



***Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:**

Nuri ÇELİKER,
nuri.celiker@alanya.edu.tr

JEL:

M12, J24, I23

Geliş: 20 Nisan 2026

Received: April 20, 2026

Kabul: 14 Haziran 2026

Accepted: June 14, 2026

Yayın: Ağustos 2026

Published: August 2026

Atıf / Cited as (APA):

Çeliker, N. (2026),

Kariyer Günü Etkinliklerinin Kariyer Stresi
Üzerindeki Etkisi: Kariyer Farkındalığının
Aracı Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi Dergisi, 74, 143-152,
doi: 10.18070/erciyesiibd.1934271

Etik Kurul İzni / Ethics Committee Permission:

Bu çalışma için etik kurul izni Alanya Alaaddin
Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri
Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın
Etiği Kurulu'nun 10/09/2025 tarih ve 08/12
numaralı kararı ile alınmıştır.

KARİYER GÜNÜ ETKİNLİKLERİNİN KARİYER STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KARİYER FARKINDALIĞININ ARACI ROLÜ

NURİ ÇELİKER^{1*}

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi, nuri.celiker@alanya.edu.tr

ÖZ

Bu çalışma, üniversitelerde kariyer danışmanlık ve rehberlik faaliyeti olarak düzenlenen kariyer günü etkinliklerinin, kariyer stresi üzerindeki etkisinde kariyer farkındalığının aracı rolünü incelemektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temeline dayanan bu araştırma, bireylerin çevresel öğrenme deneyimlerini (kariyer günü etkinlikleri), bilişsel değerlendirmeler (kariyer farkındalığı) yoluyla duygusal ve psikolojik çıktılara (kariyer stresi) dönüştürdüğünü öne sürmektedir. Bu kuramsal çerçevenin test edilebilmesi amacıyla, 578 üniversite öğrencisinden elde edilen veriler kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, kariyer günü etkinliklerinin kariyer farkındalığını artırdığını, kariyer farkındalığının ise kariyer stresini azaltarak bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Ayrıca, kariyer günü etkinliklerinin kısa vadede kariyer stresi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu; ancak artan farkındalıkla birlikte bu etkinin zayıfladığı ve negatif bir yön kazandığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, kariyer günü etkinlikleri öğrencilerin kariyerlerine ilişkin bilgi düzeylerini artırırken, geleceğe yönelik beklenti ve sorumluluklarını daha görünür hale getirebilmektedir. Zamanla kariyer farkındalığının artması ise öğrencilerin kariyer seçeneklerini daha bilinçli değerlendirebilmelerine ve kariyer streslerini daha etkin bir şekilde yönetebilmelerine imkan tanımaktadır. Bu sonuçlar, araştırma modelinde öngörülen ilişkilerin önemli ölçüde doğrulandığını ve kuramsal beklentileri büyük ölçüde desteklediğini göstermektedir. Böylece çalışma, kariyer gelişimi literatürüne önemli katkılar sunarken, üniversitelerde yürütülen kariyer danışmanlığı ve rehberlik faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik pratik çıkarımlar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: kariyer danışmanlık ve rehberlik, kariyer farkındalığı, kariyer günleri, kariyer stresi, sosyal bilişsel kariyer kuramı

THE EFFECT OF CAREER DAY ACTIVITIES ON CAREER STRESS: THE MEDIATING ROLE OF CAREER AWARENESS

ABSTRACT

This study examines the mediating role of career awareness in the effect of career day events, organized as career counseling and guidance activities at universities, on career stress. Grounded in Social Cognitive Career Theory, the study proposes that individuals transform environmental learning experiences (career day events) into emotional and psychological outcomes (career stress) through cognitive evaluations (career awareness). To test this theoretical framework, data collected from 578 university students were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that career day events increase career awareness and that career awareness reduces career stress, thereby playing a partial mediating role in this relationship. Furthermore, career day events were found to have a positive effect on career stress in the short term; however, this effect weakened and became negative as career awareness increased. In this context, career day events can enhance students' knowledge about their careers while making their future expectations and responsibilities more visible. Over time, increased career awareness enables students to evaluate their career options more consciously and manage their career stress more effectively. These results demonstrate that the relationships proposed in the research model were largely confirmed and strongly support the theoretical expectations. Thus, the study makes important contributions to the career development literature while providing practical implications for improving career counseling and guidance activities conducted at universities.

Keywords: career awareness, career counseling and guidance, career days, career stress, social cognitive career theory

[An extended English abstract is available at the end of the article.]

1. Giriş

Üniversite öğrenim süreci, öğrencilerin gelecekteki kariyerlerine ilişkin beklenti ve hedeflerini çevrelerindeki dünyanın gerçekleriyle dengelemeye çalıştıkları, stres ve belirsizliğin yoğun olarak yaşandığı bir zaman dilimidir (Alexander vd., 2025). Bu noktada, kariyer planlaması yapmak üniversite öğrencileri için önemli bir görevdir. Kariyer planlaması, kariyer hedeflerinin belirlenmesini ve kariyere yönelik stratejilerin oluşturulmasını içermektedir (Zhang vd., 2022). Öğrenciler için yaşamlarını şekillendirecek olan bu süreçte üniversitelerin de mutlaka yol gösterici olmaları gerekmektedir (Eşitti & Buluk, 2018). Üniversiteler; kariyer planlama dersleri, kariyer danışmanlığı hizmetleri, sektör buluşmaları, seminerler ve atölye çalışmaları gibi faaliyetlerin yanı sıra düzenlenen kariyer günü etkinlikleriyle öğrencilerin kariyer farkındalıklarını geliştirmelerine katkı sağlamaktadır (Işık vd., 2022).

Kariyer günü etkinlikleri, öğrencilerin kariyer yolculuğunun ilk adımlarını temsil eden ve zamanla daha net kariyer hedeflerinin oluşmasına katkı sağlayan önemli bir sürecin parçasıdır (Boyd & Boyd, 2020). De Janasz ve Forret'e (2008) göre, bir öğrencinin potansiyel bir gelecekteki işverenle erken aşamada anlamlı bir bağ kurması ve bu noktadan sonra etkili bir ilişkiyi sürdürebilmesi, kariyer ve mesleki başarının temel unsurlarından biridir. Dolayısıyla bu etkinlikler, öğrencilerin çalışacakları sektörün temsilcileri ile etkileşim içerisine girmeleri, yeni eğilimleri takip edebilmeleri ve sonrasında çalışabilecekleri potansiyel iş yerlerini tanımaları için önemli fırsatlar sağlamaktadır (Aksu vd., 2024).

Kariyer günü etkinlikleri, aynı zamanda öğrencilere kariyer kararlarına ilişkin tereddütlerini netleştirme ve seçtikleri mesleğe dair değerli içgörüler kazanma fırsatı sunmaktadır (Lee vd., 2020). Bu tür etkinlikler, öğrencilerin kariyer hedeflerine yönelik farklı seçenekleri bir araya getirip değerlendirmelerine olanak tanıyan bilişsel süreci başlatarak, kariyer farkındalıklarının oluşmasında önemli bir adımdır (Boyd & Boyd, 2020). Kariyer günleri, öğrencilerin öz-yeterlik duygularını güçlendirerek (Kolodinsky vd., 2006) ve kariyer belirsizliklerini ortadan kaldırarak kariyer streslerini azaltmaya yardımcı olmaktadır (Alexander vd., 2025; Zhang vd., 2022).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kariyer gelişimini çevresel öğrenme deneyimleri, bilişsel değerlendirme süreçleri ve bu süreçlerin ortaya çıkardığı duygusal çıktılar arasındaki dinamik etkileşim çerçevesinde açıklamaktadır (Lent vd., 1994). Bu kuram, bireylerin kariyerle ilgili deneyimlerinin bilişsel olarak işlenerek, öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentileri aracılığıyla duygusal ve davranışsal çıktılara dönüştüğünü ileri sürmektedir (Bandura, 1986; Lent vd., 1994). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı perspektifine göre, kariyer günleri öğrenciler için önemli bir çevresel öğrenme deneyimi sunarak meslek seçeneklerine ilişkin bilişsel netlik ve kariyer farkındalığını artırmaktadır (Byars-Winston & Rogers, 2019; Garriott vd., 2014; Lent vd., 2000). Artan kariyer farkındalığı ise bireylerin kariyerle ilgili belirsizliklerini ortadan kaldırarak, kariyer stresinin azalmasına katkı sağlamaktadır (Altınışık, 2026; Choi vd., 2011; Lent & Brown, 2013). Bu doğrultuda; kariyer farkındalığı, kariyer günleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkide temel bir bilişsel aracı mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Lent & Brown, 2019; Sheu vd., 2010).

