

Kariyer Uyum Yetenekleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkiler: Dışsal GÜdülenmenin Aracılık Rolü*

(Araştırma Makalesi)

The Relation between Entrepreneurship Intention and Career Adapt-Abilities: A Mediating Role of Extrinsic Motivation

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1340483

Muhammet Ali ÇELEBİ¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, macelebi@kmu.edu.tr, Orcid No: 0000-0003-3892-1879

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
Kariyer Uyum
Yetenekleri, Girişimcilik
Niyeti, Dışsal
Güdülenme

Makale geliş tarihi:
10.08.2023

Kabul tarihi:
18.12.2023

Yaşam ve çalışma koşullarının her geçen gün değişmesi üniversitede okuyan öğrencilerin kariyer geliştirmeleri için sahip olması gereken yetkinlikleri ve uyum sağlama yeteneklerini önemli hale getirmektedir. Öğrencilerin kariyerlerinde kendi işlerini kurarak ilerlemek istemelerinde uyum yetenekleri ve dışsal güdüler belirleyici olabilir. Bu çalışmada kariyer uyum yetenekleri ile girişimcilik niyeti arasında ilişki olup olmadığı, varsa bu ilişkide dışsal güdülenmenin aracılık rolü olup olmadığına incelenmesi amaçlanmıştır. Ulusal literatürde kariyer uyum yetenekleri ve girişimcilik niyetini bir arada ele alan bir araştırmaya rastlanmaması bu çalışmanın önemini artırmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın evren ve örneklemini Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde okuyan 241 mühendislik öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcılardan anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırma verilerine göre değişkenler arasında ilişkiler ve etkiler tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi yapılmış ve hipotezlerin testi için yapısal eşitlik modelleri kurulmuştur. Elde edilen ilk bulgu öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri içinde yer alan güven alt boyutunun girişimcilik niyetini etkilediğidir. İkinci bulgu, dışsal güdülenmenin girişimcilik niyetini etkilediğidir. Son bulgu ise bu etkide dışsal güdülenmenin kısmi aracılık rolü olduğudur.

ABSTRACT

Keywords:
Career Adapt-abilities,
Entrepreneurship
Intention, Extrinsic
Motivation

The ever-changing conditions of life and work have made it crucial for university students to possess the necessary competencies and adaptability skills for career development. The adaptability skills and extrinsic motivations of students can be decisive factors when they aspire to progress in their careers by establishing their own businesses. This study aims to investigate the relationship between career adaptability and entrepreneurial intention and, if such a relationship exists, to examine the mediating role of extrinsic motivation. The fact that there is no research in the national literature that deals with career adaptability and entrepreneurial intention together increases the importance of this study. The population and sample of the research consist of 241 engineering students studying at Karamanoğlu Mehmetbey University. Data were collected from the participants through a survey. Relationships and effects among variables were identified based on the research data. Correlation analysis was conducted to measure the relationships between variables, and structural equation models were performed to test the hypotheses. The first finding revealed that the confidence sub-dimension within students' career adaptability significantly influenced their entrepreneurial intention. The second finding indicated that external motivation had a significant impact on entrepreneurial intention. The latest finding highlighted that external motivation played a partial mediating role in this impact.

* Bu makale için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 05.04.2023 tarihli ve 103-106 nolu kararınca etik kurul onayı alınmış olup çalışma 9-11 Kasım 2022 tarihlerinde düzenlenen 7. Uluslararası CEO (İletişim, Ekonomi, Organizasyon) Sosyal Bilimler Kongresinde, "Kariyer Uyum Yeteneklerinin Girişimcilik Niyetine Etkisinde Dışsal Güdülenmenin Rolü" başlıklı bildirisinin genişletilmiş versiyonudur.

1. GİRİŞ

Girişimcilikte kariyer, yeni durumlar, belirsiz kariyer yörüngeleri ve değişken iş bağlamları arasında gezinmeyi içeren, kendi kendini yöneten bir süreci kapsamaktadır (Tolentino vd., 2014). Kişinin fırsatları tanıması ve yeteneklerine olan inancı, girişimcilik faaliyetlerinin oluşmasını sağlamaktadır (Shane, Locke, & Collins, 2003). Girişimcilikte hangi faktörlerin kişinin girişimci olma niyetini kolaylaştırdığını veya engellediğini anlamak önemlidir (Tolentino, vd., 2014). Bu kapsamda kariyer uyum yeteneklerinin ve dışsal güdülenmenin girişimcilik niyeti üzerindeki olası etkilerinin ortaya konulması bunu anlamaya katkı sağlayabilir.

Super, (1990) tarafından kariyer “kişinin doğduğu andan itibaren başlayan ve öldüğü anda sona eren bir süreç” olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyum yetenekleri ise kişinin seçmiş olduğu meslekte hazır olma durumunu ve sonrasında uyum sağlamayı içermektedir (Duffy, 2010). Kariyer uyum yeteneklerini açıklayan kariyer yapılandırma teorisi bireylerin önemli kariyer kararlarını kısmen kendi yönelimlerine veya kariyer görüşlerine dayanarak verdiklerini öne sürmektedir (Marshall & Gliotti, 2020).

Girişimcilik gelişimi, bir kişinin çevreyle bütünleşmesine ve kişinin girişimcilik sürecindeki fırsatları tanımlama, değerlendirme ve kullanma sürecindeki bir dizi değişime sürekli olarak uyum sağlamasına yönelik olduğu varsayımı içermektedir (Zhang, Huang, & Ye, 2023). Girişimcilik fikirden pratiğe, niyetten uygulamaya giden bir süreçtir (Kong, Zhao, & Tsai, 2020). Girişimcilik niyeti, bir kişinin dikkatini, deneyimini ve eylemlerini yeni bir iş girişimi oluşturma spesifik hedefine yönlendiren bir zihinsel durum olarak kavramsallaştırılmaktadır (Bird & Jelinek 1989). Dışsal güdülenme ise “ödül ve onay alma, cezadan ve eleştiriden kaçınma, kişinin benlik saygısını yükseltme veya kişisel olarak değerli bulduğu hedefe ulaşma gibi araçsal nedenlerle aktiviteye katılması” olarak ifade edilmektedir (Gagné vd., 2015).

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin gelişimi, yaşamları boyunca kariyer gelişimlerini etkilemektedir (Zhang vd., 2022). Üniversite öğrencilerinin, mesleki bilgi düzeyleri ve yenilikçi yetenekleri girişimciliğin canlı gücünü oluşturmaktadır (Hu, Wang, Zhang, & Bin, 2018). Girişimcilik, öğrencilerin kariyer olanaklarını, istihdam edilebilirliğini ve serbest meslek sahibi bir kişi ya da girişimci olarak kendi işlerini yapmalarını sağlamaktadır (Rae & Woodier-Harris, 2013). Kendi hesabına çalışan, bir işi başlatan, organize eden, yöneten ve sorumluluk üstlenen bir girişimci olmak, birçok kişinin başkası için uğraşan bir çalışan olmaksızın tercih ettiği kişisel bir meydan okumadır (Segal, Borgia, & Schoenfeld, 2005).

Kariyer uyumluluğu ile girişimcilik niyetleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin arkasındaki aracı ve düzenleyici rolleri araştıran sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Zhang, Huang, & Ye, 2023). Literatür incelendiğinde kariyer uyumu ile girişimcilik niyetleri arasında ilişki olduğunu tespit eden araştırmalar (Tolentino vd., 2014; McKenna vd., 2016; L., vd., 2022; Zhang, Huang, & Ye, 2023) olduğu gibi ilişki olmadığını tespit eden araştırma da (Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari, & Rossier, 2018) bulunmaktadır. Önceki çalışmalardan farklı olarak bu çalışma, kariyer uyum yetenekleri ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide güdülenme süreçlerine odaklanmaktadır. Bu çalışmanın diğer bir farkı da kariyer uyum yetenekleri ile girişimcilik arasındaki ilişkide, uyum yeteneklerini onu oluşturan boyutlarla incelemiş olmasıdır.

Girişimcilikle ilgili mevcut araştırmalar, girişimcileri ve oluşturdukları ortamları yönlendiren çok sayıda güdülenme faktörünün (para, güç ve prestij ve amaç duygusu vb.) olduğunu ileri sürmektedir (King Kauanui, Thomas, Sherman, Ross Waters, & Gilea, 2010). Gilad ve Levine (1986) tarafından girişimciliğin güdülenme ile ilişkisinin açıklanmasında önerdiği “İtme Teorisi (Push Theory)” ile “Çekme Teorisi (Pull Theory)”, kişinin neden girişimci olmak istediğini açıklamaktadır.

