
ELEŞTİREL DÜŞÜNME BECERİLERİ İLE KARIYER UYUM YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özge GÜNAY¹, İlker Hüseyin ÇARIKÇI²

Öz

Kariyer uyumu; bir bireyin yaptığı işin kalitesini, iş bulamamış bir bireyin iş bulmada strateji geliştirmesini, yaratıcı olmasını içeren bir kavramdır. Yeni stratejiler oluşturmak, yaratıcı olmak ve daha doğruyu aramak gibi birçok özellik eleştirel düşünme eğilimi içerisindedir. Dolayısıyla eleştirel düşünme eğilimi olan bir bireyin kariyerinde başarı göstereceği, kariyerine uyum sağlamada problem yaşamayacağı söylenebilir. Bu çalışma; eleştirel düşünme eğiliminin kariyer uyum yeteneğine etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. 401 lisans öğrencisi üzerinde California Eleştirel Düşünme Eğilimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri ölçekleri uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, her iki ölçeğin bazı alt boyutları açısından, demografik değişkenleri oluşturan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca eleştirel düşünme eğiliminin; kariyer uyum yeteneğini %44 oranında açıkladığı ve standartlaştırılmayan değerlere göre öğrencilerin özellikle analitiklik boyutunda gösterecekleri bir birim artışın kariyer uyum yeteneklerinde yaklaşık 4 birim artış yaratacağı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Eleştirel Düşünme Eğilimi, Kariyer Uyum Yeteneği

JEL Sınıflandırması: M10, M12

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTATION SKILLS AND CRITICAL THINKING DISPOSITION: A STUDY ON UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

Career adaptation is a concept including the quality of work, strategies of finding job and creativity. A lot of features like improving the new strategies, being creative and seeking the true are in critical thinking disposition. So; it can said if a person have critical thinking disposition, that person will succes at his career and will not have a problem with adapting his career. This study's purpose is determine the effect of critical thinking disposition on career adaptation skills. California Critical Thinking Disposition and Career Adaptation Skills scales are implemented on 401 university students. According to results; demographic variables have a meaningful effect on some dimensions of both scales. Beside; critical thinking disposition increasing the career adaptation skill about %44 and the rise of one entity analyticalness cause rising of approximately four entity career adaptation skills.

Keywords: Career, Critical Thinking Disposition, Career Adaptation Skill

JEL Classification: M10, M12

¹ Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, ozgecelik@sdu.edu.tr

² Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, ilkerarikci@sdu.edu.tr

1. Giriş

Kariyer, bireyin kendini toplumda nasıl konumlandığı ile ilgili bir kavramdır. Kariyerin yön verilmesi, planlanması, planın hayata geçirilmesi gibi kariyerlerle ilgili faaliyetlerin merkezinde insan faktörü vardır.

Bireyin kendi kariyerini planlaması, bu planı uygulamaya koyması, kariyerini yönetmesi; kariyere yönelik problemi ifade etmeyi, probleme yönelik araştırma yapmayı, elde edilen bilgileri mantığa uygun olarak önceliklendirmeyi, kariyer seçeneklerini belirlemeyi, öz eleştiri ile kendi yeteneklerini dürüstçe tespit etmeyi, bu yeteneklere uygun kariyer alternatiflerini değerlendirmeyi, değerlendirmeler sonucunda en doğru kararı vermeyi, bu kararı uygulamaya koymayı, mesleki rollere katılmayı, alınan kararlar ile ilgili değerlendirme yapıp eksikleri belirlemeyi ve gerekirse meslek değiştirmeyi, mesleğe ilişkin yaşanan değişimleri rasyonel bir şekilde değerlendirmeyi, bu değişimi bireysel olarak nasıl yöneteceğine ilişkin planlama yapmayı, mesleğinde başarılı olmak için kendini sürekli geliştirmeyi, örgütte karşılaştığı farklı görüşlere karşı empati ile yaklaşabilmeyi ve kurumda etkili bir iletişim kurabilmeyi gerektiren bir eğilime sahip olması gerekmektedir. Bu açık, eleştirel düşünme eğilimi ile kapatılabilir. Zira bireyin kariyerine uyum göstermesi için ihtiyacı olan beceriler eleştirel düşünme becerileri ile neredeyse aynıdır. Bu çalışmada eleştirel düşünme eğiliminin kariyer uyum yeteneklerine etkisi araştırılmıştır.

2. Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer, "Carrus" Latince kökünden türemiş at arabası anlamında, "carrera" kökünden türemiş bir başka terim ise yol anlamında kullanılmıştır (Ertürk, 2011: 200). Kariyer kelimesi, Fransızca "Carriere", İngilizce "Career" kelimesinden Türkçeye geçmiştir. Kavramın anlamı Fransızca'da meslekte aşılması gereken aşamalar, seçilen yön, diplomatik ilerleme ve meslek gibi anlamlara. Kariyer kelimesinin anlamı İngilizce'de ise; koşma, son hızda gitme, sürat, meslek yaşamı, uğraş, iş hayatı gibi anlamlara gelmektedir (Şimşek ve Öge, 2012: 281).

Sosyal olarak kariyer kavramı, kişiler ile örgütlerin karşılıklı fayda sağlamalarına ek olarak bireyler açısından olgunlaşma, etik değerlere sahip olma, yaşam deneyimi gibi gelişmelere olanak sağlar. İş yerindeki çalışma ortamı, kullanılan teknoloji, iş arkadaşlarının kişilikleri ve iş yerinde sergiledikleri davranışlar, yapılan işin mahiyeti gibi faktörler bireylerin karşılıklı olarak beklenti ve tutumlarına katkıda bulunur (Ertürk, 2011: 204).