Literatürde kariyer günlerinin, kariyer stresi ve kariyer farkındalığı üzerindeki etkilerini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar yer almakla birlikte (Boyd & Boyd, 2020; Kanyingi-Maina, 2020; Payne & Sumter, 2005; Silkes vd. 2010), kariyer farkındalığının bu ilişkideki aracılık rolünü ele alan ampirik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum, söz konusu değişkenler arasındaki etki mekanizmasının daha ayrıntılı biçimde incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir (Zhang vd., 2022). Bununla birlikte, literatürde kariyer günü etkinliklerinin ve kariyer farkındalığının daha tutarlı kariyer planlarının oluşturulmasına katkı sağlayabileceği belirtilmekle birlikte, kariyer stresini gerçekten azaltıp azaltmadığı konusu tartışmalıdır. Bazı araştırmalar, kariyer farkındalığının bireylerin kariyerle ilgili belirsizlikleri daha iyi yönetmelerine yardımcı olarak stres düzeyini azalttığını ortaya koyarken (Alexander vd., 2025), bazıları ise bireylerin karşılaşabilecekleri risk ve sınırlılıkları daha fazla algılamalarına yol açarak kaygı ve stres düzeylerini artırabileceğini belirtmektedir (Zhang vd., 2022). Mevcut literatürde değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulguların

tutarsızlık göstermesi, bu ilişkilerin daha derinlemesine incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Bu doğrultuda, çalışmanın temel amacı kariyer günü etkinliklerinin kariyer stresi üzerindeki etkisini kariyer farkındalığının aracılık rolü çerçevesinde kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) kullanılarak incelemek ve literatürdeki bu boşluğu/belirsizliği gidermektir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelinde; çevresel öğrenme deneyimleri, bilişsel süreçler ve duygusal çıktılar arasındaki ilişkileri bütüncül bir bakış açısıyla ele alan bu çalışma kariyer gelişimi literatürüne çeşitli katkılar sağlamaktadır. Bu yönüyle çalışma, kariyer günü etkinliklerinin yalnızca doğrudan etkilerine odaklanan mevcut çalışmalardan farklı olarak, değişkenler arasındaki etki mekanizmasını açıklamakta ve bu ilişkilere yönelik literatürde yer alan tutarsızlıkların anlaşılmasına imkan tanımaktadır. Ayrıca çalışmada elde edilen bulguların, üniversitelerin kariyer hizmetlerini daha etkin yapılandırılmalarına, kariyer günü etkinliklerinin içerik ve kapsamını geliştirmelerine, öğrencilerin kariyer farkındalığını artırmaya yönelik müdahaleler tasarlamalarına yardımcı olması beklenmektedir.

2. Kuramsal arka plan ve hipotez geliştirme

2.1. Kariyer günü etkinlikleri ve kariyer stresi

Üniversiteler, öğrencilerin iş hayatına hazırlanmasına yardımcı olmak için farklı türde kariyer etkinlikleri düzenlemektedir. Bu etkinliklerden biri olan kariyer günleri; öğrencilerin meslekler, kariyer yolları ve iş olanakları hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olmak amacıyla düzenlenen organizasyonlardır (Kanyingi-Maina, 2020; Lee vd., 2020). Üniversiteler bu tür etkinlikleri, işverenler ile öğrenciler arasında doğrudan etkileşimi kolaylaştırmak amacıyla düzenlemektedir (Boyd & Boyd, 2020). Kariyer günleri aracılığı ile üniversite öğrencileri şirketlerin; organizasyon yapıları, personel politikaları, çalışma koşulları ve insan kaynakları seçiminde kullandıkları kriterler hakkında bilgi alabilmektedir (Şahin vd., 2021). Kariyer günü etkinliklerinin bu avantajları, öğrencilerin kariyer yapılandırma süreçleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olan kariyer stresini yönetmelerine imkan sağlamaktadır (Zhang vd., 2022). Öğrencilerin kariyerlerine ilişkin yaşadığı sorunlardan kaynaklanan bu stres türü (Altınışık, 2026); mesleki belirsizlik, bilgi eksikliği, istihdam baskısı ve bireyin çevresiyle yaşadığı dışsal çatışmalar gibi faktörleri içermektedir (Choi vd., 2011).

Literatürde, kariyer gelişimi müdahalelerinin karar verme süreçlerindeki belirsizlikleri azaltarak bireylerin kariyerleri ile ilgili kaygı ve stres düzeylerini hafifletebileceği vurgulanmaktadır (Hookey vd., 2011; Wang vd., 2024). Payne ve Sumter (2005), kariyer günü etkinliklerini, öğrencilerin kariyer fırsatlarını ve staj seçeneklerini keşfedebilmesine ve bu yönde farkındalık oluşturmaya katkı sağlayan faydalı organizasyonlar olarak görmektedir. Demiröz ve Bulut (2024), öğrencilerin bilgilendirme ve bilinçlenme düzeyini artırmayı amaçlayan bu etkinliklerin öğrencilerde meslek algısını değiştirdiği ve meslek ilgisini artırdığını saptamıştır. Silkes vd. (2010) kariyer günlerinin, öğrencilerin kariyer hedeflerini ilgi ve becerilerine göre tanımlamalarına yardımcı olmakla birlikte, uygun iş arama ve uygun mülakat hazırlığı için bir model sunduğunu ifade etmektedir. Kutlu ve Bedel (2021) ise bu tür faaliyetlerin öğrencilerin kariyer seçimine ilişkin irrasyonel inançlarını ve kariyer kararsızlıklarını azaltmada etkili olduğunu gözlemlemiştir. Bu nedenle, kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin kariyer stresini azaltıcı bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

H₁: Kariyer günü etkinlikleri kariyer stresi üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

2.2. Kariyer günü etkinlikleri ve kariyer farkındalığı

Kariyer farkındalığı, bireyin mevcut kariyer fırsatlarına ve kendi kariyer ihtiyaçlarına ilişkin farkındalığı olarak tanımlanmaktadır (Eliason & Patrick, 2008). Bu farkındalık; eğitim gereklilikleri, beceri gereklilikleri, mevcut meslek türleri, iş ortamı, belirli bir sektöre ilişkin düzenlemeler ve beklentiler gibi bilgileri kapsamaktadır (Nasir & Lin, 2013). Söz konusu farkındalık düzeyi, öğrencilerin mesleki yönelimlerini doğrudan etkileyebilmektedir.

Öğrencilerin kariyer seçeneklerini fark etmelerine yardımcı olmak,

mesleklerin gerektirdiği nitelikler ile kişisel özellikler arasında bağlantı kurmalarını desteklemek ve kariyer farkındalığı kazandırmak için yapılabilecek etkinliklerden biri de kariyer günlerinin planlanmasıdır (Kutlu & Bedel, 2021). Kariyer günü etkinlikleri, öğrencilerin meslekler hakkında daha fazla bilgi edinmelerine yardımcı olmak amacıyla kullanılan bilgilendirici araçlardır (Kanyingi-Maina, 2020). Bu organizasyonlar, öğrencilere kariyer yollarına ilişkin farkındalık kazandırır ve onların eylem ufkunu şekillendirir (Boyd & Boyd, 2020; Rashid & Bakar 2009). Bangser (2008), öğrencilerin eğitim gereklilikleri ve meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları nedeniyle kariyer günlerinin, bir kariyer farkındalığı aracı olarak kullanılmasını savunmaktadır. Gilbertson vd. (2022), öğrencilerin okulda gerçekleştirilen kariyer etkinliklerine katılımının, iş dünyasında gerekli olan farkındalık, bilgi ve becerileri kazanmalarına katkı sağladığını tespit etmiştir. Dolayısıyla, kariyer günleri öğrencilere mesleki yönelim kazandırmakta, öğrencilerin kariyer gerekliliklerinin farkına varmalarını, ilgi ve yeteneklerini bu gerekliliklerle eşleştirmelerini sağlamaktadır (Mbaka vd., 2023). Öğrenciler bu etkinlikler aracılığıyla, kariyer dünyasındaki güncel eğilimler, mevcut seçenekler ve akademik başarı düzeylerine göre gerekli nitelikler hakkında bilgi edinebilmektedir. Sonuç olarak, kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin kariyer farkındalığını artırıcı bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

H₂: Kariyer günü etkinlikleri kariyer farkındalığı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

2.3. Kariyer farkındalığının aracı rolü

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı perspektifinde çevresel deneyimler, bireyin mesleki seçenekleri nasıl algıladığını, değerlendirdiğini ve anlamlandırdığını belirleyen temel girdiler olarak işlev görmektedir (Lent vd., 2000). Bu bağlamda kariyer günleri, öğrencilerin meslek temsilcileriyle doğrudan etkileşim kurmalarına, mesleki roller hakkında somut bilgi edinmelerine ve olası kariyer yollarını gözlemlemelerine olanak tanıyan yapılandırılmış çevresel öğrenme ortamlarıdır. Bu tür deneyimler, bireyin meslek alternatiflerini daha sistematik biçimde değerlendirmesine ve kendi ilgi-yetenek profili ile mevcut fırsatlar arasındaki uyumu analiz etmesine katkı sağlamaktadır (Byars-Winston & Rogers, 2019; Garriott vd., 2014).

