KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (KMUSEKAD)
KMU Journal of Social and Economic Research
Yıl/Year: 2025, 27(50): 1287-1306

Geliş/Received: 19.09.2024
Kabul/Accepted: 16.10.2025
Doi: 10.18493/kmusekad.1553203

KARİYER STRESİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GÜVENİRLİK VE GEÇERLİĞİNİN YENİDEN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Nilüfer YÖRÜK KARAKILIÇ[1]

Öz

Kariyer, bireyin hayatı süresince karşılaştığı olaylar, mesleği ve ulaşmak istediği hedeflerin sonucu ortaya çıkan örüntüdür. Ayrıca meslek kapsamında gelişme, ilerleme, durağanlık sürecini içeren, bireyin tüm hayatına şekil veren hedeflerini gerçekleştirmek suretiyle deneyim, beceri ve eğitim ile çalışma yaşamında ulaştığı ya da ulaşmak istediği aşamaları gösteren bir yol haritasıdır. Bireyin üniversite hayatında aldığı eğitim bu yol haritasının ilk sürecidir. Asıl yol burada ortaya çıkmakta ve kariyer basamakları da bu noktada belirmeye başlamaktadır. Kariyer zahmetli ve gelişimsel olarak zor bir süreci ifade etmektedir ve her bireyde birtakım stres unsurlarını da beraberinde getirmektedir. Üniversite öğrencileri öğrenim süreçlerinde finansal endişeler, sosyalleşme sorunları, akademik ve kariyer hedeflerine yönelik pek çok stres unsuruyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu kapsamda araştırmanın amacı, kariyer stresini ölçmek için Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen kariyer stresi ölçeğinin yeniden Türkçeye uyarlamasını yapmak, güvenirlik ve geçerliğini analiz ederek değerlendirmesini gerçekleştirmektir. Bu amaçla Afyon Kocatepe Üniversitesinde öğrenim gören 734 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen anketler SPSS ile güvenirlik ve geçerliği yapılarak, AMOS ile yapısal eşitlik modeli oluşturularak analiz edilmiştir. Ölçeğin kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olarak dört boyutu da iyi uyum değerlerinde olmakla geçerlik analizinden geçmiş ve dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Stresi, Kariyer Stresi Ölçeği, Yapısal Eşitlik Modeli
JEL Sınıflandırması: M00, M19

ADAPTATION OF THE CAREER STRESS SCALE TO TURKISH: A REANALYSIS AND EVALUATION OF ITS RELIABILITY AND VALIDITY

Abstract

A career is defined as a pattern shaped by an individual's life experiences, professional endeavours, and goals. It serves as a roadmap that illustrates the stages one has reached or aims to reach throughout their professional life. This roadmap develops through the accumulation of experience, the refinement of skills, and educational opportunities that influence the course of one's entire life. A career encompasses periods of development, progress, and potential stagnation within a profession. University education represents the initial stage of this roadmap, where the actual career path begins to emerge and career steps start to take shape. A career is also a demanding and developmentally challenging process that introduces various stressors. University students, in particular, face numerous sources of stress, including financial concerns, difficulties with socialization, and academic and career-related expectations. In this context, the purpose of the present study was to adapt the Career Stress Scale developed by Choi et al. (2011) into Turkish and to analyse and evaluate its reliability and validity. Data collected from 734 students at Afyon Kocatepe University were analysed using SPSS to assess reliability and validity, and a structural equation model was created using AMOS. The four dimensions of the scale, namely career ambiguity, lack of information, employment pressure, and external conflict, demonstrated acceptable fit indices. These findings confirmed the four-factor structure and supported the validity of the scale.

Keywords: Career, Career Stress, Career Stress Scale, Structural Equation Model
JEL Classification: M00, M19

[1] Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: nilyoruk@aku.edu.tr, ORCID iD: https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-6609-4068

1. GİRİŞ

Kariyer kavramı Fransızca kökenli bir kelime olmakla iş hayatının önemli bir unsuru olarak sürekli bir ilerleme sürecini ifade eder. Sadece iş hayatı ile sınırlandırmak kariyer kavramı için doğru bir tanımlama yapılmasına engel olur mahiyettedir. Zira kariyer bireyin tüm yaşamında ulaşmak istediği hedefleri için izlediği bir yol haritasıdır. Bu yol haritası içinde bireyin tüm çabaları, eğitim süreci, becerileri, eğilimleri, hedefleri, hayalleri gibi birçok farklı faktörü sürece dâhil etmek gerekir. Kariyer sürecini etkileyen birçok değişken sayılabilmekteyken önceliği kültürel unsurlar çerçevesinde aile, arkadaşlar, en yakın çevre oluşturur. Bunlar bireyin ilk amaç ve hedeflerinin şekillendiği çevre unsurlarıdır. Tecrübeler ve eğitimler becerilerle zenginleştikçe bu sürece üniversiteyi ilk basamak ve bireyin kariyer sürecinde önemli bir rol üstlendiği süreç olarak belirtmek gerekir. Kariyer sürecine etki eden birçok değişken mevcuttur ve bunlar artış gösterdikçe de bireyde birtakım kaygı unsurları ortaya çıkmakta ve kariyer stresi kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Kariyer stresi literatürde birçok değişkenle ele alınmış, Choi vd. (2011) tarafından ölçek geliştirme kapsamında araştırma konusu yapılmış ve kariyer stresi dört boyutlu bir model önerisi ile bir ölçek oluşturulmuştur. Choi vd. (2011) tarafından Koreli üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini ölçme sürecinde 20 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyerlerinde önemli rol oynayan stres unsurları üzerine odaklanılmış ve ölçek maddelerinin tespiti için dört aşamalı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında kariyerle ilgili sorunlara ilişkin stres etkenleri tespiti için 89 üniversite öğrencisiyle görüşmeler yapılmış ve ölçek maddelerini oluşturulmuştur. İkinci aşamada 334 Koreli üniversite öğrencisi üzerinde tespit ettikleri bu maddeleri uygulamak suretiyle faktör yapısı incelenmiştir. Keşfedici faktör analizi ile maddelerin faktör yükleri belirlenip ifadelerin azaltılması amaçlanmıştır. Üçüncü aşamada 427 öğrenciye uygulanan ölçekten elden edilen veri seti doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilerek ölçek ifadeleri revize edilmiş ve son aşamada kariyer karasızlığı ile kariyer kararı öz yeterliliği ile ilişkileri kapsamında geçerlik ve güvenirliği test edilmiştir. Bu araştırmalar neticesinde kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutlarını içeren 20 maddelik bir ölçeğin güvenirlik ve geçerliliği gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından gerçekleştirilmiş ve kariyer belirsizliği ile bilgi eksikliği bir boyut, dışsal çatışma ikinci ve iş bulma baskısı üçüncü boyut olarak yapı geçerliliğini sağladığı üç boyutlu bir model önerisinde bulunulmuştur.

Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinali dört boyuttan oluşmaktadır. Bu kapsamda çalışmada ölçeğin daha büyük bir örneklem ile Türkçeye çevirisinin yenilenmesi, anlam kayıplarının giderilmesi, güvenirlik ve geçerlik analizinin yeniden yapılması suretiyle literatüre katkı sağlaması ve Türkiye'de dört boyutlu ölçeğin yapı geçerliliği sağlayıp sağlamadığını yeniden test etmek amaçlanmıştır. Bu anlamda çalışmada Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen kariyer stresi ölçeğinin dört boyutlu model çerçevesinde geçerliliğini tekrar analiz etmek suretiyle yeniden değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

2. KARİYER STRESİ KAVRAMI

Üniversite öğrencileri eğitim süreçlerinde akademik konular, mali kaygılar, sosyal stres etkenleri, gelecekte istihdam edilebilme ve kariyer gibi çok fazla stres unsuruyla karşı karşıya kalırlar. Eğitim sürecinde kariyer stresi ile ilgili konular en önemli stres kaynakları içinde sayılmaktadır (Choi vd. 2011: 558). Kariyer planlama sürecinde bireyin kendi yetkinlik, beceri eğitim ya da çevre baskısı kaynaklı stresler ile de karşılaşması mümkündür.

Üniversite yılları, öğrencilerin mezuniyet sonrası için hedefler belirlemeleri ve bir kariyer planı oluşturmaları açısından önemli bir süreç olarak görülmektedir. Ancak, birçok üniversite öğrencisi

kariyer planları konusunda zorluklar yaşamaktadır ve bu öğrencilerin önemli bir kısmının psikolojik rahatsızlık düzeylerinin genel nüfusa göre daha yüksek olduğu ve psikolojik iyilik halleri düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir (Çetinkaya, 2019).

Bireyin kariyeri kapsamındaki kararlarını birçok unsur etkilemektedir. Kariyer karar verme süreci, kariyer karar verme becerileri, kariyer karar verme tutumu ve kariyer karar verme motivasyonu öne çıkan unsurlar arasındadır (Creed vd. 2017: 79). Karar verme aşamasında doğru ve kesin yönlendiricilere ihtiyaç duyma ve nihayetinde tam belirli bir ortama sahip olamama kariyer stresi olgusunu gündeme getirmektedir (Emirel ve Bozkurt, 2022: 2). Literatür incelendiğinde kariyer stresi kavramı bireyin eğitim sürecinde kariyeri ile ilgili alacağı kararlarda yaşadığı kararsızlıklar, baskılar, zorlamalar, eğitim, bilgi yetersizliği ve belirsizlik gibi birçok unsuru içermektedir.