Kariyer kavramını değerlendiren çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramların her biri kariyere farklı bir perspektiften yaklaşır. Bunlardan biri de Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Teorisidir.

Kariyer çapaları teorisi, Edgar Schein tarafından 1961 yılında Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde başlatılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. 12 yıl boyunca 44 yüksek lisans programı mezunu öğrenci ile derinlemesine mülakat yöntemi yoluyla yapılan araştırmalar ile bireylerin kariyer tercihlerinin nedenleri derinlemesine araştırılmıştır (Yarnall, 1998: 56).

Schein, kariyer çapalarını bireyin kendisini tanımaya yardımcı olan bireyin mesleki kariyerine yol gösteren, sınırlandırmalar koyan ve dengede tutan davranış şekli olarak tanımlamıştır. Kariyer çapası, kişinin mesleki kariyer seçimleri ve kariyeriyle ilgili olan kararlarına etki göstermektedir (Çerik ve Bozkurt, 2010: 85).

Schein'in kariyer değerleri şunlardır:

Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik, kariyer değerine sahip olan kişiler için başarı, kabiliyetli oldukları alan üstüne yoğunlaşarak o konuda profesyonel olmaya çalışmak ve yetenekleri ile ilgili alanda en iyi olabilmek için çaba göstermektedirler.

Genel Yönetsel yetkinlik, kariyer değerine sahip olan kişiler, karmaşık durumlar içerisinde yaşanan problemleri çözebilme, duygusal olarak dengeli davranabilme ve iyi iletişim kurabilme konusunda beceriklidirler

Girişimcilik/Yaratıcılık, kariyer değerine sahip kişiler, tek başına bir şeyler üretmeyi seven ve işini tek yapmaya meyilli olan kişilerin sahip olduğu özellikleri içeren kariyer değeridir.

Güvenlik/İstikrar, kariyer değerine sahip olan bireyler, gelecek ile ilgili konuların sağlam temeller ile oluşmasını ve değerleri konusunda hassas olan kişilerdir.

Özerklik/Bağımsızlık, kariyer değerine sahip olan bireyler bağımsızlığı seven ve yaptıkları iş konusunda talimat almaktan hoşlanmayan kişilerden oluşurlar.

Hayat tarzı, kariyer değerine sahip olan bireyler iş hayatı ile özel hayatı arasında ki konularda düzgün bir denklik kurmaya önem verirler.

Saf meydan okuma, kariyer değerine sahip olan bireyler karşısına çıkan zorluklarla uğraşmayı seven, rekabetçi ve zorlukların üstesinden gelmeyi seven kişilerdir.

Kendini adama, kariyer değerine sahip olan kişiler toplum hayatı için fayda sağlamak isterler ve iş hayatlarını da bu yönde belirlerler (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012: 182).

Kariyer çapaları ve kariyer uyum yeteneği kavramlarının her ikisi de kişinin o kariyeri neden seçtiğiyle ilgilidir. Buna ek olarak kariyer uyum yeteneği bireyin mevcut kariyerinde veya kariyer öncesi dönemde sosyal hayata katkı sağlama amacı güden, kişilik özelliklerinin keşfedilmesi sürecidir (Savickas vd., 2009: 244).

Kavramsal model (rol kuramı), bireyin bebeklikten itibaren keşfetme çabası ile bir benlik oluşturmaya başladığını, bu sürecin yaşam buluncaya kadar devam ettiğini anlatır. Ayrıca bu teoriye göre keşfetme çabasındaki bireyler sadece etraflarını değil kendi özelliklerini, yeteneklerini, eğilimlerini de zamanla keşfederler (Super ve Super, 2008: 27-28).

Kariyer uyum yeteneği kişinin kendini ve çevresini keşfetmesinden yola çıkan, sosyal yaşam, iş yaşamı ve bireyin diğer rolleri arasında bir denge kurmaya çalışan, kariyer odaklı bir kavramdır. Kariyer uyum yeteneğini özellikle şu faktörler açısından incelemektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663-665).

- *Kendini keşfetme aşaması*, bireyin kendine ait yetenek ve ilgilerden yola çıkarak, öz farkındalığa ulaşması sürecidir.
- *Çevreyi keşfetme aşaması*, bireyin etrafında bulunan roller üzerinden kariyer yollarını anlaması sürecidir.
- *Planlama ve karar aşaması* ise bireyin kendini ve çevreyi tanıyan bireyin kariyerine yönelik somut planlar yapması ve uygulama sürecidir.

3. Kariyer Uyum Yeteneği Ve Eleştirel Düşünme Eğilimi İlişkisi

Eldeki tüm koşulları gözden geçirerek olguları analiz etme, bunlar hakkında fikirler üretme ve bu fikirleri bir amaç çerçevesinde organize etme, ulaşılan sonuçları savunma, zıt görüşler ile karşılaştırmalar yapma, muhakemelerden çıkarımlara ulaşma, tüm bunları değerlendirip problemleri çözebilme yetisine eleştirel düşünce denir (Lau, 2011: 1).

