

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı, Benliğin Farklılaşması ve Uyumsuz Düşünce Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Investigation of the Relationships Between Career Indecision, Differentiation of Self and Incompatible Thinking Styles in University Students

Ahmet Furkan DABANLI , Coşkun ARSLAN , Süleyman Barbaros YALÇIN

Yazar Bilgileri

Ahmet Furkan DABANLI
Doktora Öğrencisi; Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
ahmetdabanlifurkan@gmail.com

Coşkun ARSLAN

Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
coskunarslan@erbakan.edu.tr

Süleyman Barbaros YALÇIN

Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
barbarosyalcin@konya.edu.tr

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer kararsızlığı
Benliğin farklılaşması
Uyumsuz Düşünce Stilleri

Keywords

Career Indecision
Differentiation of Self
Incompatible Thinking Styles

Makale Geçmişi

Geliş: 27/04/2023
Kabul: 05/03/2024

ÖZET

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinde benliğin farklılaşmasının, kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkiye aracılık etkisini ortaya koymaktır. Araştırma 579 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %74,3'ü kadın (n=430), %25,7'si erkektir (n=149). Araştırmada; Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeği, Benlik Farklılaşması Ölçeği, Duyusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizi için Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, uyumsuz düşünce stilleri değişkeninin kariyer kararsızlığına doğrudan pozitif yönde etkisinin olduğu; benliğin farklılaşması değişkeninin kariyer kararsızlığına doğrudan negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Uyumsuz düşünce stilleri değişkeninin kariyer kararsızlığına etkisinde benliğin farklılaşmasının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Araştırmada kariyer kararsızlığı, uyumsuz düşünce stilleri ve benliğin farklılaşması arasındaki yol analizine ilişkin oluşturulan modelin kabul edilebilir parametrelerde uyum gösterdiği bulunmuştur. Araştırmanın sonunda araştırmanın gelecekteki etkileri ve sınırlılıkları belirtilmiş ve öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the mediating effect of self-differentiation on the relationship between career ambivalence and maladaptive thinking styles in university students. The study was conducted with 579 university students. 74.3% of the participants were female (n=430) and 25.7% were male (n=149). In the study; Maladaptive Thinking Styles Scale, Self-Differentiation Scale, Emotional and Personality Related Career Decision Making Difficulties Scale and personal information form were used. Structural Equation Modelling was used to analyse the data. According to the findings obtained from the research, it was seen that maladaptive thinking styles variable had a direct positive effect on career indecision, whereas differentiation of self variable had a direct negative effect on career indecision. It was seen that differentiation of self had a partial mediating effect on the effect of maladaptive thinking styles variable on career indecision. In the study, it was found that the model created for the path analysis between career indecision, maladaptive thinking styles and differentiation of self was found to fit within acceptable parameters. At the end of the study, the future effects and limitations of the research were stated and suggestions were presented.

Atıf için: Dabanlı, A. F., Arslan, C. ve Yalçın, S. B. (2024). Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 1-22. https://doi.org/10.58501/kpdd.1288915_1

Etik Bildirim: Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı, 12.04.2023 tarih ve 223/173 sayılı kararı ile araştırma için etik onayı alınmıştır.

GİRİŞ

İnsan doğumdan ölüme karşısına çıkan seçenekler ve yaptığı seçimler eşliğinde hayat yolunda ilerlemektedir. Bu seçimler her zaman günlük hayatın seçimlerini yapmak veya hoşumuza gideni seçmek kadar kolay olmayabilir. Hayat boyunca birçok zorlu seçim yapmamız gerekebilir. Bu zorlu kararlardan biri olan kariyer seçimi alacağımız en önemli kararlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Öztemel, 2018). Bireyin kariyer hedefini seçmesi ve kariyer hazırlığı yapması mesleki kimlik gelişiminde önemli bir görevdir (Erikson, 1968). Üniversite yıllarında, genç yetişkinler çeşitli kariyer keşiflerinde bulunmakta ve sonrasında işe hazırlanmak için kariyer hedeflerine ulaşmaya odaklanmaktadır. Kariyer hedefini belirleme sürecinde her bireyde farklı tercihler ve zorluklar ortaya çıkabilmektedir. Kariyer seçimi genç yetişkinin karar vermesi ile sonuçlanması beklenen zorlu ve karmaşık bir görevdir. Karar verme sürecinde karar vermeyi zorlaştıran veya uygun olmayan bir alternatifi seçmeye yol açan zorluklarla karşılaşabilir (Kulcsár, Dobrea & Gati, 2020). Kariyer kararsızlığı olarak adlandırılan bu zorluk, zamanla azalan geçici bir durum olabildiği gibi kalıcı ve kronikleşmiş bir durumda olabilmektedir (Park, Woo, Park, Kyea ve Yang, 2016).

Kariyer psikolojik danışmanlığı araştırmalarında son yıllarda bireyin kariyer seçimi yapması yolundaki etkenleri incelemeye özel bir yönelim görülmeye başlanmıştır (Öztemel, 2018; Kahraman, 2020; Yiğit, 2018; Şeker, 2020). Hem bu araştırmaların artan ilgisi hem de verilen araştırmaların sonuçlarına dayanarak beliren yetişkinlik ve ergenlik döneminde bulunan bireylerin yoğun şekilde kariyer kararsızlığı yaşamakta oldukları belirtmektedir (Lee, 2005; Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, & Tampouri, 2012). Sağlıklı bir kariyer gelişimi, Oruç (2022) kariyer planlamasını etkili bir şekilde gerçekleştirmeye, doğru seçimler yapmak ile ilişkilidir. Kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencileri eğitimlerini yarıda bırakabilmekte ya da eğitim aldığı alanı değiştirmektedir. Kararsız şekilde mezun oldukları zaman ise diploma aldıkları meslek haricinde bir işte çalışmayı düşünmekte (Yavuzer, Demir, Meşeci ve Sertelin, 2005); Üniversite öğrencileri %80 oranında bir anadal konusunda kararsız şekilde üniversiteye girmekte ve kayıt sonrasında ise öğrencilerin %50 oranında anadal değişikliği yapmaktadır (Ronan, 2005). Mutlu, Korkut-Owen, Özdemir ve Ulaş-Kılıç (2019) 88 öğretmen adayından 66'sının kariyer kararsızlığı yaşadığını bulgulamıştır. Şeker, (2020) psikolojik iyi oluş ve kariyer kaygısı değişkenlerinin kariyer kararsızlığı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu aktarmaktadır.

Kariyer kararsızlığı sorunu, bireylerin çeşitli nedenlerle (örneğin, bilgi eksiklikleri, belirsiz kimlik, kaygı, engeller) kariyer psikolojik danışmanlığına başvurduğu çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Kulcsár, Dobrea ve Gati, 2020). Üniversite eğitimi aşamasındaki bireyler, Chang (2007), bir anadal seçmekten bir mesleğe bağlanmaya kadar kariyeriyle çeşitli ilgili kararla karşı karşıya kalmakta ve aynı zamanda bu seçimleriyle dolaylı olarak etkilenebilecek birçok faktörü de (örneğin; gelir, ilişkiler, hayaller, beklentiler) değerlendirmeleri gerekmektedir. Kariyer kararı vermek sadece geç ergenlik veya beliren yetişkinlik görevi değil ömür boyu yeniden değerlendirmelere ihtiyaç duyulan bir gelişim görevidir (Osipow, 1999). Bu yüzden kariyer kararı verme sürecine ilişkin problemleri belirlemek ve uygun müdahale yollarını belirlemenin gerekliliği araştırma probleminin önemini ortaya koymaktadır.

Kariyer karar verme zorluklarını ilk kez kavramsallaştıran ve üç ana boyutla tanımlayan Gati, Krausz ve Osipow (1996)'a göre hazırlık eksikliği boyutu bireyin kariyer kararı vermeden önce kendisinde var olan özgüvensizliği, motivasyon azlığı ya da işlevsiz inançlarının etkisini ifade etmektedir. Bilgi eksikliği boyutu bireyin seçtiği mesleğe ve kendine dair bilgisinin olmadığını ifade etmektedir. Yanlış-tutarsız bilgiler boyutu ise bireyin karar verme sürecinde edindiği yanlış bilgileri ifade etmektedir. Kariyer kararsızlığı iki

farklı şekilde değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki geçici ve gelişimsel kararsızlık olarak ifade edilirken diğeri kronik ve yaygın kariyer kararsızlık olarak ifade edilmektedir. Gelişimsel kararsızlık kişinin kendi kendine çözdüğü kariyer gelişim aşamasını, kronik kariyer kararsızlığı ise kariyer kararları vermede daha yaygın, ciddi zorluğu ifade etmektedir (Saka ve Gati, 2007). Duygulardan ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan kariyer kararsızlığı, üniversite öğrencilerinin sıklıkla karşılaştığı kariyer karar zorlukları arasındadır (Aktaş ve Şahin, 2019). Saka ve diğerleri tarafından geliştirilen kariyer kararsızlığı sebepleri taksonomisinde kariyer kararsızlık nedenleri üç ana zorluk kümesine “Karamsar Görüşler, Kaygı, Benlik Kavramı ve Kimlik” ayrılmaktadır (Saka ve Gati, 2007). Bu taksonomide Saka ve Gati tarafından da vurgulanan duygusal durumlar, karar verme sürecini daha da zorlaştırmaktadır. Anghel ve Gati (2021) kariyer kararı verme güçlükleri ile depresyon, kaygı ve stres arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu aktarmakta ve bu zorluk kaynağının önemine vurgu yapmaktadır.

