 7: Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	57
Tablo 8: Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	59
Tablo 9: Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri	60
Tablo 10: Bilişsel Stiller Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Ayrım Geçerliliği Sonuçları ...	61
Tablo 11: Bilişsel Stiller Ölçeğinin Benzeşim Geçerliliği ve Güvenilirlik Analizi	62
Tablo 12: Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	64
Tablo 13: Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri	65
Tablo 14: Korelasyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 15: Güvenlik/İstikrar Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	69
Tablo 16: Özerklik/Bağımsızlık Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	70
Tablo 17: Teknik/Fonksiyonel Y. Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	70
Tablo 18: Genel Yönetmel Y. Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	71
Tablo 19: Girişimci Yaratıcılık Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	72
Tablo 20: Kendini Adama Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	72
Tablo 21: Saf Meydan Okuma Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	73
Tablo 22: Yaşam Tarzı Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	73
Tablo 23: Yaş Değişkenine İlişkin One-Way ANOVA Test Sonuçları	75
Tablo 24: Yaş Değişkenine İlişkin Moderatör Etki Testi Sonuçları	76

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Bilgi İşleme Piramidi.....	33
Şekil 2: Bütünsel Beyin Modeli.....	36
Şekil 3: Martin'in Bilişsel Stil Modeli	37
Şekil 4: Araştırmanın Kavramsal Modeli	47
Şekil 5: Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	58
Şekil 6: Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	63

Tezin Başlığı: Bilişsel Stillerin Kariyer Değerlerine Etkisi	
Tezin Yazarı: Emre EROL	Danışman: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Kabul Tarihi: 01 Ağustos 2019	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 101 (tez) + 11 (Ekler)
Anabilim Dalı: İşletme	Bilim Dalı: Yönetim ve Organizasyon
<p>Bu çalışmada bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerine etkilerinin belirlenmesi ve bu etkide yaş değişkeninin moderatör rolünün bulunup bulunmadığının test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı da bilişsel stiller ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasının yapılmasıdır.</p> <p>Nicel araştırma perspektifiyle yapılandırılan bu araştırmanın verileri, anket formları vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan saha araştırmasıyla çeşitli sektörlerde çalışan 500 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veriler analiz edilmiştir.</p> <p>Araştırmanın bağımlı değişkenleri kariyer değerleri boyutları iken bağımsız değişkenleri bilişsel stil boyutlarıdır. Yaş değişkeni ise moderatör değişken olarak kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 17.0, AMOS 20 ve Hayes (2013) PROCESS programlarından yararlanılmıştır.</p> <p>Yapılan korelasyon analizi sonucunda bilişsel stil boyutları ile kariyer değerleri boyutları arasındaki ilişkilerin hepsinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Çoklu regresyon analizi neticesinde ise bilişsel stil boyutlarının, kariyer değerlerini birçok yönüyle istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerindeki etkisinde yaş değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir moderatör etkisinin bulunmadığı görülmüştür.</p>	
Anahtar Kelimeler: Bilişsel Stilller, Kariyer, Kariyer Değerleri, Kariyer Evreleri	

Title of the Thesis: The Effect of Cognitive Styles on Career Anchors

Author: Emre EROL

Supervisor: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Date: 01 August 2019

Nu. of pages: viii (pre text) + 101 (main body) + 11 (App.)

Department: Business Administration

Subfield: Management and Organization

The purpose of this study is to determine the effects of cognitive styles on career anchors and examine whether the age variable has a moderator role in this effect or not. Another aim is to adapt the cognitive style scale into Turkish.

The data of this quantitative research were obtained through surveys. Data obtained from 500 white-collar workers employed in various sectors during the field research done as part of the study were analyzed.

While the dependent variables of the research are career anchor dimensions, the independent variables are cognitive style dimensions. Age variables are utilized as moderator variables. SPSS 17.0, AMOS 20 and Hayes (2013) PROCESS programs were used in the analysis of the data.

As a result of the correlation analysis, all correlations between cognitive style dimensions and career anchor dimensions are determined as statistically significant. As to the result of the multiple regression analysis, it was established that the cognitive style dimensions statistically significantly affect career anchors in many dimensions. However, the age variable has no statistically significant moderating effect in cognitive styles' effect on career anchors.

Keywords: Cognitive Styles, Careers, Career Anchors, Career Stages

GİRİŞ

Kariyer, hem bireyler hem de örgütler açısından önem arz eden bir konudur. Örgütsel amaç ve hedefler ile bireysel amaç ve hedeflerin uyumlu olması durumunun bireylere olduğu kadar örgütlere de katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu uyumun sağlanabilmesinin yolu ise bireyi tanımaktan geçmektedir. Çünkü örgütler ve işler dizayn edilebilir yapılara sahiptir ancak insanlar, uyum sağlama yeteneğine sahip olsalar da dizayn edilebilir varlıklar değildir. Bu nedenle bireyin tutum ve davranışlarını etkileyen faktörler ve şekillendiren içsel süreçler, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi disiplinlerin konusu olmaktadır. Bu disiplinlerde yapılan akademik çalışmalarda ise farklı psikoloji ekolleri temelinde geliştirilen kavram ve teorilerin kullanıldığı çalışmaların önemli bir yer tuttuğu görülmektedir.

Hızlı gelişim göstermesine rağmen bilişsel psikoloji, görece yeni bir psikoloji ekolüdür. Bu nedenle örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi gibi disiplinlerdeki akademik çalışmalarda bilişsel psikoloji perspektifinden yararlanılan çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu söylenebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlamda bireyin tutum ve davranışları üzerinde etkisi bulunan faktörlerin anlaşılması ve açıklanması bakımından bilişsel psikolojinin teorik ve kavramsal çerçevelerinden yararlanılmasının literatüre katkı sağlayacağı öne sürülebilir.

Bireyin sahip olduğu ayırt edici psikolojik özellikler kapsamında değerlendirebileceğimiz bilişsel stiller konusunun ise son yıllarda artan bir ilgiyle birçok farklı disiplinden araştırmacı tarafından üzerinde çalışılmaktadır. Bu akademik çalışmalarda bilişsel stillerin; eğitim performansı (Hederich-Martínez ve Camargo-Urbe, 2015) ve kişilik (Busato ve diğerleri, 1999) gibi geniş bir çerçevede çeşitli konularla ilişkilendirilerek ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmalar kapsamında bir değerlendirme yapılacak olursa bireyin bilişsel stiller açısından sergilediği özellik örüntülerinin, bireyin yaşamına birçok farklı yönden etki eden bir yapıya sahip olduğu çıkarımında bulunulabilir.

Bireyin kariyeriyle ilgili tutum ve davranışlarına yön veren önemli bir içsel değişken olarak, Schein'in uzun yıllar boyunca süren çalışmalarının neticesinde ortaya koyduğu kariyer değerleri gösterilebilir. Literatürde Schein'in kariyer değerleri sınıflandırmasının

yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda birçok farklı yönüyle ve deĐiŐik açılardan akademik çalışmalara konu edildiği görülmektedir. Bu akademik çalışmalarda kariyer değerleri; örgütsel davranış disiplininin örgütsel bağlılık (rn. Coetzee, Schreuder ve Tladinyane, 2007), iş tatmini (rn. Lumley, 2009), kişilik (rn. Rensburg, Rothmann ve Rothmann, 2003), kültürel değerler (rn. Gürbüz ve Sığrı, 2012) gibi temel konularıyla ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Bireysel açıdan kariyerin önemi ve bunun üzerinde önemli bir etkiye sahip olan kariyer değerleri düŐünüldüĐünde konuya ilişkin bu akademik ilginin nedeni anlaŐılabilmektedir.

Bilişsel stiller ve kariyer konularına ilişkin literatürde sayısı fazla olmamakla birlikte akademik çalışmalar bulunmaktadır (rn. Nordvik, 1996; Zhang, 2000; Kim, 2011; Onyekuru, 2015). Ayrıca Sternberg ve Zhang (2005) ve Armstrong, Cools ve Sadler-Smith (2011) gibi araştırmacıların, bilişsel stiller konusunun kariyerle iliŐkisine dikkat çeken değerlendirmeler yaptıkları görülmektedir. Bu araştırma ise bilişsel stilleri odak noktasına alarak kapsamlı bir model çerçevesinde kariyer değerlerine etkisi bulunan faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalardan biri olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın Konusu

Araştırma kapsamında detaylı bir Şekilde ele alınacak olan ve bu araştırmaya da zemin hazırlamıŐ olan teorik ve görgül çalışmalar; bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerinde önemli birtakım etkilerinin olabileceğini göstermektedir. Bu araştırma ise bireyin bilişsel stiller açısından sergilediği özelliklerini bütüncül Şekilde ele alan Allinson ve Hayes'in (1996) bilişsel stiller sınıflandırması ile bireyin kariyeriyle ilgili tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye ve kapsamlı bir çerçeveye sahip olan Schein'nin kariyer değerleri sınıflandırmasını konu almaktadır. Araştırma kapsamına bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerine etkileri ve bu etkilerin yaş değişkeni açısından farklılaŐıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada Allinson ve Hayes'in (1996) bilişsel stiller lĞinin Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır.

Bu araştırma  bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümü olan teorik ve kavramsal ereve bölümünde; bilişsel psikoloji ekolü ve biliş kavramı, bilişsel stiller, kariyer kavramı ve kariyere ilişkin seçimler, değer kavramı ve Schein'in kariyer

değerleri, kariyer gelişimi ve evreleri konuları üzerinde durularak araştırmaya ilişkin teorik yaklaşımlar ve kavramlar açıklanmıştır.

İkinci bölümde araştırmanın arka planı bölümünde araştırmanın problemine, araştırmanın sorularına, araştırma hipotezlerine ve araştırmanın kavramsal modeline ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde araştırma başlığı altında öncelikle araştırmanın amacına, önemine, yöntemine, evrenine, örnekleme, araştırmada kullanılan ölçeklere, verilerin toplanmasına, araştırmanın kısıtlarına ilişkin açıklamalar, istatistiksel veriler ve test sonuçları bulunmaktadır. İlgili bölümün devamında araştırma sorularını yanıtlamaya yönelik analiz sonuçları verilmiştir.

Çalışmanın son kısmında ise sonuç ve öneriler başlığı altında araştırma neticesinde ulaşılan sonuçlara ilişkin özet bilgilere, bu sonuçların daha önce yapılmış akademik çalışmalarla karşılaştırılarak değerlendirilmesine ve son olarak uygulama alanlarına ve ilgili alanda yapılacak sonraki akademik çalışmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine olan etkilerini tespit etmektedir. Ayrıca araştırmanın iki yan amacı daha bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerinde olan etkilerinin yaş değişkenine göre bir farklılaşma gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. İkincisi ise Allinson ve Hayes'in (1996) bilişsel stiller ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasının yapılmasıdır.

Çalışmanın Önemi

Kariyer seçimlerine ve kariyere ilişkin eğilimlere etkisi bulunan değişkenlerin analiz edilmesi ve sınıflandırılması hem örgütler hem de bireyler açısından önem arz eden ve akademik çalışmalarda üzerinde önemle durulan bir konudur. Bu araştırmanın odağında ise bilişsel stiller ve kariyer değerleri sınıflandırmaları bulunmaktadır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerine etkilerinin analiz edilmesi ve yaş değişkeni açısından değerlendirilmesi; kariyer değerlerini şekillendiren içsel süreçlerin daha iyi anlaşılabilmesine yardımcı olacaktır. Ancak yapılan literatür

incelemesinde hem İngilizce hem de Türkçe literatürde konuyu ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu bağlamda araştırma neticesinde ulaşılabilecek sonuçların, kariyer danışmanlığı gibi uygulama alanlarına ve literatüre katkı sağlamanın yanı sıra daha sonra yapılacak olan ilgili alandaki akademik çalışmalara da zemin hazırlama konusunda yardımcı olması beklenmektedir. Ayrıca bu çalışma, Allinson ve Hayes'in (1996) bilişsel stiller ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıyla örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda çalışan araştırmacılara katkı sağlamayı amaçlaması yönüyle de önem arz etmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada araştırmanın amaçlarıyla uyumlu olması nedeniyle nicel araştırma yöntemleri benimsenmiştir. Veri toplama aracı olarak araştırma kapsamında belirlenmiş olan değişkenlerin ölçülmesi için geliştirilmiş ölçeklerin yer aldığı anket formlarından yararlanılmıştır. Araştırmanın evreni; Bilecik, Düzce, Kocaeli, Sakarya, Yalova illerinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli özel sektör işletmelerinde çalışan her yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada kasti örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve bu kapsamda yapılan saha çalışmasıyla 500 anket formu elde edilmiştir.

Saha çalışması neticesinde elde edilen verilerin analizi için SPSS 17.0, AMOS 20 ve Hayes'in (2013) PROCESS programları kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise frekans dağılımlarından, güvenilirlik analizlerinden, keşfedici faktör analizinden, doğrulayıcı faktör analizlerinden, korelasyon analizlerinden, çoklu regresyon analizlerinden, one-way ANOVA ve moderatör etki testlerinden yararlanılmıştır.

“Bu çalışma SAÜ Bilimsel Araştırma Projeler Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir (Proje No: 2018-2-9-241).”

BÖLÜM 1: TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın birinci bölümü olan teorik ve kavramsal çerçeve başlığı altında bilişsel psikoloji ekolü, biliş kavramı, bilişsel süreçler, bilişsel stiller, kariyer kavramı, kariyer seçimleri ve meslek seçimi, değer kavramı, Schein'in kariyer değerleri, kariyer gelişimi ve evreleri konuları üzerinde durularak araştırmanın teorik ve kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır.

1.1. Bilişsel Psikoloji Ekolü ve Biliş Kavramı

Çalışmanın bu kısmında bilişsel psikoloji ekolü, biliş kavramı ve bilişsel süreçler başlıkları bulunmaktadır. Biliş kavramının tanımlanabilmesi için bilişsel psikoloji ekolüne ilişkin açıklamaların önem arz etmesi nedeniyle bilişsel psikoloji ekolü başlığına öncelik verilmiştir.

1.1.1. Bilişsel Psikoloji Ekolü

Bilişsel psikoloji; psikolojinin zihni, bilimsel yollarla incelenmesiyle ilgilenen bir alt dalıdır ve düşünme, anlama, imgeleme, bilgi elde etme ile dil kullanımı gibi zihinsel süreçleri incelemektedir. Bilişsel psikoloji ekolünde araştırılan konular; bilginin ne şekilde işlendiği, depolandığı, kullanıldığı ve bu bilgilerin bireyin faaliyetlerini, algıladıklarını, öğrendiklerini, hatırladıklarını, inandıklarını ve hissettiklerini nasıl etkilediği şekilde sıralanabilir (Gülgöz, 1996: 24; Plotnik, 2009: 7; Goldstein, 2013: 34).

Bilişsel psikoloji ekolü için tek bir kurucudan bahsedilememektedir. Ancak George Miller ve Ulric Neisser, bu alanın resmi kurucuları sayılmasa da bilişsel psikoloji için dönüm noktası olarak değerlendirilen bir kitap ve bir araştırma merkeziyle bu alanın oluşumu için bir zemin hazırlamışlardır. Bilişsel psikolojinin devrimsel özelliklerine karşın Miller, bilişsel psikoloji hareketini gerçek bir devrim olarak değerlendirmemiştir. Miller'a göre bilişsel psikoloji devrimsel olmaktan ziyade evrimsel bir özellik taşımaktadır (Schultz ve Schultz, 2007: 608, 701).

Bilişsel psikolojinin öncülerinden Neisser, 1967'de biliş kavramı; duyuşal girdinin dönüştürüldüğü, sadeleştirildiği, dikkatle işlendiği, saklandığı, geri çağrıldığı ve kullanıldığı tüm süreçler olarak açıklamıştır (Neisser, 2014: 4). Bu kapsamda biliş,

duyusal veri girişi ile başlamaktadır ve bilişsel işlemler, çevrede meydana gelen olaylara karşılık vermeye yaramaktadır (Best, 2017: 9).

Bilişsel psikolojinin kökeni; yapısalcılık, işlevselcilik ve Gestalt ekollerine dayanmaktadır (Rathus, 1996: 18). Yapısalcılık ekolü, psikolojik deneyimin temel ögelerini veya "yapılarını" tanımlamak için iebakiş yöntemini kullanmaktadır. Bu ekole ismini veren yapısalcılık terimi ise zihinsel yapıların incelenmesini ifade etmektedir. İşlevselcilik ekolü, hayvanların ve insanların sahip oldukları psikolojik yönleri neden geliştirdiklerini anlamaya çalışmaktadır. İşlevcilik terimi, bir canlının çevresine uyum sağlayabilmesi ve bu evre içinde işlevini yerine getirebilmesinde zihnin nasıl çalıştığını anlamayı ifade etmektedir. Gestalt ekolünün ise öncelikli ilgi alanı algıdır. Bu ekole dahil psikologlar, algısal tecrübelerin uyaran tarafından oluşturulan yapıya ve tecrübenin organizasyonuna dayandığını ileri sürmüşlerdir. Gestalt ekolndeki algısal organizasyon ilkeleri ve öğrenmeyle ilgili çalışmalar, bilişsel psikoloji ekolünün ortaya çıkış sürecini hazırlayan temel etkenler arasındadır. Bu yönleriyle modern bilişsel perspektif, bir bakıma psikolojinin bilişsel köklerine geri dönüşü temsil etmektedir (Can, 2010: 285; Stangor, 2011: 10; Smith ve diğerleri, 2015: 6-11).

Tarihsel olarak 1950'ler, psikoloji alanında davranışı ekolün uyarıcı-tepki ilişkilerini odak noktasına alan bakış açısından, zihnin işleyişine odaklanan bir yaklaşıma geçişin yaşandığı dönem olarak değerlendirilmektedir. Bu yıllarda zihin kavramının tekrar psikolojinin ilgi alanına girmesini sağlayan aşağıdaki gelişmeler yaşanmıştır (Goldstein, 2013: 45-48):

- Davranışı bakış açısına yönelik eleştiriler
- Dijital bilgisayarların geliştirilmesi
- Yapay zeka ve bilişim teorisi alanında düzenlenen konferanslar

1960'lardan itibaren psikolojinin alt disiplinleri arasında yeni bir form olarak bilişsel psikolojinin ortaya çıkışından bahsedilebilir. Bilişsel psikoloji, davranışı ekolün ve bu ekolün davranış üzerine yaptığı derin vurguya kısmen de olsa karşıt bir hareket niteliğindedir (Friedenberg ve Silverman, 2006: 17).

1970'lerle birlikte bilişsel psikolojiyle ilgilenenlerin sayısının artması, bu alana ilişkin dergi gereksinimini doğurmuştur ve Cognitive Psychology ve Cognition gibi dergiler yayınlanmaya başlamıştır (İçigen, 2008: 33). Bu anlamda öncü çalışmalar olmakla beraber bilişsel psikoloji alanında yapılan çalışmaların, 1950'lerle başlayıp 1970 sonrasında hız kazanarak devam ettiği söylenebilir.

Bilişsel psikoloji ekolünün, davranışçı ekole karşıt bir nitelikte olması nedeniyle bu psikoloji ekollerinin ayrıştığı noktalar önem arz etmektedir. Schultz ve Schultz (2007: 709) bu ayrım noktalarını üç grupta ele almıştır. Bunlardan ilki basitçe uyarıcıya tepki vermeden ziyade bilme sürecine yoğunlaşmış olmasıdır ve vurgulanan davranış değil, zihindir. Önemli olan uyarıcı tepki bağlantıları değil, zihinsel süreçler ve olaylardır. Davranışsal tepkiler ise onlara eşlik eden zihinsel süreçlerle ilgili sonuç çıkarma kaynağı olarak değerlendirilmektedir. İkincisi, bilişsel psikologlar zihinsel deneyimlerin nasıl yapılandırıldığıyla ya da düzenlendiğiyle ilgilenmektedir. Piaget gibi Gestalt'çı psikologlar da bilinçli yaşantıların (algılar ve duyular) anlamlı bütünlere ve kalıplara sokma eğiliminin doğuştan geldiğini öne sürmüştür ancak Skinner'cı davranışçılar zihnin bu tarz doğuştan gelen örgütsel becerilerinin olmadığı konusunda ısrarcı olmuşlardır. Üçüncü ve son olarak bilişsel psikoloji bakış açısında insan, dış çevreden aldığı uyarıcıların, aktif bir biçimde düzenlemesini yapmaktadır. Bu anlamda birey, kimi olaylara bilinçli olarak katılarak, bu olayları bellekte işlemeyi seçerek bilginin edinilmesi ve uygulanması sürecine katılım becerisine sahiptir. Birey, davranışçuların öne sürdüğü üzere dış güçlere tepki veren pasif bir varlık veya duyuusal deneyimlerin üstüne yazıldığı “boş bir levha”¹ değildir.

Bilişsel psikolojiye hakim olan varsayımların, bilişsel psikolojinin davranışçı ekolden ayrıştığı noktalarla bağlantılı olduğu söylenebilir. Bu varsayımlar ise aşağıda belirtildiği şekilde sıralanabilir (Ashcraft ve Radvnsky, 2010: 27):

- Zihinsel süreçler vardır.
- Zihinsel süreçlerin üzerinde bilimsel olarak çalışılabilir.
- İnsanlar aktif birer bilgi işleyicisidir.

¹ Boş levha, John Locke'un Latince “tabula rasa” tabirinden gelmektedir. Locke'a göre düşüncenin yegane kaynağı deneyimdir (Felsefe Sözlüğü, 1991: 301).

Bilişsel psikolojide yaygın anlayış, insanı modern bilgisayarlar gibi bir çeşit bilgi işleyen varlık olarak ele almaktır (Karadayı, 2001: 193). Bilişsel psikolojide bilgisayarlar, bireyin bilgi işleme süreçleri için mantıklı bir metafor ve bilişsel süreçlerin keşfi ve modellenmesi için önemli bir araçtır (Bruning, Schraw ve Norby, 2014: 5).

Bilgisayar modellerinin bu derece önem kazanmasının sebebi ise araştırmacıların yalnızca gözlemlenebilen uyarıcılar, tepkiler ve bu tepkilerin sonuçları üzerine değil; aynı zamanda içsel olaylar üzerine de düşünmeye ihtiyaç duymalarıdır (Smith ve Kosslyn, 2014: 9). Günümüzde bilgisayarın içsel çalışması ile beynin içsel çalışması arasındaki temel farklılıkların bilinmesine rağmen bilgisayar metaforu, bilişsel psikolojinin gelişiminde çoğunlukla pozitif yönde ve derin bir etkiye sahip olmayı sürdürmektedir (Solso, Maclin ve Maclin, 2016: 29).

Bilişsel psikolojinin kolları; dil, problem çözme, kavram oluşturma, zeka, hafıza ve psikoterapi gibi farklı alanlara yayılmış durumdadır. Bu ekol; psikologları, sadece ödül ve cezalara değil, aynı zamanda canlıların onları yorumlamasına odaklanarak, girdiler ve çıktılar arasındaki bağlantıları incelemek için “*kara kutunun*”² içine bakmaları konusunda teşvik etmiştir. Ayrıca bilişsel psikoloji; psikologların düşünme, hafıza ve diğer zihinsel işlevlerin fizyolojik temellerini daha iyi anlayabilmelerine olanak sağlayacak biçimde beyin işlevleri çalışmalarıyla bağlantı kurmaktadır (Ilardi ve Feldman, 2001; akt. Lilienfeld ve diğerleri, 2009: 12).

Zihnin işleyişi, bilgi edinimi ve düşünmenin temelinde yer alan süreçler, bireyin faaliyetlerinin neredeyse tümünü etkilediği için bilişsel psikolojinin alanı çok geniştir ve bilişsel bakış açısı, odak noktasında zihinsel süreçlerin bulunması sebebiyle birçok araştırmacı tarafından en yaygın yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Son yıllarda en fazla gelişim gösteren psikoloji ekolü olarak bilişsel psikoloji, psikolojinin diğer alanlarına nazaran daha az yapılaşmış ve tanımlanmış bir alandır ve gelişimine devam etmektedir (Cüceloğlu, 2011: 201-201; Gerrig ve Zimbardo, 2012: 11).

² Kara kutu tabiri, zihin hakkında çok fazla bilinmeyen oluşu ve zihinsel faaliyetlerinin doğrudan gözlenemeyişini ifade etmek için zihin anlamında kullanılan bir metafor olarak açıklanabilir.

Bilişsel psikoloji ekolünün ve bu ekol içerisindeki bilişsel stiller perspektifinin temelinde biliş kavramının ve bilişsel süreçlerin bulunması nedeniyle bu kavramlarla ilgili açıklamalar önem arz etmektedir.

1.1.2. Biliş Kavramı ve Bilişsel Süreçler

İngilizce karşılığı “cognition³” olan dilimizde kognisyon olarak da kullanılan sözcük, eski Yunancada bilme, tanıma manasındaki “gnosis” (γνωσις) sözcüğü; Latinceye geçmiş hali olan bilgi, öğrenme olarak karşılanabilecek “cognitio” sözcüğünden türemiştir. Türkçede bu kavram, “biliş” veya “bilişsellik” olarak da kullanılmaktadır (Gürvit, 2014: 299). TDK sözlükte “biliş” kelimesi, “*Canlının, bir nesne veya olayın varlığına ilişkin bilgili ve bilinçli duruma gelmesi*” olarak; “bilişsel” kelimesi ise “*Bilişle ilgili, zekânın işleyişiyle ilgili*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2017).

Bilişsel psikoloji ekolü içerisinde biliş kavramını tanımlayabilmek için ise öncelikle zihin kavramı üzerinde durulmalıdır. Goldstein’a (2013: 34-35) göre zihin; dikkat, algı, duygular, bellek, düşünme, akıl yürütme, karar verme ve dil gibi zihinsel fonksiyonları oluşturur ve denetler. Zihinsel faaliyetler olarak değerlendirebileceğimiz biliş kavramı ise depolanmış bilginin içsel olarak yorumlanması ya da dönüştürülmesi olarak tanımlanabilir (Smith ve Kosslyn, 2014: 3).

Bu bağlamda bilmenin bütün biçimleri için kullanılan genel bir kavram olarak biliş, bir insanın yapması mümkün olan her şeye dahildir ve her psikolojik olgu, aynı zamanda bilişsel bir olgudur (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 233; Neisser, 2014: 4).

Geniş bir kavramsal çerçeveye sahip olan biliş kavramının anlaşılabilmesi için bilişsel süreçler önem arz etmektedir. Bilişsel süreç kavramı ise bir bilgi deposundan bir diğerine bilgi akışı sağlayan zihinsel eylem olarak tanımlanabilir (Öztürk ve Kısaç, 2013: 317).

³ Cüceloğlu (2011) İngilizce “cognition” sözcüğü yerine “bilişim” sözcüğünü önermiştir ve kullanmıştır. Ancak bu tez çalışması kapsamında dil bütünlüğü sağlamak adına “cognition” sözcüğü yerine “biliş” ve “cognitive” sözcüğü yerine ise “bilişsel” sözcükleri kullanımı tercih edilmiştir.

Bilişsel süreçler, kısaca aşağıda belirtildiği gibi açıklanabilir:

- **Dikkat**, yoğunlaşma ve zihinsel etkinliğin odaklanması olarak tanımlanabilir (Best, 2017: 23).
- **Algı**, duyumla gelen uyarıcının tanımlanmasını ve anlamlandırılmasını ifade etmektedir (Sayar ve Dinç, 2011: 34).
- **Düşünme**; kavram oluşturma, problem çözümü ve yaratıcı faaliyetlerde bulunmada kullanılan zihinsel süreçleri kapsamaktadır (Plotnik, 2009: 305).
- **Problem çözme**, tepkilerin oluşumu ve olası tepkiler içinden en uygununun seçimini içeren, belirli bir problemin çözümüne yönelik düşümedir (Solso, Maclin ve Maclin, 2016: 542).
- **Akıll yürütme** veya muhakeme, zihnin sahip olduğu bilgilerden yeni bilgiler elde etmesindeki işleyiş olarak tanımlanabilir (Topçu, 2012: 207).
- **Karar verme**, alternatifler arasından tercih yapma, var olan olasılıkları kabul etmeyi ya da reddetmeyi içeren bir süreci ifade etmektedir (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 257).
- **Öğrenme**, deneyim ve tekrar neticesinde davranışta oluşan ve süreklilik arz eden bir değişim olarak tanımlanabilir. Öğrenme hem nörofiziksel hem de psikolojik bir süreçtir. Nörofiziksel bir süreç olması yönüyle öğrenme neticesinde nöronlar arası birtakım bağlantılar oluşur; tekrarlar ve alıştırmalar ile bu bağlantılar güçlenir. Psikolojik bir süreç olması yönüyle de birey öğrendiği bir konuyu önceki bilgileriyle birleştirerek yorumlamaya çalışır (Sayar ve Dinç, 2011: 34).
- **Bellek**; bilgiyi, üç süreç vasıtasıyla belli bir süre geçtikten sonra geri çağırma becerisidir. Bu süreçler; kodlama, depolama ve geri getirme şeklinde sıralanabilir (Plotnik, 2009: 239).

Bireyler, bu bilişsel süreçler açısından farklı özellikler sergileyebilmektedir. Bilişsel stiller perspektifinin konusunun ise bireylerde gözlemlenen bu farklılıkların sınıflandırılması ve anlamlandırılması olduğu söylenebilir.

1.2. Bilişsel Stiller

Çalışmanın bu kısmında bilişsel stil kavramı başlığı altında bilişsel stil kavramına ilişkin açıklamalar, mevcut stil sınıflandırmaları ve bu araştırma için Allinson ve Hayes'in (1996) bilişsel stil sınıflandırmasının tercih nedenleri üzerinde durulacaktır. Allinson ve Hayes'in bilişsel stil sınıflandırması başlığı altında ise bu sınıflandırma sistemiyle ilgili bilgiler verilecektir.