Eleştirel düşünme becerisine sahip olmak bir birey için yalnız başına yeterli olmamaktadır. Sahip olunan eleştirel düşünme becerisini gereken durumlarda kullanmak ve bu beceriler eşliğinde hareket etmek eleştirel düşünme eğiliminin varlığını göstermektedir (Seferoğlu ve Akbıyık, 2006: 193). Beyer'e (1988: 29) göre eleştirel düşünme becerisi olan bir bireyin bu beceriyi kullanabilmesi ayrı bir eylem gerektirmektedir. Eleştirel düşünme becerisini kullanabilme; başka bir deyişle eleştirel düşünme eğilimini kazanabilmek zaman alabilmektedir. Eleştirel düşünme becerisini kullanabilme bazı özelliklere sahip olmayı da gerektirmektedir. Bunlar (Kahraman, 2008):

- Analitiklik
- Açık Fikirlilik
- Gerekeni Arama
- Sistematiklik

- Kendine Güven
- Meraklılık
- Olgunluk

Eleştirel düşünme; yalnızca akademik hayatı olan insanların ihtiyaç duyduğu bir şey değildir. İnsan hayatının neredeyse her evresinde ciddi kararlar vermek durumunda kalır. Bu kararların bilinçli bir şekilde verilmesi ve hayatına doğru bir yön vermesi için her birey eleştirel düşünmeye ihtiyaç duyar (Dantec, 2007: 3). Bu ciddi kararlardan biri de kariyer planlaması ve kariyerine gösterebildiği uyum yeteneğidir. Eleştirel düşünen bireyde var olan analitiklik, sistematiklik, açık fikirlilik, kendine güven gibi özellikler, bireyin kariyerine göstereceği uyumu da etkilemektedir.

Bireyin mesleki ya da özel hayatında başarılı olabilmesi için kariyer uyum yeteneğine ihtiyacı vardır (Yeşiltaş vd., 2014: 1286). Kariyer uyum yeteneği, bireyin iş hayatında nasıl bir psikolojide olacağını belirleyen temel unsurdur (Zacher, 2014). Kariyer uyumu; bir bireyin yaptığı işin kalitesini, iş bulamamış bir bireyin iş bulmada strateji geliştirmesini, yaratıcı olmasını içeren bir kavramdır (Yeşiltaş vd., 2014: 1288). Yeni stratejiler oluşturmak, yaratıcı olmak, daha iyiyi ve daha doğruyu aramak gibi birçok özellik eleştirel düşünme eğilimi içerisindedir. Dolayısıyla eleştirel düşünme eğilimi olan bir bireyin kariyerinde başarı göstereceği, kariyerine sağlamada problem yaşamayacağı söylenebilir.

Modern toplumlar; bireylerin kendilerini öğrenme açısından geliştirmelerini, kendilerini diğerlerinden farklılaştıran özgün beceriler kazanmalarını, sürekli öğrenmeye yönelik arzularının olmasını, kendi hayatlarını ve kariyerlerini geliştirecek yetenekler edinmelerini gerektirmektedir (Mittendorf vd., 2011: 1424-1437). Bireyler acımasız iş dünyasının koşullarında iş değişimi, pozisyon değişimi gibi sebepler kariyer geçişleri yapmaktadırlar. Bu geçişler sırasında birey, kariyerine ilişkin özelliklerini, amaçlarını, hedeflerini ve yeteneklerini tekrardan gözden geçirmek ve söz konusu değişikliklere uyum sağlamak zorunda kalır (Klehe vd., 2011: 218). Bu uyum, kariyer uyumu şeklinde ifade edilmektedir. Bahsedilen değişimlere ya da mevcut kariyerinin kendinden beklentilerine uyum sağlama yeteneği de kariyer uyum yeteneği şeklinde kavramsallaştırılmıştır.

Kariyer uyum yeteneği; bireyin tahmin edilebilen işlere ve iş hayatındaki örgütsel rollere aktif olarak katılması ve tahmin edilemeyen değişimlere karşı hazır olabilme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997: 254). Başka bir ifadeyle kariyer uyum yeteneği; bireylerin mesleklerine ve değişiklik arz eden iş koşullarına uyum gösterebilmeleri için ihtiyaçları olan becerileri ifade etmektedir.

Bireyin mesleki hayatıyla ve kariyeriyle ilgili doğru kararı vermek için yaşadıkları süreçte sahip olmaları gereken eleştirel beceriler kariyer uyum yetenekleridir (Duffy, 2010: 29-43). Kaygı, kontrol, merak ve güven gibi kaynakları gerektiren kariyer uyum yeteneğinin eleştirel düşünme eğilimi ile birlikte anılması mantıklı olacaktır. Zira özgüven, araştırma eğilimi, karar verme ve dolayısıyla problem çözme gibi eğilimler ile kariyer uyum yetenekleri büyük oranda benzerlik göstermektedir.

Bireyin kendi kariyerini planlaması, bu planı uygulamaya koyması, kariyerini yönetmesi; kariyere yönelik problemi ifade etmeyi, probleme yönelik araştırma yapmayı, elde edilen bilgileri mantığa uygun olarak önceliklendirmeyi, kariyer seçeneklerini belirlemeyi, öz eleştiri ile kendi yeteneklerini dürüstçe tespit etmeyi, bu yeteneklere uygun kariyer alternatiflerini değerlendirmeyi, değerlendirmeler sonucunda en doğru kararı vermeyi, bu kararı uygulamaya koymayı, mesleki rollere katılmayı, alınan kararlarla ilgili değerlendirme yapıp eksikleri belirlemeyi ve gerekirse meslek değiştirmeyi, mesleğe ilişkin yaşanan değişimleri rasyonel bir şekilde değerlendirmeyi, bu değişimi bireysel olarak nasıl yöneteceğine ilişkin planlama yapmayı, mesleğinde başarılı olmak için kendini sürekli geliştirmeyi, örgütte karşılaştığı farklı görüşlere karşı empati ile yaklaşabilmeyi ve kurumda etkili bir iletişim kurabilmeyi gerektiren bir eğilime sahip olması gerekmektedir. Bu açık, eleştirel düşünme eğilimi ile kapatılabilir. Zira bireyin kariyerine uyum göstermesi için ihtiyacı olan beceriler eleştirel düşünme becerileri ile neredeyse aynıdır.

4. Metodoloji

4.1. Amaç

Çalışmanın amacı, eleştirel düşünme eğiliminin kariyer uyum yeteneğine etkisini tespit etmektir. Bu amaçla nicel bir desende geliştirilen çalışmada; eleştirel düşünme eğilimi ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki ölçülmüştür.