Literatürde, kariyer günleri aracılığıyla edinilen bilgi ve gözlemlerin, öğrencilerin kariyer farkındalığını artırdığı görüşü hakimdir. Bu bağlamda Mbaka vd. (2023)'nin çalışması, kariyer günlerinin kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Zhang vd. (2022), kariyer farkındalığının bireyin içsel özelliklerine ilişkin algısını güçlendirdiğini, eğitim ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi kazanımı sağladığını ve kariyer planlamasını kolaylaştırdığını ifade etmektedir. Kariyer yolları hakkında net bir farkındalığa sahip olmak, bireylerin mevcut seçenekleri, gerekli becerileri ve ortaya çıkabilecek zorlukları anlayarak bilinçli kararlar almalarını sağlamaktadır (Çelik, 2024). Dolayısıyla kariyer farkındalığı, çevresel öğrenme deneyimlerinin bilişsel değerlendirme sürecindeki işlevsel çıktısı olarak konumlandırılmaktadır (Sheu vd., 2010).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bilişsel değerlendirme süreçlerinin bireyin kariyeri ile ilgili duygusal ve psikolojik tepkilerini etkilediğini varsaymaktadır (Lent & Brown, 2013). Örneğin, kariyer belirsizliği ve yetersiz farkındalığın; düşük öz-yeterlik algısı ve kariyer karar verme süreçlerinde yaşanan güçlüklerle birlikte görüldüğü vurgulanmaktadır (Alexander vd., 2025; Kolodinsky vd., 2006; Zhang vd., 2022). Emirel ve Bozkurt (2022), kişinin gelecek ile ilgili kaygılarını artıran kariyer belirsizliğinin, kariyer stresine neden olduğunu vurgulamaktadır. Kariyer farkındalığı ise bireylerin seçtikleri alanlarda karşılaşılabilecekleri stres kaynaklarını önceden öngörmelerine ve buna göre hazırlık yapmalarına yardımcı olmaktadır (Liao vd., 2023). Bu kapsamda; öğrencilerin kariyer stresine başa çıkmak için kaynak biriktirmelerine, gelecekteki iş alanına ilişkin benlik imajıyla bağlantılı değer ve tutumlar geliştirmelerine ve gelecekteki iş benliklerini oluşturmalarına olanak tanır (Zhang vd., 2022). Üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin bilinç düzeylerinin yükselmesi, kariyerlerine dair duydukları kaygı ve stresin azalmasına katkı sağlamaktadır (Altınışık, 2026). Bu kapsamda, Alexander vd. (2025), mesleki farkındalığın kariyer kaygısını tutarlı biçimde yordadığını göstermiştir. Altınışık (2026)'ın araştırmasında,

kariyer farkındalığı ile kariyer stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Güngör vd. (2022) ile Çelik (2024), üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık düzeylerinin artmasıyla kariyer streslerinin azaldığını belirtmektedir.

Sonuç olarak, çevresel öğrenme deneyimleri aracılığıyla artan kariyer farkındalığı, belirsizliği ortadan kaldıran ve kariyerle ilişkili stresin azalmasına aracılık eden bilişsel bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Lent & Brown, 2019; Lent vd., 1994). Bu çalışma, kariyer günlerini çevresel bir öğrenme kaynağı, kariyer farkındalığını bilişsel değerlendirme sürecinin çıktısı ve kariyer stresini duygusal bir sonuç değişkeni olarak ele almakta; kariyer farkındalığının, kariyer günleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiğini ileri sürmektedir.

H₃: Kariyer farkındalığı kariyer stresi üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H₄: Kariyer farkındalığı, kariyer günü etkinliklerinin kariyer stresi üzerindeki etkisinde aracı rol oynamaktadır.

3. Yöntem

Bu araştırma, kariyer günü etkinliklerinin kariyer stresi üzerindeki etkisini ve bu ilişkide kariyer farkındalığının aracı rolünü incelemeyi amaçlayan nicel bir çalışmadır. Araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymayı ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamayı hedefleyen yordalayıcı ilişkisel araştırma deseni ile tasarlanmıştır. Bu tür araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemenin yanı sıra, teorik olarak temellendirilmiş yordalayıcı etkileri test etmeye odaklanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2014; Fay, 1996).

Çalışmada, teorik çerçeve doğrultusunda kariyer günü etkinlikleri bağımsız değişken, kariyer stresi bağımlı değişken ve kariyer farkındalığı aracı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırma çerçevesi, kariyer günü etkinliklerinin kariyer stresi üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin birlikte incelenmesine olanak sağlamaktadır. Bu kapsamda araştırma, yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı doğrultusunda analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi, değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin aynı model içerisinde eş zamanlı olarak test edilmesine, ölçüm hatalarının kontrol edilmesine ve karmaşık ilişkilerin bütüncül biçimde analiz edilmesine imkan sağlayan kapsamlı bir analiz yaklaşımıdır (Hair vd., 2019).

3.1. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de yer alan iki devlet üniversitesinde (Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi/ALKÜ ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/MAKÜ) öğrenim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Söz konusu üniversitelerin araştırma evrenine dahil edilmesinde, öğrencilerine kariyer gelişimi ve kariyer planlamasına yönelik çeşitli etkinlikler sunulmaları etkili olmuştur. Özellikle her iki üniversitenin Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezleri aracılığıyla kariyer etkinlikleri düzenlemesi ve Güney Kariyer Fuarı gibi bölgesel kariyer organizasyonlarına aktif katılım sağlaması, bu üniversitelerin araştırma evreni kapsamında tercih edilmesinde belirleyici olmuştur. Bununla birlikte, veri toplama sürecinin etkin ve sağlıklı biçimde yürütülebilmesi açısından araştırmacının katılımcılara erişim imkanları da evrenin belirlenmesinde dikkate alınmıştır. Yükseköğretim Program Atlas'ından elde edilen verilere göre, 2026 yılı itibarıyla ilgili üniversitelerde öğrenim gören toplam öğrenci sayısı 47,263'tür (Yükseköğretim Kurulu Atlas [YÖK Atlas], 2026). Araştırmanın örneklemini ise bu evrenden kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 578 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, her iki üniversitede öğrenim gören ve kariyer etkinliklerine katılım göstermiş öğrencilerden oluşmaktadır. Veri toplama sürecinde katılımcılara, Güney Kariyer Fuarı ve üniversiteler tarafından düzenlenen kariyer etkinlikleri kapsamında oluşturulan iletişim grupları aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu nedenle araştırmaya dahil edilen öğrencilerin tamamının kariyer etkinliklerine en az bir kez katılım gösterdiği bilinmektedir. Örneklem büyüklüğü değerlendirildiğinde, 47,263 kişilik evren için %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası esas alındığında gerekli asgari örneklem büyüklüğünün yaklaşık 381 kişi olduğu görülmektedir (Barlett vd., 2001). Bu doğrultuda araştırmada ulaşılan 578 katılımcının

sayısal olarak yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca bu büyüklük, yapısal eşitlik modellemesi ve PLS-SEM temelli analizler açısından da yeterli bir düzeye işaret etmektedir (Hair vd., 2019).

Araştırmaya başlamadan önce çalışmanın etik açıdan uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma Etiği Kurulu'na başvurulmuş ve gerekli etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmaya ilişkin etik kurul izni 10.09.2025 tarihli, 08 toplantı sayılı, 30 karar sayılı ve 2025/12 karar numaralı kurul kararı ile verilmiştir. Araştırma verileri, çevrim içi veri toplama araçlarından biri olan Google Forms aracılığıyla Ocak–Mart 2026 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu kapsamda elde edilen veriler eksiksiz olup analizler doğrudan bu veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1 | Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	201	34,8
	Kadın	377	65,2
Yaş	18–20	313	54,2
	21–23	223	38,6
	24–26	22	3,8
	27 ve üzeri	20	3,5
Üniversite	MAKÜ	299	51,7
	ALKÜ	279	48,3
Sınıf	1. Sınıf	262	45,3
	2. Sınıf	231	40,0
	3. Sınıf	68	11,8
	4. Sınıf	17	2,9
Öğretim Programı	Lisans	281	48,6
	Ön Lisans	297	51,4

Araştırmaya katılan 578 üniversite öğrencisinin demografik özellikleri incelendiğinde, örneklemin ağırlıklı olarak kadın katılımcılardan oluştuğu (n= 377) ve katılımcıların %92,8’inin 18–23 yaş aralığındaki öğrencileri kapsadığı görülmektedir. Katılımcıların iki üniversite arasında dengeli bir dağılım sergilediği, ancak sınıf düzeyi açısından daha çok öğrenimlerinin erken aşamalarında (1. ve 2. sınıf) bulunan öğrencilerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, lisans ve ön lisans öğrencilerinin oranlarının birbirine yakın olması, örneklemin farklı eğitim düzeylerini dengeli biçimde temsil ettiğini göstermektedir.

