



Çalışan Yetişkin Bireylerde Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer ile Bilişsel Esneklik Arasındaki İlişki

Osman Söner²⁰

Özet

Çalışan yetişkin bireyler yaşamlarının farklı dönemlerinde kariyer geçişleri yapabilmektedir. Bu durum bazen kişilerin kariyerini kendisinin yönlendirmesi ve kendi değerleriyle yönetmesi ile olduğu gibi bazen de başarıya ulaşmak için sınırsız kariyer fırsatlarının nasıl tanınacağını ve onlardan nasıl faydalanılacağını kapsamaktadır. Bu durum bireylerin kariyer geçişleri sırasında bilişsel anlamda esnekliklerinin de etkisinin olabileceğini göstermektedir. Çünkü bu çok yönlü ve sınırsız kariyer kişinin durumsal faktörleri bilişsel anlamda değerlendirmesiyle ilgilidir. Bundan dolayı bu çalışmada yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin çok yönlü ve sınırsız kariyerlerini yordama düzeyini belirlemek için yordayıcı korelasyonel model kullanılacaktır. Araştırmanın verileri Arnavutköy ilçesinde yaşayan 20-55 yaş aralığında olan ve uygun örnekleme yöntemiyle seçilmiş yetişkin bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada toplam 162 kişiden veriler toplanmıştır. Ancak uç değer olan 21 değer veri analizinden çıkarıldıktan sonra kalan 141 veriyle analizler yapılmıştır. Araştırmaya katılan yetişkinlerin cinsiyet açısından 53'ü kadın ve 88'i erkek; çalışma durumu açısından 52'si kamu çalışanı ve 89'u özel sektör çalışanı; eğitim durumu açısından 33'ü ilköğretim, 41'i ortaöğretim ve 67'si lisans mezunu olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan yetişkinlerin yaş ortalaması 35.82 olduğu görülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen 'Kişisel Bilgi Formu', 'Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Ölçeği' ve 'Bilişsel Esneklik Ölçeği' kullanılmıştır. Yetişkin bireylerin bilişsel esneklik, sınırsız ve çok yönlü kariyerlerinin cinsiyet ve çalışma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi; mezuniyet durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yine yetişkin bireylerin bilişsel esneklikleri ve sınırsız ve çok yönlü kariyerleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi ve bilişsel esnekliğin sınırsız ve çok yönlü kariyerleri yordama düzeyinin belirlemek için standart çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları ve bilişsel esnekliklerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra yetişkin bireylerin sınırsız kariyer algılarının ise cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Yetişkin kadınların sınırsız kariyer algılarının yetişkin erkeklerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları ve bilişsel esnekliklerinin ve sınırsız kariyer algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları, çok yönlü kariyer ve bilişsel esnekliklerinin mezuniyet düzeyine farklılaşmadığı saptanmıştır. Yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerleri ve sınırsız kariyerleri ve bilişsel esneklikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları arttıkça sınırsız kariyer ve bilişsel esneklikleri de artmaktadır. Ayrıca yetişkin bireylerin sınırsız kariyerleri de arttıkça bilişsel esneklikleri de artmaktadır. Yani yetişkinlerin bilişsel esneklikleri arttıkça sınırsız kariyerleri de artmaktadır. Son olarak bilişsel esnekliğin sınırsız ve çok yönlü kariyerin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular alan yazında benzer çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılacak ve alan çalışanlara uygun olarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler; Yetişkinler, Bilişsel esneklik, Sınırsız kariyer, Çok yönlü kariyer

²⁰ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, osmansoner02@hotmail.com, 0000-0001-9741-5357



The Relationship Between Versatile and Unlimited Career and Cognitive Flexibility in Adult Individuals

Abstracts

Working adults can make career transitions at different periods of their lives. This sometimes includes how people direct their careers and manage them with their own values, and sometimes it includes how to recognize unlimited career opportunities and take advantage of them to achieve success. This shows that individuals' cognitive flexibility may also have an impact during career transitions. Because this versatile and unlimited career is about a person's cognitive evaluation of situational factors. Therefore, in this study, a predictive correlational model will be used to determine the level of cognitive flexibility of adult individuals in predicting their versatile and unlimited careers. The data of the research consists of adult individuals living in Arnavutköy district, aged between 20-55 and selected by appropriate sampling method. In the study, data was collected from a total of 162 people. However, after 21 extreme values were removed from the data analysis, analyzes were made with the remaining 141 data. In terms of gender, 53 of the adults participating in the research were female and 88 were male; In terms of employment status, 52 are public employees and 89 are private sector employees; In terms of educational status, 33 were primary school graduates, 41 were secondary school graduates and 67 were undergraduate graduates. Additionally, it was observed that the average age of the adults participating in the research was 35.82. 'Personal Information Form', 'Unlimited and Versatile Career Scale' and 'Cognitive Flexibility Scale' developed by the researcher were used as data collection tools in the study. t-test to determine whether the cognitive flexibility, unlimited and versatile careers of adult individuals differ significantly according to gender and working status; One-way analysis of variance was conducted to determine whether there were any differences according to graduation status. Again, correlation analysis was performed to determine the relationship between the cognitive flexibility of adult individuals and their unlimited and versatile careers, and standard multiple regression analysis was conducted to determine the level of cognitive flexibility predicting unlimited and versatile careers. As a result of the analyses, it was determined that the versatile career perceptions and cognitive flexibility of adult individuals did not differ significantly according to the gender variable. In addition, it was determined that adult individuals' unlimited career perceptions did not differ significantly according to gender. It has been found that adult women's perception of unlimited careers is significantly higher than adult men. It was also determined that adult individuals' versatile career perceptions and cognitive flexibility and unlimited career perceptions did not differ significantly according to gender. In addition, it was determined that adult individuals' versatile career perceptions, versatile career and cognitive flexibility did not differ according to graduation level. It has been determined that there is a positive significant relationship between the versatile careers and unlimited careers of adult individuals and their cognitive flexibility. In other words, as adult individuals' versatile career perceptions increase, their unlimited career and cognitive flexibility also increases. In addition, as adult individuals' unlimited careers increase, their cognitive flexibility also increases. In other words, as adults' cognitive flexibility increases, their limitless careers also increase. Finally, cognitive flexibility was found to be a significant predictor of a limitless and versatile career. The findings will be discussed by comparing them with similar studies in the literature, and appropriate suggestions will be made for those working in the field.