1.2.1. Bilişsel Stil Kavramı ve Bilişsel Stil Sınıflandırmaları

Bilişsel psikolojide bilişsel stil kavramı, bilgi edinme ve işleme süreçlerinde bireyler arası farklılıkları ve bilişsel yönelim özelliklerine bağlı olarak insan tiplerini vurgulamak için kullanılmaktadır. Bilişsel stil, bireyin bilgi işlemedeki yöntemini ve faaliyetlerini yerine getirirken farklı stratejileri nasıl kullandığını tanımlamaktadır (Naurzalina ve diğerleri, 2015: 97).

Bilişsel stiller, bilişsel aktivitenin içeriği ile ilgili olarak; algılama, düşünme, problem çözme, öğrenme ve diğer süreçlerle ilişki kurma gibi süreçlerdeki bireysel farklılıkları ifade etmektedir (Witkin ve diğerleri, 1977: 15). Diğer bir deyişle bilişsel stil; bireyin veri toplamak, işlemek ve değerlendirmek için tercih ettiği yoldur. Bilişsel stil, bireyin bilgi edinmek için çevreyi nasıl taradığını, bilgiyi nasıl düzenlediğini, yorumladığını ve yorumların davranışa yön veren zihinsel modeller ve öznel teorilerle nasıl bütünleştiğini etkilemektedir (Allinson ve Hayes, 2012: 2). Bu anlamda bilişsel stiller; bilgi işleme, karar verme, problem çözme ve yaratıcılık görevlerini yerine getirmede yönlendiricidir ve yeteneklerin nasıl gelişeceğini etkilemektedir (Saracho, 1997: 3; Aggarwal, 2013: 4).

Peterson, Rayner ve Armstrong (2009) bilişsel stiller üzerine çalışan araştırmacılarla bilişsel stil tanımına ilişkin bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada bilişsel stilin anlamına ilişkin olarak bir bireyin bilişsel beyin tabanlı mekanizmaları ve yapıları kullanarak bilgiyi işlemede (algılama, düzenleme ve analiz etmede) tercih ettiği bir yol, tanımlanması ön plana çıkmıştır. Ayrıca ilgili çalışmada bilişsel stillerin kısmen sabit, görece istikrarlı ve muhtemelen doğuştan geldiği değerlendirilmiştir.

Bilişsel stiller konusunda literatürde birçok farklı sınıflandırma bulunmaktadır. Bu durumun nedenleri, insan zihninin birçok farklı bilişsel süreci yürütüyor oluşu ve

bireylerin bu süreçlerin yürütülmesinde farklı örüntüler sergiliyor olmasına bağlanabilir. Ayrıca bilişsel psikoloji alanındaki hızlı gelişim ve bilişsel stiller konusunda çalışan araştırmacıların sahip oldukları farklı bakış açıları da bilişsel stillerdeki birçok farklı sınıflandırmanın var olmasının diğer nedenleri olarak değerlendirilebilir.

Kavramsal çerçeve açısından ise bilişsel stiller konusuna ilişkin bir görüş birliğinin bulunmadığı görülmektedir. Bu alandaki çalışmalarda stil kavramına ilişkin kimi zaman kavram kargaşasının yaşandığı, stillerin karıştırıldığı, eşanlamlı biçimde kullanıldığı, ayrımlarının tam manasıyla yapılamadığı gözlemlenmektedir (Candar ve Saracaloğlu, 2014: 72). Örneğin; öğrenme stili, bilişsel stil ve düşünme stili kavramları bazı çalışmalarda aynı kavramı tanımlamak için kullanılırken, bazı çalışmalarda da farklı kavramları tanımlamak için kullanılmıştır (Eyüboğlu, 2010: 570). Ancak Saracho'ya (1997: 3) göre bilişsel stil kavramı, bilişsel süreçlerin kullanımındaki tutarlılıkları tanımlamaktadır. Bu yönüyle bilişsel stil kavramı bir çatı kavram niteliğinde değerlendirilebilir. Literatürde yer alan belli başlı bilişsel stil sınıflandırmaları Tablo 1'de görüldüğü gibi özetlenmiştir.

Tablo 1
Bilişsel Stil Sınıflandırmaları

Yazar(lar)	Stil Sınıflandırması	Sınıflandırmanın Boyutları	Yıl
Myers-Briggs	Myers-Briggs Tip Teorisi	Dışadönüklük/İçedönüklük Duyusal/Sezgisel Düşünme Odaklı/His Odaklı Yargısal/Algısal	1962
Witkin	Alan Bağımlı - Alan Bağımsız Bilişsel Stiller	Alan Bağımlı Alan Bağımsız	1962
McKenney ve Keen	Bilişsel Stil Modeli	Algısal/Kavrayıcı Sistemantik/Sezgisel	1974
Kolb	Öğrenme Stilleri	Somut Yaşantı Yansıtıcı Gözlem Soyut Kavramsallaştırma Aktif Deneyim	1976
Messick	Analitik - Analitik Olmayan Kavramsallaştırma	Analitik Kavramsallaştırma Analitik Olmayan Kavramsallaştırma	1976
Kirton	Kirton Uyarılma - Yenilik Envanteri	Uyarlayıcı Yenilikçi	1976
Gregorc	Gregorc Stil Tanımlayıcısı	Somut Ardışık Somut Seçkisiz Soyut Ardışık Soyut Seçkisiz	1977

Tablo 1 (Devam)
Bilişsel Stil Sınıflandırmaları

Yazar(lar)	Stil Sınıflandırması	Sınıflandırmanın Boyutları	Yıl
Dunn ve Dunn	Öğrenme Stilleri	Çevresel İşleme Duygusal İşleme Sosyolojik İşleme Fizyolojik İşleme	1979
Letteri	Bilişsel Stiller	Analitik Bütüncül	1980
Martin	Bilişsel Stiller	Sistemantik Sezgisel	1989
Entwistle ve Tait	Çalışma Yaklaşımları	Çoğaltma Yönelimi Anlam Yönelimi Başarma Yönelimi Akademik Olmayan Yönelim	1990
Groner	Bilişsel Stiller	Sezgisel Algoritmik	1990
Riding	Bilişsel Stiller Analizi	Bütüncül/Analitik Sözel/Görsel	1991
Herrman	Bütünsel Beyin Modeli	Teorisyen İnsancıl Düzenleyici Yenilikçi	1995
Allinson ve Hayes	Bilişsel Stil İndeksi	Analitik/Sezgisel	1996
Vermunt	Öğrenme Stilleri	Anlam Yönelimli Tekrar Oluşturma Yönelimli Uygulama Yönelimli Yönlendirilmemiş	1996
Sternberg	Düşünme Stilleri	Fonksiyon Biçim Düzy Faaliyet alanı Eğilim	1997
Jackson	Öğrenme Stilleri Profilleri	Öncü Analist Akılcı Uygulayıcı	2002

Kaynak: Rayner, S. V. ve Riding, R. (1997). Towards a Categorisation of Cognitive Styles and Learning Styles. *Educational Psychology*. 17, (1), 5-27., Coffield, F., D. Moseley, E. Hall, ve K. Ecclestone. (2004). *Learning styles and pedagogy in post-16 learning: a systematic and critical review*. London: Learning and Skills Research Centre. ve Esmer, E. (2017). Stil Sınıflamaları ve Zihinsel Stil Kavramının Niteliği Üzerine Bir Değerlendirme. *İlköğretim Online*. 16 (2), 713-726'dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi literatürde birçok bilişsel stil sınıflandırması mevcuttur. Bu bilişsel stil sınıflandırmalarının, odaklandığı bilişsel süreç veya kapsamı açısından farklılaştıkları görülmektedir. Örneğin; alan bağımlı-alan bağımsız bilişsel stillerin odak noktasında algı ve dikkat bulunmaktayken Vermunt’un (1996) sınıflandırması sadece öğrenme bilişsel sürecine odaklıdır. Allinson ve Hayes’in (1996), Riding’in (1991) ve Sternberg’in (1997) sınıflandırmalarının ise değerlendirmeye aldıkları bilişsel süreçlerin daha fazla olmaları nedeniyle kapsam açısından daha geniş oldukları söylenebilir.

Grigorenko ve Sternberg (1995) mevcut bilişsel stil sınıflandırmalarını üç gruba ayırarak ele almıştır. Birinci grupta biliş merkezli yaklaşımlar yer almaktadır ve bireysel farklılıkları zeka katsayısı puanlarını içermeyen bir şekilde tanımlamak ve açıklamak için kullanılmıştır (Örn. bağımlı-alan bağımsız bilişsel stil sınıflandırması). İkinci grupta kişilik merkezli yaklaşımlar bulunmaktadır ve bu yaklaşımlar bilişle ilgili kişilik stilleri olarak değerlendirilebilir (Örn. Myers-Briggs ve Gregorc sınıflandırmaları). Üçüncü grupta ise aktivite merkezli yaklaşımlar ele alınmıştır ve bu yaklaşımlar çeşitli aktivitelere, ortamlara ve çevrelere odaklıdır (Örn. öğrenme stilleri).

Bu çalışmada ise araştırma sorularına yanıt bulmaya yönelik olarak Allinson ve Hayes (1996) bilişsel stil sınıflandırması esas alınmıştır. Bu tercihin üç temel nedeni bulunmaktadır.

Bunlardan *ilki*, Allinson ve Hayes’in (1996) sağ-sol beyini temel alan bilişsel stiller sınıflandırmasının bilişsel süreçler anlamında kapsayıcı bir yapısının olmasıdır. Allinson ve Hayes’in (1996) analitik ve sezgisel bilişsel stiller boyutları, bireyin; düşünme, karar verme, öğrenme, problem çözme, faaliyetlerini planlama gibi bilişsel süreçleri içermektedir. Bu alanda yapılmış çalışmaların azlığı nedeniyle kapsayıcı özelliğe sahip sınıflandırmaların kullanılmasının, literatüre ve uygulama alanlarına katkı sağlama yönüyle daha yararlı olacağı söylenebilir.

Nedenlerden *ikincisi*, Allinson ve Hayes’in (1996) bilişsel stiller sınıflandırması ile bağlantılı olarak geliştirdikleri ölçeğin doğrudan örgütsel araştırmalar için tasarlanmış olmasıdır. İş yaşamındaki bireyin bilişsel stiller bakımından sergilediği psikometrik özelliklerin ölçümlemesini amaçlaması nedeniyle Allinson ve Hayes’in (1996) sınıflandırması ve ölçeği, araştırma sorusu ve araştırma evreni ile uyumludur. Ayrıca

Allinson ve Hayes (2012: 1), geliştirdikleri ölçeğin kariyer danışmanlığı alanında kullanılabileceğini belirtmiştir.

Üçüncü olarak ise Allinson ve Hayes'in (1996) geliştirdiği ölçeğin farklı kültürel özelliklere sahip birçok ülkede araştırmacılar tarafından kullanılmış olmasıdır. Bu araştırmalara ise Finlandiya (Löfström, 2005), ABD (Vance ve diğerleri, 2007); Tayvan (Pei-Shan, Dengchuan ve Yao-Jen, 2009) gibi farklı kültürel özelliklere sahip ülkelerde yürütölen çalışmalar örnek gösterilebilir.

Bilişsel stiller konusunda benzer ayrımlara giden çalışmalar da mevcuttur. Örneğin; Martin'in (1989) çalışmasında da Allinson ve Hayes'e (1996) benzer şekilde bilişsel stiller, sistematik-sezgisel olarak iki boyutta ve sağ-sol beyin temelli bir sınıflandırmayla ele alınmıştır. Ancak Martin'in (1989) bilişsel stiller ölçeğinin aynı ifadeye birden çok yargıyı barındırmasından dolayı uyarlanması ve uygulanmasında sorunlara sebep olabileceği düşünölmüştür. Ayrıca Martin'in (1989) bilişsel stiller ölçeğinin literatürde Allinson ve Hayes (1996) ölçeğine nazaran çok daha az kullanıldığı görölmüştür. Bu nedenlerden dolayı Allinson ve Hayes'in (1996) geliştirdiği ölçüm aracı; araştırma sorularına, amaçlarına ve evrenine uygunluğu nedeniyle tercih edilmiştir.

1.2.2. Allinson ve Hayes'in Bilişsel Stil Sınıflandırması

Analitik-sezgisel bilişsel stiller ayrımı, sağ ve sol beyin yarım kürelerini temel almaktadır. Beyni oluşturan yarım küreler, işlevsel açıdan farklılık arz etmektedir. Bu farklılıklar insanlarda olduğu gibi memelilerin ve omurgalıların çoğunda da görölmektedir. Farklı gruplarca yapılmış olan çalışmalar; sol yarım kürenin sınıflama, dil, kavramsallaştırma ve analiz ile bağlantılı olduğuna; sağ yarım kürenin ise sanat, müzik, zaman ile bilginin birleştirilmesi, mekânsal işleme, şekilleri ve yüzleri tanıma gibi görevlerle bağlantılı olduğuna işaret etmektedir (Solso, Maclin ve Maclin, 2016: 71-72).

Bu çerçevede sağ beyin küresinde düşünsel tahlillerin yapıldığı, sol yarım kürede ise duygusal tahlillerin yapıldığı söylenebilir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2006: 41). Bu anlamda bilişsel stil araştırmalarının temel varsayımı, bireylerin büyük olasılıkla beyin korteksiyle ilgili alternatif bölgeleri kullanarak aynı bilgiyi farklı şekilde işlemeleridir

(Glass ve Riding, 1999: 24). Serebral⁴ işlevler ile ilgili araştırmaların bir özetinin yer aldığı Tablo 2’de beynin yarımküreleri arasındaki temel farklılıklar gösterilmektedir.

Tablo 2
Serebral İşlevler ile İlgili Araştırmaların Özeti

İşlev	Sol Yarımküre	Sağ Yarımküre
İşitsel Sistem	Dil ile ilişkilendirilmiş sesler	Çevresel sesler, müzik
Mekansal Süreçler	Bilinmiyor	Geometri, yön duygusu
Bedensel Algı Sistemi	Bilinmiyor	Dokunarak tanıma
Hafıza	Sözel hafıza	Sözel olmayan hafıza
Dil Süreci	Konuşmak, okumak, yazmak, aritmetik	Ölçülü şiir yazmak
Görsel Sistem	Harfler, kelimeler, gerçek ötesi sanat	Geometrik örüntüler, yüzler, gerçekçi sanat
Hareket	Karmaşık istemli hareket	Mekansal-örüntü hareketleri

Kaynak: Solso, R. L., Maclin M. K. ve Maclin O. H. (2016). *Bilişsel Psikoloji*. A. Ayçiçeği (Çev.). 7. Baskı. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.’dan derlenmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere beyin yarım küreleri işlevleri açısından önemli farklılıklar arz etmektedir. Bireyin genetik mirası, aile yaşamı, erken dönem aldığı eğitim gibi nedenlerden dolayı çoğu insan, beynin bir yarısını diğerine nazaran daha fazla kullanmayı tercih etmektedir. Buna göre her iki beyin yarım küresiyle ilişkilendirilen davranış tipleri şu şekildedir (Wonder ve Donovan, 1984; akt. Martin, 1998: 3):

- **Sol beyin:** Analitik, doğrusal, ardışık, somut, rasyonel ve hedef odaklı,
- **Sağ beyin:** Sezgisel, spontan, bütünsel, sembolik, duygusal ve görsel.

Sağ beyin yöneliminin karakteristiği olan sezgi, hislere dayalı hızlıca yargılara varmayla ve bütüncül bir bakış açısını benimsemeye ilgilidir; sol beyin yöneliminin karakteristiği olan analiz, zihinsel akıl yürütmeye dayalı yargılara varmaya ve detaylara

⁴ Beyinle ilgili, beyne ait (TDK, 2018)

odaklanmaya işaret eder. Bu sağ ve sol beyin örüntülerinde kısa süreli bir yönelim söz konusu değildir, aksine insanlar bir yarım kürenin kullanımına ilişkin kalıcı bir stil yönelimine sahiptir (Allinson ve Hayes, 1996: 122).

İki boyutla temsil edilen bilişsel stilleri aşağıdaki biçimde tanımlamak mümkündür (Allinson ve Hayes, 1996: 122; Martin, 1998: 5):

- **Analitik Stil:** Sol beyin, mantıksal düşünceden ve özellikle sözel ve matematiksel işlevlerden sorumludur. Sol beyin yöneliminin özelliği olan analiz ise zihinsel akıl yürütmeye dayanan yargıyı ve detaylara odaklanmayı ifade etmektedir. Tipik olarak faaliyetlerini analitik stilde yürüten bir birey, problem çözümede her adımı iyi tanımlanmış bir yaklaşım aramaktadır. Bu bireyler kapsamlı ve ayrıntılı bir plan izlemektedir. Analitik stildeki bireyler daha uyumlu olma eğilimindedir, problem çözme için yapılandırılmış bir yaklaşıma öncelik vermektedir, araştırmalarını sistematik yöntemlerle yürütmektedir, sözel materyali kolayca hatırlamaktadır ve özellikle adım adım analiz gerektiren düşüncelerle araları daha iyidir.
- **Sezgisel Stil:** Sağ beyin, mekânsal yönelme ve simgesel görsel imgelerin anlaşılmasından sorumludur. Sağ beyin yöneliminin özelliği olan sezgi ise hissi ve bütüncül bir bakış açısının benimsenmesine dayanan dolaysız yargıyı ifade etmektedir. Sezgisel stil; problem çözümede tecrübeye dayalı, analitik olarak öngörülemeyen bir sırayla ipuçları ve önsezi örüntülerinin kullanıldığı bir tarzı ifade etmektedir. Bu bireyler alternatifleri hızlı bir şekilde incelemektedir. Sezgisel stildeki bireyler nispeten uyumsuz olma eğilimindedir, problem çözümünde açık uçlu bir yaklaşımı tercih etmektedir, araştırmalarını rastlantısal keşif yöntemlerine güvenerek yürütmektedir, uzamsal görüntüleri kolayca hatırlamaktadır. Çalışmalarında genel değerlendirmeler gerektiren düşüncelerle araları daha iyidir.

Bu açıklamalar ışığında bilişsel stillerin; bireyin meslek seçimi, kariyer seçimleri ve değerleri gibi birçok alanda etkide bulunması muhtemel bir yapı sergilediği söylenebilir. Nitekim bu konularda yapılmış olan görgül çalışmalarda (örn. Nordvik, 1996; Zhang, 2000; Kim, 2011; Onyekuru, 2015) bu tip ilişki ve etkilere yönelik bulgulara

ulaşmıştır. Araştırmanın arka planı ana başlığı altında teorik ve görgül çalışmalardaki destekleriyle beraber bilişsel stiller ve kariyer konuları arasındaki bağlantılar üzerinde detaylı bir şekilde durulacaktır.

1.3. Kariyer Kavramı ve Kariyere İlişkin Seçimler

Çalışmanın bu kısmında kariyer kavramı başlığı altında bu kavramla ilgili açıklamalar; kariyere ilişkin seçimler başlığı altında ise iş, meslek, kariyer ve meslek seçimleriyle ilgili açıklamalar yer almaktadır.

1.3.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesi dilimize Fransızca “carriere” kelimesinden geçmiştir. “Carriere” kelimesi ise Roman kökenli Provençal dilinde “araba yolu” anlamına gelen “carriera” kelimesinden gelmektedir. Fransızcada bu sözcük; meslek, meslekte geçilmesi gereken aşamalar, diplomatik kariyer ve hayatta seçilen yön gibi anlamlarıyla kullanılmaktadır (Bingöl, 2003: 245). TDK sözlükte ise “kariyer” kelimesi, “*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

Kariyer kelimesi, çoğunlukla meslekte yükselmek, belli bir statü edinmek, ilerlemek ve revaçta bir mesleğe sahip olmak biçiminde algılanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 143). Collin’e (2006: 60) göre kariyer, günlük dilde genelde bireysel çalışma geçmişi, meslek ve çalışma pozisyonlarındaki sıralama ve örüntüler, bir meslekte veya yaşamda yukarı doğru ilerleme anlamlarında kullanılmaktadır. Diğer yandan kariyer kavramının iş dünyası tarafından yapılan klasik tanımlarda çoğunlukla hedef, performans, pozisyon ve ilerleme gibi kavramlar üstünde yoğunlaştığı görülmektedir (Navaro, 2014: 191).

Akademik perspektiften ise kariyer kavramına ilişkin pek çok tanımlamanın bulunduğu söylenebilir. Kariyer kavramı, dar kapsamlı bir çerçeve içerisinde, bireyin yıllar içinde sahip olduğu mesleki pozisyonlar olarak tanımlanabilir (Dessler, 2013: 353). Daha geniş kapsamlı bir bakış açısıyla kariyer kavramı, işe ilişkin tecrübeler ve bireyin hayat döngüsündeki faaliyetler ile ilgili kişisel tutum ve davranış silsilesi olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre kariyer, terfi veya ilerlemeye dayalı olarak kariyer başarısı ya da başarısızlığını ifade etmemektedir. Bu tanım, kariyerin bir süreç olduğuna

ve her bireyin işe ilişkin bir tecrübe silsilesine sahip olduğuna işaret etmektedir (Noe, 2009: 400).

Greenhaus, Callahan ve Godshalk (2010: 10) kariyer kavramını, bireyin hayatının gidişatını kapsayan, çalışmayla ilgili deneyimlerin örüntüsü olarak tanımlamış ve bu deneyimleri nesnel ve öznel olmak üzere ikili bir ayrım ile ele almıştır. Çalışmayla ilgili deneyimler ise işteki pozisyon, görevler, faaliyetler, işe ilişkin kararlar gibi nesnel olay ve durumlar ile işe ilişkin istekler, beklentiler, değerler, ihtiyaç ve duygular gibi işle ilgili öznel yorumlamalardan oluşmaktadır.

Bu çerçeve içerisinde kariyer kavramı; yalnızca üst düzeylere ilerleme imkanı olan bireyler için olmayıp, çalışan bütün bireylerin çalışma hayatları süresince yaptıkları işlerin düzeyini de kapsamaktadır. Ayrıca kariyer, dikey hareketlerin yanı sıra yatay hareketleri de içeren ve yalnızca örgütlerin çalışanları üstünde tek yönlü denetiminden ziyade çalışanın da sorumluluğunu içeren kavramdır. Kapsam açısından da kariyer kavramı, bir mesleği tercih etmek ya da bir mesleğe girmeye sınırlı değildir. Kariyer; meslek öncesi eğitimi, mesleğe girişten sonraki görevleri, boş zaman aktivitelerini, üstlenilen rolleri ve bireyin hayatı boyunca yerine getireceği görevlerdeki gelişimini kapsayan dinamik bir kavramdır. Birey açısından kariyer; kimliğin ve sosyal statünün oluşumunda yardımcıdır ve bireyin hayatında bir odak noktası ve anlam oluşturmaktadır (Özgüven, 2003: 2; Aytaç, 2005: 10-13). Dolayısıyla kariyer seçimleri, meslek seçimi ve bunlar üzerinde etkisi bulunan faktörler bireyin yaşantısına olan etkileri anlamında oldukça fazla önem arz etmektedir.

1.3.2. Kariyer Seçimleri ve Meslek Seçimi

Kariyer seçimleri⁵ ve meslek seçimi kavramlarının tanımlanması; kariyerle ilgili kavramsal çerçevenin tamamlanması açısından ve bu çalışmadaki kullanımlarının netleştirilmesi bakımından gereklilik arz etmektedir. Kariyer seçimleri ve meslek seçimi kavramlarını açıklayabilmek için öncelikle meslek ve iş kavramları üzerinde durulacaktır.

⁵ Bu çalışma kapsamında “seçim” kelimesi ile “tercih” kelimesi eş anlamlı olarak kullanılmıştır.

Meslek kavramı, insanların geçimini sağlamak maksadıyla tercih ettiği, kendini verdiği, eğitimini aldığı, hukuki ve etik kuralları olan, devamlılığı olan bir iş ya da hizmet alanı şeklinde tanımlanabilir. İş kavramı ise insanların belirli bir ürün ya da sonuç elde etmek amacıyla güç harcayarak yaptıkları faaliyetlerin, görevlerin ve sorumlulukların toplamı olarak tanımlanabilir. İş kavramı, meslek kavramı gibi genel özellikleri bulunan bir faaliyet alanıdır ancak çalışılan örgüte has niteliklere sahiptir. Bu anlamda belli bir mesleği olan birey, o meslek kapsamında çeşitli işlerde çalışabilir (Özgüven, 2003: 1-2). Kariyer ise iş ve meslek kavramlarıyla bağlantılı olsa da kapsam bakımından daha geniş bir kavramdır. Çünkü kariyer, bireyin hayatı boyunca devam eden bir süreçtir ve meslek öncesi, meslek icrası ve meslek sonrası görevleri kapsamasının yanı sıra boş zaman aktivitelerini, üstlenilen diğer rolleri ve tüm bu rolleri oynarken kişinin kendine has uyumunu ve gelişimini tanımlamaktadır (Yeşilyaprak, 2012a: 7).

Bu açıklamalara paralellik arz edecek şekilde meslek seçimi kavramı, bireyin mesleklerin arasından bir tercihte bulunması ve gereken eğitim alması olarak tanımlanabilir (Çalık ve Ereş, 2006: 51). Kariyer seçimi kavramı ise meslek seçimi kavramından kimi yönleriyle ayrılmaktadır. Kariyer seçimi kavramı; bireyin çalışmaya niyetlendiği iş alanı veya mesleğe ilişkin karar alması olarak ifade edilebilir ve çalışılan kurumu değiştirme, kurum içi pozisyon değiştirme, meslek değiştirme, iş değiştirme veya işyeri değiştirme gibi geniş bir çerçevedeki kararları kapsamına almaktadır (Stumpf, 2005: 39; Arnold, 2009: 141). Bu tanımlamalar çerçevesinde kariyer seçiminin bir karar verme noktasına işaret ettiği, meslek seçimi kavramının ise alınan kararlar doğrultusunda bireyin harekete geçmesini vurguladığı ve kariyer seçiminin, meslek seçiminden daha kapsamlı bir kavram olduğu söylenebilir.

Kariyer olgusunun, kimi zaman bireylerin yaşam hikayesi olarak da tanımlanan ilerleme ve gelişim süreçlerini içermesi (Baruch, 2004: 3) nedeniyle meslek ve kariyer seçimleri üzerinde birçok faktörün etkisi bulunduğu söylenebilir. Nitekim Kuzgun (2009: 21) meslek seçimi kararının birbiri üzerinde etkisi bulunan çok sayıda özellik ve şartın bileşkesi olarak ortaya çıktığını belirtmiştir. Benzer bir çıkarımı kariyer seçimleri için de yapmak mümkündür.

Meslek ve kariyer seçimleri üzerinde etkisi bulunan faktörler ise içsel ve dışsal faktörler olarak gruplandırılarak aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir (Can, 2002: 346-347; Aytaç, 2005: 91; Korkut-Owen, 2008: 2-3):

- **İçsel Faktörler:** Kişilik gelişimi ve özellikleri, değerler, ilgi alanları, bireysel beklentiler ve amaçlar, kişinin kendisine ve mesleklere ilişkin algıları, yetenekler, deneyimler vb.
- **Dışsal Faktörler:** Sosyal ortam, anne ve babanın sosyo-ekonomik statüleri, mesleklere ve cinsiyete ilişkin kültürel algılar, medya, ekonomik yapı ve iş bulma imkanları, yasal düzenlemeler, şans faktörü vb.

Meslek ve kariyer seçimleri etkileyen faktörler çok geniş bir çerçeveye sahip olsa da değerlerin bu faktörler arasında önemli bir yer tuttuğu söylenebilir. Çünkü değerler, bireyin kişiliğinde ve bilişsel sisteminde merkezi bir konuma sahiptir ve ayrıca tutumları belirlediği için motivasyonla da yakından ilişkilidir (Dulnik, 2012: 427). Davranışla ilgili olarak ise Posner ve Munson (1979: 10) değerlerin davranışı anlamada önemli bir anahtar olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle değerlerin, gerek kariyere ilişkin tutumların ve eğilimlerin üzerinde gerekse de kariyer seçimlerinde ve meslek seçimlerinde önemli bir belirleyici rolünün bulunduğu söylenebilir.

1.4. Değer Kavramı ve Schein'in Kariyer Değerleri

Çalışmanın bu kısmında değer kavramıyla ve Schein'in kariyer değerleri sınıflandırmasıyla ilgili tanımlamalar ve açıklamalar bulunmaktadır.

1.4.1. Değer Kavramı

Değerler, belli bir davranış biçiminin ya da bir duruşun, bireysel veya sosyal anlamda karşı ya da zıt davranış biçimine veya bir duruşa tercih edilmesine neden olan temel inançların temsilidir (Rokeach, 1973; akt. Robbins ve Judge 2013: 145). Değer kavramının özellikleri ise aşağıda belirtildiği gibi özetlenebilir (Schwartz, 2006):

- Değerler, inançtır ancak nesnel düşüncelerden farklı olarak ayrılmaz bir şekilde duygularla bağlantılıdır.

- Değerler, motivasyonel bir yapıya sahiptir. İnsanların ulaşmaya çalıştığı arzulanmış hedefleri ifade etmektedirler.
- Değerler belirli eylemlerin ve durumların ötesine geçmektedir. Değerler soyut hedeflerdir. Değerlerin soyut doğası; onları genellikle belirli eylemlere, nesnelere veya durumlara atıfta bulunan normlar ve tutumlar gibi kavramlardan ayırtmaktadır.
- Değerler; eylemlerin, politikaların, kişilerin ve olayların seçiminde veya değerlendirilmesinde rehberlik etmektedir. Başka bir deyişle değerler, standartlar veya kriterler olarak işlev görmektedir.
- Değerler birbirlerine göre önem açısından bir sıralamaya sahiptir. Değerlerin bu hiyerarşik özelliği aynı zamanda onları normlardan ve tutumlardan ayırtmaktadır.