3.2. Veri toplama araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kariyer günü etkinlikleri, kariyer stresi ve mesleki kariyer farkındalığı değişkenlerini ölçmek amacıyla üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Tüm ölçeklerde katılımcı algılarını belirlemek amacıyla 5’li Likert tipi derecelendirme (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçeklerde ters kodlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır.

Kariyer günü etkinliklerini ölçmek amacıyla Eşitti ve Buluk (2018) tarafından geliştirilen Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Polat vd. (2016)’nin çalışmalarında kullanılan PDR soru formu ve ilgili literatürden yararlanılarak oluşturulmuştur. Turizm fakültelerinde gerçekleştirilen istihdam ve kariyer günü faaliyetlerinin işlevselliğini ölçmeyi amaçlayan ölçek, toplam 13 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; Maddi güç ve yönlendiricilik, Rehberlik ve Danışmanlık şeklindedir. Eşitti ve Buluk (2018) çalışmalarında, ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısını 0,961 olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,947 olarak belirlenmiş olup, yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğu görülmüştür. Ölçek maddelerinde, araştırmanın örneklem ve bağlamına uygunluk sağlamak amacıyla sınırlı düzeyde ifade düzenlemeleri yapılmıştır. Bu kapsamda, ölçekte yer alan “Fakültemiz

bünyesinde” ifadesi, bu araştırmanın farklı üniversite öğrencilerini kapsamaması nedeniyle “Üniversitemizde” şeklinde düzenlenmiştir. Bunun dışında ölçeğin madde yapısı ve içeriğinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Kariyer stresi düzeyini ölçmek amacıyla Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen ve Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili stres kaynaklarını ve zorlanmalarını ölçmeyi amaçlamakta olup 20 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; Kariyer belirsizliği ve Bilgi eksikliği, Dışsal çatışma ve İş bulma baskısıdır. Özden ve Sertel-Berk (2017) ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısını 0,94 olarak tespit etmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,960 olarak belirlenmiş ve ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

Mesleki kariyer farkındalığını ölçmek amacıyla Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; Mesleki gelişim yatkınlığı, Mesleki hazır bulunma, Mesleki bilinç ve Mesleki özgüven olarak belirlenmiştir. Yaşar ve Sunay (2019), çalışmalarında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısını 0,921 olarak belirlemiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,926 olarak hesaplanmış ve yüksek güvenirlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Verilerin analizi

Araştırma verilerinin analizinden önce, verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden incelenmiştir. Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olmasının normal dağılım açısından kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Tablo 2’de yer alan bulgular değerlendirildiğinde, değişkenlere ilişkin çarpıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Basıklık değerleri incelendiğinde ise Mesleki Kariyer Farkındalığı değişkeninde sınırlı düzeyde bir sapma bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 2 | Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik	3,563	0,703	-0,838	1,428
Kariyer Stresi	2,991	0,922	-0,133	-0,472
Mesleki Kariyer Farkındalığı	3,718	0,623	-1,024	3,118

Araştırma verilerinin analizinde kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) yaklaşımı benimsenmiştir. Analizler SmartPLS programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. PLS-SEM yaklaşımı katı normal dağılım ve varyans homojenliği varsayımlarına bağlı olmayan bir yöntemdir. Bu doğrultuda, parametrik ve parametrik olmayan test tercihine yönelik ek analizlere ya da varyans homojenliğine ilişkin alternatif testlere ihtiyaç duyulmamaktadır (Hair vd., 2014). Bu yöntem, özellikle karmaşık model yapılarında, örneklem büyüklüğünün sınırlı olduğu durumlarda ve verilerin normal dağılım varsayımını karşılamadığı araştırmalarda güçlü tahmin yeteneği sunması nedeniyle tercih edilmektedir (Hair vd., 2019).

Analiz süreci; ölçüm modelinin değerlendirilmesi, yapısal modelin test edilmesi ve üniversite grupları arasındaki farklılıkların incelenmesine yönelik Çoklu Grup Analizinin gerçekleştirilmesi olmak üzere üç aşamada yürütülmüştür. Ölçüm modelinin değerlendirilmesinde; iç tutarlılık güvenirliği, yakınsak geçerlilik ve ayırım geçerliliği analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda iç tutarlılık güvenirliği; Cronbach alfa, rho_A ve bileşik güvenirlik (CR) katsayıları ile incelenmiştir. Yakınsak geçerlilik, ölçek maddelerinin faktör yükleri ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Ayırım geçerliliğinin belirlenmesinde ise Fornell-Larcker kriteri, çapraz yükler ve Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) kullanılmıştır.

İkinci aşamada yapısal model analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmeden önce modeldeki çoklu doğrusal bağlantı düzeyini belirlemek amacıyla Varyans Şişirme Faktörü (VIF) değerleri kontrol edilmiştir. Ardından, yol analizleri ve hipotez testleri

gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik (KDR)'in Mesleki Kariyer Farkındalığı (MKF) ve Kariyer Stresi (KS) üzerindeki etkileri ile MKF'nin KS üzerindeki etkisi test edilmiştir. Ayrıca, MKF'nin KDR ile KS arasındaki ilişkideki aracılık rolü dolaylı etkiler üzerinden analiz edilmiştir. Yol katsayılarının anlamlılığı %95 güven aralığında 10,000 yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Modelin açıklayıcılık düzeyi R^2 değerleri, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etki büyüklükleri ise Cohen'in f^2 katsayısı ile incelenmiştir. Son olarak, üçüncü aşamada modelde yer alan ilişkilerin üniversitelere (ALKÜ–MAKÜ) göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla çoklu grup analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz kapsamında, modelde yer alan yol katsayılarının iki üniversite grubu arasında anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Ölçüm modeline yönelik ön analiz bulguları

Ölçüm modelinin güvenilirlik ve geçerlilik açısından değerlendirilmesi amacıyla iç tutarlılık, yakınsak geçerlilik ve ayırım geçerliliği analizleri

Tablo 3 | Ölçüm modeline ilişkin iç tutarlılık ve yakınsak geçerlilik bulguları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yükleri $\geq 0,70$	$\alpha \geq ,70$	CR $\geq ,70$	rho_A $\geq ,70$	AVE $\geq ,50$
KDR				0,947	0,954	0,949	0,633
KDR2	3,773	0,888	0,754				
KDR3	3,728	0,838	0,793				
KDR4	3,652	0,922	0,796				
KDR5	3,410	0,947	0,777				
KDR6	3,471	0,928	0,761				
KDR7	3,599	0,912	0,851				
KDR8	3,708	0,854	0,813				
KDR9	3,452	0,94	0,877				
KDR10	3,462	0,917	0,828				
KDR11	3,500	0,921	0,835				
KDR12	3,325	1,073	0,737				
KDR13	3,168	1,096	0,716				
KS				0,960	0,963	0,978	0,568
KS1	2,545	1,319	0,571				
KS2	2,718	1,212	0,602				
KS3	2,853	1,202	0,790				
KS4	2,735	1,274	0,697				
KS5	3,131	1,182	0,776				
KS6	3,202	1,174	0,651				
KS7	3,19	1,173	0,697				
KS8	3,301	1,186	0,675				
KS9	3,344	1,196	0,659				
KS10	3,436	1,191	0,729				
KS11	3,009	1,254	0,857				
KS12	3,42	1,177	0,765				
KS13	2,95	1,182	0,871				
KS14	3,014	1,213	0,865				
KS15	2,587	1,304	0,646				
KS16	2,893	1,24	0,805				
KS17	2,964	1,231	0,857				
KS18	2,96	1,201	0,833				
KS19	2,834	1,237	0,812				
KS20	2,735	1,302	0,807				

gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modelinin iç tutarlılık güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach Alfa, Bileşik Güvenirlik (CR) ve rho_A değerleri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre (Tablo 3), tüm yapılara ait Cronbach Alfa, CR ve rho_A değerlerinin önerilen eşik değer olan 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir (Hair vd., 2017; Henseler vd., 2016). Bu sonuçlar, ölçeği oluşturan maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğunu ve yapıların güvenilir biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

Yakınsak geçerlilik, bir yapıyı ölçmek amacıyla geliştirilen maddelerin, ilgili yapıyı ne derece yansıttığını değerlendiren önemli bir geçerlilik türüdür. Bu kapsamda, faktör yükleri ve Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) değerleri analiz edilmiştir. Literatürde, faktör yüklerinin ideal olarak 0,70'in üzerinde olması önerilmekle birlikte (Hair vd., 2019), 0,40 ile 0,70 arasındaki değerlerin diğer güvenilirlik ve geçerlilik göstergeleri dikkate alınarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir (Henseler vd., 2009).