Keywords: Adults, Cognitive flexibility, Unlimited career, Versatile career

GİRİŞ

Kişilerin iş yaşamlarında özgürlüklerinin artmasıyla beraber kişiler yeni fırsatlarla karşılaşmanın yanı sıra bazı zorluklarla da karşılaşabilirler. İş yaşamında bireyler için özgürlüğün artmış olması bireyler için belirsizlik oluşturabilmekte ve kişilerin en iyi bildikleri işlere tekrar yönelmelerine neden olabilmektedir (Bird, 1994). Bu durum yeni psikolojik sözleşme kapsamında, çalışanların hareketliliğinin artmasına ve bilim insanlarının sınırsız



24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi



24th International Psychological Counseling and Guidance Congress

kariyer gibi yeni kariyer türlerini incelemeye başlamasını sağlamıştır (Arthur ve Rousseau, 1996). Bu durum kişilerin yaşamları boyunca farklı kariyer geçişleri yaşamalarına yol açmıştır. Sınır kariyer alan yazında geleneksel kariyer yaklaşımındaki hiyerarşik örgütsel sınırların olmadığı iş deneyimleri dizisi (Arthur, 1994); tek istihdam ortamının olmadığı sınırsız iş fırsatı (DeFilippi ve Arthur, 1996); kişilere tek istihdam ortamında sunulan işlerin ötesindeki fırsatların keşfedilmesi (Arthur, 2014); kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerini farklı örgütlere aktarması, yaptığı işi anlamlı bulması, işi yaparken öğrenmeye devam edebilmesi (Seymen, 2004); örgütsel sınırların aşılması (Brisco ve Hall, 2006) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca sınırsız kariyer; geçici görevlendirmelere, şirket içinde diğer mevki ya da başka bir yere transfer olma ve bu kariyer çeşidinin sık görülen hareketlere odaklanmaktadır (Sharf, 2017). Sınırsızlığın örgütsel, mesleki ve kültürel sınırlar gibi çeşitli boyutlarda hareketliliği içerebileceği kabul edilir. Sınırsız kariyer yaklaşımında, kişilere kendi kariyerleri ile ilgili düşünce ve eylem konularında geniş bir takdir yetkisi ve özerklik tanınmaktadır. Sınırsız kariyer yaklaşımında kişinin kendisi, kariyer yönünde ve ilerlemesinde karar verici roledir ve kariyer geliştirme sorumluluğu kişinin kendisine aittir (Bird, 1994). Sınırsız kariyere sık sık değişen vardiya sistemleri, geçici görevlendirmeler ve bir şirketin bir bölümünden diğerine olan geçişler örnek verilebilir (Briscoe ve Hall, 2006). Sınırsız kariyerler, sadece örgütler arasında değil, aynı zamanda meslekler, endüstriler, mekânlar ve farklı istihdam alanlarında da olduğundan kişilerin bireysel bilgi birikimlerinin önemine vurgu yapılmaktadır (Çolakoğlu, 2011). Sınırsız bir kariyere sahip olmak, bazı çalışmaların önerdiği gibi bir “ya-ya da” önermesi değildir. Aksine, sınırsız bir kariyer, kariyer aktörü tarafından hem fiziksel hem de psikolojik süreklilik boyunca sergilenen hareketlilik derecesi ile görülebilir ve işlevselleştirilebilir. Hem fiziksel hem de psikolojik hareketlilik ve bunlar arasındaki karşılıklı bağımlılık, bu şekilde tanımlanabilir ve daha sonra ölçülebilir. Sınırsız kariyerin bu noktada sadece meslekler arası fiziksel geçiş olarak değil bireyin bilişsel ve psikolojik geçişini ifade eden bir kavram olduğu söylenebilir. Kariyer geçişleri üzerine yapılan çalışmalar sıklıkla sınırsız kariyer teorisi içinde konumlanmaktadır. Sınırsız bir kariyer zihniyetine sahip bireyler, değişen iş ortamına farklı seviyelerde hareket veya geçişlerle yanıt verirler (Sullivan ve Arthur, 2006).

Çok yönlü kariyer kavramı sınırsız kariyerle ilişkili bir kavramdır (Briscoe ve Hall, 2006). Çok yönlü kariyer teriminin kökeni, Kelt ve İzlanda mitolojisinin ‘şekil değiştirenleri’ gibi, durumun gerektirdiği şekilde değişebilen Homer’in Odyssey’sinde bahsedilen bir Yunan deniz tanrısı olan Proteus ‘tan gelir (Inkson, 2006). Bu nedenle çok yönlü kelimesi, esneklik, uyumluluk ve değişkenlik kavramlarının özellikleriyle ilişkili bir sıfat haline gelmiştir. Kariyerleriyle ilgili çok yönlü tutuma sahip bireyler, öz yönetimlidir ve kararlarını kişisel değerlerini temel alarak verirler. Sınırsız kariyere benzer olarak çok yönlü kariyerde de bireylerin şirket içinde ve bir şirketten diğerine yer değiştirmesi muhtemeldir (Sharf, 2017). Çok yönlü kariyer kavramı, kişilerin kariyerlerinin örgütlerden ziyade kendileri tarafından yönetilmesi (Hall, 2002); bireylerin değişimle birlikte değişmeye hazır oldukları, bireysel olarak esnek oldukları ve



24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi



24th International Psychological Counseling and Guidance Congress

ortaya çıkan eğilimleri önceden tahmin edebildikleri ve bu tür değişikliklere uyum sağlamak için becerilerini ve tutumlarını dönüştürebilecekleri kariyer (Niles, Herr ve Hartung, 2002); kişilerin bireysel sorumluluklarını alarak, örgütten çok kişinin kendi kariyer yolunu dönüştürme sorumluluğunu üstlenmesi (Baruch, 2004); kişinin uyumlu, esnek ve çok yönlü olduğundan değerler temelinde seçimler yapabilmesi (Sharf, 2017) olarak tanımlanabilir. Çok yönlü kariyerin genel olarak kişilerin kendi kariyerlerine ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda kendilerinin karar vermesi olduğu söylenebilir.