Bu kapsamda bu çalışmada, kişinin mesleki olarak hazır olması, ilerlemesi ve gelişmesi açısından tartışılan kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyetlerine etkisinin ne olacağı ve bu süreçte dışsal güdüleyicilerin etkisi Savickas (1997)'in Kariyer Yapılandırma Teorisi (Career Construction Theory), Ajzen (1991)'in Planlı Davranış Teorisi (The Theory of Planned Behavior) ve Gilad ile Levine (1986)'in "İtme ve Çekme Teorileri" çerçevesinde tartışılarak, literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer Oxford İngilizce sözlüğe göre “kişinin belirli bir çalışma alanında sahip olduğu ve genellikle zaman ilerledikçe daha fazla sorumluluk gerektiren işler dizisi” (Oxford Learning Dictionary, 2023) olarak tanımlanmaktadır. Super (1990) kariyeri, “kişinin yaşamında karşılaştığı kariyerleri ile ilgili her olayın toplamı” olarak ifade etmektedir (Eryılmaz & Mutlu, 2017). Kariyer hazırlığı olarak tanımlanan ya da kariyer gelişiminin temel bileşeni olarak nitelendirilen kariyer uyum yeteneği ise; “kişilerin kariyer başarıları üzerinde rol oynayan temel bir yetkinlik” olarak kabul edilmektedir (Hirschi & Vondracek, 2009; Creed, Fallon, & Hood, 2009; Akt: Kanten, 2012). Kişinin seçmiş olduğu meslekte hazır olma durumunu ve sonrasında uyum sağlamasını ifade eden

kariyer uyum yetenekleri, kişinin iş yaşamı ve kariyerleriyle ilgili karar verme süreçlerinde sahip olması gereken kritik becerileri içermektedir (Duffy, 2010).

Kariyer uyum yetenekleri, kariyer yapılandırma teorisiyle (Savickas, 1997, 2005, 2020) açıklanmaktadır. Kariyer yapılandırma teorisi küresel ekonomi içindeki farklı kültürlerdeki kişilerin yeteneklerini nasıl organize ettiklerini, kariyer seçimlerini nasıl yaptıklarını ve kariyer yollarına nasıl anlam yüklediklerini açıklamayı amaçlamaktadır (Soares, Taveira, Barroso, & Silva, 2023). Kariyer yapılandırma teorisi, kariyer gelişimini kişinin olgunlaşmasından ziyade bir uyum süreci olarak görmektedir (Işık vd., 2018) Bu teoride kariyer uyum yetenekleri “kişinin kendisini, kendisine uygun işe uydurmakla” meşgul eden davranışlarının, yeterliliklerinin ve tutumlarının bileşimi olarak anlatılmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer yapılandırma teorisine göre, olumlu bir psikolojik kaynak olarak kariyer uyumu dinamiktir ve oldukça şekillendirilebilirdir. Bu şekillendirme sadece kişisel özelliklerden değil aynı zamanda kişilerin kariyer gelişimlerinden de etkilenmektedir (Zhang vd., 2022).

Kariyer yapılandırma teorisi mesleki kişilik, kariyer uyumluluğu ve yaşam temalarını bütünleştirerek, mesleki davranışın açıklanmasında ne, nasıl ve neden sorularına cevap vermektedir (Savickas, 2005). Ayrıca teoride, kariyer uyumundaki kişiler arası farklılıkların, kişilerin kariyerlerini nasıl inşa ettikleri ve geliştirdikleri ile ilgili olduğu anlatılmaktadır (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2017). Kariyer uyumu, mesleki gelişim görevlerinde ustalaşmayı, mesleki geçişlerle başa çıkmayı, iş travmalarına ve beklenmedik durumlara uyum sağlamayı içermektedir (Savickas & Porfeli, 2012). Dolayısıyla kariyer uyum yeteneklerini öngörülemeden durumların ve değişen iş koşullarının üstesinden gelmek için kişinin etkinliğini artıran ve karşılaştığı yeni durumlara uyum sağlayan yetenekler olarak tanımlamak mümkündür.

Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyum yeteneklerini, kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta açıklamaktadır (Savickas & Porfeli, 2012). Bunlar:

- Mesleki gelecekle ilgili *kaygı* duyma,
- Kişinin mesleki geleceğine hazırlanma çabasını *kontrol* altına alma,
- Kişinin olası rolleri ve gelecek senaryolarını keşfederek *merak* gösterme,
- Kişinin arzularını sürdürme konusundaki *güvenini* güçlendirme.

Kaygı. Kariyer uyumluluğunun ilk boyutu kişilerin ileriye bakmalarına ve geleceğe hazırlanmalarına yardımcı olan kariyer kaygısıdır (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012). Kaygı geleceğe yönelme ve bu konuda kendini iyimser hissetme (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008) ve gelecekte ne olacağı (Savickas & Porfeli, 2012) ile ilgilidir. Gelecek kaygısı, kişinin ileriye bakmasına ve bundan sonra olabileceklere hazırlanmasına yardımcı olmaktadır (Savickas & Porfeli, 2012). Savickas (2005)’a göre kaygı, kişinin kendi mesleki geleceğini ne ölçüde bildiğini ve buna ne kadar hazırlandığını içermektedir. Kariyer kaygısının merkezinde, mevcut yapıların arzu edilen gelecekle ilişkilendirme becerisini teşvik eden bir kariyer planlaması yer almaktadır (Savickas, 2005).

Kişinin gelecekteki kariyeriyle ilgili kaygısı, kişiyi mesleki geçmişi, gelecekteki seçenekleri ve kariyeriyle ilgili tercihleri hakkında düşünmeye sevk etmektedir (Fouad & Bynner, 2008). Gelecek kaygısı özellikle "Kendi kendime yeterli olabilecek miyim?" gibi bir soruyu akla getirmektedir. Mevcut olan durumdan yeni ve belirsiz olan durumlara geçişte karşılaşılan değişim kaygı verici olabilmektedir. Değişimin büyüklüğü ve geleceğin belirsiz olması kaygının daha yoğun bir şekilde hissedilmesine neden olabilmektedir. Kariyer kaygısının olmaması ise kişide ilgisizlik, karamsarlık ve kayıtsızlıkla sonuçlanmaktadır (Soares, Taveira, Barroso, & Silva, 2023).

Kontrol. Kariyer uyumluluğunun ikinci boyutu olan kariyer kontrolü, “kişinin mesleki geleceğiyle ilgili kararlar verebilmesi ve kendi kendisini yönetebilme duygusuna sahip olması” ile açıklanmaktadır (Kanten, 2012). Kontrol, kişinin kariyerini hazırlamak için “kişisel inançları, mesleki durumları ve geleceği üzerinde algılanan kişisel kontrolü” yansıtmaktadır (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Kontrol yeteneğinde girişken davranış ve kasıtlı eylemler, kişinin özerkliğini ve kendine güvenini beslemektedir. Yeterince gelişmemiş kariyer kontrolü, gelecekle ilgili bir kararsızlık, hedeflerin belirlenememesi, bocalama ve belirsizlik sorunu oluşturmaktadır (Hartung vd., 2008; Soares, Taveira, Barroso, & Silva, 2023).

Hartung ve arkadaşlarına (2008) göre kariyer kontrolü, kariyer kararı verme ve gelecek için sorumluluk alma yoluyla artan öz düzenlemeyi içermektedir. Kişinin kariyeri üzerinde kontrol sahibi olabileceğine olan inancı, kariyeri ile ilgili seçimler söz konusu olduğunda daha belirleyici olmasına yardımcı olmaktadır (Hartung, vd., 2008). Kariyer kontrolünün, karar verme süreçlerinde kararlılık ile yeterliliği içerdiği ve olası benliklerle alternatif gelecekler hakkında kişinin merakını harekete geçirdiği ifade edilmektedir (Koen vd., 2012). Dolayısıyla kariyer kontrolü, kişinin doğru olan şeyi yapabilmesi noktasında kendine ve aldığı kararlara olan güveni koruması ya da kontrol altında tutmasıyla ilgilidir.