4.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesini “Öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri kariyer uyum yeteneklerini etkiliyor mu?” sorusu oluşturmaktadır.

4.3. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini bir kamu üniversitesinde İşletme Bölümü 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı Güz Dönemi öğrencileri oluşturmaktadır. Bu anlamda evren 1970 öğrenciden meydana gelmektedir.

Araştırmanın örnekleme; tabakalı örnekleme yoluyla İşletme Bölümü öğrencileri sınıf bazında tabakalandırılarak oluşturulmuştur. Sayısı belirli olan evrende %5 hata payı ve %95 güven aralığı kabul edilerek örneklem büyüklüğü 352 olarak tespit edilmiştir (Kan, 1998). Bu çerçevede 416 öğrenciye ulaşılmış ve 401’inden dönüş alınmıştır. Evreni temsil edebilirlik açısından 401 sayısı yeterli görülmüştür.

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği ve Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğidir. Ayrıca demografik özelliklere ilişkin sorular da yer almaktadır.

4.4.1. California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği (CEDEÖ)

Araştırmada California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği (CEDEÖ) kullanılmıştır. CEDEÖ 6 alt boyuttan ve toplamda 51 ifadeden oluşmaktadır. Facione ve arkadaşları tarafından 1998 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Kökdemir (2003) tarafından yapılmıştır. Orijinalinde 7 boyut ve 75 ifade bulunan ölçeğin Türkçe’ye uyarlandığı çalışmada Kökdemir, 6 boyutlu ve 51 ifadeli Türkçe versiyonu geliştirmiştir. Ölçek 6’lı Likert ölçeği şeklindedir ve 1 ile 6 arasındaki değerler, katılımcının herhangi bir ifadeden alacağı puanı göstermektedir.

Alt ölçekler, bir alt ölçekte yer alan sorulardan elde edilen toplam puan, soru sayısına bölünüp ve 10 ile çarpılarak değerlendirilmektedir. Alt ölçeklerin toplamı eleştirel düşünme eğilim puanını göstermektedir. Alt ölçeklerin minimum değeri 10, maksimum değeri 60’dır. (Örneğin doğruyu arama alt ölçeği: $(06+11+20+25+27+28+49) / 7 \times 10$). Türkçe uyarlamada 6 alt ölçek olduğundan bir kişi ölçekten en az 60; en fazla 360 puan alabilmektedir. Türkçe uyarlamada 240 puanın altı düşük, 300 puanın üstü yüksek eleştirel düşünme eğilimi olarak ifade edilmektedir. Ölçekteki 05, 06, 09, 11, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 33, 36, 41, 43, 45, 47, 49, 50 numaralı maddeler ters çevrilerek puanlanmaktadır (Balci, 2015: 81).

4.4.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)

Araştırmada kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesinde Savickas ve Profeli’nin 2012 yılındaki çalışmasında oluşturulan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte kaygı, güven, kontrol ve güven olmak üzere dört alt boyut bulunmaktadır. 5’li Likert tipindeki ölçekte toplam 24 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Kantan (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir.

4.5. Analiz Yöntemi

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 20.0) programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde bu programdan

yararlanılmıştır. Analizde, tanımlayıcı bilgiler için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve istatistiksel değerlendirmeler bu puanlar üzerinden yapılmıştır.

Alt ölçeklerin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik varsayımlar yerine getirildiği durumlarda iki grubu karşılaştırmak için iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi), ikiden fazla grupları karşılaştırmak için varyans analizi (F testi) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda hangi grupların birbirinden farklı olduğu Tukey's-b testine bakarak yorumlanmıştır. Ayrıca iki ayrı ölçeğin alt boyutlarının birbirleri arasındaki ilişki ölçmek için pearson korelasyon analizi ve Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğinin alt boyutlarının Genel Kariyer Uyum Yeteneği skorlarına etkisini ölçmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

4.6. Bulgular ve Tartışma

Bu kısımda analize ait bulgular yer almaktadır. Ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin sonuçlar Tablo 1 ve 2'de gösterilmektedir.

Tablo 1: California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğine Ait Boyutların Cronbach Alpha Değerleri

Eleştirel Düşünme Eğilimi Boyutları	İfadeler	Cronbachα
Doğruyu Arama Boyutu (DAB)	6, 11, 20, 25, 27, 28	0,514
Açık Fikirlilik Boyutu (AFB)	5, 7, 15, 18, 22, 33, 36, 41, 43, 45, 47, 50	0,700
Analitiklik Boyutu (AB)	2, 3, 12, 13, 16, 17, 24, 26, 37, 40, 46	0,739
Sistematiklik Boyutu (SB)	4, 9, 10, 21, 23	0,544
Kendine Güven Boyutu (KGB)	14, 29, 35, 39, 44, 48, 51	0,737
Meraklılık Boyutu (MB)	1, 8, 30, 31, 32, 34, 38, 42	0,721

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Doğruyu Arama Alt Boyutunun güvenilirliğini arttırdığı için bu boyuttan 49. ifade çıkarılmıştır. Söz konusu ifade çıkarıldıktan sonra alpha değeri 0,514 olan Doğruyu Arama Boyutu (DAB) kabul edilebilir düzeyde güvenilirliğe erişmiştir. Bowling ve Ebrahim'e (2004) göre Cronbach Alphanın minimum düzeyinin 0.50 olduğu konusunda görüş birliği mevcuttur.