Kariyer stresi, bireyin kendi sınırlarını aşmaya çalışması ve zorlanması olarak ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilir. Bireyin yaşam kalitesini etkileyen kariyer stresi, kişi ve çevre arasındaki güçlü bir ilişki sonucunda ortaya çıkmaktadır (Emirel ve Bozkurt, 2022). Kariyer stresini oluşturan faktörlerin en önemlisi kişinin öz güven eksikliği ve gelecek ile ilgili kaygıları nedeniyle meydana gelen stresin düzeyinin getirdiği kariyer belirsizliğidir. Başka bir etken, bilgi alınabilecek ya da yardımcı olabilecek kişilere ulaşmada yaşanan sorunlardır. Çevreden kişiye yönelen ve kişinin bir an önce çalışmaya başlaması için yapılan baskı ve çevresel kargaşa da kariyer stresi oluşturan başka bir etkendir (Demirtaş, 2019: 79). Kişilerin kariyer belirleme sürecinde çevreye uyumlanma çabaları ve karşılaştıkları engeller kariyer stresi yaşamalarında önemli bir faktör olarak sayılabilmektedir. Bu faktörler; kariyer seçme noktasında kararsız kalma, alınan kararın doğru veya yanlış olduğu kaygısı, kişisel yeteneklerdeki eksiklikler, bireysel yetenekler, bilgi ve yetenek fazlalığı, diğer insanların düşüncelerine gereğinden fazla önem verilmesi, kariyer konusunda en doğru kararı vermiş olma hissine gereksinim duyulması şeklinde ifade edilebilir (Emirel ve Bozkurt, 2022).

Önceki çalışmalar göstermiştir ki; iş bulma sonrası bireyler örgütsel düzeyde de birçok stres unsuru ile karşılaşmaktadır. Örgütlerde kariyer stresinin tetikleyicileri algılanan adalet duygusu, mesleki gerginlik, sosyal etkileşimler, terfi, iş- aile çatışması unsurları olarak tespit edilmiştir. Özellikle örgüt içinde çalışanlar arası adaletsiz davranışların kariyer stresinde önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir (Chen vd., 2008: 42). Bireylerin iş bulma sürecinden önce ise özellikle üniversite eğitimleri zamanlarında kariyerleriyle ilgili birçok stres unsuruna maruz kaldığı belirlenmiştir. Bu kapsamda Choi vd. (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer streslerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında kariyer stresini kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere dört boyutta incelemişlerdir. Kariyer stresi birey tarafından kaynakları zorlayan veya aşan ve kişinin sağlığını tehdit eden bir durum olarak birey ile çevre arasında dinamik bir etkileşim şeklinde kavramlaştırılmıştır.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür değerlendirildiğinde kariyer stresi oldukça araştırılan konular içinde yer almaktadır. Bireyin geleceğini ve tüm hayatını kariyer kapsamında değerlendirilmek insan için son derece önemli bir olgu olarak araştırmacıların da dikkatini çeken konular arasında yer almıştır. Literatürde kariyer stresiyle ilgili yapılan çalışmalar ve içerikleri şu şekildedir; Cherniss vd. (1976), kamu çalışanlarının iş streslerini, iş stresinin kariyer gelişimlerine etkilerini ve çalışma ortamının niteliği ile bağlantısını araştırmışlardır. Çalışmalarında mesleki eğitimdeki eksiklikleri stres kaynağı olarak gösterilerek stres kaynakları ile baş etme yollarını incelemişlerdir. London ve Mone (1987), çalışmalarında insan kaynakları uygulayıcılarına daha bilinçli kariyer kararı vermek, motivasyonu artırmak ve çalışanların kariyer stresleriyle başa çıkmalarına destek olacak içgörüleri ve pratik uygulamaları incelemişlerdir.

Levo ve Biggs (1989), kadınların ev ve kariyer stresleri ile başa çıkma stratejileri seçimlerini etkileyebilecek kritik bilişsel değişkenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarında kadının cinsiyet rolüne ilişkin inançları ve stresli ev/kariyer talepleriyle başa çıkma kaynaklarına ilişkin bilişsel değerlendirmesi, etkili başa çıkma düzeyini etkileyen önemli bilişsel değişkenler olarak göründüğü belirlenmiştir. Schein (1990), değişen dünyanın kariyer yönetimine etkilerini değerlendirmiştir. Değişen koşullar çerçevesinde kariyer stresini incelediği çalışmasında özellikle teknolojik, sosyo kültürel, politik, ekonomik ve belirsizlik ortamının bu süreçte öne çıktığını tespit etmiştir. Ross (1997), Avusturalya konaklama çalışanlarından oluşan bir örneklem arasındaki stres tepkilerini, temel kariyer motivasyonlarıyla olası ilişkileri birlikte incelemeyi amaçlamıştır. Öne çıkan stres tepkileri arasında daha net iş rolü, daha fazla beceri girişi, daha fazla işçi ailesi- yönetim iletişimi yer almaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre kariyer çapası iş özerkliği, daha net iş rolü stres tepkisinin en güçlü yordayıcısı olurken, daha iyi iletişim konaklama işletmelerinde çalışanlarının stres tepkilerinin tek yordayıcısı olarak tespit edilmiştir. Hoffman ve Scott (2003), hemşirelerin vardiya sürelerine göre rol stresi ve kariyer memnuniyetindeki farklılıkları incelemişler ve 12 saatlik vardiyalarda çalışanların 8 saatlik vardiyalarda çalışan meslektaşlarına göre daha genç, daha az deneyimli ve daha stresli olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca özerk uygulama ortamlarını teşvik eden, finansal teşvikler sağlayan ve mesleki statüyü tanıyan stratejiler uygulandığında hemşirelerin daha fazla mesleki tatmin yaşayabileceğini belirlemişlerdir. Choi vd. (2011), Kore'li üniversite öğrencilerinin kariyer stresi deneyimlerini ve semptomlarını belirlemişlerdir. Bullock vd. (2011), bilişsel bilgi işleme teorisine göre, kariyer düşünceleri kariyer ve yaşam stresi ile bunun sonucunda ortaya çıkan kariyer karar durumu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 232 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yapılan çalışmada, kariyer ve yaşam stresindeki artışın olumsuz kariyer düşüncelerindeki artışla ilişkili olduğu ve bu tür düşüncelerdeki artışın kariyer seçimine ilişkin kararlılık ve memnuniyet düzeyinin düşmesiyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Park vd. (2011), kariyer stresinin üniversite öğrencilerinin uyumsuz mükemmeliyetçilik ve tutum olgunluğu ile ilişkisini 185 lisans öğrencisi ile incelemişler ve kariyer stresinin uyumsuz mükemmeliyetçilik ile kariyer tutumu olgunluğu arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Joo ve Jyung (2012), meslek lisesi öğrencilerinin kariyer karar durumu, kariyer stresi ve problem çözme becerileri arasındaki karşılıklı ilişkileri araştırmayı, kariyer stresi ve problem çözme becerilerinin kariyer karar durumu üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. 1039 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma bulgularına göre kariyer stresi kariyer karar durumuna olumsuz etki ederken, problem çözme becerisi kariyer karar durumuna olumlu etki etmektedir. Kariyer stresi ile kariyer karar durumu arasında problem çözme becerisinin aracılık etkisi tespit edilmiştir. Yu ve Yang (2013), üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyeti, kariyer olgunluğu ve kariyer stresi arasındaki farkı analiz etmek ve bölüm memnuniyeti ile kariyer olgunluğunun kariyer stresine etkisini belirlemek amacıyla 824 öğrenci üzerinde anket gerçekleştirmişlerdir. Araştırmalarının sonuçları bölüm memnuniyeti, kariyer olgunluğu, kariyer stresinin yaş, yıl, giriş motivasyonu, akran ilişkileri ve sağlık durumlarına göre anlamlı farklılaştığını göstermiştir. Foruhar vd. (2015), duygusal zekâ bileşenleri eğitiminin öz yeterlilik artışı ve mesleki stresin azaltılması üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Duygusal zekâ bileşenlerini öğretmenin, öz yeterlilik inancını artırıp mesleki stres sendromlarını azaltabileceğini belirlemişlerdir. Park ve Lee (2015), hemşirelik öğrencilerinde kariyer eğitimi programının kariyer özyeterliliği, kariyer uyumu ve kariyer stresi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Analiz sonuçlarına göre kariyer özyeterliliği ve kariyer uyumuna ilişkin puanlar eğitim müdahalesi sonrası artış göstermiş, kariyer stresi ise düşmüştür. Jeong (2016), kültürleşme stresi, akademik stres ve kariyer stresi ile ilgili faktörlere odaklanarak Kore'deki Çinli öğrencilerin depresyon nedenlerini irdelemiştir. 166 öğrenci üzerinde anket uygulamış ve elde edilen verilerin sonuçlarına göre kültürleşme stresi, akademik stres ve kariyer stresinin depresyonda etkili faktörler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Creed vd. (2017), kişisel yönelimin