Merak. Kariyer uyumluluğunun üçüncü boyutu, kişinin çevresini araştırma eğilimini ifade eden merak boyutudur (Kanten 2012). Merak, kişinin kişisel eğilimiyle iş ve mesleki fırsatları araştırarak ve öğrenerek profesyonel iş dünyasını keşfetme becerisini yansıtmaktadır (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Merak kişinin fırsatları

keşfetmesini, kendisi ile farklı çevreleri, mesleki rolleri ve gelecek senaryoları arasındaki uyumu düşünmesini içermektedir. Kariyer merakı, kişinin kendi bilgisini, becerilerini ve yeteneklerini keşfetmesinde, kişinin değerlerini netleştirmesinde, farklı bilgi arama stratejilerini kullanmasında, alternatif seçenekleri düşünmesinde, içsel ve dışsal ödülleri tartışmasında ve mesleki bilgileri yorumlamasında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, kariyer merakı, kişinin kendisi ve kariyer seçenekleri hakkında gerçekçi bir imaj oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Savickas, 2005; Akt: Koen vd., 2012). Kariyer merakı risk alma ve sorgulama davranışlarıyla, kişinin iş dünyasına karşı temel bir merak ile ilgisini artırmaktadır. Kariyer merakının olmaması, keşfetmeyi sınırlandırarak gelecekle ilgili gerçekçi olmayan istek ve beklentilere yol açmaktadır (Hartung vd., 2008; Soares, Taveira, Barroso, & Silva, 2023). Özetle merak, kişinin kariyeriyle ilgili sektörü, işletmeleri, işleri, gereken becerileri araştırma ve öğrenmeyi içermektedir. Merak, kişinin kendi kişisel gelişimini ve yeteneklerini artırmasını sağlayacak fırsatları kovaladığı bir keşif sürecidir.

Güven. Kariyer uyumluluğunun dördüncü boyutu kariyer güvenidir; kişinin kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için sorunları çözme ve engelleri aşma konusundaki algılanan yetenekleridir (Koen vd., 2012). Kariyer güveni, problem çözme yeteneği ve öz-yeterlik inançlarının kazanılmasıyla ilgilidir (Hartung vd., 2008). Kişinin kariyer kararı vermede kendini yeterli hissetmesi ve kendi bağlamlarına uyum sağlaması için güvene ihtiyacı vardır (Stead, LaVeck, & Hurtado Rua, 2022). Kariyer güveni yüksek olan kişilerin kariyerle ilgili zor durumlardan çekinme olasılığı daha düşüktür, ancak aktif problem çözme ile meşgul olma olasılıkları daha yüksektir. Savickas (2005)'a göre, kariyerle ilgili problem çözme becerisi, doğrudan meşgul olmaya, mesleki görevlerde ve mesleki geçişlerde ustalaşmaya yol açmaktadır (Savickas, 2005; Koen vd., 2012). Sonuçta güven, yeni beceriler öğrenmede problemlerin üstesinden gelmede ve en iyisini yapma noktasında kişinin kendisine olan güvenini anlatmaktadır.

2.2. Girişimcilik Niyeti

Niyet bir şeyi (araçları) başarmak için bir kişinin dikkatini (deneyim ve eylemi) belirli bir nesneye (hedef) veya bir yola yönlendiren bir ruh halini yansıtmaktadır (Bird, 1988). Niyet oluşumu; inançlara ve algıları yansıtan hedef davranışa yönelik tutumlara bağlı olarak gerçekleşmektedir (Krueger Jr & Carsrud, 1993). Kişinin iç alanında gerçekleşen geleceğe ilişkin zihinsel bir karar verme; bir duruş veya bir pozisyon alma durumu olarak niyet ifade edilmektedir (Sezer, 2013).

Girişimcilik niyeti, eylemden önce gelen ve dikkati yeni bir iş kurmak gibi bir hedefe yönlendiren bilinçli zihin durumu olarak tanımlanmaktadır (Bird, 1988; Krueger, Jr & Carsrud, 1993). Girişimcilik niyeti; “kişinin kendi başına ya da bir grubun parçası olarak iş kurma niyeti, bunu arzulama derecesi ve girişimci çabalar gösterme eylemine olan bağlılığı” olarak açıklanmaktadır (Krueger & Carsrud, 1993; Krueger vd., 2000). Yeni iş alanlarını seçme ve fırsatları yakalama isteği ise girişimci niyetlerinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Girişimcilik tehditlerden çok fırsatları vurgulayan bir düşünme biçimidir. Fırsat belirleme süreci açıkça kasıtlı bir süreçtir ve bu nedenle girişimci niyetler bu süreçte temel faktördür (Krueger Jr, Reilly, & Carsrud, 2000). Girişimci bir kariyer geliştirmek için bir niyet oluşturmak, genellikle uzun olan girişim oluşturma sürecinin ilk adımını oluşturmaktadır (Gartner, Shaver, Gatewood, & Katz, 1994; Moriano, Gorgievski, Laguna, Stephan, & Zarafshani, 2012). Girişimci olma niyeti kasıtlı ve bilinçli bir karar olma niteliği taşımaktadır (Krueger Jr, Reilly, & Carsrud, 2000). Dolayısıyla girişimcilik niyetleri, kişilerin gelecekte serbest meslek sahibi olarak bir kariyere devam etmek için iş kurma faaliyetlerinde bulunmayı ne ölçüde amaçladıklarını veya yapmayı beklemediklerini içermektedir (Bird & Jelinek, 1988; Krueger vd., 2000; Douglas & Shepherd, 2002; McKenna, Zacher, Ardabili, & Mohebbi, 2016).

2.3. Dışsal Güdülenme

Güdülenme kişinin davranışta bulunmayı arzulama derecesi ve bu davranışta meşgul olmayı istemesiyle (Mitchell, 1982) ya da bir eylemin amacı veya psikolojik nedeni olarak (Schacter, Gilbert, Wegner, & Hood, 2011) tanımlanmaktadır. Güdülenmenin ayrımlarından biri olan dışsal güdülenme ise “tipik olarak bir teşvik gibi olumlu sonuçlar elde etme veya ceza gibi olumsuz sonuçlardan kaçınma niyetiyle bir etkinliği gerçekleştirme arzusu” olarak tanımlanmaktadır (Deci & Ryan, 2000). Dışsal güdülenme “ödül ve onay alma, cezadan ve eleştiriden kaçınma, kişinin benlik saygısını yükseltme veya kişisel olarak değerli bulunduğu hedefe ulaşma gibi araçsal nedenlerle aktiviteye katılması” olarak ifade edilmektedir (Gagné vd., 2015).

Dışsal güdülenmenin açıklanmasında onun içsel güdülenme ile olan ilişkisi öne çıkmaktadır. Dışsal güdülenmenin içsel güdülenme ile negatif ilişkisi tartışılmaktadır (Ryan & Deci, 2000). Güdülenme araştırmalarında baskın teorilerden biri olan Öz Belirleme Teorisi (Self-Determination Theory), içsel ve dışsal güdülenme ayrımını incelemektedir. Teoride kişinin kendi kendisine güdülenmesini temel alan, genetik eğilimlerini ve psikolojik ihtiyaçlarını belirleyen koşullar araştırılmaktadır. Teori; “kişinin davranışa katılmaktan elde edeceği zevk ve tatminde ve doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığını hissettikleri zamanda içsel olarak güdülendiğini” anlatmaktadır (Ryan & Deci, 2000). İçsel güdülenme doğası gereği tatmin edici veya eğlenceli olan davranışa katılımı ifade etmektedir (Legault, 2020). Tersine, dışsal güdülenme temelde eylemin kendisinden

ayrılabilen bir sonucun elde edilmesine bağlı olan davranış performansını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, dışsal güdülenme doğası gereği araçsal olup, başka bir sonuca ulaşmak için yapılmaktadır (Legault, 2020).

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Üniversiteden işe geçiş, mezunların kariyerlerindeki en kritik adımlarından biridir. Kariyer uyum yetenekleri, üniversiteden işe geçişte kişilerin başa çıkmaları için gerekli psikososyal kaynakları sağlamaya yardımcı olmaktadır (Koen vd., 2012). Kariyer yapılandırma teorisi, uyum kaynaklarının, kariyer hedeflerini ve davranışlarının düzenlenmesini kolaylaştırdığını öne sürmektedir (Savickas, 2013). Kariyer uyumluluğunun girişimcilik kariyeri bağlamında temel psikososyal kaynaklar olduğu ve girişimcilik niyetlerini etkilediği tespit edilmiştir (McKenna vd., 2016; L. vd., 2022). Bu etkilerle birlikte kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyetini etkilemediği de iddia edilmektedir (Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari, & Rossier, 2018).

Kişinin girişimcilik niyeti almasında onu planlanmış bir eyleme yönelik davranışa götürmesi Planlı Davranış Teorisiyle (Ajzen, 1991) açıklanabilir. Burada girişimcilik niyetinin kişinin algıladığı kariyer uyum yetenekleri ile ne derecede davranışsal niyetinin belirleyicisi olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir. Kariyer yapılandırma ve planlı davranış teorileri kapsamında yapılan bu açıklamalar kariyer uyum yetenekleri ile girişimcilik niyeti arasında bir ilişkinin olabileceğini öngörmektedir. Kişinin mesleki geleceği ilgili kaygı duyması, mesleki geleceğine hazırlanmaya çalışması, gelecek senaryolarını keşfederek merak göstermesi ve kişinin arzularını sürdürme konusundaki güveni girişimcilik niyetini etkileyebilir. Bu nedenle kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyetini etkileyebileceği gerekçesiyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Kariyer uyum yetenekleri (kaygı, kontrol, merak ve güven) girişimcilik niyetini pozitif yönlü etkiler.