Tablo 2: Kariyer Uyum Yeteneklerine Ait Boyutların Cronbach Alpha Değerleri

Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları	İfadeler	Cronbachα
Kaygı Boyutu	1, 2, 3, 4, 5, 6	0,773
Kontrol Boyutu	7, 8, 9, 10, 11, 12	0,681
Merak Boyutu	13, 14, 15, 16, 17, 18	0,769
Güven Boyutu	19, 20, 21, 22, 23, 24	0,871

Tablo 3: Ölçeklerin Standartlaştırılmış Değerleri

Eleştirel Düşünme Eğilimi			Kariyer Uyum Yeteneği		
1	0	Hiç Katılmıyorum	1	0	Hiç Katılmıyorum
2	0,2	Katılmıyorum	2	0,25	Kısmen Katılmıyorum
3	0,4	Kısmen Katılmıyorum	3	0,50	Kararsızım
4	0,6	Kısmen Katılıyorum	4	0,75	Kısmen Katılıyorum
5	0,8	Katılıyorum	5	1	Tamamen Katılıyorum
6	1	Tamamen Katılıyorum			

İki ölçek ve boyutları aralarında değerlendirme yapabilmek için her bir değeri 0-1 arasında kalmasını sağlayacak bir standartlaştırma yapılmıştır.

Eleştirel Düşünme Eğilimi → 6'lı likert

Kariyer Uyum Yeteneği → 5'li likert

SD: (EDY'ne verilen cevap – 1) / 5

SD: (KUY'ne verilen cevap – 1) / 4

4.6.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Anketlerden elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılanların cinsiyetleri karşılaştırıldığında erkeklerin %40,4 oranına karşılık kadınların %59,4 ile daha yoğun olduğu görülmektedir. Katılımcıların %0,2'si cinsiyeti hakkında bilgi vermemiştir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında, en çok öğrencilerin %52,1 ile 22-25 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu sıralamayı %45,6 ile 18-21 yaş grubu ve %1,7 ile 26 ve üzeri yaş grubu takip etmektedir. Katılımcıların %0,5'i ise yaş hakkında bilgi vermemiştir.

Yukarıda ki tablodan görüldüğü üzere katılımcıların %13'ü 1. sınıf öğrencisi, %37,2'si 2. sınıf öğrencisi, %14,7'si 3. sınıf öğrencisi ve %34,7'si 4. sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %0,5'i kaçınıcı sınıf öğrencisi olduğunu belirtmemiştir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumu incelendiğinde, %2,2'si okuryazar, %3,2'si okuryazar değil, %46,1'i ilkokul mezunu, %22,9'u ortaokul mezunu, %17,7'si lise mezunu, %6,5'i üniversite mezunudur, %1'i ise lisansüstü eğitim almıştır. Katılımcıların %0,2'si annesinin eğitim durumu hakkında bilgi vermemiştir. Babalarının eğitim durumu incelendiğinde ise, %0,2'si okuryazar, %0,5'i okuryazar değil, %33,9'u ilkokul mezunu, %23,7'si ortaokul mezunu, %24,9'u lise mezunu, %14,2'si üniversite mezunudur, %2,2'si ise lisansüstü eğitim almıştır. Katılımcıların %0,2'si babasının eğitim durumu hakkında bilgi vermemiştir. Araştırmaya katılanların büyüdüğü çevreye bakıldığında, öğrencilerin %52,4'ünün ilde, %30,7'sinin ilçede ve %16,5'inin köyde büyüdüğü görülmektedir. Katılımcıların %0,5'i ise büyüdüğü çevreyi belirtmemiştir.

4.6.2. Ölçeklerin Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Tablo 4: Alt Ölçeklerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	Boyutlar	N	Ort	Ss
Kariyer Uyum Yeteneği	Kaygı Boyutu	401	4,313	0,622
	Kontrol Boyutu	401	4,397	0,534
	Merak Boyutu	401	4,178	0,649
	Güven Boyutu	401	4,496	0,636
Eleştirel Düşünme Eğilimi	Doğruyu Arama Boyutu (DAB)	401	3,597	0,875
	Açık Fikirlilik Boyutu (AFB)	401	4,070	0,760
	Analitiklik Boyutu (AB)	401	4,822	0,657
	Sistematiklik Boyutu (SB)	401	4,197	0,837
	Kendine Güven Boyutu (KGB)	401	4,105	0,751
	Meraklılık Boyutu (MB)	401	4,452	0,757

Alt ölçeklerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablosuna bakıldığında kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin alt boyutlarında en yüksek ortalamayı güven boyutunun aldığı, en düşük ortalamayı ise merak boyutunun aldığı, eleştirel düşünme eğilimi ölçeğinin alt boyutlarında ise en yüksek ortalamayı analitiklik boyutu (AB) alırken, en düşük ortalamayı ise doğruyu arama boyutunun (DAB) aldığı görülmektedir. Çubukçu'nun 2006 yılında üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada ise öğrencilerin açık fikirlilik ve analitiklik boyutlarından yüksek puan alırken; meraklılık ve sistematiklik boyutlarından nispeten düşük puan aldıkları tespit edilmiştir.

4.6.3. Fark Analizi Bulguları

Alt ölçekler cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde, boyutlarda anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Kürüm'ün 2002 yılında öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada da; orta düzeyde eleştirel düşünme eğilimi olan öğretmen adaylarının cinsiyetlerinin eleştirel düşünme eğilimlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Ancak Genç'in 2016 yılında öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerini ölçtüğü çalışmada öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluştuğu; kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir.