Çok yönlü kariyer yaklaşımına göre, öğrenme ve becerilerini geliştirme sorumluluğu bireye aittir. Birey, mesleki gelişiminden sorumludur. Kariyer kararları kendi şahsi değerleri tarafından yönlendirilir ve kişi istediği zaman kariyerinin şeklini değiştirebilmektedir (Hall, 2002). Bu yaklaşıma göre kişilerin olası alternatifler arasında yeni bir alana geçmesi, kişinin mevcut bulunduğu alanda yeni beceriler kazanması, çalıştığı örgütü değiştirmesi ve bireyin emekli olması bu çok yönlü kariyer geçişlerine örnek verilebilir. Kişinin geleneksel ve kuruluş odaklı bir kariyerden çok yönlü bir kariyere geçmesi, özellikle kişi için ilk olduğundan dolayı biraz korkutucu olabilir (Hall ve Mirvis, 1995).

Bilişsel esneklik, bireyin çoklu görev yapabilme ve değişen taleplere uygun, alternatif çözümler bulabilme gibi karmaşık görevler yapabilmelerini sağlayan önemli bir faktördür. Değişen bir çevreye başarılı bir şekilde uyum sağlamak için yürütücü işlevler oldukça önemlidir. Yürütücü işlevler, yeni ve zorlu durumlarda otomatik düşünce ve tepkilerin üstesinden gelebilmeyi ve hedefe yönelik eyleme geçme yeteneğini ifade eder (Garon, Bryson ve Smith, 2008). Yürütücü işlevler; işleyen bellek, engelleme ve bilişsel esneklikten oluşur (Huizinga, Dolan ve van der Molen, 2006; Miyake vd., 2000). Bilişsel esnekliğin bilişsel kısmı bilginin elde edilme sürecindeki bilişsel yapıları, esneklik kısmıysa kişinin önceden edindiği bilgi ve tecrübeleri karşılaştığı yeni durumlarda esnek bir şekilde kullanabilmesini ifade eder (Spiro vd., 1987). Bilişsel esneklik, bazen görev değiştirme veya küme değiştirme olarak da adlandırılır. Dikkati bir görevden diğerine kaydırma yeteneğidir. Ayrıca, alakasız veya yanlış olabilecek bir yanıtı durdurma yeteneğini ifade eden yanıt engellemeyi de gerektirir. Bir birey, önceden belirlenmiş yanıtları engelleyebildiğinde, bu, bir görev sırasında birden çok gereksinimi takip etme yeteneğini gösterir. Bu aynı zamanda bireyin sosyal etkileşimde kendi içsel düşüncelerini izleyebildiğini de gösterebilir. Bilişsel esnekliğin aktif becerileri, birey çevredeki değişen faktörlere uyum sağlarken ortaya çıkan ve dağılan düşünce üretimi ve düşünce bastırma döngülerini içerir. Bilişsel esneklik, üç ana yürütücü işlevden biri olarak kabul edilir (Zelazo, 2020)

Bilişsel esneklik, öngörülemeyen durumlara uyum sağlamak için durumu hızla gözden geçirecek zihinsel kapasiteye sahip olmak şeklinde tanımlanır (Spiro vd., 1988). Başka bir deyişle, bilişsel olarak esnek olan insanlar, kendi bilgilerini, değişen durumsal taleplere uyarlanabilir tepki olarak yeniden yapılandırabilirler (Spiro ve Jehng, 1990). Bilişsel esneklik



kavramı, uyarlanabilir esneklik (Duchesne, 1997), uyarlanabilir uzmanlık (Hatano ve Inagaki, 1986) ve bilişsel dönüşüm teorisi (Klein ve Baxter, 2006) ile ilgilidir.

Bilişsel esneklik üzerine araştırmalar 1940'lara kadar uzanır ve başlangıçta kişinin daha uygun çözümler mevcut olduğunda bile düşünce süreçlerini değiştirememesi üzerine odaklanmıştır. Scott (1962), bilişsel esnekliği, bir bireyin çevresel veya bağlam değişikliklerine tepki olarak davranışlarını veya bilişsel eylemlerini uygun şekilde değiştirme yeteneği olarak tanımlamıştır. Luchins (1942) ile Luchins ve Luchins (1959) tarafından yapılan araştırmalar, bir dizi soruna başarılı bir çözüm bulduktan sonra, bireylerin yeni sorunlara daha basit çözümler bulunsa bile aynı çözümü kullanmaya devam ettiğini göstermiştir. Çözümlerini gözden geçirme becerisi sergileyen bireyler bilişsel olarak esnek olarak tanımlanır ve tipik olarak tümevarımsal akıl yürütmeyi kullanırlar ve çözüm üretmede daha yaratıcı olma eğilimindedirler (De Dreu, Nijstad ve Baas, 2011). Bilişsel esneklik kavramının öncülerinden Spiro ve Jeng (1990), bilişsel esnekliği bireyin bilgiyi farklı bakış açılarından değerlendirme yeteneği ve ihtiyaç duyulduğunda bilgileri kişinin kendiliğinden yeniden yapılandırma yeteneği olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde, Dennis ve Vander Wal (2010) bilişsel esneklik kavramını, kişinin değişen koşul ve durumlara göre kendi bilişsel sınırlarını yenileme ve farklı olay ve durumlara uyum sağlama yeteneği olarak tanımlamışlardır. Gülüm ve Dağ'a (2012) göre bilişsel esneklik, değişen çevresel koşul ve durumlara göre bilişsel süreçleri algılama ve uygun şekilde değiştirebilmeye yatkınlık olarak tanımlanmıştır. Genel olarak bilişsel esneklik, bireyin alternatif düşüncelere sahip olduğunu fark etmesi, farklı durumlara uyum sağlamada esnek olabilmesi ve esneklik gösterdiği durumlar için kendisini yetkin hissetmesi olarak tanımlanır (Martin ve Anderson, 1998; Martin, Anderson ve Thweatt, 1998; Martin ve Rubin, 1995).

