

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİ:
ÇALIŞANLAR VE YÖNETİCİLER ÜZERİNE
KARMA BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

BİRKAN IŞIK

İSTANBUL, 2019

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİ:
ÇALIŞANLAR VE YÖNETİCİLER ÜZERİNE
KARMA BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

BİRKAN IŞIK

Tez Danışmanı: DR. ÖĞR. ÜYESİ OKAN YAŞAR

İSTANBUL, 2019

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

.....İŞLETME..... YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: Eleştirel Düşünme Eğilimi: Çalışanlar ve Yöneticiler Üzerine
Karma Bir Araştırma

Öğrencinin Adı Soyadı: Birkan Işık

Tez Savunma Tarihi: 29.05.2019


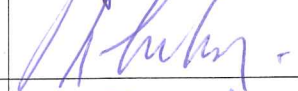

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Program Koordinatörü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	Ünvan/Ad	İmza
Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Öker YAPAR	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SAKI	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Gültekin Gültekin Salvan	

ÖZET

ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİ: ÇALIŞANLAR VE YÖNETİCİLER ÜZERİNE KARMA BİR ARAŞTIRMA

Birkan Işık

İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Okan Yaşar

Mayıs 2019, 122 Sayfa

Bu araştırma özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimine ilişkin bir karma yöntem çalışmasıdır. Bu araştırmanın amacı karma araştırma yöntemi tasarımı aracılığıyla özel sektörde çalışan yöneticilerin ve beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme eğilimlerini irdelemektir. Araştırma yöntemi olarak sıralı açıklayıcı karma yöntem ile desenlenmiş araştırmada öncelikle Kaliforniya Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği ile nicel veriler elde edilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili bilgiler araştırmacı tarafından hazırlanmış olan “Kişisel Bilgi Formu” sayesinde elde edilmiştir. Daha sonrasında nicel bulgular nitel veriler ile zenginleştirilmiş , nitel araştırma sayesinde nicel bulguların nedenleri detaylıca araştırılmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler olarak belirlenmiştir. Nicel araştırmanın örneklemini basit seçkisiz yöntem ile belirlenmiş 173 beyaz yakalı çalışan ve 47 yönetici oluşturmaktadır. Nitel araştırmada ise maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenen 10 beyaz yakalı çalışan ve 5 yöneticiden oluşmaktadır. Nicel verilerin analizinde SPSS programı, nitel verilerin analizinde ise içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nicel veriler sonucunda çalışanların eğitim seviyesi, annesinin eğitim seviyesi, kültürel etkinliklere katılım durumu, mezun olduğu bölüm değişkenleri ile eleştirel düşünme eğilimi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nitel araştırmalar sonucu nicel bulguların desteklendiği görülmüş.

Nicel araştırma sonucu beyaz yakalı çalışan ile yöneticiler arasında eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı fark oluşmamıştır. Bu durumu nitel araştırmalarda sorgulandığında beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme eğilimini desteklemediği, yöneticiler eleştirel düşünmeye sahip olsalar bile astlarının eleştirel düşünmesini istemediği beyaz yakalı çalışanlar tarafından en sık olarak belirtilen ifade olmuştur. Araştırma sonuçlarına istinaden iş hayatında eleştirel düşünmenin geliştirilmesi için bazı öneriler verilerek araştırma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eleştirel düşünme, Beyaz yakalı çalışan, Yönetici, Karma yöntem

ABSTRACT

DISPOSITIONS OF CRITICAL THINKING: A COMPREHENSIVE RESEARCH ON EMPLOYEES AND MANAGERS

Birkan Isik

Master of Business Administration Program

Thesis Supervisor: Asst. Prof. Okan Yasar

May 2019, 122 Pages

This research is comprehensive method study on critical thinking disposition of white-collar employees and managers working in private sector. The aim of this research is to examine the critical thinking dispositions of white-collar employees and managers working in the private sector through design of mixed research methodology. As a research method, patterned with descriptive sequential mixed method in the research, primarily, qualitative data were obtained by California Critical Thinking Disposition Inventory. Demographic characteristics of participants were obtained by “Personal Information Form” prepared by the researcher. Afterwards, quantitative findings were enriched with qualitative data and reasons of quantitative findings were investigated in detail by qualitative research. Population of the study was determined as white-collar employees and managers working in the private sector in Istanbul. In the quantitative research, there are 173 white-collar employees and 47 managers who are identified by simple random sampling method. The qualitative research consisted of 10 white-collar employees and 5 managers determined by maximum diversity sampling method. SPSS program was used in the analysis of quantitative data, and content analysis method was used in the analysis of qualitative data. As a result of the quantitative data, it was concluded that relevance between level of education of employees, employees mother’s level of education, participation in cultural events and department of graduation variables and the disposition of critical thinking to be significant. Quantitative findings were supported by qualitative research.

As a result of the quantitative research, there was no significant difference between the critical thinking disposition of white-collar employees and managers. When this situation is questioned in qualitative researches, it was the most frequently stated statement by white-collar employees that managers did not support the critical thinking disposition of white-collar employees and did not want their subordinates to think critically even if they had critical thinking. Based on the results of the research, some suggestions were given to improve critical thinking in business life.

Keywords: Critical thinking, White-collar employee, Manager , Comprehensive method

İÇİNDEKİLER

TABLolar	viii
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR	xii
SEMBOLLER	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1 PROBLEM DURUMU	1
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI	4
1.3 ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ	4
1.4 ARAŞTIRMANIN SORULARI	4
1.5 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	5
1.6 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	6
1.7 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	7
1.8 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	7
1.9 TANIMLAR	7
2. LİTERATÜR TARAMASI	8
2.1 DÜŞÜNME	8
2.2 DÜŞÜNME BECERİLERİ	10
2.3 DÜŞÜNME BİÇİMLERİ	11
2.3.1 Yaratıcı Düşünme	11
2.3.2 Problem Çözme	12
2.3.3 Yansıtıcı Düşünme	13
2.3.4 Eleştirel Düşünme	14
2.3.4.1 Eleştirel düşünmenin tarihçesi	14
2.3.4.2 Eleştirel düşünmenin tanımı	15
2.3.4.3 Eleştirel düşünme becerilerine sahip olan bireylerin özellikleri	18

2.3.4.4 Eleştirel düşünmenin boyutları.....	19
2.3.4.5 Eleştirel düşünme süreci.....	23
2.3.4.6 Eleştirel düşünme eğilimleri.....	24
2.3.4.7 Eleştirel düşünmeyi etkileyen faktörler	25
2.3.4.7.1 Kalıtımsal faktörler	26
2.3.4.7.2 Çevresel faktörler	27
2.3.4.7.3 Aile	27
2.3.4.7.4 Toplum	27
2.3.4.7.5 Okul	28
2.3.4.8 Eleştirel düşünme kuramları	29
2.3.4.8.1 Bloom taksonomisi	29
2.3.4.8.2 Entelektüel gelişim modeli.....	30
2.3.4.8.3 Düşünme boyutlarını temel alan model	30
2.3.4.8.4 Eleştirel düşünmenin öğretilmesi modeli	31
2.3.4.8.5 Dreyfus ve Dreyfus'un kazanma modeli	31
2.3.4.8.6 Eleştirel düşünmenin uygulamalı eğitimde kullanılması modeli..	32
2.3.4.8.7 Düşünme modeli.....	32
3. VERİ VE YÖNTEM	41
3.1 ARAŞTIRMA MODELİ.....	41
3.2 ARAŞTIRMANIN DESENİ	42
3.3 ARAŞTIRMANIN KATILIMCILARI	43
3.3.1 Nicel Boyut İçin Evren ve Örneklem	43
3.3.2 Nitel Boyut İçin Çalışma Grubu.....	45
3.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	46
3.4.1 Nicel Verilerin Toplanması.....	46
3.4.1.1 Kişisel bilgi formu:.....	46

3.4.1.2 Kaliforniya eleştirel düşünme eğilim ölçeği.....	46
3.4.1.2.1 Açık fikirlilik alt ölçeği.....	47
3.4.1.2.2 Doğruyu arama alt ölçeği	47
3.4.1.2.3 Kendine güven alt ölçeği.....	48
3.4.1.2.4 Meraklılık alt ölçeği	48
3.4.1.3 Alt ölçeklerin değerlendirilmesi.....	48
3.4.1.4 Faktör analizi.....	49
3.4.2 Nitel Verilerin Toplanması	50
3.5 VERİLERİN ANALİZİ	52
3.5.1 Nicel Verilerin Analizi.....	52
3.5.2 Nitel Verilerin Analizi	52
3.6 GEÇERLİK GÜVENİRLİK ÖNLEMLERİ	53
3.6.1 Nicel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliğin Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar.....	54
3.6.2 Nitel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliğin Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar	54
3.6.3 İnanırlık	54
3.6.4 Transfer Edilebilirlik.....	55
3.6.5 Güvenirlik.....	55
3.6.6 Doğrulanabilirlik	56
4. BULGULAR.....	57
4.1 NİCEL BULGULAR.....	57
4.2 NİTEL BULGULAR.....	68
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	94
5.1 ÖNERİLER.....	104
KAYNAKÇA	106
EKLER.....	117

TABLULAR

Tablo 3.1: Nicel boyut için kişisel değişkenler ile ilgili sıklık dağılımı	43
Tablo 3.2: Nitel boyut için katılımcıların profili.....	45
Tablo 3.3: Maddelerin faktör analizi.....	49
Tablo 3.4: Nitel araştırma sorularının araştırma konularıyla ilişkisi	51
Tablo 3.5: Güvenirlilik ve geçerlik modeli	54
Tablo 4.1: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki	57
Tablo 4.2: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile yaşları arasındaki ilişki.....	58
Tablo 4.3: Yaş gruplarına göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları	58
Tablo 4.4: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile eğitim seviyeleri arasındaki ilişki	59
Tablo 4.5: Eğitim durumuna göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları	59
Tablo 4.6: Eğitim durumuna göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tukey testi sonuçları	59
Tablo 4.7: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile çalışma süreleri arasındaki ilişki	60
Tablo 4.8: Çalışma süresine göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları	61
Tablo 4.9: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile pozisyon seviyeleri arasındaki ilişki	61
Tablo 4.10: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile çalıştıkları farklı kurum sayısı arasındaki ilişki.....	62
Tablo 4.11: Farklı kurumda çalışma sayısı ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları	62
Tablo 4.12: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile kültürel etkinliklere katılımları arasındaki ilişki	63

Tablo 4.13: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile babalarının eğitim düzeyleri arasındaki ilişki	63
Tablo 4.14: Bireylerin babalarının eğitim düzeyi ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları	64
Tablo 4.15: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile annelerinin eğitim düzeyleri arasındaki ilişki	64
Tablo 4.16: Bireylerin annelerinin eğitim düzeyi ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları	65
Tablo 4.17: Bireylerin annelerinin eğitim durumuna göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tukey testi	65
Tablo 4.18: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile mezun oldukları fakülte arasındaki ilişki	66
Tablo 4.19: Çalışanların mezun oldukları bölüm ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları	66
Tablo 4.20: Bireylerin mezun oldukları bölüme göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tukey testi sonuçları.....	67
Tablo 4.21: Beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme kavramına ilişkin görüşleri	68
Tablo 4.22: Yöneticilerin eleştirel düşünme kavramına ilişkin görüşleri	68
Tablo 4.23: Beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünmeye sahip bireylerin özelliklerine ilişkin görüşleri	70
Tablo 4.24: Yöneticilerin eleştirel düşünmeye sahip bireylerin özelliklerine ilişkin görüşleri.....	70
Tablo 4.25: Beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin görüşleri	72
Tablo 4.26: Yöneticilerin eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin görüşleri.....	73
Tablo 4.27: Beyaz yakalı çalışanların üstlerinin eleştirel düşünmeye sahip olmasına ilişkin görüşleri	75
Tablo 4.28: Yöneticilerin astlarının eleştirel düşünmeye sahip olmasına ilişkin görüşleri	75
Tablo 4.29: Beyaz yakalı çalışanların açık fikirlilik kavramına ilişkin görüşleri	78
Tablo 4.30: Yöneticilerin açık fikirlilik kavramına ilişkin görüşleri	78

Tablo 4.31: Beyaz yakalı çalışanların üstüyle açık fikirlilik konusunda yaşadıklarına ilişkin görüşleri	81
Tablo 4.32: Yöneticilerin astıyla açık fikirlilik konusunda yaşadıklarına ilişkin görüşleri	81
Tablo 4.33: Beyaz yakalı çalışanların üstlerinin eğitim seviyesiyle açık fikirlilikleri arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri	84
Tablo 4.34: Yöneticilerin astlarının eğitim seviyesiyle açık fikirlilikleri arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri	85
Tablo 4.35: Beyaz yakalı çalışanların doğruyu arama kavramına ilişkin görüşleri	87
Tablo 4.36: Yöneticilerin doğruyu arama kavramına ilişkin görüşleri	87
Tablo 4.37: Beyaz yakalı çalışanların mezun olduğu bölümün doğruyu arama üzerine etkisine ilişkin görüşleri	90
Tablo 4.38: Yöneticilerin mezun olduğu bölümün doğruyu arama üzerine etkisine ilişkin görüşleri.....	91

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Yaratıcı zihinsel süreci oluşturan değişkenler	8
Şekil 2.2: Eleştirel düşünmenin boyutları	20
Şekil 2.3: Eleştirel düşünce bilişsel becerileri ve alt becerileri listesi	21



KISALTMALAR

Fen ve Ed.	: Fen ve Edebiyat
Huk.	: Hukuk
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
KEDEÖ	: Kaliforniya Eleştirel Düşünme Eğilim Ölçeği
Max.	: Maksimum Değer
Mim.	: Mimarlık
Min.	: Minimum Değer
Müh.	: Mühendislik
MYO	: Meslek Yüksek Okulu
Ort.	: Ortalama
S.D.	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
S.S.	: Standart Sapma

SEMBOLLER

f	: Frekans
F	: F istatistiği
n	: Örneklem
N	: Evren
p	: Anlamlılık Düzeyi
t	: T testi
%	: Yüzde



1. GİRİŞ

1.1 PROBLEM DURUMU

Toplumlardaki değişimler ve karmaşık durumlar, bireylerin yeni düşünme biçimlerini günlük hayatlarında kullanmasını zorunlu kılmaktadır. Modern dünyada başarılı olmak isteyen tüm bireylerin bu farklı düşünme becerilerine sahip olması gerekliliği doğmuştur (Sherman 2009, s. 14). Bu farklı düşünme becerilerinden biri olan eleştirel düşünmede üniversitelerde farklı bölümlerden eğitim almış olan tüm bireylerin sahip olması gerekli yeterliliklerden birisi olmaktadır (Ocansey ve diğ. 1992, ss. 66-69).

Günümüzde organizasyonlarda ve toplumlarda meydana gelen bu değişim ve belirsiz süreç yöneticilerin ve çalışanların yeni düşünme becerilerine sahip olmasını gerektirir. Yöneticilerin iş hayatında ki bu hızlı değişime karşı mücadele edebilmeleri için yeniliklere açık, yaratıcı ve problem çözen kişi olması gerekmektedir. Belirsiz durumlarla mücadele eden ve değişen zamana uyum sağlamak için geçmişe göre değerlendirmenin ötesinde yeni bir düşünme bakışıyla olayları değerlendirmek gerekir(Sherman 2009, s. 14).

İş hayatında hızla artan karmaşık durumlar, yöneticilerin sahip olduğu zamanın önemli bir kısmını bu uyuşmazlık ve öfke durumlarının çözümü için harcamasına neden olduğu görülmektedir. Yöneticilerin karmaşık durumları çözmek için kullanacakları stiller ve kendi düşünme yapıları kendi zamanlarını daha verimli kullanmalarını sağlayacaktır (Sherman 2009, s. 16). Myers ve Larson (2005, ss. 306-318)'a göre, yöneticilerin problemlerle baş edebilmeleri için teknolojik gelişmelere açık, küresel iş bakışına ve eleştirel düşünme yapısına sahip olması gerekmektedir. Watkins (2004, ss. 43-44)'e göre eleştirel düşünme ve duygusal zeka başarılı bir yönetici olmanın temel gereksinimlerinden biridir.

Yöneticilerin karşılaşılabilecekleri karmaşık durumlar için öngörude bulunması, bu duruma istinaden karar alması ve örgüte de uygun şekilde stratejiler geliştirmesi için en

başta verileri analiz edip, çıkan sonuçları değerlendirmesi (Facione 1990, s. 11), geçmişten günümüze kadar nasıl gelmiş olduğuna bakarak mantık çerçevesinde karar alması, duruma uygun olan kaynaklardan bilgi alınması, belirsiz durumu tanımlandırabilmesi gerekiyor (Fisher 2005; ss. 65-68). Yöneticiler için belirtilen bu nitelikler eleştirel düşünebilme yeteneğine karşılık gelmektedir. Bireylerin stratejik durumlarda fikir yürütmesi ve doğru kararı verebilmesi için eleştirel düşünebilme büyük öneme sahiptir (Naktiyok ve Çiçek 2014, ss 173-174).

Bireylerin inandıklarına veya uygulama olarak yapacaklarına akıl yürüterek karar verdiği stratejiler eleştirel düşünmeyle ilişkilidir (Barry ve Rudinow 2008, s.11). Bu durumdan dolayı bireyler kanıtların ve fikirlerin temelinde olan sebepler hakkında bilgi sahibi olabilir ve bir sorunda farklı bakış açılarına ve yapılabilecek en doğru şeyleri öngörebilirler (Moon 2008, s. 66). Bu yönleri sayesinde eleştirel düşünmenin bireylerin iş hayatında karşılaşılabilecekleri sorunları tanımlamalarında ve bu sorunların karşısında doğru çözümler geliştirmesini sağlayan bir yetenek olacaktır. Bu sebeple iş hayatında eleştirel düşünmeye sahip olmak bireylere büyük avantajlar sağlayacaktır (Naktiyok ve Çiçek 2014, ss 173-174). Çünkü eleştirel düşünme sayesinde bireyler doğru bilgiye nasıl ulaşabileceklerini öğrenir. Bireyler eleştirel düşünme sayesinde neye inanması gerektiği veya nasıl yapılacağı konusunda özerlik kazanırlar (Hunter 2009, s. 228).

Eleştirel düşünme sadece akademik hayatta ihtiyaç duyulan bir düşünme biçimi değildir. Tüm bireyler hayatlarının her döneminde önemli kararlar verirler. Bireylerin verecekleri bu kararları bilinçli şekilde değerlendirmesi ve kararlarından dolayı hayatının olumsuz etkilenmemesi için tüm bireyler eleştirel düşünmeye ihtiyaç duymaktadır. Bireyler için önemli kararlardan bir tanesi de kariyer planlaması ve bu kariyere gösterdiği uyum yeteneğidir. Bireyler eleştirel düşünmeye sahip olurlar ise analitik, sistematik, kendine güvenen ve açık fikirli bireyler olacakları için kariyerlerini daha doğru planlayacaklardır. Bu sebeple eleştirel düşünme yeteneği çalışanların iş hayatında ki kariyerlerini de etkilemektedir (Günay ve Çarıkçı 2018, s. 430).

Bireylerin meslek hayatında ve özel hayatında başarılı olmalarını sağlayan etmenlerden bir tanesi de kariyer uyum yeteneğidir. Kariyer uyum yeteneği bireylerin çevresini ve

kendini keşfetmesiyle ortaya çıkan, iş hayatı, sosyal hayat ve bireylerin roller arasında bir denge kurmasını sağlayan, kariyer bazlı bir kavramdır (Savickas 1997, s. 249). Bireylerin kariyer uyum yetenekleri iş hayatında sahip olacakları psikolojinin temel unsurunu oluşturmaktadır (Zacher 2014, s 188).

Bireylerin daha iyisine ulaşmak ve doğruyu bulmak için farklı stratejiler oluşturması, yaratıcılık gibi özellikleri eleştirel düşünme eğilimini oluşturmaktadır. Bu nedenle eleştirel düşünme eğilimine sahip olan beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler kariyer uyum yeteneği gösterecekler ve kariyerlerinde başarılı olacaklardır (Yeşiltaş ve diğ. 2014, s. 1288).

Bireylerin kariyerlerine yön verebilmesi, kendi kariyerlerini yönetilmesi, kariyerlerine yönelik problemleri bulması, bu problemlerin çözümü için araştırmalar yapması, sonucuna ulaşılan bilgilerin mantıkla uygun olacak şekilde sıralaması, kendi kabiliyetlerini öz eleştiri yaparak değerlendirmesi, bu değerlendirmeler sonucu profesyonel iş hayatları için en uygun kariyer alternatifini belirlemesi, gerekirse farklı bir meslekle uğraşmaları, mesleklerine ilişkin ortaya çıkan değişimlere rasyonel yaklaşmaları, mesleklerinde başarılı olmak için yeni bilgilere açık sürekli kendini geliştiren, buldukları örgütte ki farklı görüşlere empati kurarak yaklaşabilmeleri ve kurumlarında güçlü iletişim kurabilmeleri için eleştirel düşünme eğilimine sahip olmalıdırlar (Günay ve Çarıkçı 2018, ss 432).

Bütün bu araştırmalar neticesinde, eleştirel düşünmenin iş hayatında hem beyaz yakalı çalışanlar hemde yöneticiler için büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. Eleştirel düşünme becerisine sahip beyaz yakalı bir çalışan kariyerini daha doğru planlayabilecek, yaptığı işin kendi yeteneklerine olan uygunluğunu görüp işinde başarılı olabilecek ve üst pozisyonlara yükselecektir. Eleştirel düşünme becerilerine sahip bir yönetici de karmaşık durumlarda şirket ve çalışanları için doğru stratejiler üretecek ve ekibinde çalışan beyaz yakalı bireylerin de yeteneklerini doğru değerlendirip onlardan en yüksek verimi alabileceklerdir.

Daha önceki araştırmalara bakıldığı zaman öğrenciler, öğretmenler ve hemşirelerin

eleştirel düşünme eğilimi üzerine incelemeler yapılmış fakat beyaz yakalı çalışan ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimi üzerine yeterli araştırma yapılmadığı görülmüştür. Nitekim, eleştirel düşünme iş hayatı için bu kadar büyük öneme sahipken yöneticiler ve beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme eğiliminin ne seviyede olduğunu belirlemek bu çalışmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimlerini açıklamak ve eleştirel düşünme eğilimlerine etki edebilecek olan faktörlerin ve bu faktörlerin olası etkilerini anlamaktır. Beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler arasındaki eleştirel düşünme eğilimlerinin karşılaştırılması ve daha önce üzerinde fazla araştırma yapılmayan çalışanların eleştirel düşünme eğilimi araştırılarak bu konuda ki yazın eksikliğini gidermektir.

1.3 ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ

İstanbul’da çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimi ne düzeydedir ve eleştirel düşünme düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

1.4 ARAŞTIRMANIN SORULARI

- i. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri demografik özelliklere göre değişmekte midir?
- ii. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ne düzeydedir?
- iii. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri arasında fark var mıdır?
- iv. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimine sahip bireyler hakkında ki görüşleri nelerdir?

Bu soruların yanıtlarının verilebilmesi için araştırmada nicel ve nitel yaklaşımların kullanılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

1.5 ARAşTIRMANIN HİPOTEZLERİ

- i. H₀: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- ii. H₁: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- iii. H₂: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark vardır.
- iv. H₃: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile yaşları arasında anlamlı bir fark yoktur.
- v. H₄: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- vi. H₅: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- vii. H₆: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- viii. H₇: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- ix. H₈: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri arasında anlamlı fark bir vardır.
- x. H₉: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri arasında anlamlı fark bir yoktur.
- xi. H₁₀: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile çalıştıkları kurum sayısı arasında anlamlı bir fark vardır.
- xii. H₁₁: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel dűřünme eğilimleri ile çalıştıkları kurum sayısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

- xiii. H₁₂: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile kültürel etkinliklere katılmaları arasında anlamlı bir fark vardır.
- xiv. H₁₃: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile kültürel etkinliklere katılmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.
- xv. H₁₄: İstanbul'da çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile babasının eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.
- xvi. H₁₅: İstanbul'da çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile babasının eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur.
- xvii. H₁₆: İstanbul'da çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile annesinin eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.
- xviii. H₁₇: İstanbul'da çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile annesinin eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur.
- xix. H₁₈: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile mezun oldukları bölüm arasında anlamlı bir fark vardır.
- xx. H₁₉: İstanbul'da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile mezun oldukları bölüm arasında anlamlı bir fark yoktur.

1.6 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara bakıldığı zaman sıklıkla öğretmenler, öğrenciler ve hemşirelerin eleştirel düşünme eğilimleri incelenmiş fakat çalışanların eleştirel düşünmesi üzerine yapılmış araştırmalar bulunamamıştır. Bu araştırma sayesinde ülkemizde İstanbul ilinde çalışan yöneticilerin ve beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme eğilimlerinin nasıl olduğuna dair fikir vermesi ve ülkemizde bu alanda yapılan ilk araştırma olması sebebiyle önemlidir. Eleştirel düşünme üzerine yapılan araştırmaların çoğunda nicel araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada karma yöntem kullanıldığı için nicel ve nitel sonuçlarda birbirleriyle kıyaslanabilecek ve araştırma tutarlılığı daha yüksek olacaktır. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimi alt

boyutlarıyla incelendiği için insan kaynakları uzmanları için işe ve pozisyona uygun kişiyi seçmelerinde bu araştırma yardımcı olacaktır. İşverenler beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünebilen ve eleştirel düşünmeye istekli bireyler olmasını sağlamak için ulaşılan sonuçlar doğrultusunda çalışanlarını destekleyecektir.

1.7 ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Bu araştırmada;

- i. Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin gerçek tutumlarını yansıtmış oldukları,
- ii. Kaliforniya Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği'nin kapsam geçerliliği olması için taranan literatür ve uzman görüşlerinin yeterli olduğu,
- iii. Araştırmada ki örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmiştir.

1.8 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- i. İstanbul ilinde çalışan 47 yönetici ve 173 beyaz yakalı çalışanla,
- ii. Bu araştırma, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Kalifornia Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği'nden" elde edilmiş veriler ile sınırlandırılmıştır.
- iii. Araştırmanın ölçeğine verilen cevaplar, beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin bu ölçekten almış oldukları toplam puan ile sınırlanmıştır. Eleştirel düşünme eğiliminin belirlenmesi için kullanılan ölçeğin alt boyutlarıyla ilişkili puanlama sistemi kullanılmıştır.

1.9 TANIMLAR

- i. Beyaz Yakalı Çalışanlar: Çalıştığı kurumlarda beyin gücünü kullanarak masabaşında çalışan, pozisyon seviyesi olarak herhangi bir yöneticilik unvanı olmayan çalışandır.
- ii. Yönetici: Çalıştığı kurumlarda beyin gücünü kullanarak masabaşında çalışan, pozisyon sahibi, sahip olduğu pozisyon sayesinde belirli bir ekibe amirlik yapan çalışandır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1 DÜŞÜNME

Tarih boyunca düşünce, filozoflar ve psikologlar tarafından farklı yollarla farklı şekillerde tanımlandı. Heidegger felsefesine göre düşünme, insanın doğal bir davranışıdır. İnsanlar düşünmeyi durdurma konusunda kendini sabote edemezler. Kişi doğduğu andan itibaren düşünmeye başlar. Yani burada düşüncenin kişinin durdurulamaz bir zihin süreci olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, on dokuzuncu yüzyılın başlarında, dernek faaliyetleri başlamış ve bireyler fikirlerini birbirleriyle paylaşıp tartışmaya başlamışlardı. Dernek düşüncesinin öncüsü olan Yunan filozof Aristoteles, düşünceyi imajlar yoluyla oluşan unsurlar ya da fikirler arasında ilişkilendirme eylemi olarak tanımladı (Stenstad 2006, ss. 45-46).

Düşünme terimi oldukça karmaşık bir terimdir. Düşünme bireysel, bilişsel ve çevresel etkilerden etkilenen yaratıcı bir zihinsel süreçtir. Düşünme sürecini daha kolay anlamak için aşağıdaki tablo kullanılmıştır.

Şekil 2.1: Yaratıcı zihinsel süreci oluşturan değişkenler

Bilişsel Değişkenler	Zeka
	Bilgi
	Teknik Beceriler
	Özel Yetenekler
Çevresel Değişkenler	Siyasi ve Dini Faktörler
	Kültürel Faktörler
	Sosyo-Ekonomik Faktörler
	Eğitimsel Faktörler
Bireysel Değişkenler	İç Motivasyon
	Güvenilirlik
	Uyumsuzluk
	Yaratıcılık

Kaynak: Eysenck, H.J. (1994) *The Measurement of Creativity, in Dimensions of Creativity*, Eds. Margaret A. Borden, MIT Press, Cambridge, 199-242.

İnsanlar var olduğundan itibaren düşünme kavramını araştırdılar. Düşünme, insanları diğer canlılardan ayıran özelliklerden biridir. Düşünmek, yaptığımız her şeyin temelini

oluşturur. Yaptığımız her eylem, her çözüm ve her karar, düşünmenin sonucudur. Öğle yemeği için ne yiyeceğimize, bir projenin nasıl oluşturulacağına ve konuşma sırasında ne söylememiz gerektiğini öncelikle düşünüyoruz sonra karar verip uyguluyoruz. Her zaman düşünüyoruz ve her zaman değerli düşünceyle dolu olmasada, beynimiz her zaman çalışmasını sürdürüyor. Uyurken bile düşünüyoruz (Kallet 2014, s. 3).

Düşünmeyi Türk Dil Kurumu, bir sonuca ulaşmak için bilgilerin değerlendirilmesi, birbirleriyle karşılaştırılması ve aradaki ilgilerden yararlanılarak düşünce üretilmesi, muhakeme yapılması, zihniyle arayıp bulunması, tasarlanması, değerlendirilmesi ve ayrıntıların iyice incelenmesi şeklinde tanımlamaktadır.

Halpern(2003, s. 27)'e göre düşünmeye başladığımızda bilgimizi bir amaç elde etmek için kullandığımızı belirtiyor. Bu anlamda, düşünme yeteneği hayatımızın temel olgusudur, çünkü hepimiz bir hedefe ulaşmak zorundayız. Öte yandan insanlar toplumda birbirleriyle ilişki içindedirler ve kimse yalnız değildir. Ayrıca yalnız yaşamak, düşünme gerekliliğini gözardı edemez. Örneğin, bir insanın aslında yemeye ya da içmeye ihtiyacı olacak ve düşünmeden bunlar elde edilemez.

Descartes, düşünmenin akıl yürütme olduğunu ve bu yüzden düşünmenin amacının mantıksal kurallar uygulanarak bağlantılı basit fikir zinciri oluşturmak olduğunu savundu (McGregor 2007, s. 9). Descartes, sayısız düşünce ve değerlendirmesiyle bilişsel bilimin babası olarak bilinir ve sözleriyle "Düşünüyorum,öyleyse varım" der. Descartes insan varlığını düşünce durumlarıyla bir araya getirmiştir. Ona göre insanlar, düşündükleri kadarıyla var olurlar.

Neuferdth'e göre düşünmeyi sahip olunan fikir ve yargılar sonucu muhakeme yapıp sonuca ulaşmak olarak tanımlamıştır. Bir buluş, algılama süreci ve yaratıcı keşiftir. Düşünme, onu uygulayan temel süreç olan bir süreç olarak görülebilir. Modern zamanda yaşayan psikologların fikirlerine göre, önceden sorunun fark edilmesiyle düşünme eylemi başlamış olur. Bireyleri fiziksel ve psikolojik yönden olumsuz etkileyen etmenlerin çözümünün arandığı zihinsel sürecin bütününe düşünme denilmektedir. Düşünme bireyin

bilişsel işlevleri ve dış uyaranlar arasındaki bağlantı olarak hizmet eder ve dünyada ki davranış modelimizin tümleyici parçası olarak kabul edilir (Kazancı 1989, s. 2).