Değerler, bireyin yaşamında önemli bir yer teşkil etmektedir. Değerlerin, bireylerin eğilimleri üzerinde hakim bir rolü bulunmaktadır ve dış dünyaya verilen tepkiler konusunda yönlendiricidir (Dulnik, 2012: 426). Değerler ve kariyer arasındaki bağlantı ise Brown'un değer temelli kariyer yaklaşımıyla kurulabilir. Korkut-Owen ve Niles (2012: 277), Brown'un kariyerle ilgili olarak değerler olgusuna en fazla vurgu yapan teorisyenlerden biri olduğunu belirtmiştir. Brown'a (2002: 470) göre kültürel değerler ve iş değerleri; meslek seçimi yapma sürecini, seçilen mesleği ve seçilen meslekten elde edilen memnuniyeti ve mesleki başarıyı etkileyen birincil değişkenlerdir.

Bireyler; mesleklerinin gereği olan görevler karşılığında kazanç, güvence, statü gibi kendilerine tatmin sağlayan imkanlar elde etmektedir. Ancak her meslek bu gibi imkanları farklı seviyelerde karşılamaktadır. Birey bir mesleği tercih ederken o mesleğin üst seviyelerinde sağladığı imkanların, kendi öncelik verdiği ihtiyaçlarını ne düzeyde karşılayacağına bakmaktadır. Başka bir deyişle birey, kendi açısından önemli bulunduğu ihtiyaçları hangi mesleğin ne kadar karşılayabildiğini değerlendirerek mesleki kararını oluşturmaktadır. Fakat ihtiyaçlar, karşılanabilme imkanlarına nazaran daha fazla olacağı için bireyler güçlü olan ihtiyaçlarının karşılanmasına öncelik vereceklerdir. Değerler ise karar verirken bireyin alternatifler arasından hangisine yöneleceği konusunda bireye yardımcı olmaktadır (Kuzgun, 2009: 63).

Bu bağlamda bireyin hayatındaki kariyer olgusunda değerler önemli bir yer tutmaktadır. Schein'in kariyer değerleri sınıflandırması ise bireyin sahip olduğu değerleri de içinde barındıran kapsamlı bir çerçeveye sahiptir.

1.4.2. Schein'in Kariyer Değerleri

Schein'in çalışmalarında "kariyer değerleri" kavramı, "career anchors" olarak geçmektedir ve bu kavramın dilimizdeki tam karşılığı "kariyer çapaları"dır. Bu konuya ilişkin yapılmış çalışmalarda bu kavramın karşılığı olarak "kariyer çapaları" ve "kariyer değerleri" yaygın olarak kullanılmaktadır. Tam karşılığı olmasa da bu çalışmada İngilizce "anchor" kelimesinin içinde barındırdığı anlamların dilimizdeki karşılığıyla aynı olmaması nedeniyle bu kavramın "değer" olarak kullanılması tercih edilmiştir⁶.

Geniş bir kavramsal çerçeveye sahip olan Schein'in kariyer değerleri sınıflandırması, bireysel ve örgütsel perspektiften değerlendirilebilir. Bireysel açıdan değerlendirilecek olursa Erdoğan'a (2003: 17) göre kariyer değerleri, bireyin kariyer tercihleri konusunda en önemli belirleyicilerdendir. Ramakrishna ve Potosky (2003: 200) ise örgütsel açıdan, çalışanların kariyer değerlerine ilişkin incelemelerin İKY uygulamalarında (örn. seçme ve yerleştirme) yönlendirici olabileceğini ve örgütlerin, kariyer fırsatlarını çalışanların kariyer değerleriyle eşleştirerek çalışanlarını elde tutma oranını arttırabileceğini belirtmiştir. Ayrıca Gürbüz ve Sıgır (2012), literatürde kariyer ve meslek tercihinde etkili olduğu kabul edilen değerlerle ilgili olarak en yaygın kabul gören modelin, Schein'in kariyer değerleri modeli olduğunu belirtmiştir.

Kariyer değerleri sınıflandırması, 1960'lı yıllarda Massachusetts Institute of Technology'de Edgar Schein tarafından geliştirilmiştir. Schein; kariyer değerlerini, iş geçmişlerini ve kariyer kararlarının altında yatan nedenleri incelemek için 44 MBA öğrencisi üzerine 10-12 yıllık bir süreci kapsayacak şekilde derinlemesine mülakatlar yoluyla ortaya koymuştur (Yarnall, 1998: 56).

Kariyer değeri; birey için neyin iyi olduğunu, ihtiyaçlarının ve güdülerinin neler olduğunu ve bireyin işle ilgili tercihlerini hangi değerlerle yönlendirdiğine ilişkin olarak

⁶ "Kariyer değerleri" ifadesinin kullanımına ilişkin olarak Erdoğan'ın (2003), Kılıç'ın (2012), Göktaş ve Değirmenci'nin (2018) çalışmaları örnek olarak gösterilebilir.

gelişen benlik kavramıdır⁷ (Schein, 1990: 2). Schein, yürüttüğü bu çalışmalarda kariyer değerlerine ilişkin şaşırtıcı derecede çeşitliliğe rağmen bu çeşitlilik içinde sekiz kategoriye ayrılan örüntüler tespit edilmiştir. Bu kategoriler ise her meslekte gözlemlenebilir, her iki cinsiyet için eşit derecede uygulanabilir ve diğer kültürlerde de bulunabilir yapıdadır (Schein, 2006a: 65).

Bireyin kariyer değerleri; üç bileşeni bulunan bir yapı içerisinde oluşmaktadır. Bu bileşenler ise aşağıda belirtildiği gibidir (Schein, 1978: 125):

- Çeşitli çalışma ortamlarında edinilmiş başarılarla dayanan, bireyin kendinde algıladığı yetenekler ve beceriler,
- Gerçek durumlarda kendini sınıma, kendini tanıma fırsatlarına ve diğer bireylerden edinilen geri bildirimlere dayanan, bireyin kendinde algıladığı güdü ve ihtiyaçlar,
- Bireyin kendisi ile iş ortamının norm ve değerleri arasındaki gerçekleşmiş karşılaşmalara dayanan, bireyin kendinde algıladığı tutumlar ve değerler olarak sıralanabilir.

Bahsedilen bu bireyin kendinde algıladığı yetenekler, güdüler ve değerler örüntüsü olarak kariyer değerleri; bireyin kariyerinde kılavuzluk, sınırlayıcılık, dengeleyicilik ve bütünleştiricilik anlamlarında rol oynamaktadır (Schein, 1978: 127).

Schein ilk olarak güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, teknik/fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık olmak üzere beş kariyer değeri saptamıştır. 1980'lerde ise daha geniş bir meslek grubu üzerine yürütülen çalışmalarla kendini adama, saf meydan okuma, yaşam tarzı olmak üzere üç kariyer değeri daha tespit edilmiştir (Schein, 1996: 2). Bu kariyer değerleri ise aşağıda belirtildiği gibi tanımlanabilir:

⁷ Benlik kavramı, Schein'in yaklaşımlarıyla uyumlu olacak şekilde, "ben"i tanımlayan tüm düşünce, algı ve değerlerden oluşmaktadır ve "ben kimim" veya "ne yapabilirim" in farkındalığını kapsamına alan bir kavram olarak tanımlanabilir (Smith ve diğerleri, 2015: 477).

Güvenlik/istikrar kariyer değeri, kişinin her zaman ve öncelikli olarak kendisini ekonomik olarak güvende ve istikrarda hissedeceği iş ve meslekle ilgilenmesini ifade etmektedir. Bazı bireyler, kariyerlerinde kendilerini güvende hissetmelerine ve geleceklerinin tahmin edilebilir olmasına ihtiyaç duymaktadır. Bütün bireyler bir miktar güvenlik ve istikrar ihtiyacı duysa da bazı bireyler için güvenlik ve istikrar olgusu, tüm kariyerleri boyunca baskın olmaktadır. Bu tip bireylerde ailesel ihtiyaçlar, emeklilik ve finansal güvenlik gibi konulardaki kaygılar tüm ana kariyer kararlarını yönlendirmektedir ve sınırlamaktadır. Bu kariyer değerine sahip bireyler; genellikle kadrolu olarak çalışabilecekleri, iş güvencesi sağlama yönüyle ün yapmış, iyi emeklilik ve sosyal yardım programları olan, güçlü ve güvenilir olma imajına sahip, kıdem ve sadakate dayalı bir ödüllendirme sistemi olan örgütlerde çalışmak istemektedir (Schein, 1990: 5; Schein, 2006a: 67).

Özerklik/bağımsızlık kariyer değeri, kişinin çalışma hayatının öncelikli olarak kendi kontrolü altında olmasını istemesini ifade etmektedir. Bazı bireyler; kurallar, prosedürler, çalışma saatleri gibi neredeyse tüm örgütlerde var olan normlara bağlı kalmak istememektedir. Bütün bireyler bir miktar özerklik ihtiyacı duysa da bu tip bireyler işleri kendi yollarıyla, kendi hızlarında ve kendi standartlarına göre yapma zorunluluğu hissetmektedir. Bu kariyer değerine sahip bireyler, örgütsel yaşamı; kısıtlayıcı, irrasyonel ve kendi özel hayatlarına müdahaleci bulmaktadır ve bu nedenle genellikle kendilerine en üst düzeyde özgürlük sağlayan işlerde daha bağımsız kariyer imkanları sunan örgütleri tercih etmektedir. Kariyerlerini bu ihtiyaçlar etrafında organize etmeye başlayan bireyler, özerk mesleklere veya mesleklerin özerk alanlarına yönelmeyi tercih etmektedir (Schein, 1990: 5; Schein, 2006a: 67).

Teknik/fonksiyonel yetkinlik kariyer değeri, kişinin benlik kavramının belirli yetenek ve beceriler çevresinde inşa edildiğini ifade etmektedir. Bu kariyer değerine sahip bireyleri, yeteneklerini kullanmaları ve uzman olduklarını bilmenin tatmini heveslendirmektedir. Bu tip bireyler; zanaatkar, profesyonel veya uzman olarak düşünülen kişilerdir ve çalışmalarının içeriği ile başarılı oldukları teknik veya fonksiyonel alanlar etrafında bir kimlik duygusu geliştirmektedir. Bu kariyer değeri her türlü işte kendini gösterebilmektedir. Örneğin, bir mühendis tasarım alanında çok iyi

olduğunu keşfedebilir veya bir polis memuru, delil toplamanın teknik yönünü sevebilir (Schein, 1990: 5-6; Schein, 2006a: 66).

Genel yönetsel yetkinlik kariyer değeri; kişinin kendi yetkinliklerini, kendi yöneteceği bir örgütün performansı ile değerlendirebileceği bir kurumda üst düzeye yükselmek istemesi olarak tanımlanabilir. Bu kariyer değerine sahip bireyler, kendilerini gelir düzeyleriyle değerlendirmektedir ve çok yüksek bir ücret almayı beklemektedir. Bu tip bireyler; liyakat, ölçülen performans ve sonuçlara dayalı olarak daha yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlara kısa aralıklarla terfi etmek istemektedir (Schein, 1990: 6; Schein, 2006a: 66-67).

Girişimci yaratıcılık kariyer değeri, kişinin her zaman kendisinin eseri olan iş, ürün veya hizmet yaratımının olmasını istemesi anlamına gelmektedir. Bir biçimde yaratıcılık; tüm kariyer değerlerinde bulunabilmektedir ancak girişimcilikte farklı olan; yeni bir girişim yaratmanın, kariyer ve kendini gerçekleştirme için gerekli olduğu şeklinde görülmesidir. Bu tip bireyler, başarılı olabileceklerini ispatlamak için hem yeteneklere hem de olağanüstü yüksek motivasyon seviyelerine sahip olduklarını düşünmektedir (Schein, 1990: 7; Schein, 2006a: 68).

Kendini adama kariyer değeri; kişinin kariyerini, yaptığı iş ile ulaşmak istediği bazı temel değerlerin birbiriyle ilgili olarak görmesi şeklinde tanımlanabilir. Bu kariyer değerine sahip bireyler, dünyayı bir şekilde iyileştirme arzusuna sahiptir ve tıp, sosyal hizmet, öğretim gibi başkalarına yardım etme yönü olan mesleklere ilgi duymaktadır. Bazı örgütlerde bu kariyer değerine karşılık gelebilecek pozisyonlar bulunmaktadır. Yeni bir ilaç üzerinde çalışan araştırmacı, çevre koruma için çalışan bilim insanı bu tip işleri yapan çalışanlara örnek gösterilebilir. Bu tip bireyler, hem meslektaşları hem de üstleri tarafından fark edilmek, desteklenmek ve üst yönetimle sahip oldukları değerleri paylaşmak istemektedir (Schein, 1990: 9; Schein, 2006a: 68).

Saf meydan okuma kariyer değeri; kişinin, yapacağı işte aşılması çok zor engellerin, karşılaşılan çok ciddi zorlukların, sert rakiplerin bulunması gerektirdiği anlamına gelmektedir. Bu kariyer değerine sahip bireyler, kariyerlerinden ilerlerken daha zorlu meydan okumalar aramaktadır ve her şeyden önce galip gelmek istemektedir. Birçok satıcı, profesyonel sporcu, bazı genel müdürler ve girişimciler; kariyerlerini temel

olarak kazanmanın her şey olduğu günlük mücadele veya rekabet olarak tanımlamaktadır (Schein, 1990: 10; Schein, 2006a: 68).

Yaşam tarzı kariyer değeri ise kişinin iş yaşamı ve kariyeri ile yaşamın diğer yönlerinin bütünleşik olmasını isteği anlamına gelmektedir. Bu kariyer değerine sahip bireyler, esnekliği diğer birçok şeyden daha fazla istemektedir. Esneklik isteyen özerklik/bağımsızlık kariyer değerine sahip kişiden farklı olarak, bu tip bireyler; örgütler için çalışmaya oldukça isteklidir, uygun seçeneklerin uygun zamanda bulunması şartıyla örgüt kurallarını ve kısıtlamalarını kabul etmektedir. Bu tip bireyler, belirli bir programdan daha çok kişisel ve ailesel kaygılara saygı gösteren örgütsel bir tutum arayışındadır (Schein, 1990: 10; Schein, 2006a: 69).

Feldman ve Bolino (1996: 96) kariyer değerlerini üç gruba ayırmıştır: İlk grupta teknik/fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık olmak üzere üç kariyer değeri bulunmaktadır ve bunlar bireyin mesleki yeteneklerine dayanmaktadır. İkinci grupta yer alan kariyer değerleri; güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık ve yaşam tarzıdır ve bireysel güdü ve ihtiyaçlara dayanmaktadır. Üçüncü grup ise kendini adanma ve saf meydan okuma kariyer değerlerinden oluşmaktadır ve bireyin tutum ve değerlerine dayanmaktadır.

Schein'in kariyer değerleri kavramıyla ilgili vurguladığı noktalar ise aşağıda belirtildiği gibi özetlenebilir (Schein 1978: 125-126):

- Kariyer değerleri, tipik iş değeri veya çalışma motivasyonu kavramlarından daha geniş kapsamlıdır.
- Kariyer değerleri kavramı, edinilmiş deneyimler sonucu evrilmeyi, gelişmeyi ve keşfetmeyi vurgulamaktadır.
- Kariyer değerleri kavramı, toplam benlik kavramındaki yetenekler, güdüler ve değerler arasındaki etkileşimi vurgulamaktadır.
- Kariyer değerleri, kariyerin başlangıç döneminde ancak birkaç yılın sonrasında keşfedilebilir. Birey; yeteneklerinin, güdülerinin ve değerlerinin; mevcut kariyer

seçenekleriyle ve yaşamda karşılaşılan durumlarla nasıl etkileşime gireceğini, bu gibi durumlarla karşılaşınca kadar bilemeyecektir.

- Kariyer değerleri kavramı, bireyin kişiliğinde gelişen istikrarlı bir alanı tanımlamaya yöneliktir. Ancak bu durum bireyin değişiminin ve gelişiminin durduğu anlamına gelmemektedir.

Schein, kariyer değerlerinin oluşumunu ve keşfedilmesini kariyer gelişim süreci kapsamında açıkladığı görülmektedir. Schein'a (1990: 2) göre birey, birkaç yıl iş deneyim edinmesine ve bu deneyimlerle ilgili geri bildirim alana kadar kariyer değerine sahip değildir. Bir kariyer değeri gelişmeye başladığında ise yaklaşık beş ile on yıl gibi bir süre sonunda dengeleyici bir güç haline gelmektedir. Bu nedenle bireyin kariyer değerlerinin, bir süreç olarak kariyer gelişimiyle ve dolayısıyla kariyer evreleriyle doğrudan bağlantılı olduğu söylenebilir.

1.5. Kariyer Gelişimi ve Evreleri

Kariyer gelişimi, hem örgütsel hem de bireysel açıdan değerlendirilebilecek bir kavramdır. Örgütsel bir bakış açısıyla kariyer gelişimi, bireysel ve örgütsel ihtiyaçlar arasında en uygun eşleşmeyi elde etmek için bireysel kariyer planlama ve örgütsel kariyer yönetimi süreçlerinin uyumlaştırılmasının sağlanması sürecidir. Bireysel açıdan ise kariyer gelişimi; üzerinde psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, ekonomik, fiziksel faktörlerin yanı sıra şans faktörünün de etkisi bulunan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Sun ve Wang, 2012: 98). Bu çalışma kapsamında kariyer gelişimi, bireysel bakış açısıyla ve bir süreç olarak ele alınacaktır.

Bireyin kariyeri boyunca geçirdiği süreçlere ilişkin evreleri tanımlayan birçok teorik çalışma bulunmaktadır. Bu konudaki muhtemelen en bilinen çalışma, Donald Super'in kariyer evreleri ayrımı olmakla (Crocitto, 2006: 498) beraber; diğer çalışmalara Tiedeman ve Ohara'nın mesleki gelişim teorisi, Ginzberg ve diğerlerinin mesleki gelişim teorisi, Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma teorisi ve Schein'in kariyer evreleri ayrımı örnek olarak gösterilebilir. Super, 1957 yılında "Meslekler Psikolojisi" çalışmasıyla meslek tercihi ile benlik kavramlarına odaklanarak bunları bütünleştirmiştir (Nelson-Jones, 1982: 146). Super'in mesleki benlik kavramı, bireyin işe ilişkin

rolleriyle ilgili kendinde algıladığı özelliklerin kavrayışı olarak tanımlanabilir (Savickas, 2002: 163).

Super'e göre mesleki benliğin oluşumu ve mesleki tercihlere dönüşmesi, yaşam boyu devam eden bir gelişim sürecinde gerçekleşmektedir (Özgüven, 2003: 74). Super'in gelişimsel yaklaşımı çerçevesinde kariyer evreleri aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir (Sullivan, 2006: 251; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013: 50-52):

- **Büyüme Evresi:** 4 ile 13 yaş arası çocuklarda bir benlik duygusu gelişmeye başlamaktadır. Bu yaş aralığındaki çocukların karşılına iş dünyasına ilişkin temel bir anlayış geliştirme görevi çıkmaktadır. Bu evrede çocuklar, gelecekle ilgili plan yapmanın önemini ve mevcut davranışlarının gelecekle etkileyeceğini anlamaya başlamaktadır.
- **Keşfetme Evresi:** 14 ile 24 yaş arası ergen bireyler; kendileri ve meslekler hakkındaki bilgileriyle ve içinde buldukları zamanın gelecekle etkileyeceğine ilişkin artan farkındalık duygusunu kullanarak gelecekle planlamaya yönelmektedirler. Geleceği planlamak ise billurlaşma ve meslek seçimlerini belirleme görevlerini yerine getirmeyi kapsamaktadır. Bu evre; kendini sınıma, okul eğitimi, farklı kariyer seçeneklerini araştırma faaliyetlerini içermektedir.
- **Kurma Evresi:** Genellikle 25 ile 45 yaş arasını kapsayan bu evredeki kariyer gelişim görevleri; karar kılma, sağlamaştırma ve ilerleme görevlerini içermektedir. Fakat bu evrede birey, yaptığı mesleki tercihin kendisi açısından iyi olmadığına düşünebilir. Eğer böyle durum gerçekleşirse daha uygun bir mesleki tercihin; billurlaşması, belirlenmesi ve uygulamaya koyulması için keşfetme döngüsü tekrar başlamaktadır. Bu evre, bir çalışma alanı bulma ve istihdam edilme faaliyetlerini içermektedir.
- **Sürdürme Evresi:** 45 ile 65 yaş arasını kapsayan bu evredeki bireylerin karşılına koruma, güncelleme ve yenilik kariyer gelişim görevleri çıkmaktadır. Birçok birey, bu evrede performans seviyelerini sürdürmek veya geliştirmek amacıyla alanlarındaki yenilikleri izlemek ya da çalıştıkları alanları değiştirme seçimiyle karşılaşmaktadır. İlk seçenekte birey, kendi becerilerini güncellemeye

ve mevcut mesleklerinde yenilikçi yeni becerilerini kullanmaya yönelmektedir. İkinci seçenekte ise bireyin, keşfetme ve kurma evrelerine dönmesi gerekmektedir.

- **Geri Çekilme:** Yaklaşık 65 yaş sonrası ifade eden bu kariyer evresinde birey, emeklilikle ilgili planlarla daha fazla ilgilenmektedir. Bu evrede bireyin karşısına yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik hayatı kariyer gelişimi görevleri çıkmaktadır.

Schein'in (1978) çalışmasında ise yaş aralıkları kesin olarak belirtilmemekle beraber bu çalışma temel alınarak kariyer evreleri, aşağıda belirtildiği gibi sınıflandırılabilir:

- **Keşif ve Erken Kariyer Evresi (25 yaşa kadarki dönem):** İlgilerin, ihtiyaçların, yeteneklerin ve becerilerin, değerlerin, güdülerin, tutkuların gelişiminin ve keşfinin yanı sıra iş gücü piyasasına girişin gerçekleştiği bir evre olarak tanımlanabilir. Bu evrede bireyin rolleri; öğrenci, aday, çırak, acemi, yeni fakat tam üye olarak sıralanabilir.
- **Orta Kariyer Evresi (26-39 yaş arası):** Sorumluluk almanın ve verilen görevleri başarıyla yerine getirmenin yanında özel becerilerin geliştirilmesi ve sergilenmesinin gerçekleştiği bir evre olarak tanımlanabilir. Bu evrede üstlenilen roller; yeni ama tam üye, kadrolu üye, şef, yönetici şeklinde sıralanabilir.
- **Geç Kariyer Evresi (40 yaş-emeklilik):** Mentor, kılavuz vb. olmak, başkalarından sorumlu olmak, deneyime dayalı ilgi alanlarının ve becerilerin genişletilmesi, örgütün yararı için yetenek ve becerilerin kullanılması yahut güç ve sorumluluk seviyesindeki azalmanın kabullenilmesi gibi durumların yaşandığı bir evre olarak ifade edilebilir. Bu evrede; anahtar üye, genel yönetici, katkı sağlayıcı, pasif üye gibi roller üstlenilebilir.
- **Emeklilik Evresi (Emeklilikten sonraki dönem):** Yaşam tarzı, rol, yaşam standardı gibi daha ciddi değişikliklere uyum sağlama, deneyimlerin ve bilgeliğin başkaları için kullanımını içeren bir evre olarak tanımlanabilir. Bu evre için rol tanımlaması yapılmamıştır.

Schein'in (1978) kariyer evreleri ayırımına göre kariyer değerlerinin bileşenlerinin (yetenekler ve beceriler, motivasyonlar ve ihtiyaçlar, tutumlar ve değerler) keşif ve erken kariyer evresinde oluşum ve keşfetme sürecinde olduğu, orta kariyer evresinde bu bileşenlerin değerlendirme sürecinde olduğu söylenebilir. Bireyin kariyer değerlerine ilişkin bilinçli hale gelmesi ise orta kariyer evresinin sonları ile geç kariyer evresinin başlarında (35-45 yaş arası) gerçekleşmektedir. Bu çerçevede kariyer değerlerinin; kariyer evreleri kapsamında oluşum, keşif, değerlendirme ve bilincine varma veya farkındalığın oluşması süreçlerinden geçtiği söylenebilir.

Kariyer evrelerine ilişkin açıklamalarda görüldüğü gibi kariyer olgusu; içerdiği faaliyetler, bu faaliyetlerin bireyin yaşamındaki rolü ve önemi ve ayrıca bireyin hayatında işgal ettiği süre anlamında geniş bir kapsama sahiptir. Bu nedenle bireyin; ihtiyaçları, güdüleri, öncelikleri gibi etkisinde kaldığı faktörlerin yaşamın her döneminde aynı olmayacağı söylenebilir. Nitekim Noe'ya (2009: 400) göre iş yaşamındaki bireylerin değerleri, gereksinimleri ve duyguları kariyer evrelerine ve yaşlarına göre farklılıklar arz etmektedir. Dolayısıyla yöneticilerinin ve İK gelişimiyle ilgilenen profesyonellerin; bir süreç olarak kariyer gelişimini, çalışanların gereksinimlerinin ve ilgilerinin her bir evrede nasıl farklılaşmalar gösterdiğini anlamaları gerekmektedir. Benzer bir gereklilikten akademik çalışmalar için de bahsedilebilir. Ayrıca bu konuya ilişkin olarak Aytaç (2005: 60) da kariyer olgusunu tartışmanın ve analiz etmenin en iyi yolunun; kariyeri, evreler halinde incelemek olduğunu belirtmiştir.

Kariyer evreleri ve kariyer değerleri; bireyin iş yaşamına ilişkin bakış açısı, eğilimleri ve beklentileri gibi konularda önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu nedenle kariyer evreleri ve kariyer değerleri; yapılan pek çok akademik çalışmanın odağında yer almaktadır ve birçok içsel ve dışsal faktör ile ilişkilendirilerek akademik çalışmalara konu olmuştur. Bilişsel stiller ise bireyin yaşamına etki eden önemli bir içsel değişken olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın arka planı bölümünde bilişsel stiller, kariyer değerleri ve kariyer evreleri ayırımında kriter olması nedeniyle yaş değişkeni arasındaki bağlantılar üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulacaktır.

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

Araştırmanın ikinci bölümü olan araştırmanın arka planı başlığı altında araştırmanın problemi, araştırmanın soruları, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın kavramsal modeli alt başlıkları yer almaktadır.

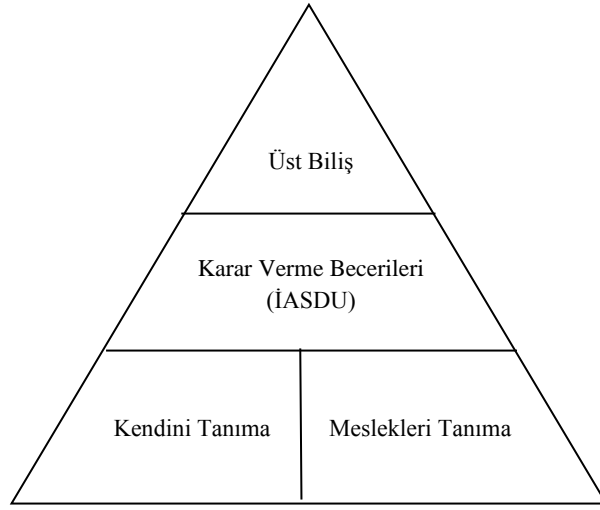
2.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmaya konu olan kariyer değerleri ve bilişsel stiller çerçevesinde bir değerlendirme yapılacak olursa ilgili literatürde konuya ilişkin teorik ve görgül çalışmalardan oluşan bir zemin bulunmaktadır. Ancak bu konularla ilişkili çalışmaların sayıca az olduğu söylenebilir. Bu kısımda araştırmanın problemi, teorik arka plan ve görgül arka plan ayrımıyla teorik ve görgül çalışmalarla temellendirilerek açıklanmıştır.

2.1.1. Teorik Arka Plan

Kariyer seçim ve gelişim teorilerinde bütüncül bir şekilde bilişsel stilleri temel alan bir teori bulunmamakla beraber bu teorilerde bilişsel faktörlere ilişkin bazı vurguların yapıldığı ve sınıflandırmaların yer aldığı görülmektedir. Bu teorik yaklaşımlar; bilgi işleme teorisi, sosyal öğrenme teorisi ve sosyal bilişsel kariyer teorisi, Myers-Briggs tip teorisi olarak sıralanabilir. Ayrıca Martin'in (1998) çalışmasında ve Herrmann'ın bütünsel beyin modelinde bilişsel stiller ile meslekler arasında bir eşleştirme üzerinde durulmuştur. Bu teorik yaklaşımlar kapsamında araştırmanın problemine ilişkin teorik bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır.

Bilişsel psikoloji alanının temellerinden birini oluşturan bilgi işleme teorisi, aynı zamanda kariyer gelişimini konu alan teoriler arasında da yer almaktadır. Bu teorik yaklaşım; bireyler tarafından kariyerle ilgili kararların nasıl verildiğiyle ve problem çözümünde, karar vermede bilginin nasıl kullanıldığıyla ilgili olarak kariyer gelişimi alanına uygulanmaktadır (Zunker, 2006: 44). Bilgi işleme yaklaşımının çekirdeğini oluşturan bilgi işleme piramidi (Sharf, 2017: 426) Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Bilgi İşleme Piramidi

Kaynak: Özyürek, R. (2012). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* içinde. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Bilgi işleme piramidinin zemininde yer alan kendini tanıma kısmı; kişinin meslek tercihinde dikkate aldığı ilgi alanlarını, değerlerini, bireysel özelliklerini ve yeteneklerini temsil etmektedir. Piramitte meslekleri tanıma kısmı; mesleki anlamda seçenekleri tanımayı, eğitim programları ve iş dünyası hakkındaki bilgileri kapsamına almaktadır. Piramitte karar verme becerileri kısmı İASDU⁸ döngüsü olarak isimlendirilen problem çözümü ve karar verme süreçlerini içermektedir. Piramidin en üst kısmında yer alan, kişinin diğer alanlardaki bilgiyi değerlendirerek uygulayabilmesini/hayata geçirmesini sağlayan üst biliş; içsel konuşma, öz-farkındalık ve bilişlerin denetimini ve yönetilmesini içermektedir (Özyürek, 2012: 261).