Kariyer seçim süreci bireyin düşünceleri, istekleri, tecrübeleri ve aldığı tavsiyeleri bilişsel düzeyde ele aldığı kararlar ile oluşmaktadır. Alınan kararları etkileyen düşünce kalıplarının da etkisi olduğu bilinmektedir. Bu düşünceler gerçek ve işlevsel olursa karar alma sürecini olumlu etkilerken, olumsuz ve işlevsiz olursa kararsızlık ile sonuçlandığı gözlenmektedir (Creed, Patton ve Bartrum, 2004). Bilişsel-davranışçı yaklaşıma göre uyumsuz-işlevsiz düşünceler, bireyin ruh halini ve dolayısıyla davranışlarını ve kararlarını etkilemektedir (Andrews, 2014). Ciminli, (2023) uyumsuz düşünceler bireyin gerçeğe uyumlu seçimler yapmasını ve bu seçimlerin sorumluluğunu üstlenmesini engelleyici bir yapıdadır. Andrews, (2014) uyumsuz kariyer düşüncelerinin bir kariyer kararsızlığını öngörmeye oldukça etkilidir. Kariyer kararsızlığı; Saka ve Gati (2007)’ye göre kaygı düzeyi yüksek, kendisi ve kariyer seçimi olumsuz değerlendirmeleri olan, uyumsuz düşünce yapısı ile karakterize bireylerde daha yüksek düzeyde görülmektedir. Sampson, Mcclain, Musch ve Reardon (2013) uyumsuz düşünceler olumsuz sonuçları nedeniyle (örneğin, motivasyon eksikliği, erteleme ve pişmanlık) kariyer kararı vermeyi engelleyen düşünceler olarak değerlendirilebilmektedir. Uyumsuz veya işlevsiz düşünceler, bireyin yaşadığı kariyer seçimi sürecinde sistemli ve mantıklı bir karara varmasını zorlaştırırken, işlevsel ve uyumlu düşünceler alternatif kariyer seçenekleri hakkında daha iyi bir karara varmasını kolaylaştırmaktadır (Kleiman Vd., 2004; Austin, Wagner & Dahl, 2003). Creed, Patton ve Bartrum, (2004) yüksek düzeyde uyumsuz düşüncelere sahip bireylerin kariyer kararı vermekte zorlanabildiklerini ve akademik olarak başarı düzeylerinin düşük olabildiği bulgulamaktadır. Uyumsuz düşünce yapısı kariyer danışmanlığı bağlamında değerlendirildiğinde bireyin birçok kariyer seçeneği içerisinde gerçeklikten uzak ve tutarsız kararlar vermesine sebep olabilmektedir (Ciminli, 2023). Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, uyumsuz düşüncelerin kariyer gelişiminde işlevselliği engelleyici bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

Kariyer seçimi ve düşünce yapısı ilişkisini açıklayan çalışmaların bulguları ise şu şekilde sıralanabilir; Bullock-Yowell, McConnell ve Schedin, (2014) araştırmasında yüksek kariyer kararsızlık düzeyinin daha düşük kariyer karar verme öz yeterliliği ve uyumsuz kariyer düşünceleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu; Chang, (2007) işlevsel olmayan düşüncelerin kariyer kararsızlığına önemli ölçüde etkide bulunduğunu; Kleiman ve diğerleri, (2004) uyumsuz düşünce stilleri ile kariyer karar verme zorlukları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğunu aktarmaktadır. Uyumsuz düşünceler ve kariyer üzerine odaklanan araştırmalar kariyer kararsızlığına neden olan en yaygın zorluklar arasında uyumsuz düşüncelerin olduğunu aktarmaktadır (Hechtlinger, Levin ve Gati, 2017). Xu (2022) çalışmasında uyumsuz kariyer düşüncelerinin kariyer kararlarını, kariyer bağlılığını ve akademik memnuniyeti negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bilişsel olarak esnekliği yüksek bireylerin pozitif kariyer beklentisine sahip olduklarını, Barkale Şahin (2022) araştırmasında ortaya koymaktadır. Uyumsuz ve işlevsel olmayan

kariyer düşünceleri ile kariyer kararsızlığı arasında yüksek korelasyon olduğu çeşitli bulgularla desteklenmektedir (Reed, Reardon, Lenz & Leierer, 2001; Austin, Wagner & Dahl, 2003).

Kariyer kararı alınırken çevrenin etkisi büyüktür. Bireyin içinde bulunduğu sosyal etkileşim sistemi bireyde kişilik gelişimine, yeteneklerini ortaya çıkarmaya ve meslek kararlarını vermeye katkıda bulunabilmektedir. Akosah-Twumasi, Emeto, Lindsay, Tsey ve Malau-Aduli (2018) kolektivist kültürlerdeki bireylerin alacağı diğer kararlar gibi kariyer seçimlerinde de ebeveynlerin ve önemli kişilerin kariyer seçimlerini etkilemede önemli bir yol oynadığını bildirmektedir. Bireyin alacağı kariyer kararlarını etkileyen birçok faktör olduğu bilinmektedir (Karamenderes ve Siyez, 2022), bu faktörlerden aile faktörü dikkat çekmektedir (Sawitri, Creed ve Perdhana, 2021). Arcement (2013) danışanların kişisel ve profesyonel yaşamlarının iç içe geçtiği bir dünyada kariyer kararlarını ve gelişimlerini değerlendirebilmenin önemli kadar, danışanların kariyerleri ile ilgili sorunlarına etkiye bulunan köken aile faktörünü değerlendirebilmek önemlidir. Benliğin farklılaşması bireye köken aile etkisini değerlendirebilmek için anahtar bir kavramdır (Middleton, 2017). Bowen "Aile sistemleri" adıyla bilinen kuramsal yaklaşımın fikir babası ve çift-aile danışmanlığının öncülerinden olan Bowen'ın kuramsal yaklaşımı, bireyin ailesinin kariyer gelişimi üzerindeki etkisini açıklar (Middleton, 2017; Akün, Işık ve Savickas, 2022). Benliğin farklılaşmasının tanımlaması şu şekilde yapılabilir; kişinin duygusal, bilişsel yapılarını kullanırken çevresi ile yakınlık ve çevresinden bağımsızlık dengesi düzeyidir (Bowen, 1978). Kerr ve Bowen (1988)'a göre benliğin farklılaşması bireyin ebeveynlerinden ayrışabilmesi ve bağımsız kararlar alabilme becerisini ifade etmektedir. Bowen'a göre, birey hayata öz ailesine her türlü ihtiyaç için bağımlı olarak başlamaktadır. Benliğin farklılaşması, başkalarından aşırı etkilenmeden kendi değerlerine, düşüncelerine ve yargılarına dayanarak kendi kararlarını verme yeteneğini ifade etmektedir (Middleton, 2017). Bu terim bireyin ailesinden tamamen kopmadan bireysel duygusal ve entelektüel işleyişi ile ailesinin etkisi arasında denge kurma kapasitesi olarak tanımlanmıştır.

Benlik farklılaşmasını sağlamış bireylerin bilişsel birçok alanda daha sağlıklı olduğu gözlenmektedir. Benliğin farklılaşmasını sağlıklı şekilde geliştirebilmiş bireylerin; stresle baş edebilmede (Brown, 1999); zihinsel sağlık sorunları yaşanmasında, duygusal ve kişilerarası ilişki istikrarı sağlanmasında (Jenkins, Buboltz, Schwartz ve Johnson 2005); duygusal tepkilerini gösterme tarzında (Middleton, 2017); yakın ilişkilerde özerklik sağlanmasında; Hayat işleyişini diğerlerinin etki düzeyinde (Calatrava, Martins, Schweer-Collins, Duch-Ceballos ve Rodríguez-González, 2022); kişisel eğilimlerini koruma kapasitesinde (Sloan, Buckham ve Lee, 2017) benlik farklılaşma düzeyi anlamlı şekilde ilişkili görülmektedir.

Kariyer seçiminde köken ailenin önemli düzeyde etkisi görülmektedir. Akosah-Twumasi, Emeto, Lindsay, Tsey ve Malau-Aduli (2018) kolektivist kültürlerdeki bireylerin kariyer seçimlerinde ebeveynlerin ve önemli kişilerin kariyer seçimlerini etkilemede önemli bir yol oynadığını bildirmektedir. Türk toplumu gibi kolektivist kültürlerde bireyin yaşamında ebeveyn etkisi büyük bir yere sahiptir (Li ve Aksoy, 2007). Bu büyük önem bireylerin kariyer kararlarında diğer kişilerin, özellikle ebeveynlerin ve aile üyelerinin katkısının büyük olduğunu göstermektedir. Kolektivist toplumda bulunan bireyler çocuklarını korumak için onlara yardım ederken aynı anda onların yerine seçimlerini yapmakta ve onlardan kendi istek ve tercihlerini yapmalarını istemekte ve kendi değerlerini benimsemeleri için zorlamaktadırlar (Koçakoğlu ve Yalçın, 2020). Bireyin aile içerisinde bulunduğu konum, ailesinin ona dönük etkisi (Karamenderes ve Siyez, 2022); aile içi ilişkiler, ailenin sosyoekonomik durumu, ailenin bireyin alacağı kararlara olumlu olumsuz müdahaleleri (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013); Ebeveynler ile birey arasındaki kariyer hedefleri üzerindeki çatışmalar (Pişkin, 2002), Bireyin alacağı kariyer kararlarını ve kariyer gelişimini önemli bir

düzye de etkilemektedir. Bu süreçlerde yaşanacak olumlu ebeveyn desteği olumlu yansırken (Chope, 2005); oluşabilecek olumsuz etkiler kariyer kararsızlığı veya tatminsizliği gibi kariyer gelişimi sorunlarına sebep olabilmektedir (Sawitri, Creed ve Perdhana, 2021).