Alt ölçekler yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde, kontrol boyutunda yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($F=4,121$, $p=0,017$). Buna göre 18-21 yaş grubu ve 22-25 yaş grubu arasındaki öğrencilerin, 26 ve üzeri yaş grubundakilere göre kontrol boyutundan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları bulunmuştur. Kontrol boyutunun mesleki gelecekle ilgili kararlılığı ifade etmesinden dolayı bu bulgunun 26 yaş ve üzerinde daha yüksek ortalamaya sahip olması beklenirken daha düşük ortalamaya sahip olmasına yönelik 18-21 yaş grubu öğrencileri 1. Sınıf düzeyine takabül etmesinden dolayı daha idealist düşünce yapısına sahip oldukları, buna karşılık 26 yaş ve üzerinin son sınıfları içermesi ve bu yaş grubunun daha gerçekçi düşünceleriyle birlikte ümitsizliğe kapılmış olabileme ihtimalinden dolayı olduğu yorumu yapılabilir. Yine Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin alt boyutları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Buna karşın öğrencilerin ölçeğin alt boyutlarının hepsinden yüksek ortalamalar aldığı ortaya çıkmış; en yüksek ortalamayı ise güven ve kontrol boyutundan aldıkları görülmüştür.

Alt ölçekler sınıf değişkenine göre değerlendirildiğinde, doğruyu arama boyutunda (DAB) ($F=4,094$, $p=0,007$) ve açık fikirlilik boyutunda (AFB) sınıflar arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($F=4,994$, $p=0,002$). Yapılan test sonuçlarına göre 2 ve 3. Sınıflar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. McCarthy ve arkadaşlarının 1999 yılında öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada ise ikinci sınıf öğrencilerin dördüncü sınıf öğrencilere nazaran düşük eleştirel düşünme puanı aldıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde Wrobel ve arkadaşlarının 1997 yılında yaptığı çalışmada son sınıf öğrencilerin birinci sınıftaki öğrencilere nispeten daha yüksek eleştirel düşünme puanları aldıkları ortaya çıkmıştır.

Alt ölçekler eğitim (anne) durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde, açık fikirlilik boyutunda (AFB) eğitim (anne) durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($F=2,180$, $p=0,044$). Buna göre annesi lisansüstü eğitim görmüş annelerin çocuklarının diğer eğitim durumundaki annelerin çocuklarınınkinden daha düşük ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Alt ölçekler eğitim (baba) durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde, kendine güven boyutunda (KGB) eğitim (baba) durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($F=3,005$, $p=0,011$). Buna göre yine benzer şekilde babası lisansüstü eğitim görmüş öğrencilerin kendine güven boyutundan aldıkları ortalamaların, diğer tüm eğitim durumundaki babalarının çocuklarınınkinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir Altuğ'un 1995 yılında yaptığı çalışmada ise; anne ve babanın tutumunun çocukların eleştirel düşünme ve öz değer duygusu gelişimindeki etkisi araştırılmıştır. 1026 katılımcı ile yapılan çalışmada anne-baba tutumlarının çocukların eleştirel düşünme düzeylerini ve öz değer duygularının gelişimlerini etkilediği tespit edilmiştir.

Alt ölçekler çevre değişkenine göre değerlendirildiğinde, boyutlarda anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

4.6.4. Ölçeklerin Boyutları Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğinin alt boyutları ile Kariyer Uyum Yeteneklerinin alt boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; doğruyu arama boyutu ile kaygı, merak ve güven boyutları arasında %95 güven aralığında, kontrol boyutu ile %90 güven aralığında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Açık fikirlilik boyutu ile kaygı ve güven boyutları arasında yine %95 güven aralığında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Analitiklik, sistematiklik, kendine güven ve meraklılık boyutlarının her biri ile kaygı, kontrol, merak ve güven boyutları arasında %95 güven aralığında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Buna göre eleştirel düşünme eğilimi yüksek olan bir bireyin kariyer uyum yeteneğinin de yüksek olacağı yorumu yapılabilir.

Tablo 5: Ölçeklerin Boyutları Arasındaki Korelasyon Bulguları

Ölçek	Kariyer Uyum Yeteneği					
	BOYUTLAR		Kayı Boyutu	Kontrol Boyutu	Merak Boyutu	Güven Boyutu
Eleştirel Düşünme Eğilimi	Doğruyu Arama Boyutu (DAB)	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed) N	0,170** 0,001 401	0,102* 0,042 401	0,167** 0,001 401	0,156** 0,002 401
	Açık Fikirlilik Boyutu (AFB)	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed) N	0,141** 0,005 401	0,097 0,054 401	0,095 0,059 401	0,0196** 0,000 401
	Analitiklik Boyutu (AB)	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed) N	0,507** 0,000 401	0,433** 0,000 401	0,516** 0,000 401	0,523** 0,000 401
	Sistematiklik Boyutu (SB)	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed) N	0,266** 0,000 401	0,309** 0,000 401	0,233** 0,000 401	0,330** 0,000 401
	Kendine Güven Boyutu (KGB)	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed) N	0,324** 0,000 401	0,337** 0,000 401	0,396** 0,000 401	0,357** 0,000 401
	Meraklılık Boyutu (MB)	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed) N	0,402** 0,000 401	0,351** 0,000 401	0,449** 0,000 401	0,434** 0,000 4001

* %90 güven düzeyinde anlamlı

** %95 güven düzeyinde anlamlı

*** %99 güven düzeyinde anlamlı

4.6.5. Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 6: Eleştirel Düşünme Eğilimi Alt Boyutları ve Genel Kariyer Uyum Yeteneği Skorları Regresyon Analizi Bulguları

Kariyer Uyum Yeteneği	Katsayı	Standart Hata
Doğruyu Arama Boyutu (DAB)	0,055*	0,030
Açık Fikirlilik Boyutu (AFB)	0,006	0,036
Analitiklik Boyutu (AB)	0,394***	0,046
Sistematiklik Boyutu (SB)	0,071**	0,032
Kendine Güven Boyutu (KGB)	0,090**	0,041
Meraklılık Boyutu (MB)	0,153*	0,040
Sabit Terim	0,298*	0,033
R ² = 0,449	F = 53,346*	Durbin Watson Testi 1,876