Kazancı(1989, s. 3) düşünmenin geliştirilmesine ve önemsenmesine karşı duyulan önem ve isteği aşağıdaki sebeplerle açıklamaktadır:

- i. Düşünme toplumda ki tüm bireylerin sürekli güven içinde yaşamaları için gereken ortamı onlara sunar ve sahip olunan bu güvenilir ortamın sürekliliğini sağlar.
- ii. Düşünme sonucunda kavramlar ortaya çıkar. Ortaya çıkan kavramlar zamanla gelişir ve her kavram her birey için bir anlam ifade etmeye başlar. Kavramların fazlalığı ve gelişmişliği ile düşünme arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır.
- iii. Düşünme sayesinde bireyler herhangi bir problem yaşamadan önce, karşılaşılabilecek sorunları kestirebilir, onlara karşı hazırlıklı olup, problemin çözümü için nasıl bir yöntem uygulayacaklarına karar vermiş olurlar. Düşüncenin geliştirilmesi sayesinde bireyler ileri görüşlü özelliğine sahip olur ve en karmaşık işlerin bile çözümünü kolayca yapabilir.
- iv. Düşünme insanın uğraşının belirli bir hedefe veya sonuca ulaşmasını sağlar. Bireylerin alışkanlıklarının sonucu önyargıyla karar vermesini engeller. Düşünme yanlış ve taraflı karar vermek yerine detaylıca araştırılıp sahip olunan bilgiler ışığında insana yön vermektedir.

2.2 DÜŞÜNME BECERİLERİ

Herkesin düşünme becerileri vardır, ancak herkes bunları etkili bir şekilde kullanmaz. Etkili düşünme becerileri bir süre sonra gelişir. İyi düşünürler, çeşitli faktörler arasında bağlantı kurabilir ve bunları birbirine bağlayabilir. Ayrıca problemlere yeni ve eşsiz çözümler geliştirebilirler. Tek bir kaynaktan düşünme becerilerine ait tüm kavramları bulamayız.

Presseisen (1984, s. 12) daha önce yapılan araştırmaları inceleyerek düşünme becerilerini üç sınıfa ayırmaktadır. Ona göre ilk kısım temel beceriler ve süreçler, ikinci kısım bireyin kendi düşünme sürecine hakim olması, üçüncü kısım ise düşünürün karşılaşabileceği sorunları anlaması ve bilme eyleminin sınırları gelmektedir.

2.3 DÜŞÜNME BİÇİMLERİ

2.3.1 Yaratıcı Düşünme

Günlük yaşamdan bilimsel araştırmalara kadar geniş bir yelpazede yaratıcı olma faktörü çok önemli bir yere sahiptir ve yaratıcı düşünme biçimi bireyler için yaşam biçimi olarak kabul edilir. Yaratıcılık, her insanda ve insan hayatının her döneminde görülebilen bir beceri olarak bilinir. Fakat yaratıcılığın devamlılığı, gelişimi, derecesi ve ortaya çıkışı insandan insana değişebilir. Yaratıcı düşünme, bir argümanı tanımlamayı, analiz etmeyi, değerlendirmeyi, kanıt yapmayı, karar vermeyi ve mantıksal bir şekilde yapılandırmayı gerektirir (Cottrell 2005, ss. 18).

Yaratıcı düşünme, özgün fikirler veya cevaplar üretme (Duff ve diğ. 2013, s.1143) ve yeni ve beklenmeyen ilişkilerin veya ilgisiz faktörlerin algılanması olarak kabul edilir (Piawa 2010, s. 552). Cropley (2001, s. 108)'e göre, yaratıcılığın sıra dışı korelasyonlar veya çözümler konusunda yeni yollar bulmaya başladığını belirtmiştir. Mumford(2003, s.108), problemleri tanımlamanın, yaratıcı performans üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu belirtmiştir.

İnsanlar ve hayvanlar arasındaki temel fark düşünme yeteneği olarak kabul edilir, ancak bu sadece doğuştan insana verilen ve etkili bir şekilde kullanılması gereken basit bir özellik değildir. Yaratıcı düşünmek, bir birey için yaşam standardı olmalıdır. Yaratıcı bir düşünür olarak göreviniz, halihazırda var olan fikirleri veya unsurları bir araya getirmektir. Eğer sonuç olası olmayan değerli fikirlerin birleşimi ise o zaman yaratıcı bir düşünür olarak görülecektir (Adair 2007, s.52).

Yaratıcı düşünmenin özellikleri, kendi içinde ki bütünlük ve tutarlılığının bozulmaması bilinciyle, kullanılan bilgilerin bir bütün olarak nasıl oluşturulacağına şartlarını da aynı bilinçle değerlendirip, deneyler ve gözlemler sonucu öğrenilen bilgileri anlayıp uygulama için hazırlanması ve sorunun temelini anlayarak bireyin hayal gücüyle birleştirilmesi sonucu çabuk karara varılması olarak belirtilir (Özcan 2000, s. 82). Yaratıcı insan sürekli araştırmalar, gözlemler yapan ve gözlemleri sonucunda çıkarımlarda bulunan bireylerdir. Yaratıcı düşünen birey bir sorun için birden fazla çözüm üretebilirken, analitik düşünen birey ise doğru ve tek çözüm arayışı içindedir. Farklı süreçleri bulunan yaratıcı düşünmenin ilk süreci hazırlanma evresi, ikincisi kuluçka evresi, üçüncüsü aydınlanma evresi ve en son olarak ise doğrulama evresidir (Bartzer 2001, ss. 18-19).

- i. *Hazırlanma Evresi:* Bir soruna sistematik, mantıksal ve bilinçli olarak yaklaşmayı içeren evredir.
- ii. *Kuluçka Evresi:* Hazırlanma evresi sonrası oluşan bu evrede bireyin sahip olduğu bilinç kontrol edilemez. Birey yeni yaratıcı fikirler oluşturmakta ve bunları sunmaktadır.
- iii. *Aydınlanma Evresi:* Birey bu evre öncesi ulaşılan bilgiler arasında karşılaştırmalar yapmaktadır. Yapılan karşılaştırmalar sonrası birey bu evrede çözüme ulaşır.
- iv. *Doğrulama Evresi:* Akıl ile bilincin hakim olduğu evredir. Önceki evrelerde ulaşılmış olan çözümlere ait sorunlar giderilir ve çözümler tekrar değerlendirilir. Doğrulama evresi sayesinde yaratıcı düşünme ortaya çıkmaktadır.

2.3.2 Problem Çözme

İnsanlar günlük yaşamlarında birbirinden farklı birçok problemle karşılaşır ve bunlar maddi, manevi birçok sorun olabilir. Günlük problemler, bireylerin karşısına günlük olarak çıkan ve sahip olduğu yetenek ve bilgiyle üzerinden gelinebilen durumlardır. Problem çözmeye yönelik düşünme biçimi, bireyin karşısına çıkabilecek tüm tepkilerin oluşumunu içeren ve bu tepkilerin içinde en doğru olanı seçmeyi ve problemin çözümüne yönlenen düşünme biçimidir (Blanchard-Fields ve Mienaltowski 2007, s. 68).

D'Zurilla ve Nezu (1982, s. 202)'nin yapmış olduğu araştırmalar incelendiğinde problem çözüme becerisini bireysel veya grupsal girişimleri tanımlamayıp, keşfedilmesi veya günlük yaşamda karşımıza çıkan sorunlara karşı etkin çözümler bulmamızı sağlayan bilişsel, davranışsal ve duygusal süreç olarak tanımlamaktadır. Problem çözüme toplamda altı adımdan oluşmaktadır. Bu adımlar; probleme odaklanması, problemi tanımlaması, alternatif çözüm yolları bulması, en doğru çözüm yoluna karar verilmesi, bulunan çözüm yolunun uygulanması ve son olarakta çözümün sonucunun değerlendirilmesidir. D'Zurilla ve Nezu (1987, s. 465)'nin araştırmasında her bireyin problemler karşısında çözüm üretebilme yeteneği farklıdır. Bazı bireyler problemlere karşı alternatif çözümler üretebilirken bazı bireyler ise bu problemlerle başa çıkabilecek yeteneğe sahip olmadığını düşünmektedir. Bu durum bireylerin problemleri çözebilme performansını etkilemektedir.

Araştırmalarda problem çözüme performansı bireyin yaşam kalitesini etkileyen yordayıcı bir değişken olarak kabul edilirken buna karşılık sosyodemografik ve bilişsel etkenlerle tahmin edilebilen bir konu olarak kabul edilmiştir. Bireyler başarılarının sürekliliği için problem çözüme becerilerini üst düzeyde tutmalıdır. Bireyler problem çözüme yeteneklerine sahip olduklarında ulaşabileceği sonuçları bilmeli ve bu yeteneği arttırmak için katkıda bulunmalıdır (Chen ve diğ. 2017, s. 373).

2.3.3 Yansıtıcı Düşünme

Dewey (1991, s.32)'e göre yansıtıcı düşünme, pragmatik felsefenin odak noktalarından birisidir. Yansıtıcı düşünme sonuçlara ulaşmak için herhangi bir düşünce ya da bilgi ve bilgi yapısını etkili, tutarlı ve dikkatli bir şekilde düşündürmektir. Güncel deneyimler, yansıtıcı düşünme sürecinde yeniden düzenlenir veya inşa edilir. Böylelikle, deneyimlerin sonraki deneyimlerin gerçekleştirilmesine sebep olmaktadır. Bu süreç, durumla ilgili olarak yapılabilecekleri listeleme yoluyla dönemsel olarak durumun tanımlanmasıyla başlar, yapılacak olan uygulama ve açıklama için gelecek planları bu süreçte yapılır.

Schön (1983, s. 41) gerçek süreci ve yansıtıcı düşünme konusunda deneyim kazanmanın önemine dikkat çekerek yaptığı işlerin yeniden gözden geçirilmesinin önemini vurgulamıştır. Schön'e göre eylemdeki yansıma ve eyleme yansıtma olarak iki tür yansıma vardır. Eylemdeki yansıtma, eylemin yürütülmesi sırasında ortaya çıkan yansıma süreci anlamına gelir. Gelter (2003, s.340)'e göre yansıtıcı düşüncenin önündeki engellerden birinin alışkanlıkların ya da davranışların algılanması olduğunu belirtmektedir. Bu düşünme biçiminde, ideal düşünceler ortaya çıkarılır ve bu düşüncelerden bazıları seçilerek uygulamaya konur.

Baartman ve diğ. (2013, s. 230)'e göre yansıtıcı düşünme yeteneğine sahip olan bireyler, öğrenme süreçlerince sürekli sorgulayabilir ve öğrendiği tüm bilgileri nedenleriyle sorgulayıp daha iyi anlayabilirler.

2.3.4 Eleştirel Düşünme

2.3.4.1 Eleştirel düşünmenin tarihçesi

Paul ve diğ. (1997, s.12)'e göre, eleştirel düşüncenin ayrıntılı bir tarihsel arka planını sunmuşlardır. Eleştirel düşüncenin kökenleri eski Yunan zamanına kadar gider. Eleştirel düşünmenin etimolojik olarak kökeni Yunanca bir kelime olan kiritik 'krinein' kelimesinden gelmektedir. Anlam olarak ayırmak, seçmek, analiz edebilme anlamına gelen "kritikos" kelimesini ima eder.

Sokrates, 2500 yıl önce "kanıt aramak, akıl yürütme ve varsayımlarda bulunmak, temel kavramları analiz etmek ve sadece söyleneni değil, aynı zamanda ne yapıldığını" anlatıyordu. İnsanlar, kendilerine ait iddialarını rasyonel olarak haklı çıkaramazlardı. Böylece, Sokrates şimdi, sokratik sorgulama olarak kabul edilen bir geleneği başlatır. Burada, herhangi bir fikrin inanca layık olduğunu kabul etmeden önce soru sormanın önemini ortaya koymuştur. Böylece, Sokrates, sokratik sorgulama olarak kabul edilen bir geleneği başlattı ve burada, herhangi bir fikrin doğru olduğunu kabul etmeden önce soru sormanın önemini ortaya koymuştur. Sokrates'i Plato, Aristoteles ve Yunan düşünürleri izledi (Paul ve diğ. 1997, s.13).

15. ve 16. yüzyıllarda, Rönesans'ın gelişiyle birlikte, din, sanat, toplum, insan doğası ve özgürlük gibi çeşitli konular Avrupa'da ki sayısız akademisyen tarafından eleştirel bir bakış açısından ele alınmıştır. Colet, Erasmus gibi akademisyenler gerçek hayatta ki analiz ve eleştiri ihtiyacının altını çizdiler. Aynı şekilde, Descartes eğitilmiş akıl fikrini desteklemiş ve düşüncenin her bir parçasının sorgulanması, kuşulanması ve test edilmesini gerektiren sistematik şüphe ilkesine dayanan eleştirel bir düşünce yöntemi geliştirmiştir. Aynı dönemde Sir Thomas, dünyanın her alanının, özellikle de sosyal sistemin eleştiriye maruz kaldığını söyleyen yeni bir sosyal düzen olan Ütopya'yı önerdi. Benzer şekilde, Machiavelli günün siyasetini eleştirdi ve modern eleştirel politik düşüncenin temelini attı (Paul ve diğ. 1997, s.13).

16. ve 17. yüzyıllarda Hobbes, dünyanın doğal görünümünün ve her şeyin kanıt ve muhakeme ile açıklandığını iddia etti. Aynı şekilde, Locke, ortak yaşam ve düşüncenin incelenmesinin gerekliliğini savundu. Bu durum temel insan hakları ve hükümetler hakkında eleştirel düşünmenin temelini oluşturdu. Benzer şekilde, Robert Boyle ve Sir Isaac Newton dünyanın egosantrik görüşlerini eleştirdi ve geliştirilen fikirleri destekledi. Bayle, Montesquieu, Voltaire ve Diderot, insan aklı akılla disipline edildiğinde, sosyal ve politik dünyanın doğasını daha iyi anlayabildiğini ileri sürdü. Böylelikle, çoğu düşünür tüm görüşlerin analizlere ve eleştirilere tabi olduğu entelektüel değişime değer verdi (Paul ve diğ. 1997, s.14).

19. yüzyılda, eleştirel düşünme fikri çeşitli disiplinlere genişletildi. Karl Marx'ın kapitalizmin sorunlarına ilişkin sosyal ve ekonomik eleştirileri dönemin eleştirel düşünceye bakış açısını gösterdi. 20. yüzyılda, eleştirel düşünme kavramı ve gücü, özellikle eğitimde daha açık hale geldi (Paul ve diğ. 1997, s.14).

2.3.4.2 Eleştirel düşünmenin tanımı

Eleştirel düşünme birçok farklı terim olarak kullanılmış ve tanımlanmıştır; yaratıcılık, karar verme, akıl yürütme, akılcı düşünme, yansıtıcı düşünme, değerlendirme düşüncesi ve problem çözmedir. Eleştirel düşünme modern bilimin ve ileri teknolojik yaşamın karmaşıklıkla yüzleşmesi için temel bir araçtır. Eleştirel düşünme terimi, psikolojiye ve

felsefeye dayanan birkaç tanıma sahiptir. Buna karşılık hiçbirisi genel olarak kabul edilmemektedir (Akar ve Kutlu 2004, s. 189).

Özellikle eleştirel düşünme teriminin tanımı felsefe ve psikolojinin en önemli konularındandır. Platon, Aristoteles ve Sokrates eleştirel düşünmeyi kullanan ilk kişilerdir ve tanımlamaya çalışmışlardır. Felsefi olarak "eleştirel düşünürün gerçekleştirebileceği davranışlar veya eylemler yerine, bu kişinin niteliklerini ve özelliklerini sıralayan varsayımsal eleştirel düşünür üzerine odaklanır (Paul ve diğ. 1997, s. 12).

Bazı yaklaşımlar eleştirel düşünmeyi bir beceri olarak tanımlamıştır. Chance (1986, s. 89)'e göre eleştirel düşünme gerçekleri analiz edip fikirler üretme, üretilen fikirlerin doğru olduğuna dair diğer bireyleri ikna etme, fikirler arasında değerlendirmeler yapılarak sonuca gidilmesi ve sorun çözme becerisinin tamamı olarak belirtilmektedir.

Halpern(1996, s.77)'e göre strateji ve becerinin birleşimi sonucu oluşan bir düşünme biçimine eleştirel düşünme denir. Eleştirel düşünme biçimi, bir amaca yöneliktir. Bu düşünme biçiminin gerçekleşmesi için bazı stratejilerin, becerilerin kullanılması ve kazanılması gerekli olmaktadır. Kullanılacak olan bu strateji ve beceriler sabit olmamalı, farklı ortam ve bağlamlara göre yeniden şekillenmelidir. Eleştirel kelimesinin anlamına bakıldığı zaman düşünme biçiminin yargılama ve değerlendirmeden oluşmasıdır. Bu değerlendirmeler yalnızca düşünceyle ilgili olmamaktadır. Ayrıca bu değerlendirmelerin düşünme işlemiyle de ilişkisi bulunmaktadır. Düşünen bireyler değerlendirmeleri sadece sonuçlar üzerine yapmazlar. Bireyler kullanılmış olan tüm düşünme süreçlerini de değerlendirmektedirler. Bireyler yapmış oldukları değerlendirmeler sonucunda farklı strateji ve becerileri edinmeye veya kullanılmasına karar verirler.

Facione (1990, s. 11)'ye göre, eleştirel düşünme bazı becerilerin birleşmesi olarak tanımlanır. Problem çözme adımlarından oluşur. Bu adımlar bilgiyi toplama, bilgiyi düzenleme ve analiz edip sonuçları değerlendirmekten oluşur. Bu durum eleştirel düşünmeyi sorun çözme için daha yüksek seviyede düşünme gerektiren beceriler olarak

tanımlamaktadır. Bu düşünme becerisi karar verme ve yaratıcı düşünme ile birlikte gelen çeşitli etkinlikleri içerir.

Eleştirel düşünmenin birçok tanımı vardır. Sosyal hizmet sektöründe çalışanlarda eleştirel düşüncenin kullanılmasına dikkat çeken Gibbons ve Gray (2004, s.20)'a göre eleştirel düşünme, eleştirel düşünme becerilerinin, yalnızca öğrenim yoluyla ve pratikte rafine edilebilen gerçek yaşam durumlarına sistematik bir şekilde uygulanmasıdır. Öğrenciler eleştirel düşünmeye teşvik edildiğinde, onlara yaratıcı düşünmeyi, yeni fikirleri ve problemleri çözenin yenilikçi yollarını bulmaya davet etmiş oluğu belirtilmektedir.

Eleştirel düşünme, basit düşünceyi bir konuya ya da konuya uygulanmasından daha fazlasıdır. Disiplinli ve yansıtıcı düşüncedir. Eleştirel düşünme, zihniyet alışkanlıklarını, coğrafya, disiplin gibi konulara ya da sorunlara yönelme, soruları sorma ve konuyu tanımlayan disiplinin ya da alanın perspektiflerini yansıtan kanıtların kullanılması yoluyla yönlendirir (Sharma ve Elbow 2000, s. 30).

Paul ve diğ. (2001, s. 44)'e göre üç düşünürün olduğunu belirtir: eleştirmeyen, öznel eleştiren ve nesnel olarak eleştiren kişi. Eleştirmeyenler, diğer insanların düşüncelerine dikkat etmez ve genellikle sakin olurlar. Öznel eleştiren insanlar, düşünmede iyi olsalar bile objektif olamazlar. Nesnel eleştirmenler hem düşünmek için iyidir hem de insanlara adil davranırlar. Nesnel eleştirmenler olabilmeleri için bireylerin zihinle ilgili standartları etkili bir şekilde kullanmaları gerekmektedir.

Adeyemi (2012, s. 157)'e göre, eleştirel düşüncenin bir tür eleştirel analiz olarak ele alınmasını, araştırmayı, tarihsel bağlam bilgisini ve dengeli yargıyı birleştiren disiplinli entelektüel eleştiri olarak tanımlanmıştır. Mantıksal ve analitik düşünme yeteneğidir. Başka bir deyişle, eleştirel düşünme, gözlemlene, deneyim, sözel veya yazılı ifadeler veya argümanlara karşı neyin neye inanılması gerektiği veya ne yapılacağı ile ilgili maksatlı ve yansıtıcı bir yargıdır. Dolayısıyla, eleştirel düşünme, neyin doğru olduğunu kabul etmek için yeterli gerekçenin bulunup bulunmadığını belirleyerek, gözlemlenen veya ifade edilen şeyin anlamını ve önemini veya belirli bir çıkarım ya da argümanla belirlemeyi içerir.

Fisher ve Scriven (1997, s. 18)'e göre eleştirel düşünme gözlemlerin, iletişimin, bilginin ve argümanların ustaca ve etkin yorumlanması ve değerlendirilmesi ile ilgili olanı kabul edilir. Eleştirel düşünme bu nedenle, kanıtlara, yargının içeriğine, yargının iyi yapılması için gerekli ölçütlere, kararın oluşturulmasına yönelik uygulanabilir metot ve tekniklere, problemi ve eldeki soruyu anlamak için uygulanabilir kuramsal yapıya gereken önemi verir. Eleştirel düşünme sadece mantık değil, aynı zamanda açıklık, güvenilirlik, doğruluk, derinlik, nefes, adalet ve anlamlılık gibi geniş entelektüel kriterleri kullanır.

Eleştirel düşünce tanımları aşağıdaki nitelikleri içerir (Brookfield 1987, s. 24):

- i. Problem çözüme düşüncesi için standart formatların reddedilmesi.
- ii. Konuya ilişkin veya farklı alanlara ilgi duyulması.
- iii. Evrensel ve mutlak olmaktan ziyade göreceli ve bağlamsal bir dünya bakış açısı.
- iv. Alternatif yaklaşımlarda deneme yanılma yöntemlerinin sık kullanılması.
- v. Kişisel yargılara inanç ve özgüven duyma.

2.3.4.3 Eleştirel düşünme becerilerine sahip olan bireylerin özellikleri

Eleştirel düşünme ile ilgili tanımlara baktığımızda, eleştirel olarak düşünen bireyin özellikleri hakkında genel bir fikir edinebiliriz. Eleştirel düşünen bireyler bilgiyi araştırma, sorgulama, bilgiyi olduğu gibi reddetme, aktif düşünme, analitik düşünme ve sentez yapma, bilgiyi değerlendirme ve gerçek temelle açıklamayı, düşünme sürecinin açık fikirli ve farkında olmalarını sağlayan kişilerdir. Bu özellikleri alan bir birey, yaşadıkları sürece yaşadıkları sorunları çözümede daha iyi olacaktır.

Ennis (2002, ss. 44-46) kendi eleştirel düşünce tanımından yola çıkarak eleştirel düşünme için gerekli olan bazı özelliklerin gerekliliğini belirtmiştir. Ennis'e göre ideal bir eleştirel düşünür aşağıdaki özelliklere sahiptir;

- i. Nedenini araştırır.
- ii. Doğru bilgilenmiş olmaya çalışır.
- iii. Güvenilir kaynakları kullanır ve bunlardan bahseder.

- iv. Deneyle yapıp hipotezler oluşturur.
- v. Bütün olasılıkları dikkate alır ve durumu bütünüyle değerlendirdikten sonra ne yapacağına karar verir.
- vi. Konunun temelini dışına çıkmamaya çalışır.
- vii. Açık görüşlüdür.
- viii. Çözüm için alternatif yollar arar.
- ix. Mantıksal değerlendirmelerle sonuçlara ulaşır.
- x. Ulaştığı sonuçları savunabilir.
- xi. Nedenleri ve kanıtları yeterli bulduğunda tutumunda değişikliğe gidebilir.
- xii. Kesinlik her zaman önceliğidir.
- xiii. Başkalarının fikirlerine ve bilgilerine önem verir.

Paul ve Elder (2001, ss. 45) eleştirel düşünürün özellikleri hakkında daha detaylı bir liste ortaya çıkarmışlardır. Eleştirel düşünürün özelliklerini şöyle sıralamışlardır;

- i. Hayati soru ve problemleri gündeme getirerek onları açık ve eksiksiz bir şekilde ifade eder.
- ii. Etkin bir şekilde yorumlamak için soyut fikirleri kullanarak ilgili bilgileri toplar ve değerlendirir.
- iii. Karmaşık sorunlara çözüm bulmada diğerleriyle etkili iletişim kurar.
- iv. Konuyla ilgili olan ölçütleri ve standartları deneyip sağlıklı sonuçlara ulaşır ve çözümlere gider.
- v. Alternatif düşüncelere açık fikirlilikle yaklaşır ve bu sistemlerin içerdiği olası etki, varsayım ve sonuçları dikkate alarak düşünür.

2.3.4.4 Eleştirel düşünmenin boyutları

Ennis (2002, s. 45)'e göre eleştirel düşünme kavramı ilk ortaya çıktığında, eleştirel düşünme için saf beceriler anlayışı yaygındı. Eğer ifadelerin doğru değerlendirilmesi için gerekli becerileri, yetenekleri veya yeterlilikleri varsa bu eleştirel düşünmek için yeterli olmaktadır. Facione ve diğ.(1995, s. 3)'e göre eleştirel düşüncenin iki boyutu olarak bilişsel ve duyuşsal boyut tanımlanmıştır. Önceki boyut eleştirel düşünme becerilerini

içerirken, sonra gelen, bir yaradılış, başka bir takım tutumlar, entelektüel erdemler, ve akıl alışkanlıkları olarak adlandırılır.

Eleştirel düşünmede içsel bilişsel becerileri veya eğilimleri içeren farklı yapılar çeşitli araştırmacılar tarafından sunulmuştur. Ennis (2002, s.54) kendi çalışmalarında, düşüncenin eleştirel olarak aşağıdaki becerileri içerdiğini ileri sürmüştür. Bir soruya odaklanma, tartışmaları analiz etme, konuya açıklık kazandırma ve konuyu sorgulamak için gerekli sorularını sorma ve cevaplama, bir kaynağın güvenilirliğini değerlendirme, çıkarımları gözlemleme ve yargılama, tümevarımları harekete geçirme ve yargılama, değer yargılarını yapma ve yargılama, terimleri tanımlama ve tanımları yargılama, varsayımları belirleme, bir eyleme karar verme ve diğerleri ile etkileşim olarak belirtmiştir. Ayrıca, eleştirel ruh terimi için eleştirel düşüncenin tutumsal boyutunu ve ideal eleştirel düşünürlerin özelliklerini şu şekilde sıralar: Tez ya da soru ifadesi istemek, nedenleri aramak, iyi bilgilendirilmek, güvenilir kaynaklar kullanmak ve onlardan söz etmek, bütünü göz önünde bulundurmak, düşüncelerini ana noktaya ilişkili tutmak, özgün veya en temel endişeyi akılda tutmak, alternatifler aramak, açık fikirli olmak, bir pozisyon almak, kanıt ve nedenler yeterliyse pozisyonu değiştirmek, konu izinleri yettiği kadar hassasiyet aramak, karmaşık bir bütünün parçaları ile düzenli bir şekilde ilgilenmek, eleştirel düşünce yeteneklerini kullanmak, duygulara, bilgi düzeyine ve başkalarının sofistike derecesine duyarlı olmak (Ennis 2002, s. 56).

Diğer bir araştırmada Paul ve diğ. (1989, s. 58), eleştirel düşünme becerilerini de listelemiştir. Bu araştırmada, eleştirel düşünme becerilerini makro bilişsel beceriler ve mikro bilişsel beceriler olarak ikiye ayırır.

Şekil 2.2: Eleştirel düşünmenin boyutları

Makro Bilişsel Yetenekler	Mikro Bilişsel Yetenekler
1.Genellemelerin ayrıştırılması ve aşırı basitleştirmelerin önlenmesi	1.İdeal olanı gerçekleşen ile karşılaştırmak
2.Benzer durumların karşılaştırılması	2.Düşünmeyi kusursuz olarak düşünmek: Eleştirel kelimeleri kullanmak.
3.Kişinin bakış açısını geliştirmek	3.Önemli benzerlikler ve farkları not etmek
4.Konuları, sonuçları veya inançları açıklamak	4.Varsayımları incelemek veya değerlendirmek
5.Kelimelerin veya cümlelerin anlamlarını açıklamak ve analiz etmek.	5.Konuyla ilgili olmayanları ayırt etmek

6.Değerlendirme için yeni kriterler geliştirme	6.Mantıklı çıkarımlarda, tahminlerde ve yorumlarda bulunmak.
7.Bilgi kaynaklarının güvenilirliğini değerlendirmek	7.Delilleri ve iddia edilen gerçekleri değerlendirmek
8.Derinlemesine sorgulamak	8.Çelişkileri tanımak
9.Argümanları, yorumları, inançları, yada teorileri analiz etmek veya değerlendirmek	9. Çıkarımları ve sonuçları keşfetmek
10. Eylemleri ve politikaları analiz etmek veya değerlendirmek	
11. Çözüm üretmek veya değerlendirmek	
12.Sokratik tartışmaların uygulanması	
13.Disiplinler arası bağlantılar kurmak	
14.Diyalojik olarak akıl yürütme	
15. Diyalektik olarak akıl yürütme	

Kaynak: Paul, R. W., Binker, A., Martin, D., Vetrano, C., & Kreklau, H. (1989). Critical thinking handbook: 6th-9th grades. s. 58

Paul ve ark. (1989, s.58) makro ve mikro bilişsel beceriler arasındaki farkı; makro bilişsel yetenekleri genel olarak bilişsel becerilerin genişletilmiş kullanımını gerektiren, fikirlerin, perspektiflerin ve temel konuların genişletilmiş keşfinin önemini vurgulayan olarak ve mikro bilişsel becerileri, belirli, genellikle kısa, eleştirel bir hareketi vurgulayanlar olarak ifade etmiştir. Bağımsız düşünmek, egosentrikliğe ya da sosyosentrikliğe dair anlayış geliştirmek, dürüst fikirleri uygulamak, duyguların altında yatan düşünceleri ve düşüncelerin altında yatan duyguları keşfetmek, entelektüel alçakgönüllülük ve objektif bakış açısıyla yargıda bulunmaktır.