Bowen (1978) teorik yaklaşımında benlik farklılaşmasını aile sistemleri doğrultusunda izah etmiş ve benliğin farklılaşmasının bireyin aile yaşamıyla çok ilintili olduğunu vurgulamıştır. Kendini farklılaştıran bireyler, kendi tercihlerini deneyimleyebilirler. Duygusal olarak çevrelerinden daha az etkilenirler (Akün, Işık ve Savickas, 2022). Bireyin benlik farklılaşma düzeyi ile bireyin stresli yaşantılarındaki duyguları ve düşüncelerine dair farkındalık kapasitesi arasında doğrudan ilişki görülmektedir (Bridge, 2019). Bireyin benlik farklılaşma düzeyi ne kadar yüksek olursa, potansiyel stresli olaylara karşın bir kaygı artışı olmadan uyum sağlama kabiliyeti o düzeyde yüksek olabilmektedir (Kerr ve Bowen, 1988). Benliğin farklılaşması, bireyin önemli bir sosyal ilişki sistemine örneğin kök ailesine duygusal olarak bağılyken, günlük yaşantısında öznel seçimler yaparak özerk bir yaşam sürmesi anlamında gelmektedir. Kendini farklılaştıran bireyler, duygusal ve bilişsel farkındalığa sahip, karar verme ve seçim yapmada özerkliğini kazanmış, olay ve durumlara karşı net bir tutum sergileyebilen, uyum düzeyleri yüksek bireyler olabilmektedir.

Bowen'a benzer şekilde Kohut'da, bireyin sağlıklı bir benlik geliştiremediği durumda, hayattaki değerlerini ve hedeflerini tanımlama da zorluk yaşayabilmektedir. Benliğin farklılaşması ile kariyer kimliği gelişiminde arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma vardır. Lopez ve Andrews (1987) kariyer kararsızlığının kişinin ebeveynlerinden psikolojik olarak ayrılamamasından kaynaklandığını vurgulamaktadır. Middleton (2017) kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, kariyer kararsızlığı ile benliğin farklılaşması arasındaki ilişkide aracı etkisi olduğunu bulgulamıştır. Kısacası, benliğin farklılaşması ve kararsızlık teorik olarak ilişkili yapılarıdır (Choi, 2020). Bu bölümde verilen çeşitli araştırmalarda Choi (2020)'in aktardığı tezleri doğrulayıcı yönde sonuçlar vermektedir.

Benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri, kariyer kararsızlığını kronik hale getirebilecek değişkenler olarak değerlendirilmektedir. Sağlıklı şekilde benliği farklılaşmış bir birey değerlendirme ve tercihlerinde öz kapasitesini kullanarak kararları daha tatminkâr ve içselleştirebilir bir şekilde alırken; farklılaşmamış bir birey bu süreçte daha etkisiz kalmakta ve kararsızlığı aşamamaktadır. Benlik ayrışması Bowen ve Kohut'un aktardığı gibi bireyin psikolojik işlevselliğini sağlıklı şekilde yürütmelerini sağlayacak bir özelliktir. Teorik olarak ilişkisi ortaya konan benlik farklılaşması değişkeninin kariyer kararsızlık sürecine teorik olarak etkisinin belirgin hale gelmiş olduğu alanyazın çalışmaları doğrultusunda aktarılmaktadır. Bir diğer değişken ise uyumsuz düşünce stilleridir bu değişkenin bireyin bilişsel düzeyde alacağı birçok kararı etkilediği ortaya konmaktadır. Chang, (2007); Kleiman ve diğerleri, (2004); Hechtlinger, Levin ve Gati, (2017); Sampson, McClain, Musch ve Reardon, (2013)'ın yaptığı çalışmalar kararsızlık ve uyumsuz düşünceler arasında var olan ilişkiyi desteklemektedir. Uyumsuz ve işlevsel olmayan düşünceler bireyin karar mekanizmalarına doğrudan etkide bulunabilmektedir. Bireyler bilişsel şemalarını ve yapılarını her tür bilişsel işlevde bir anahtar gibi kullanmaktadır. Düşünce yapısı işlevsiz ve uyumsuzsa bireyin bilişsel yapısının da doğru çalışamayacağı söylenebilir. Birey kariyer kararı alırken aktive olan bu yapılar kararsızlık durumuna ya da yanlış kararlara yol açabilmektedir (Levin ve Gati, 2017). Diğer değişkeni uyumsuz düşünce stilleri de bu önemle araştırmada yerini almış ve yapısal eşitlik modelinde uyumsuz düşünceleri kariyer kararsızlığına doğrudan etkisinde benliğin farklılaşmasını dolaylı olarak gözlemek üzere bu model kurulmuştur. İlgili alan yazında görüldüğü üzere kariyer kararsızlığı benliğin

farklılaşması ve uyumsuz düşünce yapıları ile ilişkili yapılardır. Yapısal eşitlik modeli aracılığı ile kurulan model alanyazın tarafından desteklenmektedir.

Genç yetişkinler kariyer seçimlerini yaptıkları, hayatlarını yönlendiren kararlar alırken ailelerinden hem psikolojik hem maddi olarak ayrışarak bağımsızlıklarını edinmeye başladıkları bir dönemdedirler. Bu dönemde yer alan genç yetişkin birey diğerleri ile yoğun etkileşimli bir süreç yaşamaktadır. Kimi bireyler kendi kariyer kararlarını alabilirken. Bazı bireyler ise çeşitli sebeplerle kararsızlık yaşayabilmektedir. Bireylerin kariyer kararlarını alırken onları etkileyen faktörlerin yapısı ve niteliğinin bilinmesi kariyer alanında çalışan danışmanlar için önemli bir bilgi olacaktır. Kariyer kararsızlığının sebeplerinin anlaşılmasına katkıda bulunabilecek benlik gelişimi ve düşünce yapıları değişkenlerinin ortak etkisi henüz araştırılmamıştır (Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000). Günümüz genç yetişkinlerinin problemleri arasında yer alan kariyer kararsızlığı durumlarının benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Verilen bilgi ve örnek bulgular doğrultusunda yapılan bu araştırmada kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu araştırma ile kariyer karar verme zorlukları ile karşılaşıldığı durumlarda etkili olan değişkenlerin (benliğin farklılaşması, uyumsuz düşünce stilleri) etkisi incelenecektir. Elde edilen bulguların kariyer kararsızlığı kavramının incelendiği alanyazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı

Günümüz genç yetişkinlerinin dikkate değer problemleri arasında yer alan kariyer kararsızlığının bireylerin farklılaşması ve uyumsuz düşünceleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada benliğin farklılaşması, kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Problem cümlesi. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri değişkenleriyle doğrudan ve dolaylı ilişkilerle bir model kapsamında yordamakta mıdır? Bu araştırma sorusuna yönelik, kuramsal ilişkiler dikkate alınarak oluşturulan hipotez test modeli aşağıdaki gibidir.

Alt problemler

- 1- Kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stillerini anlamlı biçimde ilişkili midir?
- 2- Kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri ile model kapsamında kabul edilebilir düzeyde dolaylı ve doğrudan yordamakta mıdır?
- 3- Kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması değişkeni arasında doğrudan ilişki var mıdır?
- 4- Benliğin farklılaşmasının, uyumsuz düşünce stilleri ve kariyer kararsızlığı arasında aracı rolü bulunmakta mıdır?

YÖNTEM

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, benlik farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırma nicel yöntemlerden ilişkisel araştırma deseni ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel desen iki veya daha fazla değişken arasındaki korelasyon değerine göre değişkenlerin ne düzeyde ilişkili olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkileri etkisi olan başka değişkenlerin

incelenmesini gerektiren aracı ve düzenleyici etkilerin tespit edilebilmesi için de ilişkisel desenler kullanılmaktadır (Frazier ve diğerleri, 2004). Bu çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve aracı değişkenin bu ilişkideki etkisi incelenmiştir. Araştırma kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünceler ve benliğin farklılaşması gizil değişkenleri ile yürütülmüştür. Kariyer kararsızlığı bağımlı değişken, uyumsuz düşünceler bağımsız değişken, benliğin farklılaşması ise aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırma Grubu

Bu çalışmada basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle İç Anadolu'da bir kamu üniversitesinde lisans eğitimi almakta olan üniversite birinci sınıf öğrencilerinde veri toplanmıştır. Araştırmaya yaşları 17-24 arasındaki 579 üniversite öğrencisi katılmış ve bu öğrencilerin %74,3'ü kadın (n=430), %25,7'si erkektir (n=149). Bu öğrencilerin yaş ortalamaları 20.23 ve standart sapması ise 1.63'tür. Çalışma grubu Kariyer Gelişimi dersi almakta olan öğrencilerden gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen gönüllülerden oluşmaktadır.

Etik Bildirim

Kolayda örnekleme yoluyla, online olarak araştırma formlarına cevap veren 599 üniversite öğrencisinin cevapları arasından 11 form eksik olduğu için, 8 form da puanların Z skorlarına bakılarak uç değer aldığı için veri setinden çıkarılmıştır. Araştırmada analize alınması uygun görülen 579 form, veri setinde analize alınmıştır.

Etik Kurul Adı: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu

Onay Tarihi: 12/04/2023

Onay Belge Numarası:2023/173

Veri Toplama Araçları

Araştırmada online olarak düzenlenen kişisel bilgi formu, Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeği, Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ile Benliğin Farklılaşması Ölçeği kullanılmıştır.

Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeği. Koç ve Arslan (2021) tarafından geliştirilen bu ölçek 10 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ikilemler, engel ve tuzaktır. 6'lı likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin üniversite öğrencileri örnekleminde yapılan faktör analizi sonuçlarına göre bu üç boyut toplam varyansın %57,8'ini açıklamıştır. Madde toplam korelasyon değerleri 0.53 ile 0,66 arasında değişmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı= 0.81'dir. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa)= .85 olduğu görülmüştür. Ölçeğin geçerliğini belirlemek gerçekleştirilen için birinci düzey ve ikinci düzey DFA'ların uyum indeksleri aynı bulunmuştur. Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri $\chi^2/sd=1,69$, GFI=0,97, AGFI=0,95, CFI=0,93, RMSEA=0,038, SRMR=0,054, PNFI=0,61, PGFI=0,66 olarak bulunmuştur. Ölçeğin uyum geçerliğini belirlemek için Uyumsuz Düşünce Tarzları, Akılcı Olmayan İnançlar ve Kişilerarası Hataya İlişkin Ruminasyon ölçekleri arasındaki korelasyon hesaplanmıştır. Korelasyon analizinden elde edilen bulgular; uyumsuz düşünce tarzları ile akılcı olmayan inançlar arasında pozitif ve anlamlı ($r=0,32$, $p<0,01$), uyumsuz düşünce tarzları ile kişilerarası hataya ilişkin ruminasyon arasında pozitif ve anlamlı ($r=0,41$, $p<0,01$) bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Elde edilen sonuçların Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeğinin uyum geçerliği için istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Bu ölçek çalışmada tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Benliğin Farklılaşması Ölçeği. Drake, Murdock, Marszalek ve Barber, (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkiye’de kullanımı için Sarıkaya, Boyacı, İlhan ve Aldemir, (2018) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 20 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar duygusal tepkisellik, ben pozisyonu, iç içe geçme ve duygusal kopma şeklindedir. Ölçek 6’lı likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin orjinal formunda geçerliği tespit için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda $\chi^2(163)=558.98$, ($p < .001$), $\chi^2 /sd=3.43$, RMSEA= .07, CFI= .91, IFI= .91, NFI=.88, NNFI=.90, GFI=.89, AGFI=.86; SRMR=.07 olarak bulunmuştur. Ölçeğin uyum indeksleri RMSEA=.092, CFI=.79, GFI=.84, NFI=.76 şeklindedir. Güvenirlik katsayıları; test tekrar test=.81, iç tutarlılık= .82 şeklindedir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı =.82 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) .81 şeklindedir. Bu ölçek çalışmada tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği. Saka, Gati ve Kelly (2008) tarafından geliştirilen ve Öztemel, (2018) tarafından genç örnekleminde çalışılarak Türkçe ’ye uyarlanan ölçek 53 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları karamsar görüşler, kaygı ve öz-kimliklerdir. Ölçek 9’lu likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin üç ana alt ölçek ve tamamına ilişkin güvenirlik katsayıları incelendiğinde karamsar görüşler için (.70), kaygı için (.94), öz ve kimlik için (.87), ölçeğin tamamı için (.94) bulunmuştur. Bu araştırmada ise ana alt ölçek ve tamamına ilişkin güvenirlik katsayıları incelendiğinde karamsar görüşler için (.89), kaygı için (.97), öz ve kimlik için (.95), ölçeğin tamamı için (.97) bulunmuştur. Ölçeğin geçerliğini analiz için 3 boyutlu yapıda doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2(39) = 114.565$, $\chi^2/sd = 2.937$, NFI = .91, GFI = .94, CFI = .94, AGFI = .89, RMSEA = .078, CI = .058-.093) gerekli olan uyum iyiliği değerlerini karşıladığı ve modelin doğrulandığını göstermektedir. Bu ölçek çalışmada tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu. Katılımcıların cinsiyet, sınıf ve lisans programlarını belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

Veri Analizi

Analizler öncesinde katılımcıların alt boyutlardan aldıkları puanlar belirlendi. Dağılımının normallğine ilişkin uygun testler yapılarak elde edilen sonuçlar Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1. Veri toplama araçlarından elde edilen puanların dağılımına ilişkin normallik sonuçları

Değişkenler	N	Skewness	Kurtosis
1-Benliğin farklılaşması	579	,228	,450
2-Kariyer kararsızlığı	579	,141	-,478
3-Uyumsuz düşünce	579	-,144	-,087

Tablo 1’de verilen puanlara ait dağılımların skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu ve bu değerlerin normal dağıldığı (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2013) söylenebilir. Puanlar normal dağıldığından, elde edilen veriler parametrik testler ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın amacı için toplanan 579 veri aracılığıyla kariyer kararsızlığı bağımsız değişkeni ile uyumsuz düşünceler bağımlı değişkeni ve benliğin farklılaşması aracı değişkeni arasında bulunan ilişkileri incelemek için analiz yapılmıştır. Araştırma probleminde yer alan değişkenlere dair betimsel istatistikler ile bu üç değişken arası doğrudan ve aracı ilişkilerin bulguları raporlanmıştır. Veri analizi sürecinde IBM SPSS® Amos 24.00 ile IBM SPSS® Statistics 22.00 kullanılmıştır. Ardından elde edilen verilere Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analizi tekniği uygulanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), kuramsal olarak altyapısı ve ilişkisi olan değişkenler arasındaki ilişkilerde istatistiksel olarak neden-sonuç ilgisini analiz için

kullanılan ileri nicel analiz tekniklerinden biri olarak tanımlanmaktadır (Sümer, 2000). Verilerin analizinde öncelikle değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizleri yapılmış ardından veri setindeki üç değişken ile yol analizi tekniği uygulanmıştır. Yol analizi uygulamasında elde edilen verilerdeki gözlenen veya gizil değişkenler arasındaki toplam, doğrudan, dolaylı etkilerin incelenmesini mümkün kılan istatistiksel bir tekniktir (Karagöz, 2019). Araştırma kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünceler ve benliğin farklılaşması gizil değişkenleri ile yürütülmüştür. Kariyer kararsızlığı bağımlı değişken, uyumsuz düşünceler bağımsız değişken, benliğin farklılaşması ise aracı değişken olarak belirlenmiştir. YEM analizi sonucunda test edilen modelin uyum değerlerinin kabul edilen eşik değerler altında olması durumunda model üzerinde düzeltmeler yapılabilmektedir (Gürbüz, 2021). Bu iyileştirmeler dikkate alınarak Benliğin Farklılaşması Ölçeği'nin ben pozisyonu ile duygusal tepkisellik ve ben pozisyonu ile duygusal kopma boyutları arasında; Kariyer Kararsızlığı Ölçeğinin, karamsarlık ile kaygı boyutlarının hata varyansları arasında kovaryanslar eklenerek yapılmıştır. Değişkenlerin doğrudan, dolaylı ve toplam etki değerleri bulunmuştur.

BULGULAR

Tablo 2. Veri toplama araçlarından elde edilen verilere ait betimsel bulgular

Değişkenler	N	X	SS	Minimum	Maksimum	Skewness	Kurtosis
1-Benliğin farklılaşması	579	20,42	,78	1,00	4,67	,228	,450
2-Kariyer kararsızlığı	579	80,57	1,64	1,00	9,00	,141	-,478
3-Uyumsuz düşünce	579	159,67	,71	1,45	5,68	-,144	-,087

Bu kısımda, öncelikle veri setindeki üç değişkene ait betimsel istatistikler ile bu üç değişkenin arasında var olan ilişkilere dönük korelasyon analizi raporlanmıştır. Devamında ise Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizine ait raporlara yer verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların Benliğin farklılaşması ölçeğinden aldıkları puan ortalamasının 20,42; Kariyer kararsızlığı ölçeğinden alınan puan ortalamasının da 80,57 olduğu; Uyumsuz düşünce ölçeğinden alınan puan ortalamasının da 159,67 olduğu görülmektedir.

Korelasyon ve Betimsel İstatistikler

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Betimsel İstatistikler

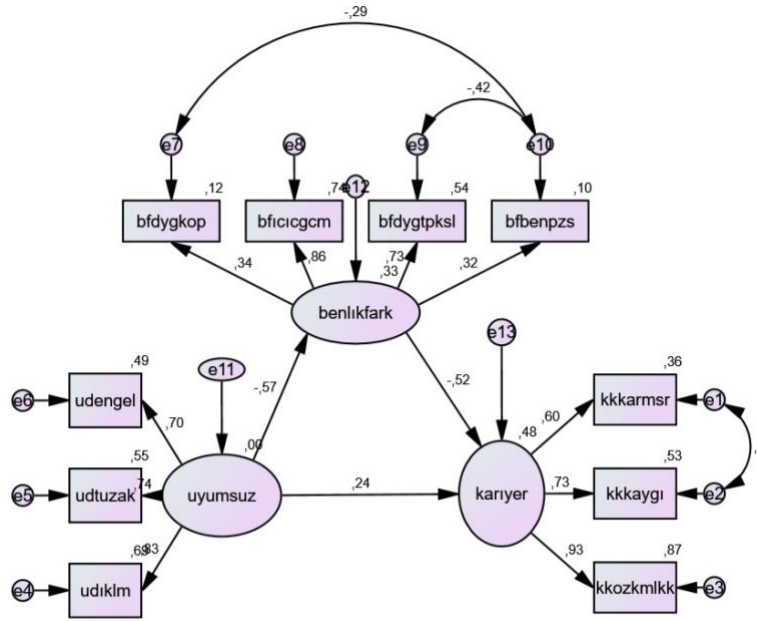
Değişkenler	Ort.	SS.	α	1	2	3
1-Benliğin farklılaşması	3.69	.71	.70	1	.	.
2-Kariyer kararsızlığı	2.45	1.65	.79	-.52**	1	.
3-Uyumsuz düşünce	4.59	.78	.66	-.49**	.46	1