Tablo 3 (Devamı) | Ölçüm modeline ilişkin iç tutarlılık ve yakınsak geçerlilik bulguları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yükleri $\geq 0,70$	$\alpha \geq ,70$	CR $\geq ,70$	rho_A $\geq ,70$	AVE $\geq ,50$
MKF				0,926	0,935	0,930	0,446
MKF1	3,334	0,985	0,678				
MKF2	4,009	0,752	0,490				
MKF3	3,716	0,848	0,688				
MKF4	3,268	1,015	0,610				
MKF5	3,503	1,011	0,639				
MKF6	3,46	1,02	0,681				
MKF7	3,54	1,106	0,692				
MKF8	3,799	0,942	0,722				
MKF9	3,784	0,984	0,676				
MKF10	3,896	0,884	0,742				
MKF11	3,851	0,885	0,710				
MKF12	3,799	0,887	0,732				
MKF13	4,1	0,787	0,508				
MKF14	4,246	0,777	0,591				
MKF15	3,836	0,868	0,733				
MKF16	3,595	1,027	0,705				
MKF17	3,484	1,019	0,672				
MKF18	3,708	0,963	0,690				

Bu kapsamda, KDR değişkenine ait ilk madde (Kariyer olanaklarını değerlendirirken seçtiğim kurumun sağladığı maddi olanaklar benim için önemlidir) ön analize konulduğunda, düşük faktör yükü (0,207) nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Tablo 3 incelendiğinde, diğer tüm maddelerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. MKF değişkeninde yer alan bir maddenin (MKF2) faktör yükü eşik değerin altında kalmasına rağmen (0,490), diğer güvenilirlik göstergelerinin uygun olması nedeniyle analizde tutulmuştur.

Ortalama Varyans Açıklaması katsayısı (AVE), bir yapının göstergelerine ait varyansın ne kadarının ilgili yapı tarafından açıklandığını gösteren bir ölçüttür. Tablo 3’de elde edilen bulgular incelendiğinde, KDR ile KS yapılarının 0,50 eşik değerinin üzerinde olduğu ve yakınsak geçerliliği sağladığı görülmektedir (Hair vd., 2019). MKF yapısına ait AVE değerinin 0,446 ile önerilen eşik değerin altında kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, ilgili yapıya ait bileşik güvenilirlik (CR) değerinin yüksek olması ($\geq 0,60$), yakınsak geçerliliğin kabul edilebilir düzeyde olduğuna işaret etmektedir (Lam, 2012). Ancak, düşük AVE değeri, yapının göstergelerindeki varyansın önemli bir kısmının hata terimlerinden kaynaklanabileceğini göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981).

Ayrım geçerliliğinin değerlendirilmesinde, HTMT (Heterotrait–Monotrait Oranı) değerleri, Fornell–Larcker kriteri ve çapraz yükleme değerlerinden yararlanılmıştır. HTMT, farklı yapılara ait göstergeler arasındaki ortalama korelasyonların, aynı yapıya ait göstergeler arasındaki ortalama korelasyonlara oranını hesaplar. Tablo 4’te modelde yer alan tüm ikili yapı kombinasyonları için HTMT değerlerinin 0,90’ın altında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, modelde yer alan yapılar arasında ayrım geçerliliğinin sağlandığını ve yapıların birbirinden istatistiksel olarak ayırt edilebilir olduğunu göstermektedir (Henseler vd., 2015). Özellikle KDR ile KS arasındaki HTMT değerinin oldukça düşük olması (0,065), bu iki yapının birbirinden yüksek düzeyde ayırt edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4 | HTMT oranları

Yapılar Arası İlişki	HTMT Oranı
Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik ↔ Kariyer Stresi	0,065
Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik ↔ Mesleki Kariyer Farkındalığı	0,609
Mesleki Kariyer Farkındalığı ↔ Kariyer Stresi	0,218

Fornell–Larcker kriteri kapsamında elde edilen bulgular Tablo 5’te sunulmaktadır. Fornell ve Larcker (1981), her bir gizil değişkene ait ortalama açıklanan varyansın karekökünün ($\sqrt{AVE}$), ilgili değişkenin diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek olması gerektiğini belirtmektedir. Tablo 5 incelendiğinde, her bir gizil değişkene ait köşegen değerlerin ($\sqrt{AVE}$), ilgili değişkenin diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, her bir yapının kendi göstergeleriyle olan ilişkilerinin diğer yapılarla olan ilişkilerinden daha güçlü olduğunu ve modelde ayrım geçerliliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 5 | Fornell-Lacker kriterleri

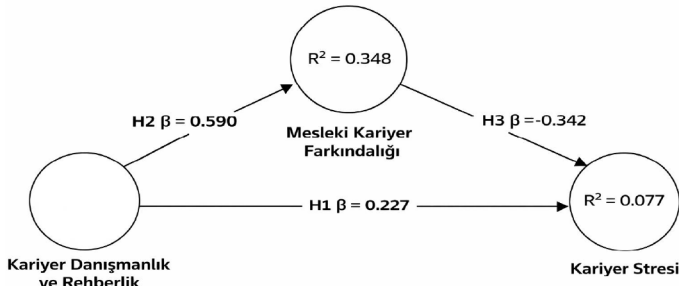
Fornell-Lacker	KDR	KS	MKF
Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik	0,796		
Kariyer Stresi	0,026	0,754	
Mesleki Kariyer Farkındalığı	0,590	-0,207	0,668

Modelin ayrım geçerliliği ile ilgili olarak son aşamada çapraz yüklemeler incelenmiş ve her bir ölçüm maddesinin, ait olduğu yapıya ilişkin yük değerinin, diğer yapılara ait yük değerlerinden en az 0,10 daha yüksek olduğu görülmüş ve ayrım geçerliliği koşullarının sağlandığı belirlenmiştir (Hair vd., 2017).

4.2. Yapısal eşitlik modeli bulguları

Yapısal model kapsamında, değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmeden önce çoklu doğrusal bağlantı sorunu (VIF) değerleri incelenmiştir. Ardından yol katsayıları ve anlamlılık düzeyleri değerlendirilerek hipotezler test edilmiştir. Modelin açıklayıcılık düzeyi, R^2 değerleri ile ortaya konmuş, değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki büyüklükleri Cohen’in f^2 katsayıları ile değerlendirilmiştir. Şekil 1’de araştırma kapsamında test edilen yapısal model ve değişkenler arasındaki yol katsayıları sunulmaktadır.

Şekil 1 | Yapısal model ve yol katsayıları



Çoklu doğrusallık, modelde yer alan gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin aşırı düzeyde yüksek olması durumunu ifade etmektedir. Bu durum, standart hataların artmasına ve model katsayılarının güvenilir biçimde tahmin edilememesine yol açabilmektedir (Hair vd., 2017). Bu nedenle, modelde çoklu doğrusallık sorununun bulunup bulunmadığı VIF değerleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Literatürde VIF değerlerinin 3'ün altında olması önerilmektedir (Diamantopoulos & Siguaw, 2006). Tablo 6'da sunulan gizil değişkenlere ait VIF değerlerinin eşik değerin altında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, modelde çoklu doğrusallık sorununun bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 6 | Çoklu doğrusallık değerleri

Yol	VIF
Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik-> Kariyer Stresi	1,533
Kariyer Danışmanlık ve Rehberlik-> Mesleki Kariyer Farkındalığı	1,000
Mesleki Kariyer Farkındalığı-> Kariyer Stresi	1,533

Yapısal model yol analizi bulguları (Tablo 7), KDR değişkeninin KS üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğunu ($\beta = 0,227$; $p < 0,001$) göstermektedir. Bu bulgu, beklenen ilişkinin yönüyle uyumlu değildir; ancak literatürde kariyer günü etkinliklerinin bazı durumlarda kariyer stresini artırıcı yönde sonuçlanabildiğini (Zhang vd., 2022) ortaya koyan çalışmalarla uyumlu görünmektedir. Bu nedenle H1 hipotezi desteklenmemiştir. KDR, MKF üzerinde güçlü ve anlamlı bir pozitif etkiye ($\beta = 0,590$; $p < 0,001$) sahiptir ve H₂ hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte, H₃ hipotezinde öngörüldüğü gibi MKF'nin, KS üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,342$; $p < 0,001$). Bu bulgular, kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin kariyer süreçleri üzerinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar oluşturabildiğini göstermektedir. Kariyer günü etkinliklerinin mesleki kariyer farkındalığını artırması, bu faaliyetlerin öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerine katkı sağladığını ortaya koyarken; kariyer stresini artırıcı etkisi ise öğrencilerin kariyerlerine ilişkin belirsizlik ve gelecek kaygılarını daha yoğun hissetmelerine neden olabileceğini göstermektedir. Ayrıca mesleki kariyer farkındalığı yüksek bireylerin kariyerle ilişkili stres düzeylerinin daha düşük olması, bu farkındalığının öğrencilerin kariyer süreçlerini daha bilinçli yönetmelerinde önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7 | Yapısal model yol katsayıları