Eleştirel düşünme ile ilgili alt becerilere sahip bilişsel beceriler, çeşitli disiplinlerden birkaç uzman tarafından Delphi projesi içinde de listelenmiştir. Delphi projesinin müdürü olan Facione (1990), aşağıdaki gibi ortak karar listesini şöyle bildirdi:

Şekil 2.3: Eleştirel düşünce bilişsel becerileri ve alt becerileri listesi

Beceri	Alt Becerileri
Yorum	Anlamı açıklama
Analiz	Argümanları analiz etmek
Değerlendirme	Argümanların değerlendirilmesi
Çıkarım	Sorgulama ifadesi Alternatif tahminler
Açıklama	Belirten sonuçlar Argümanların sunulması
Öz-denetim	Kendinden düzeltme

Kaynak: Facione, P. A. (1990). Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction—The Delphi report. Millbrae, CA: California Academic Press, s. 11

Eleştirel düşünme becerileri için duyuşsal eğilimler gereklidir (Facione 1990, s. 24). Bir kimsenin eleştirel düşünme becerilerinde yetkinliğe sahip olabileceğini, ancak bunları kullanabilecek olan eğilimleri olmadığını iddia etmişlerdir. Bu nedenle, iki takım duyuşsal eleştirel düşünme eğilimi bildirildi: Hayata ve genel olarak yaşama yaklaşımları ve belirli konulara, sorulara ya da problemlere yaklaşımları. Bunlar aşağıda listelenmiştir:

- i. Hayata ve genel olarak yaşama yaklaşımları
 - a. Çok çeşitli konularda meraklılık
 - b. Genellikle iyi bilgilendirilmiş olma ve kalma konusundaki endişeler
 - c. Eleştirel düşünceyi kullanma fırsatlarına karşı uyanıklık
 - d. Gerekeçeli soruşturma süreçlerine duyulan güven
 - e. Kişinin kendi kendine yetme yeteneği
 - f. Farklı dünya görüşleri ile ilgili açık fikirlilik
 - g. Alternatif görüşleri göz önünde bulundurma esnekliği
 - h. Başkalarının görüşlerini anlama
 - i. Düşüncenin değişimin gerekeçli olduğunu öne sürdüğü görüşleri yeniden gözden geçirme ve gözden geçirme isteği.
 - j. Kendi önyargıları, yargıları, stereo-tipler, egosentrik ya da sosyosentrik eğilimlerle yüzleşmede dürüstlük
- ii. Belirli olan sorunlara ve konulara karşı yaklaşımlar
 - a. Bir problemi veya endişeyi belirtmede açık görüşlü olma
 - b. Karmaşıklıkların bulunduğu ortamda çalışmanı düzeni
 - c. Konuyla ilişkili olan bilgilerin bulunmasında gösterilen gayret
 - d. Kriterleri seçme ve uygulamadaki mantığa yatkınlık
 - e. İlgilenilen konuya dikkat çekmeye özen göstermek

Yukarıda belirtilen araştırmalarda da görülebileceği üzere, farklı düşünürlerin belirttiği eleştirel düşünme becerileri ve eğilimleri arasında hem benzerlikler hem de farklılıklar vardır. Günümüzde mevcut literatür, bireyin eleştirel düşünme becerilerinde yeterliliğe

sahip olabileceğini, ancak bunları kullanacak bir eğilime de sahip olması gerektiğini belirterek becerilerin ve eğilimlerin tamamlayıcı niteliğini vurgular.

2.3.4.5 Eleştirel düşünme süreci

Eleştirel düşünmenin tanımlarını ve özelliklerini incelediğimizde eleştirel düşünme süreç olarak görülmeli ve bu sürece göre analiz edilmelidir. Eleştirel düşünme süreçleri hakkında literatürde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır:

Decaroli'ye göre eleştirel düşünmenin yedi aşaması vardır ve bu aşamalar birbirlerinin tamamlayıcısıdır (Akt. Ulaş ve diğ. 2011, s. 370)

- i. *Tanımlama:* Sorunun belirlenip ifade edilmesi, sorunun belirlendiği zaman meydana çıkan anlatımlarda fikir birliği oluşması, anlamın net bir şekilde ifade edilmesi ve gerekli ölçütlerin belirtilmesi tanımlama kısmını oluşturur.
- ii. *Denence Kurma:* Bu aşama fikir yürütme, yeni seçenekler bulma, mantıklı sonuçlara varma ve denence ile ilişkili düşünme becerilerinden oluşmaktadır.
- iii. *Bilginin Toplanması:* Gerekli olan bilgilerin belirlenip, bir bütün oluşturulup içinde uygun olanların seçilmesi.
- iv. *Genelleme – Değerlendirme:* Gerekli karşılaştırmalar yapılarak olgular yorumlanır. Ulaşılan sonuçlara zıt olan olgularda araştırılır. Bu sırada kanıtlara dayanılarak genellemelere varılır. Yapılan genellemelerin objektifliği kontrol edilir.
- v. *Akıl yürütme:* Bireyler bulunan sonuçları mantıksal olarak değerlendirir ortaya çıkan fikirleri destekleyen kanıtlar sunarlar, ulaşılan sonuçlar değerlendirilir ve akıl yürütmeyle ilgili tüm hataları araştırırlar. Ulaşılan sonuçları destekleyen diğer bilgiler toplanır ve neden-sonuç ilişkisiyle belirlenir.
- vi. *Değerlendirme:* Kanıtların ve ulaşılan olguların birbirinden ayırt edilmesi için standartlara veya ölçütlere göre değerlendirmeler yapıp tartışmaların geçerliliği araştırılır. Belirtilen ifadelerin doğru olup olmadığı belirlenir ve ulaşılan verilerin kullanımının uygulduğu değerlendirilir.
- vii. *Uygulama:* Yargıların testi için tümevarım yöntemi kullanılır ve genellemeler uygulanır.

2.3.4.6 Eleştirel düşünme eğilimleri

“Eğilim” ve “beceri” olmak üzere eleştirel düşünmenin birbiriyle ilişkili iki boyutu bulunmaktadır. Bireylerin sahip olduğu eleştirel düşünme becerisi, zihinsel çaba göstererek, ustalıklı ve kolaylıkla eleştirel düşünebilme olarak tanımlanmaktadır. Eleştirel düşünme eğilimi bir bireyin eleştirel düşünebilmesi için gereken istek olarak tanımlanmaktadır (Zhang 2003, s. 517).

Bireylerin yapısındaki tutumlar bireylerin eğilimlerini belirler ve eğilimler zamanla gelişirler. Bireylerin eğilimleri akranlarından, ailelerinden ve çevresel faktörlerden etkilenirler. Eleştirel düşünmeye sahip olabilmenin en güçlü işaretçileri eğilimlerdir. Eğilimlerin değişimi zaman içinde yavaş yavaş gerçekleşir. Bireyler eğer ki düşük düzeyli eğilime sahipse karmaşık olan sorunlara karşı ilgisiz kalırlar, problemlerin çözümü için alternatif yollar aramaz, problemlerin çözümü için uğraşmaz ve yargıları sorgulamazlar. Eleştirel düşünmenin eğilimleri bir bireyin zihnini eleştirel düşünceye hazırlamasını sağlayan süreçlerdir denebilir (Rudinov ve Barry 2008, s. 16).

Beyer (1988, ss. 26)’e göre, eleştirel düşünme eğiliminin en karakteristik özelliği, sağduyulu, kuşkucu, açık görüşlü, net olana ve doğru olana, kanıtara saygı duyma, karşıt görüşleri dikkate alarak kanıtların ve nedenlerin sorgulanması için istekli olmaktır. Delphi çalışmalarının sonuçlarını incelediğimiz zaman ise, iki ayrı duruma sahip olan iyi bir eleştirel düşünürün eğilimleri sunulmuştur. Bunlardan ilki özel bir duruma, probleme veya soruya karşılık ortaya konan eleştirel düşünme eğilimi, diğeri ise günlük yaşamda ortaya çıkan eleştirel düşünme eğilimleridir.

Tishman ve diğ. (1993, ss. 147-148)’e göre eleştirel düşünmenin eğilimlerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır. Bu eğilimlerin her biri farklı eğilimler, beceriler ve duyarlılıklar içermektedirler. Bunlar şu şekildedir;

- i. Problemleri bulmak, meraklı ve araştırmaya karşı eğilim,
- ii. Anlamaya ve yorumlama yapmaya eğilim,

- iii. Hoşgörülü davranma eğilimi,
- iv. Stratejiler geliştirmeye ve planlamalar yapmaya eğilim,
- v. Gerçek olanları kavrama ve değerlendirme eğilimi
- vi. Üstbilişsel olanı düşünme eğilimi,
- vii. Gerçeği anlayarak düşünme eğilimi,

Tishman ve diğ. (1993, ss. 147-148) duyarlı, yeterli ve istekli olmak eğilimlerin unsurlarını oluşturmaktadır. Duyarlı olmak bireyin davranışlarını göstermesi için öncelikle ortamdaki koşulların uygunluğunun kontrol edilmesinin gerektiğinin farkında olmasıdır. Yeterlilik, bir davranışı uygulayabilmek için gerekli olan beceriler ve yeteneklerle ilişkilidir. İstekli olmak ise davranış için gerekli olan eğilimden bahsetmektir. Bireyler eleştirel düşünme becerilerine sahip olsalar dahi bu becerilerin kesinlikle kullanıldığı anlamı taşımamaktadır. Bireyler genellikle öğretilen becerileri kullanırken başarısız olmaktadır. Bunun nedeni bireylerin düşünme eğilimlerinin eksik olmasıdır. Eleştirel düşünme eğilimine sahip olmayan bireyler eleştirel düşünme becerisini kullanamazlar. Eleştirel düşünme eğilimine sahip bireyler diğer bireylere göre eleştirel düşünme konusunda daha istekli davranırlar. Bireylerin eleştirel düşünme eğilimlerini geliştirmesi eleştirel düşünme için temel olan gerekliliklerdendir.

2.3.4.7 Eleştirel düşünmeyi etkileyen faktörler

Bireylerin sahip olduğu duyuşsal, bilişsel ve psikomotor davranışları temelde iki faktörün etkisiyle şekillenmektedir. Bu faktörler kalımsal ve çevresel faktörlerdir. Bireylerin gelişmesinde kalımsal faktörler mi yoksa çevresel faktörler mi daha çok etkilidir sorusu fazlasıyla sorulmakta ve tartışılmaktadır. Kalıtımın ya da çevrenin tek başına yeterli bir etken olduğunu söylemek doğru değildir. Bireylerin bazı özelliklerinde çevrenin, bazı özelliklerinde ise kalıtımın etkisi olduğunu belirtmek daha doğru olacaktır. Örneğin, şimdiye kadar yapılan araştırmalar dikkate alındığında bireylerin zeka seviyelerinin kalımsal faktörlerden büyük oranda etkilendiği görülmüştür, heyecanlı olma, güven duyma, kararlı olma gibi bazı karakteristik özelliklerin zeka ile kıyaslandığında diğerleri düşük oranda olmaktadır (Kazancı 1989, s. 10).

Araştırmalarda bireylerin eleştirel düşünmeye sahip olmasında çevresel ve kalıtımsal faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Aşağıda görüleceği üzere kalıtımsal ve çevresel faktörler ayrıca belirtilmiştir.

2.3.4.7.1 Kalıtımsal faktörler

Kalıtımsal faktörler, bireylerin ailesinden gelen ve bireyin doğuştan sahip olduğu zihinsel kapasitesiyle ilgili faktördür. Bireylerin düşünebilme yeteneği, bireylerin sahip olduğu zihinsel kapasite sayesinde sağlanmaktadır. Fakat bazı bireyler bu zihinsel kapasiteye sahip olmalarına rağmen genellikle düşünme yeteneklerini kullanmazlar ve bu durumda ki bireyler düşünme tembelliğine sahip bireyler olarak belirtilirler (Dewey 1991, s. 32).

Kazancı (1989, ss. 7-10)'nın yapmış olduğu araştırma incelendiği zaman bir bireyin eleştirel düşünme kabiliyetinin gelişmesinde zeka çok büyük öneme sahiptir. Tüm şartlar eşit olduğunda zeka seviyesi daha yüksek olan birey zeka seviyesi düşük olan bireye göre eleştirel düşünme yeteneğini daha hızlı geliştirmektedir. Bireylerin zihinsel esnekliğe sahip olması da eleştirel düşünme için önemli bir faktördür. Eğer ki bireyler katı düşünce yapısına sahip ve farklı görüşlere açık değilse eleştirel düşünmeye karşı olan özelliklere sahiptirler. Luis E. Raths ve arkadaşları araştırmalarında eleştirel düşünmenin duygusallıktan etkilendiğini belirtmişlerdir. Duygusal faktörlerinde bireyin sahip olduğu doğuştan faktör olduğu bu sebeple duygusal faktörlerinde kalıtımsal faktörlerden birisi olduğu gösterilmiştir. Eleştirel düşünmeyi olumsuz etkileyen düşünceler aşağıdaki gibidir;

- i. Bireyin farklı görüşlere açık olmaması
- ii. Duygusal yönden bireyin bağımlı hissetmesi
- iii. Bireyin heyecanını kontrol edememesi
- iv. Bireyin kendine özgüveni olmaması
- v. Bireyin kararlı düşünce yapısına sahip olmaması

Bireylere kalıtımsal yolla gelen ruhsal, duygusal ve zihinsel etmenler bireylerin eleştirel düşünmesini etkileyen faktörlerdir (Akt. Kazancı 1989, ss. 7-10).

2.3.4.7.2 Çevresel faktörler

Bireyin eleştirel düşünmeye sahip olmasında bir diğer önemli faktörde çevresel faktörlerdir. Bireyin kendi kontrolü dışında gelişen faktörlere çevresel faktörler denir. Bireyler üzerinde ki başlıca çevresel faktörler okul, aile ve toplumdur. Bu çevresel faktörlerin bireylerin eleştirel düşünme yapısı üzerindeki etkileri aşağıda belirtilmiştir (Akt. Tezcan 1996, s. 12).

2.3.4.7.3 Aile

Aileler çocuklarının en iyi eğitimi almasını ve çocuklarını en iyi şekilde yetiştirmek ister. Eleştirel düşünme yapısına sahip bireyler yetiştirmede ailelere de büyük görevler düşer. Çocukların sağlıklı yetişmesinde aile ortamı önemli faktörlerden biridir. Çocuğun zihinsel gelişimi ilk olarak aile ortamında başlamaktadır. Bu sebeple çocukların sağlıklı zihinsel gelişimi için sağlıklı aile ortamı sağlanmalıdır. Çocuğu geliştiren aile ortamı, çocukların özgür düşünmesinin desteklendiği, düşüncelerinin belirli kalıplara sokulmadığı doğal ortamlardır (Cüceloğlu 1994, s. 45).

2.3.4.7.4 Toplum

Çocuklar için içinde bulunduğu, büyüdüğü toplumların yapısı çok önemlidir. Toplumların sahip olduğu gelenekler, kültürel geçmipleri, örf ve adetleri bireylerin kişiliklerinin oluşmasında önemli faktörlerdir. Çocukların kişilikleri ile eleştirel düşünme yapıları etkileşim içerisinde. Toplumun yaşam biçiminin tamamının ifade edilmesine kültür denir. Ralph Linton'a göre kültür, geçmişten günümüze öğrenilen davranışların ve bu davranışlarının sonuçlarının birleşimidir. Kültürlerin oluşmasını sağlayan öğeler, toplumun üyeleri tarafından paylaşılır ve diğer üyelere aktarılır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde bireylere bir problemin çözümü, bilimsel gelişmeler özendirilirken siyasi ve sosyoekonomik konular özendirilmemektedir. Örneğin, Arap kültüründe ise teknik konularda bireylere yaratıcılık imkanı verilirken, dinsel konularda özgür ifade ortamı aynı oranda sağlanamamaktadır. Toplumun kültürel yapısını tamamen

kabul eden bireylerin eleştirel düşünmesi ve yaratıcılığı kısıtlı olmaktadır. Eleştirel düşünen ve yaratıcılığı gelişmiş bireyler buldukları toplumlarda ki kültürel yapıları da sorgulayan, bazı kuralları kabullenmeyip eleştiren bireylerdir (Akt. Tezcan 1996, s. 13).

Bartzer (2001, s. 18)'e göre, bireylerin eleştirel düşünmesini engelleyen en büyük faktörlerden biride önyargılardır. Önyargılara sahip bir toplumda yetişen bireylerin davranışları da önyargılı olacaktır. Herkesin bir konu hakkında belirli görüşleri vardır. Eğer ki bireyler düşünmeye yönelirlerse, kendi görüşlerini fark ederler ve diğer karşıt görüşlere saygı duyarlar. Sonuç olarak tüm bu görüşleri değerlendirerek doğru olana yönelirler. Bireylerin sahip olduğu tecrübeler önyargılarla birlikte oluşmuşsa birey olayları eleştirel düşünceyle değerlendirmek yerine taraflı ve önyargılı değerlendirme yaparlar. Gerçek olanın çarpıtılmasıyla ortaya çıkan görüşlere önyargı denir. Önyargılara sahip kişiler zamanla bu tutumu yaşam biçimi haline getirirler ve olayları değerlendirirken gerektiği kadar eleştirel yaklaşamazlar. Toplumlar da ki siyasal, dinsel, cinsel tabular bireylerin yaratıcı düşünmesine engel oluşturmaktadır. Yaratıcı düşünmekte zorlanan bireyler kendilerini ifade edebilmekte ve konulara eleştirel yaklaşmakta zorlanırlar.

2.3.4.7.5 Okul

Çocukların toplumla ilk tanışma süreci aileleri ve akranlarıyla başlar. Çocuk için bu toplumsallaşma süreci kontrollü ve bilinçli şekilde ilerlemez. Bu sürecin bilinçli ve kontrollü ilerlemesi çocuğun ailesi ve akranlarının eğitim seviyesiyle doğru orantılıdır. Fakat okul çocuklar için düzenli ve kontrollü eğitsel bir ortam sağlar. Çocukların okul öncesi yaşadığı olumsuz etkiler, okul ortamında giderilmeye, çözüme kavuşturulmaya çalışılır. Okulun birey üzerinde ki başarısı bireyin topluma uyum sağlaması ve bireyin mutlu olması için gereken konuları öğretebildiği oranda başarılı sayılır. Okul bireylerin sadece bilgisel yönünü geliştirmekle kalmaz onların sosyal yönlerinin gelişmesini de sağlayan yardımcı kurum niteliğindedir (Cüceloğlu 1994, s. 45).

2.3.4.8 Eleştirel düşünme kuramları

Yüzyıllar boyunca, alimler insan düşüncesini ve yansımalarını geliştirmek için tarihsel teorileri öğretim yöntemlerine sentezlemek için çaba sarf ettiler. Bilişsel gelişim kuramı, eleştirel düşünme becerilerinin tanımlanması, öğretilmesi ve değerlendirilmesi arasındaki anlamlı bağlantıları anlamak için kavramsal çerçeveleri destekledi. Bu nedenle, eleştirel düşünmenin öğretimi ve değerlendirmesi arasındaki bağlantıyı anlamak için bazı eleştirel düşünme kuramlarını bir ana faktör olarak incelemek yararlı olacaktır.

Eleştirel düşünmeyle ilgili teoriler, öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde oluşturulmuştur. Öğrencilerin entelektüel gelişimi hakkındaki teoriler araştırmalardan gelmektedir. Entelektüel gelişim üzerine yapılan araştırmalar, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini ve lisans yıllarında evrimleştiği şekliyle düşünme biçimlerini veya düşüncelerini nasıl yorumladıklarını incelemektedir. Baxter ve Magolda (1992, s. 203)'ya göre bilgiyi doğrulamak için teorilere dayanan süreçler, belirli disiplinler bağlamında eleştirel düşünmeyi öğretme ile doğal olarak bağlantılıdır ve bugün çoğu eğitimciye eleştirel düşünme belirli bir konu bağlamında öğretilmelidir. Eleştirel düşünme pedagojisi, Sokrates, Benjamin Bloom, William Perry, Richard Paul ve Bernard Lonergan'ın eserlerine dayanan bu teorik çerçevelerden doğmuştur. Eleştirel düşünme pedagojisi genellikle öğretim yöntemlerine dönüşen teorik çerçevelere dayanıyordu.

Eleştirel düşünme çalışmalarında ve gelişiminde bir çok model bulunmaktadır. Bu modeller öğretmenler, öğrenciler ve hemşireler üzerine yapılan çalışmalar sonucu çıkarılmıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir;

2.3.4.8.1 Bloom taksonomisi

Krathwohl (2004, ss. 244)'a göre Bloom'un taksonomisi, bilişsel alanın düzeylerine dayanan bir başka eleştirel düşünce modelidir. 1956'da Bloom ve meslektaşları, bilişsel, duyuşsal ve psikomotor alanlar için bir sınıflandırma sistemi kuracak şekilde eğitim hedeflerini sınıflandırma görevini üstlenmiştir. Bilişsel alan seviyelerinin orijinal hiyerarşisi en düşükten en yükseğe doğru düzenlenmiştir. Bilgi edinilmesi, konunun kavranması, uygulamaya dökme, analiz, bütünü değerlendirme ve yorum. Sentez ve

değerlendirmenin, Bloom'un bilişsel alanının bir parçası olan iki düşünce kategorisi olarak ortak noktaları var olmasına rağmen, niyetleri oldukça farklıdır. Gözden geçirilen taksonomi, bu iki kategoriyi bilişsel süreçleri vurgulamak için değiştirdi.

Krathwohl'a (2004) göre, Bloom orijinal taksonomiye sadece bir ölçüm aracı olmasından daha fazla düşündü. Örneğin, Bloom, orijinal taksonominin, eğitimsel hedefleri, etkinlikleri ve derslerde ki değerlendirmeyi veya müfredatı geliştirmek için bir araç olarak kullanılabileceğine inanmıştır.

2.3.4.8.2 Entelektüel gelişim modeli

Eleştirel düşünme, Pery tarafından 1970'li yıllarda entelektüel gelişme aracı olarak görülmüş ve sonrasında Paul ve arkadaşları entelektüel gelişim modelini oluşturmuşlardır. Modelde entelektüel gelişim için dört basamak belirtilmiştir. Bu dört basamak şu şekildedir (Kallet 2004, s. 8);

- i. Cevapların doğru olup olmadığının değerlendirildiği, belirsizliklerin çözüme kavuşturulamadığı süreç,
- ii. Birçok doğru olanın uygun görüldüğü süreç,
- iii. Doğru olanların belirli kriterlere göre yorumlandığı, kaliteli düşünce aranan süreç,
- iv. En son süreç ise öğrencinin düşünmeyi öğrenmesidir.

2.3.4.8.3 Düşünme boyutlarını temel alan model

Johnson Foundation tarafından düzenlenen bu model eğitimcilerin düşünce öğretimini nasıl uygulayabilecekleri yönünde yapılan çalışmaların sonucu olarak geliştirilmiştir. Bu modelde, düşünmenin geliştirilmesi için düşünmenin beş boyutu temel olarak alınmıştır (Kaya 1997, s. 34).

- i. *Bilişsel Farkındalık*: En temel haliyle bireyin kendi düşüncesinin farkına varmasıdır. Öğrencilerin başarılı kabul edilebilmesi için tutum, dikkatli olmak ve konuya kendini verebilmesi temel belirleyicilerdir (Kaya 1997, s. 35-38).

- ii. *Yaratıcı ve Eleştirel Düşünme:* Modelin bu boyutunda yaratıcı düşünme ve eleştirel düşünme birbirlerini tamamlamaktadır. Eleştirel düşünen bireyler karşılına çıkan olayları değerlendirmek için eleştirel düşünmeyi kullanırken, yaratıcı düşünen bireyler ise yeni gelişen düşünceleri kullanmaktadırlar.
- iii. *Düşünme Süreçleri:* Bu boyutta zihinsel olarak yapılan işlemler düşünme süreci olarak tanımlanır. Bu zihinsel işlemler; yeni ilke ve kavram oluşumu, sorunun çözümü, karar verilmesi, sözlü anlatım, araştırma yapılmasıdır.
- iv. *Düşünme Sürecindeki Temel Beceriler:* Temel becerilerin bulunduğu boyuttur. Temel beceriler şu şekildedir; oluşabilecek sorunların önceden fark edildiği ve bu sorunların tanımlandığı odaklama becerisi, problemlere yönelik bilgilerin edinilmesini sağlayan bilgi toplama becerisi, öğrenilmiş bilgilerin gerektiği zaman hatırlanma becerisidir.
- v. *İçerik Alanı Bilgisi:* Belirtilen boyutların hepsi içerik alanı bilgisinin kazanılmasını sağlamaktadır. İçerik alan bilgisi ile düşünmenin öğrenilmesi bu boyutta bir olarak görülmektedir (Kaya 1997, s. 38).

2.3.4.8.4 Eleştirel düşünmenin öğretilmesi modeli

Eleştirel düşüncenin öğretilmesi için Hannel (1998, s. 5)'e göre kullanılabilir yedi basamak bulunmaktadır. Bu basamaklarda bulunan bilişsel becerilerin öğrencilere kazandırılması için sorular sorulması planlanmıştır. Bu basamaklar bilgiye göz atma, benzerlikleri ve farklılıkları belirleme, genel temayı ve ilişkileri bulma, sonuç çıkarma, kanıt gösterme, çıkarımda bulunma ve özetlemedir.

2.3.4.8.5 Dreyfus ve Dreyfus'un kazanma modeli

Bu model Benner'e ait olan acemilikten uzmanlığa teorisine dayanmaktadır. Bu teori bir konu hakkında tecrübelerle dayanarak sezgilerle karar verilmesine odaklanır. Sezgisel olarak karar alma, oluşabilecek olasılıkların ve çözümün içgüdülerle önceden tahmin

edilmesidir. Varsayımlar, sezgisel içgüdülere ve uygulama tarafında ki tecrübeye dayanarak oluşturulur. Bu sayede eleştirel düşünme süreci de başlamış olur (Kaya 1997, s. 39).

2.3.4.8.6 Eleştirel düşünmenin uygulamalı eğitimde kullanılması modeli

Habermans'ın özgür bilişsel bilgisine, Freire'nin uygulamalarına ve Grundy'nin uygulamalı eğitim kavramlarına dayandırılan bu model Ford ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bireylerin otonom davranışlarına odaklanan bu modelde eleştirel düşünmenin davranışlar ile gerçek bilgi arasında köprü oluşturduğu belirtilmektedir. Bu model de eleştirel düşünme, eylem ve bilgi kavramlarının üzerinde detayları incelenmektedir. Bu modele bakıldığı zaman bir bireyin bir konu hakkında detaylı bilgisinin olmasının önemi vurgulanmaktadır (Kaya 1997, s. 39).

2.3.4.8.7 Düşünme modeli

Rubinfeld ve Scheffer (2000, s. 354) tarafından geliştirilen bu modelde düşünmenin kelime olarak İngilizcesinin baş harfleriyle ortaya çıkan bir model olmaktadır. Öğrencilerin başlangıç seviyesi için faydalı olan bir modeldir. Bu model bireylere düşünmenin beş boyutunu hatırlatmaktadır. Bu boyutlar şu şekildedir:

- i. *Tamamının Hatırlanması Boyutu:* Geçmişin tamamının hatırlanmasıyla yapılan düşünme, hafızayı ve beynin bilgileri geri getirmesi sistemini içermektedir.
- ii. *Alışkanlıklar Boyutu:* Alışkanlıklar, istemsizce gerçekleşmeye başlayan, birbirini tekrarlayan davranışlardır. Bireylerin sahip olduğu alışkanlık düşüncesi bazı durumlarda bireye yardım ederken bazı durumlarda da bireye engel oluşturur.
- iii. *Soruşturma Boyutu:* Soruşturmacı düşüncenin temelinde bireyin kendi düşüncesini sorgulaması ve analiz etmesi şeklinde belirtilmektedir. Sorgulama boyutunun başlangıcı “niye” sorusunun sorulmasıyla başlamaktadır. Bireyler bir konuda karar verirken geniş bir bakış açısıyla konuyu değerlendirir ve bilgiye dayanan doğruluğu herkes tarafından kabul görülen sonuca ulaşmaya çalışırlar.

- iv. *Yaratıcılık ve Yeni Fikirler Boyutu:* Düşünme modelinin bu boyutunda her düşünce bireyseldir. Bilginin birleşmesini ve öncesinde var olanların yaratılmasındaki fikirleri içermektedir.
- v. *Nasıl Düşündüğünün Bilinmesi Boyutu:* Her bireyin düşünme biçimi bireyseldir. Bazı bireyler hızlı düşünürken, bazı bireyler daha fazla danişır ve bu nedenle düşünme süresi daha uzundur. Bireylerin nasıl düşündüğünü, bireylerin inançları, değerleri, fiziksel ve ruhsal durumları etkiler.

2.4 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Eleştirel düşünmeye ve onun gelişimine yönelik araştırmalar aşağıda gözden geçirilmiştir. Bu konuda dünya çapında bir dizi çalışma yapılmıştır. Cotton (1991), 1980 ve 1990 yılları arasında yürütülen düşünme becerileri araştırmalarını gözden geçirmiştir. İncelemede 56 tane değerlendirme bulunuyordu. Belirli bir zaman diliminde yayınlanan bu değerlendirmelerin büyük bir çoğunluğu, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki öğrenci nüfusuyla ilgiliydi ve araştırmanın çoğu, ya öğrenci ya da öğretmen nüfusunu hedef olarak almaktaydı. Bu araştırmalara bakıldığında genellikle ilkökul öğrencilerinin eleştirel düşünmesi çok çalışılmış bir gruptur. Birçok bireysel uygulamanın ve toplu uygulamaların öğrenciler üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Birçok rapor, analiz, sentez, değerlendirme, tahminler yapma, çıkarımlar yapma, kendini sorgulama, hipotez oluşturma, sonuç çıkarma, problemin çözümü, karar verilmesi, varsayımları belirleme şeklindeki çeşitli becerilerin, bireylerin eleştirel düşünmesine etkilerini incelemiştir. Düşünme becerileri araştırmasının gözden geçirilmesinden sonra ortaya çıkan önemli bulgular şunları içermiştir: İlk olarak, düşünme becerileri öğretimiyle akademik başarının artması arasında doğru orantı bulunmaktadır. Bu araştırılan tüm düşünme becerilerinin katılan öğrencilerin başarı düzeylerinde olumlu bir fark yarattığı görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin çocuklara düşünme becerilerini öğretmek için eğitilmesi, öğrencilerin daha fazla başarılı olmalarını sağlamıştır. Öğretmenin öğrenciye cesaret vermesi, araştırmaya yöneltmesi öğrencinin pozitif düşünmesini geliştirmektedir.

Magnussen ve diğ. (2000, ss. 247-250) sorgulamaya dayalı öğretim sisteminin öğrencilerin eleştirel düşünme becerisine etkilerini ölçmek için Watson-Glaser Eleştirel Fikir Yürütme Testini kullanmışlardır. Bu testte katılımcılar olarak birinci sınıf yani programa ilk başlayan 228 öğrenci ve sonuncu sınıf yani programın sonundaki 257

öğrenci seçilmiştir. Test sonuçlarına bakıldığında son sınıf öğrencileriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin eleştirel düşünme becerileri arasında anlamlı pozitif bir farkın olduğu görülmüştür.

Walsh ve Hardy (Akt. Eşer ve diğ. 2007, ss. 18-20) üniversitede farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin bölümleri ile eleştirel düşünme eğilimleri ve cinsiyetleri arasında bulunan farkı araştırmak için KEDEÖ uygulamıştır. Araştırmanın bulguları tarih, psikoloji, eğitim, ingilizce, ekonomi ve hemşirelik bölümleri ile eleştirel düşünme eğilimleri arasındaki farkı göstermektedir. Bölümler uygulamalı olanlar ve uygulamalı olmayanlar olarak sınıflandırıldığında, uygulamalı olan bölümler uygulamalı olmayan bölümlere göre KEDEÖ'den daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. İngilizce bölümünde okuyan öğrenciler diğer bölümlerde okuyan öğrencilere göre açık fikirli olma, sorgulayıcı olma, güven, gerçeği arama gibi KEDEÖ alt boyutlarından yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Tüm testlerin sonuçları incelendiğinde kızların aldıkları puanların erkeklere göre daha yüksek olduğu görülse bile bölümler ile cinsiyet arasında KEDEÖ testinin alt boyutlarının sonuçlarına bakıldığı zaman anlamlı fark görülememiştir.