refahla ilişkili olduğunu test ederek kariyer stresini oluşturan unsurları 564 genç yetişkin üzerinde incelemişler ve kariyer ile ilgili refahın öncül değişkenlerini değerlendirmişlerdir. Yang (2017), Tayvan'da hastane hemşireleri için kariyer stresi ölçeğinin yapı geçerliliğini ve uygulanabilirliğini araştırmak üzere 3 çalışma gerçekleştirmiştir. İlk çalışmada 141 hemşireden oluşan bir örneklem üzerinde keşfedici faktör analizi yapılmış, ikinci çalışmada ıraksak ve yakınsak geçerliliği incelemiş ve 284 eğitim hastanesi hemşiresinden oluşan bir örneklem üzerinde hipotez modeli test etmek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirmiştir. Son çalışmada, bulguları genişletme amaçlanmıştır 166 hemşireden oluşan bir örneklem üzerinde, bir bölge hastanesi için kariyer stresi ölçeğinin ölçüm değişmezliğini incelemek için çok gruplu yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Özden ve Sertel-Berk (2017), Kariyer stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve güvenirliğinin sınamayı amaçladıkları çalışmalarında 425 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri anketlerin analizlerine göre ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığını tespit etmişlerdir. Yaptıkları faktör analizinde ölçeğin kariyer belirsizliği ile bilgi eksikliğini bir boyut, dışsal çatışmayı ikinci ve iş bulma baskısını üçüncü boyut olarak yapı geçerliliğini sağladığı üç boyutlu bir yapı olduğunu ortaya koymuşlardır. Hu vd. (2018), kariyer geribildirimi ve kariyer stresi arasında kariyer hedefinin aracılık rolünü araştırdıkları çalışmalarında 317 sağlık meslek üniversite öğrencisi üzerinde anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarında olumsuz geri bildirim ve kariyer stresinin pozitif ilişkili olduğunu ve tutarsızlığın aracılık rolünü belirlemişlerdir. Çetinkaya (2019), beden eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer stresi ve akademik motivasyon düzeylerini belirlemek için 527 öğrenci üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre; akademik motivasyon ile kariyer stresi arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Esen (2019), kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisini demografik değişkenler kapsamında incelemiş ve kariyer stresi alt boyutlarıyla özyeterlilik inancı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Kariyer stresinin özyeterlilik inancı üzerine etkisinde cinsiyetin, sınıf ve çalışma durumunun anlamlı farklılaşmadığını belirlemiştir. Yang ve Yang (2019), uçuş görevlilerinin kariyer tatmini, kariyer stresi ve kişilik özellikleri ilişkisini incelemişler ve araştırmalarında dışadönüklüğün kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğunu, kariyer stresinin nevrotiklik ile kariyer tatmini arasında bağlantı kurmada aracı rol oynadığını tespit etmişlerdir. Günay ve Çelik (2019), kariyer stresi, psikolojik iyi oluş ve iyimserlik ilişkisini incelemişlerdir. 293 öğrenci üzerine gerçekleştirdikleri anketlerin analizlerinde öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının ve iyimserliklerinin kariyer streslerinin etkili bir yordayıcısı olduklarını tespit etmişlerdir. Yaşar ve Turgut (2019), üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini yaş, cinsiyet, fakülte, sınıf ve maddi durum değişkenlerine göre incelemişler ve 1189 üniversite öğrencisinin katılımıyla kariyer stresinin cinsiyet, yaş, fakülte ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Tarsuslu ve Altan (2019), Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer stres düzeylerini ve bunu etkileyen unsurları belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında 253 öğrenci üzerinde anket uygulamışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin demografik değişkenlere göre kariyer stres düzeyleri; kadınlarda, 18 yaş ve altı yaş grubunda, birinci sınıfta, staj yapmayan, bölüm tercih sırası 6 ve üzeri, daha az arkadaşı olan ve Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi öğrencileri daha yüksek olarak belirlenmiştir. Duru ve Gültekin (2020), üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ile kariyer uyum yetenekleri ve öğrencilere sunulan mentörlük hizmetleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 284 öğrenci ile gerçekleştirdikleri anketlerin analizine göre, kariyer stresi toplam puanı ve alt ölçekler ile kariyer uyum yeteneği ve yükseköğretim mentörlük ölçeği alt ölçek puanları arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit etmişlerdir. Jung (2020), hemşirelik öğrencilerinin kariyer kimliği, kariyer kararlarında kariyer stresi tetikleyicilerini belirledikleri çalışmalarının araştırma sonuçlarına göre; sınıf, din, hemşirelik bölümü seçim nedeni, bölüm memnuniyeti ve kariyer açısından anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Öğrencilerin kariyer streslerini düşürmek için kariyer eğitimi önerisinde bulunmuştur. Kang vd. (2020), mükemmeliyetçiliğin kariyer stresi ve kararsızlık üzerine etkisini 476 Koreli üniversite öğrencileri üzerinde araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre

mükemmeliyetçilik arttıkça kariyer kararsızlığı ve kariyer stresinin arttığını tespit etmişlerdir. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), Spor bilimleri öğrencilerinin kariyer stresi belirleyicilerini araştırdıkları çalışmanın analiz sonuçlarına göre öğrenciler üst sınıflara geçtikçe iş bulma baskısı hissetmeye başladıkları ve okudukları bölüm farklılaştığında kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stresi yaşadığı tespit edilmiştir. Lee ve Lee (2020), Çin'deki Koreli uluslararası öğrencilerin kültürleşme stresi, kariyer stresi, sosyal destek ve depresyon düzeylerini incelemek ve depresyonu etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. 157 Koreli öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada depresyonun önlenmesi ve yönetimi için programlar geliştirilmesi ve depresyon üzerinde etkisi olduğu belirlenen faktörleri belirlemişlerdir. Kültürleşme stresi, kariyer stresi, aileyle haftalık telefon görüşmelerinin sıklığı, öğrenim ücretinin kaynağı ve kişinin kendi algıladığı sağlık durumunu dikkate alan özelleştirilmiş bir sağlık teşvik programı geliştirilmesi ve uluslararası öğrenciler arasında depresyon konusunda farkındalığın artırılmasının gerekliliğini tespit etmişlerdir. Park ve Lee (2020), pozitif psikoloji perspektifinden üniversite öğrencilerinin kariyer yolları ve üniversite öğrencilerinin mesleki çağrısı ile akademik başarı ve kariyer stresi arasındaki ilişkide azmin rolünü araştırmışlardır. 151 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmada Korece versiyonu Mesleki Çağrı ve Meslek Anketi, Azim Ölçeği ve Kariyer Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, mesleki çağrının akademik başarı ile pozitif, kariyer stresi ile negatif ilişkili olduğu, azmin, çağrı ile akademik başarı ve kariyer stresi arasındaki ilişkiyi aracılık ettiği tespit edilmiştir. You ve Yoo (2021), Kore'li üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerini ölçmek ve kariyer stresinin ruh sağlığı üzerine etkilerini belirlemeye yönelik 420 katılımcı üzerinde araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer stresi özellikle mükemmeliyetçilik, depresyon ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kadın katılımcılarda aracılık etkisi ettiğini belirlemişlerdir. Aşık ve Akgül (2022), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ile bu kararda aile etkileri ve kariyer stresinin ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre kariyer kararı yetkinlik algısı ile kariyer stresi arasında negatif yönde orta düzey, kariyer kararında aile etkisi ile arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Esen ve İpçi (2022), kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararları öz yeterlilikleri ve kariyer stres düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesinde İşletme Bölümünde okuyan 12 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri analiz bulgularına göre kariyer koçluğu uygulamasının çalışma grubundaki öğrencilerin kariyer karar öz yeterliliklerini artırdığı ve kariyer stres düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir. Polat (2022), önlisans eğitimine devam eden öğrencilerin kariyer kararlılığının ve kariyer stresinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmada kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ile dışsal çatışmanın psikolojik iyi oluş üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Zhang vd. (2022), kariyer stresi, kariyer benliği, kariyer araştırması ve kariyer kararsızlığı ilişkisi ile bireyin kariyerine kararına etki eden unsurları incelemişlerdir. Çinli üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer araştırması, gelecekteki çalışma benliği, kariyer planlaması ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkilerini araştırmışlar; kariyer stresinin kariyer planlamasını olumsuz etkilediğini, kariyer araştırmasının ise kariyer planlamasını olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Demirtaş ve Kara (2022), kariyer uyumluluğu ve işsizlik kaygısı ilişkisinde kariyer stresinin aracılık etkisini inceledikleri çalışmalarında 410 katılımcı üzerine gerçekleştirdikleri araştırma yapmışlardır. Araştırma verilerine göre kariyer keşfi ve işsizlik kaygısı arasındaki ilişkide kariyer stresinin boyutlarından kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin kısmı aracı, ayrıca kariyer planı ve işsizlik kaygısı ilişkisinde kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği ve iş bulma baskısının tam aracı olduğunu tespit etmişlerdir. Öztürk ve Doğanülkü (2023), üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçilikleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkide, algılanan sosyal desteğin aracı rolünün incelenmesini amaçladıkları çalışmalarında 433 üniversite öğrencisi üzerinde anket gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin kariyer stresi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, algılanan çok boyutlu sosyal desteğin mükemmeliyetçilik ve kariyer stresi