Bilgi işleme teorisinin kariyerle ilgili seçimleri, problem çözme ve karar alma yönleriyle bilişsel süreçler kapsamında ele aldığı görülmektedir. Buna paralellik arz edecek şekilde bilişsel stil sınıflandırmaları kapsamında hem problem çözme hem de karar verme, bilişsel süreçler olarak değerlendirilmektedir ve insanların bu süreçler açısından sergiledikleri farklı örüntüler üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla bilişsel süreçlerin

⁸ İASDU Döngüsü, kariyer problemlerinin çözümü ve kariyer kararı vermeye ilişkin bilgi işleme becerilerinin genel bir modelinin temsildir. Bu bilgi işleme becerileri ise iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulamadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013: 102). İASDU kısaltması bu becerilerin baş harflerinden oluşmaktadır.

kariyer seçimlerinde olduğu gibi kariyer değerleri üzerinde de etkili olabileceği söylenebilir. Benzer şekilde bireylerin bilişsel stiller kapsamında sergiledikleri farklı özelliklerin kariyer değerlerindeki farklılıkları açıklamada rolü olabileceği söylenebilir.

Karar verme ve problem çözmenin yanı sıra öğrenme de bir bilişsel süreç olarak bilişsel stiller kapsamında ele alınmaktadır. Kariyer gelişim teorileri arasında yer alan sosyal öğrenme teorisinde kariyer kararlarını etkileyen faktörler; genetik donanım ve özel yetenekler, çevresel koşullar ve olaylar, öğrenme deneyimleri ile görev yaklaşımı becerileridir (Krumboltz, Mitchel ve Jones, 1976: 71-73). Sosyal öğrenme teorisi perspektifinden meslek seçimleri ve mesleki kararları verme becerileri, öğrenme deneyimleriyle kazanılmaktadır (Nelson-Jones, 1982: 156). Sosyal öğrenme teorisine benzer bir çerçeveye sahip olan sosyal bilişsel kariyer teorisinde de öğrenme deneyimleri, öz-yetkinlik ve sonuç beklentilerini etkilemektedir. Öz-yetkinliğin ve sonuç beklentilerinin ise ilgiler başta olmak üzere kariyer seçim hedefleri ve kariyer seçim davranışları üzerine doğrudan ve dolaylı etkileri bulunmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994).

Bu yönleriyle sosyal öğrenme ve sosyal bilişsel kariyer teorilerinin, öğrenme açısından bilişsel stiller ile kariyer gelişimi arasında ilişki kurduğu söylenebilir. Bilişsel stiller perspektifinden bireyler, öğrenme süreçleri bakımından farklı özellik örüntüleri sergileyebilmektedir. Bu nedenle bu teoriler kapsamında bilişsel stiller açısından sahip olunan farklı özelliklerin, kariyer gelişimi ve dolayısıyla kariyer değerlerinde farklılaşmalara neden olabileceği söylenebilir.

Myers-Briggs tip teorisi, 1920'li yıllarda Carl Gustav Jung'ın çalışmaları temel alınarak uyarlanmış bir teoridir ve sonraki yıllarda Myers-Briggs tip göstergesi geliştirilmiştir (Sharf, 2017: 147). Bu yönüyle bilişsel stillerle ilgili ilk katkı Jung tarafından gerçekleştirilmiştir (Kirby, 1979: 51).

Myers-Briggs tip göstergesi aşağıda belirtilen dört ayrı boyutu içermektedir ve bu dört gösterge birbirinden bağımsız olarak 16 olası kombinasyon sağlamaktadır. Bu boyutlar ise aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir (Hammer, 2006: 524-525):

- Dışadönüklük-İçedönüklük
- Duyusal-Sezgisel
- Düşünme Odaklı-His Odaklı
- Yargısal-Algısal

Myers-Briggs tip teorisi, temelde bireyleri kişilik özelliklerine göre sınıflandırmayı ve mesleklerle eşleştirmeyi amaçlayan bir çerçeveye sahip olsa da özellikle duyusal-sezgisel, düşünce odaklı-his odaklı boyutlarıyla bireyin kimi bilişsel özelliklerini de içinde barındıran bir sınıflandırmaya sahiptir. Ancak kökenlerinden dolayı Myers-Briggs tip teorisinin psikodinamik bir perspektife sahip olduğu söylenebilir⁹. Keza bu teori; Yeşilyaprak'ın (2012b) editörlüğünü yaptığı çalışmada psikanalitik yaklaşım, Adler'in yaklaşımı ve Roe'nin yaklaşımıyla beraber psikodinamik yaklaşımlar başlığı altında sınıflandırılmıştır. Bu anlamda Myers-Briggs tip teorisi, bilişsel psikoloji ekolünün bakış açısından farklı bir bakış açısına sahiptir.

Myers-Briggs tip teorisinin bilişsel stiller sınıflandırmalarıyla örtüşen kimi noktaları bulunmaktadır ve bireyin bilişsel özellikleri ve meslekler arasında bir bağlantı kurmaktadır. Ancak bu teori, direkt olarak kişilik özelliklerine odaklanmaktadır. Bu yönüyle teorisinin ortaya koyduğu kişilik tipleri, stil çalışmalarında kullanılıyor olsa da stil odaklı yaklaşımlardan uzak olarak değerlendirilebilir (Esmer, 2017: 720).

Herrmann (2003) düşünce stillerini; bütünsel beyin modelinde, beyni dört çeyrekli bir yapı içerisinde ve bu çeyrekleri bir düşünme stiliyle eşleştirerek ele almıştır. Herrmann'ın bütünsel beyin modeli Şekil 2'de görülmektedir.

⁹ Myers-Briggs tip teorisi, bazı çalışmalarda özellik-etmen teorileri arasında da sınıflandırılmaktadır (örn. Sharf, 2017; Ünsal, 2014).

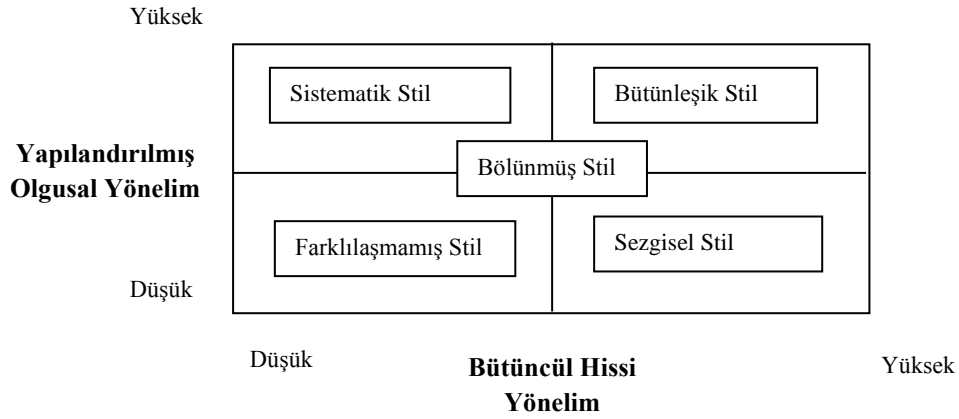


Şekil 2: Bütünsel Beyin Modeli

Kaynak: Herrmann, N. (2003). *İş Yaşamında Bütünsel Beyin*. M. Öner (Çev.). 1. Baskı. İstanbul: Hayat Yayınları.

Herrmann (2003) Şekil 2’de görülen model çerçevesinde A, B, C, D profil tiplerini ve tiplerin kombinasyonları olarak AB, BC, CD, AD ve çoklu baskın profil tiplerini mesleklerle ilişkilendirmiştir. Bu çerçevede A profili, mühendislerle; B profili, ustabaşı ve montajcılarla; C profili, öğretmenler ve sosyal görevlilerle; D profili, grafikerler ve sanat yönetmenleriyle; AB profili, finansal mesleklerle; BC profili, genel ofis çalışanlarıyla; CD profili, danışman ve psikologlarla; AD profili fizikçilerle; çoklu baskın profil ise proje koordinatörü ve yöneticilerle eşleştirilmiştir.

Martin’in (1998) çalışmasında ise bilişsel stiller ve meslekler arasında doğrudan bir eşleştirme yapılmıştır. Allinson ve Hayes’in (1996) sınıflandırmasının çok benzeri bir ayrımla Martin’in (1998) çalışmasında bilişsel stiller, sistematik ve sezgisel olmak üzere iki boyutlu bir sınıflandırmayla ele alınmıştır. Bu çalışmada Şekil 3’teki iki eksenli bir model çerçevesinde bilişsel stiller; sistematik, sezgisel, bütünleşik, farklılaşmamış ve bölünmüş olarak 5 kategoriye ayrılmaktadır.



Şekil 3: Martın'ın Bilişsel Stil Modeli

Kaynak: Martın, L. (1998). The Cognitive-Style Inventory. (E-Kitap). <http://home.snu.edu/~jsmith/library/body/v08.pdf>. (21 Ekim 2015)

Şekil 3'te belirtilen modelde eksenlerden (boyutlardan) biri sistematiik stilin özelliklerini ifade etmekte iken diğeri sezgisel stilin özelliklerini ifade etmektedir. Bireylerin bu iki eksene (boyuta) göre konumları belirlenerek bilişsel stilleri tespit edilmektedir. Bu model çerçevesinde beş bilişsel stil bulunmaktadır ve bu bilişsel stillerle eşleőtirilmiş olan meslekler aşağıda belirtildiği gibidir (Martın, 1998):

- Sistematiik stil: mühendislik, bilgisayar programcılığı, muhasebecilik,
- Sezgisel stil: pazarlama yöneticiliği, grafik sanatçılığı, terapistlik,
- Bütünlüük stil: girişimcilik, danıőmanlık ve araőtırmacılık,
- Farklılaşmamış stil: yönetici asistan, büro personeli,
- Bölünmüş stil: bütün kariyer seçenekleriyle eşleştirilmiştir.

Myers-Briggs tip teorisi, Herrmann'ın bütünsel beyin modeli ve Martın'ın (1998) çalışması; bilişsel stilleri ve meslekleri doğrudan ilişkilendirmesi açısından oldukça önemli olmakla beraber bilişsel stiller ve kariyer değerleri arasında bir bağlantı kurmamaktadır. Ancak kariyer seçimlerinin oluşumunda bireyin sahip olduğu kariyer değerlerinin etkisini göz önünde tutarak bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerine etkilerinin olabileceği söylenebilir.

Ayrıca bu teorik yaklaşımlara ek olarak görgül arka plan başlığı altında da değinileceği üzere kariyer değerleri, kariyer seçimleri, meslek seçimi ve kariyere ilişkin eğilimler ile kişilik¹⁰ konuları, literatürde birçok çalışmayla ele alınmıştır (Örn. Wang ve diğerleri, 2006; Alkhelil, 2016; İçerli ve Uğuz Arsu, 2018; Mullola ve diğerleri, 2018 vb.). Bu çalışmalardan elde edilen bulgulara göre kişilik özelliklerindeki farklılıklarının kariyerle ilgili bu değişkenler üzerine önemli birtakım etkileri bulunmaktadır. Psikolojinin alt disiplinleri arasında yer alan kişilik psikolojisi alanındaki bilişsel yaklaşım ise bireylerin kişiliklerindeki farklılıkları, bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklara bağlamaktadır (Burger, 2006: 606). Bu anlamda bireyin bilişsel süreçler ve dolayısıyla bilişsel stiller açısından sergilediği farklılıkların, kişilik özellikleri üzerine etkileri olduğu gibi kariyer seçimleri ve değerleri üzerine de birtakım etkileri olabileceği söylenebilir.

Teorik arka plana ilişkin genel bir değerlendirme yapılacak olursa bilgi işleme teorisi, sosyal öğrenme teorisi ve sosyal bilişsel kariyer teorisi; kariyer seçimlerinin ve kararlarının öğrenme, problem çözme ve karar verme bilişsel süreçlerinin rolünü ortaya koymaktadır. Bilişsel stiller perspektifinden de bireyler bilişsel süreçlerin yürütülmesi bakımından farklı örüntüler sergilemektedir. Martin'in (1998) çalışması, Herrmann'ın bütünsel beyin modeli ve Myers-Briggs tip teorisi ise bilişsel stiller/özellikler ile mesleklerin eşleştirilmesini içeren bir bakış açısı öne sürmektedir.

Bu teorik yaklaşımlar bağlamında bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkilerinin olabileceği ileri sürülebilir. Ayrıca bu etkilerin yapılacak olan akademik çalışmalarla ortaya konmasının, kariyer gelişim sürecine ve kariyere ilişkin tercihlere etkisi bulunan faktörlerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı ifade edilebilir.

Literatürde bilişsel stiller ve kariyer konularına ilişkin teorik çalışmaların yanı sıra sayıca kısıtlı olmasına rağmen görgül çalışmalar da bulunmaktadır. Görgül arka plan başlığı altında ayrıntılı bir şekilde değinileceği üzere konuyla ilgili önemli bulgulara ulaşıldığı görülmektedir.

¹⁰ Kişilik kavramı, farklı durumlarda ve zaman içerisinde, bireyin kapsamlı bir biçimde ayırt edici ve tutarlı olarak sergilediği, kendine özgü bireysel davranış örüntülerini etkileyen psikolojik özelliklerini ifade etmektedir (Buchanan ve Huczynski, 1997: 134).

2.1.2. Görgül Arka Plan

Teorik arka plan başlığı altında değinildiği üzere kariyer seçimlerini ve gelişimini ele alan teorik yaklaşımlarda bilişsel faktörlere ilişkin vurgular olmasının yanı sıra doğrudan bilişsel stiller ve meslekler arasında bağlantı kuran modeller de bulunmaktadır. Ancak bireyin kariyer seçimlerine ve gelişimine etkide bulunan faktörlerin, bütüncül şekilde değerlendirildiği çalışmalarda (Örn. Can, 2002; Aytacı, 2005; Şimşek ve Öge, 2009; Pişkin, 2012 vb.) kişilik özellikleri, ilgi alanları ve yetenekler, ailesel ve sosyo-ekonomik faktörler ön plana çıkmaktadır.

Benzer şekilde kariyer değerlerinin konu alındığı görgül çalışmalarda ilişkilendirme yapılan değişkenlerin, kişilik başta olmak üzere söz konusu bu faktörler çerçevesinde belirlendiği söylenebilir (Örn. Rensburg, Rothmann ve Rothmann, 2003; Sittert, 2006; Merdan, 2011; D'silva ve Hamid, 2014; Batur ve Adıgüzel, 2014 vb.). Ancak literatürde sayısı fazla olmamakla beraber kariyer değerlerinin; çoklu zeka (Othman ve diğerleri, 2012) ve duygusal zeka (Coetzee ve Schreuder, 2011) gibi bireyin bilişsel süreçleri ile yakından ilişkili temel faktörler çerçevesinde ele alındığı çalışmaların da yapıldığı görülmektedir.

Literatürde sayıca az olmasına rağmen bilişsel stiller ile bireysel değerler, kariyer seçimleri ve değerleri, kariyere ilişkin eğilimler konularını ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Tablo 3'te yer alan akademik çalışmalar, bu araştırmanın modeli çerçevesinde üç grupta ele alınmıştır. Birinci grupta yer alan akademik çalışmalar, bireysel değerler ile bilişsel stiller arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara ilişkindir. İkinci gruptaki çalışmalarda bilişsel stiller ve kariyer seçimleri ve eğilimlerine ilişkin araştırmalar yer almaktadır. Üçüncü gruptaki çalışmalarda ise yaş değişkeni açısından bilişsel stillerin ve kariyer değerlerinin ele alındığı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmanın görgül zeminini oluşturan akademik çalışmalar Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3
Araştırmanın Görgül Arka Planına İlişkin Akademik Çalışmalar

Yazar(lar) ve Yıl	Araştırma Konusu	Örneklem	Görgül Arka Planla ilgili Bulgular
1. Grup			
Broeck, Vanderheyden ve Cools (2003)	Bilişsel stiller ile bireysel değerler arasındaki bağlantı	15616 yetişkin	- Bilişsel stil boyutları ile bireysel değer boyutları arasında ilişkiler saptanmıştır.
Sagiv ve diğerleri (2013)	Bilişsel stiller ile kariyer seçimleri, bireysel değerler, kişilik, deneyim ve performans değişkenleriyle ilgili beş ayrı çalışma	960 öğrenci	- Bilişsel stil boyutları ile bireysel değer boyutları arasında ilişkiler saptanmıştır.
2. Grup			
Nordvik (1996)	Holland'ın mesleki tercih modeli, Schein'in kariyer değerleri ile Myers-Briggs modeli arasındaki ilişki	1063 yetişkin	- Myers-Briggs modeli ile Schein'in kariyer değerleri boyutları arasında ilişkiler saptanmıştır. - Myers-Briggs modeli ile Holland'ın mesleki tercih modeli boyutları arasında ilişkiler saptanmıştır.
Zhang (2000)	Düşünme stilleri ile Holland'ın mesleki tercih modeli arasındaki ilişki	600 üniversite öğrencisi	- Düşünme stilleri ve Holland'ın mesleki tercih modeli, örtüşen yapılar sergilemektedir. - Düşünme stilleri ile Holland'ın mesleki tercih modeli boyutları arasında ilişkiler saptanmıştır.
Kim (2011)	Düşünme stilleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişki	209 öğrenci	- Düşünme stilleri kariyer seçimlerinin yordayıcısıdır.
Onyekuru (2015)	Bilişsel stil, cinsiyet, kariyer seçimi ve akademik başarı	320 öğrenci	- Bilişsel stiller, kariyer seçimlerine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 3 (Devam)
Araştırmanın Görgül Arka Planına İlişkin Akademik Çalışmalar

Yazar(lar) ve Yıl	Araştırma Konusu	Örneklem	Görgül Arka Planla İlgili Bulgular
3. Grup			
Coetzee ve Schreuder (2008)	Çok-kültürlü bir örneklemde kariyer değerlerinin; yaş, medeni durum, ırk, cinsiyet değişkenleri açısından değerlendirilmesi	2997 öğrenci	- Kariyer değerleri boyutları, yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.
Löfström (2005)	Bilişsel stilin iş tecrübesi bağlamındaki rolü	228 çalışan	- Bilişsel stil boyutları, yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 3'te görüldüğü üzere birinci grupta yer alan akademik çalışmalarda bireysel değer boyutları ile bilişsel stil boyutları arası çok sayıda ilişki saptanmıştır (Broeck, Vanderheyden ve Cools, 2003; Sagiv ve diğerleri, 2013). İkinci grupta yer alan çalışmalarda kariyer değerleri ile Myers-Briggs modeli (Nordvik, 1996); Holland'ın mesleki tercih modeli ile düşünme stilleri (Zhang, 2000) ve Myers-Briggs modeli (Nordvik, 1996); kariyer seçimleri ile düşünme stilleri (Kim, 2011) ve alan bağımlı-bağımsız bilişsel stil sınıflandırması (Onyekuru, 2015) beraber ele alınmıştır. Bu çalışmalarda bilişsel stillerin kariyer seçimlerine, değerlerine ve kariyerle ilgili eğilimlerdeki rolüne ilişkin bulgular elde edilmiştir. Üçüncü grupta yer alan çalışmalarda ise yaş değişkenine göre kariyer değerlerinin (Coetzee ve Schreuder, 2008) ve bilişsel stillerin (Löfström, 2005) farklılaşabildiği bulgularına ulaşılmıştır. Bu çalışmalar, araştırmanın hipotezleri başlığı altında ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

Tablo 3'te yer alan birinci ve ikinci gruptaki akademik çalışmalar (Nordvik, 1996; Zhang, 2000; Broeck, Vanderheyden ve Cools, 2003; Kim, 2011; Sagiv ve diğerleri, 2013; Onyekuru, 2015) bütüncül şekilde değerlendirildiğinde bireyin bilişsel stiller açısından sergilediği özelliklerin gerek bireysel değerler üzerinde gerekse de kariyer değerleri üzerinde etkileri olabileceği söylenebilir. Ayrıca üçüncü grupta yer alan çalışmaların (Löfström, 2005; Coetzee ve Schreuder, 2008) ışığında bilişsel stillerin

kariyer değerleri üzerindeki etkisinde yaş değişkenin de rolünün bulunabileceği ileri sürülebilir.

Söz konusu bu çalışmalarda dikkat çekici bir diğer nokta da bu çalışmaların, ekseriyetle öğrenci örneklemleri üzerinde yapılmış olmasıdır. Bu durum ise ulaşılan sonuçların, ağırlıklı olarak iş yaşamını henüz tanımayan genç bireylerden toplanan verilerle elde edildiğini göstermektedir. Kariyer gelişiminde keşfetme evresi birey açasından çok kritik bir dönem olsa da kariyerin, bireyin neredeyse tüm yaşamını kapsayan uzun bir süreç olduğu söylenebilir. Bu bakımdan bu alandaki çalışmalarda kariyer evreleri ve dolayısıyla yaş değişkeni açasından daha kapsamlı analizlerin yapılması gerektiği ileri sürülebilir.

Konuyla ilgili teorik ve görgül zemin bahsedilen çalışmaların yanı sıra literatürde bilişsel stiller ile kariyer konularına dikkat çeken değerlendirmelerin yapıldığı akademik çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin; düşünme stilleriyle ilgili kapsamlı çalışmalar yapmış olan Sternberg ve Zhang (2005: 247) düşünme stillerinin, eğitim gibi alanlarda olduğu gibi kişisel ve mesleki yaşamda da geçerliliğinin olduğunu belirtmiştir. Bu yönüyle bilişsel stillerin, birey açasından eğitim hayatının yanı sıra kariyere ilişkin eğilimler üzerine de kimi etkilerinin bulunabileceği söylenebilir.

Armstrong, Cools ve Sadler-Smith (2011: 16) işletme ve yönetim alanında bilişsel stilleri konu alan ve kırk yıllık bir süre zarfında (1969-2009) yapılmış olan akademik çalışmalar üzerinde kapsamlı bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada bilişsel stillerin, kariyer yönelimleri ve mesleki seçimler gibi konularda önemli bir gösterge olabileceği ancak bu alanda yapılmış araştırmaların sayıca az olduğu belirtilmiştir. Ayrıca söz konusu çalışmada alternatif stil ölçütleri kullanılarak ulaşılan bulguların arttırılması gerekliliğine de dikkat çekilmiştir. Allinson ve Hayes (2012: 2) ise bilişsel stillere ilişkin bilgilerin; İK'da seçme ve yerleştirme, kariyer danışmanlığı, görev tasarımı, ekip oluşturma, çatışma yönetimi gibi konularda yararlı olabileceğini belirtmiştir.

Bu bağlamda bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine olası etkilerinin kapsamlı bir model çerçevesinde analiz edildiği bir akademik çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir. Ancak yapılan literatür incelemesi sonucunda hem İngilizce hem de Türkçe literatürde konuyla ilgili akademik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerindeki olası etkilerinin kariyer evreleri açısından kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi, kariyer seçimlerine ve gelişimine etki eden psikolojik/zihinsel süreçler bağlamındaki faktörlerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır ve dolayısıyla literatüre katkı sağlayacaktır. Bu amaca ulaşılmasıyla beraber kariyer danışmanlığı ve rehberlik gibi uygulama alanlarına ve sonraki akademik çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Soruları

Araştırma problemi başlığı altında değinilen teorik yaklaşımlardaki genel çerçeve ve görgül çalışmalardaki bulgular ışığında oluşturulmuş iki araştırma sorusu şu şekildedir:

- Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkileri hangi yönde ve ne düzeydedir?
- Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkileri, yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

Bu araştırma sorularına yanıt bulmaya yönelik olarak sonraki başlık altında değinilecek olan araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında oluşturulmuş olan iki hipotez; kurgulanış nedenleri, konuya ilişkin yapılmış olan görgül çalışmalar ve akademik çalışmalardaki değerlendirmeler kapsamındaki literatürel dayanaklarıyla beraber bu kısımda ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

Broeck, Vanderheyden ve Cools'un (2003) çok geniş kapsamlı bir örneklem üzerine yaptıkları çalışmalarında bilişsel stiller ile bireysel değer boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çalışmada özellikle bütüncül stil ile değişime açıklık ve güç, planlama stili ile tutuculuk ve uyumluluk boyutları arasında 0,20 seviyesinin üstünde pozitif korelasyon saptanmıştır¹¹.

¹¹ Bu çalışma 15616 katılımcı gibi çok büyük bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Bu nedenle çalışmada çok düşük düzeydeki korelasyon katsayılarının dahi istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için sadece 0.20 düzeyinin üstündeki korelasyon katsayıları dikkate alınmıştır.

Sagiv ve diğerlerinin (2013) çalışmasında ise güvenlik ve uyumluluk değerleri ile sistematik stil arasında pozitif ilişki saptanmışken, sezgisel stil arasında negatif ilişki saptanmıştır. Uyarılım değerinde ise durum tam tersidir. Bu değer boyutunun sistematik stil ile negatif ilişkili, sezgisel stil ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Broeck, Vanderheyden ve Cools'un (2003) ve Sagiv ve diğerlerinin (2013) çalışmaları üzerine bir değerlendirme yapılacak olursa bilişsel stiller ile bireysel değerler arasında bir ilişki olduğu ve buna benzer ilişkilerin bilişsel stiller boyutlarıyla kariyer değerleri boyutları arasında da olabileceği söylenebilir.

Nordvik'in (1996) yetişkin bireyler üzerinde yaptığı Holland'ın mesleki tercih modeli ve Schein'in kariyer değerleri ile Myers-Brings tip teorisi arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalarında ilgili modellerin alt boyutları arasında değişkenler arası 60 olası ilişkiden 48 tane istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Özellikle bu çalışmada Myers-Brings modelinin¹² duyuşsal-sezgisel boyutuyla tüm kariyer değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Myers-Brings modelinin düşünsel-duygusal boyutuyla kariyer değerlerinden genel yönetsel yetkinlik, özerklik/bağımsızlık, kendini adama, saf meydan okuma, yaşam tarzı boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Myers-Brings modelinin yargılayıcı-algılayıcı boyutuyla ise kariyer değerlerinin kendini adama, saf meydan okuma boyutları hariç diğer tüm kariyer değerleri boyutlarda istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca Holland'ın mesleki tercih modeliyle Myers-Brings modelinin boyutları arasında 24 olası boyutlar arası ilişkiden 21 tane ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Myers-Brings modelinin bireyin sahip olduğu bilişsel özellikleri de içinde barındıran boyutlarıyla kariyer değerlerinin ilişki içinde olduğu görülmektedir.

Nordvik'in (1996) çalışması Myers-Brings modelinin boyutları ile Schein'in kariyer değerleri arasındaki ilişkileri ortaya koyması açısından önemlidir. Myers-Brings tip teorisi doğrudan bilişsel psikoloji disiplini içerisinde geliştirilmiş bir bilişsel stil

¹² Robbins ve Judge (2013: 137) Myers-Briggs tip teorisine göre kişilik boyutlarını ölçmek için geliştirilmiş olan Myers-Briggs tip göstergesinin dünyada en fazla kullanılan kişilik değerlendirme aracı olduğunu ancak geçerliliği konusunda farklı bulgulara ulaşıldığını ve çoğu bulgunun ölçeğin geçerliliğinin olmadığı yönünde olduğunu belirtmiştir.

sınıflandırması olamamasına rağmen bireyin bilişsel özelliklerini de kapsayan bir model sunmaktadır. Bu nedenle bilişsel stillerin, kariyer değerleriyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Zhang (2000) üniversite öğrencileri üzerine yaptığı çalışmasında Holland'ın mesleki tercih modeli ve düşünme stilleri sınıflandırmasını bir arada faktör analizine tabi tutmuştur ve söz konusu modellerin boyutlarının bir ölçüde birbiriyle örtüşen bir yapı arz ettiğini saptamıştır. Çalışmanın bulgularına göre sosyal ve girişimci tip boyutlarının dışsal düşünme ve yargısal düşünme stilleri ile pozitif ilişkili, içsel düşünme stili ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca sanatçı tip ile yürütme, yerel ve muhafazakâr düşünme stili boyutlarının arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kim'in (2011) çalışmasında ise öğrencilerin düşünme stillerinin kariyer tercihlerinin yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada özellikle dışsal düşünme stilinin sosyal bilimler alanında (insan kaynakları profesyonelleri, psikolog gibi) kariyer tercihi için iyi bir yordayıcı olduğu belirtilmiştir.

Onyekuru'nun (2015) yine öğrenciler üzerine yapmış olduğu çalışmasında ise alan bağımlı/alan bağımsız bilişsel stil ile kariyer tercihi arasında istatistiki olarak anlamlı farklılaşmalar olduğu sonucuna varmıştır. Buna göre alan bağımsız stile sahip öğrencilerin bilimsel kariyer yönelimine sahipken, alan bağımlı bilişsel stile sahip öğrencilerin sanatsal kariyer yönelimine sahip oldukları saptanmıştır.

Zhang'ın (2000), Kim'in (2011) ve Onyekuru'nun (2015) çalışmalarından çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde kariyer seçimlerinde ve kariyere ilişkin eğilimlerde bilişsel stillerin rolünün bulunduğu söylenebilir. Dolayısıyla kariyer değerlerinin, kariyer seçimlerindeki rolü nedeniyle bilişsel stiller ile kariyer değerlerinin birbirleriyle bağlantılı kavramlar olabilecekleri ileri sürülebilir.

Yapılmış olan bu görgül çalışmalarda da görülebileceği gibi bilişsel stiller ile bireysel değerler, kariyer değerleri, kariyer seçimleri ve kariyere ilişkin eğilimler; birbirleriyle ilişkilendirilerek üzerinde çalışılmış ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılmış olan konulardır. Ayrıca araştırmanın problemi kısmında bahsedildiği gibi Sternberg ve Zhang (2005) ve Armstrong, Cools ve Sadler-Smith (2011) gibi bilişsel stiller ile

kariyer konularına dikkat çeken değerlendirmelerin yapıldığı önemli çalışmalar da bulunmaktadır.

Bu değerlendirmeler, görgül çalışmalardan elde edilen sonuçlar ile teorik ve görgül arka plan çerçevesinde yapılan değerlendirmeler göz önünde bulundurularak bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkilerinin söz konusu olabileceği düşünülmüştür ve “Bilişsel stiller kariyer değerlerini etkilemektedir.” (**H₁**) hipotezi kurgulanmıştır.