Reed (1998, ss. 172-178) Amerika'da devlet okullarında öğrenim gören öğrencilerin tarih dersinde ki eleştirel düşünme eğilimlerini ve becerilerini KEDEÖ kullanarak araştırma yapmıştır. Araştırmada eleştirel düşünme eğiliminini bulma ve tarihsel içerik testleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçları incelendiği zaman devlet okullarında öğrenim gören öğrencilerin eleştirel düşünme becerilerinin bir ders ile arttırabildiği ayrıca öğrencilerin eleştirel düşünme becerilerinin gelişmesinde cinsiyet ve yaşın önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Hayran (2000, ss. 77-85),eleştirel düşünme beceri ve eğilimleri araştırmasını ilköğretim öğretmenlerinin üzerinde yapmıştır. Bu araştırma Uşak ilinde görev yapan 240 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme ve problem çözerek düşünmeyle ilgili 42 sorudan oluşan anket yapılmıştır. Anket sonucu ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibidir;

- i. İlköğretim öğretmenlerinin eleştirel düşünme becerileri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre eleştirel düşünme becerileri ile ilgili ifadeleri daha fazla onaylamışlardır.
- ii. Problem çözerek düşünme becerisine öğretmenlerin yüzde 89'unun sahip olduğu görülmüştür.
- iii. Öğretmenlerin yüzde 88'i öğrencilerin davranışları ile söyledikleri arasında tutarlılığını araştırırken, öğretmenler öğrencilerini olumsuz davranışlarına yönelten sebepleri bulmaya çalıştıklarını ifade eden yargılara daha fazla katılım sağlamışlardır.
- iv. Öğretmenlerin eleştirel düşünme becerilerine eğilimlerinde mezun oldukları üniversiteler, branşlar ve mesleki tecrübeleri açısından anlamlı bir fark görülmektedir.

3. VERİ VE YÖNTEM

Önceki bölümlerde çalışmanın amacı ve önemi tartışılmış ve ilgili literatür gözden geçirilmiştir. Bu bölümde “beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimi” üzerine uygulanan araştırmanın modeline, karma yöntemler araştırma tasarımına, çalışma evrenine, örnekleme, çalışmanın araçlarına, veri toplama ve analiz prosedürlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Bu çalışmada hem nicel hem de nitel veriler toplanarak karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Son yıllarda, karma yöntem araştırması birçok çalışmada kullanılmıştır. Tashakkori ve Teddlie (2003, ss. 81-83) bu tür bir araştırmaya “üçüncü metodolojik hareket” adını verdi. Nitel ve nicel yaklaşımları çalışmanın tüm aşamalarına (yani problem bildirimini, veri toplama, veri analizi ve tartışma) entegre eden ve verilerin bir yaklaşımdan diğerine dönüşümünü içeren karma bir yaklaşım metodolojisi haline gelmiştir. Bu karma yöntem araştırmaların hem nicel hem de nitel verileri ve bunlarla ilgili analizleri içeren ayrı bir araştırma tasarımını temsil ettiği anlamına gelmektedir.

Yelken ve Duban (2010, ss. 350-352)’a göre nitel ve nicel verilerinin karışımı; çeşitleme, sentez ve bütünleştirme stratejileriyle daha zengin ve geniş hale gelmektedir. Araştırmalarda karma yöntemin tercih edilmesinin bir diğer sebebidir çevremizdeki olguların ve olayların çok boyutlu ve karmaşık olmasına dayanmaktadır. Bu sebeple karma yöntemin kullanıldığı araştırmalarda farklı taraflardan değerlendirmek kolaylaşmakta ve farklı özellikte bulunan verilere ulaşılmakta ve bu nedenle daha zengin veriler sayesinde daha tatmin edici bulgulara ve sonuçlara varılmasına olanak sağlanmaktadır.

Karma yöntem araştırması sadece kabul edilen bir terim değildir, aynı zamanda araştırmacılar arasında bir araştırma tasarımı olarak da ortak bir tanımı vardır. Karma yöntem araştırması, nitel ve nicel yaklaşımların araştırmanın birçok aşamasında birlikte

kullanılmasına dayanan felsefi bir varsayımı içerir. Karma yöntemde araştırma boyunca nicel ve nitel verilerin toplanmasına, analiz edilmesine ve karıştırılmasına dayanan metodolojik bir yaklaşımdır (Creswell 2009, s. 97).

Bu hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin farklı güçlü ve zayıf yönleri bulunduğundan araştırmanın kalitesini arttırmaya yardımcı olur. Örneğin, niceliksel sonuçlar bir şekilde sonuçların yeterli açıklamalarını sağlayamadığı zaman nitel veriler, sözcüklerdeki veya metinlerdeki niceliksel sonuçları geliştirip açıklayarak sorunun üstesinden gelmeyi destekleyebilir. Bu nedenle, karma yöntem araştırmanın doğruluğunu arttıracaktır (Creswell 2009, s. 98).

Karma yöntemi kullanmanın bulgularla ilgili birçok olumlu tarafı vardır. Bunlar, nicel ve nitel yöntemin sahip olduğu zayıf yönleri iki yöntem ile birlikte kullandığı zaman güçlendirilmesi ve bu türden çalışmaların güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olması, ilgili konuda detayların incelenmesine fırsat verilmesi, daha gerçekçi olan bulgulara erişilebilmesi, bir yöntem ile ulaşılan bulguların bir diğer yöntem ile genelleştirilebilmesi ve açıklanabilmesi, farklı türlerdeki sorulara cevap bulunabilmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Yelken ve Duban 2010, s 352)

3.2 ARAŞTIRMANIN DESENİ

Bu araştırma yapılırken karma yöntem desenlerinden bir tanesi olan sıralı açıklayıcı desen tercih edilmiştir. Açıklayıcı desende öncelikle nicel araştırma yapılır ve daha sonra nitel araştırma uygulanmaktadır. Bu araştırma deseninin temel amacı nicel araştırma ile ulaşılan bulguları nitel araştırma ile de derinlemesine inceleyerek ulaşılan bulguları açıklamaktır (Creswell ve Clark 2007, s. 56). Bu çalışmanın hedeflerine en uygun olan yöntemin sıralı açıklayıcı yöntem olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme algılarını derinlemesine incelemektir. Araştırmanın ilk ayağında KEDEÖ ölçeği kullanılarak nicel farklara odaklanılmış daha sonrasında da nitel yöntem sayesinde nicel yöntem ile ulaşılan bulgular ayrıntılı ve kapsamlı olarak incelenmiştir.

3.3 ARAŞTIRMANIN KATILIMCILARI

Bu bölümde, nicel ve nitel araştırmadaki örneklem ve evrene ilişkin özellikler belirtilmiştir.

3.3.1 Nicel Boyut İçin Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul’da özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklem grubu ise İstanbul’da 15 farklı firmada çalışan 173 beyaz yakalı çalışan ve 47 yönetici olmak üzere toplam 220 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yeralan çalışanlar, seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir.

Tablo 3.1: Nicel boyut için kişisel değişkenler ile ilgili sıklık dağılımı

Kişisel Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	115	47,7
	Erkek	105	52,3
Yaş	25-30 yaş arası	151	68,6
	31-35 yaş arası	31	14,1
	36 yaş ve üzeri	38	17,3
Eğitim Durumu	Ön Lisans	34	15,5
	Lisans	138	62,7
	Yüksek Lisans	48	21,8
Mezun Olduğu Bölüm	Fen ve Edebiyat	28	12,7
	Hukuk	13	6
	İktisadi ve İdari Bilimler	45	20,5
	Mimarlık	28	12,7
	Mühendislik	72	32,7
	Meslek Yüksek Okulu	34	15,4
Meslekteki Kıdemi	1-5 Yıl	132	60
	6-10 Yıl	46	21
	11-15 Yıl	18	8,1
	16 Yıl ve üzeri	24	10,9
Çalıştığı Kurumdaki Pozisyonu	Beyaz Yakalı Çalışan	173	78,6
	Yönetici	47	21,4
Çalışılan Farklı Kurum Sayısı	1-2 kurum	137	62,3
	3-4 kurum	67	30,5
	5 ve üzeri kurum	16	7,2

Kongre Sempozyum Gibi Meslekle İlgili Etkinliklere Katılım	Evet	167	75,9
	Hayır	53	24,1
Babanın Eğitim Düzeyi	İlkokul	55	25
	Ortaokul	28	12,7
	Lise	67	30,5
	Üniversite	70	31,8
Annenin Eğitim Düzeyi	Okuryazar Değil	5	2,3
	Okuryazar	5	2,3
	İlkokul	80	36,4
	Ortaokul	32	14,5
	Lise	66	30
	Üniversite	32	14,5
	Toplam	220	100

Tablo incelendiğinde, çalışmaya katılan 220 katılımcının yüzde 47,7'sini kadınlar, yüzde 52,3'ünü erkekler oluşturmaktadır. Yüzde 68,6'lık kısmı 25-30 yaş arası grubunda, yüzde 14,1'i 31-35 yaş arası grubunda, yüzde 17,3'ü ise 36 yaş ve üstü yaş grubundaki katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımı en yüksek yaş grubu, yüzde 68,6 ile 25-30 yaş arası grubu olurken, en düşük katılımın olduğu yaş grubu ise yüzde 14,1 ile 31-35 yaş arası grubu olmuştur. Ölçeği cevaplayan katılımcıların yüzde 15,5'i ön lisans mezunu, yüzde 62,7'si lisans mezunu, yüzde 21,8'i yüksek lisans mezunudur. Yüzde 12,7'si Fen ve Edebiyat Fakültesi mezunu, yüzde 6'sı Hukuk Fakültesi mezunu, yüzde 20,5'i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu, yüzde 12,7'si Mimarlık Fakültesi mezunu, yüzde 32,7'si Mühendislik Fakültesi mezunu, yüzde 15,4'ü Meslek Yüksek Okulu mezunudur. Mesleki kıdem durumlarına göre çalışmaya katılanların yüzde 60'ı 1-5 yıl arası, yüzde 21'i 6-10 yıl arası, yüzde 8,1'i 11-15 yıl arası, yüzde 10,9'u 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Çalışmaya katılanların yüzde 78,6'sı beyaz yakalı çalışan, yüzde 21,4'ü de yöneticidir. Katılımcıların yüzde 62,3'ü 1-2 farklı kurumda, yüzde 30,5'i 3-4 farklı kurumda, yüzde 7,2'si 5 ve üzeri farklı kurumda çalışmıştır. Mesleki etkinliklere katılım oranlarına bakıldığı zaman yüzde 75,9'u katılırken, yüzde 24,1'i katılmıyordu. Katılımcıların babalarının eğitim düzeyine bakıldığı zaman yüzde 25'i ilkokul, yüzde 12,7'si ortaokul, yüzde 30,5'i lise, yüzde 31,8'i üniversite mezunudur. Katılımcıların annelerinin eğitim düzeyine bakıldığı zaman yüzde 2,3'ü okuryazar değil, yüzde 2,3'ü

sadece okuryazar, yüzde 36,4'ü ilkokul, yüzde 14,5'i ortaokul, yüzde 30'u lise, yüzde 14,5'i de üniversite mezunudur.

3.3.2 Nitel Boyut İçin Çalışma Grubu

Nitel araştırmada bulunan katılımcılar amaçlı örnekleme metodu ile belirlenmiştir. Nitel araştırmaların geçerliliğini arttırmak için araştırmacının örnekleminde belirleyeceği bireyler için tercihini ortaya çıkarır ve ortaya çıkan bu tercihe karşılık yapılan araştırma için uygun olan bireyler belirlenerek yapmış olduğu nitel yaklaşımların kabul edildiği ve olasılıksız örnekleme yöntemine amaçlı örnekleme denilmektedir (Yelken ve Duban 2010, s 351). Nitel araştırmanın katılımcıları 2019 yılında İstanbul ilinde çalışan 10 beyaz yakalı çalışan ve 5 yöneticiden oluşmaktadır.

Aşağıdaki tabloda katılımcıların bilgileri sunulmuştur:

Tablo 3.2: Nitel boyut için katılımcıların profili

SIRA	POZİSYON		CİNSİYET		MEZUN OLDUĞU FAKÜLTE					
	Beyaz Yakalı Çalışan	Yönetici	Kadın	Erkek	İİBF	Müh.	Mim.	Huk.	Fen ve Ed.	MYO
Ç1	X		X		X					
Ç2	X			X		X				
Ç3	X		X				X			
Ç4	X		X				X			
Ç5	X			X	X					
Ç6	X			X						X
Ç7	X			X				X		
Ç8	X		X					X		
Ç9	X			X		X				
Ç10	X		X						X	
Y1		X		X			X			
Y2		X		X					X	
Y3		X	X					X		
Y4		X	X			X				
Y5		X		X	X					
Toplam	10	5	7	8	3	3	3	3	2	1

3.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın amacı doğrultusunda hem nicel hem de nitel veriler kullanılmıştır. Bu araştırmada iş hayatındaki çalışanların eleştirel düşünme algısını tespit etmek üzere 34 maddelik “Kaliforniya Eleştirel Düşünme Eğilim Ölçeği” ve “Kişilik Bilgi Formu” kullanılmış olup elde edilen bulguları daha detaylandırmak için 10 beyaz yakalı çalışan ve 5 yönetici ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde araştırmadaki veri toplama süreçleri detaylandırılmıştır.

3.4.1 Nicel Verilerin Toplanması

Araştırmada nicel verilerin toplanmasında şu araçlar kullanılmıştır:

3.4.1.1 Kişisel bilgi formu:

Bu formda bireylerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olduğu fakülte, meslekteki kıdemi, çalıştığı kurumdaki pozisyonu, çalıştığı farklı kurum sayısı mesleki etkinliklere katılımı ve ebeveynlerinin eğitim düzeyi bilgileri yer almaktadır.

3.4.1.2 Kaliforniya eleştirel düşünme eğilim ölçeği

Kalifornia eleştirel düşünme eğilim ölçeği Amerikan Felsefe Derneğince 1990 yılında yürütülen Delphi projesinde desteklenmiş ve geliştirilmiştir. Bu ölçeğin psikometrik ve kurumsal açıdanda belirlenmiş ve testleri yapılmış yedi alt ölçekten oluşmaktadır. Yedi alt ölçek için toplamda 75 soru oluşturulmuştur. Ölçek açık fikirlilik, doğruyu arama sistematiklik, analitiklik, meraklılık, kendine güven ve olgunluk alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Araştırmada doğruyu arama, açık fikirlilik, meraklılık ve kendine güven alt ölçekleri kullanılarak araştırma ölçeği toplamda 34 madde ve 4 alt ölçekten oluşturulmuştur. Bu çalışmanın örneklemini için ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.80'dir. Ölçeğin alt ölçekleri için Cronbach Alfa katsayısı, doğruyu arama 0.71, meraklılık 0.80, açık fikirlilik 0.72, kendine güven 0.81 olarak bulunmuştur. Kökdemir (2003, s. 65-70) yılında bu ölçek için Türkçe güvenilirlik geçerlilik çalışmasını yapmıştır. Ölçek için

Türkçe dil tercümesi yapılırken üç psikolog, üç uzman psikolog, bir mütercim tercüman ve birde araştırmacı görev almıştır. Çeviri yapılırken maddelerin tamamına yakınında uyumsuzluk görünmemiş sadece küçük farklılıklar ortaya çıkmıştır. Profesyonel tercümanların görüşlerine istinaden yeniden düzenlenmiş ve orijinal ölçek toplam altı alt ölçeğe indirgenmiş ve 51 sorudan oluşturulmuştur. Bu alt ölçekler şu şekildedir;

3.4.1.2.1 Açık fikirlilik alt ölçeği

Bireylerin farklı görüşlere karşı nezaket göstermesi ve yapmış olduğu hatalara karşı duyarlı davranmasına açık fikirlilik denir. Açık fikirli olmanın temelinde bireylerin bir kararı vermeden önce hem karşısındakilerinin hemde kendi düşüncelerine ve görüşlerine önem vermesidir. Çalışmanın orijinalinde olgunluk ölçeği, bilişsel gelişim ve zihinsel olgunluk olarak belirtilmiştir. Olgunluk ve açık fikirlik ölçeği birbirini tamamlayan iki ölçek olarak görülmüş ve faktör analizleri sonucunda bu iki ölçek birleştirilmiştir. Açık fikirlilik alt ölçeği toplam 12 maddeden (02, 04, 08, 09, 11, 19, 22, 25, 27, 29, 30, 33) oluşmaktadır. 12 maddenin 5 maddesi orijinal çalışmanın olgunluk, 3 maddesi açık fikirlilik ve diğer 4 maddede doğruyu arama, kendine güven ve sistematiklik alt ölçeklerinden gelmektedir. Ölçeğe dahil edilen maddeler faktörün genel yapısına uyum sağlamaktadır. 12 maddenin içinde olgunluğu ölçmeye dair olan madde sayısında fazlalık olsa da, tüm maddelerin içerikleri incelendiği zaman faktörün açık fikirliliği ölçtüğü düşünülmüş ve bu sebeple bu ölçek açık fikirlilik alt ölçeği olarak kabul edilmiştir.

Olgunluğa dair maddelerin sayısı daha fazla görünsede, maddelerin tümünün içeriklerine bakıldığında bu faktörün temel olarak açık fikirliliği ölçtüğü düşünülmektedir. Bu nedenle, ölçek açık fikirlilik alt ölçeği olarak adlandırılmıştır. Açık fikirlilik alt ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0.72'dir.

3.4.1.2.2 Doğruyu arama alt ölçeği

Bu ölçekte birbirlerinden farklı olan düşüncelerin veya alternatiflerinin eğiliminin değerlendirildiği ölçektir. Bu ölçekte puanı yüksek olan bireylerin soru sorma becerilerinin, kendi düşüncelerine zıt durumlar olduğunda bile objektif davranabilme

özelliğinin, bireylerin gerçek olanı arama eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ölçekteki 7 madde de (03, 06, 10, 12, 13, 14, 32) doğruyu arama alt ölçeğine aittir. Doğruyu arama ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0.71'dir.

3.4.1.2.3 Kendine güven alt ölçeği

Bireyin kendisinin akıl yürütme süreçleri için duymuş olduğu güven kendine güven olarak belirtilmektedir. Bu ölçekteki 7 madde (07, 15, 21, 24, 28, 31, 34) kendine güven alt ölçeğine aittir. Bu ölçek için Cronbach Alfa katsayısı 0.81'dir.

3.4.1.2.4 Meraklılık alt ölçeği

Bireylerin hiçbir maddi beklentisi olmadan yeni şeyler öğrenmesine ve bilgiler edinmesi meraklılık olarak adlandırılır. Bu alt ölçek için 8 madde (01, 05, 16, 17, 18, 20, 23, 26) bulunmaktadır. Bu alt ölçek için Cronbach Alfa katsayısı 0.80'dir.

3.4.1.3 Alt ölçeklerin değerlendirilmesi

Alt ölçeklerin değerlendirilmesi için puanlama sistemi kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler, eş aralıklı, likert tipinde, dört bölümlü alt ölçekler kullanılarak değerlendirilmiştir. Her madde 1 ile 6 arasında (1 puan: Hiç katılmıyorum, 2 puan: Katılmıyorum, 3 puan: Kısmen Katılmıyorum, 4 puan: Kısmen Katılıyorum, 5 puan: Katılıyorum, 6 puan: Tamamen Katılıyorum) değerlendirilmiştir. Alt ölçekler için değerlendirilme yapılırken, alt ölçekte bulunan maddelerden edinilen toplam puan, alt ölçekte bulunan madde sayısına bölünür ve çıkan sonuç 10 ile çarpılır. Alt ölçeklerin sonuçları toplanarak eleştirel düşünme eğilimi puanı ortaya çıkar. Bir alt ölçeğin minimum toplam puanı 10, maksimum toplam puanı 60 olmaktadır. Ölçeğin orijinalinde 7 alt ölçek bulunmaktadır. Bu sebeple orijinal ölçekte yapılan değerlendirmede minimum 70 puan, maksimum 420 puan alınmaktadır. Bir alt ölçek için 45 puan üzeri yüksek, 45 puan ve 40 puan arası orta, 40 puan ve aşağısı düşük eleştirel düşünme eğilimi olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple bu araştırmada 4 alt ölçek kullanıldığı için toplamda minimum 40 puan, maksimumda 240 puan alınmaktadır. Alt ölçeklerin toplamı 160

puanın altında ise düşük, 160 ile 180 puan arasında ise orta, 180 puanın üzerinde ise yüksek eleştirel düşünme eğilimine sahiptir. Ölçekte bulunan 02, 03, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 22, 25, 29, 30, 32, 33 numaralı maddeler ters çevrilip puanlanmıştır. Bu çalışmada kullanılmış olan KEDEÖ diğer eleştirel düşünme ölçeklerinden farklı olarak bireyin sahip olduğu bir beceriyi ölçmek için kullanılmamaktadır. Bireyin sahip olduğu eleştirel düşünme eğilimini kapsamlı şekilde değerlendirir (Kökdemir 2003, ss. 65-70).

3.4.1.4 Faktör analizi

Giancarlo ve Facione (1998, s.24) Kaliforniya Eleştirel Düşünme Ölçeğinin kurumsal bir tabana oturmuş olduğunu fakat faktör yapısının araştırmaya yönelik çalışmalarda aynı maddenin birden fazla boyutta görünebileceği belirtilmiştir. Kökdemir (2003, s.77) ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasında yapmış olduğu faktör analizi sonucu alt ölçeklere eşit dağılmamış olan maddeleri çıkarmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin faktör analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir;

Tablo 3.3: Maddelerin faktör analizi

Maddeler	F1	F2	F3	F4
Her şeyin nasıl işlediğini anlamaya çalışmaktan gerçekten hoşlanırım.	,739			
Karmaşık problemleri çözmeye çalışmak eğlencelidir.	,690			
Konu ne hakkında olursa olsun daha fazla öğrenmeye hevesliyimdir.	,675			
Zorlayıcı şeyler öğrenmeye istekliyimdir.	,675			
Meraklı olmam en güçlü yanlarımdan birisidir.	,582			
Tüm hayatım boyunca yeni şeyler çalışmak harika olurdu.	,560			
Yabancıların ne düşündüklerini anlamaya çalışmak oldukça anlamlıdır.	,487			
İşler zorlaştığında, diğerleri problem üstünde çalışmayı sürdürmemi isterler.	,477			
Sadece ezberi değil düşünmeyi gerektiren sınavlar benim için daha iyidir.	,327			
Her şey görüldüğü gibidir.		,579		
Benzetmeler ve analogiler ancak otoyol üzerindeki tekneler kadar yararlıdır.		,576		
Farklı dünya görüşlerine karşı açık fikirli olmak, insanların düşündüğünden daha az önemlidir.		,564		
Diğerleri kendi fikirlerini ortaya koyarlar, ama benim onları duymaya ihtiyacım yok.		,540		
Çelişkili konulardaki fikrim genellikle en son konuştuğum kişiye bağlıdır.		,495		
Sorunları çözenin en iyi yolu, cevabı başkasından istemektir.		,471		
Görüşlerimi destekleyecek gerçekleri ararım, desteklemeyenleri değil.		,465		

Yabancılar sürekli kendi kültürlerini anlamaya uğraşacaklarına, bizim kültürümüzü çalışmalılar.		,385		
Ne düşündüğümü biliyorum,o zaman neden seçenekleri değerlendiriyor gibi davranayım.		,370		
Okumak, mümkün olduğunca, kaçtığım bir şeydir.		,365		
Açık fikirli olmak neyin doğru olup olmadığını bilmemek demektir.		,334		
Dört lehte, bir aleyhte görüş varsa, lehte olan dört görüşe katılırım.				
Kurallara uygun bir biçimde karar verdiğim için, arkadaşlarım karar vermek için bana danışırlar.			820	
Diğerleri, kararların uygulanmasında mantıklı standartların belirlenmesi için bana başvururlar.			,687	
Diğer insanlar, sorunun ne zaman çözümleneceği kararını bana bırakırlar.			,583	
Karmaşık problemlere düzenli yaklaşımımla tanırım.			,574	
Karmaşık problemlerin çözümüne yönelik düzenli planlar geliştirmede iyiyimdir.			,520	
Diğer insanlar entelektüel merakımı ve araştırmacı kişiliğimi takdir ederler .			,431	
Diğerlerinin düşündüklerini anlama yeteneğimden dolayı takdir edilirim.			,421	
Kendi fikirlerimi tartışırken tarafsız olmam imkânsızdır.				,658
Ben dahil herkes kendi çıkarı için tartışır.				,653
Neye inanmak istiyorsam ona inanırım.				,651
Pek çok üniversite dersi ilginç değildir ve almaya değmez.				,422
Üniversitedeki zorunlu dersler vakit kaybıdır.				,369
Zor problemleri çözmek için uğraşmayı sürdürmek o kadar da önemli değildir.				,363

3.4.2 Nitel Verilerin Toplanması

Nitel araştırmalar, araştırmacıya bireylerin davranışlarının nedenlerini anlamasını ve görmesini bu bağlamda da araştırmacının çeşitli sonuçlara ulaşmasını sağlar. Bu araştırmada metot olarak görüşme metodundan faydalanılmıştır. Görüşme sayesinde nicel testlerle görünmeyenleri görülür kıldığını vurgulamıştır (Büyüköztürk 2005, s. 134).

Türnüklü (2000, s. 543)'ye göre bireylerin düşünce, duygu, davranış ve tutumlarını öğrenmede görüşme tekniğinin diğer araştırma yöntemlerinden daha etkin olduğu görülmüştür. Çünkü bu yöntem söz konusu olan eylemlerin amacı ve nedeni hakkında bilgi veren yöntem olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak görüşme tekniği sayesinde katılımcıların eleştirel düşünme konusundaki gerçek düşünceleri ve bu düşüncelerinin temelindeki nedenleri görmemizi sağlayacak çok fazla veriye ulaşılmasının sağlanacağı düşünülmektedir.

Nitel araştırmada verilere yarı yapılandırılmış görüşmeler sayesinde ulaşılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacının görüşme rehberinde bulunan soruları sorduğu ama görüşmenin akışında gerekli görülen zamanlarda karşı tarafa yeni sorularda yneltebildiği görüşmelerdir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler sayesinde karşılaştırılabilir ve güvenilir nitel verilere ulaşılabileceğini belirtmiştir (Türnüklü 2000, s. 543). Görüşme soruları hazırlanırken alan yazın taraması yapılmış ve uzman görüşlerine de başvurulmuştur. Görüşme formunda beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme kavramı üzerindeki genel bilgisi ve eleştirel düşünmenin alt boyutu olan açık fikirlilik ve doğruyu arama alt boyutlarının eleştirel düşünmeye etkileri nedenleri ile sorgulanmıştır. Görüşme formu katılımcının bazı demografik özellikleriyle ilgili soruların olduğu birinci bölüm, 11 adet açık uçlu sorunun bulunduğu ikinci bölüm ve bunlara ilave olarak yapılan görüşmenin bilgilendirme metni ve gizlilik sözleşmesi de formda katılımcılara sunulmuştur.

Tablo 3.4: Nitel araştırma sorularının araştırma konularıyla ilişkisi

Nitel Araştırma Soruları		Araştırma Konusu
1	Eleştirel düşünme sizce neyi ifade ediyor ?	Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme yaklaşımları
3	Eleştirel düşünme becerileri nasıl geliştirilebilir?	
4	Astlarınızın/stlerinizin eleştirel düşünmeye sahip olması hakkında neler düşünüyorsunuz?	
2	Sizce eleştirel düşünmeye sahip birey nasıl olmalıdır?	Eleştirel düşünmeye sahip bireylerin zellikleri
5	İş hayatında sizce açık fikirli olmak nedir?	Açık fikirlilik ve doğruyu arama alt boyutunun eleştirel düşünmeye etkisinin sebepleri
6	İş hayatında açık fikirli olmanın eleştirel düşünmeye etkileri nelerdir?	
7	İş hayatınızda açık fikirli olunması ile ilgili karşılaştığınız/yaşadığınız bir olayı açıklar mısınız?	
8	Sizce stlerinizin/astlarınızın eğitim düzeyleri ile açık fikirli olmaları arasında nasıl bir ilişki vardır ? Bu durumu bir örnek ile ifade edebilir misiniz?	
9	İş hayatında sizce doğruyu aramak nedir?	
10	İş hayatında doğruyu aramanın eleştirel düşünmeye etkileri nelerdir?	
11	İş hayatınızda mezun olduğunuz bölümün doğruyu arama üzerindeki etkilerini nedenleri ile birlikte açıklar mısınız?	

3.5 VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler, istatistiksel analiz programı olan SPSS kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen nitel verilerin analizinde de içerik analizi yönetimi kullanılmıştır. Veri analizi süreciyle ilgili detaylı bilgiler bu bölümde aktarılmıştır.

3.5.1 Nicel Verilerin Analizi

İş hayatında çalışan bireylere uygulanmak üzere dağıtılmış olan ölçekler toplanarak, kontrol edilmiştir. Anket cevaplarında özensiz, eksik veya yanlış doldurulanlar değerlendirmeye alınmamıştır. Anket cevapları kabul edilebilir ve uygun nitelikte bulunanlar, SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı sayesinde değerlendirilmesi için bilgisayara aktarılmıştır. Araştırmada eleştirel düşünme eğilimi ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için t-Testi ve varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

3.5.2 Nitel Verilerin Analizi

Katılımcılarla araştırma hakkında bilgilendirme yapıldıktan sonra yüz yüze görüşmelere başlanılmıştır. Nitel çalışmada 10 beyaz yakalı çalışan ve 5 yönetici ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Katılımcıların talebine istinaden bazı katılımcılara görüşme öncesinden e-posta ile araştırma soruları gönderilmiştir. Bu sebeple çalışmaya katılan katılımcıların konu hakkında aydınlatılmış olmalarına dikkat edilmiştir. Görüşmelerin önce ses kaydına alınacağını daha sonra da bu ses kayıtlarının çözümlenerek yazılı doküman haline geldikten sonra teyit amacıyla katılımcıya iletileceği belirtilmiştir. Herhangi ikinci bir şahsın bu ses kayıtlarına erişemeyeceği araştırmacı tarafından belirtilmiş olmasına rağmen bazı katılımcılar görüşmenin ses kaydının yapılmasını istemedikleri için onların düşüncelerinin sınırlandırılmaması adına ses kaydı unsurunda ısrar edilmemiş ve bu görüşmeler not alınarak gerçekleştirilmiştir.

Görüşme sırasında oluşabilecek muhtemel sorunları görmek amacıyla bir katılımcı ile pilot görüşme yapılmıştır. Pilot görüşmeden sonra gereken değerlendirilmeler yapıp önlemler alındıktan sonra nitel araştırma için gerekli veri toplanma sürecine başlanılmıştır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde araştırmacı sayesinde geliştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veriler toplanmıştır. Görüşmeye katılan katılımcılara açık uçlu sorular sorulmuş ve görüşmelerin süresi yaklaşık 40 dakika olmuştur. Verilerin yorumlanması ve analizinde, Creswel (2009, s. 108)'in belirtmiş olduğu analiz aşamaları sırasıyla uygulanmıştır.

- i. İşlenmemiş olan verilerin tamamının dökümünü çıkarmak
- ii. Analizden önce verilerin hazır hale gelmesi
- iii. Ulaşılan verilerin tamamının incelenmesi
- iv. Ulaşılan verilerin kodlanmasıyla ilişkili tanımların ve temanın belirlenmesi
- v. Ortaya çıkan tanımların ve temanın yorumlanması

Araştırmanın tek değerlendirici tarafından değerlendirilmesinin önüne geçmek için, araştırmanın analizi danışman öğretim üyesiyle birlikte yapılmıştır. Araştırma sonunda danışman öğretim üyesi ve araştırmacı görüşme dokümanlarına göre gerekli kodlamaları yapmışlardır. Kodların ve temaların karşılaştırması yapılmış ve karşılaştırmalardan sonra uyumlu olmadığı görülen kodlar ve tema değerlendirmenin dışında kalmıştır. Verilerin analizinde dikkat edilmiş olan güvenilirlik ve geçerlilik önlemleri diğer başlıkta belirtilmiştir.