Yol	β	Ortalama	Standart Hata	t-değeri	p-değeri	H	Sonuç
KDR → KS	0,227	0,232	0,049	4,651	0,000	H ₁	Desteklenmedi
KDR → MKF	0,590	0,593	0,040	14,800	0,000	H ₂	Desteklendi
MKF → KS	-0,342	-0,350	0,052	6,590	0,000	H ₃	Desteklendi
KDR → MKF → KS	-0,201	-0,207	0,029	6,849	0,000	H ₄	Desteklendi

Spesifik dolaylı etki analizi sonuçları, KDR uygulamalarının KS üzerinde, MKF aracılığıyla anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = -0,201$, $p < 0,001$). Bu kapsamda H₄ hipotezi desteklenmiştir. Doğrudan etkinin de anlamlılığını koruması, modelde kısmi aracılık bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, kariyer danışmanlığı ve rehberliği, kariyer stresini bir yandan doğrudan

artırıcı yönde etkilerken, diğer yandan ise bireylerde oluşturduğu kariyer farkındalığı aracılığıyla dolaylı olarak azaltabilmektedir. Elde edilen bu sonuç, kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin kariyer stresini tek yönlü bir süreç üzerinden etkilemediğini göstermektedir. Buna göre kariyer günü etkinlikleri kısa vadede öğrenciler üzerinde baskı ve stres oluşturabilse de, aynı zamanda öğrencilerin kariyer farkındalıklarını geliştirerek kariyer süreçlerini daha bilinçli değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır. Bu durum, mesleki kariyer farkındalığının kariyer günü etkinlikleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkide önemli bir açıklayıcı mekanizma olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapısal model kapsamında yol katsayıları ve anlamlılık düzeyleri değerlendirildikten sonra, modelin açıklayıcılığını değerlendirmek için R² değerleri ve belirlenen ilişkilerin pratik etki büyüklüğünü ortaya koymak amacıyla Cohen'in f² katsayıları hesaplanmıştır. Açıklama oranı (R²), bağımlı değişkenlerdeki toplam varyansın modelde yer alan dışsal değişkenler tarafından ne ölçüde açıklandığını göstermektedir. R² değerinin 0,25, 0,50 ve 0,75 düzeylerinde olması sırasıyla zayıf, orta ve yüksek düzeyde açıklayıcılığa işaret etmektedir (Hair vd., 2011). Yapısal modelde MKF ve KS olmak üzere iki bağımlı gizil değişken yer almaktadır. Tablo 8 incelendiğinde, MKF değişkeni için elde edilen R² değerinin 0,348 olduğu görülmektedir. Bu bulgu, MKF'deki varyansın yaklaşık %34,8'inin modelde yer alan bağımsız değişken tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu düzey, sosyal bilimler literatüründe orta seviyede bir açıklama gücüne karşılık gelmektedir (Chin, 1998).

Tablo 8 | Bağımlı değişkenler için R² değerleri

Bağımlı Değişken	R ²	Düzeltilmiş R ²
Kariyer Stresi (KS)	0,077	0,074
Mesleki Kariyer Farkındalığı (MKF)	0,348	0,346

KS değişkeni için hesaplanan R² değeri ise 0,077'dir. Bu sonuç, KS'deki varyansın yalnızca %7,7'sinin modelde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu bulgu, kariyer stresinin büyük ölçüde model dışında kalan değişkenler tarafından şekillendiğine işaret etmektedir. Nitekim aile yapısı, ekonomik koşullar ve bireysel özellikler gibi faktörlerin kariyer stresi üzerinde daha belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Bu durum, kariyer stresinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve yalnızca kariyer günü etkinlikleri ile mesleki kariyer farkındalığı çerçevesinde açıklanmasının sınırlı kalabileceğini göstermektedir.

Etki büyüklüğü (f²), bir dışsal değişkenin modele dahil edilmesi ve modelden çıkarılması durumlarında açıklanan varyansta (R²) meydana gelen değişimi ifade etmektedir ve 0,02, 0,15 ve 0,35 eşiklerine göre sırasıyla düşük, orta ve yüksek etkiyi göstermektedir (Cohen, 1988). Tablo 9'a göre, KDR değişkeninin MKF üzerindeki etki büyüklüğü 0,533 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, KDR'nin MKF üzerindeki etkisinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, KDR modelden çıkarıldığında MKF'de açıklanan varyansın önemli ölçüde azalacağı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin mesleki kariyer farkındalığının oluşumunda ve geliştirilmesinde önemli bir belirleyici role sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

MKF'nin KS üzerindeki etki büyüklüğü ise 0,082 olarak bulunmuştur. Bu değer küçük düzeyde bir etkiye işaret etmektedir. MKF, KS üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmakla birlikte, değişkenin açıklanmasında sınırlı bir katkı sağlamaktadır. Bu durum, KS değişkenine ait düşük R² değeri ile de tutarlı olup, mesleki kariyer farkındalığının kariyer stresi üzerinde anlamlı bir rol oynadığını; ancak kariyer stresinin açıklanmasında model dışında kalan farklı değişkenlerin de etkili olabileceğini göstermektedir.

Tablo 9 | Yapısal modelin etki büyüklüğü değerleri

Yol	f ²
KDR-> KS	0,037
KDR-> MKF	0,533
MKF-> KS	0,082

Son olarak, KDR değişkeninin KS üzerindeki doğrudan etkisine ilişkin f² değerinin düşük düzeyde olduğu (0,037) belirlenmiştir.

Dolayısıyla, KDR, KS üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve doğrudan etkiye sahip olsa da, pratik etki büyüklüğü açısından sınırlı kalmaktadır. Bu sonuç, kariyer günü etkinliklerinin kariyer stresi üzerindeki etkisinin tek başına güçlü bir açıklayıcı olmadığını ve söz konusu ilişkinin farklı bireysel ve çevresel faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

4.3. Çoklu grup analizi

Araştırma kapsamında, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğrencileri arasında modelde yer alan ilişkilerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla PLS-SEM kapsamında Çoklu Grup Analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur. Çoklu Grup Analizi bulguları incelendiğinde, ALKÜ ve MAKÜ öğrencileri arasında modelde yer alan doğrudan ve dolaylı ilişkiler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 10 | Üniversitelere göre çoklu grup analizi bulguları

Yol	Etki Farkı (ALKÜ – MAKÜ)	p-değeri
KDR → KS	-0,150	0,196
KDR → MKF	-0,128	0,093
MKF → KS	-0,095	0,318
KDR → MKF → KS	-0,005	0,929

5. Tartışma ve sonuç

Bu çalışma, kariyer günü etkinliklerinin kariyer stresi üzerindeki etkisinin mesleki kariyer farkındalığı aracılığıyla şekillenen dinamik bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin kariyer stresini doğrudan artırdığını göstermektedir. Buna göre, kariyer günü etkinlikleri, öğrencilerin kariyer süreçlerine ilişkin belirsizlikleri, rekabet ortamını ve gelecek kaygılarını daha görünür hale getirerek kısa vadede kariyer stresinin artmasına neden olabilmektedir. Bu durum, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, öğrencilerin kariyer süreçlerine ilişkin çevresel gerçeklikleri ve kariyer beklentilerini daha yoğun biçimde değerlendirmeleriyle açıklanabilir. Kariyer günü etkinlikleri, öğrencilerin kariyer seçenekleri ve iş yaşamına ilişkin farkındalıklarını artırırken; aynı zamanda sektörün rekabetçi yapısı, gerekli yetkinlikler ve kariyer belirsizlikleri konusunda daha gerçekçi değerlendirmeler yapmalarına neden olabilmektedir. Özellikle kariyer planlaması konusunda kendisini yeterince hazır hissetmeyen öğrenciler açısından bu durumun kısa vadede kariyer stresini artırabilmesi olasıdır. Bununla birlikte araştırmada, kariyer günü etkinliklerinin öğrencilerin kariyer farkındalığını artırdığı ve artan kariyer farkındalığının kariyer stresini azaltıcı bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu etkinliklerin kariyer stresi üzerindeki etkisinin yalnızca doğrudan değil, aynı zamanda kariyer farkındalığı aracılığıyla dolaylı biçimde de gerçekleştiği belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular literatürdeki önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Kariyer günü etkinliklerinin kısa vadede öğrencilerde gelecek kaygısı ve kariyer baskısı oluşturabileceği Zhang vd. (2022) tarafından da vurgulanmaktadır. Benzer şekilde Altınışık (2026), kariyer danışmanlığı ve rehberlik uygulamalarının öğrenciler üzerinde çeşitli duygusal ve bilişsel yükler oluşturabileceğini ifade etmektedir. Bu sonuçlar, kariyer günü etkinliklerinin öğrenciler üzerinde her zaman doğrudan stres azaltıcı bir rol üstlenmediğini; aksine öğrencilerin kariyer süreçlerini daha gerçekçi değerlendirmelerine olanak sağlayarak kısa vadede stres düzeylerini artırabileceğini göstermektedir.