Girişimcilik niyetinin anlaşılması için, kişinin kendi işini kurmasında ve girişimci olmasında onu güdüleyen faktörlerin neler olduğunun açıklanması gerekmektedir (Şeşen & Basım, 2012). Kişilerin neden girişimci olmak istediklerini açıklamaya yardımcı olan farklı girişimcilik güdülenmeleri hakkında zengin bir literatür olmasına rağmen burada iki teori üzerinde ilişkiler araştırılmıştır. Gilad ve Levine (1986) tarafından ileri sürülen "itme teorisi" ve "çekme teorisi" girişimciliğin güdülenme ile ilişkisini açıklamaktadır (Gilad & Levine, 1986). İtme teorisi, kişilerin iş tatminsizliği, yetersiz maaş veya esnek olmayan çalışma programı, iş bulma güçlüğü, gibi olumsuz dış faktörlerce girişimciliğe itildiğini savunmaktadır. Çekme teorisi, kişilerin bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, zenginlik ve diğer arzu edilen sonuçları arayan girişimci faaliyetlere çekildiğini iddia etmektedir (Segal, Borgia, & Schoenfeld, 2005) Kişilerin "itme" faktörlerinden ziyade "çekme" faktörleri nedeniyle girişimci olduklarını dair literatürde araştırmalar bulunmaktadır (Keeble, Bryson, & Wood, 1992; Orhan & Scott, 2001).

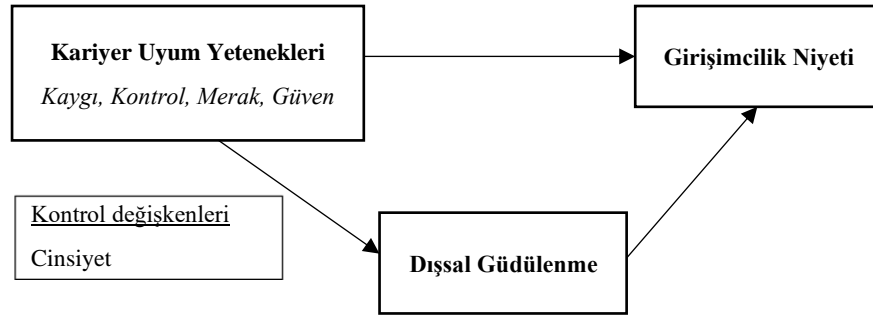
Girişimcilik ile güdülenme ilişkisini açıklayan bir diğer teori ise dürtü (güdü/drive theories) teorileri ve teşvik teorileridir (incentive theories) (Carsrud & Brännback 2011). Dürtü teorileri, ortaya çıkan gerilimi azaltmak için kişiyi yeni bir girişime başlamaya güdüleyen, içsel bir ihtiyaç (örn., başarı ya da özerklik) olduğunu ileri sürmektedir. Öte yandan, teşvik teorileri, kişilerin dışsal ödüller nedeniyle bir şeyler yapmaya güdülendiklerini iddia etmektedir. Kişi esneklik, gelir ya da prestij gibi teşviklerin bir kombinasyonu sonucunda, girişimci olmak için motive olmaktadır. (Fayolle, Liñán, & Moriano, 2014). Literatürde güdülenmenin girişimcilik niyetini üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır (Davidsson & Wiklund, 1997; Tan, Leung, & Begley, 2003; Segal, Borgia, & Schoenfeld, 2005; Kellermanns & Eddleston, 2006; Carsrud & Brännback, 2011; Fayolle, Liñán, & Moriano, 2014). Bu kapsamda dışsal güdüleyicilerin girişimcilik niyeti üzerinde etkisinin araştırılması amacıyla ikinci hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Dışsal güdülenme girişimcilik niyetini pozitif yönlü etkiler.

Girişimci olma niyetinin, kişinin bilişlerine, yeterliliklerine ve bağlamını yansıtan değişkenlere bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Shane vd., 2012; Akt: Douglas, Shepherd, & Venugopal, 2021). Kariyer uyum yeteneklerinin girişimci niyetlerini etkilemesinde özellikle Çekme Teorisi kapsamında, kişilerin bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, zenginlik ve diğer arzu edilen sonuçları arayan girişimci faaliyetlerle (Segal, Borgia, & Schoenfeld, 2005) güdülenmesi, dışsal güdüleyicilerin rolünü ortaya çıkartabilir. Bu bağlamda, planlı davranış teorisindeki yapılardan ve ilişkilerden yola çıkarak, kişinin kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde kişinin bu davranışın sonuçlarına yönelik tutumunun etkisi olabilir. Planlanan davranış sonucunda girişimciliğin gerçekleşmesi, beklenen sonuçların dışsal güdüleyiciler ile ilişkisini öne çıkartabilir. Kişinin dışsal güdüleyicilerle elde edeceğini düşündüğü fayda kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyetini etkilemesinde aracı bir rol oynayabilir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Kariyer uyum yetenekleri (kaygı, kontrol, merak ve güven) ile girişimcilik niyeti arasındaki etkileşimde dışsal güdülenme aracılık rolü oynar.

Özetle, bu araştırmada kariyer uyum yetenekleriyle öğrencilerin girişimcilik niyeti arasındaki ilişkiyi etkilemede dışsal güdülenme için aracı bir rol önerilmektedir (Şekil 1). Şekil 1'de gösterilen araştırma modeline cinsiyet değişkeni kontrol değişkeni olarak eklenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. YÖNTEM

Uygulama sonucunda elde edilen veriler SPSS paket programına girilmiş analize geçilmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek üzere çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Kariyer uyum yeteneklerine ait dört değişkenin normal dağılım göstermediği tespit edilerek Mahalanobis uzaklığı test edilmiştir. Analiz sonucunda $p < ,001$ anlamlılık düzeyinde aykırı olan 6 veri analiz dışında bırakılarak 241 veri ile analiz gerçekleştirilmiştir. Tablo 1’de yer alan tüm değişkenlerin $+1,96$ ve $-1,96$ çarpıklık ve basıklık değerlerine sahip olması normal bir dağılıma sahip olduklarını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalama skorları ve standart sapmaları Tablo 1’e aktarılmıştır. Tablo 1’e göre katılımcıların kariyer uyum yetenekleri değişkeninin alt boyutlarından kontrol boyutu ortalamasının en yüksek (Ort.=4,15, SS=,60), güven alt boyutu ortalamasının ise en düşük (Ort.=3,99, SS=,67) olduğu görülmüştür. Diğer değişkenlerden dışsal güdülenmenin (Ort.=3,70, SS=1,02) ve girişimcilik niyetinin (Ort.=3,71, SS=1,08) skor ortalamaları ortalama değerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Cinsiyet	1,327	,470	,738	-1,467
Kaygı	4,000	,669	-1,057	1,437
Kontrol	4,159	,606	-1,039	1,818
Merak	4,064	,608	-,655	,947
Güven	3,995	,674	-,652	,828
Girişimcilik	3,711	1,081	-,652	-,344
Dışsal Güdülenme	3,703	1,027	-,905	,351

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler için korelasyon analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla Amos paket programı kullanılarak, yapısal eşitlik modelleri kurulmuştur. Kurulan modellerde kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları bağımsız değişken, girişimcilik niyeti bağımlı değişken ve dışsal güdülenme değişkeni ise aracı değişken olarak yapılandırılmıştır. Cinsiyet değişkeni ise kontrol değişkeni olarak modellerde yer almıştır. Ayrıca bu çalışmanın tüm aşamalarında araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın evren ve örneklemini Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Mühendislik Fakültesi’nde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Fakültede sadece Bilgisayar mühendisliği ve Elektrik-Elektronik Mühendisliği programında eğitim verilmektedir. Bu iki bölümde okuyan tüm öğrencilere ulaşılması amaçlanmış 305 anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarında eksikler ve geri dönüşlerde yaşanan aksaklıklar nedeniyle 247 anket değerlendirmeye alınmıştır. 6 anket verisinin analiz sırasında normal dağılıma uymadıkları gerekçesiyle analizden çıkarılmıştır. 241 anket verisinin ana kütlenin temsili için Barlett, Körtlik ve Higgins (2001)’in yapmış olduğu hesaplama göre yeterli olduğu (171’den büyük olmalı) görülmektedir. Öğrencilerin %33’ü kadın %67’si erkektir.