3.6 GEÇERLİK GÜVENİRLİK ÖNLEMLERİ

Bu araştırmada karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu sebeple hem nicel hem de nitel yöntem birlikte kullanılmıştır. Karma yöntemin kullanıldığı araştırmalar da nicel verilerin geçerli olabilmesi ve nitel bulguların doğruluğunun değerlendirilmesi için izlenmiş olan yöntemin sunulmuş olması çok önemli olmaktadır. Teddlie ve Tashakkori (2003, s. 82) karma yöntem kullanılan araştırmalarda araştırmada bulunan nicel ve nitel boyutlar için güvenilirliğin ve geçerliliğin ayrıca detaylandırılması gerektiğini belirtmektedir. Veri analizi yapılırken dikkat edilen güvenilirlik ve geçerlilik prosedürleri bu bölümde belirtilmiştir.

3.6.1 Nicel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliğin Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar

Bu araştırmada da ölçeğin güvenirliliği için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmış, ölçeğin tümü için 0,80 alt ölçekler için hesaplandığında Cronbach Alpha katsayısı ise doğruyu arama için 0,71, meraklılık için 0,80 ,açık fikirlilik için 0,72 ve kendine güven için 0.81 olarak hesaplanmış ve bu değerlerde ölçeğin güvenilir ve tutarlı olduğunu göstermiştir.

3.6.2 Nitel Verilerin Geçerlik ve Güvenirliğin Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar

Creswell (2009, s. 190), nicel ve nitel araştırmalarda geçerlilik kavramının farklı kullanılmış olduğunu ve geçerliliğin bulguların doğruluğunun kontrol altına alınması için belirli işlemler uygulanması olduğunu belirtmiştir. Şimşek ve Yıldırım (2013, s. 290), nitel araştırmalar sonucu ulaşılan veriler ve bu verilen katılımcı, meslektaş ve çeşitleme gibi farklı yöntemler kullanılarak doğrulanmasında geçerlilik kavramının kullanıldığını belirtmektedirler.

Guba ve Lincoln (1985, s.43)'un araştırmasında belirttiği üzere nitel araştırmalar nicel araştırmalara göre amaç olarak farklılıklara sahiptir. Nicel araştırmada kullanılmış olan kriterleri nitel bir araştırmada kullanmanın doğru olmayacağı görüşü belirtilmiş olsa da güvenilirlik ve geçerlilik sorunlarının çözümü için nitel araştırmada gerekli modeller ortaya koymuşlardır. Bu modeller de, literatürde diğer modellerin üstünde farklı özelliklere sahip olduğu düşünülmüş dört kriterden oluşan model şu şekilde belirtilmektedir;

Tablo 3.5: Güvenirlik ve geçerlik modeli

Kriterler	Nitel Araştırma	Nicel Araştırma
Uygulanabilirlik	Transfer Edilebilirlik	Dış Geçerlik
Tarafsızlık	Doğrulanabilirlik	Objektiflik
Gerçek Değer	İnanırlık	İç Geçerlik
Tutarlılık	Güvenirlik	Güvenirlik

Kaynak: Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). Effective evaluation. New York: Jasssey-Bass.

3.6.3 İnanırlık

Araştırmanın sonuçlarından emin olunması için araştırma deseni, kavram, bağlam ve katılımcı temelinde doğru olan sonuca ulaşabilmek için inanırlık nitel araştırmaların önemli kriterlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Kreftin 1991, s. 215).

Bu araştırma süresince inanırlığın sağlanması için Shenton (2004, s. 65)'un önermiş olduğu aşağıdaki hususlara dikkat edilmiştir:

- i. Araştırma metodunun ve veri toplama ölçeğinin iyi yapılandırılmış olması
- ii. Katılımcıların gönüllü olması
- iii. Örgütün çeşitli olması
- iv. Pilot uygulama sonrasında soruların tekrar gözden geçirilmesi
- v. Üyelerden teyit alınması

Nitel araştırma sayesinde bireylerin düşüncelerini derinlemesine anlamak ve gerekçelendirmek, katılımcı bireylerin geçmişlerindeki sahip oldukları farklılıklar sayesinde amaca dönük zengin veriler çıkarmak için (While ve Barribal 1994, s. 328) yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

3.6.4 Transfer Edilebilirlik

Araştırmanın yapılmış olduğu bağlam kapsamlı şekliyle okuyucuyla paylaşıldıktan sonra, araştırma dışında olan diğer bağlamlara da benzerlik kurulabileceği için araştırma sonuçlarının genel olarak ifade edilebileceği belirtilmiştir (Kreftin 1991, s. 216). Araştırma sırasındaki tüm yapılmış olan görüşmeler aktarıldığı haliyle kayıt edilmiş ve araştırmayla ilgili olan diğer kısımlarda not olarak ifade edilmiştir. Katılımcıların görüşleri de araştırma sırasında kullanılırken katılımcıların ifadeleri de direkt alıntı olarak yapılmıştır. Görüşmeler katılımcıların kendini rahat ifade edebileceği doğal ortamlarda kayıt edilmiş ve çalıştığı kurumlar ve detaylarında kaydı tutulmuştur. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının benzer çıkarımlara genel olarak ifade edilebileceği için çalışılmıştır. Ayrıca elde edilen bulgular katılımcılarla paylaşarak görüşleri alınmıştır.

3.6.5 Güvenirlik

Nitel araştırmadaki güvenirlilik kavramı nicel araştırmadaki ile uyum göstermektedir. Kavram olarak, yapılan çalışmanın aynı araştırma içinde, farklı yöntemlerle ve farklı katılımcılara tekrar uygulandığında benzeyen sonuçların oluşabileceğini göstermektedir.

Yapılan araştırma sonucu ulaşılan bulguların kararlılığı güvenilirlik kavramı olarak tanımlanmaktadır (Shenton 2004, s. 73).

3.6.6 Doğrulanabilirlik

Shenton (2004, s. 72)'a göre doğrulanabilir bir araştırma için araştırma sonuçlarında tutumların, ön yargıların ve bakış açılarından da farklı olarak katılımcıların araştırma şartlarının ve görüşlerinin birer yansıması olmalıdır. Araştırmacı doğrulanabilirlik için araştırma süresince ön yargısızca, kendi yorumlarını dışarıda tutarak, katılımcıların sadece görüşlerine göre yorum yapılmaya çalışılmıştır.



4. BULGULAR

Karma araştırma yöntemi kullanılan araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problemleri doğrultusunda ulaşılan bulgular incelenmiştir. Araştırma süresince 220 kişilik örneklem grubuna, 34 maddeden oluşan bir ölçek ve 10 maddeden oluşan kişisel bilgi formu iletilmiştir. Ulaşılan bulguları daha derinlemesine analiz etmek için 5 yönetici ve 10 beyaz yakalı çalışan ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın bulguları araştırmanın problemleri doğrultusunda sunulmuştur.

4.1 NİCEL BULGULAR

Tablo 4.1: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	Kadın n = 115		Erkek n = 105		S.D.	t	p
	Ort.	S.S	Ort.	S.S			
Açık Fikirlilik	47,67 ± 6,32		44,38 ± 6,87		218	3,69	0,00
Doğruyu Arama	40,21 ± 8,58		38,87 ± 8,53		218	1,16	0,24
Kendine Güven	41,36 ± 7,03		41,66 ± 8,94		218	-0,26	0,78
Meraklılık	46,16 ± 7,32		46,17 ± 8,68		218	0,14	0,98
Toplam	175,41 ± 18,07		171,09 ± 20,04		218	1,67	0,09

Özel sektörde çalışanların cinsiyete göre eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde; özel sektörde çalışanların cinsiyetleri ile eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t_{(218)}=1,67$; $p>0,05$). Kadınların eleştirel düşünmeye ilişkin puanlarının ortalaması (Ort.=175,41, S.S.=18,07) erkeklerin eleştirel düşünmeye ilişkin puanlarının ortalamasından (Ort.=171,09; S.S.=20,04) daha yüksek çıkmıştır. Özel sektörde çalışanların cinsiyete göre eleştirel düşünme eğiliminin karşılaştırıldığı ölçeğin, alt ölçeklerinden olan açık fikirlilik puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,00$), doğruyu arama, kendine güven, meraklılık alt ölçek puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulunmuştur ($p>0,05$). Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışan kadın ve erkek çalışanların eleştirel düşünmeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 4.2: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile yaşları arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	25 – 30 Yaş n = 151 Ort. S.S.	31 – 35 Yaş n = 31 Ort. S.S.	36 Yaş ve Üzeri n = 38 Ort. S.S.
Açık Fikirlilik	46,30 ± 6,90	45,61 ± 7,29	45,72 ± 5,96
Doğruyu Arama	39,09 ± 8,46	40,00 ± 8,58	41,12 ± 8,96
Kendine Güven	41,39 ± 8,18	43,41 ± 7,29	40,41 ± 7,63
Meraklılık	46,09 ± 8,06	47,13 ± 7,82	45,69 ± 7,93
Toplam	172,87 ± 19,43	176,16 ± 19,56	172,95 ± 17,75

Tablo 4.3: Yaş gruplarına göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Fikirlilik	Gruplar Arası	18,75	2	9,37	0,20	0,81
	Grup İçi	10056,54	217	46,34		
	Toplam	10075,30	219			
Doğruyu Arama	Gruplar Arası	132,48	2	66,24	0,90	0,40
	Grup İçi	15933,23	217	73,42		
	Toplam	16065,71	219			
Kendine Güven	Gruplar Arası	159,75	2	79,87	1,25	0,28
	Grup İçi	13810,33	217	63,36		
	Toplam	13970,09	219			
Meraklılık	Gruplar Arası	38,62	2	19,31	0,30	0,74
	Grup İçi	13925,61	217	64,17		
	Toplam	13964,23	219			
Toplam	Gruplar Arası	285,33	2	142,66	0,38	0,67
	Grup İçi	79778,96	217	367,64		
	Toplam	80064,29	219			

Özel sektörde çalışanların yaş dağılımına göre eleştirel düşünme puanına bakıldığı zaman; 25-30 yaş arasındaki bireylerin eleştirel düşünme eğilim puanı $172,87 \pm 19,43$, 31-35 yaş arasındaki bireylerin $176,16 \pm 19,56$, 36 yaş ve üzeri bireylerin $172,95 \pm 17,75$ 'tir. Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre özel sektörde çalışanların yaş gruplarına göre eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($F(2,217) = 0,38$, $p > 0,05$). Başka bir ifadeyle eleştirel düşünme yaşa göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.4: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile eğitim seviyeleri arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	Ön Lisans n = 34		Lisans n = 138		Yüksek Lisans n = 48	
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.
Açık Fikirlilik	42,25	± 6,69	46,24	± 6,37	48,43	± 6,93
Doğruyu Arama	36,38	± 10,05	39,20	± 8,42	42,88	± 6,69
Kendine Güven	40,16	± 7,87	41,84	± 7,82	41,48	± 8,58
Meraklılık	44,63	± 7,69	45,94	± 8,29	47,91	± 7,05
Toplam	163,44	± 17,15	173,23	± 19,08	180	± 17,54

Tablo 4.5: Eğitim durumuna göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Fikirlilik	Gruplar Arası	767,80	2	383,90	8,95	0,00
	Grup İçi	9307,50	217	42,89		
	Toplam	10075,30	219			
Doğruyu Arama	Gruplar Arası	891,25	2	445,62	6,37	0,00
	Grup İçi	15174,46	217	69,92		
	Toplam	16065,71	219			
Kendine Güven	Gruplar Arası	76,51	2	38,25	0,59	0,55
	Grup İçi	13893,57	217	64,02		
	Toplam	13970,08	219			
Meraklılık	Gruplar Arası	234,00	2	117,00	1,84	0,16
	Grup İçi	13730,23	217	63,27		
	Toplam	13964,23	219			
Toplam	Gruplar Arası	5953,44	2	2976,72	8,71	0,00
	Grup İçi	74110,85	217	341,52		
	Toplam	80064,29	219			

Tablo 4.6: Eğitim durumuna göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tukey testi sonuçları

KEDEÖ ve Alt Ölçekleri	Eğitim Durumu			p
	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	
Açık Fikirlilik	X	X		0,00
	X		X	0,00
		X	X	0,11
Doğruyu Arama	X	X		0,18
	X		X	0,02
		X	X	0,02
Toplam	X	X		0,01
	X		X	0,00
		X	X	0,04

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre eğitim seviyesiyle özel sektörde çalışanların eleştirel düşünmesine ilişkin anlamlı bir farklılık vardır ($F_{(2,217)}=8,71$, $p < 0.05$). Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışanların eleştirel düşünceleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığı zaman yüksek lisans (Ort=180; S.S=17,54) ile lisans (Ort. = 173,23; S.S=19,08) ve ön lisans (Ort.=163,44; S.S=17,15) arasında ve lisans ile önlisans arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Alt ölçeklere bakıldığı zaman farklılığın açık fikirlilik ve doğruyu arama alt ölçeğinden geldiği görülmüştür. Tukey sonuçları incelendiğinde yüksek lisansa sahip bireylerin ön lisans mezunlarına görece yüksek açık fikirlilik ve doğruyu arama puanlarına sahip oldukları bulunmuştur. Lisans mezunu olan bireylerin ise ön lisans mezunu bireylere görece yüksek açık fikirlilik puanlarına sahip oldukları bulunmuştur. Kendine güven ve meraklılık alt ölçeklerinde gruplar arası anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 4.7: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile çalışma süreleri arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	1-5 Yıl n = 132		6 – 10 Yıl n = 46		11- 15 Yıl n = 18		16 Yıl ve Üzeri n = 24	
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.
Açık Fikirlilik	46,04 ± 6,95		46,88 ± 7,24		45,23 ± 5,00		45,62 ± 6,27	
Doğruyu Arama	39,55 ± 8,54		38,82 ± 8,48		38,09 ± 7,11		42,20 ± 9,71	
Kendine Güven	40,97 ± 7,92		43,50 ± 8,25		41,34 ± 7,22		40,71 ± 8,23	
Meraklılık	45,79 ± 8,21		46,92 ± 7,15		45,55 ± 8,21		47,24 ± 8,31	
Toplam	172,36 ± 19,33		176,14 ± 19,82		170,23 ± 17,20		175,78 ± 18,16	

Tablo 4.8: Çalışma süresine göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Fikirlilik	Gruplar Arası	47,71	3	15,90	0,34	0,79
	Grup İçi	10027,59	216	46,42		
	Toplam	10075,30	219			
Doğruyu Arama	Gruplar Arası	231,36	3	77,12	1,05	0,37
	Grup İçi	15834,35	216	73,30		
	Toplam	16065,71	219			
Kendine Güven	Gruplar Arası	237,45	3	79,15	1,24	0,29
	Grup İçi	13732,64	216	63,57		
	Toplam	13970,09	219			
Meraklılık	Gruplar Arası	79,29	3	26,43	0,41	0,74
	Grup İçi	13884,93	216	64,28		
	Toplam	13964,23	219			
Toplam	Gruplar Arası	803,08	3	267,69	0,73	0,53
	Grup İçi	79261,20	216	366,950		
	Toplam	80064,29	219			

Özel sektörde çalışan bireylerin iş tecrübeleri ile eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip bireylerin eleştirel düşünme eğilim puanı $172,36 \pm 19,33$, 6-10 yıl arası tecrübeye sahip bireylerin $176,14 \pm 19,82$, 11-15 yıl arası tecrübeye sahip bireylerin $170,23 \pm 17,20$, 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip bireylerin $175,78$ 'tir. Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre özel sektörde çalışanların iş hayatında ki tecrübe süresi ile eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($F(3,216) = 0,73$, $p > 0,05$). Başka bir ifadeyle eleştirel düşünme tecrübeye göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.9: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile pozisyon seviyeleri arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	Beyaz Yakalı Çalışan n = 173 Ort. S.S	Yönetici n = 47 Ort. S.S	S.D.	t	p
Açık Fikirlilik	$45,79 \pm 7,02$	$47,25 \pm 5,70$	218	-1,30	0,19
Doğruyu Arama	$39,48 \pm 8,35$	$39,90 \pm 9,36$	218	-0,30	0,76
Kendine Güven	$41,52 \pm 8,11$	$41,42 \pm 7,59$	218	-0,07	0,94
Meraklılık	$46,33 \pm 7,88$	$45,55 \pm 8,39$	218	0,59	0,55
Toplam	$173,13 \pm 19,88$	$174,14 \pm 16,17$	218	-0,32	0,74

Özel sektörde çalışanların iş yerinde bulunduğu pozisyon seviyesiyle eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde, beyaz yakalı çalışanların 173,13±19,88, yöneticilerin 174,14±16,17'dir. Özel sektörde çalışanların sahip olduğu pozisyon seviyesi ile eleştirel düşünme eğilim puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($t_{(218)}=0,32$; $p>0,05$). Çalışanların pozisyon seviyesi ile eleştirel düşünme eğilimi ölçeğinin alt ölçekleri arasında da anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Başka bir ifadeyle eleştirel düşünme pozisyon seviyesine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.10: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile çalıştıkları farklı kurum sayısı arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	1-2 n = 137		3-4 n = 67		5 ve Üzeri n = 16	
	Ort.	S.S	Ort.	S.S	Ort.	S.S
Açık Fikirlilik	45,93 ± 6,50		46,54 ± 7,04		45,72 ± 8,23	
Doğruyu Arama	40,34 ± 8,32		38,20±8,51		38,66 ± 10,41	
Kendine Güven	41,22 ± 8,04		42,09 ±8,22		41,51 ±6,68	
Meraklılık	45,57 ± 8,15		46,79 ± 7,78		48,67±7,06	
Toplam	173,07±19,03		173,63±19,36		174,58±19,97	

Tablo 4.11: Farklı kurumda çalışma sayısı ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Fikirlilik	Gruplar Arası	18,95	2	9,47	0,20	0,81
	Grup İçi	10056,35	217	46,34		
	Toplam	10075,30	219			
Doğruyu Arama	Gruplar Arası	219,43	2	109,71	1,50	0,22
	Grup İçi	15846,27	217	73,02		
	Toplam	16065,71	219			
Kendine Güven	Gruplar Arası	34,02	2	17,01	0,26	0,76
	Grup İçi	13936,07	217	64,22		
	Toplam	13970,09	219			
Meraklılık	Gruplar Arası	174,52	2	87,26	1,37	0,25
	Grup İçi	13789,71	217	63,54		
	Toplam	13964,23	219			
Toplam	Gruplar Arası	39,81	2	19,90	0,05	0,94
	Grup İçi	80024,47	217	368,77		
	Toplam	80064,29	219			

Özel sektörde çalışan bireylerin çalıştığı farklı kurum sayısına göre eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde, 1-2 farklı kurumda çalışanların 173,07±19,03, 3-4 farklı kurumda çalışanların 173,63±19,36, 5 ve üzeri farklı kurumda çalışanların

174,58±19,97'dir. Özel sektörde çalışanların çalışmış oldukları farklı kurum sayıları ile eleştirel düşünme eğilim puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($F_{(2,217)}=0,05$, $p>0,05$). Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışanların eleştirel düşünceleri çalıştıkları farklı kurum sayısına göre farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle eleştirel düşünme farklı kurumlarda çalışma sayısı ile farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.12: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile kültürel etkinliklere katılımları arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	Hayır n = 53		Evet n = 167		S.D.	t	p
	Ort.	S.S	Ort.	S.S			
Açık Fikirlilik	45,51 ± 7,60		46,29 ± 6,51		218	-0,72	0,47
Doğruyu Arama	40,29 ± 8,00		39,34 ± 8,74		218	0,70	0,48
Kendine Güven	40,67 ± 8,36		41,77 ± 7,87		218	-0,87	0,38
Meraklılık	45,56 ± 7,96		46,36 ± 8,00		218	0,63	0,52
Toplam	172,05 ± 19,82		173,76 ± 18,93		218	-0,56	0,57

Özel sektörde çalışanların kültürel etkinliklere katılım durumu ile eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde, katılmayanların 172,05±19,82, katılanların 173,76±18,93'dür. Kültürel etkinliklere katılım durumu ile eleştirel düşünme eğilim puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($t_{(218)}=-0,56$; $p>0,05$). Çalışanların kültürel etkinliklere katılımı ile eleştirel düşünme eğilimi ölçeğinin alt ölçekleri arasında da anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Başka bir ifadeyle eleştirel düşünme kültürel etkinliklere katılıma göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.13: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile babalarının eğitim düzeyleri arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler	İlkokul n = 55		Ortaokul n = 28		Lise n = 67		Üniversite n = 70	
	Ort.	S.S	Ort.	S.S	Ort.	S.S	Ort.	S.S
Açık Fikirlilik	46,06 ± 6,66		44,70 ± 6,23		45,89 ± 6,83		46,90 ± 7,05	
Doğruyu Arama	38,44 ± 7,88		34,43 ± 11,60		39,89 ± 8,68		40,20 ± 7,60	
Kendine Güven	42,77 ± 7,95		40,10 ± 8,11		41,79 ± 7,58		40,79 ± 8,33	
Meraklılık	48,06 ± 7,71		45,89 ± 6,47		45,57 ± 8,02		45,35 ± 8,59	
Toplam	175,35 ± 17,59		170,13 ± 16,61		173,15 ± 20,26		173,26 ± 20,24	

Tablo 4.14: Bireylerin babalarının eğitim düzeyi ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Fikirlilik	Gruplar Arası	102,90	3	34,30	0,74	0,52
	Grup İçi	9972,39	216	46,16		
	Toplam	10075,30	219			
Doğruyu Arama	Gruplar Arası	105,66	3	35,22	0,47	0,69
	Grup İçi	15960,04	216	73,88		
	Toplam	16065,71	219			
Kendine Güven	Gruplar Arası	185,09	3	61,69	0,96	0,40
	Grup İçi	13785,00	216	63,81		
	Toplam	13970,09	219			
Meraklılık	Gruplar Arası	270,02	3	90,00	1,42	0,23
	Grup İçi	13694,20	216	63,39		
	Toplam	13964,23	219			
Toplam	Gruplar Arası	512,13	3	170,71	0,46	0,70
	Grup İçi	79552,16	216	368,29		
	Toplam	80064,29	219			

Özel sektörde çalışan bireylerin babalarının eğitim düzeylerine göre eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde, babası ilkököl mezunu olanların eleştirel düşünme eğilim puanının $175,35 \pm 17,59$, ortaokul mezunu olanlarının $170,13 \pm 16,61$, lise mezunu olanların $173,15 \pm 20,26$, üniversite mezunu olanların $173,26 \pm 20,24$ 'tür. Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre özel sektörde çalışanların babalarının eğitim düzeyiyle eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F_{(3,216)}=0,46$, $p>0,05$). Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışanların eleştirel düşünme eğilimi babalarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.15: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile annelerinin eğitim düzeyleri arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler		Açık Fikirlilik	Doğruyu Arama	Kendine Güven	Meraklılık	Toplam
Okuryazar Değil n = 5	Ort.	45,66	33,14	39,42	43,75	161,98
	S.S	$\pm 4,22$	$\pm 11,57$	$\pm 6,43$	$\pm 8,24$	$\pm 16,60$
Okuryazar n = 5	Ort.	39,16	38,57	42,00	44,50	164,23
	S.S	$\pm 7,50$	$\pm 9,20$	$\pm 7,99$	$\pm 12,20$	$\pm 30,86$
İlkokul n = 80	Ort.	45,34	36,60	41,87	45,60	169,43
	S.S	$\pm 6,77$	$\pm 8,73$	$\pm 7,92$	$\pm 8,12$	$\pm 19,49$
Ortaokul n = 32	Ort.	44,74	40,71	40,04	45,07	170,57
	S.S	$\pm 6,69$	$\pm 10,49$	$\pm 9,00$	$\pm 8,63$	$\pm 19,38$
Lise n = 66	Ort.	46,95	41,49	41,45	47,15	177,06
	S.S	$\pm 7,12$	$\pm 6,84$	$\pm 8,44$	$\pm 7,49$	$\pm 17,72$
Üniversite n = 32	Ort.	48,77	43,03	42,41	47,26	181,48
	S.S	$\pm 5,19$	$\pm 6,01$	$\pm 6,51$	$\pm 7,44$	$\pm 15,54$

Tablo 4.16: Bireylerin annelerinin eğitim düzeyi ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Fikirlilik	Gruplar Arası	623,90	5	124,78	2,82	0,01
	Grup İçi	9451,40	214	44,16		
	Toplam	10075,30	219			
Doğruyu Arama	Gruplar Arası	1584,25	5	316,852	4,68	0,00
	Grup İçi	14481,45	214	67,67		
	Toplam	16065,71	219			
Kendine Güven	Gruplar Arası	128,42	5	25,68	0,39	0,85
	Grup İçi	13841,66	214	64,68		
	Toplam	13970,09	219			
Meraklılık	Gruplar Arası	209,501	5	41,90	0,65	0,66
	Grup İçi	13754,73	214	64,27		
	Toplam	13964,23	219			
Toplam	Gruplar Arası	5560,42	5	1112,08	3,19	0,00
	Grup İçi	74503,87	214	348,14		
	Toplam	80064,29	219			

Tablo 4.17: Bireylerin annelerinin eğitim durumuna göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tukey testi

KEDEÖ ve Alt Ölçekleri	Annelerinin Eğitim Durumu						p
	Okuryazar Değil	Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	
Açık fikirlilik		X				X	0,03
Doğruyu Arama			X		X		0,00
			X			X	0,00
Toplam			X			X	0,02

Özel sektörde çalışan bireylerin annelerinin eğitim düzeylerine göre eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde, annesi okuryazar olmayanların eleştirel düşünme eğilim puanının $161,98 \pm 16,60$, annesi okuryazar olanların $164,23 \pm 30,86$, annesi ilkokul mezunu olanların $169,43 \pm 19,49$, annesi ortaokul mezunu olanların $170,57 \pm 19,38$, annesi lise mezunu olanların $177,06 \pm 17,72$ ve annesi üniversite mezunu olan bireylerin $181,48 \pm 15,54$ 'tür. Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre özel sektörde çalışanların annelerinin eğitim düzeyiyle eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($F_{(5,214)}=3,19$, $p<0,05$). Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışanların eleştirel düşünme eğilimi annelerinin eğitim düzeyiyle farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi ikili gruplardan ve alt boyutlardan kaynaklandığını gösteren çoklu

karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığı zaman açık fikirlilik alt boyutunda annesinin eğitim düzeyi üniversite ile okuryazar olanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Doğruyu arama alt boyutunda annesinin eğitim düzeyi üniversite ile ilkokul olanlar arasında ve lise ile ilkokul olanlar arasındaki farklılığın anlamlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.18: Çalışanların eleştirel düşünme eğilim puan ortalamaları ile mezun oldukları fakülte arasındaki ilişki

KEDEÖ ve Alt Ölçekler		Açık Fikirlilik	Doğruyu Arama	Kendine Güven	Meraklılık	Toplam
M.Y.O n =34	Ort.	41,56	36,38	40,79	44,85	163,60
	S.S	±7,00	±10,01	±7,14	± 6,97	± 15,76
Müh. n =72	Ort.	45,25	39,58	41,25	45,50	171,59
	S.S	± 6,89	± 7,02	± 6,47	± 7,88	± 17,88
Fen ve Ed. n = 28	Ort.	45,71	39,69	41,83	45,98	173,22
	S.S	± 7,04	± 8,53	± 10,18	± 10,07	± 19,99
Mim. n = 28	Ort.	51,42	44,89	43,01	49,68	189,02
	S.S	± 5,05	± 5,90	± 8,08	± 6,78	± 16,26
Huk. n = 13	Ort.	48,84	33,62	42,96	48,55	173,99
	S.S	± 3,87	± 11,22	± 8,85	± 7,23	± 18,90
İİBF n = 45	Ort.	47,03	40,28	40,88	45,47	173,68
	S.S	± 5,19	± 8,54	± 9,12	± 7,97	± 19,41

Tablo 4.19: Çalışanların mezun oldukları bölüm ile eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tek faktörlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Açık Fikirlilik	Gruplar Arası	1686,31	5	337,26	8,60	0,00
	Grup İçi	8388,98	214	39,201		
	Toplam	10075,30	219			
Doğruyu Arama	Gruplar Arası	1622,14	5	324,42	4,80	0,00
	Grup İçi	14443,56	214	67,49		
	Toplam	16065,71	219			
Kendine Güven	Gruplar Arası	534,41	5	26,61	0,41	0,84
	Grup İçi	13429,81	214	64,65		
	Toplam	13964,23	219			
Meraklılık	Gruplar Arası	534,41	5	106,88	1,70	0,13
	Grup İçi	13429,81	214	62,75		
	Toplam	13964,23	219			
Toplam	Gruplar Arası	10340,48	5	2068,09	6,34	0,00
	Grup İçi	69723,80	214	325,81		
	Toplam	80064,29	219			

Tablo 4.20: Bireylerin mezun oldukları bölüme göre eleştirel düşünme eğilimine ilişkin tukey testi sonuçları

KEDEÖ ve Alt Ölçekleri	Bölümler						p
	Meslek Yüksek Okulu	Müh.	Fen ve Edebiyat	Mimarlık	Hukuk	İİBF	
Açık fikirlilik	X	X					0,05
	X			X			0,00
	X				X		0,00
	X					X	0,00
		X		X			0,00
			X	X			0,01
				X		X	0,04
Doğruyu Arama	X			X			0,00
		X		X			0,04
				X	X		0,00
Toplam	X			X			0,00
		X		X			0,00
				X		X	0,00
			X	X			0,01

Özel sektörde çalışan bireylerin mezun oldukları fakülteye göre eleştirel düşünme eğilim puanları incelendiğinde, meslek yüksek okulu mezunu olanların eleştirel düşünme eğilim puanının $163,60 \pm 15,76$, Mühendislik Fakültesi mezunu olanların $171,59 \pm 17,88$, Fen ve Edebiyat Fakültesi mezunu olanların $173,22 \pm 19,99$, Mimarlık Fakültesi mezunu olanların $189,02 \pm 16,26$, Hukuk Fakültesi mezunu olanların $173,99 \pm 18,90$, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi mezunu olanların $173,68 \pm 19,41$ 'dir. Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre özel sektörde çalışanların mezun oldukları fakülte ile eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($F_{(5,214)}=6,34$, $p<0,05$). Başka bir ifadeyle özel sektörde çalışanların eleştirel düşünme eğilimi mezun oldukları bölüm ile farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi ikili gruplardan ve alt boyutlardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığı zaman açık fikirlilik alt boyutunda Meslek Yüksek Okulu ile Mühendislik, Mimarlık, Hukuk ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunları arasında ayrıca Mimarlık ile Mühendislik, Hukuk ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Doğruyu arama alt boyutunda da Mimarlık Fakültesi ile Meslek Yüksek Okulu, Mühendislik ve Hukuk Fakülteleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğu saptanmıştır.