** $p < .01$; * $p < .05$, N=579

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir. Tablo 3'ten de görülebileceği gibi ölçeklerin ortalama skorları, standart sapmaları ve değişkenler arası korelasyon değerleri sunulmuştur. Elde edilen bulgular algılanan benliğin farklılaşması ile uyumsuz düşünce tarzları anlamlı ve negatif yönde ($r = -.49$, $p < .001$); benliğin farklılaşması ile kariyer kararsızlığı anlamlı ve negatif yönde ($r = -.52$, $p < .001$); kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünce tarzları anlamlı ve pozitif yönde ($r = .47$, $p < .001$) ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yapısal eşitlik modeli ile yapılan çalışmalar gereği yapılan yol analizlerinde gizil ve gözlenen değişkenlerden gizil değişkenler ile yapılan analizlerin daha güvenilir sonuçlar verdiği gözlenmektedir. Bu gerekçeyle araştırmamızda yol analizi gizil değişkenlerle yürütülmüştür. Kariyer kararsızlığı, benliğin

farklılaşması ve uyumsuz düşünce tarzları arasındaki yol analizine ilişkin oluşturulan modelin uyum indekslerinin başlangıçta yeterli düzeyde olmadığı görülmüştür. Model 1'in uyum indeksleri ($\chi^2/sd=9.62$, $GFI=.90$, $AGFI=.82$, $TLI=.83$, $CFI=.88$, $RMSEA=.12$) olarak bulunmuştur. Uyum indekslerinin yeterliliği ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Ki kare, RMSEA, GFI, AGFI, TLI ve CFI uyum iyiliği değerlerinin istatistiksel olarak gerekli seviyenin altında olması gerekçesiyle model analizinin modifikasyon indeksleri değerlendirilmiş ve modelde bazı faktörler arasında hata varyansı tanımlayarak iyileştirmelerin yapılabileceği görülmüştür. Yapılan bu model ve modifikasyonları ile yapılan analizin göstergesi Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modellemesi

AMOS paket programı analiz çıktı verilerinde modifikasyon indekslerini sunmaktadır (Arbuckle, 2010). Bu çıktılarda bulunan modifikasyon indeksi değerleri değerlendirilerek en yüksek değerlere sahip maddeler arasında kovaryans yapılmıştır. Yapılan model iyileştirmeleri kuramsal açıdan kabul edilir tarzda düzenlenmiştir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Yapılan üç kovaryans bağlantısının ardından modelin (Model 2) uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeye geldiği görülmüştür (Karagöz, 2019). Model 2'nin uyum indeksleri ($\chi^2/sd=4.75$, $GFI=.96$, $AGFI=.92$, $TLI=.93$, $CFI=.95$, $RMSEA=.08$, $p<.001$) olarak bulunmuştur bu değerler kabul edilebilir değer aralığında görülebilmektedir (Schumaker & Lonax, 2010). Elde edilen bu sonuçlar "Kariyer Kararsızlığı, Benliğin Farklılaşması ve Uyumsuz Düşünce Tarzları" değişkenleri ile oluşturulan modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo-4. Test Edilen Modelin Uyum İndeksleri

Model uyum indeksleri	Model 1	Model 2	Kabul edilebilir uyum*	İyi uyum*
χ^2 /sd	9.62	4.71	$3 < \chi^2 /sd < 5$	$0 < \chi^2 /sd < 3$
RMSEA	.12	.08	$0.05 < RMSEA < 0.10$	$0.00 < RMSEA < 0.05$
NFI	.87	.94	$0.85 < NFI < 0.9$	$0.90 < NFI < 1.00$
RFI	.81	.91	$0.90 < RFI < 0.95$	$0.95 < RFI < 1.00$
TLI	.83	.93	$0.85 < TLI < 0.90$	$0.90 < TLI < 1.00$
CFI	.88	.95	$0.90 < CFI < 0.95$	$0.95 < CFI < 1.00$

*(Bayram, 2010)

Yapılan yapısal eşitlik modelinin görsel ilişkisel görünümü Şekil 1’de verilmiştir. Yapılan yol analizinin beta katsayıları Tablo 4’te verilmiştir. Gerçekleştirilen yol analizi sonucu elde edilen toplam, doğrudan ve dolaylı etki ile t değeri puanları Tablo 4’te verilmiştir. Yol analizinin sonuçları incelendiğinde Benliğin Farklılaşmasının Kariyer Kararsızlığını ($\beta=-.53$, $p<.001$) negatif yönde yordadığı görülmektedir. Uyumsuz Düşüncelerin, Benliğin Farklılaşmasını ($\beta=-.58$, $p<.001$) anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı görülmektedir. Uyumsuz düşünceler ve benliğin farklılaşması değerlerinin birlikte kariyer kararsızlığı değerine etkisine ilişkin toplam varyansın %25’ini açıklamaktadır. Uyumsuz düşüncelerin kariyer kararsızlığı üzerinde ($\beta=.30$) dolaylı etkisinin olduğu ve ($\beta=.24$) doğrudan etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo-5. Değişkenler arasındaki yol analizine ilişkin yol katsayıları

Bağımlı değişken	Yordayıcı değişken	Toplam etki	Doğrudan etki	Dolaylı etki	s.h.	t değeri
Kariyer kararsızlığı	Benliğin farklılaşması	-.53	-.53	.0	.21	-6.669
Kariyer kararsızlığı	Uyumsuz düşünceler	.54	.24	.30	.06	4.395
Benliğin farklılaşması	Uyumsuz düşünceler	-.58	-.58	.0	.04	-5.840

TARTIŞMA

Bu çalışmada kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünceler arasındaki ilişkide benlik farklılaşmasının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda benliğin farklılaşması değişkeninin kısmi olarak kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünceler ilişkisinde aracılık etkisinin olduğu sonucunun bulgular doğrultusunda ortaya çıktığı söylenebilir.

Araştırmacılar, sağlıklı şekilde gelişmiş bir kimlik statüsüne sahip bireylerin kariyerinde daha kararlı olacağını ve diğerlerinden daha farklı kendine özgü ilgi alanlarına sahip olacağını aktarmaktadır (Smith, 2015; Nauta ve Kahn, 2007). Choi (2020)’e göre kariyer kararsızlığı, benlik farklılaşması arasında anlamlı bir ilişki vardır. Situmorang ve Salim (2021) düşünme stilleri değişkeninin, algılanan ebeveynlik stilleri ve kariyer kararsızlığı değişkeni arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiğini bulgulamaktadır. Nauta ve Kahn (2007)’a göre bireyin sahip olduğu kimlik statüsü, ilgilerinin çeşitliliği ve kariyer kararı verme davranışı ile ilişkilidir. Bu araştırmanın bulguları ile yapılan analiz sonucunda kariyer kararsızlığının uyumsuz düşünceler ile pozitif, benliğin farklılaşması ile negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları alan yazında benzer diğer araştırmaların bulguları ile uyumlu şekilde Türkiye örneğinde de benzer sonuçlar verdiği şeklinde incelenmiştir. Bu sonuçlar benlik farklılaşması düzeyini, sağlıklı kariyer gelişimini öngörücüsü olarak göz önünde bulundurulabilecek bir etken olarak bizlere göstermektedir.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örnekleme uyumsuz düşünce tarzlarının kariyer kararsızlığına doğrudan etki gözlendiği söylenebilir. Bu veriler neden sonuç ilişkisi olarak değerlendirilemez ancak pozitif anlamlı ilişkinin varlığı bize yordamak için ipucu olarak görülebilir. Üniversite öğrencilerinin uyumsuz düşünce tarzı puanı arttıkça kariyer kararsızlık düzeyi de aynı yönde pozitif ilişki sergilemektedir. Literatür incelendiğinde olumsuz düşünce düzeyi yüksek bireylerin kariyer kararsızlık düzeyinde de artış görülmektedir. Bu bulgular araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Park ve diğerleri, 2016; Kleiman ve diğerleri, 2004; Chang, 2007; Aktaş ve Şahin, 2019; Kahraman, 2020). Literatür desteği ve araştırmanın bulgularına dayanarak uyumsuz düşünce tarzları düzeyi yüksek olan bireylerin diğer bireylere göre daha fazla kariyer kararsızlığı yaşamaları olası görülmektedir. Bu bulgu ve ilgili araştırmaların (Sawitri, Creed ve

Perdhana, 2021; Akün, Işık ve Savickas, 2022) istatistiksel destekleri ile uyumsuz ve işlevsel olmayan düşüncelere sahip bireylerin kararsızlık düzeylerinin yüksek olabileceği, bu kararlar içerisinde kariyer kararsızlığının bulgular doğrultusunda pozitif düzeyde ilişkili olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında uyumsuz düşünce tarzlarının benliğin farklılaşması düzeyine doğrudan etkisi görüldüğü söylenebilir. Bunun yanı sıra uyumsuz düşünce tarzları ile benliğin farklılaşmasının negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani üniversite öğrencilerinin uyumsuz düşünce tarzları düzeyi ile benliğin farklılaşma düzeyi negatif yönlü ilişkiye sahiptir. Literatür incelendiğinde olumsuz düşünce tarzı düzeyi yüksek bireylerin benlik farklılaşması puanlarında düşüklük görülmesi bu araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir (Jenkins ve diğerleri, 2005; Sloan ve diğerleri, 2017). Literatür desteği ve araştırmanın bulgularına dayanarak uyumsuz düşünce tarzları hayatında hâkim olan bireylerin diğer bireylere göre daha düşük benlik farklılaşma düzeyi gözlenebileceği söylenebilir.