Bu çalışmanın araştırma soruları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Yetişkin bireylerde çok yönlü ve sınırsız kariyer ve bilişsel esnekliğin cinsiyet ve mezuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Yetişkin bireylerde çok yönlü ve sınır kariyer ile bilişsel esneklik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Yetişkinlerin bilişsel esneklik çok yönlü kariyeri anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
4. Yetişkinlerin bilişsel esneklik sınırsız kariyeri anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu çalışmada çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin çok yönlü ve sınırsız kariyerlerini yordama düzeyini belirlemek için yordayıcı korelasyonel model kullanılmıştır. Yordayıcı korelasyonel model araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek değişkenlerin birinden yola çıkarak diğeri yordanmaya çalışılır. Bu çalışmalarda değeri bilinen değişkene yordayan değişken, değeri belirlenecek olan değişkene ölçüt değişken denir. (Büyüköztürk vd., 2014; Fraenkel, Wallen, ve Hyun, 2011). Bu çalışmada yordayan değişken bilişsel esneklik, ölçüt değişken ise sınırsız ve çok yönlü kariyer olarak belirlenmiştir.



Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Arnavutköy ilçesinde bulunan çalışan yetişkin bireyler arasında uygun örnekleme yöntemiyle seçilen ve gönüllü olan yetişkin bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada toplam 162 kişiden veriler toplanmıştır. Ancak uç değer olan 21 değer veri analizinden çıkarıldıktan sonra kalan 141 veriyle analizler yapılmıştır. Araştırmaya katılan yetişkinlerin cinsiyet açısından 53'ü kadın ve 88'i erkek; çalışma durumu açısından 52'si kamu çalışanı ve 89'u özel sektör çalışanı; eğitim durumu açısından 33'ü ilköğretim, 41'i ortaöğretim ve 67'si lisans mezunu olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan yetişkinlerin yaş ortalaması 35.82 olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği ve kariyer kaygısı ölçeği kullanılmıştır.

Bilişsel Esneklik Ölçeği: Bu ölçek kişilerin yaşadığı durum ve olaylar karşısındaki bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek için Dennis ve Wal (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek beşli likert tipi olup (1-Hiç uygun değil, 2- Uygun değil, 3- Biraz uygun, 4- Uygun, 5- Tamamen uygun) ölçekten alınan puan arttıkça bilişsel esneklik düzeyi artmaktadır. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmakta ve ölçeğin 2., 4., 7., 9., 11. ve 17. maddeleri ters kodlanmaktadır. Ayrıca ölçek alternatifler ve kontrol olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin yapılan uyarlama çalışmasındaki analizlerde madde faktör yük değerlerinin .30 ve üzerinde olduğu ve alternatifler alt boyutunda bu faktör yük değerlerinin .44-.80 aralığında, kontrol alt boyutunda ise .59-.84 aralığında değiştiği saptanmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2/sd = 2.44$ AGFI=.90, GFI=.92, NFI=.96, RFI=.95, CFI=.98, IFI=.98, RMR=.052, RMSEA=.054 kabul edilebilir aralıklarda olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .90, alternatifler alt boyutu için .90 ve kontrol alt boyutu için .84 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise ölçeğin bütünü için .75, "alternatifler" alt boyutu için .78 ve "kontrol alt boyutu için .73 olarak saptanmıştır.

Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Ölçeği: Bu ölçek iş görenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını belirlemek amacıyla Kale ve Özer (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Briscoe ve arkadaşlarının (2006) "Çok yönlü ve sınırsız kariyer: Ampirik bir araştırma" adlı çalışmalarındaki kuramsal alt yapıya uygun olarak oluşturulmuştur. Ölçeğin çok yönlü ve sınırsız olmak üzere iki ana alt boyutu bulunmaktadır. Bu ana alt boyutlarından olan çok yönlü kariyerin kendi kendini yönetme (1., 2., 3., 4. ve 5. Maddeler) ve değerlerine göre hareket etme (6., 7., 8., 9., 10. ve 11. Maddeler) adlı iki alt boyutu bulunmaktadır. Yine sınırsız kariyer alt boyutunun ise psikolojik hareketlilik (12., 13., 14., 15., 16., 17. Ve 18. Maddeler) ve fiziksel hareketlilik (19., 20., 21., 22. ve 23. Maddeler) olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Toplamda 23. Maddeden oluşmakta ve beşli likert tipi (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-



Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçeğin geliştirilme aşamasında çok yönlü kariyer alt boyutu için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .84 ve sınırsız kariyer alt boyutu için .83 olarak bulunmuştur. Çok yönlü kariyer alt boyutundaki maddelerinin faktör yük değerlerinin .513- .749 aralığında ve sınırsız kariyer alt boyutunda ise .508-.780 aralığında olduğu görülmüştür. Yine çok yönlü kariyer alt boyutu için KMO değeri %80, sınırsız kariyer alt boyutu için %79 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geliştirilme aşamasında uyum iyiliği değerlerinin incelenmediği görülmüştür.