3.2. Ölçme Araçları

3.2.1. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Katılımcıların kariyer uyum yetenek düzeylerini belirlemek amacıyla Savickas ve Profeli (2012)’nin 13 farklı ülkeden araştırmacılarla iş birliği yaparak geliştirdiği Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine başvurulmuştur. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, her biri altı maddeden oluşan dört boyuttan oluşmaktadır. Dört boyut, gelişimsel görevleri, mesleki geçişleri ve iş travmalarını yönetmek için psikososyal kaynaklar olarak katılımcıların ilgi, kontrol, merak ve güven düzeylerini ölçmektedir. Ölçek Kanten (2012) tarafından ulusal kültüre uyarlanmıştır. “Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi

belirlediğinin farkındayım.” ifadesi ölçeğe ait örnek bir maddedir. Uyarlaması yapılan çalışmada ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik değerlerinin (kaygı ,61, kontrol ,77, merak ,79, güven ,81) yeterli olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmada ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa güvenilirlik değeri kaygı ,785, kontrol ,825, merak ,843 ve güven ,814 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tüm maddelerine Cronbach Alfa güvenilirlik değeri ,902’dir.

3.2.2. Dışsal güdülenme ölçeği: Araştırmaya katılan öğrencilerin dışsal güdülenme düzeylerini ölçmek amacıyla Tremblay ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen İçsel ve Dışsal İş Güdülenme Ölçeğine başvurulmuştur (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009; Çetin & Çelebi, 2021). Ölçeği Tremblay ve arkadaşları (2009), asker ve sivil çalışanlar olmak üzere iki farklı örneklemden veri toplayarak geliştirmiştir. Çetin ile Çelebi (2021) tarafından ulusal kültüre uyarlaması yapılan ölçekte, 18 madde bulunmaktadır. Ölçekte her biri üçer maddeden oluşan altı boyut (dışsal, içsel, içselleştirilmiş, tanımlanmış, yansıtılmış ve güdülenmeme) bulunmaktadır. “İşini neden/niçin yaparsın?” sorusuna cevaben katılımcılardan “*Bana para kazandırdığı için, Bana sağladığı gelir/kazanç için, İş güvencesi/garantisi verdiği için*” maddelerine 5’li Likert tipinde cevap vermeleri istenmiştir. Ölçeğin uyarlandığı çalışmada dışsal güdülenme için Cronbach Alfa güvenilirlik değeri ,89’dur. Bu çalışmada dışsal güdülenmeyi ölçen 3 madde analizde kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri ,793’tür.

3.2.3. Girişimcilik niyeti ölçeği: Linan ve Chen (2009)’in geliştirmiş olduğu girişimcilik niyeti ölçeği, Şeşen ve Basım (2012) tarafından ulusal kültüre çevirisi yapılmıştır (Liñán & Chen, 2009; Şeşen & Basım, 2012). Ölçek özellikle, bireycilik-toplulukçuluk kültürel boyutunun uygulanabilirliği test etmek amacıyla iki farklı ülkede (İspanya, Tayvan) uygulanarak geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği, uyarlaması yapılan çalışmada (cronbach alfa) ,86 olarak bulunmuştur. “*Profesyonel olarak hedefim, bir girişimci olmaktır.*” ifadesi ölçek maddelerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Altı maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri ,958’dir.

4. BULGULAR

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının ve modelinin yapısal geçerliliğini incelemek üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları ve ölçüm modeli değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Ölçeklere ait bulunan ilk değerler kabul edilebilir sınırlar dışında kaldığı için SPSS Amos programının önerdiği hata varyansı eşleştirmesi her üç ölçek içinde yapılmıştır. Daha sonra tekrar analize tutulan ölçek yapılarının kabul edilebilir sınırlar içinde kaldığı görülmüştür (Hu & Bentler, 1999).

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA
1. Kariyer Uyum Yetenekleri *	2,246	,912	,901	,072
2. Girişimcilik Niyeti **	2,131	,995	,990	,069
3. Dışsal Güdülenme ***	2,432	,931	,911	,077

* Ölçeğin 1 ile 2, 7 ile 9, 13 ile 17, 15 ile 16, 19 ile 20 ve 23 ile 24. maddeleri arasında hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır. ** Ölçeğin 1 ile 2 ve 3 ile 5. maddeleri arasında hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır. *** Doğrulayıcı Faktör analizi tüm güdülenme ölçek maddelerine uygulanmış sadece dışsal güdülenme ölçek maddeleri kullanılmıştır. Ölçeğin 1 ile 3. maddeleri arasında hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır.

χ^2/sd = Kikare serbestlik derecesi oranı, CFI= Doğrulayıcı uyum indeksi, TLI= Tucker Lewis indeksi, RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Araştırmada kullanılan değişkenler arasında ilişki olup olmadığı, eğer ilişki varsa bunun yönü ve gücünü tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3’te araştırmanın tüm değişkenleri arasında düşük, orta ve yüksek seviyede ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 3’e bakıldığında önce araştırmanın bağımsız değişkeni olan kariyer uyum yeteneklerinin kendi boyutları arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Kariyer uyum yeteneklerinin kendi boyutları arasındaki ilişkiler anlamlı ve zayıf, orta ve yüksek seviyede ilişkilidir ($r = ,272$ ile $r = ,679$). Bağımsız değişken olan kariyer uyum yetenekleri ile bağımlı değişken olan girişimcilik niyeti arasındaki ilişkilere bakıldığında: kaygı ile girişimcilik niyeti ($r = ,148$, $p < ,05$) kontrol ile girişimcilik niyeti ($r = ,339$, $p < ,001$), merak ile girişimcilik niyeti ($r = ,344$, $p < ,01$) arasında anlamlı pozitif zayıf düzeyde ilişki ve güven ile girişimcilik niyeti ($r = ,449$, $p < ,01$) arasında anlamlı pozitif orta düzeyde ilişki görülmüştür. Bağımsız değişken olan kariyer uyum yetenekleriyle aracı değişken olan dışsal güdülenme arasındaki ilişkilere bakıldığında: kaygıyla dışsal güdülenme ($r = -,033$) arasında anlamlı ilişki görülmemiş, kontrolle dışsal güdülenme ($r = ,193$, $p < ,01$), merakla dışsal güdülenme ($r = ,134$, $p < ,05$) ve güven ile dışsal güdülenme ($r = ,215$, $p < ,01$) arasında anlamlı pozitif zayıf ilişki görülmüştür. Aracı değişken olan dışsal güdülenme ile bağımlı değişken olan girişimcilik niyeti arasındaki ilişkiler incelendiğinde; dışsal güdülenme ile girişimcilik niyeti ($r = ,393$, $p < ,001$), arasında anlamlı pozitif zayıf düzeyde ilişki görülmüştür.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. Cinsiyet	1					
2. Kaygı	,007	1				
3. Kontrol	-,142*	,382**	1			
4. Merak	-,078	,465**	,679**	1		
5. Güven	-,118	,272**	,643**	,664**	1	
6. Girişimcilik Niyeti	-,361**	,148*	,339**	,344**	,449**	1
7. Dışsal Güdülenme	-,218**	-,033	,193**	,134*	,215**	,393**

**p<,01, *p<,05

Araştırma için geliştirilen 3 hipotezin testi için AMOS programı kullanılmış ve her bir hipotez için yapısal eşitlik modelleri oluşturulmuştur (Tablo 4). Oluşturulan ilk modelde kariyer uyum yetenekleri ile cinsiyet değişkeni bağımsız değişken, girişimcilik niyeti ise bağımlı değişken olarak yapılandırılarak araştırmanın ilk hipotezi test edilmiştir. İkinci modelde dışsal güdülenme ile cinsiyet değişkeni bağımsız değişken, girişimcilik niyeti ise bağımlı değişken olarak yapılandırılmış ve ikinci hipotez test edilmiştir. Üçüncü modelde kariyer uyum yeteneklerinden güven ile cinsiyet değişkeni bağımsız değişken, dışsal güdülenme aracı değişken, girişimcilik niyeti ise bağımlı değişken olarak yapılandırılmış ve araştırmanın son hipotezi test edilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Modelleri ve Uyum Değerleri

Model	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
Model 1	1,982	,918	,908	,064
Model 2	1,584	,993	,989	,049
Model 3	1,478	,996	,983	,045