4.2 NİTEL BULGULAR

- i. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce eleştirel düşünme nedir?” sorusuna ilişkin katılımcıların görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 4.21: Beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme kavramına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Açık fikirlilik(f:13)	Özgür düşünme	6
	Farklı görüşlere Saygı	3
	Önyargısız olma	2
	Empati yapabilme	2
Doğruyu arama (f:5)	Tarafsız olma	1
	Sorgulama yapma	2
	Doğruyu bulma uğraşı	2
Analiz yapma (f:3)	Doğru değerlendirme	2
	Karşılaştırma yapma	1

Tablo 4.22: Yöneticilerin eleştirel düşünme kavramına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Açık fikirlilik(f:5)	Farklı görüşlere saygı	3
	Özgür düşünme	1
	Empati yapabilme	1
Doğruyu arama (f:2)	Tarafsız olma	1
	Doğruyu bulma uğraşı	1
Analiz yapma (f:2)	Doğru değerlendirme	1
	Karşılaştırma yapma	1

Eleştirel düşünme kavramına ilişkin beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin görüşleri özellikle açık fikirlilik teması altında yoğunlaştığı görülmektedir. Açık fikirliliğe ilişkin beyaz yakalı çalışanların özgür düşünme (f:13), yöneticilerin ise farklı görüşlere saygı (f:3) en sık kullanılan ifadelerdir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konuda görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...doğru değerlendirmeler yapabilmek, farklı fikirlere açık olmak...” (Ç1)

“...düşüncelerini özgürce ve ön yargısızca ifade edip, konu hakkında doğruya ulaşmak için sorgulama yapma...”(Ç2)

“...olumlu ya da olumsuz düşüncemi özgürce ifade etmek ve karşıt görüşlere de açık olma...”(Ç3)

“...durumun doğruluğunu bulmak için, tarafsız olmak...”(Ç4)

“...doğruyu bulması için uğraşması ve gerekli empatiyi yapabilmesi...”(Ç5)

“...işin daha iyi olması, doğru olanın bulunabilmesi için yapılması gerekeni özgürce ifade edebilmesidir...”(Ç6)

“...özgürce düşünüp, karşıt görüşlere açık olma durumu...”(Ç7)

“...önyargısızca, konuları değerlendirmek, empati yapabilmek...”(Ç8)

“...görüşlerini özgürce ifade edebilmesi, özgür ifade sayesinde doğru olana ulaşılır...”(Ç9)

“...doğru olana ulaşabilmek için doğru karşılaştırmalar yaparak, özgürce sorgulamaktır...”(Ç10)

Yöneticilerin bu konuda görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...doğruyu, yanlış değerlendirip ve doğru olana ulaşmak...”(Y1)

“...tarafsızca değerlendirip karşılaştırmalar yaparak, işin sonunda ulaşılan sonucu özgürce ifade ...”(Y2)

“... empati yapabilmeyi ve karşıt görüşlere anlayış gösterebilmeyi...”(Y3)

“...karşındakinin fikrine anlayış göstermek...”(Y4)

“...doğruya ulaşmak ve doğru değerlendirme için sürekli doğru ve yanlış karşılaştırma...”(Y5)

- ii. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin, eleştirel düşünen bireylerin sahip oldukları özelliklere ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce eleştirel düşünmeye sahip birey nasıl olmalıdır?” sorusuna ilişkin katılımcıların görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 4.23: Beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünmeye sahip bireylerin özelliklerine ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Açık fikirli (f:15)	Yeniliğe açık	7
	Karşıt görüşlere saygılı	4
	Empati yeteneği gelişmiş	2
	Önyargısız	2
Analitik düşünen (f:8)	Bilgi birikimi yüksek	3
	Eğitilmiş	2
	Dikkatli	2
	Çok okuyan	1
Doğruyu Arayan (f:6)	Araştırmacı	4
	Öğrenmeye hevesli	1
	Gündemi takip eden	1
	Meraklı	1
Kendine güvenen(f:4)	Tutarlı	2
	Lider	1
	Tecrübeli	1

Tablo 4.24: Yöneticilerin eleştirel düşünmeye sahip bireylerin özelliklerine ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Analitik düşünen (f:8)	Bilgi birikimi yüksek	3
	Dikkatli	3
	Eğitilmiş	2
Doğruyu Arayan (f:3)	Araştırmacı	2
	Meraklı	1
Açık fikirli (f:2)	Yeniliğe açık	1
	Karşıt görüşlere saygılı	1
Kendine güvenen(f:2)	Tutarlı	1
	Lider	1

Eleşirel düşünmeye sahip bireylerin özelliklerini beyaz yakalı çalışanlar en sık olarak açık fikirli olması teması altında (f:15) toplarken, yöneticiler ise analitik düşünme teması altında (f:8) toplamıştır. Açık fikirliliğe ilişkin beyaz yakalı çalışanların yeniliğe açık olma(f:7), analitik düşünmeye ilişkin yöneticilerin ise bilgi birikimi yüksek ve dikkatli olma (f:3) en sık kullanılan ifadelerdir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konuda görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...iyi eğitim almış, bilgili, karşısındakisine saygı duyabilmeli, empati kurabilmeli ve yeniliklere açık olmalı...” (Ç1)

“...bilgi birikimi yüksek yani eğitilmiş, yeniliğe açık, araştırmacı...” (Ç2)

“...gündemi takip etmelidir, yeniliklere açık olmalı, karşıt görüşlere saygılı ve önyargısız olması lazım...” (Ç3)

“...araştırmacı olmalı, her konuya karşı öğrenme arzusuyla yaklaşmalı ve ulaştığı sonuçları da dikkatlice değerlendirmeli...” (Ç4)

“...tutarlı, empati kurma yeteneğine sahip, yeniliklere açık bir karakter...” (Ç5)

“...tecrübeli, bilgi birikimi yüksek, tutarlı olmalıdır. Olayları doğru analiz edip eksiklikleri dikkatlice tespit edebilen...” (Ç6)

“...liderlik özelliği olmalı. Karşısındakinin fikirlerine saygılı ve çok okuyan, araştıran birey olmalı...” (Ç7)

“... yeniliklere açık ve ön yargısızca düşünebilen...” (Ç8)

“...detaylara dikkat eden, yeniliklere açık sürekli araştırmacı olan...” (Ç9)

“...karşısındakinin fikirlerine de saygı duyabilen, yeniliğe açık...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konuda görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...doğru olanı bulabilmek için, bilgi birikimi yüksek olup meraklı ve araştırmacı olmalıdır...” (Y1)

“...iyi eğitim almış ve bu sayede bilgi seviyesi yüksek olan, yenilikleri destekleyen...” (Y2)

“...eğitilmiş, araştıran ve konuları dikkatlice değerlendirebilen ...” (Y3)

“...tutarlı, farklılıklara dikkat edebilen, başkalarının düşüncelerini anlayabilen ve saygı gösterebilen...” (Y4)

“...bilgi birikimi sayesinde konuyu tüm detaylarıyla sorgulayan, dikkati yüksek, lider kişiliğe sahip...” (Y5)

- iii. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin, eleştirel düşünce yapısının nasıl gelişeceğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce eleştirel düşünme becerileri nasıl geliştirilebilir?” sorusuna ilişkin katılımcıların görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 4.25: Beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Eğitimsel Faktörler (f:8)	Seminer vb. etkinliklere katılım	4
	Eğitim seviyesini artırma	3
	Farklı kültürleri öğrenme	1
Çevresel Faktörler (f:6)	Farklı görüşte insanlarla tanışma	3
	Farklı görüş içeren kaynakların takibi	2
	Ekip çalışmaları	1
Ailesel Faktörler (f:4)	Ailenin yönlendirmesi	3
	Özgüveni yüksek birey yetiştirmek	1
Bireysel Faktörler(f:3)	Özeleştiri yapma	2
	Teknolojiye uyum	1

Tablo 4.26: Yöneticilerin eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Eğitimsel Faktörler (f:6)	Eğitim seviyesini artırma	4
	Seminer vb. etkinliklere katılım	1
	Farklı kültürleri öğrenme	1
Çevresel Faktörler (f:3)	Farklı görüşte insanlarla tanışma	2
	Ekip çalışmaları	1
Ailesel Faktörler (f:3)	Ailenin yönlendirmesi	2
	Anne ve çocuk iletişimi	1
Bireysel Faktörler(f:2)	Önyargısız düşünme	1
	Analitik düşünme	1

Eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler en sık olarak eğitimsel faktörleri belirtmişlerdir. Eğitimsel faktörlere ilişkin beyaz yakalı çalışanların seminer vb. etkinliklere katılım (f:4), yöneticiler de ise eğitim seviyesini artırma (f:4) en sık kullanılan ifadelerdir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konuda görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...ekip çalışması ile farklı bakış açısında insanlarla tanışarak, insanlardan geri dönüşler alıp özeleştiri yaparak...” (Ç1)

“...ailenin yönlendirmeleri çok önemlidir daha sonrasında eğitim seviyesini artırma, ayrıca etkinliklere, konferanslara katılarak...” (Ç2)

“...eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte de farklı fikirdeki yazarları, haberleri okumak ve kendini yenileyerek, teknolojiye ayak uydurarak...” (Ç3)

“...mesleki etkinliklere katılım, farklı fikirlere sahip konuşmacıları dinleyerek, farklı konular içeren seminerlere katılarak, en başta da ailenin doğru yönlendirmeleri...” (Ç4)

“...aile bireyi özgüveni yüksek şekilde yetiştirirse, birey kendini özgürce ifade...” (Ç5)

“...eğitim alarak kendini geliştirmeli, hatalarından ders çıkarmayı bilmeli...” (Ç6)

“...farklı görüş sahibi insanları tanıyıp onları dinleyerek...” (Ç7)

“...farklı konularda eğitim alarak geliştirmeli ve farklı kültürleri öğrenmeli...” (Ç8)

“...doğduğundan itibaren aileden doğru şekilde yönlendirilmeli. Daha sonra birçok eğitime gidilebilir...” (Ç9)

“...farklı topluluklarda bulunmalı, farklı kültürden insanları tanıyarak hayat görüşü gelecektir. Ayrıca etkinliklere, seminerlere katılmakta...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konuda görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...insanın kendini eğitim olarak geliştirmesi gereklidir. Farklı insanların bulunduğu ortamlara girmeli, onlarla iletişime geçmeli...” (Y1)

“...eğitim aileden başlar, okulda geliştirilir. Eğitim ve aile en önemli etken...” (Y2)

“...Ön yargılarını yıkmalı, analitik düşünmeli, sürekli okumalı ve eğitim seviyesini arttırmalıdır. Farklı bakış açısına sahip bireylerle ekip çalışması yapma...” (Y3)

“...sürekli seyahat edip farklı kültürleri öğrenmeli, etkinliklere katılarak farklı bakış açısına sahip insanları dinlemeli..” (Y4)

“...eğitim seviyesini arttırarak örneğin yüksek lisans, doktora gibi ama herşeyden önce aile çok önemli, ailenin yönlendirmeleri ve anne ile birey arasında ki iyi iletişim...” (Y5)

- iv. Beyaz yakalı çalışanlar için üstlerinin ve yöneticiler için astlarının eleştirel düşünceye sahip olmasına ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce astlarınız/üstleriniz eleştirel düşünceye sahipler mi ve sahip olmaları hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna ilişkin katılımcıların görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 4.27: Beyaz yakalı çalışanların üstlerinin eleştirel düşünmeye sahip olmasına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Yöneticilerin eleştirel düşünmeyi desteklememe sebepleri (f:11)	Yönetici egoları	5
	Yöneticilerin astlarının görüşlerine değer vermemesi	4
	Yöneticilerin otorite kaybetme korkusu	2
Yöneticilerin eleştirel düşünmeyi desteklediğinde oluşabilecek sonuçlar (f:15)	Başarının artması	6
	Özgür düşünme ortamının sağlanması	3
	Yeni fikirlerin üretilmesi	2
	Astların motivasyonun yükselmesi	2
	Astların aidiyet hissini artması	2

Tablo 4.28: Yöneticilerin astlarının eleştirel düşünmeye sahip olmasına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Astların eleştirel düşünmesinin olumsuz sonuçları (f:7)	Astların inatçı davranışları	4
	Astların saygısız tutumları	3
Astların eleştirel düşünmesi desteklediğinde oluşan sonuçlar (f:6)	Yeni fikirlerin üretilmesi	3
	Başarının artması	2
	Özgür düşünme ortamının sağlanması	1

Üstlerinin eleştirel düşünmeye sahip olmasına ilişkin beyaz yakalı çalışanlar en sık olarak yöneticilerin eleştirel düşünmeyi desteklememe sebepleri (f:11) temasını belirtmiştir. Beyaz yakalı çalışanlar yöneticilerin eleştirel düşünmeyi desteklememe sebeplerine ilişkin en sık yönetici egoları (f:5) ifadesini belirtmiştir. Yöneticilerde astlarının eleştirel düşünmeye sahip olmasına ilişkin en sık astların eleştirel düşünmesinin olumsuz sonuçları (f:7) temasını belirtmiştir. Yöneticiler astların eleştirel düşünmesinin olumsuz sonuçlarına ilişkin en sık astlarının inatçı davranışları (f:4) ifadesini belirtmiştir.

Beyaz yakalı çalışanlardan bu temayı kullananların görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...görüşlerimize önem verilmiyor, dinliyormuş gibi yapsalarda statüleri gereği kabul etmeleri otoritelerini sarsacak gibi düşünüyorlar, eğer ki eleştirel düşünme ortamı sağlanırsa bireylerin motivasyonları artacak bu sayede başarı artacak ...” (Ç1)

“...yöneticilerin egoları eleştirel düşünmeyi desteklemenin önüne geçiyor. Eğer ki üstler eleştirel düşünmeye sahip olursa bizler fikirlerimizi daha rahat ifade edebilir bu sayede başarı artar...” (Ç2)

“...fikirlerinizi değerlendirmiyor, eğer fikirlerimize önem verilirse motivasyon artacaktır. Bu sayede kuruma karşı aidiyet duygusunda artacaktır. Bütün bu durumların sonucunda da başarı artacak...” (Ç3)

“...yöneticimiz son noktada karar verici oluyor ve esnekliğe sahip olmadıkları zaman burada devreye egolarda giriyor bence bu sefer sizlerin görüşleriniz çok önemli olmuyor. Eleştirel düşünceye sahip olsalarda egoları devreye giriyor. Üstünüz sizlerin eleştirel düşünmesini desteklerse yeni fikirler üretmeye devam eder, hem kendi hem de şirket başarısı artacak...” (Ç4)

“...daha iyi fikirler ortaya çıkması için eleştirel düşünme ortamı desteklenmelidir. Fakat günümüzde yöneticiler statüleri gereği olabilir güç göstermek gibi egolarından dolayı astlarının eleştirel düşünmelerini desteklemiyor...” (Ç6)

“...çalışanlara karşı otorite kaybı yaşayacağını düşünüyor olabilir. Bu sebeple görüşlerimize değer verilmiyor. Oysa ki eleştirel düşünme ortamı sağlanırsa özgür düşünme sayesinde başarı artacak...” (Ç7)

“...yöneticilerime baktığım zaman eğitilmiş, bilgili kişiler bu sebeple özel hayatlarında eleştirel düşünmeye sahip olduklarını düşünüyorum. Fakat toplantılarda veya bir konuyla ilgili görüş belirttiğim zaman günün sonunda her zaman yöneticimin dediği oluyor bu sebeple kendi egoları her zaman daha üstte kalıyor...” (Ç8)

“...üst belki eleştirel bakış açısına sahip olabilir ama iş yaşamında çıkar, para ve statü var olduğundan üst eleştirel bakış açısını fiiliyata sokamıyor. Belki eleştirel düşünce yapısına sahip olsada yönetici güce sahip olduğundan egoları daha ön plana çıkabiliyor. Alışılmış düzenin dışına çıkmak istemiyor, oysaki eleştirel düşünme ortamı sayesinde

özgür düşünme ortamı gelişir, bu durum çalışanların kuruma aidiyet duygusunu arttıracak ...” (Ç9)

“...fikirlerimiz önemsenmiyor, eğer gereken değer bizlerin fikrine verilirse başarısı artacak...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“...astlar eleştirel düşünmeye sahip olmaları bazen güzel bir şey yeni fikirler ortaya çıkabiliyor. Ama fikirleri konusunda çok kararlı davranmaları, inatçı davranmaları sorun oluşturabiliyor. Sonuçta tecrübeye de saygısızlık yapmamalı...” (Y1)

“...iş hayatında özgür düşünce ortamını sağlayıp, bu sayede başarı artar. Fakat eleştirel düşünmeyle birlikte bazen çalışanlar açık fikirliliğin dozunu ayarlayamayabiliyorlar. Bu sebeple eleştirel düşünceleri güzel ama yöneticilerine de saygıyı unutmamalı...” (Y2)

“...ön yargılarla dolu astlar genellikle empati kurmak yerine kafalarında kurduğu yönetici kalıplarına oturtuyorlar. Eleştirel düşünmeye sahipler ama inatçı davranışları nedeniyle sınırları aşabiliyorlar, saygıyı elden bırakmamalı oysaki onların görüşleriyle birlikte yeni fikirler üretilecek ve hepimizin başarısı artacak...” (Y3)

“...çalışanların eleştirel düşüncelerini destekler ve isterim. Sonuçta bizlerin göremediği yeni fikirlerde ortaya çıkacaktır. Fikirlerini sundukları zaman elbette değerlendirip uygulanabilirse kabul edebiliriz. Olumsuz değerlendirme yaptığımızda bunu kabul etmeliler çok inatçı davranmaları bazen onların zararına olabiliyor...” (Y4)

“...bazen de işi aksatan bi durum olabiliyor. Aslında işi aksatan eleştirel düşünmeye sahip olmalarından daha çok bazen çalışan arkadaşlarımız fikirlerinde çok inatçı davranmaları, akılları o noktada kaldıkları için ilerleyemiyoruz...” (Y5)

- v. Beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler için iş hayatında açık fikirlilik kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce iş hayatında açık fikirlilik nedir?” sorusuna ilişkin katılımcıların görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 4.29: Beyaz yakalı çalışanların açık fikirlilik kavramına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Özgür Düşünme (11)	İfade özgürlüğü	6
	Çekinmeme	3
	Kınanmama	2
Yenilikçi Olma (f:8)	Yeni fikirler sunma	4
	Değişime uyum sağlama	3
	Teknolojiyle ilgili	1
Saygı Duyma (f:5)	Karşıt görüşlere saygılı	4
	Dil,din ve ırk ayrımı yapmayan	1

Tablo 4.30: Yöneticilerin açık fikirlilik kavramına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Özgür Düşünme (8)	İfade özgürlüğü	3
	Sınırlarını bilen	3
	Çekinmeme	1
	Kınanmama	1
Yenilikçi Olma (f:5)	Yeni fikirler sunma	2
	Değişime uyum sağlama	2
	Teknolojiyle ilgili	1
Saygı Duyma (f:5)	Karşıt görüşlere saygılı	2
	Yöneticilerine saygılı	2
	Ekip arkadaşlarına saygılı	1

Açık fikirlilik kavramına ilişkin beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler en sık olarak özgür düşünme temasını belirtmişlerdir. Özgür düşünme temasına ilişkin beyaz yakalı çalışanlar ifade özgürlüğünü (f:6), yöneticiler ise ifade özgürlüğü (f:3) ve beyaz yakalı çalışanlardan farklı olarak sınırlarını bilen (f:3) en sık kullanılan ifadelerdir. Ayrıca yöneticiler açık fikirlilik kavramında saygı duyma teması altında beyaz yakalı çalışanlardan farklı olarak yöneticilere saygı ve ekip arkadaşlarına saygı duyma ifadelerini belirtmişlerdir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...ekibe yeni birisi katıldığı zaman yeni fikirler üretilip mevcut sistemin hatalarını belirtmesi ve çekinmeden değerlendirmelerini özgürce belirtmesi...” (Ç1)

“...açık fikirli olmak bence özgürce kendini ifade etmek ve olumsuz bir ifade olsa bile çevrenin bireyi kınamaması, bireylerin karşıt görüşlere saygılı olması ...” (Ç2)

“...bir konuda fikrimi özgürce, çekinmeden ifade edebilmek...” (Ç3)

“...aklından geçeni özgürce ifade edebilmektir. Özellikle çevredekiler beni kınar mı diye düşünmeden yeni fikirler ortaya atma...” (Ç4)

“...değişime uyum sağlayabilen ve değişimi başlatabilen, günümüzde teknolojiyi takip eden, görüşlerini özgürce ifade eden...” (Ç5)

“...farklı görüşlere saygı duyan eğer mantıklıysa değişiklikleri kabul eden...” (Ç6)

“...Düşüncelerini özgürce dile getirip, yeni fikirleri ortaya sunan...” (Ç7)

“...dil, din, ırk ayrımı yapmaksızın farklı görüşlere değer veren, kendisinin ve karşısındakilerinin de görüşlerini özgürce belirtmesini sağlayan...” (Ç8)

“...olumsuzda olsa çekinmeden görüşlerini belirtebilen ve değişimi kabul eden...” (Ç9)

“...yeni fikirler üretip, farklı görüşlere saygı duyan...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...görüşlerini sınırlarını bilerek özgürce ifade eden, bunu yaparken yöneticisine saygısını elden bırakmadan...” (Y1)

“...çekinmeden düşüncülerini sınırları bilerek özgürce ifade edebilmesi, diğer bireylerin de bu fikri kınamak yerine saygı duyması...” (Y2)

“...gelişen teknoloji ile birlikte sürekli değişkenlikler yaşanmakta, bu sebeple teknolojiye ilgi duyma ve değişimlere açık olma, açık fikirliğin temellerini oluşturmaktadır. Bireyler değişimi başlatmak adına yeni fikirler ortaya çıkararak...” (Y3)

“...Özgürce düşündüğünü bir sınır çerçevesinde ifade eden, karşıt görüşlere, iş hayatında yöneticilerine ve ekip arkadaşlarına saygılı...” (Y4)

“...yeni fikirler üretmek ve diğer gelişen yeniliklere açık olma...” (Y5)

vi. Beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler için açık fikirliliğin eleştirel düşünmeyle ilişkisine dair görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce iş hayatında açık fikirli olmak eleştirel düşünmeyi nasıl etkiler?” sorusuna ilişkin katılımcıların görüşleri bulunmaktadır

Araştırmaya katılan tüm beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler açık fikirliliğin eleştirel düşünmeyi desteklediğini iki grupta doğru orantılı olduğu temasında birleşmişlerdir.

Örnek olarak bazı beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“...açık fikirli kişiler farklı görüşlere karşı saygı duyar, değişimlere çabuk adapte olur Bu yüzden açıkfikirlilik eleştirel düşünmeyi destekler...” (Ç1)

“...birbiriyle doğru orantılı ilişkisi vardır. Örneğin bir toplantıdayız, bir konuda fikrimi açıkça ifade ettim eğer ki karşı taraf eleştirel düşünmeye sahipse konunun sorgulanmasına ve bizleri araştırmaya yöneltebilecek fikirlerle beni destekleyecek...” (Ç3)

“...açık fikirli olan kişiler olumlu olumsuz fikirlerini sundukları zaman bir tartışma ortamı yaratırlar ve eleştirel düşünmede bu tartışma ortamlarından beslenir...” (Ç4)

“...açık fikirli olan kişiler kendilerini daha iyi ifade edip, düşündüklerini özgürce belirtebilirler bu sebeple açık fikirli olmak eleştirel düşünme ile doğru orantılı...” (Y1)

“...açık fikirli yani yeniliklere açık olmak eleştirel düşüncenin gelişmesine katkı sağlamakta...” (Y2)

- vii. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticiler için iş hayatında açık fikirli olunmasına ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizlerin iş hayatında üstünüzün/astınızın açık fikirli olunmasıyla ilgili karşılaştığınız veya çevrenizdekilerin yaşadığı bir olayı anlatabilir misiniz?” sorusuna ilişkin beyaz yakalı çalışanların üstüyle, yöneticilerinde astıyla ilgili açık fikirlilik konusunda yaşadıkları olaylara ilişkin görüşleri bulunmaktadır

Tablo 4.31: Beyaz yakalı çalışanların üstüyle açık fikirlilik konusunda yaşadıklarına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Yöneticinin psikolojik baskı göstermesi (f:10)	Astların iş kaybı korkusu	4
	Yöneticinin tehditleri	3
	Yöneticilerin astlarını değersizleştirme	3
Yöneticinin astlarına saygı duymaması (f:9)	Astların görüşlerine değer vermeme	6
	Astların görüşlerini dinlememe	2
	Astlara karşı empati yapmama	1
Yöneticilerin değişime kapalı Olması (f:9)	Yöneticilerin ön yargıları	5
	Yöneticilerin X kuşağı olması	2
	Yöneticilerin otorite kaybı korkusu	2

Tablo 4.32: Yöneticilerin astıyla açık fikirlilik konusunda yaşadıklarına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Astların yöneticilerine saygı duymamaları (f:9)	Astların tecrübeye saygı duymamaları	4
	Astların yöneticilerin kararlarına güvensizlik duymaları	2
	Astların yöneticilerinin görüşlerini dinlememesi	2
	Astların statüye saygısızlık yapmaları	1
Astların değişime açık olması (f:5)	Astların Y kuşağı çalışanlar olması	2
	Astların yeni fikirler üretmesi	2
	Astların teknolojik gelişmeleri takip etmesi	1

Beyaz yakalı çalışanların açık fikirli konusunda üstüyle yaşadıklarına ilişkin en sık yöneticinin psikolojik baskı göstermesi (f:10) temasını belirtmişlerdir. Beyaz yakalı çalışanlar, yöneticinin psikolojik baskı göstermesi temasına ilişkin astların iş kaybı korkusu (f:4) en sık kullanılan ifadedir. Yöneticilerin astıyla açık fikirlilik konusunda

yaşadıklarına ilişkin en sık astların yöneticilerine saygı duymamaları (f:9) temasını belirtmişlerdir. Yöneticiler, astların yöneticilerine saygı duymamaları temasına ilişkin en sık astların tecrübeye saygı duymamaları (f:4) ifadesini belirtmiştir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...kuşaklar arası genellikle açık fikirli olunmasıyla ilgili durumla karşılaşmaktayız. Örneğin firma olarak işimizi kolaylaştıran bir program kullanmaya başlayabiliriz fakat X kuşağı yöneticimiz kendini yeni gelişmelere kapatıyor, bizlerin fikirlerini de dinlemiyor...”. (Ç1)

“...iş için daha verimli olacak bir konuyla ilgili fikrimi açıkça ifade etmişim, yöneticim dinlermiş gibi yapsada ne dediğimi dinlemedi bile, ön yargılarıyla hareket edip benim kararım bu şekilde diyerek görüşe değer vermeyip konuyu kapattı. Kabul etmek sanki otoritelerini sarsıyor...” (Ç2)

“...karşı taraftaki yöneticim karşısındaki çalışanın görüşlerine değer vermediği için siz sürekli onun yapmış olduklarını doğru bulmalı ve onaylamanız gerekiyordu. Eğer ki olumsuz görüş belirtirseniz sahip olduğu statü sayesinde sizi zor durumda bırakabiliyor, toplumda değersizleştirip, sizleri işle ilgili tehdit bile ediyor...” (Ç3)

“...bir konuyla ilgili sorumu üst yöneticiyle paylaştığımda direkt beni hatalı çıkarıp, kötü olan ben olmuştum, konuya direkt önyargılarıyla yaklaşmış, benim fikrime önem vermemişti. Daha sonra iş kaybı korkusu bile yaşamama sebep olmuş...” (Ç4)

“...yöneticim kendi önyargılarıyla benim fikrimin bir önemi olmadığını hissettirmişti. Hatta fikrinizi ve sizi değersizleştirme konusunda çok başarılılar...” (Ç5)

“...çalıştığım yöneticiler açık fikirli olduklarını savunup, görüşlerimi dinler gibi yapsalarda aslında görüşlerimi değerlendirmeyip beni kendi fikirlerine inandırmaya çalıştılar. Açık fikirliliğinizde inatçı davranırsanız bir süre sonra yöneticinizle ters düşüp size tehditkar davranıyor, işi kaybetme korkusu yaşamaya başladığınız için...”(Ç6)

“yöneticilerimin yeniliğe kapalı olduğunu ve ön yargılarını hissettim. Ters düşüp iş kaybı yaşamamak için görüşlerimi belirtmiyor...” (Ç7)

“...siz ne düşünürseniz düşünün görüşlerinize değer vermeyip sizi ikna etmeye çalışıyorlar, ısrar edersenizde tehdit etmeye başlıyorlar. Daha sonrasında işi kaybetmemek için daha sessiz kalmaya başlıyor...” (Ç8)

“...eğer ki üst yönetimin işine gelmeyen bir durum oluşacaksa sizleri değersizleştirmeye çalışıyorlar, otorite kaybı yaşacaklarını düşündükleri için fikirlerinize değer vermiyorlar...” (Ç9)

“...Empati yapmayıp, ön yargıyla hareket ediyorlar, kuşak farklılıkları olduğu içinde genellikle X kuşak yöneticilerle anlaşmazlıklar oluşuyor...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...açık fikirlilik güzel ama sınırı olmalı ilk başlarda anlaşmazlıklar olabiliyordu, ilk zamanlar kararlarımıza güvenmeyen tecrübeme saygı duymadan ekibimiz sürekli sorgulamalar yapıyordu fakat dediklerimin günün sonunda doğru olduğunu ekibimde görüyor...” (Y1)

“...ama açık fikirliliğin aklına geleni istediğin zaman söylemek olduğunu düşünmüyorum. Bazı çalışma arkadaşlarımız özellikle toplantılarda karşısındakinin yönetici olduğuna bakmadan görüşlerini sınırsızca ifade ediyorlar. Bir çalışanımızla bu durumdan dolayı anlaşamadık, sürekli gergin ortam oluşturduğu için de yollarımızı ayırma kararı aldık. Açıkfikirli olabilirler ama yöneticilerinin tecrübelerine saygısızlık yapmamalıdır...” (Y2)

“...Y kuşağı çalışanlar açık fikirlilik konusunda çok aktif. Y kuşağı teknolojiyle büyüdüğü için onlar herşeye hazırlar fakat X kuşağına yeniliği kabul ettirmekte sorun yaşıyoruz. Y kuşağı sayesinde sürekli yeni fikirler üretilmektedir. Kendimde X kuşağı bir yöneticiyim fakat ilerleyebilmemiz için teknolojik gelişmeleri takip etmeli...” (Y3)

“...kendisinin açık fikirli olduğunu ifade bir çalışanımızla genellikle beni dinlemediği için sorunlar yaşadık. Kararlarımıza güven duymayıp sürekli benim kararlarımı sorguluyor tecrübemede güvenmiyordu. Ekibinde bu durum motivasyonunu düşürüyordu, kendi motivasyonunda düşen bu çalışanımız bir süre sonra kendi isteğiyle ayrıldı...” (Y4)

“...özellikle Y kuşağı hemen herşeyi söylemek ve sahip olmak istiyorlar, bizler ise onlara tecrübelerimize saygısızlık yapmadan sakince durumları değerlendirmelerini istiyoruz. Sonuçta onlar yeni fikirler üretmesi, şirket için verimli...” (Y5)

viii. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eğitim düzeyi ile açık fikirlilik arasındaki ilişkiye dair görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce üstlerinizin/astlarınızın eğitim düzeyleri ile açık fikirli olmaları arasında nasıl bir ilişki vardır? Bu durumu bir örnek ile ifade edebilir misiniz? “sorusuna ilişkin beyaz yakalı çalışanların üstüyle, yöneticilerinde astıyla ilgili görüşleri bulunmaktadır.