Verilerin Çözümlemesi

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin sınırsız ve çok yönlü kariyerlerinin yordama düzeyini belirlemek için korelasyon ve standart çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Veri analizine başlanmadan önce çoklu regresyon analizinin gerçekleştirilebilmesi değişkenlerin en az aralık ölçeğinde olması ve normal dağılım göstermesi, otokorelasyonun olmaması, yordanan değişkenlerin birbirinden bağımsız olmalı, yani değişkenlerin aralarında yüksek ilişki bulunmamalı, yordayıcı ve yordanan değişkenler arasında doğrusal (anlamlı) bir ilişki olması varsayımlarının karşılanması gerekmektedir (Can, 2018). Normallik sayıltısının sağlanması için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve tablo 1’de görüldüğü üzere normal +1.5 ve -1.5 aralığında normal dağılım sergilediği saptanmıştır.

Tablo 1. Çalışan yetişkin bireylerin sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer ve bilişsel esneklik düzeylerinin betimsel analizleri

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1. Sınırsız Kariyer	141	44.69	7.64	-.993	1.177
2. Çok Yönlü Kariyer	141	48.14	7.68	-.866	-1.397
3. Bilişsel Esneklik	141	83.85	9.53	-.224	-.270

Analizlerin ikinci adımında otokorelasyon durumu olarak durbin Watson-d değeri incelenmiş ve bu değer sınırsız kariyer için 2.024 ve çok yönlü kariyer için 1.970 ile kabul edilebilir aralıkta olduğu saptanmıştır (Field, 2005). Üçüncü adımda varyans büyütme ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Varyans büyütme faktörünün 10’dan küçük 1.078 olduğu saptanmıştır. Yine tolerans değerinin ise 1.078 ile kabul edilebilir aralıkta olduğu saptanmıştır (Field, 2005). Regresyon analizi varsayımlarından dördüncü adımda yordayıcı ve yordanan değişkenler arasında korelasyonel ilişkiye bakılmıştır. Tablo 5’de görüldüğü üzere yordayıcı ve yordanan değişkenler arasında korelasyonel ilişkiler olduğu saptanmıştır.



BULGULAR

Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esneklik, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi yapılmış ve sonuçlar tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

Cinsiyet değişkenine göre t- testi sonuçları

	Değişken	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Çok Yönlü Kariyer	Kadın	53	44.40	7.42	139	.351	.726
	Erkek	88	44.86	7.80			
Sınırsız Kariyer	Kadın	53	49.79	6.01	139	2.010	.046*
	Erkek	88	47.13	8.41			
Bilişsel Esneklik	Kadın	53	83.89	8.44	139	.034	.973
	Erkek	88	83.83	10.18			

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları [$t_{(139)} = .726, p > .05$] ve bilişsel esnekliklerinin [$t_{(139)} = .034, p > .05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra yetişkin bireylerin sınırsız kariyer algılarının ise cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır [$t_{(139)} = 2.010, p < .05$]. Yetişkin kadınların sınırsız kariyer algılarının ($\bar{x}=49.79$) yetişkin erkeklerden ($\bar{x}=47.13$) anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esneklik, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer düzeylerinin kamu veya özel sektörde çalışma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi yapılmış ve sonuçlar tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3.

Kamu veya Özel Sektörde çalışma durumuna göre t- testi sonuçları

	Değişken	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Çok Yönlü Kariyer	Kamu Çalışanı	52	43.88	6.28	139	.954	.342
	Özel Sektör Çalışanı	88	45.16	8.33			
Sınırsız Kariyer	Kamu Çalışanı	52	48.40	6.67	139	.317	.752
	Özel Sektör Çalışanı	88	47.98	8.25			
Bilişsel Esneklik	Kamu Çalışanı	52	83.88	9.17	139	.032	.975
	Özel Sektör Çalışanı	88	83.09	9.79			



Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları [$t_{(139)} = .695, p > .05$] ve bilişsel esnekliklerinin [$t_{(139)} = .032, p > .05$] ve sınırsız kariyer algılarının [$t_{(139)} = .317, p > .05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esneklik, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer düzeylerinin mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi yapılmış ve sonuçlar tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

Sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer ve bilişsel esnekliklerin mezuniyet değişkenine göre analiz bulguları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Sınırsız Kariyer	Gruplararası	19,333	2	9,666	0,164	0,84	
	Gruplarıçi	8156,937	138	59,108			
	Toplam	8176,270	140			9	
Çok Yönlü Kariyer	Gruplararası	47,728	2	23,864	0,401	0,67	
	Gruplarıçi	8216,712	138	59,541		1	
	Toplam	8264,440	140				
Bilişsel Esneklik	Gruplararası	164,970	2	82,485	0,906	0,40	
	Gruplarıçi	12560,903	138	91,021		6	
	Toplam	12725,872	140				

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları [$F_{(2, 138)} = .164, p > .05$], çok yönlü kariyer [$F_{(2, 138)} = .671, p > .05$] ve bilişsel esnekliklerinin [$F_{(2, 138)} = .406, p > .05$] mezuniyet düzeyine farklılaşmadığı saptanmıştır.

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer ve bilişsel esneklikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.

Çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer ve bilişsel esneklik arasındaki korelasyonel ilişki

	1. Çok Yönlü Kariyer	2. Sınırsız Kariyer	3. Bilişsel Esneklik
1. Çok Yönlü Kariyer	1		
2. Sınırsız Kariyer	,490**	1	
3. Bilişsel Esneklik	,250**	,245**	1

** . P<.01



Tablo 5'te görüldüğü üzere çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerleri ve sınırsız kariyerleri ($r = .490, p < .01$) ve bilişsel esneklikleri ($r = .250, p < .01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algıları arttıkça sınırsız kariyer ve bilişsel esneklikleri de artmaktadır. Ayrıca çalışan yetişkin bireylerin sınırsız kariyerleri de arttıkça bilişsel esneklikleri de artmaktadır ($r = .245, p < .01$). Yani çalışan yetişkinlerin bilişsel esneklikleri arttıkça sınırsız kariyerleri de artmaktadır.