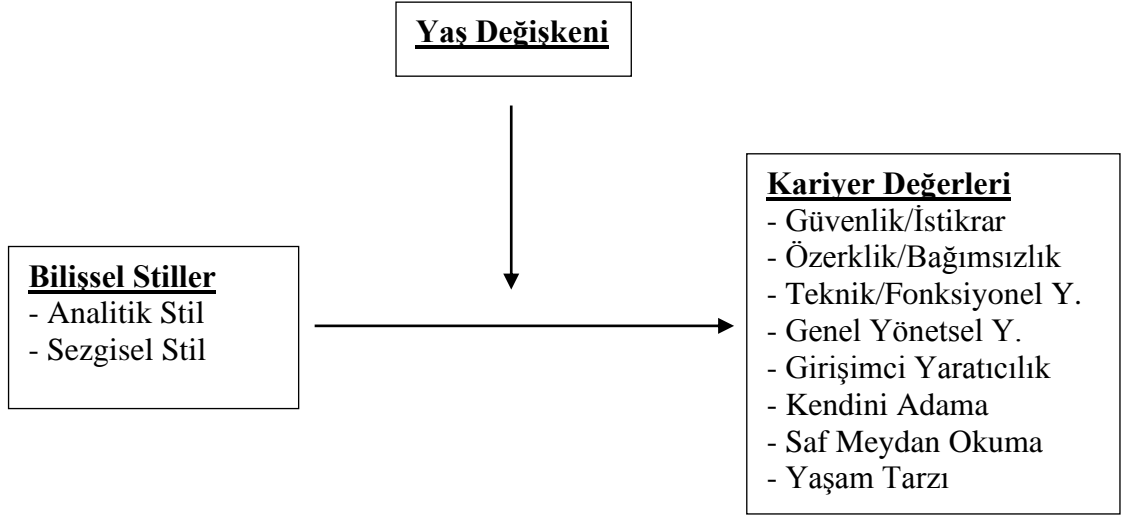
Coetzee ve Schreuder’in (2008) 55 yaşa kadar olan yüksek öğretim öğrencilerinin dahil olduğu geniş bir örneklem üzerine yaptıkları çalışmalarında güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, teknik/fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, kendini adama ile saf meydan okuma boyutlarının; yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar arz ettiği tespit edilmiştir. Bu farklılıklar sekiz kariyer değeri boyutundan sadece iki tanesi olan girişimci yaratıcılık, yaşam tarzı boyutlarında görülmemiştir. Bu bakımdan yaş değişkeni açısından kariyer değerlerinin farklılaşabildiği söylenebilir.

Löfström (2005) ise analitik ve sezgisel bilişsel stiller ile yaş ve çalışma süresinin analizinin de bulunduğu çalışmasında bilişsel stillerin yaş ve çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılıklar arz ettiği bulgusuna ulaşmıştır. Löfström’un (2005) çalışmasında yaş arttıkça analitik stil boyutundan alınan puanın arttığı saptanmıştır. Sezgisel boyutta ise en yüksek puanı 55 ve üzeri yaş grubuna dahil bireylerin almasına rağmen diğer yaş gruplarında analitik stil boyutunda olduğunun tersi şekilde yaş arttıkça alınan puanın azaldığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada çalışma süresi arttıkça analitik boyutta bir artış eğilimi olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada da Coetzee ve Schreuder’in (2008) çalışmasına benzer şekilde yaşa göre bilişsel stil boyutlarından alınan puanın farklılaştığı görülmektedir.

Coetzee ve Schreuder’in (2008) ve Löfström’un (2005) çalışmaları birlikte değerlendirilecek olursa hem kariyer değerlerinin hem de bilişsel stillerin kariyer evrelerine göre farklılaşabildiği görülmektedir. Dolayısıyla bilişsel stiller ile kariyer değerleri arasındaki etkileşimde de yaş değişkeni açısından farklılıklar olabileceği ileri sürülebilir. Bu noktadan hareketle “Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkisinde yaş değişkeninin moderatör etkisi vardır.” (**H₂**) hipotezi kurgulanmıştır.

2.4. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırma soruları ve dolayısıyla hipotezleri çerçevesinde şematize edilmiş olan araştırmanın kavramsal modeli Şekil 4'te görüldüğü gibidir:



Şekil 4: Araştırmanın Kavramsal Modeli

Şekil 4'te belirtilen araştırmanın kavramsal modelinde de görüleceği üzere araştırmanın bağımsız değişkenleri iki alt boyuttan oluşan bilişsel stillerdir. Araştırmanın bağımlı değişkenleri sekiz alt boyuttan oluşan kariyer değerleridir. Yaş değişkeni ise araştırmanın kavramsal modelinde moderatör değişken olarak konumlandırılmıştır.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle araştırmanın amacına ve önemine, yöntemine, evrenine, örnekleme, veri toplama sürecine, kısıtlarına, katılımcılara ve kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere ve tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Sonrasında ise bilişsel stiller ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasıyla ve kariyer değerleri ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analiziyle ilgili bilgiler ve araştırma sorularına yanıt bulmaya yönelik olarak yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine olan etkilerini ortaya koymaktır. Ayrıca bu araştırmanın iki yan amacı daha bulunmaktadır. Bu amaçlardan ilki, bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerinde olan etkilerinin yaş değişkenine göre bir farklılaşma gösterip göstermediğini analiz etmektedir. İkinci olarak ise Allinson ve Hayes'in (1996) bilişsel stiller ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır.

Kariyer seçimlerine ve kariyere ilişkin eğilimlere etkisi bulunan değişkenlerin analiz edilmesi ve sınıflandırılması hem örgütler hem de bireyler açısından önem arz eden bir konudur. Bu çalışmaya konu olan bilişsel stiller ve kariyer değerleri çerçevesinde bir değerlendirme yapılacak olursa ilgili literatürde konuya ilişkin teorik ve görgül çalışmalardan oluşan bir zemin bulunmaktadır. Ancak bilişsel psikoloji ekolünün görece yeni bir ekol olması nedeniyle bu alanda yapılmış çalışmaların sayıca az olduğu söylenebilir. Bu bağlamda bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkilerini, kapsamlı bir model çerçevesinde ortaya koyabilecek bir akademik çalışma önem arz etmektedir. Ancak yapılan literatür incelemesinde hem İngilizce hem de Türkçe yazında konuya ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerine etki eden boyutlarının belirlenmesi, sınıflandırılması ve yaş değişkeni açısından karşılaştırılması; kariyer değerlerinin altında yatan dinamiklerin farklı bir bakış açısıyla detaylı bir şekilde incelenmesine imkan sunacaktır. Bu yönüyle bu araştırma neticesinde ulaşılabilecek sonuçlarla kariyer danışmanlığı gibi uygulama alanlarına ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmayla ulaşılabilecek sonuçların, bu alanda daha sonra yapılacak olan akademik çalışmalara zemin hazırlama konusunda da yardımcı olması beklenmektedir.

Ayrıca bilişsel stiller konusu, pek çok araştırmaya konu edilmiş ve edilmeye devam etmektedir. Bu açıdan Allinson ve Hayes'in (1996) bilişsel stiller ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış gibi alanlarda çalışan araştırmacılara da katkı sağlayacaktır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri ise yapılan saha çalışmasında anket formları vasıtasıyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır.

İlk kısımda Allinson ve Hayes (1996) tarafından geliştirilen ve bu araştırma kapsamında Türkçeye uyarlanması yapılan bilişsel stiller ölçeği yer almaktadır¹³. Uyarlama çalışmasında ilgili ölçek, 5'li Likert tipi olarak kullanılmıştır (1: Kesinlikle Katılmıyorum - 5: Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek, toplam 38 ifade ve iki boyut olmak üzere 21 ifade ile ölçülen analitik stil boyutundan ve 17 ifade ile ölçülen sezgisel stil boyutundan oluşmaktadır.

İkinci kısımda araştırmada kariyer değerlerine ilişkin değişkenleri ölçmek için ise Schein (2006b) tarafından geliştirilen kariyer değerleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Kariyer değerleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Kılıç (2012) tarafından yapılmıştır ve bu ölçek; Serin, Soran ve Kılıç (2014) tarafından uyarlama sonrasında bir kez daha kullanılmıştır. İlgili ölçek 5'li Likert tipidir (1: Kesinlikle Katılmıyorum - 5: Kesinlikle Katılıyorum). Kariyer değerleri ölçeği; güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, teknik/fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimci yaratıcılık, kendini adama, saf meydan okuma ve yaşam tarzı olmak üzere sekiz boyuttan oluşmaktadır. Her bir ölçek boyutu, 5 ifadeyle ölçülmektedir.

Üçüncü kısımda ise katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu Ek 1'de yer almaktadır. Ek 1'de yazarların ölçeklerin kullanımında ölçek ifadelerinin paylaşılmamasına ilişkin koşullu izleri nedeniyle sadece örnek ifadelerle yer verilmiştir.

¹³ Ölçeğin orijinali indeks olmakla beraber iki boyutlu bir yapı çerçevesinde ölçek olarak da kullanılabilir (örn. Löffström, 2005). Bu araştırmada Allinson ve Hayes'in (1996) ölçüm aracı daha ayrıntılı bir bakış açısı sunması nedeniyle iki boyuttan oluşan bir ölçek olarak kullanılmıştır.

Elde edilen veriler, frekans ve yüzdesel dağılımlar, güvenilirlik analizi, keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi, one-way ANOVA ve moderatör etki testi teknikleriyle analiz edilmiştir. Verilerin analizinde ise SPSS 17.0, AMOS 20 ve Hayes'in (2013) PROCESS programları kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın evreni, araştırmanın amaçlarıyla bağlantılı olarak Bilecik, Düzce, Kocaeli, Sakarya ve Yalova illerinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli özel sektör işletmelerinde çalışan her yaş grubundaki ve pozisyonundaki beyaz yakalı¹⁴ çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma evreninin beyaz yaka çalışanlardan seçilmesinin iki nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki, beyaz yaka çalışanların eğitim düzeylerinin mavi yakaya nazaran daha fazla olması nedeniyle ölçek ifadelerinin daha iyi anlaşılabilir olacak olmasıdır. Diğer neden ise araştırma evreninin bütün kariyer değerlerinin ve eğilimlerinin gözlemlenebileceği bir yapıda olması gerekliliğidir.

Araştırma evrenine her yaş grubundan beyaz yaka çalışanların dahil edilmesinin sebebi ise bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine olası etkilerinin yaş değişkeni açısından farklılıklar gösterip göstermediğinin analizine imkan sunması içindir. Böylelikle araştırma soruları çerçevesindeki istatistiksel etki ve ilişkilere net bir biçimde ulaşılabilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın örnekleme; Bilecik, Düzce, Kocaeli, Sakarya, Yalova illerinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli özel sektör işletmelerindeki 500 beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak ise farklı yaş gruplarından bireylerin örnekleme içinde analize imkan verebilecek düzeylerde temsil edilebilmesi için kasti (kararsal) örnekleme¹⁵ yöntemi kullanılmıştır.

¹⁴ Erdayı'ya (2012) göre beyaz yakalı çalışanlar; fiziksel çabaya nazaran zihinsel çabaya dayalı olarak faaliyetlerini yerine getiren; çoğunlukla sembolik olmakla beraber, belirli bir ölçüde otoriteye yakın veya otorite sahibi olan; göreceli olarak daha eğitilmiş çalışanlar biçiminde tanımlanabilir.

¹⁵ Kasti örnekleme yöntemi; örneği oluşturan birimlerin araştırmacı tarafından, araştırma sorusuna yanıt bulabileceğini düşündüklerinden seçmesi olarak tanımlanabilir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017: 149).

Araştırma verileri, özel bir kamuoyu araştırma şirketi tarafından SAÜ Bilimsel Araştırma Projeler Koordinatörlüğü'nün sağladığı finansman ile toplanmıştır. Araştırmanın evrenine ilişkin net bir sayısal veri olmamasına rağmen 384 kritik düzeyinin üzerinde anket formu toplandığı için araştırma evreninin temsil edildiği söylenebilmektedir¹⁶. Ayrıca araştırmanın örnekleminin 500 katılımcıdan oluşması, faktör analizi ve diğer istatistiki testler için yeterli düzeyi sağlamaktadır.

Yapılan saha araştırması kapsamında toplam 668 adet anket formu toplanmıştır. Bu anket formlarından 168 tanesi örneklem kriterlerini sağlamaması veya özensiz doldurulmuş olması nedeniyle elenmiştir ve araştırmanın analizleri geriye kalan 500 anket formundan elde edilen verilerle yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın iki temel kısıtı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, araştırma verilerinin sadece beyaz yaka çalışanlardan elde edilmiş olmasıdır. Ancak bu tercih hem bir kısıt hem de bir zorunluluk olarak değerlendirilebilir. Çünkü anket formunda yer alan ifadelerin doğru anlaşılabilmesi için belirli bir eğitim düzeyi gereklidir ve beyaz yaka çalışanlar mavi yakaya göre bu koşulu daha fazla sağlamaktadır. Ayrıca beyaz yakalı çalışanlarda bütün kariyer değerlerinin ve eğilimlerinin daha fazla gözlemlenebileceği söylenebilir. Bu nedenlerle dolayı araştırma sorularına yanıt bulmak için örneklemin beyaz yaka çalışanlardan oluşması tercih edilmiştir.

Araştırmanın ikinci kısıtı ise anket formlarının toplandığı coğrafyayla ilgilidir. Yapılan saha çalışması Bilecik, Düzce, Kocaeli, Sakarya, Yalova olmak üzere 5 ili kapsıyor olsa da bölgesel nitelikte bir çalışmadır. Bu durum ise araştırma neticesinde ulaşılan sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır.

3.5. Araştırmanın Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında yapılmış olan saha çalışması neticesinde elde edilen katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'te özetlenmiştir.

¹⁶ Sekaran'a (2013: 294) göre 1000000 büyüklüğündeki evren için örneklem büyüklüğünün 384 olması yeterlidir.

Tablo 4
Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	355	71
	Kadın	145	29
	Toplam	500	100
Medeni Durum	Bekar	198	39,6
	Evli	302	60,4
	Toplam	500	100
En Son Alınan Diploma	İlköğretim	7	1,4
	Lise	92	18,4
	Üniversite	384	76,8
	Lisansüstü	17	3,4
	Toplam	500	100
Yaş Aralıkları	20-29 Yaş Arası	181	12,4
	30-39 Yaş Arası	219	67,6
	40 Yaş ve Üstü	100	20
	Toplam	500	100
Aylık Gelir Düzeyi	2500 TL ve altı	67	13,4
	2501-4000 TL	231	46,2
	4001-6500 TL	158	31,6
	6501-8000 TL	35	7
	8001 TL ve üzeri	9	1,8
	Toplam	500	100
Unvan/Pozisyon	Müdür/Amir	55	11
	Bölüm/Kısım Sorumlusu	55	11
	Şef/Müdür Yardımcısı	52	10,4
	Uzman/Denetmen	37	7,4
	Mühendis/Kimyager	82	16,4
	Büro Çalışanı/Pazarlamacı	139	27,8
	Diğer	80	16
	Toplam	500	100
Yaş Ortalaması	33,68 (Standart Sapma= 7,66)		
Toplam Ortalama İş Tecrübesi	9,36 (Standart Sapma= 6,94)		

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmanın katılımcıları ağırlıklı olarak cinsiyet bakımından erkek, medeni durum açısından evli bireylerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleminin beyaz yakalı çalışanlar olması nedeniyle öğrenim durumuna göre katılımcıların önemli bir bölümünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca en fazla katılımcının yaşa göre 30-39 yaş ve aylık gelir düzeyine göre 2501-4000 TL aralıklarında oldukları saptanmıştır. Unvan veya pozisyon açısından ise en fazla katılımcının olduğu grup, büro çalışanı ve pazarlamacılarıdır.

Anket formunda katılımcıların çalıştıkları sektör ve departmana ilişkin sorular açık uçlu olarak sorulmuştur. Araştırma verilerinin birbirinden farklı özellikler arz eden sektör ve işletmelerde çalışan katılımcılardan elde edilmesi nedeniyle verilen cevaplar, gruplandırılarak özetlenmeye imkan vermeyecek kadar çeşitlilik göstermektedir. Ancak katılımcıların sektörel anlamda otomotiv, tekstil, metal sanayi, madencilik, kimya, inşaat, bankacılık gibi çok geniş bir çerçevede faaliyet gösteren işletmelerde çalıştığı söylenebilir. Katılımcıların çalıştıkları departmanlar ise üretim, satış ve pazarlama, muhasebe, insan kaynakları yönetimi, ar-ge olarak saptanmıştır.

3.6. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çarpıklık ve basıklık değerleri verilerin analizinde parametrik testlerin kullanımı açısından önem arz etmektedir. Shiel'e (2015: 28) göre çoğu psikometrik kullanım için çarpıklık ve basıklık değerleri, -1 ve +1 değerleri aralığında çok iyi olarak değerlendirilmektedir fakat -2 ve +2 aralığındaki değerler de genellikle kabul edilebilir düzeyi ifade etmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin yanı sıra ortalama, standart sapma değerleri Tablo 5'te belirtildiği gibidir.

Tablo 5
Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Bilişsel Stiller				
Analitik Stil	3,733	0,562	-0,942	0,976
Sezgisel Stil	3,416	0,624	-0,067	-0,490
Kariyer Değerleri				
Güvenlik/İstikrar	3,854	0,648	-0,826	0,575
Özerklik/Bağımsızlık	3,784	0,619	-0,723	1,001
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	3,654	0,638	-0,762	1,251
Genel Yönetimsel Yetkinlik	3,670	0,634	-0,513	0,207
Girişimci Yaratıcılık	3,835	0,648	-0,718	0,665
Kendini Adama	3,802	0,655	-0,939	1,316
Saf Meydan Okuma	3,823	0,649	-0,830	0,851
Yaşam Tarzı	3,798	0,604	-0,680	0,828

* Virgülden sonraki üç basamak dikkate alınmıştır.

Tablo 5'te görüldüğü gibi ilgili ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin çoğunluğu -1 ve +1 değer aralığındadır. Kariyer değerleri ölçeğinin üç boyutunda basıklık değerleri -1 ve +1 değer aralığının bir miktar üzerinde olmakla beraber kabul edilebilir düzeydedir. Bu nedenle verilerin normal dağılım sergilediği varsayılabileceği için yapılacak olan analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Bilişsel stiller ölçeğinde analitik stil boyutunun ortalaması sezgisel stil boyutunun ortalamasına nazaran daha yüksektir. Sezgisel stil boyutunun ise standart sapmasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bakımdan sezgisel stil boyutundan alınan puan düzeylerinin daha fazla değişkenlik gösterdiği söylenebilir.

Kariyer değerleri ölçeğinin boyutları arasında en yüksek ortalama güvenlik/istikrar boyutuna aittir. Ancak kariyer değerleri boyutları arasındaki saptanan ortalama farklılıklarının, bilişsel stiller boyutlarındakinden daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Standart sapma değerleri açısından ise kariyer değerleri ölçeğinin boyutları birbirine oldukça yakın olmakla beraber en yüksek değer kendini adama boyutunda görülmektedir.

3.7. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayılarının yorumlanması önem arz etmektedir. Kayış'a (2010: 405) göre Cronbach Alfa katsayısı, aşağıda belirtilen aralıklar kapsamında yorumlanmaktadır:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığı: güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığı: güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığı: oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığı: yüksek derecede güvenilir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları ise Tablo 6'da belirtildiği gibidir.

Tablo 6
Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek ve Boyutları	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı (α)
Bilişsel Stiller (Tüm Ölçek)	38	0,917
Analitik Stil	21	0,890
Sezgisel Stil	17	0,872
Kariyer Değerleri (Tüm Ölçek)	39	0,940
Güvenlik/İstikrar	5	0,691
Özerklik/Bağımsızlık	5	0,664
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	4	0,602
Genel Yönetsel Yetkinlik	5	0,617
Girişimci Yaratıcılık	5	0,731
Kendini Adama	5	0,657
Saf Meydan Okuma	5	0,698
Yaşam Tarzı	5	0,643

Bu araştırmada ise Tablo 6’da görüldüğü üzere yapılan güvenilirlik analizine göre bilişsel stiller ölçeğinin hem tüm ölçek bazında hem de alt boyutlar bazında yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır. Kariyer değerleri ölçeğinin ise tüm ölçek bazından yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İlgili ölçeğin alt boyutlarına ise sadece teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutunun kritik değer olarak değerlendirilebilecek 0,60 seviyesinin altında 0,575 olduğu görülmüştür. Ancak ilgili boyuttan bir ifadenin (17. ifade) çıkarılmasıyla Cronbach Alfa katsayısının 0,602 seviyesine yükselmesi sağlanmıştır. Son durumda kariyer değerleri ölçeğinin tüm alt boyutlarının, oldukça güvenilir olarak değerlendirilebilecek bir Cronbach Alfa katsayısına sahip olduğu görülmüştür.

3.8. Bilişsel Stiller Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama Çalışması

Uyarlama çalışmasında ilk olarak ölçeğin Türkçeye çevirisi yapılmıştır ve ölçeğin İngilizce ve Türkçe halleri verilerek beş kişiden oluşan uzman grubundan görüşleri istenmiştir. Alınan geri dönüşler çerçevesinde gerekli görülen düzeltmeler yapılmıştır ve kontrol amacıyla ilgili ölçeğin orijinalinin profesyonel çevirisi yaptırılmıştır. Profesyonel çeviri ile yapılan karşılaştırma sonucunda ölçekte küçük çaplı düzeltmelere

gidilmiştir. Çeviri çalışmalarında son olarak ölçeğin Türkçe halinin tekrar İngilizceye profesyonel çevirisi yaptırılarak ölçeğin orijinaliyle karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda ölçek ifadelerinin anlamlarında önemli bir kayma olmadığı tespit edilmiştir.

Ölçeğin uyarlama çalışmalarının ikinci aşamasında ölçeğin orijinali ile Türkçeye çevrilmiş hali, İngilizceye hakim 35 kişilik bir guruba 3 hafta arayla uygulanmıştır ve ilgili ölçekler, boyutlar bazında korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğin her iki dildeki analitik stil boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı 0.868 düzeyinde korelasyon katsayısı saptanmıştır. Sezgisel stil boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı 0,732 seviyesinden korelasyon katsayısı tespit edilmiştir. Her iki boyuta ilişkin korelasyon katsayıları, oldukça yüksek olmasına rağmen sezgisel stil boyutları arasındaki korelasyon katsayısı görece düşüktür. Bu durumun nedeni olarak ölçeğin orijinalinde sezgisel stil boyutunda analitik stil boyutuna göre daha fazla deyim yer alması gösterilebilir. Ölçek uyarlama çalışmasının son aşamasında ise 10 kişilik bir gruptan ölçek ifadelerini sesli bir şekilde okumaları ve bu ifadelerden ne anladıklarıyla ilgili olarak sesli düşünceleri istenmiştir. Bu son aşamadan sonra ölçek ifadelerinin anlamlarını kesinleştirmeye ilişkin küçük çaplı düzenlemeler sonucunda ölçeğe uygulama öncesi son hali verilmiştir.

Keşfedici faktör analizi, araştırmacının değişkenler arasındaki ilişkide bir öngörüsünün bulunmaması durumunda değişkenler arasındaki olası ilişkinin ortaya çıkarılması için kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinde ise amaç, araştırmacı tarafından önceden belirlenen bir ilişkinin doğruluğunun sınanmasıdır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017: 272). Bilişsel stiller ölçeğinin Türkçeye uyarlaması bu araştırma kapsamında yapıldığı için ilgili ölçek, hem keşfedici hem de doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

3.8.1. Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

Bilişsel stiller ölçeğine ilişkin keşfedici faktör analizinde Varimax döndürme yöntemi ile temel bileşenler yöntemi kullanılmıştır. “Eigen” değerinin 1’in üstünde olması şartıyla faktör yapıları saptanmıştır. İlk olarak, KMO değeri; 0,914 ve Bartlett Testi anlamlı ($p < 0.01$) sonuçlarına bakılarak ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür ve ilgili ölçeğe keşfedici faktör analizi yapılmıştır.

Ölçüm aracının orijinalinin İngilizce olması ve kültürel özellikler gibi bağlamsal farklılıklar nedeniyle kimi ifadelerin ölçekten çıkarılması gerekmiştir. Bu ifadelerde faktör yüklerinin 0,50'nin altında olması, birden çok boyuta faktör yükü vermesi gibi nedenlerle toplam 38 ifadeden 15 ifade analizden çıkarılmıştır. Yapılan faktör analizinin sonuçları Tablo 7'de görüldüğü gibidir.

Tablo 7
Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

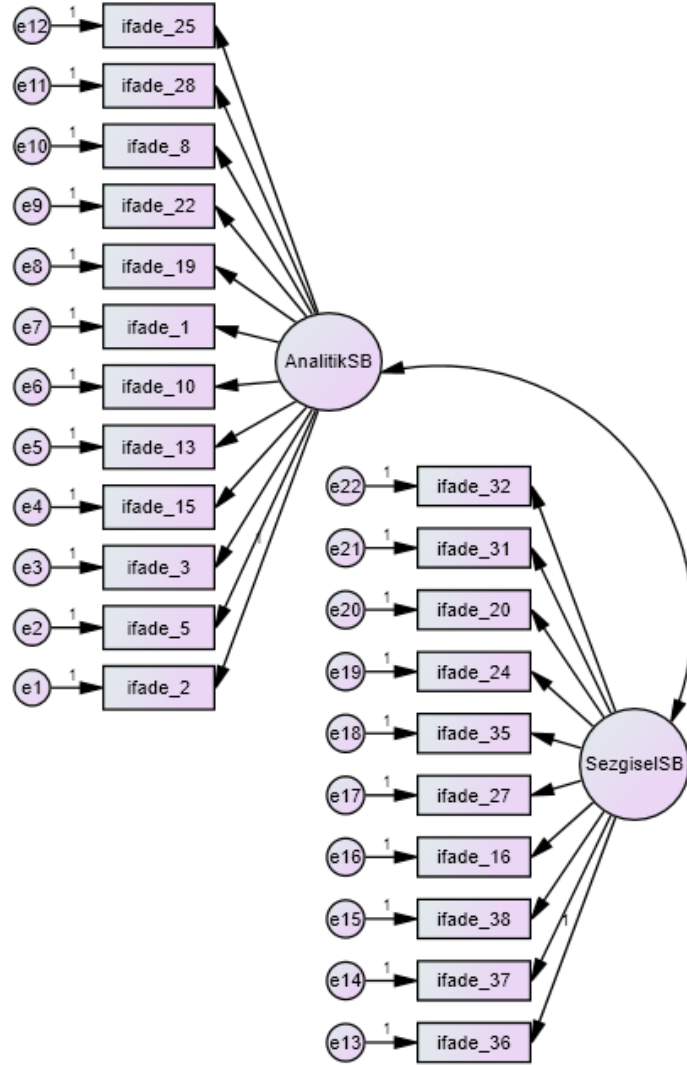
Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri	
	Analitik Stil Boyutu	Sezgisel Stil Boyutu
İfade 2	0,726	
İfade 5	0,720	
İfade 3	0,714	
İfade 15	0,701	
İfade 13	0,675	
İfade 10	0,664	
İfade 1	0,642	
İfade 19	0,627	
İfade 22	0,613	
İfade 8	0,611	
İfade 28	0,596	
İfade 25	0,592	
İfade 36		0,756
İfade 37		0,716
İfade 38		0,689
İfade 16		0,626
İfade 27		0,613
İfade 35		0,604
İfade 33		0,602
İfade 24		0,562
İfade 20		0,555
İfade 31		0,532
İfade 32		0,524
Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Veriler		
Boyutlar Bazında Açıklanan Varyans	28,573	14,899
Boyutlar Bazında Eigen Değerleri	6,572	3,427
Toplam Açıklanan Varyans	%43,472	
KMO Değeri	0,912	
Bartlett Testi (p<0.01)	Anlamlı	

* 0,30 Faktör yükünün altındaki değerler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Tablo 7’de görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucunda bilişsel stiller ölçeği iki boyutlu yapıyla uyumlu bir görünüm arz etmektedir.

3.8.2. Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bilişsel Stiller ölçeği, keşfedici faktör analizi sonrasında faktör yapılarını test etmek için doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İlgili ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizinde standardize regresyon katsayılarına bakılarak sezgisel stil boyutunda 33. ifadenin 0,50 kritik düzeyinin çok altında bir değere sahip olduğu görülmüştür ve bu nedenle bu ifade analizden çıkarılmıştır. Bilişsel stiller ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 5’te görüldüğü gibidir.



Şekil 5: Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Bilişsel stiller ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ulaşılan sonuçlar ise Tablo 8’de belirtildiği gibidir.

Tablo 8
Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	İfadeler	Standardize Regresyon Katsayıları (λ)	Hata Katsayıları ($e=1-\lambda^2$)	Cronbach Alpha Katsayısı (α)
Analitik Stil Boyutu	İfade 2	0,704	0,504	0,886
	İfade 5	0,674	0,546	
	İfade 3	0,684	0,532	
	İfade 15	0,675	0,544	
	İfade 13	0,615	0,622	
	İfade 10	0,643	0,587	
	İfade 1	0,658	0,567	
	İfade 19	0,599	0,641	
	İfade 22	0,588	0,654	
	İfade 8	0,584	0,659	
	İfade 28	0,571	0,674	
	İfade 25	0,545	0,703	
Sezgisel Stil Boyutu	İfade 36	0,707	0,500	0,840
	İfade 37	0,740	0,452	
	İfade 38	0,607	0,632	
	İfade 16	0,542	0,706	
	İfade 27	0,607	0,632	
	İfade 35	0,570	0,675	
	İfade 24	0,496	0,754	
	İfade 20	0,528	0,721	
	İfade 31	0,540	0,708	
	İfade 32	0,534	0,715	
Tüm Ölçek	-	-	-	0,883

Tablo 8’de görüldüğü üzere bilişsel stiller ölçeğinin boyutları Cronbach Alpha katsayıları bakımından yüksek olarak değerlendirilebilecek seviyedir. Tüm ölçek bazında da Cronbach Alpha katsayısı yüksek derecede güvenilir bir seviyeyi göstermektedir.