Araştırmada kariyer günü etkinliklerinin aynı zamanda öğrencilerin kariyer farkındalığını artırdığı belirlenmiştir. Kariyer günü etkinlikleri; öğrencilerin kariyer seçeneklerini tanımlarına, kariyer hedeflerini netleştirmelerine ve kendi kariyer süreçlerine ilişkin daha bilinçli değerlendirmeler yapmalarına katkı sağlamaktadır. Kao vd. (2022), sosyo-psikolojik ve bağlamsal desteklerin bireyin kariyer farkındalığını güçlendirdiğini belirtirken; Eşitti ve Buluk (2018), kariyer ve istihdam günlerinin öğrencilerde mesleki farkındalık oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, bu tür etkinliklerin öğrencilerin kariyer

gelişim süreçlerini destekleyen önemli öğrenme deneyimleri olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, kariyer farkındalığının kariyer stresini azaltıcı etkisidir. Kariyer farkındalığı, bireyin mevcut durumu ile hedeflenen kariyer geleceği arasındaki farkı anlamasına yardımcı olmakta ve gelecekteki iş benliğinin daha belirgin hale gelmesine katkı sağlamaktadır (Zhang vd., 2022). Strauss vd. (2012)'ne göre bireyin gelecekteki kariyerine ilişkin hedef ve beklentilerini zihinsel olarak yapılandırdığı bu süreç, kariyer belirsizliğini azaltmakta ve kariyer sürecinin daha kontrollü yönetilmesine imkan tanımaktadır. Benzer şekilde Altınışık (2026), kariyer farkındalığı arttıkça öğrencilerin meslek yaşamına ilişkin belirsizlikten kaynaklanan stres düzeylerinde azalma görülebileceğini ifade etmektedir. Çelik (2024)'in araştırması da kariyer farkındalığı ile kariyer stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, kariyer farkındalığının yalnızca bilişsel bir unsur olmadığını, aynı zamanda bireyleri kariyer stresine karşı koruyan psikolojik bir kaynak olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, kariyer günü etkinliklerinin öğrenciler üzerinde kısa vadede stres artırıcı bir etki oluşturmamasına rağmen, zamanla geliştirdiği kariyer farkındalığı sayesinde kariyer stresini azaltıcı bir işleve sahip olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle kariyer günü etkinlikleri, öğrencilerin ilgi, yetenek ve kariyer seçeneklerini daha bilinçli değerlendirmelerine imkan tanıyarak kariyerle ilgili belirsizlikleri azaltmakta ve daha yönetilebilir bir kariyer sürecine katkı sağlamaktadır. Böylece kariyer farkındalığı, kariyer günü etkinliklerinin oluşturduğu kısa vadeli stres etkisini dengeleyen önemli bir mekanizma haline gelmektedir. Bu bulgular, kariyer gelişiminde bilişsel süreçlerin ve bireysel farkındalığın önemini vurgulayan kuramsal yaklaşımlarla örtüşmektedir. Özellikle Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent vd., 2000) çerçevesinde değerlendirildiğinde, kariyer günü etkinliklerinin başlangıçta öğrencilerin çevresel gerçeklikleri daha net görmelerine neden olarak kaygı ve stres düzeylerini artırabildiği; ancak süreç içerisinde gelişen kariyer farkındalığı ve öz-yeterlik sayesinde bu olumsuz etkinin azaltıldığı söylenebilir.

Araştırma bulguları, üniversitelerde yürütülen kariyer geliştirme uygulamalarına yönelik önemli çıkarımlar sunmaktadır. Üniversiteler, kariyer günü etkinliklerini yalnızca bilgilendirme odaklı faaliyetler olarak değil, aynı zamanda öğrencilerin kariyer farkındalıklarını geliştiren yapılandırılmış kariyer gelişim süreçleri olarak ele almalıdır. Bu kapsamda etkinliklerin; kariyer danışmanlığı, mentorluk uygulamaları, sektör temsilcileriyle etkileşim ve kariyer planlama faaliyetleriyle desteklenmesi önem taşımaktadır. Alexander vd. (2025), kariyer gelişim süreçlerinin akademik destek ve kariyer hizmetleriyle bütünleşik biçimde yürütülmesinin öğrencilerin kariyer uyumunu güçlendirebileceğini belirtmektedir. Özellikle sektör temsilcileri ile etkileşim, mentorluk uygulamaları ve kariyer planlama odaklı rehberlik faaliyetleri, öğrencilerin kariyer farkındalığını artırarak gelecekteki iş benliklerini daha net biçimde oluşturmalarına katkı sağlayabilir. Bu sayede öğrencilerin kariyer karar süreçlerinde daha bilinçli ve aktif rol almaları desteklenebilir.

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde çalışmanın bazı sınırlılıklarının da dikkate alınması gerekmektedir. Çalışmada kariyer stresi yalnızca bireysel algılar çerçevesinde ele alınmış; ebeveyn, öğretmen ve sosyal çevre gibi dışsal faktörler araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Oysa kolektivist kültürlerde bu değişkenlerin kariyer karar süreçleri üzerinde önemli etkileri olabilmektedir (Leung vd., 2011; Zhang vd., 2022; Zhou vd., 2012). Nitekim çalışma modelinin kariyer stresini açıklama düzeyinin sınırlı kalması, yapının model dışında kalan değişkenlerden de etkilenebileceğine işaret etmektedir. Ayrıca, araştırmada katılımcıların kariyer etkinliklerine katılım sıklıkları ve kariyer bilgilendirme faaliyetlerine maruz kalma düzeyleri ölçülmemiştir. Kariyer etkinliklerine yoğun katılım gösteren öğrenciler ile sınırlı düzeyde katılım gösteren öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer stres düzeyleri arasında farklılıklar bulunabilir. Bunun yanı sıra örneklemin farklı bölüm, fakülte ve programa mensup öğrencilerden oluşması araştırma bulguları üzerinde farklı etkiler oluşturmuş olabilir. Son olarak, araştırmanın yalnızca iki üniversitede öğrenim gören öğrencilerden elde edilen verilerle yürütülmüş olması, bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Gelecek çalışmalarda