Bireylerin benlik farklılaşması puanları arttıkça uyumsuz düşünce stilleri puanı azalmaktadır. Bireylerin benlik farklılaşması puanları arttıkça kariyer kararsızlık puanı azalmaktadır. Bireyde ayrılma-bireyleşme kapasitesi ve kariyer kararsızlığı arasında kısmen anlamlı ilişkilerin bulunduğu sonucu aynı doğrultudaki araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir (Downing ve Nauta, 2009). Model içerisinde aracılık etkisi ile incelenen üç değişkenin korelasyon değerleri incelendiğinde alanyazın ve istatistik verileri ile kurulan modelin anlamlı ve çalışabilir olduğu yorumu yapılabilir. Yapısal eşitlik modeli araştırmacılara bireylerin bilişsel ve duygusal olarak karma ve ileri düzey değişkenler ile değerlendirilmesini kolaylaştırmaktadır (Kline, 2019). Araştırma için kurulan yapısal eşitlik modelinin analiz sonucuna bakarak uyumsuz düşünce stillerinin ve kariyer kararsızlığı ilişkisinde benlik farklılaşması gizil değişkeninin kabul edilebilir düzeyde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir. Alan yazında ilişkilendirilmiş olan kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünce ilişkileri (Andrews, 2014; Ciminli, 2023; Saka ve Gati 2007; Sampson, McClain, Musch ve Reardon, 2013; Kleiman ve diğerleri, 2004) bu çalışmada benlik farklılaşması üzerinden dolaylı olarak analiz edilmiş ve kabul edilebilir düzeyde etkisi olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında uyumsuz düşünce tarzları ve benlik farklılaşmasının bireyin kariyer kararsızlığı ile anlamlı ilişkilere sahip olduğunun ve birlikte kariyer kararsızlığını yordayıcı etkiye sahip olduğu yorumu yapılabilir.

Benliğin farklılaşması değişkeninin ise bu araştırmanın gizil değişkeni olarak uyumsuz düşünceler ve kariyer kararsızlığı ilişkisine kısmi aracılık ile etki ettiği görülmektedir. Benliğin farklılaşması gizil değişkeni kısmi aracılık etkisi ile uyumsuz düşünceler ve kariyer kararsızlığı bağımlı değişkeni üzerinden aracılık etkisine sahiptir. Bir diğer deyişle uyumsuz düşüncelere sahip bir bireyin kariyer kararı vermekte zorlanmasında benliğinin ayrışmamış olmasında etkisinin olduğu görülmektedir. Uyumsuz ve işlevsel olmayan düşünceler ile kariyer kararsızlığı arasında yüksek ilişki bulunduğu (Reed, Reardon, Lenz & Leierer, 2001; Austin, Wagner & Dahl, 2003) ifade edilmektedir. Kariyer kararı verme bilişsel olarak sağlıklı şemaların varlığının birlikteliği bulgular ile daha açık bir şekilde belirginleşmektedir. Bu çalışmanın bulgularında bu ilişki doğrulanmıştır. Bu ilişkinin üzerinde etkisi olduğu model aracılığı test edilen benlik farklılaşması arada bulunan ilişkiyi artırmıştır. Uyumlu ve işlevsel düşüncelere sahip bireylerde benlik farklılaşması düzeyinin yüksek olduğu ve bu ilişki yönünde kariyer kararlarını daha sağlıklı aldığı belirlenmiştir. Lopez ve Andrews (1987), kariyer kararsızlığının kişinin benliğinin ayrışamamasından kaynaklandığını aktarmaktadır. Kurulan modelde Andrews'ı doğrular niteliktedir. Kurulan modelle ileri düzey regresyon ilişkisiyle kariyer kararsızlığı kavramına nedensellik üzerinde açıklama getirilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonucu olarak, üniversite öğrencilerinde benlik farklılaşmasının uyumsuz düşünce tarzlarının ve kariyer kararsızlığı ilişkisinde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu raporlanmıştır. Sonuçlar kısmi arabuluculuk modelini desteklemekte ve uyumsuz düşünce tarzları düzeyi ile kariyer kararsızlığı düzeyinin pozitif düzeyde ilişkili olduğu aynı zamanda bu ilişkide benlik farklılaşması kısmi aracılığıyla bu ilişkide aynı yönde ilişki düzeyini arttıran bir kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer gelişimi ve seçimi sürecindeki üniversite öğrencilerinin benlik gelişiminde çevre ve aile etkisinin önemli düzeyde kariyer kararsızlığı düzeyleriyle ilişkisi olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu ebeveynlerin çocuklarının kararlarını vermelerine, sağlıklı bir kariyer gelişimine etkisinin olduğunu göstermektedir. Kariyer kararsızlığının bireyin kök ailesiyle olan ilişkisi bu araştırmanın bulguları doğrultusunda ortaya konmaktadır. Kök aile bireyin bilişsel olarak özerkleştiği, benliğini ayrıştırabileceği yerdir. Bu sadece bireyin kendisinin etkisi ile değil aile ile birlikte oluşan bilişsel bir kapasitedir. Benlik farklılaşma kapasitesi gelişmiş bireylerin karar alırken daha sağlıklı ve doyum verici kararlar aldığı ve bu sayede kararlarının sonuçlarından memnun olabilmektedir. Genç yetişkinlerin benlik farklılaştırma kapasitelerinin artırılmasının desteklenmesi bu konuda bir kazanım olacaktır. Bireylerin ayrı bir birey olarak aile içerisinde gelişmesi için alan sağlanmalı ve çeşitli seçimleri ve sorumlulukları üstlenerek bu kapasitesini geliştirmesi için fırsatlar oluşturulmalıdır.

Bowen aile sistemleri kuramının bireyin gelişiminde ailenin etkisini vurgulamaktadır. Ebeveynlerin çocuklarının bilişsel özerkliğini oluşturmalarının önemini ve düşünce sistemlerinde oluşacak uyumsuz tarzların mesleki gelişimlerinde olumsuz etkilerinin görülebileceğini bilmeleri değerli bir toplumsal kazanım olacaktır. Bu bilgiler ışığında aile eğitimlerinin yapılması ve ebeveynlerin bilinçlendirilmesi gerekliliği bulguya dayalı bir öneri olarak sunulabilir. Ailelerin Bowen aile sistemleri teorisi içeriğinde hazırlanan seminerler ve aile eğitimleri ile bilinçlendirilmesi, düzenli aralıklarla aile danışmanlığı almaları bu bulgu doğrultusunda yapılacak öneriler arasında yer almaktadır.

Bireyin bilişsel yapısının kariyer kararsızlığına etkisi bu araştırmanın bulguları arasındadır. Bireyin bilişsel yapısı her türlü bilişsel eyleminde etkisi ve bu bilişsel yapının oluşumunda ailenin etkisi önemlidir. Uyumsuz düşüncelerin kariyer kararsızlığı doğrudan ilişkisinde benlik ayrışmasının aracılık etkisi vardır. Bireyde uyumsuz düşünce düzeyi yüksek görüldüğünde kariyer kararsızlığı da beraberinde yüksek görülmekte ve bireyin benlik farklılaşma düzeyinde düşüklük gözlenmektedir. Benliğin farklılaşması bu istatistik ilişkisinde iki değişkenin korelasyonunda dolaylı olarak aracılık rolü ile korelasyonu takip etmektedir.

Kariyer danışmanlarının ve okul psikolojik danışmanlarının kariyer rehberliği yaparken danışanların yaşadığı kariyer kararsızlığı etkenlerini değerlendirirken bulguları göz önünde bulundurmaları, benlik farklılaşmasının sağlıklı şekilde gerçekleşebilmesi ve uyumsuz düşüncelerin kararsızlığı sağlıklı şekilde etkileyebileceği için düşünce sistemlerinin sağlıklı işlenmesi doğrultusunda çalışmalarını güçlendirebilecekleri söylenebilir.

Bu konu doğrultusunda yapılacak sonraki araştırmalarda boylamsal ve sebep-sonuç desenli çalışmalar planlanabilir. Bu araştırmada İç Anadolu bölgesinde yer alan bir üniversitenin öğrencilerinden toplanan veriler ile test edilen bir model kullanılmıştır. Diğer araştırmacılara öneri olarak bu araştırmanın ülkenin iş olanakları daha yoğun olan Marmara ve Anadolu'nun çoğu bölgesini kapsayacak bir örneklem üzerinde