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin çok yönlü kariyerlerini yordama düzeyini belirlemek için yapılan standart çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6'de sunulmuştur.

Tablo 6.

Çalışan yetişkinlerin çok yönlü kariyerlerinin yordanmasına ilişkin standart regresyon analizi bulguları

	B	Standart Sapma	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	20,698	5,882		3,519	0,001		
1. Alternatifler	0,451	0,104	0,360	4,347	0,000	0,346	0,347
2. Kontrol	-0,067	0,108	-0,051	-0,618	0,538	0,046	-0,053
R= .350	R²= .110						
F_(2,138)= 9.612	p= .000						

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerleri ile bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol ile orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır, $R = 0.350, R^2 = 0.110, p < .05$. Bu noktada bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol alt boyutları çok yönlü kariyerdeki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin çok yönlü kariyerdeki görece önem sırası; alternatifler ve kontroldür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece alternatiflerin çok yönlü kariyer üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu kontrol alt boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin sınırsız kariyerlerini yordama düzeyini belirlemek için yapılan standart çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.



Tablo 7.

Çalışan yetişkinlerin sınırsız kariyerlerinin yordanmasına ilişkin standart regresyon analizi bulguları

	B	Standart Sapma	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	23,070	5,843		3,948	0,000		
1. Alternatifler	0,494	0,103	0,393	4,798	0,000	0,368	0,378
2. Kontrol	-0,120	0,107	-0,091	-1,117	0,266	0,015	-0,095
R= .378	R²= .131						
F_(2,138)= 11.529	p= .000						

Çalışan yetişkin bireylerin sınırsız kariyerleri ile bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol ile orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır, $R= 0.378$, $R^2=0.131$, $p< .05$. Bu noktada bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol alt boyutları sınırsız kariyerdeki toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin sınırsız kariyerdeki görece önem sırası; alternatifler ve kontroldür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece alternatiflerin sınırsız kariyer üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu kontrol alt boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Cinsiyete İlişkin Bulgular

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerlerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi yapılmış ve yetişkin bireylerin çok yönlü kariyer algılarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde çok yönlü kariyerin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığına dair araştırma sonuçlarının olduğu görülmüştür (Andresen, Biemann, Pattie, 2012; Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006; Şakar, 2018; Kayabay Erkan, 2022; Supeli ve Creed, 2016) bulguları destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra alan yazında çok yönlü kariyerin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığına dair bulguların (McDonald, Brown ve Bradley, 2005; Crowley-Henry ve Weir, 2007; Mintz, 2003) da olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ise araştırma sonuçlarını desteklememektedir.

Bunun yanı sıra çalışan yetişkin bireylerin sınırsız kariyer algılarının ise cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Çalışan yetişkin kadınların sınırsız kariyer algılarının yetişkin erkeklerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde erkeklerin sınırsız kariyer algılarının kadınlardan daha yüksek



olduğuna dair bulgular (Morrell, 2010; Valcour ve Tolbert, 2003; Kayabey Erkan, 2022) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra alan yazında sınırsız kariyerin kadınların lehine (Sullivan ve Arthur, 2006; Mainiero ve Sullivan, 2005; Briscoe ve Finkelstein, 2009) veya anlamlı bir şekilde farklılaşmadığına (Briscoe ve ark., 2006; Suvacı ve Baş, 2018; Hoyraz Mayraz, 2019; Şakar, 2018) dair çalışmaların da olduğu ve bu çalışmaların araştırma sonuçlarını desteklemediği görülmüştür.

Yine çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin de cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde bilişsel esnekliğin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığına dair bulguların olduğu görülmüştür (Sarıkan, 2023; Camcı-Erdoğan, 2018; Martin ve Rubin, 1995; Yu ve ark., 2020; Zong ve ark., 2010). Bu bulgular araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra alan yazında bilişsel esnekliğin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığına dair bulguların da olduğu görülmüştür (Kılıç ve Demir, 2012; Koç, 2020; Khasawneh, 2022; Wang vd., 2022; Torres-Montiel vd., 2017; Saleh vd., 2017). Bu bulgular ise araştırma sonuçlarını desteklememektedir.

Kamu ve Özel Sektörde Çalışma Durumu

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerlerinin kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına ilişkin farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerlerinin kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde çok yönlü kariyerin kamu veya özel sektörde çalışma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışan yetişkin bireylerin sınırsız kariyerlerinin kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına ilişkin farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre yetişkin bireylerin sınırsız kariyerlerinin kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde sınırsız kariyerin kamu veya özel sektörde çalışma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına ilişkin farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin kamu veya özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde bilişsel esnekliğin kamu veya özel sektörde çalışma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.



Mezuniyet Durumu

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerlerinin mezuniyet durumlarına ilişkin farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerlerinin mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde çok yönlü kariyerin mezuniyet durumunun farklılaşmadığına dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra çok yönlü kariyerin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığına dair bulgular da bulunmaktadır (Şakar, 2018; Kayabay Erkan, 2022; Çetin ve Karalar, 2016; Morrell, 2010). Bu bulgular ise araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Çalışan yetişkin bireylerin sınırsız kariyerlerinin mezuniyet durumlarına ilişkin farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre yetişkin bireylerin sınırsız kariyerlerinin mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde sınırsız kariyerin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığına dair bulguların olduğu görülmüştür (Hoyraz Mayraz, 2019). Bunun yanı sıra sınırsız kariyer cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığına dair bulguların da olduğu görülmüştür (Şakar, 2018; Çetin ve Karalar, 2016; Segers ve ark., 2008; Kayabay Erkan, 2022)