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda hesaplanan uyum indeks değerleri önem arz etmektedir. Bir modelin veriyle uyumu veya uyumsuzluğu, test neticesinde hesaplanan uyum indeks değerlerine bakılarak anlaşılmaktadır. Birçok uyum indeks değeri bulunmakla birlikte literatürde sıklıkla kullanılan uyum indeksleri ve bunlara ilişkin kritik değer aralıkları aşağıda belirtildiği gibidir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 52; Sütütemiz, 2005; Meydan ve Şeşen, 2011; Dimitrov, 2012: 105):

- **χ^2/df (degrees of freedom) Değeri:** $0 \leq \chi^2/df \leq 3$ aralığı iyi uyum düzeyini; $2 < \chi^2/df \leq 5$ kabul edilebilir uyum düzeyini ifade etmektedir.
- **RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) Değeri:** $0 \leq RMSEA \leq 0,05$ aralığı iyi uyum düzeyini; $0,05 < RMSEA \leq 0,08$ kabul edilebilir uyum düzeyini göstermektedir.
- **GFI (Goodness of Fit Index) Değeri:** $0,90 \leq GFI \leq 1$ aralığı iyi uyum düzeyini; $0,85 \leq GFI < 0,90$ kabul edilebilir uyum düzeyini ifade etmektedir.
- **AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) Değeri:** $0,90 \leq AGFI \leq 1$ aralığı iyi uyum düzeyini; $0,85 \leq AGFI < 0,90$ kabul edilebilir uyum düzeyini göstermektedir.
- **CFI (Comparative Fit Index) Değeri:** $CFI < 0,85$ kabul edilemez düzeyi, $0,85$ ve $0,89$ arası orta düzey uyumu, $0,90$ ve $0,95$ arası kabul edilebilir uyumu, $0,95$ ve $0,99$ aralığı yakın uyumu, $CFI = 1$ ise kesin uyumu ifade etmektedir.
- **TLI (Tucker-Lewis Index) Değeri:** $0,90$ ve üzeri değerler iyi uyumu ifade etmektedir.

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda bilişsel stiller ölçeğine ilişkin uyum indeks değerleri ise Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9
Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	TLI
Tüm Ölçek	2,586	0,056	0,911	0,892	0,908	0,892

Tablo 9’da görüldüğü üzere bilişsel stiller ölçeğine ilişkin uyum indeks değerlerinden χ^2/df , RMSEA, GFI, AGFI, CFI değerleri iyi uyumu veya kabul edilebilir uyumu ifade eden aralıktadır. TLI değeri ise 0,90 kritik düzeyinin hemen altında bir değere sahiptir. Ölçeğe ilişkin herhangi bir modifikasyon yapılmamıştır (Modifikasyon indeksleri Ek 2’de yer almaktadır).

3.8.3. Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bilişsel stiller ölçeğinin uyarlama çalışmaları kapsamında ilgili ölçek ayırım geçerliliği ve benzeşim geçerliliği bakımından değerlendirilmiştir. Ayırım geçerliliğinde her bir boyutun AVE değerinin¹⁷ (Average Variance Extracted - Çıkarılan Ortalama Varyans), bu boyutun diğer boyutlarla olan korelasyon katsayılarının karelerinin en büyüğünden daha yüksek bir değerde olması gereklidir (Fornell ve Larcker, 1981; akt. Arslan, 2017: 125). Ayırım geçerliliğine ilişkin sonuçlar Tablo 10’da belirtilmiştir.

Tablo 10
Bilişsel Stiller Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Ayırım Geçerliliği Sonuçları

Boyutlar	Analitik Stil Boyutu	Sezgisel Stil Boyutu	AVE
Analitik Stil Boyutu	1	0,127	0,40
Sezgisel Stil Boyutu	0,127	1	0,35

Tablo 10’da görüldüğü üzere analitik stil boyutu ve sezgisel stil boyut arasındaki korelasyon katsayısının karesi ilgili boyutlara ilişkin AVE değerlerinden küçük olduğu görülmektedir. Bu nedenle bilişsel stil boyutları açısından ayırım geçerliliğinin sağlanmış olduğu anlaşılmaktadır.

Benzeşim geçerliliğinde ise AVE değerlerinin 0,50 seviyesinde veya daha yüksek bir değerde olması ve CR (Composite Reliability - Birleşik Güvenilirlik) değerlerinin¹⁸ ise AVE değerlerinden yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Ancak CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olduğu ve Cronbach Alpha değerlerinin ise 0,70 seviyesinin

¹⁷ AVE değerleri, $\Sigma \lambda^2/n$ formülüyle hesaplanmıştır (λ : standardize regresyon katsayısı, n: ifade sayısı).

¹⁸ CR değerleri, $(\Sigma \lambda)^2/(\Sigma \lambda)^2 + \Sigma(1 - \lambda^2)$ formülüyle hesaplanmıştır (λ : standardize regresyon katsayısı).

üzerinde olduğu durumda AVE değerlerinin 0,50 düzeyinin altında olması kabul edilebilir bir durumdur (Fornell ve Larcker, 1981; Hair ve diğerleri, 2010; Hair ve diğerleri, 2011; Hair ve diğerleri, 1998; akt. Arslan, 2017: 125-126). Benzeşim geçerliliği ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 11’de belirtilmiştir.

Tablo 11
Bilişsel Stiller Ölçeğinin Benzeşim Geçerliliği ve Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	CR	AVE	Cronbach Alpha Katsayısı (α)
Analitik Stil Boyutu	0,887	0,397	0,886
Sezgisel Stil Boyutu	0,841	0,350	0,840

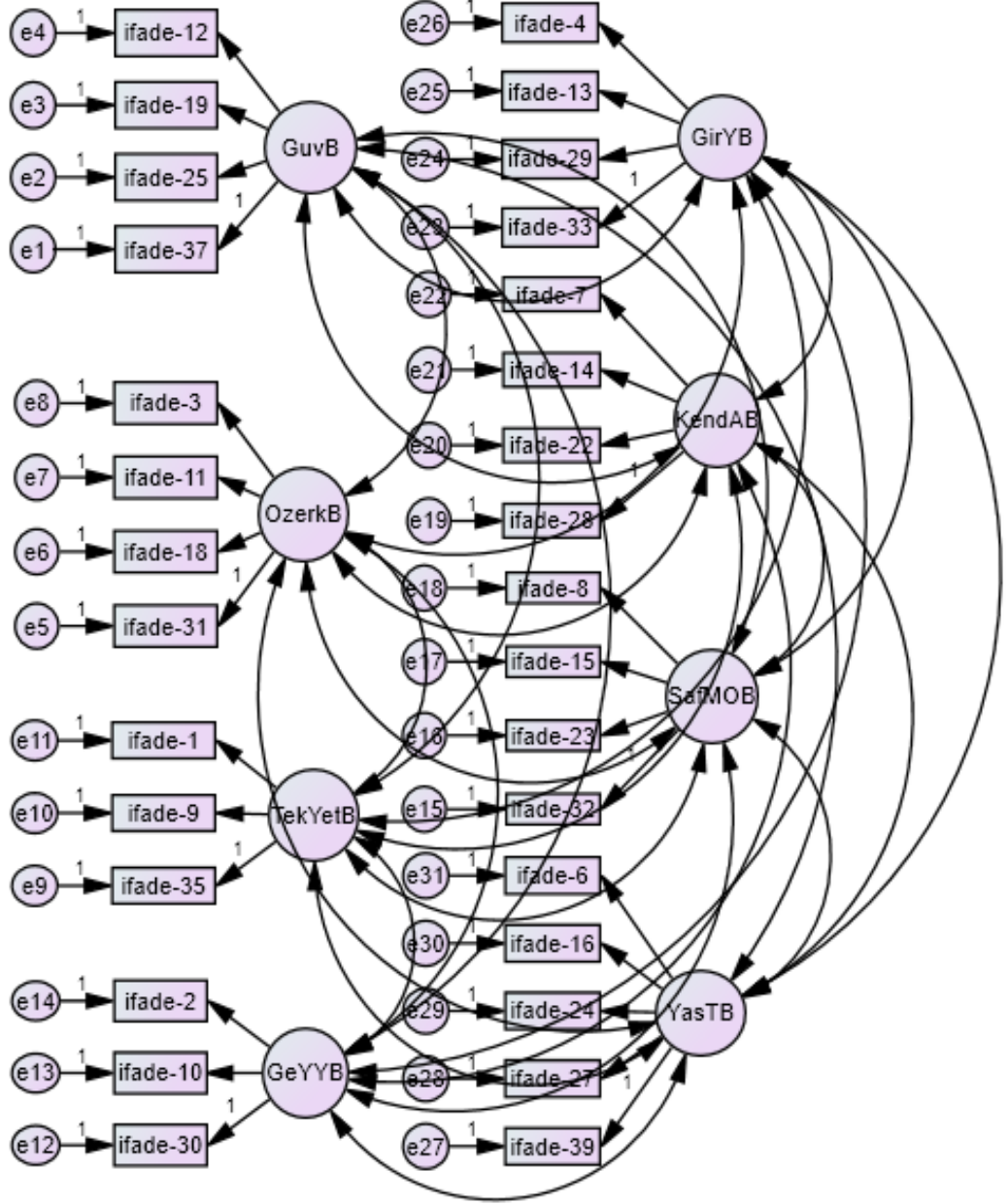
Tablo 11’de görüldüğü üzere CR değerlerinin AVE değerlerinin üstünde olması koşulu her iki boyut için de karşılanmıştır. Boyutlar açısından Cronbach Alpha katsayıları yüksek olarak değerlendirilebilecek seviyededir. AVE değerleri ise 0,50 düzeyinin altındadır ancak diğer kriterler sağlandığı için bu değerlerin kabul edilebilir düzeylerde olduğu söylenebilir.

3.9. Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Schein’in kariyer değerleri ölçeği Kılıç (2012) tarafından dilimize uyarlaması yapıldığı için ilgili ölçek, sadece doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İlgili ölçeğin çok boyutlu bir yapı olması nedeniyle sadece boyut bazında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Bu analizler sonucunda düşük faktör yüküne sahip veya uyum indeks değerleri üzerinde bozucu etkileri olan ifadeler analizden çıkarılmıştır. Analizden çıkarılan ifadeler; güvenlik/istikrar boyutunda 5. ifade; özerklik/bağımsızlık boyutunda 38. ifade; teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutunda 17. ve 26. ifade; genel yönetsel yetkinlik boyutuna 36. ve 21. ifade; girişimci yaratıcılık boyutunda 20. ifade; kendini adama boyutunda 34. ifade; saf meydan okuma boyutunda 40. ifade olmak üzere toplam 9 adettir.

Kariyer değerleri ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 6’da görüldüğü gibidir.



Şekil 6: Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Kariyer değerleri ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ulaşılan sonuçlar ise Tablo 12’de belirtildiği gibidir.

Tablo 12
Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	İfadeler	Standardize Regresyon Katsayıları (λ)	Cronbach Alpha Katsayısı (α)
Güvenlik/İstikrar Boyutu	İfade 12	0,558	0,684
	İfade 19	0,596	
	İfade 25	0,671	
	İfade 37	0,551	
Özerklik/Bağımsızlık Boyutu	İfade 3	0,563	0,681
	İfade 11	0,548	
	İfade 18	0,595	
	İfade 31	0,653	
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Boyutu	İfade 1	0,743	0,707
	İfade 9	0,637	
	İfade 35	0,627	
Genel Yönetmel Yetkinlik Boyutu	İfade 2	0,539	0,574
	İfade 10	0,652	
	İfade 30	0,486	
Girişimci Yaratıcılık Boyutu	İfade 4	0,624	0,704
	İfade 13	0,598	
	İfade 29	0,516	
	İfade 33	0,708	
Kendini Adama Boyutu	İfade 7	0,624	0,699
	İfade 14	0,675	
	İfade 22	0,574	
	İfade 28	0,555	
Saf Meydan Okuma Boyutu	İfade 8	0,573	0,731
	İfade 15	0,665	
	İfade 23	0,657	
	İfade 32	0,651	
Yaşam Tarzı Boyutu	İfade 6	0,516	0,643
	İfade 16	0,489	
	İfade 24	0,564	
	İfade 27	0,498	
	İfade 39	0,507	
Tüm Ölçek	-	-	0,939

Tablo 12’de görüldüğü gibi tüm ölçek bazında Cronbach Alpha katsayısı 0,939 gibi yüksek bir seviyededir. Ölçeğin alt boyutlarında ise sadece genel yönetmel yetkinlik boyutunda 0,60 seviyesinin altında bir değer oluşmuştur. Bu durumun nedeni ise ilgili boyuttaki ifade sayısının doğrulatoryı faktör analizi sonucunda 3 ifadeye kadar düşmesidir. Nitekim Kula-Kartal ve Mor-Dirlik (2016: 1873) az sayıda ifade olması

durumunda Cronbach Alpha katsayısının olması gereken değerden daha az olarak hesaplandığını belirtmiştir. Bu nedenle ilgili boyuttaki görece düşük güvenilirlik değerinin, yapılacak olan analizler için sorun teşkil etmeyeceği sonucuna varılmıştır.

Boyutlar bazında yapılan analizden sonra kariyer değerleri ölçeğine ilişkin uyum indeks değerlerini sınamak için tüm ölçek bazında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda boyut bazında ve tüm ölçek bazında kariyer değerleri ölçeğine ilişkin uyum indeks değerleri ise Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13
Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Boyutlar	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	TLI
Güvenlik/İstikrar Boyutu	0,483	0,000	0,999	0,995	1	1,011
Özerklik/Bağımsızlık Boyutu	0,697	0,000	0,999	0,993	1	1,006
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Boyutu	0/0	0,427	1	-	1	-
Genel Yönetmel Yetkinlik Boyutu	0/0	0,295	1	-	1	-
Girişimci Yaratıcılık Boyutu	1,989	0,045	0,996	0,980	0,994	0,982
Kendini Adama Boyutu	2,180	0,049	0,996	0,978	0,993	0,978
Saf Meydan Okuma Boyutu	1,422	0,029	0,997	0,986	0,998	0,993
Yaşam Tarzı Boyutu	0,785	0,000	0,997	0,991	1	1,009
Tüm Ölçek	3,679	0,073	0,829	0,792	0,825	0,800

Tablo 13'te görüldüğü üzere kariyer değerleri ölçeğine ilişkin boyutlar bazında genel olarak uyum iyiliği indeks değerlerinin kabul edilebilir değer aralığında veya yakın seviyelerde olduğu söylenebilir. Tüm ölçek bazında ise χ^2/df , RMSEA değerlerinin kabul edilebilir aralıkta değerlere sahip oldukları görülmektedir. Diğer uyum indeks değerleri ise kabul edilebilir aralık değerlerinin altında olmakla beraber bu değerlere yakın seviyelerdedir.

Yapılabilecek modifikasyonlarla bu değerlerin daha da yükselmesini sağlamak mümkündür ancak analizlerin geri kalanında ölçüm modelleri kullanılmayacağı için bu yöneme başvurulmamıştır (Modifikasyon indeksleri Ek 3’de yer almaktadır).

3.10. Korelasyon Analizleri

Araştırma kapsamında kariyer değerleri boyutları ve bilişsel stil boyutları korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan korelasyon analizi neticesinde ulaşılan korelasyon katsayılarıyla ilgili sonuçlar aşığıda belirtilen aralıklara göre yorumlanmıştır (Sungur, 2010: 116):

- 0,00-0,25 aralığı: Çok zayıf düzeyde ilişki,
- 0,26-0,49 aralığı: Zayıf düzeyde ilişki,
- 0,50-0,69 aralığı: Orta düzeyde ilişki,
- 0,70-0,89 aralığı: Yüksek düzeyde ilişki,
- 0,90-1,00 aralığı: Çok yüksek düzeyde ilişki.

Korelasyon analizi neticesinde ulaşılan sonuçlar ise Tablo 14’te belirtildiği gibidir.

Tablo 14
Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Güvenlik/ İstikrar	Özerklik/ Bağımsızlık	Teknik/ Fonks. Y.	Genel Yönetsel Y.	Girişimci Yaratıcılık	Kendini Adama	Saf Meydan Okuma	Yaşam Tarzı	Analitik Stil	Sezgisel Stil
Güvenlik/ İstikrar	1									
Özerklik/ Bağımsızlık	0,650**	1								
Teknik/ Fonks. Y.	0,659**	0,599**	1							
Genel Yönetsel Y.	0,574**	0,655**	0,585**	1						
Girişimci Yaratıcılık	0,584**	0,688**	0,487**	0,644**	1					
Kendini Adama	0,697**	0,622**	0,629**	0,545**	0,619**	1				
Saf Meydan Okuma	0,732**	0,634**	0,686**	0,576**	0,610**	0,745**	1			
Yaşam Tarzı	0,712**	0,625**	0,576**	0,581**	0,604**	0,698**	0,698**	1		
Analitik Stil	0,697**	0,608**	0,716**	0,590**	0,581**	0,658**	0,725**	0,637**	1	
Sezgisel Stil	0,335**	0,442**	0,276**	0,544**	0,540**	0,313**	0,340**	0,470**	0,356**	1

Not: **p<0.01

Tablo 14'te görüldüğü gibi araştırmanın bütün değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır ($p<0.001$). Yapılan korelasyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı sonuçları ($p<0.001$) aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- **Güvenlik/istikrar boyutu**, analitik stil boyutu (0,697) ile orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir. Sezgisel stil boyutuyla (0,335) da zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- **Özerklik/bağımsızlık boyutu**, analitik stil boyutuyla (0,608) orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir. Sezgisel stil boyutuyla (0,442) ise zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- **Teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutu**, analitik stil boyutuyla (0,716) yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişkili iken sezgisel stil boyutuyla (0,276) zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- **Genel yönetsel yetkinlik boyutu**, analitik stil boyutuyla (0,590) ve sezgisel stil boyutuyla (0,544) orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- **Girişimci yaratıcılık boyutu**, analitik stil boyutuyla (0,581) ve sezgisel stil boyutuyla (0,540) orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- **Kendini adama boyutu**, analitik stil boyutuyla (0,658) orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkili iken sezgisel stil boyutuyla (0,313) zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişki içindedir.
- **Saf meydan okuma boyutu**, analitik stil boyutuyla (0,725) yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir. Sezgisel stil boyutuyla ise (0,340) zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- **Yaşam tarzı boyutu**, analitik stil boyutuyla (0,637) orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki içindedir. Sezgisel stil boyutuyla ise (0,470) zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.

Korelasyon analizi sonucunda saptanmış olan bu istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler kapsamında kariyer değerlerinin ve bilişsel stillerin birçok yönden ilişkili olgular oldukları biçiminde bir değerlendirme yapılabilir.

3.11. Çoklu Regresyon Analizleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan analitik ve sezgisel bilişsel stil boyutlarının, sekiz kariyer değeri boyutundan oluşan bağımlı değişkenler üzerine etkilerini saptayabilmek için çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. “Bilişsel stiller kariyer değerlerini etkilemektedir” (**H₁**) hipoteziyle ilgili analiz sonuçları tablolar yardımıyla detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

Tablo 15
Güvenlik/İstikrar Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Güvenlik/İstikrar Boyutu				Uyarlanmış R ²
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	0,911	0,145	6,286	0,000**	0,493
Analitik Stil Boyutu	0,692	0,036	19,390	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,097	0,033	2,922	0,004**	
R= 0,703	R²= 0,495	F= 243,319	p<0,000**		

Not: *p<0.05, **p<0.01

Tablo 15’te belirtildiği gibi regresyon modelinin açıklayıcılığı istatistiksel olarak anlamlıdır (F= 243,319, p<0.01). Modeldeki analitik stil boyutunun (t= 19,390, p<0.01) ve sezgisel stil boyutunun (t= 2,922, p<0.01) güvenlik/istikrar boyutu üzerinde etkileri de istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu etkiler pozitif yönlüdür. Bu modelde bilişsel stiller boyutlarının, Uyarlanmış R² değerine göre güvenlik/istikrar boyutundaki varyansın yüzde 49,3’ünü açıkladığı saptanmıştır. β değerleri açısından karşılaştırma yapıldığında analitik stil boyutunun güvenlik/istikrar kariyer değeri boyutu üzerine etkisinin, sezgisel stil boyutuna göre oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu modelle ilgili yapılan regresyon analizi sonuçları **H₁** hipotezini desteklemektedir.

Tablo 16
Özerklik/Bağımsızlık Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Özerklik/Bağımsızlık Boyutu				Uyarlanmış R ²
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	1,015	0,149	6,793	0,000**	0,425
Analitik Stil Boyutu	0,523	0,037	14,190	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,244	0,034	7,099	0,000**	
R= 0,654	R²= 0,460	F= 185,296	p= 0,000**		

Not: *p<0.05, **p<0.01

Tablo 16’da görüldüğü gibi regresyon modeli, açıklayıcılık bakımından istatistiksel olarak anlamlıdır (F= 185,296, p<0.01). Modeldeki analitik stil boyutunun (t= 14,190, p<0.01) ve sezgisel stil boyutunun (t= 7,099, p<0.01) özerklik/bağımsızlık boyutu üzerinde etkileri, istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu etkilerin pozitif yönde oldukları görülmektedir. Bu modelde bilişsel stiller boyutlarının, Uyarlanmış R² değerine göre özerklik/bağımsızlık boyutundaki varyansın yüzde 42,5’ini açıkladığı tespit edilmiştir. β değerleri göre karşılaştırma yapıldığında analitik stil boyutunun özerklik/bağımsızlık kariyer değeri boyutu üzerine etkisinin, sezgisel stil boyutuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar **H₁** hipotezini desteklemektedir.

Tablo 17
Teknik/Fonksiyonel Y. Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Boyutu				Uyarlanmış R ²
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	0,617	0,162	3,812	0,000**	0,511
Analitik Stil Boyutu	0,843	0,040	21,127	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,026	0,037	0,704	0,482	
R= 0,716	R²= 0,513	F= 261,976	p= 0,000**		

Not: *p<0.05, **p<0.01

Tablo 17’de görüldüğü üzere regresyon modelinin açıklayıcılığı istatistiksel açıdan anlamlıdır (F= 261,976, p<0.01). Modeldeki analitik stil boyutunun teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutu üzerinde etkisi pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlıdır (t= 21,127, p<0.01) ancak sezgisel stil boyutunun etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir (t= 0,704, p>0.01). Bu modelde Uyarlanmış R² değerine göre teknik/fonksiyonel

yetkinlik boyutundaki varyansın yüzde 51,1'inin açıklandığı tespit edilmiştir. Analitik stil boyutunun β değerleri açısından değerlendirme yapılacak olursa analitik stil boyutunun teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutu üzerine etkisinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu modelle ilgili yapılan regresyon analizi sonuçları H_1 hipotezini kısmen desteklemektedir.

Tablo 18
Genel Yönetmelik Y. Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Genel Yönetmelik Yetkinlik Boyutu				Uyarlanmış R ²
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	0,370	0,159	2,323	0,021*	0,473
Analitik Stil Boyutu	0,512	0,039	13,038	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,403	0,037	10,990	0,000**	
R= 0,689	R²= 0,475	F= 225,004	p= 0,000**		

Not: *p<0.05, **p<0.01

Tablo 18'de belirtildiği gibi regresyon modelinin açıklayıcılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F= 225,004, p<0.01). Modeldeki analitik stil boyutunun (t= 13,038, p<0.01) ve sezgisel stil boyutunun (t= 10,990, p<0.01) genel yönetmelik yetkinlik boyutu üzerinde etkileri, istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu etkilerin pozitif yönde oldukları görülmektedir. Bu modelde bilişsel stiller boyutlarının, Uyarlanmış R² değerine göre genel yönetmelik yetkinlik boyutundaki varyansın yüzde 47,3'ünü açıkladığı görülmektedir. β değerleri açısından karşılaştırma yapıldığında bilişsel stil boyutlarının, genel yönetmelik yetkinlik boyutu üzerine etkileri birbirine görece yakın olmakla beraber analitik stil boyutunun etki düzeyi daha yüksektir. Bu sonuçlar H_1 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 19
Girişimci Yaratıcılık Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Girişimci Yaratıcılık Boyutu				Uyarlanmış R ²
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	0,719	0,151	4,763	0,000**	0,463
Analitik Stil Boyutu	0,471	0,037	12,668	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,378	0,035	10,870	0,000**	
R= 0,682	R²= 0,465	F= 215,772	p= 0,000**		

Not: *p<0.05, **p<0.01

Tablo 19’da görüldüğü gibi regresyon modelinin açıklayıcılığı istatistiksel olarak anlamlıdır (F= 215,772, p<0.01). Modeldeki analitik stil boyutunun (t= 12,668, p<0.01) ve sezgisel stil boyutunun (t= 10,870, p<0.01) girişimci yaratıcılık boyutu üzerinde etkileri, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu etkilerin pozitif yönlüdür. Bu modelde bilişsel stiller boyutlarının, Uyarlanmış R² değerine göre girişimci yaratıcılık boyutundaki varyansın yüzde 46,3’ünü açıkladığı görülmektedir. β değerleri açısından karşılaştırma yapıldığında bilişsel stil boyutlarının, girişimci yaratıcılık boyutu üzerine etkileri birbirine görece yakın olmakla beraber analitik stil boyutunun etki düzeyi daha yüksektir. Bu modelle ilgili yapılan regresyon analizi sonuçları **H₁** hipotezini desteklemektedir.

Tablo 20
Kendini Adama Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Kendini Adama Boyutu				Uyarlanmış R ²
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	1,072	0,155	6,919	0,000**	0,438
Analitik Stil Boyutu	0,666	0,038	17,442	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,090	0,036	2,514	0,012*	
R= 0,664	R²= 0,441	F= 195,739	p= 0,000**		

Not: *p<0.05, **p<0.01

Tablo 20’de görüldüğü üzere regresyon modelinin açıklayıcılığının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F= 195,739, p<0.01). İlgili modeldeki analitik stil boyutunun (t= 17,442, p<0.01) ve sezgisel stil boyutunun (t= 2,514, p<0.05) kendini adama boyutu üzerinde etkileri, istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu etkiler, pozitif yönde

gerçekleşmiştir. Bu modelde bilişsel stiller boyutlarının, Uyarlanmış R^2 değerine göre kendini adama boyutundaki varyansın yüzde 49,3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. β değerleri açısından karşılaştırma yapıldığında analitik stil boyutunun kendini adama boyutu üzerine etkisinin, sezgisel stil boyutuna göre oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu modelle ilgili yapılan regresyon analizi sonuçları H_1 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 21
Saf Meydan Okuma Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Saf Meydan Okuma Boyutu				Uyarlanmış R^2
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	0,682	0,144	4,725	0,000**	0,531
Analitik Stil Boyutu	0,750	0,036	21,077	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,094	0,033	2,839	0,005**	
R= 0,730	R²= 0,533	F= 283,445	p= 0,000**		

Not: *p<0.05, **p 0.01

Tablo 21'de belirtildiği gibi regresyon modelinin açıklayıcılığı istatistiksel açıdan anlamlıdır (F= 283,445, p<0.01). İlgili modeldeki analitik stil boyutunun (t= 21,077, p<0.01) ve sezgisel stil boyutunun (t= 2,839, p<0.01) saf meydan okuma boyutu üzerinde etkileri, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu etkilerin pozitif yönde oldukları görülmektedir. Bu modelde bilişsel stiller boyutlarının, Uyarlanmış R^2 değerine göre saf meydan okuma boyutundaki varyansın yüzde 53,1'ni açıkladığı tespit edilmiştir. β değerleri açısından karşılaştırma yapıldığında analitik stil boyutunun saf meydan okuma boyutu üzerine etkisinin, sezgisel stil boyutuna göre oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar H_1 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 22
Yaşam Tarzı Boyutuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Yaşam Tarzı Boyutu				Uyarlanmış R^2
	β	Standart Hata	t	p	
<i>Sabit</i>	1,080	0,131	8,273	0,000**	0,472
Analitik Stil Boyutu	0,497	0,032	15,449	0,000**	
Sezgisel Stil Boyutu	0,241	0,030	8,004	0,000**	
R= 0,688	R²= 0,474	F= 223,837	p= 0,000**		

Not: *p<0.05, **p<0.01

Tablo 22’de görüldüğü gibi regresyon modelinin açıklayıcılığı, istatistiksel olarak anlamlıdır ($F= 223,837$, $p<0.01$). Modeldeki analitik stil boyutunun ($t= 15,449$, $p<0.01$) ve sezgisel stil boyutunun ($t= 8,004$, $p<0.01$) yaşam tarzı boyutu üzerinde etkileri, istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır. Bu etkiler pozitif yöndedir. Bu modelde bilişsel stiller boyutlarının, Uyarlanmış R^2 değerine göre yaşam tarzı boyutundaki varyansın yüzde 47,2’sini açıkladığı saptanmıştır. β değerleri açısından karşılaştırma yapıldığında analitik stil boyutunun kendini adama boyutu üzerine etkisinin, sezgisel stil boyutuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu modelle ilgili yapılan regresyon analizi sonuçları **H₁** hipotezini desteklemektedir.

H₁ hipotezini test edilmesine yönelik olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları özetlenecek olursa;

- Araştırmanın sekiz çoklu regresyon modelinin hepsinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
- Uyarlanmış R^2 değerlerinin; yüzde 42,5 ile 53,1 aralığında oldukça yüksek denebilecek bir seviyelerde oldukları saptanmıştır.
- Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden analitik stil boyutu, bütün regresyon modellerinde bağımlı değişken olan kariyer değerlerini boyutlarını pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilemiştir.
- Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden sezgisel stil boyutu, sekiz regresyon modelinden yedi tanesinde bağımlı değişken olan kariyer değerlerini boyutlarını pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemiştir. Teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutuna ilişkin çoklu regresyon modelinde ise sezgisel stil boyutunun etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir.
- Analitik stil boyutunun, sezgisel stil boyutuna nazaran kariyer değerleri üzerine etkisinin daha fazla olduğu saptanmıştır.