arasında kısmi aracı bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Kara (2023), üniversite öğrencilerinin kariyer stresi unsurlarını ölçtüğü, 35 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmada stres unsurları ile baş etme yollarını belirlemeyi amaçlamıştır. Dinç vd. (2024), Iğdır Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinde dijital stres ve kariyer stresini inceledikleri çalışmalarında 446 öğrenciyle gerçekleştirdikleri araştırma bulguları dijital stres ile kariyer stresi arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Hu vd. (2024), 1012 Çinli üniversite öğrencisi arasında kariyer tutumu ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi araştırırken kariyer stresi ve sahtekârlık fenomeninin ortak moderatör etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında kariyer planlamasının aracılık ettiği kariyer tutumu ile kariyer kararlılığı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ancak kariyer stresi özellikle güçlü sahtekârlık fenomeni olan lisans öğrencileri için bu bağı zayıflattığı belirlenmiştir. Akturan vd. (2025), hemşirelerin kariyer stresi, iş stresi, kariyer pişmanlığı, iş tatmini ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki karşılıklı ilişkilerin kapsamlı bir analizini yapmayı amaçlamışlardır. Türkiye'de beş farklı şehirde bulunan on şehir hastanesinden 576 hemşireden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında hemşirelerin iş memnuniyetlerinin olumlu kazanımları ile kariyer stresi, iş stresi ve kariyer pişmanlığının yarattığı zorluklar arasındaki işbirliğinin gerekliliğini belirlemişlerdir. Park (2025), üniversite öğrencileri arasında kariyer stresi ile intihar amaçlı olmayan kendine zarar verme arasındaki ilişkiyi, depresyon ve dayanıklılığın aracılık rolü kapsamında incelemiştir. 205 Güney Koreli üniversite öğrencisine uygulanan anketlerin analizleri neticesinde intihar amaçlı olmayan kendine zarar vermenin yalnızca dışsal stres faktörlerinden ziyade duygusal ve psikolojik süreçlerden daha fazla etkilendiği ve kariyer stresinin depresyonu artırdığı tespit edilmiştir.

4. YÖNTEM

4.1. Veri Toplama Yöntemi ve Değerlendirme Tekniği

Araştırmada Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere dört boyuttan oluşan 20 ifadeli ölçeğin yeniden Türkçeye uyarlanması, güvenirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Bu alanda uzmanlığı olan akademisyenler tarafından ölçek ifadelerinin Türkçeye çevirisi ve kontrolü sağlanmış ve literatürde kullanımı ile kıyas yapılmak ve ölçeğin dâhil olduğu alanda çalışan iki akademisyen tarafından teyit edilmek suretiyle anlam kayıpları giderildikten sonra uygulama sürecine başlanmıştır.

Anketler yüz yüze olarak Afyon Kocatepe Üniversitesinde öğrenim gören 734 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Analiz edilen ölçek iki bölüm içermektedir. İlk kısım demografik unsurları içeren sorulardan oluşmaktadır. İkinci kısımda kariyer stresini belirlemek için ifadeler "1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum" cevaplarını içeren 5'li Likert kullanılmıştır. Ölçekten en düşük 20, en yüksek 100 puan alınabilmekte ve alınan puan arttıkça kariyer stresi düzeyinin artışını ifade etmektedir.

Ölçeğin analizinde ilk adım kariyer stresi ölçeğine geçerlilik ve güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin ifadelerinin KMO değerinin analizi sonrası faktör analizi için uygunluğu belirlendikten sonra Keşfedici faktör analizi ile faktör yükleri belirlenip, ölçeğin yapı geçerliliğinin analizinde (DFA) doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Anket verileri SPSS 25.0'e girilmiş ve kariyer stresi ölçeğinin iç tutarlılığı için Cronbach Alfa (α) istatistiği kullanılmıştır. Geçerlik analizi için AMOS 24 yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin etik uygunluğu 2023/ 313 numaralı karar ile 15.11.2023 tarihinde Etik Kurul izni ve 13.12.2023 tarihli Afyon Kocatepe Üniversitesi Rektörlüğü'nden E-81478198-100-236102 numaralı anket yapma izni alınmıştır. Anket formları Afyon Kocatepe Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilere Likert tipi ölçeklendirmeyle ilgili bilgilendirme yapılarak

gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere anketler 20.12.2023-20.2.2024 tarihleri arasında yapılmıştır. 1000 anketten 734 adet analize dâhil edilen veri elde edilmiştir.

4.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet, yaş, fakülte ve doğum yerlerini içeren veriler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	%	Toplam %
Cinsiyet	Kadın	416	56.7	56.7
	Erkek	318	43.3	100.0
Yaş	17-19	127	17.3	17.3
	20-22	447	60.9	78.2
	23 ve üzeri	160	21.8	100.00
Fakülte	Sosyal	375	51.1	51.1
	Fen	285	38.8	89.9
	Mühendislik	74	10.1	100.0
Doğum Yeri	Büyükşehir	448	61.0	61.0
	İl	254	34.6	95.6
	İlçe	32	4.4	100.00
	Toplam	734	100.0	

Araştırmaya katılan 734 katılımcıdan 416'sı (%56.7) kadın, 318'i (%65.8) erkektir. Örneklemi oluşturanların yaşlarına bakıldığında, 127'si (%17.3) 17-19 yaş, 447'si (%60.9) 20-22 yaş, 160'ı (%21.8) 23 ve üzeri yaş dilimindedir. Katılımcıların 375'i (%38.8) Sosyal (İİBF, Turizm, MYO, Güzel Sanatlar, Hukuk, Eğitim Fakülteleri), 285'i (%38.8) Fen (Fen, Veterinerlik Fakülteleri), 74'ü (%10.1) Mühendislik (Mühendislik, Teknoloji, Teknik Eğitim Fakülteleri) öğrencileridir. Doğum yerleri açısından katılımcıların 448'i (%61.0) Büyükşehir, 254'ü (%34.6) il, 32'si (%4.4) ilçede doğmuştur.

5. BULGULAR

Ölçeğin güvenirliği için iç tutarlılık analizi, her bir ifadenin Croncbach's Alpha değerleri ve ifadelerin faktör yükleri aşağıda verilmiştir.

5. 1. Ölçeğin Güvenirliği

Ölçeklerin güvenirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha değeri analizlerde elde edilmiştir. Buna göre Tablo 2'de ölçeğin iç tutarlığını ortaya koyan Cronbach's Alpha değeri yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçek İç Tutarlılık Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	N	Katılımcı
.944	20	734

Tablo 2 verilerine göre ölçek yüksek güvenirliğe sahiptir.

$.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$.40 \leq \alpha < .50$ ise ölçek çok düşük güvenilirliktedir,

$.50 \leq \alpha < .60$ ise ölçek düşük güvenilirdir,

$.60 \leq \alpha < .70$ ise ölçek yeterli güven düzeyindedir,

$.70 \leq \alpha < .90$ ise ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir,

$.90 \leq \alpha < 1.0$ ise ölçek çok yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Özdamar, 2015: 57). Ölçeğin genel güvenirlik düzeyi yüksek olmakla beraber ölçekte yer alan her bir ifadenin güvenirlik düzeyleri de Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Ölçekteki İfadelerin Güvenirliği

	Madde sayısı	Cronbach's Alpha İfade silinirse
Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda emin olmadığım için kendimi hayal kırıklığına uğramış hissediyorum. (KB)	1	.943
Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi endişeli hissediyorum. (KB)	2	.941
Yeteneğimin ne olduğunu bilmediğim için endişeliyim. (KB)	3	.941
Ne tür bir kariyer istediğime kesin olarak karar veremediğim için endişeli hissediyorum. (KB)	4	.941
Yeteneklerimin seçtiğim işe uymayacağı konusunda endişelerim var. (KB)	5	.941
İstediğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığıma dair endişelerim var. (BE)	6	.941
İstediğim kariyerin ne tür nitelikler gerektirdiğini bilmediğim için kendimi hayal kırıklığına uğramış hissediyorum. (BE)	7	.940
İstediğim işe nasıl hazırlanmam gerektiği konusunda tam olarak emin olamadığım için hayal kırıklığına uğramış hissediyorum. (BE)	8	.940
Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından hayal kırıklığına uğramış hissediyorum. (BE)	9	.940
Kariyerim için neyin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum. (BE)	10	.940
Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmamasından endişe duyuyorum. (İBB)	11	.941
İşe alım sınavını ilk seferde geçemeyeceğimden endişeleniyorum. (İBB)	12	.942
Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stresli hissediyorum. (İBB)	13	.942
Aynı anda hem derslerime çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi stresli hissediyorum. (İBB)	14	.942
İstediğim işe giremeyeceğim konusunda endişeliyim. İBB)	15	.942
Ailemle onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerimin farklı olmasından dolayı çatışma yaşıyorum. (DÇ)	16	.941
Ben memnun olduğum halde kariyer planımın bana yakın olan insanların beklentileriyle uyuşmamasından endişe duyuyorum. (DÇ)	17	.941
Başkalarının kariyer tercihim hakkındaki olumsuz düşünceleri beni endişelendiriyor. (DÇ)	18	.941
Ailemle onların benim garantili bir işe girmemi istemeleri ve benim neyi istediğimi önemsememeleri dolayısıyla çatışma yaşıyorum. (DÇ)	19	.941
İstediğim işin güvenilir bir gelir sağlamayacağı hakkında endişe duyuyorum. (DÇ)	20	.941

(KB: Kariyer Belirsizliği, BE: Bilgi Eksikliği, İBB: İş Bulma Baskısı, DÇ: Dışsal Çatışma)

Tablo 3 verilerine göre ölçekteki boyutların hesaplanan güvenirlik değerleri ölçeğin genel güvenirlik değerinde önemli bir yükselme meydana getirecek ölçütlerde değildir. Bu anlamda ölçeğin güvenirliğini olumsuz etkileyecek bir ifade yoktur.