Çalışan yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin mezuniyet durumlarına ilişkin farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre yetişkin bireylerin bilişsel esnekliklerinin mezuniyet durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde bilişsel esnekliğin mezuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığına dair bulguların olduğu görülmüştür (Balta, 2020; Demir, 2022; Bilgiç ve Bilgin, 2016; Polatoğlu, 2018). Bu araştırma bulgularının sonuçları desteklemektedir. Bunun yanı sıra alan yazında bilişsel esnekliğin mezuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığına dair bulgular (Balta, 2023; Usluca, 2021; Zmigrod ve ark., 2019) ise araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulguları

Çalışan yetişkin bireylerin çok yönlü kariyerleri ile bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol ile orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu noktada bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol alt boyutları çok yönlü kariyerdeki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin çok yönlü kariyerdeki görece önem sırası; alternatifler ve kontroldür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece alternatiflerin çok yönlü kariyer üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu kontrol alt boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.



Yine çalışan yetişkin bireylerin sınırsız kariyerleri ile bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol ile orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu noktada bilişsel esneklik alt boyutlarından alternatifler ve kontrol alt boyutları sınırsız kariyerdeki toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin sınırsız kariyerdeki görece önem sırası; alternatifler ve kontroldür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece alternatiflerin sınırsız kariyer üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu kontrol alt boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde doğrudan bu iki değişkenin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada yetişkin bireylerin sınırsız ve çok yönlü kariyerin cinsiyet ve mezuniyet anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ve çok yönlü ve sınırsız kariyerin bilişsel esneklik üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Bu araştırmanın uygulanması ve veri toplanmasına yönelik bazı sınırlılıkları bulunmaktadır.

İlk olarak çalışma grubunun sadece İstanbul İli Arnavutköy ilçesiyle sınırlı tutulması araştırmanın çalışma grubu açısından sınırlılığı olduğu söylenebilir. Bu noktada araştırmacılar İstanbul'un diğer ilçelerini de dahil ederek Türkiye'nin en büyük şehriden daha büyük örneklem olarak çalışmayı yeniden gerçekleştirebilirler. Bu konuda yetişkinlerin kariyer gelişimlerine yönelik alan uygulayıcıları tarafından İstanbul Kalkınma Ajansı vb. kurumlara yönelik projeler geliştirilebilir. Yine araştırmada kullanılan demografik değişkenler çeşitlendirilerek yaşam doyumunu etkileyen demografik değişkenler daha da ayrıntılandırılarak sınırsız ve çok yönlü kariyer ve bilişsel esnekliği etkileyen kişisel ve durumsal faktörlerin etkisi belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Andresen, M., Biemann, T., & Pattie, M.W. (2012). What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(7), 932-947.
- Arthur, M.B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go?. *Career Development International*, 19, 627-640.
- Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (1996). Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds.). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 3-20). Oxford University Press.
- Balta, A. (2023). *Belirsizliğe tahammülsüzlük ve bilişsel esneklik ile genel erteleme ve akademik erteleme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9(1), 58-73.



24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi



24th International Psychological Counseling and Guidance Congress

- Bilgiç R. ve Bilgin M. (2016). Ergenlerin Cinsiyet ve Öğrenim Kademesi Düzeylerine Göre Bilişsel Esneklik Düzeyleri ile Karar Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 39-55.
- Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & DeMuth, R.L.F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Briscoe, J.P., & Finkelstein, L.M. (2009). The 'new career' and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?. *Career Development International*, 14(3), 242-260.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 325-344.
- Camcı-Erdoğan, S. (2018). Üstün zekalılar öğretmenliği adaylarının bilişsel esneklik düzeylerinin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 77-96.
- Can, A. (2023). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Crowley-Henry, M. & Weir, D. (2007). The international protean career: Four women's narratives. *Journal of Organizational Change Management*, 20(2), 245-258.
- Çetin, C., & Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Administrative Sciences/Yonetim Bilimleri Dergisi*, 14(28).157-197
- Çolakoğlu, S.N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59.
- DeFillippi, R.J., & Arthur, M.B. (1996). Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 116-131). Oxford University Press.
- De Dreu, C.K., Nijstad, B.A., & Baas, M. (2011). Behavioral activation links to creativity because of increased cognitive flexibility. *Social Psychological and Personality Science*, 2(1), 72-80.
- Demir, M. (2022). *Ortaokul öğretmenlerinin bilişsel esneklik ve program okuryazarlık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dennis, J.P., & Wal, V. J. (2010). The Cognitive flexibility inventory: instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253.



24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi



24th International Psychological Counseling and Guidance Congress

- Duchesne, R. (1997). Critical thinking, developmental learning, and adaptive flexibility in organizational leaders. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 6, 19-28.
- Garon, N., Bryson, S. E., & Smith, I. M. (2008). Executive function in preschoolers: a review using an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 134, 31–60.
- Gülüm, İ.V. ve Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı düşünme ölçeği ve bilişsel esneklik envanterinin türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13, 216-223.
- Hoyraz Mayraz, F. (2019). *Otokratik ve demokratik liderlik türleri ile tükenmişlik ilişkisinin sınırsız kariyer yönelimine etkileri: Turizm sektöründe bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. London: Sage Publishing.
- Hall, D.T., & Mirvis, P.H. (1995). The new career contact: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- Hatano, G., & Inagaki, I. (1986). Two courses of expertise. In H. Stevenson, H. Azmuma, & K. Hakuta (Eds.), *Child development and education in Japan* (pp. 262–272). New York: W. Y. Freeman and Company.
- Huizinga, M., Dolan, C. V., & van der Molen, M. W. (2006). Age-related change in executive function: developmental trends and a latent variable analysis. *Neuropsychologia*, 44, 2017–2036.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 48-63.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kayabay Erkan, H. (2022). *Sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyerin bireysel girişimcilik üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Khasawneh, M. A. S. (2021). Cognitive flexibility of Students with learning disabilities in english language and its relationship to some variables. *Shanlax International Journal of Education*, 9(3), 49-56.
- Koç, G.G. (2020). *Bilişsel esneklik ve psikolojik dayanıklılık ile stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kılıç, F., ve Demir, Ö. (2012). Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin bilişsel koçluk ve bilişsel esnekliğe dayalı öğretim ortamlarının oluşturulmasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 11(3), 578-595.