Çoklu regresyon analizi neticesinde ulaşılan sonuçlar, “bilişsel stiller kariyer değerlerini etkilemektedir” (**H₁**) hipotezini büyük ölçüde destekler niteliktedir. Bilişsel stil boyutlarının kariyer değerleri boyutları üzerine etkilerinin yönü ise pozitiftir.

3.12. Yaş Değişkeninin Rolüne İlişkin Testler

Bilişsel stiller ve kariyer değerleri kapsamında yaş değişkeninin rolünün anlaşılabilmesi için öncelikle yaş grupları açısından araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinde gözlemlenen ortalamalar analiz edilmiştir. Araştırmanın katılımcıları yaş değişkenine göre gruplandırılmıştır ve bu gruplar arasındaki ortalama farklılıklarının anlamlılığının analizi için one-way ANOVA testlerinden yararlanılmıştır (Levene testi sonuçları ise Ek 4’de yer almaktadır). One-way ANOVA test sonuçları Tablo 23’te belirtildiği gibidir.

Tablo 23
Yaş Değişkenine İlişkin One-Way ANOVA Test Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	P
Analitik Stil	20-29 Yaş Arası	181	3,779	0,542	0,997	0,370
	30-39 Yaş Arası	219	3,715	0,575		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,691	0,573		
Sezgisel Stil	20-29 Yaş Arası	181	3,446	0,586	0,719	0,488
	30-39 Yaş Arası	219	3,421	0,657		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,353	0,623		
Güvenlik/İstikrar	20-29 Yaş Arası	181	3,913	0,632	1,608	0,201
	30-39 Yaş Arası	219	3,845	0,655		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,770	0,658		
Özerklik/Bağımsızlık	20-29 Yaş Arası	181	3,853	0,598	2,290	0,102
	30-39 Yaş Arası	219	3,771	0,637		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,692	0,608		
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	20-29 Yaş Arası	181	3,826	0,671	0,284	0,753
	30-39 Yaş Arası	219	3,775	0,674		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,787	0,722		
Genel Yönetsel Yetkinlik	20-29 Yaş Arası	181	3,655	0,624	0,432	0,649
	30-39 Yaş Arası	219	3,699	0,648		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,634	0,625		
Girişimci Yaratıcılık	20-29 Yaş Arası	181	3,870	0,641	0,415	0,661
	30-39 Yaş Arası	219	3,822	0,655		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,804	0,653		
Kendini Adama	20-29 Yaş Arası	181	3,832	0,653	0,890	0,411
	30-39 Yaş Arası	219	3,813	0,641		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,726	0,693		
Saf Meydan Okuma	20-29 Yaş Arası	181	3,867	0,634	0,740	0,478
	30-39 Yaş Arası	219	3,808	0,656		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,776	0,666		
Yaşam Tarzı	20-29 Yaş Arası	181	3,822	0,612	0,655	0,520
	30-39 Yaş Arası	219	3,806	0,608		
	40 Yaş ve Üstü	100	3,738	0,586		

Tablo 23’te görüldüğü gibi bilişsel stil boyutlarının ve kariyer değerleri boyutlarının yaş gruplarına göre ortalamalarında kimi farklılıklar bulunmakla birlikte bu farklılıkların hiçbirisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($P>0,05$).

Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkilerinde yaş değişkeninin moderatör etkisini (H_2) incelemek için yapılan moderatör etki testi sonuçları ise Tablo 24’te belirtildiği gibidir.

Tablo 24
Yaş Değişkenine İlişkin Moderatör Etki Testi Sonuçları

Değişkenler	β^*	95% CI	t	ΔR^2	F(1. 922)	p
Analitik Stil Boyutu**						
Güvenlik/İstikrar***	-0,009	[-0,07; 0,05]	-03298	0,000	0,089	0,766
Özerklik/Bağımsızlık***	-0,021	[-0,09; 0,05]	-0,636	0,001	0,404	0,525
Teknik/Fonksiyonel Y.***	-0,038	[-0,10; 0,02]	-1,258	0,001	1,582	0,209
Genel Yönetmel Y.***	-0,067	[-0,13; 0,01]	-1,921	0,004	3,688	0,055
Girişimci Yaratıcılık***	0,008	[-0,06; 0,08]	0,218	0,000	0,048	0,827
Kendini Adama***	0,035	[-0,02; 0,10]	1,080	0,001	1,167	0,280
Saf Meydan Okuma***	0,030	[-0,03; 0,09]	0,299	0,001	1,081	0,299
Yaşam Tarzı***	-0,033	[-0,10; 0,03]	0,319	0,001	0,995	0,319
Sezgisel Stil Boyut**						
Güvenlik/İstikrar***	-0,011	[-0,09; 0,07]	0,293	0,000	0,086	0,770
Özerklik/Bağımsızlık***	-0,044	[-0,12; 0,03]	-1,169	0,002	1,366	0,243
Teknik/Fonksiyonel Y.***	-0,064	[-0,14; 0,01]	-1,597	0,005	2,551	0,110
Genel Yönetmel Y.***	-0,001	[-0,07; 0,07]	-0,016	0,000	0,000	0,988
Girişimci Yaratıcılık***	-0,018	[-0,09; 0,05]	-0,050	0,000	0,250	0,617
Kendini Adama***	0,031	[-0,05; 0,10]	0,780	0,000	0,609	0,436
Saf Meydan Okuma***	-0,041	[-0,12; 0,04]	-1,057	0,002	1,117	0,291
Yaşam Tarzı***	-0,003	[-0,08; 0,07]	-0,084	0,000	0,001	0,933

*Etkileşim etkisinin standardize edilmiş regresyon katsayıları

**Bağımsız Değişken

***Bağımlı Değişken

Moderatör Değişken: Yaş

Tablo 24'te görüldüğü gibi bilişsel stil boyutlarının kariyer değerleri boyutları üzerindeki etkilerinde yaş değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0.05$). Bu nedenle “bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkisinde yaş değişkeninin moderatör etkisi vardır.” (**H₂**) hipotezi reddedilmektedir. Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkisi, yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer gelişimine ve seçimlerine etkisi bulunan içsel ve dışsal faktörlere ilişkin literatürde çok sayıda teorik ve görgül araştırmadan oluşan geniş bir çalışma alanı bulunmaktadır. Literatürdeki bu çalışmalarda bireysel psikolojik farklılıkların kariyer gelişimi, eğilimleri ve seçimleri üzerine etkilerinin önemli bir yer tuttuğu söylenebilir. Çünkü kariyerin bireyin yaşamında ifade ettiği anlamın ve önemin yanı sıra örgütler açısından da kariyer; bir süreç olarak planlanması ve yönetilmesi gereken bir olgudur. Bireysel psikolojik farklılıkların, kariyere ilişkin etkilerinin; gerek erken kariyer dönemlerinde bireylerin kendileri için uygun eğitim ve iş alanlarına yönlendirilmesi konusunda gerekse de kişi ile iş, meslek ve örgüt uyumunun sağlanması açısından kritik önem taşıdığı söylenebilir.

Bu çalışmada bireysel psikolojik farklılıklar arasında değerlendirilebilecek olan bilişsel stillere odaklanılarak bireylerin bilişsel stiller açısından sergilediği farklılıkların kariyer değerleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca bu etkide yaş değişkeninin moderatör etkisinin bulunup bulunmadığına ilişkin analizler yapılmıştır. Yapılan saha çalışması neticesinde 500 beyaz yakalı çalışandan anket formları vasıtasıyla elde edilen veriler analiz edilerek araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın iki temel sorusu ve bu araştırma sorularına ilişkin iki temel hipotezi bulunmaktadır. İlk araştırma sorusu; “Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkileri hangi yönde ve ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir ve bu araştırma sorusuyla bağlantılı olarak birinci hipotez “Bilişsel stiller kariyer değerlerini etkilemektedir.” (**H₁**) şeklinde kurgulanmıştır.

Birinci araştırma sorusuna yanıt bulmak amacıyla ilk olarak bilişsel stil boyutları ve kariyer değerleri boyutları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre;

- Güvenlik/istikrar boyutu, analitik stil boyutu ile orta düzeyde ve pozitif yönlü; sezgisel stil boyutu zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- Özerklik/bağımsızlık boyutu, analitik stil boyutuyla orta düzeyde ve pozitif yönlü; sezgisel stil boyutuyla ise zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.

- Teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutu, analitik stil boyutuyla yüksek düzeyde ve pozitif yönlü; sezgisel stil boyutuyla zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- Genel yönetsel yetkinlik boyutu, analitik stil boyutuyla ve sezgisel stil boyutuyla orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- Girişimci yaratıcılık boyutu, analitik stil boyutuyla ve sezgisel stil boyutuyla orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- Kendini adama boyutu, analitik stil boyutuyla orta düzeyde ve pozitif yönlü; sezgisel stil boyutuyla zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- Saf meydan okuma boyutu, analitik stil boyutuyla yüksek düzeyde ve pozitif yönlü; sezgisel stil boyutuyla ise zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.
- Yaşam tarzı boyutu ise analitik stil boyutuyla orta düzeyde ve pozitif yönlü; sezgisel stil boyutuyla zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilidir.

Korelasyon analizi neticesinde ulaşılan bulgular ışığında bilişsel stiller ve kariyer değerleri olgularının birbiriyle birçok yönden ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Daha önce yapılmış akademik çalışmalarda (Broeck, Vanderheyden ve Cools, 2003; Sagiv ve diğerleri, 2013) bilişsel stiller ile bireysel değerler arasındaki ilişki analiz edilmiştir ve her iki sınıflandırmanın boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon katsayıları tespit edilmiştir. Bu çalışmada yapılan korelasyon analizi sonucunda da bilişsel stillerin, bireysel değerlerle olduğu gibi kariyer değerleriyle de ilişkili olduğu saptanmıştır.

Nordvik'in (1996) çalışmasında bir bilişsel stil sınıflandırması olarak değerlendirilebilecek olan Myers-Brings modeli ile Schein'in kariyer değerleri arasında ilişkileri incelemeye yönelik olarak korelasyon analizi yapılmıştır ve boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Bu anlamda bu çalışma kapsamında yapılan korelasyon analizi neticesinde ulaşılan bulgular ile Nordvik'in (1996) çalışmasında elde edilen bulgular birbiriyle örtüşmektedir. Gerek bu çalışmadaki gerekse de bu konuyla ilgili diğer çalışmalardaki korelasyon analizi sonuçları ışığında bilişsel stiller ile bireysel değerlerin ve kariyer değerlerinin birbirleriyle ilişkili olgular olduğu görülmektedir.

İlk araştırma sorusunu yanıtlamak amacıyla ikinci olarak bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkilerini incelemek için çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan sekiz kariyer değeri boyutuna ilişkin yapılmış olan regresyon modellerinin tamamı açıklayıcılık bakımından istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Uyarlanmış R^2 değerlerine göre açıklanan varyansın yüzde 42,5 ile 53,1 aralığında oldukça yüksek olarak değerlendirilebilecek bir düzeyde olduğu saptanmıştır. Ulaşılan bu bulgu ise bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerinde önemli ölçüde belirleyici rolünün olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu analizler neticesinde “bilişsel stiller kariyer değerlerini etkilemektedir” (H_1) hipotezinin büyük ölçüde desteklendiği sonucuna varılmıştır.

Yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçları bilişsel stiller boyutları açısından değerlendirilecek olursa:

- Analitik stil boyutunun bütün kariyer değerleri boyutları üzerine etkilerinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu saptanmıştır. Beta katsayılarına göre analitik stil boyutunun, kariyer değerleri üzerinde etkisinin en fazla düzeyde olduğu boyutun, teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutu olduğu; en az düzeyde de girişimci yaratıcılık boyutu olduğu saptanmıştır.
- Sezgisel stil boyutunun ise sekiz çoklu regresyon modeli kapsamında yedi kariyer değerleri boyutu üzerine etkilerinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Sezgisel stil boyutunun, teknik/fonksiyonel yetkinlik boyutuyla korelasyon analizi sonucuna göre zayıf düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır ancak çoklu regresyon analizi sonucuna göre bu kariyer değeri boyutu üzerine etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir. İstatistiksel açıdan anlamlı beta katsayılarına göre sezgisel stil boyutunun, kariyer değerleri üzerinde etkisinin en fazla düzeyde olduğu boyutun, genel yönetsel yetkinlik boyutu olduğu; en az düzeyde de kendini adama boyutu olduğu tespit edilmiştir.

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına ek olarak ulaşılan bulgularla ilgili iki noktanın önem arz ettiği söylenebilir. Bunlardan *ilki*, bilişsel stillerin boyutları açısından bir karşılaştırma yapıldığında analitik stil boyutunun, sezgisel stil boyutuna nazaran kariyer değerleri üzerinde daha yüksek düzeyde etkiye sahip olmasıdır. Bu durum ise bireylerin

kariyerlerine ilişkin eğilimlerinin oluşumunda analitik bir bakış açısının hakim olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ancak bu bulguların araştırmanın örnekleme olan beyaz yakalı çalışanların kariyere ilişkin eğilimlerinden kaynaklanıyor olabileceğini belirtmek gerekir. Bu nedenle farklı örneklemler (örn. girişimciler, sanatçılar, kamu ve STK çalışanları vb.) üzerinde yapılacak çalışmalarda bu etki birleşimlerinin farklılaşabileceği dikkate alınmalıdır.

İkinci olarak her iki bilişsel stil boyutunun, kariyer değerleri boyutları üzerine görece birbirine yakın düzeyde etki ettiği boyutların; genel yönetsel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık boyutları olduğu görülmektedir. Araştırma neticesinde ulaşılan bu bulgunun, Herrmann'ın (2003) ve Martin'in (1998) çalışmalarıyla uyumlu olduğu söylenebilir. Nitekim Herrmann'ın (2003) çalışmasında çoklu baskın profili, proje koordinatörü ve yöneticilerle eşleştirilmiştir. Martin'in (1998) çalışmasında ise bütünleşik stil, girişimcilikle eşleştirilmiştir. Bu nedenle analitik ve sezgisel stil boyutlarından dengeli bir şekilde yüksek puanlar alan bireylerin, girişimcilik ve yöneticilik alanlarına eğilimli oldukları söylenebilir.

“Bilişsel stiller kariyer değerlerini etkilemektedir” (**H₁**) hipotezine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarının, bu konuya ilişkin literatürde bulunan daha önce yapılmış çalışmalarla (Nordvik, 1996; Zhang, 2000; Kim, 2011; Onyekuru, 2015) paralellik arz ettiği söylenebilir. Araştırmanın görgül arkaplanı ve hipotezleri başlıkları altında detaylı bir şekilde ele alındığı gibi bu çalışmalarda da bilişsel stiller ile kariyer değerleri, kariyer seçimleri, Holland'ın mesleki tercih modeli ve Myers-Brings modeli arasında ilişkiler test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca bu sonuçlar; bilişsel stiller ve kariyer arasındaki ilişkiye işaret eden değerlendirmelerin yapıldığı akademik çalışmaları (Sternberg ve Zhang, 2005; Armstrong, Cools ve Sadler-Smith 2011; Allinson ve Hayes, 2012) doğrular niteliktedir.

H₁ hipoteziyle ilgili bulgular ışığında genel bir değerlendirme yapılacak olursa gerek sekiz regresyon modelinin hepsinin istatistiksel olarak anlamlılığı gerekse de açıklanan varyansların kayda değer şekilde yüksek oluşu nedeniyle bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın ikinci araştırma sorusu “Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkileri, yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir ve bu araştırma sorusuyla bağlantılı olarak ikinci hipotez de “Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkisinde yaş değişkeninin moderatör etkisi vardır.” (H₂) şeklinde kurgulanmıştır.

İkinci araştırma sorusuna yanıt bulmak için ilk olarak yaş gruplarına göre bilişsel stiller ve kariyer değerleri boyutlarında gözlemlenen ortalamalar istatistiksel açıdan incelenmiştir. Yapılan one-way ANOVA testleri sonucunda araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri olan bilişsel stil ve kariyer değerleri boyutlarının ortalamalarının yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın bu bulgusu, Löffström’un (2005) ve Coetzee ve Schreuder’in (2008) çalışmaları ile örtüşmemektedir. Çünkü Coetzee ve Schreuder’in (2008) çalışmasında güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, teknik/fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, kendini adama ile saf meydan okuma kariyer değerleri boyutlarının; yaş değişkenine göre farklılıklar gösterdiği ancak girişimci yaratıcılık, yaşam tarzı kariyer değerleri boyutları açısından farklılaşmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Löffström’un (2005) çalışmasında da analitik ve sezgisel bilişsel stil boyutlarının yaş değişkeni açısından farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak bu çalışmadaki hem kariyer değerleri boyutlarında hem de bilişsel stil boyutlarında yaş değişkeni açısından gözlemlenen farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum ise örneklem farklılıklarından kaynaklanabileceği gibi kültür gibi çeşitli bağlamsal farklılıklardan da kaynaklanıyor olabilir. Ancak bu araştırma kapsamında akademik çalışmalarda bulgular arası farklılığın nedenlerini kesin olarak belirleyebilmek mümkün değildir. Sonraki araştırmalar için yapılan önerilerde de belirtileceği gibi farklı bağlamsal özelliklere sahip örneklem üzerinde yürütülecek çalışmalarla örtüşmeyen bu tip bulguların nedenleri açığa çıkarılabilir.

“Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkisinde yaş değişkeninin moderatör etkisi vardır.” (H₂) hipotezini test etmek için moderatör etki testlerinden faydalanılmıştır. Moderatör etki testleri kapsamında analitik stil boyutu ve kariyer değerleri boyutları açısından sekiz, sezgisel stil boyutu ve kariyer değerleri boyutları

açısından sekiz olmak üzere on altı model test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yaş değişkenin; bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerine etkisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir moderatör etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu sonuçlara dayanılarak H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Bu araştırmayla ulaşılan bulgular sonraki akademik çalışmalar ve uygulama alanları açısından ele alınabilir.

Bulguların sonraki akademik çalışmalar açısından değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlarla ilgili genel bir değerlendirme yapılacak olursa bilişsel stillerin ve kariyer değerlerinin birbirleriyle ilişkili olgular olduğu ve bilişsel stillerin kariyer değerlerini birçok yönden etkilediği söylenebilir. Ayrıca moderatör etki testi sonuçlarına göre bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkileri, yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılaşmamaktadır.

Kariyer evreleri ayrımlarının genel anlamda bireyleri yaş değişkeni açısından sınıflandırması nedeniyle ulaşılan bu bulgu, bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkilerinin farklı kariyer evrelerinde benzer şekilde gerçekleştiğine işaret ediyor olabilir. Ancak bu çalışmanın boylamsal bir araştırma olmaması nedeniyle bu araştırma bulgusuyla belirtilen konuya ilişkin kesin bir sonuca varılması mümkün değildir. Uzun bir zaman diliminde ve aynı örneklem üzerinde yürütülecek çalışmalarda karşılaşılabilecek zorluklara rağmen geniş ölçekli boylamsal araştırma projeleriyle kariyer değerleri gibi olguları etkileyen faktörler kapsamında kariyer evrelerinin moderatör rolüne ilişkin kesinlik arz eden bulgulara ulaşılabilir.

Bu çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlar ışığında bu alanda yapılabilecek araştırmalara yönelik diğer öneriler ise aşağıda belirtildiği gibi özetlenebilir:

- Bilişsel stillerin kariyer değerleri dışındaki diğer kariyer gelişimi ve seçimi teori ve modelleriyle de ilişkisini test etmeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Böylece bilişsel stiller ve kariyer konularında yapılmış olan çalışmalarla ulaşılan bulguların zenginleştirilmesi sağlanabilir.
- Bu araştırmayla ulaşılan bilişsel stillerin kariyer değerlerini birçok yönüyle etkilediği bulgusuna dayanarak bilişsel stillerin kariyere ilişkin diğer

kavramlarla (örn. kariyerizm, mesleki olgunluk vb.) da ilişkisinin incelenmesi gerektiği söylenebilir. Bu tip çalışmalar sayesinde bilişsel stillerin kariyere ilişkin etkilerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılabilmesi sağlanabilir.

- Bilişsel stillerin; kişilik özellikleri, mesleki ilgiler, kontrol odağı ve öz-yetkinlik gibi değişkenlerle beraber kariyer değerleri üzerindeki etkileri daha kapsamlı modeller çerçevesinde test edilebilir. Böylelikle kariyer değerleri üzerinde etkisi bulunan faktörlerin bütüncül şekilde görülebildiği model önerilerine ulaşılabilir. Ayrıca bu modeller vasıtasıyla bahsi geçen bu değişkenlerin, kariyer değerleri üzerindeki etkilerini aynı örneklem üzerinde karşılaştırmaya imkan verecek şekilde görmek mümkün olabilir.
- Bu araştırma sadece beyaz yaka çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik araştırmalar, farklı meslek gruplarına (örn. avukatlık, mühendislik, doktorluk vb.) odaklanarak tekrarlanabilir. Bu tip çalışmalarla ulaşılabilecek sonuçlar, iş ve meslekler açısından karşılaştırmalar yapılmasına imkan sağlayabilir.
- Bilişsel stillerin, kariyer değerleri üzerinde önemli bir takım etkileri olması nedeniyle bilişsel stillerin, örgütsel davranışlar disiplinine konu olan diğer olgularla (örn. kişilik özellikleri ve tipleri, liderlik vb.) ilişkisi incelenebilir.
- Bu çalışmada bilişsel stiller ve kariyer değerleri boyutları, yaş değişkeni açısından farklılık göstermemiştir. Ancak bu bulgunun önceki akademik çalışmalarla örtüşmediği görülmektedir (Löfström 2005; Coetzee ve Schreuder, 2008). Bu durum ise çeşitli bağlamsal farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle bilişsel stiller ile kariyer değerleri, eğilimleri, seçimleri konularında kültür gibi bağlamsal farklılıkların rolü araştırılabilir.
- Bu araştırmayla ulaşılan bilişsel stiller ile kariyer değerleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları ve regresyon modellerindeki açıklayıcılık birlikte değerlendirilecek olursa kariyer seçim ve eğilimleriyle ilgili bilişsel stilleri odak noktasına alan sınıflandırma ve tipoloji çalışmaları yapılabilir. Böylelikle doğrudan kariyer danışmanlığı ve rehberlik gibi uygulama yönelik kullanımlar için de yararlı araçlar geliştirilebilir.

Bulguların uygulama alanları açısından değerlendirilmesi

Bu araştırmayla ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda bilişsel stillerin kariyer değerleri üzerinde kapsamlı etkilerinin olduğu gibi kariyer gelişimi, eğilimleri ve seçimleri üzerinde de önemli bir takım etkilerinin olabileceği söylenebilir. Ayrıca yaş değişkeni açısından da bu etkilerde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim saptanmamıştır. Bu bulgu ise kesin olmamakla birlikte bilişsel stillerin kariyer değerlerine etkilerinin bireyin yaşamı boyunca kayda değer bir farklılık göstermeden devam ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Dolayısıyla kariyer geliştirme, kariyer danışmanlığı ve rehberliği gibi uygulama alanları için bireyin bilişsel stiller açısından sergilediği örüntülerin dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Ancak bilişsel stiller ve kariyer konularına ilişkin akademik çalışmalardaki bulguların; henüz psikometrik özellikler kapsamında iş, meslek veya pozisyon profilleri için somut öneriler sunabilmesi açısından yeterli düzeyde olduğu söylenemez. Diğer yandan bilişsel stil sınıflandırmalarının sunduğu kavramsal çerçeveler; kişi-iş uyumunun sağlanmasına yönelik kimi ipuçları sunabilir. Bu nedenle kariyer danışmanlığı, işe alım kapsamında ve kariyer geliştirme uygulamaları için kullanılan test bataryalarına bilişsel stillere ilişkin ölçeklerin eklenmesi ve aday veya danışanların bilişsel stiller açısından sergilediği özelliklerin ölçümlenmesi bireyin kariyer eğilimleriyle ilgili yararlı bilgiler sunabilir. Kariyer gelişimine ve seçimlerine etkisi bulunan faktörler, çok geniş bir çerçeveye sahiptir ancak bu çalışmayla elde edilen sonuçlar, bilişsel stillerin bu faktörler arasından önemli bir yerinin olduğuna işaret etmektedir.

Kariyer değerleri, bireyin kariyer tercihlerinde en önemli belirleyicilerden olmasına (Erdoğan, 2003: 17) rağmen aday veya danışanlarda kariyer değerlerine ilişkin farkındalığın düşük olabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu durumun ise özellikle kariyerini keşfetme evresindeki bireylerde daha fazla gözlemlenebileceği söylenebilir. Ancak bilişsel stiller başlığı altında değinildiği üzere Peterson, Rayner ve Armstrong'un (2009) çalışmasında bilişsel stillerin kısmen sabit, görece istikrarlı ve büyük olasılıkla doğuştan geldiği değerlendirilmiştir. Bilişsel stillerin bu yönleri göz önünde bulundurulduğunda henüz iş yaşamıyla ilgili çok az deneyim ve bilgi sahibi olan genç bireylerin bilişsel stiller açısından sergilediği özelliklerin; kariyer değerlerine ilişkin

öngörülerde bulunabilmek için bir gösterge olarak kullanılabilmesi söylenebilir. Diğer yandan genç bireylerin bilişsel stiller açısından sergiledikleri özelliklerin erken yaştan itibaren bilincinde olmaları, bu bireylere kariyere ilişkin eğilimlerini keşfetmelerinde yardımcı bilgiler sunabilir.

Çocukluk döneminde ise benzer bir durumdan bahsedilebilir ancak bu yaşta bireylerde durum sadece kariyere ilişkin farkındalığın azlığı değildir. Çünkü bu dönemde ilgilerinin, becerilerinin ve kariyer eğilimlerinin oluşumu söz konusudur. Bu nedenle bu yaş grubundaki bireylerin bilişsel stiller kapsamındaki özelliklerin ölçülmesi ve değerlendirilmesi, kariyerle eğilimleriyle ilgili kritik önem taşıyan bilgiler sağlayabilir. Diğer bir deyişle bilişsel stiller, bir öncü gösterge olarak işlev görebilir. Dolayısıyla bilişsel stiller ve kariyer konularına ilişkin araştırmaların artmasıyla çocuk ve genç bireylere yönelik rehberlik hizmetleri gibi uygulama alanlarında kariyerle ilgili erken dönem yönlendirmelerine yardımcı olabilecek bilgilere ulaşılmasının mümkün olduğu söylenebilir.

Bu araştırma ve konuya ilişkin diğer teorik ve görgül çalışmalar kapsamında bir değerlendirme yapılacak olursa bilişsel stillerin, kariyere ilişkin seçimler ve yönelimler konusunda önemli bir belirleyici rolünün bulunduğu söylenebilir. Bu nedenle bilişsel stiller; gerek kariyere ilişkin tutum ve davranışları anlamaya ve açıklamaya yönelik yapılacak olan akademik çalışmalarda gerekse de bireylerin kendileri için uygun iş, meslek ve kariyer seçeneklerine yönlendirilmeleri konusunda uygulama alanları için önemli bir içsel değişken olarak dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Arnold, J. (2009). Kariyer ve Kariyer Yönetimi. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. Cilt* içinde. 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ashcraft, M. H. ve Radvnsky G. A. (2010). *Cognition*. 5. Baskı. Boston: Pearson.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetim Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers Theory And Practice*. 1. Baskı. Malezya: Prentice Hall.
- Best, J. B. (2017). *Bilişsel Psikoloji*. R. Gökdağ (Çev.). 1. Baskı. Ankara: Sınırsız Yayıncılık.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Brown, D. (2002). The Role of Work Values and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. D. Brown (Ed.). *Career Choice And Development* içinde. 4. Baskı. San Francisco: Jossey-Bass.
- Buchanan, D ve A. Huczynski. (1997). *Organizational Behaviour, An Introductory Text*. 3. Baskı. UK: Prentice Hall Europe.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. İ. D. E. Sarıhoğlu (Çev.) 1. Baskı. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bruning, R. H., G. J. Schraw ve M. M. Norby. (2014). *Bilişsel Psikoloji ve Öğretim*. Z. N. Ersözlü ve R. Ülker (Çev. Ed.) 5. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve Yönetim*. 6. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Coffield, F., D. Moseley, E. Hall ve K. Ecclestone. (2004). *Learning Styles and Pedagogy in Post-16 Learning: A Systematic and Critical Review*. London: Learning and Skills Research Centre.
- Collin, A. (2006). Career. J. H. Greenhaus ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of Career Development 1. Cilt* içinde. California: SAGE Publications.
- Coşkun R., R. Altunışık, ve E. Yıldırım. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. 9. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Crocitto, M. (2006). Middle Career Stage. J. H. Greenhaus ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of Career Development 2. Cilt* içinde. California: SAGE Publications.
- Cüceloğlu, D. (2011). *İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları*. 22. Baskı. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çalık, T. ve F. Ereş. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. 13. Baskı. Kendallville: Pearson Education Limited.
- Dimitrov, D. M. (2012). *Statistical Methods for Validation of Assessment Scale Data in Counselling and Related Fields*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Dulnik, A. (2012). Work Values. Rothwell W. J. ve Prescott R. K. (Ed.). *Encyclopedia Of Human Resource Management 1. Cilt* içinde. San Francisco: Pfeiffer.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Felsefe Sözlüğü*. (1991). "Locke, John". (Çev. A. Çalışlar). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Friedenberg, J. ve Silverman, G. (2006). *Cognitive Science: An Introduction to the Study of Mind*. California: Sage Publication.