Araştırmanın ilk hipotezine ilişkin birinci modelden elde edilen sonuç, kariyer uyum yeteneklerinden kaygının ($\beta = -,01, p < ,01$), kontrolün ($\beta = -,20, p < ,01$) ve merakın ($\beta = ,09, p < ,01$) doğrudan girişimcilik niyetine etkisinin olmadığı, güvenin etkili olduğudur ($\beta = ,52, p < ,01$). Elde edilen bu bulgulara göre güven düzeyi arttıkça girişimcilik niyetinin arttığını göstermiş ve araştırmanın ilk hipotezi kısmen doğrulanmıştır. Araştırmanın ikinci modelinde dışsal güdülenmenin girişimcilik niyetini etkilediği ($\beta = ,36, p < ,01$) bulgusuna ulaşılmış ve ikinci hipotez doğrulanmıştır. Üçüncü modelde sadece girişimcilik niyeti üzerinde etkisi bulunan güven boyutu ve aracılık etkisi için dışsal güdülenmenin rolü incelenmiştir. Aracılık etkisi için ilk olarak Monte Carlo tekniği ile 2.000 önyükleme örnekleme oluşturulmuş (güven aralığı %95) ve dolaylı etkilerin anlamlılığı test edilmiştir (Preacher & Hayes, 2008). Analiz sonucunda güven ($a \times b = ,11, p < ,05, GA [,05; ,16]$) boyutunun girişimcilik niyeti üzerindeki dolaylı etkilerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak elde edilen bu bulgu dışsal güdülenmenin bu etkileşimde kısmi bir aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Böylece araştırmanın son hipotezi de kısmen doğrulanmıştır. Aracılık analizinden elde edilen veriler Tablo 5'e aktarılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde kariyer uyum yeteneklerinden güven boyutunun girişimcilik niyetini ($\beta = ,38, p < ,05, GA = ,26; ,50$) ve dışsal güdülenmeyi ($\beta = ,24, p < ,05, GA = ,24; ,48$) anlamlı bir biçimde pozitif yönde doğrudan etkilediği görülmüştür. Dışsal güdülenmenin girişimcilik niyetini ($\beta = ,26, p < ,05, GA = ,14; ,38$) anlamlı bir biçimde pozitif yönde doğrudan etkilediği görülmüştür.

Tablo 5. Aracılık Analizi Sonuçları

Etki	β	Standart Hata	% 95 Güven Aralığı	
			Alt	Üst
Doğrudan Etkiler				
Güven>Girişimcilik niyeti	,38	,059	,26	,50
Güven>Dışsal güdülenme	,24	,069	,10	,37
Dışsal güdülenme>Girişimcilik niyeti	,26	,059	,14	,38
Dolaylı Etki				
Güven> Dışsal güdülenme>Girişimcilik niyeti	,11	,030	,05	,16

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğrencilerin eğitim gördükleri alandan elde ettiği bilgi ve uyum yeteneklerinin gelişmesi kariyerleri konusunda seçimleri beraberinde getirmektedir. Kişinin kendi işini kurarak kariyerini ilerletmek istemesi girişimcilik niyetini ortaya çıkarmaktadır. Bu süreçte dışsal güdüleyicilerin etkisi ve rolü önemlidir. Mevcut araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyetlerine etkisi ile dışsal güdülenmenin bu süreçte aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada öğrencilerin kariyer problemleri ile başa çıkma konusunda kendilerini yeterli görmelerini ifade eden güven boyutunun girişimcilik niyetini etkilemesi elde edilen temel sonuçlardan birisidir. İkinci sonuç, dışsal güdülenmenin girişimcilik niyetini etkilediğidir. Bu etkide dışsal güdülenmenin kısmi aracılık rolü olduğu araştırmanın diğer bir sonucunu oluşturmaktadır.

Araştırmada öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinden sadece güven boyutunun girişimcilik niyetini etkilediği tespit edilmiştir. Bu etki öğrencilerin kendisine, yeteneklerine ve iş başarıma isteğine bağlı olarak gelişen güven duygusunun girişimcilik niyetinin oluşmasına katkısı ile açıklanabilir. Kariyer yapılandırma teorisinde, üniversiteden işe geçişteki zorluklarla öğrencilerin başa çıkmaları için gerekli psikososyal kaynakların sağlanması gerektiği ifade edilmektedir (Koen vd., 2012). Öğrencilerin girişimcilikle ilgili niyetlerin ortaya çıkmasında kendini yeterli hissetmesi ve kolay uyum sağlayabilmesi için güvene ihtiyaç duyduğu görülmektedir (Stead, LaVeck, & Hurtado Rua, 2022). Öğrencilerin bu güveni hissedip girişimcilik niyetlerinin oluşması durumu Planlı Davranış Teorisine (Ajzen, 1991) açıklanabilir. Planlı Davranış Teorisinde (Ajzen, 1991) niyetlerin, planlanmış davranışları tutarlı ve sağlam bir şekilde tahmin ettiği anlatılmaktadır. Ajzen (1991)'e göre ise planlı eylemler, belirlenen şekilde davranma yönündeki bilinçli kararların sonucudur. Dolayısıyla girişimcilik planlı ve kasıtlı bir niyet özelliği göstermektedir. Kasıtlı niyet, öğrencilerin kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için kendine olan inancının tam olması ve yeterliliklerine olan güveniyle bir iş kurmaya karar vermek istemesiyle açıklanabilir. Kariyer uyum yetenekleri konusunda yapılan araştırmaların uyumluluğu tek boyutlu ölçmesi nedeni ile güven alt boyutunun önceki çalışmalarla tutarlı olup olmadığına karşılaştırılabileceği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Kariyer uyumluluğunu tek boyutla ölçen araştırmalara bakıldığında, kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyetini etkilediği görülmektedir (McKenna vd., 2016; L. vd., 2022; Zhang vd., 2022).

Kariyer uyum yeteneklerinden kaygı, merak ve kontrolün girişimcilik niyeti üzerinde etkisinin bu araştırmada çıkmamış olması bir kişinin kariyer uyumluluğunun derecesinin, dört kaynağın her birine sahip olması gerektiği ile açıklanabilir (Savickas, 1997, 2005, 2020). Kariyer uyum yeteneği bu kaynakların her birini kullanma ve ilişkili her bir faaliyete katılma becerisine de bağlıdır. Bu nedenle, kişinin kariyer uyumluluk kaynaklarını artırmak için planlama, karar verme, keşfetme ve problem çözme becerilerini artırmaya odaklanabilir (Hartung vd., 2008; Savickas vd., 2002; Savickas, 2005). Araştırmaya katılan öğrencilerinin girişimciliği kendileri için çok fazla zorluk ve engel içeren bir süreç olarak algıladıkları, bununla ilgili kaygılanmadıkları ve girişimciliği keşfetmek için uğraşmadıkları da düşünülebilir. Öğrencilerin kariyerleri ile orantılı olarak girişimcilikle ilgili merakları kendileri keşfetmekle ilgisi nedeniyle sınırlanmış olabilir. Geleceklerini kontrol etme eğilimi kaygı ve merakı sınırlandırmış olabilir. Ajzen, “genel olarak niyetlerin kişisel çekicilik, sosyal normlar ve fizibilite algılarına bağlı olduğunu” savunmaktadır (Ajzen, 1991). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetlerini, risk, ekonomik yapı, sermaye azlığı, yeterlilik, bilgi vb. faktörler etkilemektedir (Shinnar, Pruett, & Toney, 2009). Ebeveyn beklentisi ve sosyal çevrenin etkileri bu süreçte etkin rol oynamış olabilir. Sonuç olarak öğrencilerin mezuniyet sonrasında karşılaşacakları iş dünyasındaki şiddetli rekabet ve zorluklar karşısında, kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi hem kariyerleri açısından hem de kendi işlerini kurmaları açısından önem arz etmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik niyetlerinin dışsal güdüleyicilerden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Niyet ve güdülenme arasında bir bağlantının varlığı yaygın olarak kabul edilmiştir (Ryan & Deci, 2000). Bu bağlantı Gilad ve Levine (1986)'in çekme teorisinde geçen kişilerin bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, zenginlik ve diğer arzu edilen sonuçları arayarak girişimci olmak istemeleriyle açıklanabilir (Segal, Borgia, & Schoenfeld, 2005). Ayrıca Planlı Davranış Teorisinde, dışsal güdüleyicilerin tutumları, niyetleri ve davranışı nasıl etkilediği anlatılmaktadır (Ajzen, 1991). Dışsal güdüleyicilerin kişinin özerlik ihtiyacına bağlı olarak kendi işini kurma isteğini artırdığı düşünülmektedir. Ajzen (1991)'e göre kişi, kişisel beklentileri ve toplumdaki sosyal normlar doğrultusunda girişimcilik eğilimine girmekte, algıladığı davranışsal kontrol sayesinde kişisel güdülenmesini sağlayarak girişimci davranış gerçekleştirme niyetini oluşturmaktadır (Şeşen & Basım, 2012). Öğrencilerin para kazanmak veya işsiz kalmamak için bir iş kurmak istediği veya bundan elde edilen ilgi ve zevk nedeniyle bu tür davranışlara giriştiği ve böylece girişimcilik niyetlerin oluştuğu görülmektedir (Al-Jubari, Hassan, & Liñán, 2019) Dışsal güdülenmenin girişimcilik niyetini etkilediği bulgusu geçmiş çalışmalarla desteklenmektedir (Antonioli, Nicolli, Ramaciotti, & Rizzo, 2016; Al-Jubari, Hassan, & Liñán, 2019; Zhou, Jiang, & Li, 2023).