* %90 güven düzeyinde anlamlı

** %95 güven düzeyinde anlamlı

*** %99 güven düzeyinde anlamlı

Regresyon analizi incelendiğinde regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu ve bağımlı değişken üzerindeki değişimin %44'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Tablo incelendiğinde; eleştirel düşünme eğiliminin yüksek oluşu kariyer uyum yeteneği genel skorunu arttırdığı gözlenmektedir. Ayrıca tablodaki standartlaştırılmış değere göre analitiklik boyutundaki (AB) 1 birimlik artışın, bireyin kariyer uyum yeteneği skorunu 0,394 birim arttırdığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak standartlaştırılmamış değerlere göre ise analitiklik boyutundaki (AB) 1 birimlik artışın, bireyin kariyer uyum yeteneği skorunu 8 birim arttırdığı tespit edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada çıkarılan sonuçlar ve geliştirilen öneriler şu şekildedir:

İşletme öğrencilerinin genelinde eleştirel düşünme eğilimlerinin yüksek olduğu ancak; lisans 3. sınıftaki öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin nispeten düşük olduğu tespit edilmiştir. Sınıf arttıkça doğru orantılı olarak eleştirel düşünme eğilimleri artan öğrencilerin 3. sınıfta eğilimlerinin düşmesinin arka planının araştırılması ayrı çalışma konusu olabilir. Zira 3. sınıf öğrencilerin hem eleştirel düşünme eğilimlerinde hem de kariyer uyum yeteneklerinde bir düşüş gösterdikleri gözlenmiştir. Ayrıca kariyer uyum yeteneği ölçeğinin alt boyutlarından en yüksek ortalamaya güven ve kontrol boyutunun sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimi ve kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın anlamlılık arz etmediği halde kız öğrencilerin her iki ölçekten aldıkları ortalamaların erkek öğrencilerin ortadamarından yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrencilerin anne eğitim durumlarının Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğinin alt boyutu olan açık fikirlilik boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturduğu bulunmuştur. Buna göre lisansüstü eğitim görmüş annelerin çocuklarının diğer eğitim durumundaki annelerin çocuklarından daha düşük ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Literatüre ters olmakla birlikte bu sonucun; anne eğitim durumu yükseldikçe çocukta oluşan baskının arttığı ve bu baskıdan dolayı öğrencinin anneye layık olamama kaygısı ile açık fikirli olamadığı yorumu yapılabilir.

Benzer şekilde baba eğitim durumunun Eleştirel Düşünme Ölçeği alt boyutu olan kendine güven boyutunda anlamlı bir fark oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre yine benzer şekilde babası lisansüstü eğitim görmüş öğrencilerin kendine güven boyutundan aldıkları ortalamaların, diğer tüm eğitim durumundaki babalarının çocuklarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine literatüre ters olmakla birlikte bu sonucun; baba eğitim durumu yükseldikçe çocukta oluşan baskının arttığı ve bu baskıdan dolayı öğrencinin kendine güven konusunda kendini eksik hissetmesine yol açtığı yorumu yapılabilir.

Öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri ve kariyer uyum yeteneklerinin büyüdükleri sosyal çevreye göre değişim göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu noktada medyanın toplumdaki alt ve üst kültürleri benzeştirici etkisinden bahsedilebilir.

Ek olarak Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeğinin alt boyutları ile Kariyer Uyum Yetenekleri genel skorları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; doğruyu arama boyutu ile kaygı, merak ve güven boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Açık fikirlilik boyutu ile kontrol ve güven boyutları arasında yine anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Analitiklik, sistematiklik, kendine güven ve meraklılık boyutlarının her biri ile kaygı, kontrol, merak ve güven boyutları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıca regresyon analizi sonucunda eleştirel düşünme eğiliminin; kariyer uyum yeteneğini %44 oranında arttırdığı bulunmuştur. Buna göre eleştirel düşünme eğilimi yüksek olan bir bireyin kariyer uyum yeteneğinin de yüksek olacağı yorumu yapılabilir.

Öğrencilerin özellikle analitiklik boyutunda gösterecekleri bir birim artışın kariyer uyum yeteneklerinde 8 birim artış yaratacağı tespit edilmiştir. Bu anlamda öğrencilerin analitik düşünme düzeylerini arttırıcı unsurların lisans eğitimi müfredatına eklenmesi öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini arttıracığı düşünülmektedir.

Öğrencilerin meraklılık, analitiklik, sistematiklik, kendine güven, açık fikirlilik ve yaratıcılık gibi eleştirel düşünme becerilerinin geliştirilmesi için lisans eğitiminde eleştirel düşünme yöntemleri kullanılabilir.

Öğrencilerin eleştiri kabiliyetlerinin geliştirilmesi için kendilerini ifade edebilecekleri özgür tartışma ortamlarının oluşturulduğu müzazara yapılabilir.