Tablo 4.33: Beyaz yakalı çalışanların üstlerinin eğitim seviyesiyle açık fikirlilikleri arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Etkisi Yoktur(f:12)	Yöneticilerin astlarının açık fikirliliğine karşı olmalarını etkilemez	5
	Çevresel faktörler öncelikli	3
	Aile yapısı öncelikli	2
	Karakter öncelikli	2
Sosyal Hayatına Olumlu Etkisi (f:7)	Yöneticiler farklı dünya görüşlerine sahip olur	3
	Yöneticilerin kültür seviyesi yükselir	3
	Yöneticiler karşıt görüşlere saygılı olur	1
İş Hayatına Olumlu Etkisi(f:4)	Yöneticilerin analiz yeteneği yükselir	2
	Yöneticiler yeniliklere açık olur	2

Tablo 4.34: Yöneticilerin astlarının eğitim seviyesiyle açık fikirlilikleri arasındaki ilişkiye ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
İş Hayatına Olumlu Etkisi(f:6)	Astlar yeniliklere açık olur	3
	Astların analiz yeteneği yükselir	2
	Astlar kendini iyi ifade edebilir	1
Sosyal Hayatına Olumsuz Etkisi(f:3)	Astlar farklı dünya görüşlerine sahip olur	1
	Astların kültür seviyesi yükselir	1
	Astlar karşıt görüşlere saygılı olur	1
Etkisi Yoktur(f:2)	Çevresel faktörler öncelikli	1
	Aile yapısı öncelikli	1

Beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticilerin eğitim seviyesiyle açık fikirlilik arasındaki ilişki, iş hayatına olumlu etkisi, sosyal hayatına olumlu etkisi ve etkisi yoktur temalarında toplanmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar yöneticilerin eğitim seviyesiyle açık fikirli olmalarına etkisi yoktur (f:12) temasını ve yöneticiler de iş hayatına olumlu etkisi (f:6) temasını en sık olarak belirtmişlerdir. Beyaz yakalı çalışanlar etkisi yok temasına ilişkin üstlerin eğitim seviyesi artsada yöneticilerin astlarının açık fikirliliğine karşı olmalarını etkilemez (f:5) ifadesini en sık olarak belirtmektedir. Yöneticiler ise iş hayatına olumlu etkisi temasına ilişkin astların eğitim seviyesi artarsa astlar yeniliklere açık olur (f:3) ifadesini en sık olarak belirtmektedir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...iyi eğitim almış yöneticiler, farklı dünya görüşlerine sahip, karşıt görüşlere saygı duyar, yeni gelişmelere çabuk adapte olabilirler. Fakat üstler açık fikirli olmalarına rağmen astlarının açık fikirli olmasını çok istemediklerini görüyorum...” (Ç1)

“...eğitimden de önce karakter devreye girmektedir...” (Ç2)

“...güncel bir konuyla ilgili bir sohbet ortamında konulara yaklaşımında eğitim düzeyinin farkı oluyordu. Açıkcası kültür seviyesi yüksek oluyor ama iş hayatında ekibine karşı açık fikirli davranmıyor...” (Ç3)

“...ama eğitimdende önce kişinin karakteri ve yaşadığı çevre etkiliyor. Örneğin yöneticilerin çoğunun iyi eğitim seviyelerine sahip olmasına rağmen açık fikirli davranmadıklarını görüyor...” (Ç4)

“...eğitimi sayesinde konulara farklı yaklaşımlar yapar, iş hayatında da doğru analizler yapmasını sağlar...” (Ç5)

“direk ilişkili değil, eğitimden önce yaşadığı çevre, aile yapısı ve kendi karakteri açık fikirliliğini etkilemekte...” (Ç6)

“...yeniliklere açık olmasını ve olayları daha iyi analiz etmesini sağlar ama astlarının açık fikirli olmalarını yine de çok istemezler...” (Ç7)

“...daha fazla okudukları için kültür seviyeleri yüksektir bu sayede konulara farklı pencereden bakabilirler...” (Ç8)

“...öncelikle yaşadığı çevre, aile, arkadaş ile ilgili bence...” (Ç9)

“...eğitim seviyelerini arttırdıkça hayata bakış açıları geliştiği ve kültür seviyeleri arttığı için genele bakıldığı zaman açık fikirlilikleri artıyor ama iş hayatında astına karşı açık fikirli davranmasını eğitim seviyesi değiştirmemekte...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...lisans ve yüksek lisans seviyesinde olan çalışanlarımız bulunmakta, yüksek lisans seviyesinde ki bazı çalışanlarımızda konuyu daha iyi analiz etme, karşısındakini dinleme ve yeni gelişmelere, değişikliklere daha açık olduğunu görüyoruz...” (Y1)

“...kendini daha iyi ifade edebiliyor, kültür seviyeleri yüksek olduğu için farklı görüşlere saygınlık ve daha fazla kişiyle iletişime geçiyorlar...” (Y2)

“yaşadığı çevre ve aile yapısıyla öncelikli olduğunu düşünüyorum, ekibimde bunu gözlemliyor ...” (Y3)

“...eğitim seviyesi daha yüksek olan kişiler yeniliğe açıklar, özel hayatlarında da farklı görüşlere saygı duyan bireyler olduğunu görüyor...” (Y4)

“...farklı konularda kendini geliştirdikleri için, konuları daha iyi anliz edip, yeni gelişmelere daha açık oluyor...” (Y5)

ix. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin doğruyu arama kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce iş hayatında doğruyu aramak nedir?” sorusuna ilişkin beyaz yakalı çalışanlara ve yöneticilere ilişkin görüşler bulunmaktadır.

Tablo 4.35: Beyaz yakalı çalışanların doğruyu arama kavramına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Nesnel Tutum(f:11)	Önyargısızca araştırma	4
	Gerçeği bulma	3
	Doğru işi yapma	2
	Bilimsel gerçekleri kabul	1
	Doğrunun tek olduğunu savunma	1
Öznel Tutum(f:10)	Yöneticinin bilgisine başvuru	4
	Doğrunun değişken olduğunu savunma	3
	İş için doğruyu yapma	3

Tablo 4.36: Yöneticilerin doğruyu arama kavramına ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Nesnel Tutum(f:7)	Önyargısızca araştırma	2
	Gerçeği bulma	2
	Doğru işi yapma	1
	Bilimsel gerçekleri kabul	1
	Doğrunun tek olduğunu savunma	1
Öznel Tutum(f:5)	Yöneticinin bilgisine başvurma	2
	İş için doğruyu yapma	2
	Doğru değişken olduğunu savunma	1

Beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler doğruyu arama kavramına ilişkin ortak olarak nesnel tutum temasını en sık belirtmişlerdir. Nesnel tutum temasına ilişkin beyaz yakalı çalışanlar önyargısızca araştırma (f:4) ve yöneticilerde ön yargısızca araştırma (f:2) ifadesini sıklıkla belirtmiştir. Öznel tutum temasına ilişkin yöneticinin bilgisine başvuruda iki grup için kullanılan en sık ifadedir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...gerçek olanı bulmak için keşfetmektir...”(Ç1)

“...bireylerin ön yargısızca araştırıp ne olursa olsun doğru işi yapmak...” (Ç2)

“...doğru işi yapmak için, tarafsızca gerçeği bulma...” (Ç3)

“...yanlış olanı düzeltmek için gerçek olanı bulma, ön yargısızca araştırma yapma...” (Ç4)

“...üstlerinde görüşlerine başvurmak mantıklı olandır, iş hayatında birden çok doğru ve yanlış vardır. Önemli olan iş için doğruyu uygulama...” (Ç5)

“...doğru değişkendir, bu sebeple işi doğru yapma için yöneticiyle iletişime geçmek...” (Ç6)

“...iş için doğru olanı yapıp, hata yapmamamak, çalıştığın şirketin ve yöneticimin fikirlerine göre doğru olanı seçersin...” (Ç7)

“...üstünün istediği gibi doğruyu kabullenirsin, çünkü doğruyu bulduğun sistem belirlediği için değişkendir....” (Ç8)

“en doğru olanı çekinmeden, önyargısızca araştırmak ve bulduğunda özgür ifade etmek, doğru bellidir, tektir kişiden kişiye değişmemeli...” (Ç9)

“...üstlerin varlığıyla doğruyu arayamazsınız senin doğruların onların yanlısıdır. Doğruyu arama bilimsel gerçeklere dayanıp, önyargısızca araştırma yapma...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...araştırmak ve ön yargısızca gerçek olanı bulma...” (Y1)

“...duruma göre değişkenlik gösterebilir. Yaşadığın topluma, çevreye göre ve iş hayatında da çalıştığın kuruma göre doğru değişkendir, doğruyu arama kurumun için doğru olanı yöneticinin bilgisini alarak uygulama durumu...” (Y2)

“...olandan ziyade olması gerekeni hatta daha iyi olacak sistemi bulmak için, iş için en doğru olanı bulma çalışması...” (Y3)

“...gerçeği bulmak için sürekli sorgulamalar yapma ve tecrübeli yöneticilerin bilgisinden de faydalanarak çekinmeden tek olan doğruyu uygulama...” (Y4)

“...bilimden yararlanarak asıl gerçek olanı bulma için sürekli araştırmalar yapma...” (Y5)

- x. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin doğruyu aramanın eleştirel düşünmeye etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce iş hayatında doğruyu aramanın eleştirel düşünmeyle ilişkisi nasıldır?” sorusuna ilişkin beyaz yakalı çalışanlara ve yöneticilere ilişkin görüşler bulunmaktadır. Araştırmaya katılan tüm beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler doğruyu aramanın eleştirel düşünmeyi desteklediğini iki grupta doğru orantılı olduğu temasında birleşmişlerdir.

Örnek olarak bazı beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur.

“...doğruyu arayan yeni bilgiler keşfeder, farklı fikirleri ortaya çıkararak eleştirel düşünmeyi destekler...”(Ç1)

“...doğruyu ararken ön yargılarımızı bir kenara bırakarak, sorgulamalar yaparız bu sayede de eleştirel düşünür bireyler gibi olur...” (Ç2)

“...doğruyu arayan kişi gerçeğin peşinde olan sürekli sorgulayan kişidir. Sorguladıkları ve merak içinde hareket ettikleri içinde eleştirel düşünmelerini de destekler...” (Y1)

- xi. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin mezun oldukları bölümlerin iş hayatında doğruyu aramaları üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu temada “Sizce iş hayatınızda mezun olduğunuz bölümün doğruyu aramanız üzerindeki etkileri nelerdir?” sorusuna ilişkin beyaz yakalı çalışanlara ve yöneticilere ilişkin görüşler bulunmaktadır.

Tablo 4.37: Beyaz yakalı çalışanların mezun olduğu bölümün doğruyu arama üzerine etkisine ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Karakteristik Etkisi(f:13)	Araştırma	5
	Mantık	4
	Disiplin	2
	Merak	2
Soyut Etkisi(f:7)	Kişiyeye göre doğru olanı bulma	3
	Düşünceye sevk etme	2
	Doğru değişken	2
Somut Etkisi(f:7)	Sayısal veri kullanımı	3
	Kurallara uyma	2
	Tek doğruya ulaşma	2

Tablo 4.38: Yöneticilerin mezun olduğu bölümün doğruyu arama üzerine etkisine ilişkin görüşleri

TEMALAR	KODLAR	f
Karakteristik Etkisi(f:6)	Mantık	3
	Araştırma	2
	Disiplin	1
Soyut Etkisi(f:5)	Doğru değişken	2
	Kişiye göre doğru olanı bulma	1
	Düşünceye sevk etme	1
Somut Etkisi(f:4)	Sayısal veri kullanımı	2
	Kurallara uyma	1
	Tek doğruya ulaşma	1

Beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler mezun oldukları bölümün doğruyu araması üzerine etkisinde beyaz yakalı çalışanlar (f:13) ve yöneticiler(f:6) en sık olarak karakteristik etkisi temasını belirtmiştir. Karakteristik etkisi temasına ilişkin beyaz yakalı çalışanlar araştırma (f:5), yöneticiler ise mantık(f:3) ifadesini sıklıkla belirtmiştir. Mimarlık Fakültesi mezunu beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler diğer mezun olunan fakültelerden farklı olarak doğrunun değişken olduğu için kişiye göre doğru olanı bulma çabası ifadesini ortak olarak sıklıkla belirtmişlerdir.

Beyaz yakalı çalışanların bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunuyum. Bölümüm itibariyle doğrulara ulaşmanın yöntemleri vardı ve işim gereği düşünürsem doğrular da net sayısal değerlerdir. Doğruyu aramak içinde disipli, mantıklı ve gerekli kurallara uyulursa...”
(Ç1)

“...Mühendislik Fakültesi mezunuyum, eğitimim gereği araştırma yapmanın, meraklı olarak yapılan araştırmaları mantık çevresinde değerlendirerek doğruyu arama...” (Ç2)

“...mimarlık bölümü mezunuyum, işimiz gereği sürekli doğruyu arama peşindeyiz, çünkü farklı varyasyonlarla, farklı tasarımlarla insanlar için farklı doğrulara ulaşılabilir. Çünkü bizde tek bir doğru yoktur. Deneme, yanılma, sürekli varyasyonlarla doğruyu aramaya devam ediyoruz. Tek bir doğru olsaydı sadece dikdörtgen binalar yapılırdı. Sanat, tasarım işim içine girdiği için müşterinin beklentisine, konfor talebine göre yani

insan faktörü devreye girdiği için tek bir doğru var demek bizim meslekte yanlışlık olur. Bu sebeple sürekli doğruyu aramaya devam ediyoruz...” (Ç3)

“...Mimarlık Fakültesi mezunuyum, endüstriyel tasarım üzerine çalışıyorum. En iyi tasarım kullanıcıya en kullanılabilir, en iyi konforu yaşatabilen tasarımlardır. Müşterilerimizin karakterleri değişken olduğu için bizlerin doğrusunu da müşteri belirler. Bu sebeple her işte tasarım anlamında doğru değişir, araştırma, sorgulama ve merakla durumlara yaklaşarak meslek gereği sürekli doğruyu aramaktayız...” (Ç4)

“...bölümüm sayesinde doğruyu ararken sayısal verilerden yararlanır, çıkan sonuçları mantık çerçevesinde değerlendirir...” (Ç5)

“...düşünmeye sevk eder, araştırmacı kişilik olmamı sağladığını söyleyebilirim..” (Ç6)

“...araştırmacı olmamı sağladı, bölümüm insanı düşünmeye sevk ederek, doğruyu bulmamızı sağlamakta...” Ç7)

“...doğrunun değişken olduğunu görüyorum, okuduğum ile uyguladığım farklı. Adaletin uygulandığını görmüyorum bu sebeple bölüm olarak doğruyu aramanın peşinde olduğumuzu söyleyemem...”. (Ç8)

“...Mühendislik Fakültesi mezunu olarak sayısal verileri kullanarak, konulara disiplinli ve mantık çerçevesinde yaklaşarak tek doğruya ulaşmış olur...” (Ç9)

“...Fen ve Edebiyat Fakültesi mezunuyum, sonuçta doğru tektir ve buna ulaşmak için bazı kurallar ve gerekli araştırmalar yapmak gerekir, bölümüm sayesinde doğruya ulaşmak için araştırma yapmayı öğrendim...” (Ç10)

Yöneticilerin bu konu hakkında görüşleri aşağıda sunulmuştur:

“...Mimarlık Fakültesi mezunuyum bizim için tek bir doğru yoktur. Doğru projeye göre, müşteriye göre değişebilir çünkü birey için en doğrusu hangisi ise onu tasarlamak...” (Y1)

“...Fen ve Edebiyat Fakültesi mezunu olarak araştırmaya açık ve sonuçları mantık çerçevesinde değerlendiren bir insan olmama etki yapmış...” (Y2)

“...Hukuk Fakültesi mezunu olarak üniversite yıllarında okullarımızda bize öğretilenler ile meslek hayatının içerisine girdiğimizde gördüğümüz ve sisteme ayak uydurup uygulamak zorunda kaldığımız usul birbirinden çok farklı, bölümüm düşünceye sevk eder insanı ve doğrunun değişenliği olduğunu görüyoruz...” (Y3)

“...doğruya ulaşmanın kuralları vardır, Mühendislik Fakültesinde sayısal verilerden çıkarımlar yaparak belirli mantık ve disiplin yaklaşımıyla doğru sonuca gidebildiğinizi görürsünüz, iş hayatında da mesleğim sayesinde belirli olan doğruya ulaşabilmek için...” (Y4)

“...İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu olarak, araştırma yapmayı ve mantıksal çevrede değerlendirmeler yaparak sayısal verileri de doğru kullanarak doğru sonuçlara ulaşabileceğini görmüş...” (Y5)

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin incelenmesine ilişkin yapılmış olan çalışmada, bazı değişkenlere göre eleştirel düşünme eğilimlerinin anlamlı farklılık olup olmadığı karma araştırma yöntemiyle araştırılmış, araştırma sonucu ulaşılan bulgular belirtilmiş, tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde en yüksek 240 puan olan eleştirel düşünme eğilim ölçeğinden yöneticiler (Ort=174,14; S.S= 16,17) ve beyaz yakalı çalışanlar (Ort.= 173,13 S.S.= 19,88) 160 ile 180 puan arasında puan aldıkları için orta eleştirel düşünme eğilimine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Nicel sonuçlarda iki grubun eleştirel düşünme eğilimlerinin birbirine yakın olduğu sonucuna ulaşılmış fakat nitel araştırmamızda iki grubun eleştirel düşünmeye bakış açıları arasında farklılıklar görülmüş ve bu farklılıkların sebeplerine ulaşılmıştır.

Araştırmanın ilk alt amacında cinsiyet ile eleştirel düşünme becerileri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda özel sektörde çalışanların cinsiyetleriyle eleştirel düşünme becerileri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sadece açık fikirlilik boyutunda kadınların erkeklere görece yüksek puanları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunu destekleyen araştırmalar şu şekildedir; Akar (2017, ss. 741-762)'ın öğretmen adaylarının eleştirel düşünme düzeylerini ölçen araştırmasında KEDEÖ testini 224 sınıf öğretmenine uygulamış ve çalışmanın sonucunda eleştirel düşünme becerisinin öğretmen adaylarının cinsiyetine göre anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır. Aral(2005, ss. 44-50)'ın özel okullarda ve devlet okullarında okuyan öğrencilerin eleştirel düşünme becerisi üzerine yapmış olduğu araştırmada, öğrencilerin eleştirel düşünme becerileri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Ayrıca Kürüm(2002, s. 62) ve Kaya(1997, s. 94) tarafından yapılan

araştırmalarda eleştirel dűřünmenin cinsiyetle anlamlı düzeyde bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nitel arařtırmada da kadınların ve erkeklerin eleřtirel dűřünmeleri arasında özellikle eleřtirel dűřünme kavramını tanımlarken açık fikirlilik alt boyutuna kadınların erkeklere oranla daha fazla deęindięi görűlműřtür. Bu durumda nicel sonuçlarda bulunan açık fikirlilik alt boyutunun cinsiyete göre farklılıęın anlamlı olduęu sonucunu desteklemektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacında yař ile eleştirel dűřünme arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda özel sektörde çalışanların yaşlarıyla eleştirel dűřünme becerileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Daha önce yapılan araştırmalara bakıldığı zaman; Martin(2002, ss. 243-247) araştırmasına göre yař düzeyi ile eleştirel dűřünme arasında pozitif yönde anlamlı farklılık sonucuna ulaşılmıştır. Rodriguez (2000, s. 62)'e göre hemşirelerin yaşları ile eleştirel dűřünme becerilerinin toplam puanlarının ve alt ölçeklerden olan “analitiklik” ile “açık fikirlilik” alt ölçekleriyle anlamlı ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Yař düzeyi ile eleştirel dűřünme arasında pozitif yönde anlamlı farklılık bulan araştırmacılar görüşlerini yaşın artmasıyla tecrübelerin artacağını bu sebeple de eleştirel dűřünme becerisinin paralelinde artış göstereceğini belirtmişlerdir. Bu durumun aksine Whitlow, Stover ve Adams (1999, ss. 139-141)'ın araştırmasında yař düzeyi ile eleştirel dűřünme arasında negatif olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Howenstein ve dię. (1996, ss. 100-103) eleştirel dűřünme becerisi ile yař arasında negatif ilişki sonucuna ulaşmıştır. Bal'ın (2011, s.66) okul öncesi öğretmenler üzerine yaptığı araştırmasına göre 5 farklı yař sınıfı oluşturulmuş ve eleştirel dűřünme becerisinin yařa göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın, öğretmenleri 5 farklı yař aralığına sınıflandırmasından dolayı bulgular arasında farklılıklar olduğu dűřünülmektedir.

Nicel arařtırmada üç yař grubu olarak 25-30, 31-35 ve 36 yař ve üzeri olarak oluřan gruplardan 31-35 yař arası grubun eleřtirel dűřünme becerisi puanı diđer iki gruba göre

daha yüksek çıkmış ama fark anlamlı derecede yüksek bulunmamıştır. Nitel araştırmaya bakıldığı zaman yöneticiler iş hayatına yeni başlayan 25-30 yaş çalışanın eleştirel düşünme becerisine sahip olduğunu ama tecrübeli kişilerin görüşlerine danışarak daha iyi analiz yapabileceklerini belirterek eleştirel düşünme becerisinin yaşın artmasıyla paralel olduğunu destekleyen ifadeler kullanmışlardır. Çalışanlar ise işe yeni başlayanların yeni fikirler üretmeye daha açık olduğu, daha tecrübeli kişilerin ise değişime açık olmadığını belirterek 25-30 yaş grubunun eleştirel düşünme becerisinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin görüşlerine bakıldığı zamanda literatürdeki ve nicel araştırmaki sonucu destekler nitelikte sabit bir bulguya ulaşılamamaktadır.

Araştırmalar sonucu ulaşılan bulgular değerlendirildiğinde, özel sektörde çalışanların belirli bir yaşa kadar kendini geliştirmeye açık, farklı fikirlere ve değişime açık, sosyal etkinliklere daha fazla katılan bireyler olduğu görülmektedir. Belirli bir yaştan sonra ise çalışanların bu tutumlarında azalma olduğu değişime daha kapalı olduğu görülmekte bu sebeple eleştirel düşünme eğilimlerinin düşmesine sebep olmaktadır. Fakat tecrübelerinin de eleştirel düşünme eğilimini pozitif yönde etkileyeceği görüşünde araştırmalarda belirtilmektedir. Daha önce yapılmış bazı araştırmalar kısmen araştırmamızla örtüştüğü görülmektedir. Fakat bulguların fazlasıyla değişkenlik gösterdiği görülmüştür. Araştırmalara bakıldığı zaman, örneklemin büyüklüğü, yaş aralıkları gibi bazı bağımsız değişkenlere göre bu bulguların değişkenlik gösterdiği görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt amacında eğitim seviyesi ile eleştirel düşünme becerileri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda özel sektörde çalışanların eğitim seviyesiyle eleştirel düşünme eğilimleri arasında farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Araştırmada ön lisans, lisans ve yüksek lisans olarak sınıflandırılmış gruplardan yüksek lisans mezunu çalışanların (Ort: 180; S.S=17,54) yüksek eleştirel düşünme düzeyine sahip olduğu, lisans mezunlarının (Ort. = 173,23; S.S=19,08), ön lisans mezunlarına (Ort.=163,44; S.S=17,15) göre eleştirel düşünme eğilimlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alt ölçeklerine bakıldığı zaman gruplar arası açık fikirlilik ve doğruyu arama alt ölçeklerinde eğitim seviyesinin artmasıyla pozitif yönde anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde Howenstein ve diğ. (1996, s. 102)'nin ve Beeken (1997, s. 275)'nin hemşireler üzerine yaptıkları araştırmalarda eğitim seviyesinin eleştirel düşünmeyi pozitif yönde etkilediği, eğitim seviyesiyle eleştirel düşünme arasındaki farkın anlamlı olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Gloudemans ve diğ. (2013, s. 82)'nin yapmış olduğu araştırmada da lisans mezunu hemşirelerin lisans mezunu olmayanlara göre eleştirel düşünme eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Wootton ve diğ. (2000, ss. 82-84)'nin ise üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri ile akademik başarıları arasında pozitif korelasyon (0.36) olduğunu belirtmiş, eleştirel düşünme eğiliminin eğitim seviyesini pozitif yönde destekleyeceği bulgusuna ulaşılmıştır. Daha öncesinde yapılan bu araştırmalar, araştırma sonucu ulaşılan bulguları destekler niteliktedir.

Nitel araştırmada eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin sorumuza beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler en sık olarak eğitimsel faktörler temasını belirtmişlerdir. Yöneticiler ve beyaz yakalı çalışanlar eğitim seviyesinin eleştirel düşünmeyi pozitif yönde etkilediğini belirtirken eğitim seviyesiyle birlikte aile yapısı, karakteristik özelliklerinde önemini belirterek eğitim seviyesinin tek değişken olarak yüksek öneme sahip olamayacağını da altını çizmişlerdir. Ayrıca eğitim seviyesinin astların ve üstlerin açık fikirliliğini nasıl etkileyeceği sorusuna ilişkin beyaz yakalı çalışanlar yöneticilerin eğitim seviyesi artsada astlarının açık fikirliliğine karşı olma durumlarını değiştiremeyeceği görüşünü en sık belirterek yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimleri için eğitim seviyesinden daha öncelikli sebepler olduğunu belirtmişlerdir. Genel itibariyle değerlendirildiğinde yöneticilerin beyaz yakalı çalışanların eğitim seviyesinin artmasıyla açık fikirliliklerinin artacağı nicel araştırma sonucu ulaşılan bulguları desteklemekte eğitim seviyesinin eleştirel düşünme eğilimini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmanın dördüncü alt amacında mesleki kıdem ile eleştirel düşünme becerileri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda özel sektörde çalışanların mesleki kıdemleri ile eleştirel düşünme becerileri arasında farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili literatür araştırıldığında Hayran (2000, s. 82)'nin ilköğretim öğretmenlerinin eleştirel düşünme becerilerinin kıdem değişkenine göre fark olup olmadığı araştırılmış ve bu bağlamda 240 öğretmene uygulanan araştırmada kıdem ile eleştirel düşünme becerileri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Karadeniz (2006, s. 107), Narin (2009, s. 91)'in araştırmalarında da öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve eleştirel düşünme eğilimleri incelenmiş ve anlamlı fark bulunamamıştır.

Nitel araştırmada da mesleki kıdemi daha fazla olan yöneticiler ile kıdemi daha az olan beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme kavramını değerlendirmelerine bakıldığında farklılık görülmemiş mesleki kıdemden daha önemli olarak eğitimsel, ailesel, çevresel faktörler, iş hayatındaki statü gibi faktörlerin önem kazandığı görülmüştür. Bireylerin mesleki deneyimleri için çalışma süreleri önemli olduğu söylenebilir ancak ulaşılan bulgulara bakıldığında zaman eleştirel düşünme becerilerinin deneyim süresiyle bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın beşinci alt amacında iş hayatında pozisyon seviyesi ile eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda özel sektörde çalışan yöneticiler (Ort.=174,14; S.S.=16,17) ile beyaz yakalı çalışanlar (Ort.=173,13; S.S.=19,88) arasında eleştirel düşünme becerileri arasında farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili literatür tarandığında yöneticilerin ve çalışanların pozisyon seviyesi olarak eleştirel düşünme eğiliminin kıyaslandığı çalışmalar kısıtlıdır. Pozisyon seviyesiyle eleştirel düşünme eğiliminin araştırılması hemşireler ile öğrenci hemşireler ve yönetici hemşireler ile normal çalışan hemşireler arasında araştırmalar yapılmıştır. Balcı (2015, ss. 107-108) yönetici hemşirelerin eleştirel düşünme eğilimi üzerine yaptığı araştırmada yöneticilerin düşük düzeyde eleştirel düşünme eğilimine sahip olduğunu saptamıştır. Yöneticilik düzeyiyle eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Yöneticilerin eleştirel düşünme eğiliminin düşük olmasının nedenini iş yoğunluğu, rutini yerine getirme, eleştirel düşünmeyi desteklemeyen üst yönetim anlayışları faktörlerini belirtmiştir. Dirimeşe (2006, s. 60)'nin araştırmasına göre öğrenci hemşireler ile hemşirelerin eleştirel düşünme eğilimleri orta seviyede olmasına rağmen toplam puan, alt ölçeklerden doğruyu

arama, açık fikirlilik puanlarında anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş hayatına başlayan hemşirelerin yönetsel süreçler nedeniyle zamanla değişime kapalı oldukları düşünülmüş, öğrencilerin ise okulda daha açık fikirli oldukları eğitimsel olarak yeniliklere daha açık oldukları için eleştirel düşünmenin pozisyon seviyesiyle negatif yönde anlamlı olduğu belirtilmiştir.

Nitel araştırmaya bakıldığı zaman eleştirel düşünme kavramını tanımlarken beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin açık fikirlilik, doğruyu arama, analiz yapma temalarını ortak olarak belirttiği görülmüştür. Beyaz yakalı çalışanlar için üstlerinin eleştirel düşünmeye sahip olması, yöneticilere de astlarının eleştirel düşünmeye sahip olması konusunda sorulan soruya iki tarafında birbirini bir noktada eleştirel düşünmeye sahip olduklarını belirtmişler özellikle çalışanlar yöneticileri için sosyal hayatlarında eleştirel düşünmeye sahip olduklarını düşünmekte ama iş hayatında yönetici egoları, otorite kaybetme korkusu, statü gereği beyaz yakalı çalışanlarının görüşlerine değer vermediği hatta çalışanlar açık fikirli oldukları için yöneticilerinden psikolojik baskı gördüklerini sıklıkla ifade etmişlerdir. Bu sebeple de yönetici sosyal hayatında eleştirel düşünmeye sahip birey olsada iş hayatında astlarının eleştirel düşünmesini desteklemediği görüşünü sıklıkla belirtmişlerdir. Yöneticilerde astlarını eleştirel düşünmeye sahip bulurken tecrübe ile birlikte ve yöneticilerine duyacakları saygı ile eleştirel düşünme becerilerinin daha artacağını ifade etmişlerdir.

Nicel sonuçlar ve nitel sonuçlara bakıldığı zaman yöneticiler ve beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünme eğilimleri arasında farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmış fakat nitel araştırma sayesinde yöneticiler eleştirel düşünme eğilimine sahip olsalarda astlarının eleştirel düşünmesini istemediği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın altıncı alt amacında iş hayatında çalışılan farklı kurum sayısı ile eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda 5 ve üzeri farklı kurumda çalışan bireyler daha az kurum değiştiren bireylerin eleştirel düşünme eğilimine oranla çok az yüksek olmasına rağmen bu fark anlamlı olması için yeterli olmamıştır. Bu sebeple özel sektörde

çalışanların eleştirel düşünme eğilimleri ile değiştirdikleri kurum sayısı arasındaki farkın anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı kurumlarda çalışmanın bireylere farklı görüşler kazandıracağı düşünülmüş ve eleştirel düşünmeyi destekleyeceği öngörülmüştür fakat ilgili yazın tarandığında farklı kurumlarda çalışma sayısı ile yani sık iş değiştirme ile eleştirel düşünme eğilimi arasında araştırma yapılmadığı görülmüştür.

Nitel araştırmada da nicel bulguların aksini belirtecek bulgulara rastlanmamıştır. Literatür taraması yapıldığında konuyla ilgili araştırmaya rastlanılmamıştır. Nicel araştırma sonucu ulaşılan bulgunun aksini belirtecek bulgulara rastlanmadığı için sık iş değiştirmenin eleştirel düşünme eğilimiyle ilişkisinin olmadığı ifade edilmiştir.

Araştırmanın yedinci alt amacında iş hayatında seminer, konferans gibi mesleki etkinliklere katılım ile eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen nicel bulgularda mesleki etkinliklere katılım ile eleştirel düşünme eğilimi arasında farkın anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kültürel etkinliklere katılanların eleştirel düşünme eğilim puanı kültürel etkinliklere katılmayanlara göre daha yüksek olsada bu fark anlamlı olarak bulunmamıştır.

Literatür incelendiğinde Kürüm (2002, ss. 60-62)'ün öğretmen adayları için yapmış olduğu araştırmada kültürel etkinliklere katılım gösteren öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğiliminin kültürel etkinliklere katılmayan öğretmen adaylarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Dirişimeşe (2006, s.58)'nin hemşirelerin eleştirel düşünme eğilimi üzerine yapmış olduğu çalışma sonuçları da kültürel etkinliklere katılımın eleştirel düşünme eğilimini pozitif yönde etkilediği görülmüş ve bu sonuçlarda bulgularımızla farklı olduğu görülmüş bu sebeple nitel araştırmada bu konunun sebepleri incelenmiştir.