Kariyer uyumluluğu alt boyutlarından güvenin, girişimcilik niyetini etkilemesinde dışsal güdülenmenin bu etkiyi artırdığı araştırmanın diğer bir sonucudur. Girişimci olma niyetinin, kişinin yeterliliklerine ve o girişimi yapma noktasındaki araçsallara bağlı olduğu görülmektedir (Shane vd., 2012; Akt: Douglas, Shepherd, & Venugopal,

2021). Planlanan davranış sonucunda girişimci niyetlerin oluşması, beklenen sonuçların dışsal güdüleyiciler ile ilişkisini öne çıkartmaktadır. Bu çalışmada öğrencilerin Çekme Teorisi kapsamında, arzu ettikleri sonuçlar için istediği araçsallar dışsal güdülenmeyi tanımlamaktadır. Bu nedenle öğrencilerin kendilerine olan inancını ve iş kurma noktasındaki kendi yeteneklerine olan güveni dışsal güdüleyicilerin varlığıyla girişimci olma niyetlerini etkilemektedir.

Bu çalışmanın ulaştığı sonuçlar ekseninde çıkarımları vardır: Öncelikle üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirerek girişimcilik niyetlerini arttırabileceği düşünülebilir. Bunun için girişimcilik niyetlerine daha uygun tanıtım programlarının geliştirilmesine yardımcı olmak için tüm paydaşların (üniversite kariyer merkezleri, kuluçka merkezleri, öğretim elemanları, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları vb.) katkısına ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle üniversitelerin, öğrencilerin girişimci faaliyetlere etkili bir şekilde katılmaları için güdülenme düzeylerini ve yeteneklerini geliştirme fırsatlarını geliştirmelidir. Bunun için öncelikle girişimcilik dersi müfredatlarında kariyer uyumuyla ilgili bilgi ve becerilerin geliştirilmesi ve güdülenmelerini sağlayacak pedagojik dönüşümler gerçekleştirilmesi önemli olabilir.

Bu çalışma kariyer uyumluluğunun alt boyutlarının, girişimcilik niyeti ve dışsal güdülenmeyle birlikte ilişkisini ele alan ilk araştırma olma özelliğini taşımaktadır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda kariyer uyum yetenekleri ve girişimcilik niyeti konusunun farklı güdülenme boyutlarıyla (tanımlanmış, içsel, içselleştirilmiş, yansıtılmış ve güdülenme), kişilik özellikleriyle ve ebeveynlerinin girişimci geçmişleri gibi konularla etkisinin olup olmadığının araştırılması literatüre katkı sağlayabilir.

Mevcut çalışmanın her çalışmada olduğu gibi belli sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak kesitsel çalışma tasarımı, araştırma modelinde nedensel ilişkilerin yorumlanmasını sınırlamaktadır. Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, girişimcilik niyeti ve dışsal güdülenme düzeylerinin değerlendirilmesi ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen yanıtlarla sınırlıdır. Araştırmada, zaman ve mekân kısıtı göz önünde bulundurularak bir devlet üniversitesinden elde edilen veriler doğrultusunda sonuca ulaşılmıştır. Bu nedenle, çalışmanın katılımcı sayısı sınırlıdır. Bu nedenle sonuçların tüm öğrenciler için genellenmesi söz konusu değildir. Geleceğin araştırmacıları, önerilen ilişkileri büyük örneklerle incelemeleri önerilmektedir. Bu nedenlerle, bulgular dikkatle değerlendirilmelidir. Bu bulguların gelecekteki boylamsal ve farklı çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

A person's recognition of opportunities and belief in his abilities enable entrepreneurial activities (Shane, Locke, & Collins, 2003). In entrepreneurship, it is important to understand what factors facilitate or inhibit a person's intention to become an entrepreneur (Tolentino et al., 2014). In this context, revealing the possible effects of career adaptability and extrinsic motivation on entrepreneurial intention can contribute to understanding this.

There are limited studies investigating the relationship between career adaptability and entrepreneurial intentions and the mediating and moderating roles behind this relationship (Zhang, Huang, & Ye, 2023). When the literature is examined, just as there are studies that found a relationship between career adaptability and entrepreneurial intentions (Tolentino et al., 2014; McKenna et al., 2016; L. et al., 2022; Zhang, Huang, & Ye, 2023), it was found that there was no relationship. There is also research (Atıtsogbe, Mama, Sovet, Pari, & Rossier, 2018). Unlike previous studies, this study focuses on motivational processes in the relationship between career adaptability and entrepreneurial intention. Another difference of this study is that it examines the relationship between career adaptability and entrepreneurship with the dimensions that make up adaptability.

Methods

The study preferred the quantitative method and collected data through a survey. The population and sample of the research consists of students (n: 241) studying at Karamanoğlu Mehmetbey University Faculty of Engineering. Data collection tools in the research are the Career Adaptability Abilities Scale (Savickas & Profeli 2012), Extrinsic Motivation Scale (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009; Çetin & Çelebi, 2021) and Entrepreneurial Intention Scale (Liñán & Chen, 2009). After the implementation process of the research was completed, the collected data was entered into the SPSS package program. The following hypotheses of the study were tested by examining the data with statistical analysis:

Hypothesis 1: Career adaptability skills (concern, control, curiosity, and confidence) positively affect entrepreneurial intention.

Hypothesis 2: Extrinsic motivation positively affects entrepreneurial intention.

Hypothesis 3: Extrinsic motivation plays a mediating role in the interaction between career adaptability (concern, control, curiosity, and confidence) and entrepreneurial intention.

In the study, correlation analysis was performed for the relationships between variables. To test the hypotheses, structural equation models were established using the Amos package program. In the established models, the sub-dimensions of career adaptability are structured as the independent variable, entrepreneurial intention as the dependent variable, and extrinsic motivation variable as the mediator variable.

Results

The result obtained from the first model regarding the first hypothesis of the research is that concern, control and curiosity, which are career adaptability abilities, do not directly affect entrepreneurial intention, but confidence does. According to these findings, it was shown that as the level of trust increased, entrepreneurial intention increased, and the first hypothesis of the research was partially confirmed. In the second model of the research, it was found that extrinsic motivation affects entrepreneurial intention, and the second hypothesis was confirmed. In the third model, only the trust dimension, which has an effect on entrepreneurial intention, and the role of extrinsic motivation for the mediating effect were examined.

As a result of the analysis, it was determined that the indirect effects of the trust dimension on entrepreneurial intention were significant. As a result, this finding shows that extrinsic motivation has a partial mediating role in this interaction. Thus, the last hypothesis of the research was partially confirmed.

Discussion and conclusion

In the current study, the effect of university students' career adaptability on their entrepreneurial intentions and whether extrinsic motivation has a mediating role in this process were investigated. One of the main results obtained in the research is that the confidence dimension, which expresses students' perception of themselves as competent in coping with career problems, affects their entrepreneurial intention. The second conclusion is that extrinsic motivation affects entrepreneurial intention. Another result of the study is that extrinsic motivation has a partial mediating role in this effect.

In the study, it was determined that only the confidence dimension of students' career adaptability affected their entrepreneurial intention. This effect can be explained by the contribution of the students' sense of self-confidence, which develops depending on their abilities and desire to succeed, to the formation of entrepreneurial intention. The fact that students feel this confidence and form entrepreneurial intentions can be explained by the Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991). In the Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), it is explained that intentions consistently and robustly predict planned behavior. Deliberate intention can be explained by the fact that students have full self-belief in achieving their career goals and want to decide to start a business with confidence in their competence.

The fact that the effect of concern, curiosity, and control, which are career adaptability abilities, on entrepreneurial intention was not found in this research can be explained by the fact that the degree of career adaptability of a person does not necessarily have to have each of the four resources (Savickas, 1997, 2005, 2020). It can also be thought that the students participating in the research perceived entrepreneurship as a process that involved many difficulties and obstacles for them, and that they did not worry about it and did not try to explore entrepreneurship. The tendency to control their future may have limited concern and curiosity.

As a result, in the face of fierce competition and difficulties in the business world that students will encounter after graduation, developing their career adaptability is important both for their careers and for establishing their own businesses. It was concluded that the entrepreneurial intentions of the students participating in the research were affected by external motivators. Another result of the research is that confidence, one of the sub-dimensions of career adaptability, affects entrepreneurial intention, and extrinsic motivation increases this effect. The formation of entrepreneurial intentions because of planned behavior highlights the relationship between expected results and external motivators. In this research, extrinsic motivation is defined as the instrumentalities that students want for their desired results within the scope of Pull Theory (Gilad & Levine 1986). For this reason, students' self-belief and confidence in their abilities to start a business affect their intention to become entrepreneurs with the presence of external motivators.