- Klein, G., & Baxter, H. C. (2006). Cognitive transformation theory: Contrasting cognitive and behavioral learning. In Interservice/Industry Training Systems and Education Conference, December. Orlando, Florida.
- Luchins, A.S. (1942). Mechanization in problem solving: The effect of einstellung. *Psychological Monographs*, 54(6), 1-95.
- Luchins, A.S., & Luchins, E.H. (1959). *Rigidity of behavior: A variational approach to the effect of Einstellung*. Eugene: University of Oregon Press.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” “revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Martin, M.M., & Anderson, C.M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- Martin, M.M., & Rubin, R.B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623–626.
- Martin, M.M., Anderson, C. M., & Thweatt, K. S. (1998). Aggressive communication traits and their relationship with the cognitive flexibility scale and the communication flexibility scale. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(3), 34-45.
- McDonald, P., Brown, K. & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109-160.
- Mintz, R. B. (2003). *The scripts we live by: How individuation, proteanism and narratedisruption relate to personal transformation and renewal* (Unpublished doctoral thesis), Fielding Graduate Institute, Santa Barbara.
- Morrell, H.R. (2010). *Protean and boundaryless career attitudes in New Zealand workers* (Unpublishes master’s thesis). The University of Waikato Master of Social Sciences, New Zealand.
- Miyake, A., Friedman, N. P., Emerson, M. J., Witzki, A. H., & Howerter, A. (2000). The unity and diversity of executive functions and their contribution to complex “frontal lobe” tasks: a latent variable analysis. *Cognitive Psychology*, 41, 49–100.
- Niles, S.G., Herr, E.L., & Hartung, P.J. (2002). Adult career development in contemporary society. In S.G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (pp. 3–20). National Career Development Association.
- Orea-Tejeda, A. & (2017). Gender differences in perceived stress, psychological well-being and therapeutic compliance. *European Respiratory Journal*, 50(61).
- Polatoğlu, E. (2018). *Özel gereksinimli bireylerle çalışan öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile yaratıcılık ve empati düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sharf, R.S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (Çev. Ed. F. Bacanlı ve K. Öztemel). Pegem Akademi.



- Sullivan, S.E., & Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Seymen, O.A. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazımsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 79-114.
- Saleh, D., Camart, N., & Romo, L. (2017). Predictors of stress in college students. *Frontiers In Psychology*, 8(19), 1-8.
- Scott, W. A. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibility. *Sociometry*, 25(4), 405-414.
- Spiro, R. J., Vispoel, W. P., Schmitz, J. G., Samarapungavan, A., Boerger, A. E., Britton, B. K., & Glynn, S. M. (1987). Cognitive flexibility and transfer in complex content domains. Executive control processes in reading, 177-199.
- Spiro, R. J., Coulson, R. L., Feltovich, P. J., & Anderson, D. (1988). Cognitive flexibility theory: Advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. In V. Patel (Ed.), *Proceedings of the 10th Annual Conference of the Cognitive Science Society*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Spiro, R. J., & Jehng, J. (1990). Cognitive flexibility and hypertext: Theory and technology for the nonlinear and multidimensional traversal of complex subject matter. In D. Nix & R. J. Spiro (Eds.), *Cognition, education and multimedia: Exploring ideas in high technology* (pp. 163–205). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sarıkan, S. (2023). *Üniversite öğrencilerinin duygusal zeka, bilişsel esneklik ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Şakar, M. (2018). *Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatı çalışanlarının kişisel gelişim yönelimlerinin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Supeli, A., & Creed, P. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80.
- Segers, J., İnceoğlu, İ., Vloeberghs, D. & Bartram, D. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212- 230.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19-29.
- Suvacı, B. & Baş, D.P. (2018). Banka çalışanlarının çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 113-140



24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi



24th International Psychological Counseling and Guidance Congress

- Torres-Montiel S., Pelaez-Hernandez V., Robles-Uribe, B., Perez-Caba-As, E., Figueroa-Herrera, F., Valcour, M. & Tolbert, P.S. (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768- 787.
- Usluca, M. (2021). *Yetişkinlerde erken dönem uyum bozucu şemalar bilişsel esneklik ve bilişsel duygu düzenleme arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yu, Y., Yu, Y., & Lin, Y. (2020). Anxiety and depression aggravate impulsiveness: the mediating and moderating role of cognitive flexibility. *Psychology, Health & Medicine*, 25(1), 25-36.
- Wang, C., Zhang, Z., Wiley, J.A., Fu, T., & Yan, J. (2022). Gender differences in pleasure: the mediating roles of cognitive flexibility and emotional expressivity. *BMC psychiatry*, 22(1), 1-8.
- Zong, J., Cao, X.Y., Cao, Y., Shi, Y.F., Wang, Y.N., & Yan, C. (2010). Coping flexibility in college students with depressive symptoms. *Health and Quality of Life Outcomes*, 8(66), 1-6.
- Zmigrod, L., Rentfrow, P.J., Zmigrod, S., & Robbins, T.W. (2019). Cognitive flexibility and religious disbelief. *Psychological Research*, 83, 1749-1759.
- Zelazo, P. D. (2020). *The 3 areas of executive function*. Understood. Erişim tarihi: 12.02.2023. <https://www.understood.org/en/learning-thinking-differences/child-learning-disabilities/executive-functioning-issues/types-of-executive-functionskills>