Eleştirel düşünme becerilerin geliştirilmesine yönelik bölümde söyleşi ya da gösteriler düzenlenebilir

Kaynakça

- Arya, A. ve Mittendorf, B. (2011). The Benefits of Aggregate Performance Metrics in the Presence of Career Concerns. *Management Science*, 57, 1424-1437.
- Balcı, F. (2015). Yönetici Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Bir Araştırma. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-189.
- Beyer, B. K. (1998). Developing a Scope and Sequence for Thinking Skills Instruction, *Educational Leadership*, April, 26-30.
- Çerik, Ş. ve Bozkurt, S. (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 77-97.
- Dantec, C. (2007). Critical and Analytical Thinking. Erişim Adresi https://www.ucl.ac.uk/transition/studyskillsresources/critical_and_analytical_thinking.pdf
- Duffy, R. D. ve Dik, B. J. (2009). Beyond the Self: External Influences in the Career Development Process. *The Career Development Quarterly*, 58, 29-43.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kahraman, T. (2008). İlköğretimde 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Becerileri İle Öğrenci Algılarına Göre Öğretmenlerin Sınıf İçi Demokratik Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(3), 1043-1060.
- Kan, İ. (1998). *Biyoistatistik*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Klehe, U., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M. Ve De Pater, I. E. (2011). Career Adaptability, Turnover and Loyalty During Organizational Downsizing, *Journal Of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229.
- Lau, J. Y. F. (2011). *An Introduction to Critical Thinking and Creativity: Think More Think Better*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Savickas, M. L., Lota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V. ve Van Vianen, A. E. M. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21. Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Seferoğlu, S. S. ve Akbıyık, C. (2006). Eleştirel Düşünme ve Öğretimi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 193-200.
- Super, C. M. ve D. E. Super (2008). *Opportunities in Psychology Careers*, U.S.A.: Mc Graw Hill.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, S. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Yarnall, J. (1998). Career Anchors: Results of an Organisational Study in the UK. *Career Development International*, 3(2), 56-61.

- Yeşiltaş, M., Akdağ, G., Çeken, H. ve Gürlek, M. (2014). Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama. *15. Ulusal Turizm Kongresi*, 1286-1300, Ankara.
- Zacher, H. (2014). Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability Over Time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188-198.

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTATION SKILLS AND CRITICAL THINKING DISPOSITION: A STUDY ON UNIVERSITY STUDENTS

Extended Abstract

Aim: This study's aim; to determine critical thinking dispositions effect on career adaptation skill. For this aim, a quantitative pattern has developed on this study; the relation between critical thinking disposition and career adaptation skills is measured

Method(s): In the study California critical thinking disposition scale (CEDEÖ) and career adaptation skills scale that is made in 2012 on Savickas and Profeli's study about career adaptation skill. CEDEÖ is consist of 6 sub dimensions and totaly 51 statements. Career adaptation skills scale has four sub dimensions; anxiety, confidence, control and reliance. Quinary Likert type scale has 24 statements in. The data that acquired via questionnaire forms computerized by statistical package for the social sciences (SPSS 20.0) programme and on data analyze this programme is used. In analyze, for defining data frequency and percentage calculations are done. Scales sub dimensions arithmetic mean and Standard deviations were calculated and statistical evaluations were done with these points. To compare subdimensions to demographic variables when the parametric hypothesis done to compare two groups significance test between two averages difference, and to compare more than two groups are different from others on the very on analyze result it was interpreted by looking at Tukey's b test. Also, to measure the relation between two different scales subdimensions, Pearson correlation analyze was done and to measure the critical thinking disposition scales subdimensions effects on general career adaptation skills, multiple regression analyze was done.

Findings: After making reliability analysis, because of searching truth sub dimension increased the reliability, 49th statement was deleted. After deleting the statement searching truth dimension that had 0,514 alpha value attained acceptable level. According to Bowling and Ebrahim (2004), there is an agreement that Cronbach Alpha's minimum level is 0.50. The results acquired from questionnaires, if we compare the gender the male rate is %40,4 and females are %59,4 and %0,2 participants didn't give information about his/her gender. When we look at their ages, the students %52,1 are 22-25 years old, %45,6 18-21 years old, and %17 are 26 years and older than that. Participants %0.5 didn't give information about his/her age. When subscales are evaluated to gender variables, there wasn't be a meaningful difference in. If subscales evaluated according to age, on control dimensions there was a meaningful difference ($F=4,121$, $p=0,017$). According to this 18-21 group of age and 22-25 age group students have higher average on control dimension to 26 ages and over students. When subscales evaluated according to class variables, on searching truth dimension (DAB) ($F=4,094$, $p=0,007$) and on openminded dimension (AFB), there is a meaningful difference ($F=4,994$, $p=0,002$). According to test results there were done, between second and third classes, there was a meaningful difference. If subscales evaluated according to education (father), on self confidence (KGB) dimension education (father) backgrounds had a meaningful difference ($F=3,005$, $p=0,011$)

When critical thinking dispositions scale subdimensions and career adapting skills sub dimensions relations evaluated, searching truth dimension had a %95 confidence interval, between anxiety, curiosity and reliance and with control dimension %90 confidence interval. And also it is determined that there is a meaningful relation between open mindedness and anxiety and reliance at %95 confidence interval. Each of analyticalness, systematicity self confidence and curiousness have a meaningful relation %95 confidence interval between anxiety, control, curiosity and reliance. When we examine regression analyze, we determined that regression model was meaningful as a whole and %44 the difference on dependent variable the %44 of difference were examined on the dependent variable.

Conclusion: It is determined that business management student's critical thinking dispositions are generally high, but undergraduate third class student critical thinking dispositions are relatively low.

When the class level increase with direct proportion, critical thinking disposition increases but in the 3. class disposition decreases and learning the reason of this situation can be another study subject. It has been found that, students' mothers' educational background has a meaningful difference on critical thinking disposition's subdimension; open-mindedness. According to this, students whose mother had postgraduate education, have a lower degree than other educational backgrounds' mother's children. Similarly, fathers' educational backgrounds have a meaningful difference on self-confidence, which is a subdimension of the critical thinking scale. In addition, when we evaluate career adaptation between critical thinking disposition and career adaptation skills' general scores, to seek the truth scale and worry, curiosity and confidence skills, we can see a meaningful relation. If a unit increase on student analyticalness scale, it creates an eight-unit increase.