Verilerin faktör analizi için ne kadar uygun olduğunu belirlemek için kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi modeldeki her değişken ve tüm model için örnekleme yeterliliğini ölçmektedir. Tablo 4'de KMO değeri gösterilmiştir.

Tablo 4. Ölçeğin KMO ve Barlett's Test Değeri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		.943
Bartlett's Test	Ki-Kare	9539.992
	Df	190
	Sig.	.000

KMO: 1.00≤ KMO .90= Mükemmel

KMO: .90≤ KMO .80= İyi

KMO: .80≤ KMO .70= Orta düzey

KMO: .70≤ KMO .60= Zayıf

KMO: .60≤ KMO .00= Kötü

Ölçeğin KMO değeri 0.943'dür. Ölçeğin KMO değeri kriterlere göre mükemmel değerdedir. Hesaplanan KMO değeri 0.94 ve Barlett küresellik testi $\chi 2$ değeri 9539.992, ($df = 190$, $p < 0.01$) olarak bulunmuştur. Bu bulgular örneklem verilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Ölçeğin İfadelerinin Faktör Yükleri

	KB	BE	İBB	DÇ
K1	.793			
K2	.763			
K3	.613			
K4	.541			
K5	.522			
K6		.776		
K7		.757		
K8		.735		
K10		.713		
K9		.635		
K13			.802	
K12			.738	
K14			.738	
K15			.731	
K11			.665	
K19				.812
K17				.788
K16				.778
K18				.759
K20				.546

Kariyer Stresi ölçeğinin Türkçe versiyonun yapı geçerliğini sınamak için ilk olarak Keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Ancak bunun öncesinde verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. Böylece, temel eksen boyutlandırması ve Varimax yönteminin kullanıldığı Keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre, özdeğeri 1'in üstünde olan ve toplam varyansın %69.19'unu açıklayan dört faktörlü bir yapı ortaya koymuştur

Kariyer stresi ölçeğini oluşturan dört alt boyutun korelasyon analizi sonucu elde edilen verileri

Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Ölçek alt boyutları korelasyonu

Korelasyon				
	1	2	3	4
Kariyer Belirsizliği	1			
Bilgi Eksikliği	.733**	1		
İş Bulma Baskısı	.554**	.629**	1	
Dışsal Çatışma	.613**	.661**	.591**	1
N	734	734	734	734

**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed).

Kariyer stresi ölçeğinin Kariyer belirsizliği boyutu Bilgi eksikliği boyutu ile (r= 0.733, p< 0.001) yüksek düzeyde, İş bulma baskısı boyutu ile (r= 0.554, p< 0.001) orta düzeyde, Dışsal çatışma boyutu ile (r= 0.613, p< 0.001) orta düzeyde, Bilgi eksikliği boyutu İş bulma baskısı ile (r= 0.629, p< 0.001) orta düzeyde, Dışsal çatışma boyutu ile (r= 0.661, p< 0.001) orta düzeyde, İş bulma baskısı Dışsal çatışma ile (r= 0.591, p< 0.001) orta düzeyde ilişkilidir.

5.2. Ölçek Analizi

Ölçeğin analizinde her boyut 5 ifadeden oluşmaktadır ve analiz neticesinde ifadelerden çıkartılan olmamıştır.

Tablo 7. Ölçek Alt boyutlarının Analizi

	Boyutlar	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı
Kariyer Stresi Ölçeği	KB	5	-
	BE	5	-
	İBB	5	-
	DÇ	5	-

Çalışmada anketlerden elde edilen veri setinin SPSS 25 ile değerlendirilmesinde Cronbach's Alpha değeri ölçeğin yüksek güvenilirlikte, KMO değeri mükemmel değerde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 8'de ölçekte DFA değerlerine bakıldığında ölçek kabul edilebilir uyum değerini sağlamıştır. Ölçeğin geçerliliğini değerlendirmek için AMOS 24 ile tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Ölçek İyi Uyum Değerleri

	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Kariyer Stresi Ölçeği	614.54	155	3.965	.93	.96	.06
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	≥ .90	≥ .97	≤ .05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 5	≥ .89-.85	≥ .95	≤ .08

χ^2: Gözlenen(observed) kovaryans matrisi ile kestirilen kovaryans matrisi arasındaki farkın anlamlılığını test etmektedir. RMSEA: (Root Mean Square Error of Approximation) Tahmin hatalarının ortalamasının kareköküdür. RMSEA bilinmeyen fakat optimum şekilde planlanmış parametrelerin, ana kütlenin kovaryans matrisi ile ne derece uyumlu olup olmadığı hakkında bilgi veren bir istatistiktir. GFI (Goodness of Fit Index) Ki-Kare istatistiğinin örneklem büyüdükçe yükselmesi sorununu ortadan kaldırmak üzere ortaya çıkarılmıştır. GFI istatistiği 0 ile 1 arası değer almaktadır ve serbestlik derecesiyle ters orantılı olarak hareket eder. CFI (Comparative Fit Index) CFI, NFI istatistiğinin geliştirilmiş versiyonudur ve kullanılan istatistiklerden biridir. (Yaşlıoğlu, 2017: 80-81; Meydan ve Şeşen, 2015: 32-35).

Ölçeğin uyum değerlerine bakıldığında, (RMSEA: 0.06 ≤ 0.08), (GFI: 0.93 ≥ 0.90), (CFI: 0.96 ≥ 0.95), ($x2$/df: 3.96 ≤ 5) iyi uyum değerlerindedir.

Tablo 9. Demografik Faktörler ve DFA Katsayıları

			KB1	KB2	KB3	KB4	KB5	BE1	BE2	BE3	BE4	BE5	İBB1	İBB2	İBB3
Yaş	17-19 yaş	CR		7.46	6.22	6.22	5.71		10.12	9.07	8.79	9.24		9.27	7.86
		R^2	.558	.628	.671	.575	.585	.619	.547	.526	.488	.585	.720	.657	.680
		P		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
	20-22 yaş	CR		14.98	12.51	12.35	12.17		19.95	17.43	14.80	15.87		16.20	13.90
		R^2	.317	.619	.748	.657	.705	.533	.702	.735	.533	.609	.527	.580	.554
		P		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
	23 ve üzeri Yaş	CR		7.24	6.26	6.40	6.29		15.53	12.64	10.41	10.73		8.83	7.68
		R^2	.250	.399	.610	.659	.628	.653	.679	.735	.555	.581	.363	.565	.725
		p		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
Cinsiyet	Kadın	CR	4.703...	14.51	12.03	11.90	11.65		22.92	19.37	17.52	16.74		16.09	13.79
		R^2	.314	.568	.757	.671	.693	.599	.755	.778	.660	.613	.542	.565	.561
		P		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
	Erkek	CR	6.215...	10.97	9.34	9.37	9.04		15.22	13.58	10.94	13.78		12.86	11.25
		R^2	.275	.536	.669	.625	.609	.527	.606	.634	.418	.654	.430	.541	.618
		p		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
Doğum Yeri	Büyükşehir	CR		13.82	10.83	10.95	10.48		19.12	16.97	14.01	15.53		14.68	13.46
		R^2	.297	.500	.659	.653	.595	.555	.694	.730	.512	.618	.467	.533	.660
		P		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
	İl	CR		8.56	7.55	739	7.28		14.44	12.61	11.93	12.09		12.44	9.22
		R^2	.216	.668	.829	.620	.761	.566	.675	.687	.628	.642	.532	.540	.486
		P		***	***	***	***_		***	***	***	***		***	***
	İlçe	CR		7.69	7.48	7.54	7.04		11.91	9.74	7.94	8.55		7.46	6.89
		R^2	.439	.510	.727	.725	.635	.597	.692	.770	.551	.622	.470	.607	.590
		p		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
Fakülte	Sosyal	CR		13.48	11.27	11.15	10.72		18.87	18.17	16.21	17.34		16.04	13.71
		R^2	309	579	752	668	650	601	706	750	630	702	605	571	526
		P		***	***	***	***_		***	***	***	***		***	***
	Fen	CR		9.66	8.37	8.24	8.16		17.15	13.43	10.84	11.65		11.13	9.89
		R^2	238	497	737	608	676	548	699	684	450	516	394	522	649
		p		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***
	Mühendislik	CR		8.98	6.29	7.40	6.89		8.51	7.17	6.85	6.89		8.25	6.02
		R^2	541	672	554	731	661	545	641	673	622	644	447	657	640
		P		***	***	***	***		***	***	***	***		***	***