test edilmesinin sonuçlarının daha kapsamlı olmasını sağlayacağı ve bu bulgular ile yapılan yorum ve önerileri güçlendirebileceği söylenebilir. Ve bu araştırmanın sonuçlarının kariyer kararsızlığı nedeniyle oluşabilecek sorunların önlenmesiyle hayat kalitesini artırma ve kariyer planlamasını sağlayacak programlara yol gösterebileceği söylenebilir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları ise kesitsel ve ilişkisel bir araştırma deseni ile kurgulanmıştır bir neden sonuç ilişkisi iddiası yoktur. Örneklem olarak sadece üniversite öğrencileri değerlendirilmiştir. Diğer araştırmalarda bu örneklem diğer yaş ve gelişim grupları olarak ele alınarak bulguları kapsamı genişletilebilir. Kariyer gelişimi aileden başlar daha erken gelişim dönemlerindeki bireylerde benlik farklılaşması ve uyumlu düşünceleri destekleyici eğitim programları ile bireylere yönelik destekleyici çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K. & Malau-Aduli, B. S. (2018). A systematic review of factors that influence youths career choices- the role of culture. *Frontiers in Education*, 3(58), 1–15. <https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058>
- Aktaş, E. & Şahin, C. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde yaşadıkları kariyer kararsızlığının incelenmesi*. 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi içinde (ss. 166–185). <https://www.academia.edu> sayfasından erişilmiştir.
- Akün, Ç., Işık, E. & Savickas, M. (2022). Examining differentiation of self within career construction model of adaptation. *Journal of Career Development*, 102–122. <https://doi.org/10.1177/08948453211070027>
- Andrews, L. M. (2014). *Career decision status, career-related thinking, and emotional distress: A structural equation model*. [Doctoral Dissertation, The University of Southern Mississippi]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Anghel, E., & Gati, I. (2021). The associations between career decision-making difficulties and negative emotional states. *Journal of Career Development*, 48(4), 537-551. <https://doi.org/10.1177/0894845319884119>
- Arbuckle, J. (2010). *AMOS user's guide*. IL: Small Waters, Chicago.
- Arcement, D. G. (2013). *An investigation of the relationships among the family of origin, need for achievement, and career development* [Doctoral Dissertation, Louisiana Tech University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Arslan, A., Yener, S., & Eroglu, M. (2022). Career indecision among Turkish female high school students: The effect of parenting and societal norms. *Current Psychology*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03521-0>
- Austin, R.K., Wagner, B., & Dahl, D. (2003). Reducing negative career thoughts in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation*, 2, (2). [Online] Available: http://www.ijdc.ca/VOL02_02_CAN/articles/austin.shtml sayfasından erişilmiştir.
- Bacanlı, F., Eşici, H. & Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21460/230041>
- Barkale Şahin, S. (2022). Examination of university students' perceptions of the career future in terms of tolerance for uncertainty and cognitive flexibility. *Journal of Career Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7492831>
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.

- Bowen, M. (1978). Family therapy in clinical practice. (291. Jason Aronson. Social Interest, Ed.). Northvale.
- Bridge, E. N. (2019). Bowen teorisi ışığında bir vaka çalışmasının gözden geçirilmesi: benliğin farklılaşması. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(5), 65–72. <https://doi.org/10.31461/ybpd.556080>
- Brown, J. (1999). Bowen family systems theory and practice: Illustration and critique. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 20(2), 94–103. <https://doi.org/10.1002/J.1467-8438.1999.TB00363.X>
- Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E. & Schedin, E. A. (2014). Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22–34. doi:10.12930/nacada-13-016
- Calatrava, M., Martins, M. v., Schweer-Collins, M., Duch-Ceballos, C. & Rodríguez-González, M. (2022). Differentiation of self: a scoping review of bowen family systems theory's core construct. *Clinical Psychology Review*, 91, 102101. <https://doi.org/10.1016/J.CPR.2021.102101>
- Ciminli, A. (2023). Ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kaygısının yordayıcıları olarak mükemmeliyetçilik ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 35-43. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1163647>
- Chang, Y. (2007). *Examining the relationships among dysfunctional beliefs, career anxiety, coping styles, and career indecision using a cognitive behavioral theory approach* [Doctoral dissertation, Purdue University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Choi, S. (2020). *Differentiation of Self, Vocational Identity, and Career Indecision: The Mediating Role of Goal Instability Among College Students* [Doctoral dissertation, University of Missouri-Kansas City]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Chope, R. C. (2005). Qualitatively assessing family influence in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 395–414. <https://doi.org/10.1177/1069072705277913>
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277–294. <https://doi.org/10.1177/089484530403000404>
- Downing, H. M. & Nauta, M. M. (2009). Separation-individuation, exploration, and identity diffusion as mediators of the relationship between attachment and career indecision. *Journal of Career Development*, 36(3), 207–227. <https://doi.org/10.1177/0894845309345848>
- Drake, J. R., Murdock, N. L., Marszalek, J. M. & Barber, C. E. (2015). Differentiation of self inventory short form: Development and preliminary validation. *Contemporary Family Therapy*, 37(2), 101–112. <https://doi.org/10.1007/s10591-015-9329-7>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: youth and crisis*. Oxford.
- Fan, J., & Zhang, L. F. (2014). The role of perceived parenting styles in thinking styles. *Learning and Individual Differences*, 32, 204-211. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.03.004>
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115–134. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115>
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gürbüz, S. (2021). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Seçkin Yayıncılık (2. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Gökbaraz, N. (2021). *Birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı ölçeği: Spor bilimleri fakültesi öğrencileri örneği* [Yüksek Lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.

- Hechtlinger, S., Levin, N. & Gati, I. (2017). Dysfunctional career decision-making beliefs: a multidimensional model and measure. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 209–229. <https://doi.org/10.1177/1069072717748677>
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. www.researchgate.net sayfasından erişilmiştir.
- Jenkins, S. M., Buboltz, W. C., Schwartz, J. P. & Johnson, P. (2005). Differentiation of self and psychosocial development. *Contemporary Family Therapy*, 27(2). <https://doi.org/10.1007/s10591-005-4042-6>
- Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığının Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Etkisi* [Yüksek Lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Karamenderes, A. & Siyez, D. M. (2022). *Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ): Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*. Ege Eğitim Dergisi, 23 (1), 35-49. <https://doi.org/10.12984/eggeefd.902340>
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Nobel Akademik.
- Karataş, A. & Gündüz, B. (2021). Ebeveynleşme ile depresyon, kaygı, stres arasındaki ilişkide benliğin ayrımlaşmasının aracı rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Eğitim Bilimleri Özel Sayısı), 4453–4481. <https://doi.org/10.26466/OPUS.883816>
- Kerr, M. E. & Bowen, M. (1988). *Family Evaluation: An Approach Based On Bowen Theory*. Norton.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312–331. <https://doi.org/10.1177/1069072704266673>
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. (S. Şen, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Koç, H. & Arslan, C. (2021). Development of maladaptive thinking styles scale. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, 10(1), 19–27. <https://doi.org/10.5455/jcbpr.68769>
- Koçakoğlu, M. G., & Yalçın, B. (2020). Kariyer gelişim sürecinde aile. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929. <https://doi.org/10.31576/smryj.658>
- Kulcsár, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
- Li, F., & Aksoy, L. (2007). Dimensionality of individualism–collectivism and measurement equivalence of Triandis and Gelfand’s scale. *Journal of Business and Psychology*, 21, 313-329. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9031-8>
- Lopez, F. G. & Andrews, S. (1987). Career indecision: a family systems perspective. *Journal of Counseling & Development*, 65(6), 304–307. <https://doi.org/10.1002/J.1556-6676.1987.TB01291.X>
- Middleton, J. J. (2017). *The mediating influence of career aspirations and career decision-making self-efficacy on self-differentiation, vocational identity, and career indecision*. [Doctoral dissertation, Louisiana Tech University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Mutlu, T., Korkut-Owen, F., Özdemir, S. & Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1–31. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/46471/560777>
- Nauta, M.M., & Kahn, J.H. (2007). Identity status, consistency, and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15, 55-65. <https://doi.org/10.1177/1069072705283786>
- Oruç, M. (2022). Examination of career expectations of first-year students in the faculty of engineering. *Journal of Career Review*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7492852>

- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147–154. <https://doi.org/10.1006/JVBE.1999.1704>
- Öztemel, K. (2018). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin yetişkin örnekleminde faktör yapısının ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 68–82. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/41808/498880>
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J. & Yang, E. (2016). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440–452. <https://doi.org/10.1177/0894845316662346>
- Pişkin, M. (2002). *Çocuğun kariyer planlamasında ailenin rolü. İçinde: 2001 yılı aile raporu.* (s.245-272). Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Reed, C., Reardon, R., Lenz, J., & Leierer, S. (2001). Reducing negative career thoughts with a career course. *Career Development Quarterly*, 50 (2), 158-167. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00980.x>
- Ronan, G. B. (2005). College Freshmen Face Major Dilemma. NBCNews.com. <https://www.nbcnews.com/id/wbna10154383> adresinden erişildi.
- Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340–358. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>
- Saka, N., Gati, I. & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403–424. <https://doi.org/10.1177/1069072708318900>
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E. & Reardon, R. C. (2013). Partial Listing of Instruments That Can be Used as a Component of Readiness Assessment. Florida State University Libraries. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Sarikaya, Y., Boyacı, M., İlhan, T. & Aldemir, A. (2018). Adaptation of the differentiation of self inventory short form (dsi-sf) to turkish: validity and reliability study. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 365–380. <https://doi.org/10.14686/BUEFAD.364196>
- Sawitri, D., Creed, P. A. & Perdhana, M. S. (2021). The discrepancies between individual-set and parent-set career goals scale: development and initial validation. *Journal of Career Development*, 48(5), 654–669. <https://doi.org/10.1177/0894845320901795>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Routledge Taylor & Francis Group, New York.
- Sloan, D., Buckham, R. & Lee, Y. (2017). Exploring differentiation of self and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 32(2), 193–206. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2016-0209>
- Smith, W. D. (2015). *Effects of differentiation of self and proactive behaviors on career decision-making of college students* [Doctoral Dissertation, Texas A&M University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49–74.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and generalized self-efficacy of university students in greece. *World Journal of Education*, 2(1), 117-130. <https://doi.org/10.5430/wje.v2n1p117>

- Situmorang, D. D. B., & Salim, R. M. A. (2021). Perceived parenting styles, thinking styles, and gender on the career decision self-efficacy of adolescents: how & why?. *Heliyon*, 7(3), e06430. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06430>
- Şeker, G. (2020). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale University Journal of Education*, 51(1), 262–275. <https://doi.org/10.9779/pauefd.706983>
- Xu, H. (2022). Understanding the dysfunctionality of dysfunctional career decision-making beliefs: ambiguity aversion as a general mechanism. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 221–237. <https://doi.org/10.1177/10690727211036887>
- Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F. & Sertelin, Ç. (2005). Günümüz gençliğinin gelecek beklentileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 93–103. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuhayefd/issue/8791/109826>
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algular ve kariyer kararsızlığı* [Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Extended Abstract

Introduction

From birth to death, people are on the way of life, accompanied by many options and choices. These choices are not always as easy as choosing a dish or choosing a color. We have to make many difficult choices throughout life. Making a career choice decision is one of the most important decisions of our lives (Öztemel, 2018). Individuals who are responsible for fulfilling this duty cannot easily reach a decision and experience difficulties and indecision in this decision process. People faced with the decision-making process often encounter difficulties that hinder decision-making or lead to choosing an unsuitable alternative (Kulcsár, Dobrea & Gati, 2020). Based on the results of these studies, it can be said that individuals in the adulthood and adolescence period are experiencing intense career indecision. The problem and sample of this study were determined as career indecision among university students by considering these results. The problem of career indecision is defined as a multidimensional structure in which individuals apply to career counseling for various reasons (for example, lack of knowledge, uncertain identity, anxiety, obstacles) (Kulcsár, Dobrea & Gati, 2020). Career indecision stemming from emotions and personality traits is among the career decision challenges that university students frequently encounter. Anghel and Gati (2021) state that there is a positive relationship between career decision making difficulties and depression, anxiety and stress, and they emphasize the importance of this source of difficulty.