Nitel araştırmamızda eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin soruya beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler eğitimsel faktörler altında seminer, konferans gibi etkinliklere katılımı belirtmiş ayrıca çevresel faktörlerin altında da farklı insanlarla

tanışma ve farklı kültürler tanıma ifadelerini belirtmiştir. Nicel araştırma sonucunu destekler nitelikte etkinliklere katılımın eleştirel düşünme eğilimini pozitif yönde etkilediği sonucuna nitel araştırmada ulaşılmıştır.

Literatür ve nitel çalışmalarımızın sonuçlarına göre kültürel etkinliklere katılmanın eleştirel düşünme eğilimini pozitif yönde etkileyen bir etken olduğu saptanmıştır. Nicel araştırmamızda da örneklemin büyüklüğünden kaynaklı anlamlı farklılık sonucuna ulaşamadığı , örneklemin daha büyük olması durumunda nicel olarak anlamlı farklılık sonucuna ulaşılacağı öngörülmektedir. Bireylerin eleştirel düşünme becerilerinin geliştirilmesi için kültürel etkinliklere katılımın sağlanması, ulaşılabilir olması ve teşvik edilmesi oldukça önemlidir.

Araştırmanın sekizinci alt amacında özel sektörde çalışan bireylerin babalarının eğitim düzeyiyle eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda babaların eğitim düzeyi ile eleştirel düşünme eğilimi arasında farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Coşkun (2001, ss. 77-79)'un hemşirelik yüksek okulu öğrencilerinin eleştirel düşünme eğiliminin belirlenmesi için yapmış olduğu araştırmasında babası okuryazar olmayan öğrencileri eleştirel düşünme eğilimi puanının daha yüksek olduğunu bulmuş fakat bu puan farkının anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kaya (Akt. Eşer 2007, s .19)'nın yoğun bakım hemşireleri üzerine yapmış olduğu çalışmada da babanın eğitim düzeyiyle bireylerin eleştirel düşünme eğilimi arasında farkın anlamlı olmadığı sonucu belirtilmiştir.

Nitel araştırmada eleştirel düşünme becerisinin nasıl gelişebileceğine ilişkin sorumuza beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticiler ailesel faktörlerin önemini belirtmiştir. Bu faktörleri belirtirken ailenin yönlendirmesi, ailenin özgüveni yüksek birey yetiştirmesi ve anne çocuk ilişkisinin önemini belirten ifadeler kullanmışlardır. Eğitim seviyesiyle eleştirel düşünme becerisinin ilişkisine dair sorumuza ilişki yoktur diyen katılımcılardan aile yapısının daha öncelikli olduğunu belirterek ailenin eleştirel düşünmedeki önemini katılımcılar vurgulamıştır. Fakat nitel araştırmalarda da görüldüğü üzere aile olarak genel

kavram ve bireyin annesiyle ilişkisine dair ifadeler kullanılırken, bireyin babasıyla ilişkisine dair ifade ve babanın eğitim düzeyine dair ifadelere rastlanılmamıştır. Bu durumda nicel sonucumuzu destekler niteliktedir. Araştırma sonucunda ilgili literatürde desteklenerek babanın eğitim düzeyi bireyin eleştirel düşünme eğilimini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın dokuzuncu alt amacında özel sektörde çalışan bireylerin annelerinin eğitim düzeyiyle eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda annelerinin eğitim düzeyi ile eleştirel düşünme eğilimi arasında farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Annesi üniversite mezunu olan çalışanların eleştirel düşünme eğiliminin ($181,48 \pm 15,54$) yüksek olduğu görülmüştür. Annesi üniversite mezunu olan çalışanların, eleştirel düşünme eğilimi ölçeğinde özellikle açık fikirlilik ve doğruyu arama alt ölçeklerinde farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bal (2011, s. 64-66)'ın okul öncesi öğretmenlerine yapmış olduğu araştırmada annesi lisanüstü eğitim seviyesine sahip olan öğretmenlerin eleştirel düşünme eğiliminin annesi daha düşük eğitim seviyesine sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve bu farkında istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Günay ve Çarıkçı (2018, s. 435)'nın öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimi üzerine yapmış olduğu araştırmada öğrencilerin annelerinin eğitim seviyeleriyle eleştirel düşünme eğilimleri arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Özellikle açık fikirlilik alt boyutundan farklılığın olduğu görülmüştür. Açık fikirlilik alt boyutunda farklılığın anlamlı olması da araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Nitel araştırma incelendiğinde özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğiliminde ailenin önemini belirtmiş ve anne çocuk ilişkisine de değinerek annenin birey üzerindeki etkisini ifade etmesi nicel araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bireyin eleştirel düşünme eğiliminde aile içi eğitimin önemli olduğu görülmekte ve bireyin annesiyle kurduğu bağ nedeniyle eleştirel düşünme eğilimini de anne faktörünün baba faktörüne göre daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın onuncu alt amacında özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin mezun oldukları bölüm ile eleştirel düşünme eğilimi arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda mezun olunan bölüm ile eleştirel düşünme eğilimi arasında farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mezun olunan bölümlere göre eleştirel düşünme eğilimi puanlarına bakıldığı zaman Mimarlık Fakültesi mezunu olanlar (189,02±16,26) diğer fakültelere göre en yüksek eleştirel düşünme eğilimine sahip olduğu görülmektedir. Daha sonrasında Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, Fen ve Edebiyat, Mühendislik fakülteri sırasıyla gelmektedir. En düşük eleştirel eğilim puanı ise Meslek Yüksek Okulu mezunu olanlarıdır (163,60±15,76).

Literatür incelendiği zaman Taş, Doğanay ve Erdem (2007, s. 512)'in üniversite öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimi üzerine yaptığı çalışmada öğrencilerin okuduğu bölüme göre eleştirel düşünme eğilimlerini incelemiş ve okunan bölüme göre farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eleştirel düşünme bireylerin eğitim hayatlarından ve kazanımlarından etkilendiği zihinsel süreçtir. Öğrencilerin okudukları bölüme göre eleştirel düşünme düzeylerinde ki değişimin nedenleri; öğrencinin öğretmeniyle düşünce ve bilgi olarak etkileşimi, değerlendirme nitelikleri ve yolları, sınıf içi yapılan etkinlikler, öğrencilerin sınıf için diğer bireylerle sosyo-kültürel etkileşimleridir. Bu nedenle bireylerin eğitim sürecinde konulara ilişkin edinilmiş olan ön bilgiler, bireyin eleştirel düşünme yeteneğini etkilemektedir (Taş, Doğanay ve Erdem 2007, s. 514).

Nitel çalışmada beyaz yakalı çalışan ve yöneticilere sorduğumuz mezun olduğunuz bölümün doğruyu arama üzerindeki etkisine ilişkin cevaplar, nicel çalışmamız sonucu ulaşılan bulguları destekler niteliktedir. Mimarlar, onlar için tek doğrunun olmadığını tasarıma yönelik çalışmalar yaptıkları için doğrunun insanların konforunu sağlayabilecek en iyi tasarım yapmak olduğunu ifade etmişlerdir. Eğitim hayatları süresinde sürekli doğruyu arama içinde olduklarını belirtmiş ve buna ilişkin sürekli etkinlik içinde olduklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmalar ve doğruyu aramaya olan istekleri mimarları diğer bölüm mezunlarına göre daha yüksek eleştirel düşünme eğilimine sahip olmasına sebep olmaktadır. Nitel çalışmada alınan cevapların nicel sonuçları desteklediği görülmüştür.

Özetle;

- i. Eleştirel düşünmenin cinsiyetle (kısmen), eğitim ile ilişkili olduğu görülmüştür.
- ii. Eleştirel düşünmeye bakış açısında yöneticiler ve çalışanlar arasında farklılıklar ve ön yargılar olduğu görülmüştür.
- iii. Ailede özellikle annenin eğitim seviyesi ile kurumsal eğitim hayatı bireyin eleştirel düşünme eğiliminde önemli etkiye sahip olduğundan, devlet düzeyinde ele alınacak politikalarla konunun ele alınması gerektiği görülmüştür.
- iv. Eğitim alanında özellikle yüksek öğretim alanında sayısal(mühendislik vb.) alanlara daha fazla soyut düşünce, sosyal ve iletişimsel eğitimlerin verilmesi gerektiği görülmüştür.
- v. İşletmelerde insan kaynaklarının yönetici ve çalışanların yüksek lisans, doktora gibi uzun süreli eğitimleri destekleyebileceği gibi kısa süreli kongre ve sempozyum gibi etkinliklere katılımı arttırmanın önemli olduğu görülmüştür.

5.1 ÖNERİLER

- i. Örgütler için öneriler:
 - a) Eleştirel düşünme becerisinin gelişmesinde aile faktörünün önemli olduğu görülmüş, bu sebeple ailelerin çocukların eleştirel düşünmesini destekleyecek yönlendirmeler yapabilirler. Bu yönlendirmeleri doğru yapabilmek için anne ve babada eleştirel düşünme konusunda kendilerini geliştirmesi ve ilgili etkinliklere katılım sağlaması,
 - b) Bireylerin eğitim hayatında eleştirel düşünme becerisinin kazandırılabilmesi için düşünmeyi sağlayan ve zihinsel sürecin aktif olmasını sağlayan yeni eğitim teknikleri ve modellerinin kullanılması,
 - c) İş yerlerinde yöneticilerin ve beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünmelerine fırsat sağlanması için kurumsal politikaların geliştirilmesi ve üst yönetimin bu konuda gerekli desteği vermesi,
 - d) Araştırmanın sonucunda kültürel etkinliklere katılan beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin katılmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sebeple işverenlerin çalışanlarını eleştirel düşünme,

kişisel gelişim ve alan bilgisi gibi konularda sempozyum, panel ve seminer gibi kültürel faaliyetlere düzenli katılmasının sağlanması,

- e) Yöneticilerin astlarının eleştirel düşünmesini desteklemeleri için şirketin yeni stratejilerinin geliştirmesi ve yöneticilerin ilgili konularda insan kaynakları tarafından denetiminin yapılması, bu durumun yöneticilerin başarısının bir ölçüğü olarak değerlendirmeye alınması,
- f) Eğitim seviyesinin eleştirel düşünmeyi pozitif yönde etkilediği görülmüş bu sebep ile şirketlerin çalışanlarının eğitim seviyelerinin artması için yüksek lisans, doktora gibi eğitimler için maddi ve manevi olarak destekler sağlaması önerilmiştir.

ii. Araştırmacılar için öneriler:

- a) Bu çalışma sadece İstanbul ilinde özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanları ve yöneticileri kapsamaktadır. Beyaz yakalı çalışanların ve yöneticilerin eleştirel düşünme eğilimlerine ilişkin daha detaylı bilgilere ulaşabilmek için araştırmanın alanının genişletilmesi,
- b) Yöneticilerin, beyaz yakalı çalışanların eleştirel düşünmesini istememesinin sebepleri daha kapsamlı araştırılması ve soruna ilişkin çözümler aranması,
- c) Araştırmamızda beyaz yakalı çalışanlar ve yöneticilerin yalnızca eleştirel düşünme eğilimleri değerlendirilmiştir. Düşünmenin diğer türlerinden olan yaratıcı düşünme ve problem çözme becerilerini de farklı değişken olarak inceleyen çalışmaların yapılması önerilmiştir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Adair J. 2007. *The art of creative thinking : How to be innovative and develop great ideas.* London :Kogan Page, Limited, 7-52.

Brookfield, Stephen D. 1987. *Developing critical thinkers.* San Francisco,USA:Jossey Bass. 24.

Creswell, J. W. ve Clark, V. L. P. 2007. *Designing and conducting mixed methods research.* California: Sage Publications. 56.

Cropley, A. 2001. *Creativity in education learning.* London: Kogan Page.108

Cüceloğlu, D. 1994. *İyi düşün doğru karar ver.* İstanbul: Sistem Yayıncılık. 45.

Debra, M., 2007. *Developing thinking, developing learning.* Open University Press. 9.

Dewey, J. 1991. *How we think..* New York, USA: Prometheus Books, 32.

Ennis, R. H. 2002. *Goals for a critical thinking curriculum and its assessment.* VA: ASCD 44-46.

Fisher, R. , 2005. *Teaching children to think,* (2nd ed.), Cheltenham, UK: Nelson Thornes Ltd. UK. 65-68.

Halpern, D. F. 1996. *Thought and knowledge: an introduction to critical thinking.* New Jersey,USA: Lawrence Erlbaum, 77.

- Hunter, D. 2009. *A practical guide to critical thinking: deciding what to do and believe*. (2nd ed.) New Jersey, USA: John Wiley & Sons. 228.
- Kallet, M., 2014. *Think smarter: critical thinking to improve problem-solving and decision-making skills*. (1st ed.) New Jersey, USA:Wiley. 3-8.
- Kazancı, O. 1989. *Eğitimde eleştirci düşünme ve öğretimi*. İstanbul: Kazancı Kitap A.Ş. 2-10.
- Krathwohl, D. (2004). *Methods of educational and social science research*. Long Grove, IL. Waveland Press, Inc. 244-245
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985. *Effective evaluation*. New York,USA: Jasley-Bass. 43-45.
- Özcan, A. O., 2000. *Algıdan yoruma yaratıcı düşünme*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Paul ve Elder 2001 *Critical thinking: tools for taking charge of your professional and personal life*. 44-45
- Paul, R. W., Elder, L., and Bartell, T. 1997. *California teacher preparation for instruction in critical thinking*.California Commission on Teacher Credentialing. 14-16.
- Paul, R. W., Binker, A., Martin, D., Vetrano, C., & Kreklau, H. 1989. 6th-9th grades. *A guide for remodeling lesson plans in language arts, social studies and science*. Critical thinking handbook Sonoma State University.CA,USA.58
- Rudinow, J. & Barry, V. E. 2008. *Invitation to critical thinking*. (6th ed.). USA: Thompson Wadsworth. 11-16.
- Schön, D. 1983. *The reflective practioner: How professionals think in action*. New York, USA: Basic Books. 37-41.

Scriven, M. & Fisher, A. 1997. *Critical thinking: its definition and assessment*. UK: Center for research in critical thinking. Edge press. 18.

Sharma, M., & Elbow, G. S. (2000). *Using internet primary sources to teach critical thinking skills in geography*. London,UK: Greenwood Pres, 32.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. 1998. *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage. 81-83.

Tezcan, M. 1996. *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Feryal Matbaacılık. 12.

Watson, G., & Glaser, E. M. 1980. *Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal*. Cleveland, OH: Psychological Corporation. 77-79

Sürelî Yayınlar

- Adams, M. H. , Whitlow, J. F., Stover, L. M. & Johnson, K. W. 1999. A longitudinal evaluation of baccalaureate students' critical thinking abilities. *Journal of Nursing Education*. **38**(3), 139-141.
- Adeyemi,S., 2012. Developing critical thinking skills in students *Journal of Educational Research*, **1**(2), 157
- Akar, C. 2017. 1. Sınıf öğretmeni adaylarının eleştirel düşünme eğilimlerinin çok kültürlülük değerlerini yordama düzeyi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* **18**(1), 741-762
- Akar Vural, R., Kutlu O. 2004. Eleştirel düşünme ölçme araçlarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2**(1), 189 .
- Baxter Magolda, M. 1992. Cocurricular influences on college students' intellectual development. *Journal of College Student Development* **33**(4), 203-213.
- Beeken,J.E. 1997. The relationship between critical thinking and self-concept in staff nurses and the influence of these characteristics on nursing practice. *Journal of Nursing Staff Management*, **13**(5), 272-278.
- Beyer, B. K. (1988). Developing a scope and sequence for thinking skills instruction. *Educational Leadership*, **45**(5), 26-30.
- Blanchard, F., Mienaltowski, A., & Baldi, R. 2007. Age Differences in Everyday problem-solving effectiveness: Older Adults Select More Effective Strategies for *Interpersonal Problems Journals of Gerontology*: **62**(1), 63.
- Büyüköztürk, Ş. 2005. Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, **3**(2), 134.

- Creswell, J. W. 2009. Mapping the field of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, **3**(1), 95-108.
- Çarıkçı, İ.H., Günay, Ö., 2018. *Uluslararası İktisadi ve İdari İnceleme Dergisi*, **11**(7), 427-440.
- Doğanay, A. , Akbulut, M. & Erden,Ş. 2007. Üniversite Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* **52**(8).511-546
- Duban, N. ve Yelken, T. Y. 2010. Öğretmen adaylarının yansıtıcı düşünme eğilimleri ve yansıtıcı öğretmen özellikleriyle ilgili görüşleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **19**(2), 350 – 352.
- Duff, M. C., Kurczek, J., Rubin, R., Cohen, N. J., & Tranel, D. 2013. Hippocampal Amnesia Disrupts Creative Thinking. *Hippocampus*, **23**(12), 1143-1149.
- D'Zurilla, T. J., & Nezu, A. M. 1987. The Heppner and Krauskopf approach: A model of personal problem solving or social skills? *The Counseling Psychologist*, **15**(3), 465.
- D'Zurilla, T.J. & Nezu, A. 1982. Social problem solving in adults, *Advances in Cognitive Behavioral Research and Therapy* New York: Academic Press.1.202.
- Eşer, İ. , Khorshid, L. & Demir, Y. 2007. Yoğun bakım hemşirelerinin eleştirel düşüncelerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*.**11**(3).34.
- Facione, A.P., Facione, N.C., Giancarlo, C.A.F. 1998. *The California Critical Thinking Disposition Inventory*. California: Academic Press.
- Facione, P. A., Sánchez, C. A., Facione, N. C., & Gainen, J. 1995. The disposition toward critical thinking. *The Journal of General Education*, **44**(1), 1-25.

- Gelter, H. 2003. Why is reflective thinking uncommon. *Reflective Practice* **4** (3), 340-.
- Gibbons, J. and Gray, M. 2004. Critical thinking as integral to social work practice. *Journal of Teaching in Social Work*, **24**(2), 20.
- Howenstein, M.A., Bilodeau, K., Brogna, M.J., & Good, G. 1996. Factors associated with critical thinking among nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, **27**(3), 100-103.
- Ip, W., Lee, D., Lee, I., Chau, J., Wootton, Y. ve Chang, A. 2000. Dispositions toward critical thinking: A study of Chinese undergraduate nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, **32**(12), 84-90.
- Krefting, L. 1991. Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *American Journal of Occupational Therapy*, **45**(3), 214-222.
- Louise Barriball, K. ve While, A. 1994. Collecting data using a semi-structured interview: A discussion paper. *Journal of advanced nursing*, **19**(2), 328-335.
- Ocansey, R.T.A., Chepyator-Thomson, J.R. & Kutame, M.A. 1992. Promoting critical thinking in student teaching practice. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, **63** (6), 66-69.
- Magnussen, N. (2000). Low-level memory processes in vision. *Trends in Neurosciences*, **23**(2), 247-51.
- Mumford, M. D. 2003. Where have we been, where are we going? Taking stock in creativity Research. *Creativity Research Journal*. 15(2&3), 108.
- Myers, L. L. & Larson, R. S. 2005. Preparing students for early work conflicts. *Business Communication Quarterly*, **68**(3), 306-318.

- Piawa, C.Y. 2010. Building a test to assess creative and critical thinking simultaneously. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. **2**(2), 552.
- Rodriguez, G. 2000. Demographics and disposition as predictors of the application of critical thinking skills in nursing practice. *Dissertation Journal of Agricultural Education* 49(1). 22.
- Savickas, M. L. 1997. Career adaptability: an integrative construct for life span, life-space theory. *the career development quarterly*, 45(3), 249.
- Schaaf, M. V., Baartman, L., Prins, F., Oosterbaan, A. & Schaap, H., 2013. Feedback dialogues that stimulate students' reflective thinking. *Scandinavian Journal of Educational Research*, **57**(3), 230.
- Scheffer, B. Rubinfeld, G. 2000. A Consensus statement on critical thinking in nursing. *Journal of Nursing Education*. **39**(8). 354
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative *Research Projects*. *Education for Information*, **22**(2), 63-75.
- Stenstad, Gail (2006). Transformations: Thinking after Heidegger. *University of Wisconsin Press* 45-46.
- Türnüklü, A. 2000. Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilen nitel bir araştırma tekniği: görüşme. kuram ve uygulamada. *Eğitim Yönetimi Dergisi* **6**(4), 543.
- Ulaş, A.H., Epçaan, B. 2012. Assessment of the curriculum of Turkish language teaching in the 2nd grade of primary education in terms of critical thinking skills *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 369 – 375
- Zacher, H. 2014. Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, **24**(2), 84-188.

Zhang, L.F. 2003., Contributions of thinking styles to critical thinking dispositions,
Journal Of Psychology, **137**(6), 517.

Diğer Yayınlar

- Aral, H. 2005. Devlet ve özel ortaöğretim okullarında öğretim gören öğrencilerin eleştirel düşünme becerileri. Yüksek lisans tezi. Elazığ:Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.44-50
- Bal, M. 2011. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Eleştirel Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *yüksek lisans tezi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, F. 2015. Yönetici hemşirlerin eleştirel düşünme eğilimi ve bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.107-108.
- Bartzer, S. 2001. The development of creative thinking through an adequate engineering education. In Trond Clausen (Ed.), *Proceedings of International Conference on Engineering Education* Oslo, Norway.18-19
- Chance, P. 1986. Thinking in the classroom: *A survey of programs*. New York: Teachers College, Columbia University. 89.
- Chen X, Hertzog C, Park DC 2017 Cognitive predictors of everyday problem solving across the lifespan. *Gerontology*, **63**:373.
- Cotton, K. 1991. Teaching thinking skills. *School improvement research series*. 15-18
- Cottrell, S. 2005. Critical Thinking Skills: Developing Effective Analysis & Argument,*Palgrave Study Skills*, 18.
- Coşkun D (2001). Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu öğrencilerinin eleştirel düşünme düzeyleri. Hemşirelik ABD *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. 77-79.

- Dirimeşe E. 2006. Hemşirelerin ve öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimlerinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi*. İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.60.
- Facione, P. A. 1990. Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction—*The Delphi report*. Millbrae, CA: California Academic Press 11
- Goyne, J. S. 2001. Critical thinking in nursing, perceptions of nursing educators, *Unpublished Doctoral Thesis*, Auburn University.
- Gludemans, H., Schalk, R., & Reynaert, W. 2013. The relationship between critical thinking skills and self-efficacy in mental health nursing. *Nurse Education Today*, in press. 82.
- Hannel,I.Hannel,L. 1998. 7 Step to teach critical thinking. *Education Digest*.1-5.
- Hayran, İ. 2000, “İlköğretim Öğretmenlerinin Düşünme Becerileri ve İşlemlerine İlişkin Görüşleri”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,77-85
- Karadeniz, A. 2006. Liselerde eleştirel düşünme eğitimi. *Yüksek lisans tezi* Ankara:Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. 107.
- Kaya, H. 1997. Üniversite öğrencilerinde eleştirel akıl yürütme gücü. *Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.34-39
- Kökdemir,D. 2003. Belirsizlik durumlarında karar verme ve problem çözme. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE. 65-70
- Kürüm, D. 2002. Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Gücü. *Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 60-62.

- Martin, C. (2002). The theory of critical thinking in nursing. *Nursing Education Perspectives*, **23**, 243-247.
- Narin, N. 2009. İlköğretim ikinci kademe sosyal bilgiler öğretmenlerinin eleştirel düşünme becerilerinin incelenmesi. *Yüksek lisans tezi* Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.80-85.
- Presseisen, B 1986. Critical thinking and thinking skills: state of the art definitions and practice in public schools.12
- Reed, J.H. 1998. Effect of A Model For Critical Thinking On Student AchievementIn Primary Source Document Analysis and Interpretation, ArgumentativeReasoning, Critical Thinking Dispositions and History Content in A Community College History Course, *Doktora Tezi*,University of South Florida, Tampa, Florida. 172-180.
- Sherman, J.S. 2009. The correlation between critical thinking, emotional intelligenge, and conflict management modes of financial services managers. *Doctoral Dissertation in Curriculum and Instruction*. University of Phoenix.14-17.
- 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.Ankara: 15. *Ulusal Turizm Kongresi*, 1288.

EKLER



Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Açıklama,

Değerli Bireyler;

Bu anket “Özel Sektörde Çalışan Beyaz Yakalıların ve Yöneticilerin Eleştirel Düşünme Algısı Üzerine Karma Bir Araştırma’ konu başlıklı yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket kişisel bilgiler formundan ve eleştirel düşünme ölçeğinden oluşmaktadır. Ankette bulunan maddelerden sizler için en uygun olanı işaretlemeniz istenmektedir. Cevaplarınız yalnızca bu araştırma için kullanılacak olup hiçbir kurum, makam ya da kişi ile paylaşılmayacaktır.

Ankete vereceğiniz içten cevapların araştırmanın geçerliliğini artıracakını belirtir, göstereceğiniz hassasiyet ve ilgi için ise şimdiden teşekkürlerimi sunarım.

EK 2: Demografik Sorular

1) Cinsiyetiniz ?

Bayan Bay

2) Yaşınız ?

25-30 30-35 35 ve üzeri

3) Eğitim durumunuz?

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans

4)Mezun olduğunuz bölümün alanı ?

Mühendislik İktisadi ve İdari Bilimler Fen ve Edebiyat Mimarlık
 Hukuk Meslek Yüksek Okulu

5) Kaç yıldır çalışıyorsunuz ?

1-5 Yıl 6 – 10 Yıl 11-15 Yıl 16 yıl ve üzeri

6)Çalıştığınız kurumdaki pozisyon seviyesi ?

Beyaz Yakalı Çalışan Yönetici

7)Profesyonel iş hayatınızda kaç farklı kurumda çalıştınız ?

1-2 3-4 5 ve üzeri

8) Kongre, sempozyum, çalıştay gibi mesleğinizle ilgili etkinliklere katılabiliyor musunuz ?

Evet Hayır

9) Babanızın eğitim düzeyi nedir ?

Okuryazar Değil Okuryazar İlkokul
 Ortaokul Lise Üniversite

10) Annenizin eğitim düzeyi nedir ?

Okuryazar Değil Okuryazar İlkokul
 Ortaokul Lise Üniversite

EK 3: Kaliforniya Eleştirel Düşünme Eğilim Ölçeği (KEDEÖ)

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Tüm hayatım boyunca yeni şeyler çalışmak harika olurdu.	1	2	3	4	5	6
2. Dört lehte, bir aleyhte görüş varsa, lehte olan dört görüşe katılırım.	1	2	3	4	5	6
3. Pek çok üniversite dersi ilginç değildir ve almaya değmez.	1	2	3	4	5	6
4. Sadece ezberi değil düşünmeyi gerektiren sınavlar benim için daha iyidir.	1	2	3	4	5	6
5. Diğer insanlar entelektüel merakımı ve araştırmacı kişiliğimi takdir ederler.	1	2	3	4	5	6
6. Ben dahil herkes kendi çıkarı için tartışır.	1	2	3	4	5	6
7. Kurallara uygun bir biçimde karar verdiğim için, arkadaşlarım karar vermek için bana danışırlar.	1	2	3	4	5	6
8. Açık fikirli olmak neyin doğru olup olmadığını bilmemek demektir.	1	2	3	4	5	6
9. Okumak, mümkün olduğunca, kaçtığım bir şeydir.	1	2	3	4	5	6
10. Üniversitedeki zorunlu dersler vakit kaybıdır.	1	2	3	4	5	6
11. Yabancılar sürekli kendi kültürlerini anlamaya uğraşacaklarına, bizim kültürümüzü çalışmalılar.	1	2	3	4	5	6
12. Kendi fikirlerimi tartışırken tarafsız olmam imkânsızdır.	1	2	3	4	5	6
13. Neye inanmak istiyorsam ona inanırım.	1	2	3	4	5	6
14. Zor problemleri çözmek için uğraşmayı sürdürmek o kadar da önemli değildir.	1	2	3	4	5	6
15. Diğerleri, kararların uygulanmasında mantıklı standartların belirlenmesi için bana başvururlar.	1	2	3	4	5	6
16. Zorlayıcı şeyler öğrenmeye istekliyimdir.	1	2	3	4	5	6
17. Yabancıların ne düşündüklerini anlamaya çalışmak oldukça anlamlıdır.	1	2	3	4	5	6
18. Meraklı olmam en güçlü yanlarımdan birisidir.	1	2	3	4	5	6
19. Görüşlerimi destekleyecek gerçekleri ararım, desteklemeyenleri değil.	1	2	3	4	5	6

20. Karmaşık problemleri çözmeye çalışmak eğlencelidir.	1	2	3	4	5	6
21. Diğerlerinin düşündüklerini anlama yeteneğimden dolayı takdir edilirim.	1	2	3	4	5	6
22. Benzetmeler ve analogiler ancak otayol üzerindeki tekneler kadar yararlıdır.	1	2	3	4	5	6
23. Her şeyin nasıl işlediğini anlamaya çalışmaktan gerçekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
24. İşler zorlaştığında, diğerleri problem üstünde çalışmayı sürdürmemi isterler.	1	2	3	4	5	6
25. Çelişkili konulardaki fikrim genellikle en son konuştuğum kişiye bağlıdır.	1	2	3	4	5	6
26. Konu ne hakkında olursa olsun daha fazla öğrenmeye hevesliyimdir.	1	2	3	4	5	6
27. Sorunları çözenin en iyi yolu, cevabı başkasından istemektir.	1	2	3	4	5	6
28. Karmaşık problemlere düzenli yaklaşımımla tanırım.	1	2	3	4	5	6
29. Farklı dünya görüşlerine karşı açık fikirli olmak, insanların düşündüğünden daha az önemlidir.	1	2	3	4	5	6
30. Her şey görüldüğü gibidir.	1	2	3	4	5	6
31. Diğer insanlar, sorunun ne zaman çözümleneceği kararını bana bırakırlar.	1	2	3	4	5	6
32. Ne düşündüğümü biliyorum, o zaman neden seçenekleri değerlendiriyor gibi davranayım.	1	2	3	4	5	6
33. Diğerleri kendi fikirlerini ortaya koyarlar, ama benim onları duymaya ihtiyacım yok.	1	2	3	4	5	6
34. Karmaşık problemlerin çözümüne yönelik düzenli planlar geliştirmede iyiyimdir.	1	2	3	4	5	6

EK 4: Nitel Araştırma Soruları

1. Eleştirel düşünme sizce neyi ifade ediyor?
2. Sizce eleştirel düşünmeye sahip birey nasıl olmalıdır?
3. Eleştirel düşünme becerileri nasıl geliştirilebilir?
4. Astlarınızın/Üstlerinizin eleştirel düşünmeye sahip olması hakkında neler düşünüyorsunuz?
5. İş hayatında sizce açık fikirli olmak nedir?
6. İş hayatında açık fikirli olmanın eleştirel düşünmeye etkileri nelerdir?
7. İş hayatınızda açık fikirli olunması ile ilgili karşılaştığınız/yaşadığınız bir olayı açıkla mısınız?
8. Sizce üstlerinizin/astlarınızın eğitim düzeyleri ile açık fikirli olmaları arasında nasıl bir ilişki vardır ? Bu durumu bir örnek ile ifade edebilir misiniz?
9. İş hayatında sizce doğruyu aramak nedir?
10. İş hayatında doğruyu aramanın eleştirel düşünmeye etkileri nelerdir?
11. İş hayatınızda mezun olduğunuz bölümün doğruyu arama üzerindeki etkilerini nedenleri ile birlikte açıkla mısınız?