This study has implications based on its results: First, it can be thought that university students can increase their entrepreneurial intentions by improving their career adaptability. For this, the contribution of all stakeholders (university career centers, incubation centers, faculty members, public institutions, non-governmental organizations, etc.) is needed to help develop promotional programs more suitable for entrepreneurial intentions. Universities should develop opportunities for students to improve their motivation levels and abilities to effectively participate in entrepreneurial activities. For this reason, it may be important to first develop pedagogical transformations in entrepreneurship course curricula that will ensure the development and motivation of knowledge and skills related to career adaptability.

This study is the first to examine the relationship between the sub-dimensions of career adaptability and entrepreneurial intention and extrinsic motivation. Future studies may contribute to the literature by investigating whether career adaptability and entrepreneurial intention have an impact on issues such as different motivational dimensions, personality traits, and parents' entrepreneurial backgrounds.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Al-Jubari, I., Hassan, A., & Liñán, F. (2019). Entrepreneurial intention among university students in Malaysia: Integrating self-determination theory and the theory of planned behavior. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 1323-1342.
- Antonioli, D., Nicolli, F., Ramaciotti, L., & Rizzo, U. (2016). The effect of intrinsic and extrinsic motivations on academics' entrepreneurial intention. *Administrative Sciences*, 6(4), 15.
- Atitsogbe, K.A., Mama, N.P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2018). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 180.
- Bagozzi, R.P., Baumgartner, H., & Yi, Y. (1992). State versus action orientation and the theory of reasoned action: An Application to coupon usage. *Journal of Consumer Research*, 18(4), 505-518.
- Barlett, J., Körtlik, J., & Higgins, C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intentions. *Academy of Management Review*, 13, 442-453.
- Bird, B., & Jelinek, M. (1988). The operation of entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13, 21-29.
- Carsrud, A.L., & Brännback, M. (2011). Entrepreneurial motivations: What do we still need to know?", *Journal of Small Business Management*, 49(1), 9-26.
- Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 42-49.
- Creed, P., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Çetin, F., & Çelebi, M.A. (2021). İçsel ve dışsal güdülenme ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 153-167.
- Davidsson, P., & Wiklund, J. (1997). Values, beliefs and regional variations in new firm formation rates, *Journal of Economic Psychology*, 18(2-3), 179-199.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and the "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Douglas, E.J., & Shepherd, D.A. (2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26, 81-90.
- Douglas, E.J., Shepherd, D.A., & Venugopal, V. (2021). A Multi-Motivational general model of entrepreneurial intention. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 106107.
- Dufy, R. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Fayolle, A., Liñán, F., & Moriano, J.A. (2014). Beyond entrepreneurial intentions: values and motivations in entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10, 679-689.
- Fouad, N.A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspel, A.K., & Westbye, C. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

- Gartner, W.B., Shaver, K.G., Gatewood, E., & Katz, J.A. (1994). Finding the entrepreneur in entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 5-9.
- Gilad, B., & Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 45-54.
- Hartung, P.J., Porfeli, E., & Vondracek, F. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- Hirschi, A., & Vondracek, F. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 120-128.
- Hu, L.T., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hu, R., Wang, L., Zhang, W., & Bin, P. (2018). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: The role of entrepreneurial alertness. *Frontiers in Psychology*, 9, 951.
- Ingledeu, D.K., Markland, D., & Sheppard, K.E. (2004). Personality and self-determination of exercise behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36(8), 1921-1932.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adaptabilities scale—short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18, 297-314.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- Keeble, D., Bryson, J., & Wood, P. (1992). The rise and fall of small service firms in the United Kingdom. *International Small Business Journal*, 11(1), 11-22.
- Kellermanns, F.W., & Eddleston, K.A. (2006). Corporate entrepreneurship in family firms: A family perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(6), 809-830.
- King, K., Kuanui, S., Thomas, K.D., Sherman, C.L., Ross Waters, G., & Gilea, M. (2010). An exploration of entrepreneurship and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), 51-70.
- Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Kong, F., Zhao, L., & Tsai, C.H. (2020). The relationship between entrepreneurial intention and action: The effects of fear of failure and role model. *Frontiers in Psychology*, 11, 229.
- Krueger Jr, N.F., Reilly, M.D., & Carsrud, A.L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411-432.
- Krueger Jr, N., & Carsrud, A. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behavior. *Entrepreneurship and Regional Development*, 5, 316-323.
- L., Z., Li, Q., Zhou, T., Li, C., Gu, C., & Zhao, X. (2022). Social creativity and entrepreneurial intentions of college students: Mediated by career adaptability and moderated by parental entrepreneurial background. *Frontiers in Psychology*, 13, 893351.
- Legault, L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation. V. Zeigler-Hill, & T. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham.
- Liñán, F., & Chen, Y.W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 119-144.
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. (2017). Career adaptabilities scale—short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325.
- Marshall, D.R., & Gigliotti, R. (2020). Bound for entrepreneurship? A career-theoretical perspective on entrepreneurial intentions. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16, 287-303.
- Mckenna, B., Zacher, H., Ardabili, F.S., & Mohebbi, H. (2016). Career adaptabilities scale—Iran form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81-91.
- Mitchell, T.R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *The Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.

- Moriano, J.A., Gorgievski, M., Laguna, M., Stephan, U., & Zarafshani, K. (2012). A cross-cultural approach to understanding entrepreneurial intention. *Journal of Career Development, 39*(2), 162–185.
- Obschonka, M., Silbereisen, R.K., & Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 63-72.
- Orhan, M., & Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: An explanatory model. *Women in Management Review, 16*(5), 232-243.
- Oxford Learning Dictionary. (n.d). Career. Retrieved January 15, 2023, from https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/career_1?q=career.
- Preacher, K.J., & Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879–891.
- Rae, D., & Woodier-Harris, N.R. (2013). How does enterprise and entrepreneurship education influence postgraduate students' career intentions in the new era economy? *Education+ Training, 55*(8/9), 926-948.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 54-67.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory Perspective: definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3).
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. *Putting Theory and Research to Work, 1*, 42-70.
- Savickas, M.L. (2020). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 165-200). John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.
- Schacter, D., Gilbert, D., Wegner, D., & Hood, B. (2011). *Psychology* (European Edition). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 11*(1), 42-57.
- Sezer, C. (2013). Kariyer olarak girişimcilik ve girişimcilik niyetini etkileyen faktörlerin içerik analizi ile belirlenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2*(2), 49-60.
- Shane, S., Locke, E.A., & Collins, C.J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review, 13*(2), 257-279.
- Shinnar, R., Pruett, M., & Toney, B. (2009). Entrepreneurship education: Attitudes across campus. *Journal of Education for Business, 84*(3), 151-159.
- Soares, J., Taveira, M.D., Barroso, P., & Silva, A.D. (2023). Career adapt-abilities scale–short form: Validation among portuguese university students and workers. *Journal of Career Assessment, 31*(3), 571-587.
- Stead, G.B., Laveck, L.M., & Hurtado Rua, S.M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development, 49*(4), 951-964.
- Super, D.E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks, (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 197–261.). San Francisco, Jossey–Bass.
- Şeşen, H., & Basim, H.N. (2012). Demografik faktörler ve kişiliğin girişimcilik niyetine etkisi: Spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış, 12*(Özel), 21-28.
- Tan, W.L., Leung, D.H., & Begley, T.M. (2003). *The influence of political factors on entrepreneurship intentions*. School of Business, Singapore Management University.

- Tolentino, L.R., Garcia, P.R., Lu, V.N., Restubog, S.L., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: the relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 39-84.
- Tremblay, M.A., Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L.G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science, 41*(4), 213-226.
- Zhang, J., Huang, J., & Ye, S. (2023). The impact of career adaptability on college students' entrepreneurial intentions: A moderated mediation effect of entrepreneurial self-efficacy and gender. *Current Psychology, 1-16*.
- Zhang, L., Li, Q., Zhou, T., Li, C., Gu, C., & Zhao, X. (2022). Social creativity and entrepreneurial intentions of college students: Mediated by career adaptability and moderated by parental entrepreneurial background. *Frontiers in Psychology, 13*, 893351.
- Zhao, H., Seibert, S.E., & Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1265.
- Zhou, W., Jiang, M., & Li, H. (2023). Explaining academic entrepreneurial motivation in China: The role of regional policy, organizational support, and individual characteristics. *Small Business Economics, 1-22*.