Bowen's theoretical approach, who is the father of the theoretical approach known as family systems and one of the pioneers of double-family counseling, is a good model to see the effect of the individual's family on career development (Middleton, 2017). A variable whose effect on career indecision stated in the problem of the research is examined is the dissociation of the self. This variable expresses the ability of the individual to be separated from their parents and to make independent decisions (Kerr & Bowen, 1988). According to Bowen's theory, individuals begin life dependent on family members for all kinds of needs. The key concept in Bowen's theory of family systems is differentiation of the self. Differentiation of the self is the ability to make its own decisions based on its own values, thoughts and judgments without being overly influenced by others (Middleton, 2017). Emeto, Lindsay, Tsey, and Malau-Aduli (2018) reported in their research that individuals in collectivist cultures play an important role in influencing the career choices of parents and important people in their career choices. Numerous studies show that the family variable affects the career development process. Jenkins, Buboltz, Schwartz, and Johnson (2005) found that low level of differentiation of self was associated with greater mental health problems and relational dysfunction; correlates its higher level with higher emotional and interpersonal relationship stability. There is little research examining the relationship between self-differentiation and career identity development. career indecision; It is observed in a group of individuals characterized by high levels of anxiety, negative evaluation of self and career choice, and negative identity perception (Saka & Gati, 2007). Negative and dysfunctional thoughts make it difficult for the individual to think systematically and logically about the problem and to reach a reasonable decision, while the existence of functional or optimistic positive thoughts facilitates self-evaluation and a better idea about alternative career options (Kleiman et al., 2004). Chang (2007) found that dysfunctional thoughts have a significant effect on career indecision. Kleiman et al., (2004) found that there is a significant relationship between maladaptive thinking styles and career decision-making difficulties. Studies focusing on dysfunctional beliefs and career state that dysfunctional thinking styles are among the most common difficulties in career decision making (Hechtlinger, Levin, & Gati, 2017).

As pointed out in these cited studies, it can be interpreted that differentiation of self and maladaptive thinking styles, which are related variables, are variables that can make career indecision chronic. Differentiation of the self is a factor that opens the door for the participation of others in the self-evaluation process, while a healthy differentiated individual uses his capacity in his evaluations and preferences to make more satisfying and internalizable decisions, while the undifferentiated individual becomes more ineffective in this process and cannot overcome indecision. It is thought that this research will contribute to other studies that will examine the concept of career decision-making difficulties, revealing the variables related to the concept (differentiation of self, maladaptive thinking styles) in case individuals encounter career decision-making difficulties. It is thought that career indecision, which is among the most fundamental problems of today's young individuals, may be related to differentiation of self and maladaptive thinking styles. In this study, which was conducted in line with the information and sample findings, it is aimed to reveal the predictive relationships between career indecision, differentiation of self and maladaptive thinking styles.

Method

In this research, which was established in order to determine the relationships between career indecision, maladaptive thoughts and differentiation of self through the data collected from university students in the research, descriptive statistics about the variables and the direct and intermediary relationships between these three variables were reported. In the data analysis process, IBM SPSS® Amos 24.00 and IBM SPSS® Statistics 22.00 were used. Then, the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique was applied to the obtained data. Structural Equation Modeling (SEM) is defined as one of the advanced quantitative analysis techniques used to statistically analyze the cause-effect relationship between the variables that have a theoretical background and relation (Sümer, 2000). With the aim of analyzing the data, first of all, correlation analyzes were made in order to determine the relationships between the variables, and then the path analysis technique was applied with three variables in the data set. It is a statistical technique that makes it possible to examine the total, direct and indirect effects between observed or latent variables in the data obtained in the path analysis application (Karagöz, 2019). The research was conducted with the latent variables of career indecision, maladaptive thoughts and differentiation of self.

Results

The findings obtained showed that differentiation of perceived self and maladaptive thinking styles were significant and negative ($r=-.49, p<.001$); differentiation of self and career indecision were significant and negative ($r=-.52, p<.001$); career indecision and maladaptive thinking styles are significantly and positively related ($r=.47, p<.001$).

It was seen that the fit indices of the model created for the path analysis between career indecision, differentiation of self and maladaptive thinking styles were not at a sufficient level at the beginning. The fit indices of Model 1 were found as ($\chi^2/sd=9.62, GFI=.90, AGFI=.82, TLI=.83, CFI=.88, RMSEA=.12$). Between ego position and emotional reactivity and ego position and emotional disconnection dimensions of Self Differentiation Scale; It was made by adding covariances between the error variances of the pessimism and anxiety dimensions of the Career Indecision Scale. After three covariance connections, the fit indices of the model (Model 2) were found to be acceptable (58.59). The fit indices of Model 2 were found as ($\chi^2/sd=4.75, GFI=.96, AGFI=.92, TLI=.93, CFI=.95, RMSEA=.08, p$). These values can be seen in the acceptable range. These results show that the model

created with the variables of Career Indecision, Differentiation of Self and Incompatible Thinking Styles is acceptable.

When the results of the path analysis are examined, it is seen that the Differentiation of Self negatively predicts Career Indecision ($\beta=-.53$, $p<.001$). It is seen that Incompatible Thoughts predicted Differentiation of Self ($\beta=-.58$, $p<.001$) in a significant negative way. The combination of maladaptive thoughts and the differentiation of the lower back explains 25% of the total variance in career indecision. It is seen that maladaptive thoughts have an indirect effect ($\beta=.30$) and a direct effect ($\beta=.24$) on career indecision.

Discussion & Conclusion

As a result of the analysis made according to the findings of this study, it was revealed that career indecision is positively related to maladaptive thoughts and negatively related to differentiation of self. The findings of the study are consistent with the findings of other similar studies in the literature and similarly observed in the sample of Turkey. These results are sufficient to enable us to interpret that self-differentiation predicts healthy career development that includes determination, comfort and correct career knowledge (Smith, 2015). Considering the findings of the research, it can be said that the direct effect of maladaptive thinking styles on career indecision is observed. As the score of university students' maladaptive thinking styles increases, the level of career indecision increases. When the literature is examined, the study in which the career indecision level of individuals with high levels of negative thinking increases, supports this finding of the research (Park et al., 2016; Kleiman et al., 2004; Chang, 2007; Aktaş and Şahin, n.d.; Kahraman, 2020).

As individuals' self-differentiation scores increase, maladaptive thinking styles score decreases. As individuals' self-differentiation scores increase, career indecision scores decrease. It supports our research findings that there are partially significant relationships between the separation-individuation capacities of individuals and career indecision (Downing & Nauta, 2009). As the findings of the study show us, it has been observed that the effects of environment and family are extremely important in the self-development of university students in the process of career development and choice, and they affect career indecision. This finding also shows that families and parents can lead their children to a healthy process in their decisions and career development. Longitudinal and cause-effect-patterned studies can be planned in future studies in line with this subject. In this research, a model tested with data collected from students of the Central Anatolian region university was used. As a suggestion to other researchers, it can be said that the results of testing this research on a sample that will cover most regions of Marmara and Anatolia, where the job opportunities of the country are more intense, may open the door to more comprehensive comments and suggestions.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Ahmet Furkan Dabanlı, Doktora Öğrencisi; Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
ahmetdabanlifurkan@gmail.com

Doctoral student, Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey. ahmetdabanlifurkan@gmail.com

Coşkun Arslan. Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
coskunarslan@erbakan.edu.tr

Coşkun Arslan. Prof. Dr., Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey. coskunarslan@erbakan.edu.tr

Süleyman Barbaros Yalçın. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
barbarosyalcin@konya.edu.tr

Süleyman Barbaros Yalçın. Assoc. Dr., Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey.
barbarosyalcin@konya.edu.tr

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların çalışmaya katkısı eşittir.

The contributions of the authors in the research process are equal

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı, 12.04.2023 tarih ve 2023/173 sayılı kararı ile araştırma için etik onayı alınmıştır.

Ethical approval was obtained from Necmettin Erbakan University Social and Human Sciences Ethics Committee on 12.04.2023. (2023/173)

Etik Kurul Adı: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu

Onay Tarihi: 12/04/2023

Onay Belge Numarası: 2023/173

ORCID

Ahmet Furkan Dabanlı <https://orcid.org/0000-0003-4676-6979>

Coşkun Arslan <https://orcid.org/0000-0003-0247-9847>

Süleyman Barbaros Yalçın <https://orcid.org/0000-0001-8818-825>