- Gerrig, R. J. ve P. G. Zimbardo. (2012). *Psikoloji ve Yaşam Psikolojiye Giriş*. G. Sart (Çev.). 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Goldstein, E. B. (2013). *Bilişsel Psikoloji*. O. Gündüz (Çev.). 1. Baskı. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Greenhaus, J. H., Callahan, G. A. ve Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. 4. Baskı. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Grigorenko, E. L. ve Sternberg, R. J. (1995). Thinking Styles. D. H. Saklofske ve M. Zeidner (Ed.), *Perspectives on Individual Differences. International Handbook of Personality and Intelligence içinde*. New York, NY, US: Plenum Press.
- Hammer, A. (2006). Myers-Briggs Type Indicator. J. H. Greenhaus ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of Career Development 2. Cilt içinde*. California: SAGE Publications.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Herrmann, N. (2003). *İş Yaşamında Bütünsel Beyin*. M. Öner (Çev.). 1. Baskı. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis). Kalaycı, Ş. (Ed.). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde*. 5. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kirby, P. (1979). *Cognitive Style, Learning Style, and Transfer Skill Acquisition*. Columbus, OH: National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University.
- Korkut-Owen, F. ve S. G. Niles (2012). Yeni Yaklaşımlar ve Modeller. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı içinde*. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Lilienfeld, S. O., S. J. Lynn, L. L. Namy, N. J. Woolf. (2009). *Psychology: From Inquiry to Understanding*. 1. Baskı. Boston: Pearson.
- Meydan, C. H. ve H. Şeşen. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Navaro, D. (2014). *Kariyer ve Varoluş Bir Benlik Eylemi*. 4. Baskı. Ankara: Elma Yayınevi.
- Nelson-Jones, Richard. (1982). *Danışma Psikolojisi Kuramları*. F. Akkoyun (Çev. Ed.) V. Duyan (Çev.). Cassel Educational Limited.
- Neisser, U. (2014). *Cognitive psychology: Classic edition*. New York: Psychology Press.
- Niles S. G. ve J. Harris-Bowlsbey (2013). F. Korkut-Owen. (Çev.) *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Noe, R. A. (2009). *İnsan Kaynakları Eğitimi ve Geliştirilmesi*. C. Çetin (Çev.). 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Öztürk, B. ve İ. Kısaç. (2013). Bilgiyi İşleme Modeli. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim* içinde. 10. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Özyürek, R. (2012). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* içinde. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Pişkin, M. (2012). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* içinde. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Plotnik, R. (2009). *Psikoloji'ye Giriş*. T. Geniş (Çev.). 1. Baskı. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

- Rathus, S. A. (1996). *Psychology In The New Millennium*. 6. Baskı. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston.
- Riding, R. J. (1991). *Cognitive Styles Analysis*. Birmingham: Learning and Training Technology.
- Robbins, S. P. ve T. A. Judge. (2013). *Örgütsel Davranış*. Erdem, İ. (Çev. Ed.). 14. basımdan çeviri. Ankara: Nobel Yayın.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sabuncuoğlu, Z. ve M. Vergiliel Tüz. (2016). *Örgütsel Davranış*. 6. Baskı. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Saracho, O. N. (1997). *Teachers' and Students' Cognitive Styles in Early Childhood Education*. 1. Baskı. Westport: Bergin & Garvey.
- Sayar, K. ve M. Dinç. (2011). *Psikolojiye Giriş*. 3. Baskı. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown (Ed.). *Career Choice And Development* içinde. 4. Baskı. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (2006a). Career Anchors. J. H. Greenhaus ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of Career Development 1. Cilt* içinde. California: SAGE Publications.
- Schein, E. H. (2006b). *Career Anchors Participant Workbook*. 3. Baskı. San Francisco: Pfeiffer.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. Y. Aslay (Çev.). 1. Baskı. İstanbul: Kaknüs Psikoloji Yayınları.

- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*. A. Bugay (Çev.). F. Bacanlı ve K. Öztemel (Çev. Ed.). 1. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business A Skill Bulding Approach*. 4. Baskı ABD: John Wiley and Sons, Inc.
- Shiel, G. (2015). An Introduction to the Statistical Analysis of National Assessment Data. V. Greaney ve T. Kellaghan (Ed.). *National Assessments of Educational Achievement 4. Cilt içinde*. Washington DC: World Bank Group.
- Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., Bem, D. J. ve Maren, S. (2015). *Atkinson ve Hilgard Psikolojiye Giriş*. Ö. Öncül ve D. Ferhatoğlu (Çev.). 3. Baskı. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Smith, E. E. ve S. M. Kosslyn. (2014). *Bilişsel Psikoloji*. M. Şahin (Çev. Ed.) 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Solso, R. L., Maclin M. K. ve Maclin O. H. (2016). *Bilişsel Psikoloji*. A. Ayçiçeği (Çev.). 7. Baskı. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- Sternberg, R. J. (1997). *Thinking styles*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Stumpf, A. S. (2005). Career Choice. Cartwright, S. (Ed.). *The Blackwell Encyclopedia of Management 5. Cilt içinde*. 2. Baskı. İngiltere: Blackwell Publishers.
- Sullivan, S. E. (2006). Early Career Stage. J. H. Greenhaus ve G. A. Callanan (Ed.). *Encyclopedia of Career Development 1. Cilt içinde*. California: SAGE Publications.
- Sun, J. Y. ve G. G. Wang. (2012). Career Development. Rothwell W. J. ve Prescott R. K. (Ed.). *Encyclopedia Of Human Resource Management 1. Cilt içinde*. San Francisco: Pfeiffer.
- Sungur, O. (2010). Korelasyon Analizi. Kalaycı, Ş. (Ed.). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde*. 5. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Şimşek, M. Ş. ve H. S. Öge. (2009). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Topçu, N. (2012). *Psikoloji*. 3. Baskı. İstanbul: Dergah Yayınları.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. 1 Baskı. Ankara: Nobel.
- Yeşilyaprak, B. (2012a). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* içinde. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2012b). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı*. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Zunker, V. G. (2006). *Career Counseling A Holistic Approach*. 7. Baskı. Belmont, CA: Brooks/Cole.

Sürekli Yayınlar

- Alkheilil, A. H. (2016). The Relationship between Personality Traits and Career Choice: A Case Study of Secondary School Students. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 5 (2), 139–152.
- Allinson, C. W. ve Hayes, J. (1996). The Cognitive Style Index: A Measure of Intuition-Analysis for Organizational Research. *Journal of Management Studies*. 33 (1), 119-135.
- Armstrong, S. J., E. Cools ve E. Sadler-Smith. (2011). Role of Cognitive Styles in Business and Management: Reviewing 40 Years of Research. *International Journal of Management Reviews*. 14 (3), 238–262.
- Batur H. Z. ve O. Adıgüzel. (2014). Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 42, 327-348.
- Broeck, V. D. H., Vanderheyden, K., ve Cools, E. (2003). Linking Cognitive Styles and Values. *Working Paper Series Vlerick Leuven Gent Management School*. <https://pdfs.semanticscholar.org/2a04/4342894e22a7115594dbb7da42f87a574659.pdf>. (09 Mart 2019)
- Busato, V. V., Prins, F. J., Elshout, J. J. ve Hamaker, C. (1999). The Relation Between Learning Styles, the Big Five Personality Traits and Achievement Motivation in Higher Education. *Personality and Individual Differences*. 26, 129-140.
- Can, H. (2010). Bilişsel Devrim ve Bilişsel Sinirbilimler: Uzun Bir Geçmişin Kısa Hikayesi. *New/Yeni Symposium Journal*. 48 (4), 282-288.
- Candar, M. K. ve Saracaloğlu A. S. (2014). İlköğretim 7. Sınıf Öğrencilerinin Bilişsel Stilleri ile Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5 (1), 71-94.

- Coetzee, M. ve D. Schreuder. (2008). A Multi-Cultural Investigation of Students' Career Anchors at a South African Higher Education Institution. *South African Journal of Labour Relations*. 32 (2), 45-65.
- Coetzee, M. ve D. Schreuder. (2011). The Relation between Career Anchors, Emotional Intelligence and Employability Satisfaction among Workers in the Service Industry. *Southern African Business Review*. 15, 76-97.
- Coetzee, M., D. Schreuder ve R. Tladinyane. (2007). Organisational Commitment and Its Relation to Career Anchors. *Southern African Business Review*. 11 (1), 65-86.
- D'Silva, J. L. ve J. A. Hamid. (2014). Influence of Career Anchors, Work Values and Personality Traits toward Employability Orientation among Malaysian University Students. *International Education Studies*. 7 (9), 15-23.
- Erdayı, U. (2012). Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 14 (3), 65-80.
- Esmer, E. (2017). Stil Sınıflamaları ve Zihinsel Stil Kavramının Niteliği Üzerine Bir Değerlendirme. *İlköğretim Online*. 16 (2), 713-726.
- Eyüboğlu, F. (2010). Eğitimde Stil Kavramına İlişkin Bir İnceleme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 8 (3), 569-592.
- Feldman, D. ve Bolino, M. (1996); Careers within Careers: Reconceptualizing the Nature of Career Anchors and Their Consequences, *Human Resource Management Review*. 6 (2), 89-112.
- Glass, A. ve Riding, R. J. (1999). EEG Differences and Cognitive Style. *Biological Psychology*. 51 (1), 23-41.
- Göktaş, P. ve Değirmenci, B. (2018). Y Kuşağının Yaşam Tarzının Kariyer Değerleri Üzerindeki Rolü: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3 (32), 525-556.
- Gülgöz, S. (1996). Bilişsel Psikolojide Uygulamalar: Tasarım ve Eğitim. *Türk Psikoloji Dergisi*. 11 (37), 24-35.

- Gürbüz, S. ve Ü. Sığrı. (2012). Kariyer apalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler ile İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırması. 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. 1-5.
- Gürvit, İ. H. (2014). Sosyal Kognisyon veya Fakülte Psikolojisinin Diyalektik Sentezi Olarak Bir Mental Psikoloji/Nrolojiye Doğru. *Nöropsikiyatri Arşivi*. 51, 298-302.
- Hederich-Martınez, C. ve Camargo-Uribe, A. (2016). Cognitive Style and Educational Performance. The Case of Public Schools in Bogot, Colombia. *Educational Psychology*. 36 (4), 1-19.
- İçerli, L. ve Uğuz Arsu, ř. U. (2018). Beş Faktör Kişilik zelliklerinin Kariyer Değerleri zerindeki Etkisi: Üniversite ğrenciler zerine Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*. 1-26.
- Karadayı, F. (2001). Sosyo-Tarihsel Yaklaşım ile Kültürel Psikoloji. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8 (8), 189-218.
- Kim, M. (2011). The Relationship Between Thinking Style Differences and Career Choices for High-Achieving Students. *Roepers Review*, 33, 252-262.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. ve Jones, G. B. (1976). *A Social Learning Theory of Career Selection*. *The Counselling Psychologist*. 6 (1), 71-81.
- Kula-Kartal, S. ve Mor-Dirlik, E. (2016). Geerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Gvenirlikte En ok Tercih Edilen Yntem: Cronbach Alfa Katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16 (4), 1865-1879.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*. 45, 79-122.
- Löfström, E. (2005). *Intuition and Analysis at Work: The Role of Cognitive Style in Experiences of Work Contexts*. Helsinki, Finland: Helsinki University Press.

- Martin, L. (1989). The Cognitive-Style Inventory. *The 1989 Annual: Developing Human Resources. University Associates.* 123-139.
- Mullola, S., C. Hakulinen, J. Presseau, D. G. R. de Porras, M. Jokela, T. Hintsa, ve M. Elovainio, (2018). Personality Traits and Career Choices among Physicians in Finland: Employment Sector, Clinical Patient Contact, Specialty and Change of Specialty. *BMC Medical Education.* 18 (1), 52. 2-12.
- Naurzalina, D., A. Karimova, M. Sarkulov, A. Tolegenova, A. Zholamanova ve B. Almurzayeva (2015). Cognitive Style and Gender Differences in Spatial Abilities. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences.* 95-105,
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's Vocational Typology, Schein's Career Anchors and Myers-Briggs' Types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 69, 263-275.
- Onyekuru, B. U. (2015). Field Dependence-Field Independence Cognitive Style, Gender, Career Choice and Academic Achievement of Secondary School Students in Emohua Local Government Area of Rivers State. *Journal of Education and Practice.* 6 (10), 76-86.
- Othman, A. K., M. K. B. A. Rahman, A. M. A. Malik ve S. Wahab. (2012). The Influence of Multiple Intelligence on Career Orientation: The Validation of Hamba Multiple Intelligence Scale. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi.* 7 (2), 65-79.
- Pei-Shan, T., Dengchuan C. ve Yao-Jen, F. (2009). A Study of Cognitive Style on Design Performance. *IASDR.* Seoul: Korean Society of Design Science.
- Posner, B. Z. ve J. M. Munson. (1979). The Importance of Values in Understanding Organizational Behavior. *Human Resource Management.* 18, 9-14.
- Peterson, E. R., Rayner, S. G., & Armstrong, S. J. (2009). Researching the Psychology of Cognitive Style and Learning Style: Is There Really a Future? *Learning and Individual Differences.* 19, 518-523.

- Ramakrishna, H. V. ve D. Potosky (2003). Conceptualization and Exploration of Composite Career Anchors: An Analysis of Information Systems Personnel. *Human Resource Development Quarterly*. 14 (2), 199-214.
- Rayner, S. V. ve Riding, R. (1997). Towards a Categorisation of Cognitive Styles and Learning Styles. *Educational Psychology*. 17 (1), 5-27.
- Rensburg, S. V., J. C. Rothmann, S. Rothmann. (2003). The Relationship Between Personality Characteristics and Career Anchors of Pharmacists. *Management Dynamics*. 12 (3), 24-33.
- Sagiv, L., Amit, A., Ein-Gar, D., ve Arieli, S. (2013). Not All Great Minds Think Alike: Systematic and Intuitive Cognitive Styles. *Journal of Personality*. 82 (5), 402-417.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *Academy of Management Executive*. 10 (4), 80-88.
- Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger ve H. Müller. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*. 8 (2), 23-74.
- Serin, E., Soran, S. ve Kılıç, A. O. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15 (1), 209-220.
- Sternberg, R.J. ve L. Zhang. (2005). Styles of Thinking as a Basis of Differentiated Instruction. *Theory Into Practice*. 44 (3), 245-253.
- Vance, C. M., Groves, K. S., Yongsun Paik ve Kindler, H. (2007). Understanding And Measuring Linear–Nonlinear Thinking Style For Enhanced Management Education And Professional Practice. *Academy of Management Learning & Education*. 6, 167-185.

- Vermunt, J. D. (1996). Metacognitive, Cognitive and Affective Aspects of Learning Styles and Strategies: A Phenomenographic Analysis. *Higher Education*. 31, 25-50.
- Wang, N., Jome, M. L., Haase, F. R.,ve Bruch, A. M. (2006). The Role of Personality and Career Decision-Making Self-Efficacy in the Career Choice Commitment of College Students. *Journal of Career Assessment*. 14, 312-333.
- Witkin, H. A., Moore, C. A, Goodenough, D. R ve Cox P. W. (1977). Field Dependent and Field Independent Cognitive Styles and Their Educational Implications. *Review of Educational Research*. 47 (1), 1-64.
- Yarnall, J. (1998). Career Anchors: Results of an Organisational Study in the UK. *Career Development International*. 3 (2), 56-61.
- Zhang, L. (2000). Are Thinking Styles and Personality Types Related?. *Educational Psychology*, 20 (3), 271-283.

Diğer Yayınlar

- Aggarwal, I. (2013). *Cognitive Style Diversity in Teams*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. ABD: Carnegie Mellon University Tepper School of Business.
- Arslan, Y. (2017). *Marka Denkliğinin Tüketici Temelli Öncülleri Üzerine Bir Araştırma: Perakende Sektörü Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Allinson, C. ve Hayes, J. (2012). *The Cognitive Style Index Technical Manual and User Guide*. (E-Kitap). https://www.researchgate.net/profile/Ruth_Tappin/post/Where_can_I_find_a_cognitive_style_questionnaire/attachment/59d6358e79197b80779931da/AS%3A384905008697349%401468779913608/download/2012_Allison_The+Cognitive+Style+Index.pdf (07 Şubat 2018)
- İçigen, E. T. (2008). *Takım Üyelerinin Bilişsel Stilllerinin Takım Performansı Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Kılıç, A.O. (2012). *Kariyer Değerlerinin Demografik ve Sosyo-Kültürel Faktörler Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi SBE.
- Korkut-Owen, F. (2008). *Meslek Seçimi, Önemi ve Meslek Seçimini Etkileyen Etmeler*. https://korkutfidan.weebly.com/uploads/4/6/0/5/.../meslek_seÇİMİ__3.11.2008.doc. (7 Haziran 2019)
- Lumley, E. J. (2009). *Exploring The Relationship Between Career Anchors, Job Satisfaction and Organisational Commitment*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pretoria: University Of South Africa.
- Martin, L. (1998). *The Cognitive-Style Inventory*. (E-Kitap). <http://home.snu.edu/~jsmith/library/body/v08.pdf>. (21 Ekim 2015)

- Merdan, E. (2011). *Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi SBE.
- Schein, E. H. (1990). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links between Career Pathing and Career Development. MIT Sloan School of Management. <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf> (6 Mayıs 2013)
- Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values: An Overview. The Hebrew University of Jerusalem. (<https://www.yourmorals.org/schwartz.2006.basic%20human%20values.pdf>) (24 Mart 2019)
- Sittert, V. V. (2006). *The Relationship Between Personality Preference And Career Anchors Amongst Police Officers Within The Western Cape*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cape Town: University of the Western Cape Department of Industrial Psychology.
- Stangor, C. (2011). Introduction to Psychology. (E-Kitap). <http://dept.clcillinois.edu/psy/IntroductionToPsychologyText.pdf> (1 Şubat 2017).
- Sütütemiz, N. (2005). *Müşteri Sadakati Belirleyicileri ve Modellerinin Karşılaştırılması: Bankacılık ve Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- TDK. (2017). *Büyük Türkçe Sözlük*. <http://tdkterim.gov.tr/bts> (25 Ocak 2017).
- TDK. (2018). *Büyük Türkçe Sözlük*. <http://tdkterim.gov.tr/bts> (30 Aralık 2018).
- TDK. (2019). *Büyük Türkçe Sözlük*. <http://tdkterim.gov.tr/bts> (21 Mart 2019).

EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Bilişsel Stiller ve Kariyer Değerlerine İlişkin Anket Çalışması

Değerli Katılımcı; bilişsel stiller ve kariyer değerlerine ilişkin bu anket formu, tamamen akademik amaçlıdır. Kurum adını ve kendi adınızı paylaşmanıza gerek yoktur. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar yapılacak analizler için son derece önemli ve kıymetlidir. Katılarınız için çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ & Arş. Gör. Emre EROL

Lütfen aşağıdaki tablodaki ifadelere katılım derecenizi ilgili kutucuklara "X" işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Deneyimlerime göre "rasyonel (akılcı) düşünce", karar vermenin tek gerçekçi dayanağıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bir problemi çözmek için problemin her bir parçasını mutlaka ayrıntılı olarak incelemeliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Yapacağım işteki görevler, net bir şekilde sıralandığında çok daha fazla etkili olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Bilişsel stiller ölçeğine ilişkin örnek ifadeler

Lütfen aşağıdaki tablodaki ifadelere katılım derecenizi ilgili kutucuklara "X" işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzmanlığımdan herkesin yararlanabileceği bir kişi olmak isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bir işi başkaları ile ortak gerçekleştirirsem işimi daha iyi yapabileceğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bana özgürlük sağlayan bir iş sahibi olmayı hayal ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Kariyer değerleri ölçeğine ilişkin örnek ifadeler

1. Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
2. Medeni Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar
3. Yaşınız?	(.....)	

4. En son aldığınız diploma?

- İlköğretim Lise Üniversite Yüksek Lisans Doktora

5. Üniversite ise bölümünüz?

.....

6. Mesleğiniz?

.....

7. Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

.....

8. Hangi departmanda (birimde) çalışıyorsunuz (Muhasebe, Pazarlama vb.)?

.....

9. Unvanınız / pozisyonunuz?

.....

10. Bu pozisyonda ne kadar süredir bulunmaktasınız?

.....

11. Toplam kaç yıldır çalışma yaşamındasınız?

.....

12. Aylık geliriniz?

- 2500 TL ve altı 2501 – 4000 TL 4001 – 6500 TL 6501 – 8000 TL
 8001 TL ve üzeri

Katılımınız için teşekkür ederiz.

EK 2: Bilişsel Stiller Ölçeğine İlişkin Modifikasyon İndeksleri

			M.I.	Par Change
e22	<-->	AnalitikSB	18,078	,109
e21	<-->	AnalitikSB	17,208	,105
e21	<-->	e22	12,109	,112
e16	<-->	e19	7,047	,115
e16	<-->	e18	5,284	-,092
e15	<-->	AnalitikSB	11,900	-,104
e15	<-->	e19	4,370	,096
e15	<-->	e17	4,131	-,086
e15	<-->	e16	21,805	,198
e14	<-->	e22	6,980	-,081
e14	<-->	e21	4,596	-,065
e14	<-->	e19	4,640	-,080
e14	<-->	e18	7,880	,096
e14	<-->	e17	5,588	,080
e13	<-->	AnalitikSB	17,463	-,105
e13	<-->	e18	6,467	,090
e12	<-->	e17	6,027	,081
e10	<-->	e17	5,643	,077
e9	<-->	SezgiselSB	4,650	,059
e9	<-->	e20	7,294	,088
e9	<-->	e15	7,494	-,095
e9	<-->	e11	8,458	,082
e8	<-->	e20	9,388	,100
e8	<-->	e11	4,834	,062
e8	<-->	e10	8,637	,078
e7	<-->	SezgiselSB	13,846	,131
e7	<-->	e14	13,035	,130
e7	<-->	e12	7,562	-,096
e6	<-->	e10	18,868	,116
e6	<-->	e7	5,415	-,081
e5	<-->	SezgiselSB	4,498	-,059
e4	<-->	e16	4,707	,070
e4	<-->	e9	5,466	-,061
e4	<-->	e5	13,173	,096
e3	<-->	SezgiselSB	6,766	-,069
e3	<-->	e17	15,787	-,126
e3	<-->	e14	4,778	-,060
e3	<-->	e10	10,864	-,085
e2	<-->	SezgiselSB	5,050	-,059

			M.I.	Par Change
e2	<-->	e16	4,774	-,068
e2	<-->	e3	10,283	,079
e1	<-->	SezgiselSB	4,854	-,056
e1	<-->	e17	4,160	-,062
e1	<-->	e16	4,943	-,068
e1	<-->	e8	7,169	-,066
e1	<-->	e7	31,403	,179
e1	<-->	e3	4,811	,053

EK 3: Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin İlişkin Modifikasyon İndeksleri

			M.I.	Par Change
e30	<-->	OzerkB	4,235	,033
e30	<-->	e31	6,126	-,068
e29	<-->	GirYB	15,550	-,059
e28	<-->	GirYB	11,926	,061
e26	<-->	e31	9,688	,086
e25	<-->	TekYetB	17,436	-,060
e25	<-->	e29	8,206	-,079
e25	<-->	e26	4,793	,063
e24	<-->	GirYB	8,899	-,038
e24	<-->	KendAB	14,581	,052
e24	<-->	e27	4,138	-,055
e24	<-->	e26	12,930	-,088
e24	<-->	e25	6,329	-,066
e23	<-->	GirYB	4,995	,033
e23	<-->	KendAB	9,020	-,047
e23	<-->	e30	7,021	,073
e23	<-->	e28	12,876	,114
e23	<-->	e26	10,941	,093
e22	<-->	GirYB	4,631	-,031
e22	<-->	TekYetB	13,668	,046
e22	<-->	e31	20,809	,117
e22	<-->	e30	4,660	-,053
e22	<-->	e28	13,881	-,105
e22	<-->	e27	11,197	-,092
e22	<-->	e23	6,950	-,068
e21	<-->	YasTB	5,965	-,030
e21	<-->	e31	4,539	-,062
e21	<-->	e22	6,234	,066
e20	<-->	GuvB	8,245	-,036
e20	<-->	e30	5,372	,062
e20	<-->	e29	4,141	,053
e19	<-->	GirYB	4,336	,032
e19	<-->	TekYetB	7,814	-,037
e19	<-->	e28	12,964	,109
e19	<-->	e24	34,041	,142
e19	<-->	e22	10,513	-,080
e18	<-->	e31	12,129	,091
e18	<-->	e28	22,982	-,138
e18	<-->	e22	23,489	,114

e18	<-->	e19	4,266	-,052
e17	<-->	e31	8,730	-,082
e17	<-->	e30	6,053	,066
e17	<-->	e29	5,789	-,062
e17	<-->	e28	5,274	,070
e17	<-->	e27	6,209	,074
e17	<-->	e26	4,016	-,054
e17	<-->	e24	5,202	,056
e17	<-->	e21	9,706	,089
e17	<-->	e18	4,499	-,054
e16	<-->	OzerkB	4,964	-,034
e16	<-->	e29	30,314	,137
e15	<-->	OzerkB	8,496	,044
e15	<-->	e25	4,530	-,057
e15	<-->	e23	22,886	,125
e15	<-->	e22	10,947	-,077
e15	<-->	e19	8,999	,075
e14	<-->	SafMOB	4,124	-,028
e14	<-->	TekYetB	16,437	,053
e14	<-->	e31	9,713	,086
e14	<-->	e26	6,292	,067
e13	<-->	YasTB	4,801	-,028
e13	<-->	e27	6,417	-,083
e13	<-->	e25	6,415	,080
e13	<-->	e23	7,541	-,085
e13	<-->	e18	12,954	,101
e12	<-->	TekYetB	26,561	-,079
e12	<-->	OzerkB	12,540	,065
e12	<-->	e31	5,715	-,076
e12	<-->	e28	4,632	,075
e12	<-->	e25	11,068	,109
e12	<-->	e22	4,031	-,057
e12	<-->	e15	9,742	,090
e11	<-->	GeYYB	4,956	,035
e11	<-->	GuvB	7,076	-,033
e11	<-->	e25	8,181	-,083
e11	<-->	e14	40,315	,170
e11	<-->	e12	7,890	-,087
e10	<-->	e28	4,619	-,061
e10	<-->	e23	9,384	-,081
e10	<-->	e22	21,351	,108
e10	<-->	e19	8,700	-,074

e10	<-->	e18	34,851	,140
e10	<-->	e15	8,626	-,069
e10	<-->	e13	14,702	,107
e10	<-->	e12	5,368	-,067
e9	<-->	GirYB	6,085	,038
e9	<-->	GeYYB	7,398	-,042
e9	<-->	e25	5,277	-,066
e9	<-->	e24	4,720	,053
e9	<-->	e23	7,575	,077
e9	<-->	e18	4,151	-,052
e9	<-->	e13	14,548	-,113
e9	<-->	e12	9,131	-,092
e9	<-->	e11	4,153	,055
e8	<-->	TekYetB	7,124	,035
e8	<-->	GuvB	8,369	-,034
e8	<-->	e27	4,793	,062
e8	<-->	e26	46,600	,176
e8	<-->	e24	18,291	-,101
e8	<-->	e13	8,930	-,085
e8	<-->	e11	30,221	,143
e8	<-->	e10	4,110	-,049
e7	<-->	YasTB	8,421	-,033
e7	<-->	GuvB	15,913	,047
e7	<-->	e28	5,139	-,066
e7	<-->	e26	5,198	-,059
e7	<-->	e25	20,442	,124
e7	<-->	e24	4,409	-,049
e7	<-->	e23	6,097	-,066
e7	<-->	e22	4,380	,050
e7	<-->	e13	16,024	,115
e7	<-->	e12	4,307	-,061
e6	<-->	e30	5,523	,065
e6	<-->	e26	5,903	-,068
e6	<-->	e14	4,613	-,059
e5	<-->	e26	8,082	-,075
e5	<-->	e24	8,515	,070
e5	<-->	e23	4,232	,056
e5	<-->	e15	30,193	,135
e5	<-->	e14	9,169	-,079
e5	<-->	e12	55,247	,223
e5	<-->	e6	4,991	,061
e4	<-->	SafMOB	4,461	-,031

e4	<-->	e25	22,943	,146
e4	<-->	e23	6,448	-,076
e4	<-->	e21	9,072	,091
e4	<-->	e15	4,027	-,054
e4	<-->	e13	6,450	,081
e4	<-->	e7	36,052	,165
e3	<-->	e25	7,013	-,076
e3	<-->	e10	6,717	,066
e3	<-->	e8	12,342	-,091
e3	<-->	e6	26,968	,145
e2	<-->	e29	10,826	,079
e2	<-->	e16	5,264	,055
e2	<-->	e7	5,628	,057
e2	<-->	e5	6,112	-,061
e1	<-->	e27	20,443	,133
e1	<-->	e20	9,096	-,081
e1	<-->	e17	4,060	,054
e1	<-->	e9	31,475	,150

EK 4: Levene Testi Sonuçları

Test of Homogeneity of Variances			
Analitik Stil			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,278	2	497	,757

Test of Homogeneity of Variances			
Sezgisel Stil			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,265	2	497	,283

Test of Homogeneity of Variances			
Güvenlik/İstikrar			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,215	2	497	,807

Test of Homogeneity of Variances			
Özerklik/Bağımsızlık			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,131	2	497	,877

Test of Homogeneity of Variances			
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,564	2	497	,569

Test of Homogeneity of Variances			
Genel Yönetmelik Yetkinlik			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,486	2	497	,616

Test of Homogeneity of Variances			
Girişimci Yaratıcılık			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,235	2	497	,790

Test of Homogeneity of Variances			
Kendini Adama			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,691	2	497	,502

Test of Homogeneity of Variances			
Saf Meydan Okuma			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,149	2	497	,862

Test of Homogeneity of Variances			
Yasam Tarzı			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,022	2	497	,978

ÖZGEÇMİŞ

Emre EROL, 1981 yılında Tokat'ın Zile ilçesinde doğdu. İlköğretim ve lise eğitimini İstanbul'da tamamladı. 2004 yılında Uludağ Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü'nden mezun oldu. İlk olarak 2008 yılında Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Finansal Piyasalar ve Yatırım Yönetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans programını tamamladı. İkinci olarak ise 2013 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda yüksek lisans programından mezun oldu. 2011 yılından beri Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.