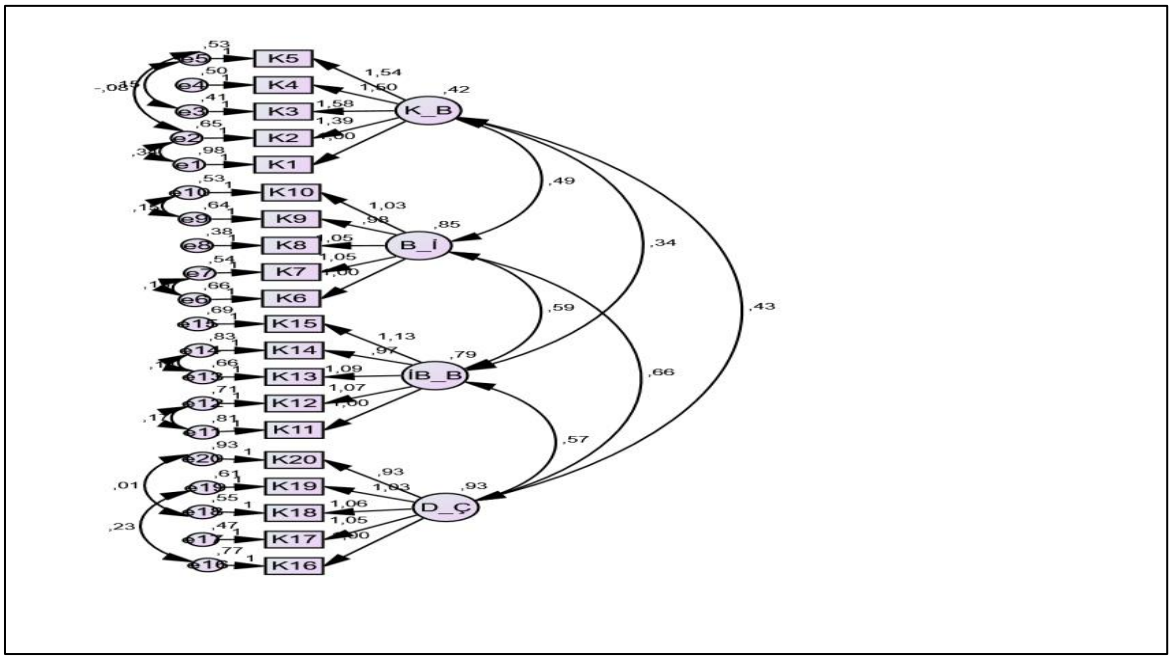
İBB4	8,03							
	***							
	,667							
İBB5	8,83	8,83						
	***	***						
	,532	,532						
DC1		,557						
DC2	8,58	8,58						
	***	***						
	,659	,659						
DC3	9,22	9,22	9,22					
	***	***	***					
	,746	,746	,746					
DC4	10,84	10,84	10,84	10,84				
	***	***	***	***				
	,474	,474	,474	,474				
DC5	8,29	8,29	8,29	8,29	8,29			
	***	***	***	***	***			
	,284	,284	,284	,284	,284			
	13,10	13,10	13,10	13,10	13,10	13,10		
	***	***	***	***	***	***		
	,429	,429	,429	,429	,429	,429		
	12,57	14,35		17,34	16,83	20,06	13,10	
	***	***		***	***	***	***	
	,450	,587	,544	,719	,686	,598	,429	
	6,72	7,41		9,87	8,90	11,86	8,06	8,06
	***	***		***	***	***	***	***
	,490	,601	,524	,716	,583	,666	,478	,478
	12,71	14,32		18,92	18,11	20,45	13,60	13,60
	***	***		***	****	***	***	***
	,477	,594	,597	,773	,719	,655	,445	,445
	10,06	11,16		11,32	11,28	15,31	11,20	11,20
	***	***		***	***	***	***	***
	,470	,585	,451	,541	,567	,555	,557	,557
	11,86	13,34		17,00	16,18	20,34	12,47	12,47
	***	***		***	***	***	***	***
	,495	,619	,598	,699	,642	,655	,408	,408
	8,42	9,84		12,48	11,85	15,31	10,25	10,25
	***	***		***	***	***	***	***
	,402	,553	,549	,710	,659	,641	,503	,503
	6,57	7,19		6,59	6,83	7,15	6,37	6,37
	***	***		***	***	***	***	***
	,531	,638	,424	,579	,686	,475	,578	,578
	12,24	14,03		15,25	15,16	16,69	13,16	13,16
	***	***		***	***	***	***	***
	,429	,542	,518	,690	,702	,629	,532	,532
	8,90	9,82		14,80	13,52	18,15	9,21	9,21
	***	***		***	***	***	***	***
	,486	,578	,607	,756	,622	,622	,317	,317
	5,68	6,55		5,36	4,47	8,44	6,45	6,45
	***	***		***	****	***	***	***
	,560	,796	,460	,463	,329	,553	,726	,726
	***	***		***	***	***	***	***

***= p< 0.05

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri kapsamında yukarıdaki tablo oluşturulmuştur. DFA modeli oluşturulduktan sonra elde edilen p, R^2 ve CR değerleri cinsiyet, yaş, doğum yeri ve fakülte açısından değerlendirilmiştir. Tüm ifadeler $p < 0.05$ ile anlamlıdır ancak kıyaslanan gruplar kapsamında farklılaşmamıştır.

5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör altında birleştirilmiş ölçeklerin, araştırmanın yapıldığı örneklemde de benzer olup olmadığını test etmek üzere yapılan DFA (Meydan ve Şeşen, 2015: 21) verileri şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Modeli

Ölçüm modeli Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gözlenen değişkenler ile gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçüldüğü kabul edilen yapılar arasındaki ilişkileri test etmek için kullanılmaktadır (İlhan ve Çetin, 2014: 29). (DFA) ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Şekil 1'deki modelin uyum değerleri kabul edilebilir sınırlardadır ve modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı gözlemlenmiştir.

Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizi Katsayıları

Ölçek Maddeleri	β	Standart hata	p	R^2
Kariyer Belirsizliği 1	1.00			.300
Kariyer Belirsizliği 2	1.38	.076	***	.556
Kariyer Belirsizliği 3	1.58	.104	***	.719
Kariyer Belirsizliği 4	1.50	.099	***	.653
Kariyer Belirsizliği 5	1.53	.104	***	.651
Bilgi Eksikliği 1	1.00			.564
Bilgi Eksikliği 2	1.04	.042	***	.632
Bilgi Eksikliği 3	1.05	.046	***	.715
Bilgi Eksikliği 4	.981	.049	***	.560
Bilgi Eksikliği 5	1.02	.048	***	.628
İş Bulma Baskısı 1	1.00			.495
İş Bulma Baskısı 2	1.07	.052	***	.562
İş Bulma Baskısı 3	1.09	.061	***	.588
İş Bulma Baskısı 4	.970	.060	***	.473
İş Bulma Baskısı 5	1.29	.062	***	.593
Dışsal Çatışma 1	1.00			.549
Dışsal Çatışma 2	1.05	.049	***	.687
Dışsal Çatışma 3	1.06	.051	***	.656
Dışsal Çatışma 4	1.02	.040	***	.618
Dışsal Çatışma 5	.928	.053	***	.463
***= p< 0.05				

Oluşturulan modelin katsayıları incelendiğinde p değerleri p< 0.05'dir. Bu değerle "p< 0.05 ise her bir faktörün oluşmasına katkı veren ifadelerin tümü önemli düzeyde faktör oluşumuna katkı vermişlerdir" (Özdamar, 2016: 246). Bu anlamda DFA modelde ölçeği oluşturan ifadelerin tümü anlamlı çıkmıştır. β katsayıları, her bir maddenin ait olduğu yapıya olan katkısını göstermektedir. Kariyer Belirsizliği yapısındaki maddeler (1.38 ile 1.58 arası β değerleri ile), diğer yapılara göre genel olarak en yüksek katsayılara sahiptir. R^2 değeri, modelin bağımlı değişkenin sonucunu ne kadar iyi tahmin ettiğini gösterir ve 0 ile 1 arasında değişen değerlerle ifade edilir. Örneğin R^2 değerinin 0.45 olması, modelin değişkenleri arasındaki ilişkinin %45' ini açıkladığı veya tahmin ettiği anlamına gelir. Ölçeği oluşturan her bir ifadenin ölçeğe yaptığı katkı kapsamında modeldeki ifadelerin R^2 değerlerine bakıldığında; en düşük 0.300 ve en yüksek 0.719 R^2 değeri belirlenmiştir. Her bir ifadenin 0.300 değerinden büyük değerler aldığı görülmektedir. Modelin ortaya koyduğu değerler ölçeğin geçerlik ve güvenirliğini sağlamıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen Kariyer stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, analizi ve yeniden değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçek kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma boyutları olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Literatürde ölçeğin Türkçe analizi ve değerlendirilmesini yapan Özden ve Sertel-Berk (2017) ölçeğin

faktör yapısı gereği kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğini tek boyut olarak üç boyutlu model önerisinde bulunmuştur. Araştırmanın yapılmasının temel amaçlarından biri de kariyer stresi ölçeğinin orijinalinde dört faktörlü yapının güvenirliğinin sağlanmış olması ve Türkiye'de yapı geçerliliği kapsamında üç faktörlü yapının uygunluğunun analiz neticesinde belirlenmiş olması dolayısıyla daha geniş bir örneklem ile tüm boyutlarının tekrar analizini gerçekleştirmektir.