daha geniş ve farklı üniversiteleri kapsayan örneklemelerle çalışılması, dışsal faktörlerin modele dahil edilmesi ve öğrencilerin kariyer etkinlik deneyimlerinin ayrıntılı biçimde incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Aksu, M., Sayılır E., & Saatçi Savsa, G. (2024). Kariyer etkinliklerinde turizm sektör temsilcilerinin ve turizm öğrencilerinin beklentilerinin değerlendirilmesi. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 7(2), 472-485. <https://doi.org/10.33083/joghat.2024.414>
- Alexander, S. L., Skues, J., Wise, L., & Sharp, J. (2025). An investigation of occupational awareness, career adaptability and career anxiety amongst tertiary education students: Testing a moderation model. *Education+ Training*, 67(10), 40-55. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2023-0471>
- Altınışık, Ü. (2026). Kariyer farkındalığı ile kariyer stresi arasındaki ilişki: Spor bilimleri fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(1), 205-223. <https://doi.org/10.33459/cbubesbd.1740543>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bangser, M. (2008). *Preparing high school students for successful transitions to postsecondary education and employment*. Issue Brief. National High School Center.
- Bartlett, J. E., Kotrlık, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Boyd, J., & Boyd, S. (2020). Expectation and interaction: Student and employer approaches to university careers fairs. *Journal of the National Institute for Career Education and Counseling*, 44(1), 57-63. <https://doi.org/10.20856/jniece.4409>
- Büyükköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (18. Baskı). Pegem Akademi.
- Byars-Winston, A., & Rogers, J. G. (2019). Testing intersectionality of race/ethnicity × gender in a social cognitive career theory model with science identity. *Journal of Counseling Psychology*, 66(1), 30-44. <https://doi.org/10.1037/cou0000309>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. İçinde G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (ss. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Çelik, O. (2024). The mediating role of career stress and career awareness in the relationship between mother helicopter parenting, autonomy supportive behaviors, and career instability. *Erzincan University Journal of Education Faculty*, 26(4), 607-619. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1559847>
- De Janasz, S. C., & Forrest, M. L. (2008). Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. *Journal of management education*, 32(5), 629-650. <https://doi.org/10.1177/1052562907307637>
- Demiröz, K., & Bulut, E. (2024). Kariyer günleri ve tecrübe paylaşımı etkinliklerinin öğrencilerin meslek ilgisi üzerine etkisi. *Emergency Aid and Disaster Science*, 4(2), 32-40. <https://izlik.org/JA85FW98EK>
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British Journal of Management*, 17(4), 263-282. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00500.x>
- Eliason, G., & Patrick, J. (2008). *Career development in the schools*. Information AGE Publishing Inc.
- Emirel, M., & Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1-16. <https://izlik.org/JA62UG35PX>
- Eşitti, B., & Buluk, B. (2018). Öğrencilerin geleceğinde kariyer günleri etkinliklerinin rolü: Turizm işletmeciliği ve rehberlik lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(1), 38-56. <https://doi.org/10.24010/soid.310002>
- Fay, B. (1996). *Contemporary philosophy of social science: A multicultural approach*. Wiley- Blackwel.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Garriott, P. O., Flores, L. Y., Prabhakar, B., Mazzotta, E., & Gonzalez, R. (2014). Parental support and underrepresented students' math/science interests: The mediating role of learning experiences. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 627-641. <https://doi.org/10.1177/1069072713514933>
- Gilbertson, K., Ewert, A., Siklander, P., & Bates, T. (2022). *Outdoor education: Methods and strategies*. Human Kinetics.
- Güngör, N., Soyer, A., Kurtipek, S., & Soyer, F. (2022). Kariyer stresinin yordanmasında bilinçli farkındalığın rolü. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(3), 306-314. <https://izlik.org/JA89LML49NY>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy Of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. İçinde Sinkovics, R.R. & Ghauri P.N. (Eds.), *New challenges to international marketing*, (ss. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Hooley, T., Marriott, J., & Sampson, J. P. (2011). *Fostering college and career readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*. International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- İşık, M. F., Tokgöz, L. ve Işık, Z. (2022). Öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde etkinliklerinin kariyer günleri rolü: Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi örneği. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 12(2), 300-316. <https://izlik.org/JA69NL22FL>
- Kanyingi-Maina, M. W. (2020). Influence of career guidance programmes on change of programme of study among first-year undergraduate students in Kenyan universities. *Journal of Education*, 3(7), 28-41.
- Kao, K. Y., Hsu, H. H., Rogers, A., Lin, M. T., Lee, H. T., & Lian, R. (2022). I see my future!: Linking mentoring, future work selves, achievement orientation to job search behaviors. *Journal of Career Development*, 49(1), 232-245. <https://doi.org/10.1177/0894845320926571>
- Kolodinsky, P., Schroder, V., Montopoli, G., McLean, S., Mangan, P. A., & Pederson, W. (2006). The career fair as a vehicle for enhancing occupational self-efficacy. *Professional School Counseling*, 10(2), 161-167. <https://doi.org/10.1177/2156759X0601000208>
- Kutlu, A., & Bedel, A. (2021). Effect of career days on high school students' irrational beliefs about career choice and on decision making skills about career. *Participatory Educational Research*, 8(4), 454-467. <https://doi.org/10.17275/per.21.100.8.4>
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328-1334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.026>
- Lee, M. J. M., Lee, P. C., Dopson, L. R., & Yoon, S. (2020). What dimensions of career expos have the most impact on student satisfaction?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 27, 100263. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2020.100263>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Leung, S. A., Hou, Z. J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.004>
- Liao, SR., Seki, N., Akiyama, M., Shinada, K. & Morio, I. (2023) Perceived stress and career planning awareness of Japanese and Taiwanese undergraduate dental hygiene students. *J Dent Sci*, 18(3), 1094-1102. <https://doi.org/10.1016/j.jds.2022.11.012>
- Mbaka, E. K., Mwanza, R. M., & Murungi, J. M. (2023). School determinants and career awareness among students in public secondary schools in Meru-South Sub-County, Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of pedagogy and curriculum*, 2(1), 58-67. <https://doi.org/10.51317/jpc.v2i1.436>
- Nasir, R., & Lin, L. S. (2013). The relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Asian Social Science*, 9(1), 193-197. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p193>
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51. <https://izlik.org/JA73PB99GZ>
- Payne, B., & Sumter, M. (2005). College students' perceptions about career fairs: What they like, what they gain, and what they want to see. *College Student Journal*, 39(2), 269-276.
- Polat, F., Ardic, K., & Özdemir, Y. (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma Sakarya devlet okulları örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 29-65. <https://doi.org/10.22139/ibd.13907>

- Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2010). Career development interventions implemented by secondary school counsellors in Malaysia. *Journal of Global Business Management*, 6(2), 1-10.
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.015>
- Silkes, C., Adler, H., & Phillips, P. S. (2010). Hospitality career fairs: Student perceptions of value and usefulness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(2), 117-130. <https://doi.org/10.1080/15332840903383806>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of applied psychology*, 97(3), 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Şahin, B., Kafa, N., & Korkmaz, H. (2021). Turizm işletmelerinde insan kaynakları seçim süreci ve kariyer günleri. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 127(250), 103-120. <https://izlik.org/JA68ZB44JL>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.
- Wang, D., Li, Y., & Wang, G. (2024). A systematic review on career interventions for high school students. *Frontiers in psychology*, 15, 1461503. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1461503>
- Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2019). Spor bilimleri öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı ölçeğinin (KFÖ) geliştirilmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22. <https://izlik.org/JA45SP88DM>
- Yükseköğretim Kurulu Atlas. (2026). *Üniversiteler*. <https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php>
- Zhang, Z., Yu, X., & Liu, X. (2022). Do I decide my career? Linking career stress, career exploration, and future work self to career planning or indecision. *Frontiers in Psychology*, 13, 997984. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997984>
- Zhou, S., Leung, S. A., & Li, X. (2012). The meaning of work among Chinese university students: Findings from prototype research methodology. *Journal of counseling psychology*, 59(3), 408-423. <https://doi.org/10.1037/a0028374>

EXTENDED ABSTRACT

Background

The university period is a critical time when individuals attempt to shape their career goals while simultaneously experiencing high levels of uncertainty and stress. In this process, career counseling and guidance provided by universities help students make more informed career decisions. Among these activities, career day events represent important environmental learning experiences that enable students to directly interact with industry representatives, obtain information about professions, and evaluate career options. Although the literature states that career days support career planning by increasing career awareness, findings regarding their effect on career stress are inconsistent. While some studies indicate that increased awareness reduces stress by decreasing uncertainty, others suggest that stress may increase as individuals perceive risks and limitations more strongly. This situation indicates that the relationship between career days and career stress has a complex structure shaped through cognitive processes.

Purpose

This study aims to examine the effect of career day activities on career stress within the framework of Social Cognitive Career Theory and to test the mediating role of career awareness in this relationship. Theoretically, career days are considered environmental learning experiences, career awareness is a cognitive evaluation process, and career stress is an emotional outcome. Thus, the study seeks to explain this relatively underexplored mechanism and to address inconsistencies in the literature regarding the relationships among these variables.

Method

This study was designed as a quantitative study and conducted within the framework of a relational survey model focusing on testing relationships among variables. The population consists of students studying at two public universities in Türkiye (ALKÜ and MAKÜ), and the sample comprises 578 students reached through convenience sampling. Data were collected between January and March 2026 via an online survey. A 5-point Likert-type questionnaire was used as the data collection tool. PLS-SEM was adopted for data analysis, and the analyses were conducted using SmartPLS. The analysis process was carried out in two stages. In the first stage, the reliability and validity of the measurement model were assessed, including internal consistency reliability (α , rho_A, CR), convergent validity (factor loadings, AVE), and discriminant validity (Fornell-Larcker, HTMT, cross-loadings). In the second stage, the structural model was tested, and relationships

among variables and the mediation effect were analyzed. The model's explanatory power was evaluated using R² values and effect sizes (f²).

Findings

The results indicate that the measurement model is generally reliable and valid. Structural model findings reveal notable results regarding the direction and nature of relationships among variables. Career counseling and guidance (CCG), which measures career day activities, was found to have a significant and positive effect on career stress (CS) ($\beta = 0.227$; $p < 0.001$). This finding suggests that such activities may increase students' short-term awareness of their careers while also raising their stress levels. CCG has a strong and positive effect on occupational career awareness (OCA) ($\beta = 0.590$; $p < 0.001$). In contrast, OCA has a significant and negative effect on CS ($\beta = -0.342$; $p < 0.001$), indicating that as students' awareness increases, their career stress decreases. Mediation analysis shows that OCA partially mediates the relationship between CCG and CS ($\beta = -0.201$; $p < 0.001$). These findings demonstrate that career days may directly increase career stress, but this effect weakens and reverses as awareness grows. Additionally, the model explains career awareness at a moderate level (R² = 0.348) and career stress at a low level (R² = 0.077), suggesting that career stress is a multidimensional construct influenced by factors beyond the model.

Conclusion

This study shows that career day activities can increase career stress by raising students' awareness of uncertainty, competition, and future concerns. This indicates that such activities do not always have a direct stress-reducing effect but may temporarily increase stress by confronting students with career realities. However, career day activities significantly enhance career awareness, which functions as a mechanism that reduces career stress. Increased awareness enables individuals to evaluate career options more systematically, better analyze their interests and abilities, and manage career-related uncertainty more effectively. In this context, career awareness emerges not only as a cognitive outcome but also as an important psychological resource that protects individuals against career stress. It is recommended that universities design career day activities as structured programs that support students' awareness, self-evaluation, and decision-making processes. Furthermore, the limited explanatory power of career stress indicates that it is influenced by various individual and environmental factors, suggesting that future research should test more comprehensive models.