Ölçeği geliştiren Choi vd. (2011) çalışmalarında dört boyutlu modelin iyi uyum değerlerinde olduğunu göstermiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Choi vd. (2011) 334 üniversite öğrencisi ile yaptıkları anket veriler ile faktör analizi yapmış ve toplam varyansın%66.26'sını açıklayan dört faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Yeni bir örneklem 427 öğrenciden elde ettikleri verileri doğrulayıcı faktör analizi ile analiz edilmiş ve dört faktörlü modeli doğrulamıştır (X^2= 98.93, $p < 0.01$; X^2 /df = 3.26; RMSEA = 0.07; CFI = 0.93; NNFI = 0.91; IFI = 0.93). Bu değerler ile iyi uyum değerlerine ulaştıkları bir model önerisinde bulunmuşlardır. Verilerden elde edilen CronbachAlfa katsayıları ise kariyer belirsizliği için 0.89, bilgi eksikliği için 0.89, iş bulma baskısı için 0.85 ve dışsal çatışma için 0.83'dür.

Çalışmamızda 734 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırma analiz sonuçlarına göre ölçeğin orijinalinde olduğu gibi faktör yapısı dört boyutun iyi uyum değerlerini sağladığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin tüm boyutlarıyla Türkçedeki güvenirlik ve geçerliğinin sağlandığını göstermektedir. Dört boyutlu model toplam varyansın %69.19'unu açıklayan dört faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Ölçeğin analizinde DFA değerleri (RMSEA: $0.06 \leq 0.08$), (GFI: $0.93 \geq 0.90$), (CFI: $0.96 \geq 0.95$), ($x2$/df: $3.96 \leq 5$) iyi uyum değerlerindedir. Ölçeğin korelasyon analizi sonucu değerlerine bakıldığında her boyutun birbiriyle anlamlı ilişki içinde olduğu görülmüştür. DFA modeli sonrası elde edilen p, R^2 değerlerine göre cinsiyet, yaş, fakülte ve doğum yeri kariyer stresi ifadelerinde anlamlıdır ($p< 0.05$) ancak kıyaslanan gruplar kapsamında farklılaşmamıştır.

Sonuç olarak çalışmanın yapılmasının çıkış noktasını oluşturan tüm boyutların iç tutarlığının sağlanıp sağlanamadığı odağından hareketle, ölçek alt boyutlarının faktör yapısı istenen değerlerde ve ölçekteki ifadelerin geçerliliği yüksek düzeydedir. Çalışmanın bulguları Kariyer Stresi Ölçeğinin Kariyer Belirsizliği, Bilgi Eksikliği, Dışsal Çatışma ve İş Bulma Baskısı olmak üzere dört faktörden oluştuğunu ortaya koymaktadır. Ele alınan örneklem üzerinde yapılan analizler neticesinde Türkçeye yeniden uyarlaması yapılan kariyer stresi ölçeğinin dört boyutunun güvenirlik ve geçerliği sağladığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, Choi vd. (2011) Kariyer stresi ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış versiyonu Türk üniversite öğrencileri örnekleminde geçerli ve güvenilir biçimde kullanılabileceğini göstermekte, kariyer rehberliği ve danışmanlığı kapsamında uygulamalarda kullanım sürecine katkı sağlamaktadır. Yanı sıra sonraki çalışmalara ölçüm değişmezliği kapsamında farklı örneklemlerde ölçeğin farklı değişkenlerle analizinin gerçekleştirilmesi önerilebilir. Aynı zamanda kariyer sürecinin en önemli aşamasında olduğu kabul edilen üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer streslerinin tespiti bu stres unsurlarına yönelik çözüm yolları oluşturabilme şeklinde toplumsal düzeyde fayda sağlayabilir.

Etik Beyan

"Kariyer Stresi Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerliğinin Yeniden Analizi ve Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için Afyon Kocatepe Üniversitesi Etik Kurulu'nun 15.11.2023 tarihinde 2023/ 313 numaralı karar ile Etik Kurul izni alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

Akturan, A., Arslan, A., Yener, S. ve Kılınç, S. (2025). Understanding Career Adapt Abilities, Career Stress, Work Stress, Career Regret, Job Satisfaction Among Nursing Professionals. *Journal of Advanced Nursing*, *81*(7), 3798-3810. https://doi.org/10.1111/jan.16516

Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Kararında Ailenin Etkisi ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *19*(1), 192-212.

Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinde Kariyer Stresinin Belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, *8*(15), 181-200.

Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., ve Reed, C. A. (2011). Relationships Among Career and Life Stress, Negative Career Thoughts, and Career Decision State: A Cognitive İnformation Processing Perspective. *The Career Development Quarterly*, *59*(4), 302-314. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00071.x

Chen, D. R., Lin, Y. Y., ve Chung, K. P. (2008). Career Stress and Female Managers' Health in Taiwan's Hospitals: A Multilevel Model Approach. *Health Care Management Review*, *33*(1), 40-50. *DOI:* 10.1097/01.HMR.0000304488.57404.64

Cherniss, C., Egnatios, E. S. ve Wacker, S. (1976). Job Stress and Career Development in New Public Professionals. *Professional Psychology*, *7*(4), 428.

Choi, B. Y., Park, H. R., Nam, S. K., Lee, J., …, ve Lee, S. M. (2011). The Development and Initial Psychometric Evaluation of the Korean Career Stress Inventory for College Students. *Career Development Quarterly*, 59, 559-572. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x

Creed, P. A., Hood, M. ve Hu, S. (2017). Personal Orientation as an Antecedent to Career Stress and Employability Confidence: The Intervening Roles of Career Goal-Performance Discrepancy and Career Goal Importance. *Journal of Vocational Behavior*, *99*, 79-92. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007

Çetinkaya, T. (2019). The Analysis of Academic Motivation and Career Stress Relationships of the Students in Department of Physical Education and Sport. *International Education Studies*, *12*(4), 24-35.

Demirtaş, A. S. (2019). Sürekli Umut ve Kariyer Stresi Arasında Bilişsel Esnekliğin Paralel Çoklu Aracılığı, *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Antalya.

Demirtaş, A. S. ve Kara, A. (2022). Career Adaptability and Unemployment Anxiety in Turkish Senior Undergraduate Students: The Mediating Role of Career Stress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal,* 12(64), 19-33. https://doi.org/10.17066/tpdrd.1095894

Dinç, A., Altunhan, A. ve Tazegül, Ü. (2024). Relationship Between Digital Stress and Career Stress Levels of Sports Science Students. *Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, *33*(3), 314-322.

Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Uyum Yetenekleri ve Mentörlük Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, *28*(1), 328-337.

Emirel, M. ve Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer Stresi ile Belirsizlikten Kaçınma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, *13*(1), 1-16.

Esen, D. (2019). Kariyer Stresi ile Özyeterlilik İnancı İlişkisinin Demografik Değişkenlerin Farklılaştırıcı Rolü Bağlamında İncelenmesi: İzmir Meslekyüksek Okulu İktisadi ve İdari Programlar Örneği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *2*(2), 217-232.

Esen, M. ve İpçi, T. (2022). Examining the Impact of Career Coaching Practices on Career Decision Self-Efficacy and Career Stress Levels of University Students: The Case of Izmir Kâtip Çelebi University. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, *12*(2), 608-625.https://doi.org/10.5281/zenodo.7512874

Foruhar, A., Eslami, M. ve Sadeghi, M. (2015). Effect of Learning the Emotional Intelligence Parameters on Increasing the Self-Efficiency and Decreasing the Career Stress. *Internal Medicine Today*, *20*(4), 257-261.

Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 205-218.

Hoffman, A. J. ve Scott, L. D. (2003). Role Stress and Career Satisfaction Among Registered Nurses by Work Shift Patterns. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *33*(6), 337-342.

Hu, M., Liu, X. ve Yu, X. (2024). Protean Career Attitude and Career Decidedness Among Chinese College Students: The Mediating Role of Career Planning and The Joint Moderating Roles of Career Stress and İmpostor Phenomenon. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-23.

Hu, S., Hood, M. ve Creed, P. A. (2018). Career Goal İmportance as a Moderator in the Relationship Between Career Feedback and Career-Related Stress. *Journal of Career Development*, *45*(1), 3-18.

İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, *5*(2), 26-42.

Jeong, H. S. (2016). Factors İnfluencing Depression in Chinese Students Studying in Korea: Focused on Acculturative Stress, Academic Stress and Career Stress. *The Journal of the Korea Contents Association*, *16*(7), 63-72. https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.063

Joo, H. S. ve Jyung, C. Y. (2012). A Structural Equation Modeling on Career Decision Status, Career Stress, and Problem Solving Ability of Vocational High School Students. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, *44*(3).

Jung, Y. M. (2020). Nursing Students' Career Identity, Satisfaction With Major, and Career Stress by Career Decision Type. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12281. https://doi.org/10.1111/jjns.12281

Kang, M., Lee, J. ve Lee, A. R. (2020). The Effects of College Students' Perfectionism on Career Stress and İndecision: Self-Esteem and Coping Styles as Moderating Variables. *Asia Pacific Education Review*, *21*, 227-243.

Kara, A. (2023). Investigation of Protective Factors Against Career Stress of Senior University Students Using Mixed Pattern Method. *Journal of Education in Science, Environment and Health (JESEH)*, 9(2), 162-177. https://doi.org/ 10.55549/jeseh.1279774

Lee, A. R. ve Lee, H. K. (2020). The Effects of Acculturative Stress, Career Stress, and Social Support on Depression in Korean İnternational Students in China. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 96-106.

Levo, L. M. ve Biggs, D. (1989). Cognitive Factors in Effectively Coping with Home/Career Stress. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, *3*(1).

London, M. ve Mone, E. M. (1987). *Career Management and Survival in the Workplace: Helping Employees Make Tough Career Decisions, Stay Motivated, and Reduce Career Stress*. Jossey-Bass.

Meydan, C.H. ve H. Şeşen. (2015), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara, Detay Yayıncılık.

Özdamar, K.(2015), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Nisan Kitabevi, Eskişehir, s.57.

Özden, K. ve Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, *37*(1), 35-51.

Öztürk, Ş. B. ve Doğanülkü, H. A. (2023). The Mediating Role of Perceived Social Support in the Relationship Between University Students' Perfectionism and Career Stress. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, *52*(2), 556-580. https://doi.org/10.14812/cuefd.1195619

Park, H. (2025). The Relationship Between Career Stress and Non-Suicidal Self-İnjury Among College Students: Mediating Effects of Depression and Resilience. *Acta Psychologica*, *257*, 105078.https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105078

Park, H. M. ve Lee, H. S. (2015). The Effects of Career Education Program on Career Self-Efficacy, Career Adaptability and Career Stress for Nursing Students. *The Journal of the Korea Contents Association*, *15*(8), 304-312. https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.08.304

Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K. ve Lee, S. M. (2011). The Role of Career Stress in the Relationship Between Maladaptive Perfectionism and Career Attitude Maturity in South Korean Undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, *48*(1), 27-36. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108.x

Park, Y. L. ve Lee, H. J. (2020). The Mediating Effect of Grit in the Relationship Between Calling and Academic Achievement and Career Stress. *International Journal of Advanced Culture Technology*, *8*(1), 98-106.

Polat, F. B. (2022). Kariyer Stresinin ve Kariyer Kararlılığının Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *23*(2), 62-80.

Ross, G. F. (1997). Career Stress Responses Among Hospitality Employees. *Annals of Tourism Research*, *24*(1), 41-51. https://doi.org/10.1016/S0160-7383(96)00032-1

Schein, E. H. (1990). Career Stress in Changing Times: Some Final Observations. *Prevention in Human Services*, *8*(1), 251-261. https://doi.org/10.1300/J293v08n01_16

Tarsuslu S. ve Altan, F. (2019). "Determination of Career Stress Levels of University Students," *FifthInternational Mediterranean Congress on Natural Sciences, Health Sciences and Engineering (MENSECV)* , vol.4, no.3, Budapest, Hungary, pp.259-266.

Yang, P. (2017). Development of a Career Stress Scale for Hospital Nurses: Implications for Workplace Counseling. *Journal of Employment Counseling*, *54*(4), 156-167. https://doi.org/10.1002/joec.12064

Yang, P. ve Yang, C. C. (2019). Importance of Personality and Career Stress for Flight Attendants' Career Satisfaction. *Social Behavior and Personality: an İnternational Journal*, *47*(1), 1-12. https://doi.org/10.2224/sbp.7480

Yaşar, O. M. ve Turgut, M. (2019). Sport Science College Students and Career Stress. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, *14*(4), 580-589.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *46*, 74-85.

You, S. ve Yoo, J. (2021). Relations Among Socially Prescribed Perfectionism, Career Stress, Mental Health, and Mindfulness in Korean College Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(22), 12248. https://doi.org/10.3390/ijerph182212248

Yu, E. Y. ve Yang, Y. J. (2013). A Study on the Difference Among College Students' Department Satisfaction and Career Maturity and the İnfluence on Career Stress. *Journal of Digital Convergence*, *11*(12), 557-568. https://doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.12.557

Zhang, Z., Yu, X. ve Liu, X. (2022). Do I Decide My Career? Linking Career Stress, Career Exploration, and Future Work Self to Career Planning or İndecision. *Frontiers in Psychology*, *13*, 997984.

Adaptation of the Career Stress Scale to Turkish: A Reanalysis and Evaluation of its Reliability and Validity

Extended Abstract

The study was conducted to adapt, analyse, and evaluate the Career Stress Scale developed by Choi et al. (2011) into Turkish. Career stress has been examined in the literature in relation to various psychological and contextual factors and was operationalized by Choi et al. (2011) within the scope of scale development. In this context, a scale was created based on a proposed four-dimensional model, consisting of "Career ambiguity, Lacking information, External Conflict, and Employment Pressure." Choi et al. (2011) developed a 20-item scale to measure the career stress of Korean university students, focusing on stressors that exert a significant impact on students' career development processes. The scale development procedure consisted of four stages. In the first stage, interviews were conducted with 89 university students to identify stressors related to career problems, and an initial item pool was generated. In the second stage, these items were administered to 334 Korean university students, and exploratory factor analysis was conducted to determine factor loadings and eliminate weak items. In the third stage, the revised scale was administered to 427 students, and confirmatory factor analysis was performed to verify the dimensional structure. In the final stage, the validity and reliability of the scale were tested by examining its relationships with career indecision and career decision-making self-efficacy. As a result, a 20-item scale with four dimensions career ambiguity, lacking information, employment pressure, and external conflict was validated. The Turkish adaptation of the scale was initially conducted by Özden and Sertel-Berk (2017), who proposed a three-dimensional structure, combining career ambiguity and lacking information into a single dimension, while retaining external conflict and employment pressure as separate dimensions. However, the original scale developed by Choi et al. (2011) conceptualizes career stress as a four-factor construct. Therefore, the present study aimed to contribute to the literature by re-translating and adapting the scale into Turkish with a larger sample, minimizing the risk of semantic loss, and re-evaluating its reliability and validity. Additionally, the study sought to re-examine whether the original four-dimensional structure would demonstrate construct validity within the Turkish context. In this regard, the Career Stress Scale developed by Choi et al. (2011) was reassessed within the framework of the four-dimensional model.

Choi et al. (2011) conducted factor analysis using data obtained from 334 university students and identified a four-factor structure explaining 66.26% of the total variance. Data collected from an additional sample of 427 students were analyzed via confirmatory factor analysis, confirming the four-factor model ($\chi^2 = 98.93$, $p < 0.01$; $\chi^2/df = 3.26$; RMSEA = 0.07; CFI = 0.93; NNFI = 0.91; IFI = 0.93). These indices indicate a model with good fit. Cronbach's alpha coefficients were 0.89 for career ambiguity and lacking information, 0.85 for employment pressure, and 0.83 for external conflict.

In the present study conducted with 734 university students, the factor structure demonstrated good fit indices consistent with the original four-dimensional model. Data collected from students at Afyon Kocatepe University were analysed using SPSS to assess reliability and validity, and a structural equation model was constructed using AMOS. The findings confirmed the reliability and validity of the Turkish version across all dimensions. The four-factor model explained 69.19% of the total variance, indicating a robust psychometric structure. Confirmatory factor analysis produced the following acceptable fit indices: RMSEA ($0.06 \leq 0.08$), GFI ($0.93 \geq 0.90$), CFI ($0.96 \geq 0.95$), and χ^2/df ($3.96 \leq 5$). Correlation analyses revealed significant relationships among the dimensions of the scale. Based on the p and R^2 values obtained after confirmatory factor analysis, variables such as gender, age, faculty, and place of birth were found to be statistically significant predictors of career stress items ($p < 0.05$), although no significant differences emerged between the compared groups.

The findings confirm that the Career Stress Scale consists of four factors: career ambiguity, lacking information, external conflict, and employment pressure. Based on the analyses conducted with the Turkish sample, the scale was found to be both reliable and valid across its four dimensions. These results demonstrate that the Turkish version of the Career Stress Scale developed by Choi et al. (2011) can be confidently used among Turkish university students, reinforcing its applicability in career guidance and counselling contexts.