

Kariyer Uyum Yeteneği ve Bireysel Girişimcilik Yönelimi: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Aracı Etkisi

♦♦♦

Career Adaptability and Individual Entrepreneurial Orientation: The Mediating Effect of Perceived Future Employability

Buket SEZER 

<https://izlik.org/JA57HE98HE>

<https://doi.org/10.25204/iktisad.1889780>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
15.02.2026

Kabul Tarihi:
29.04.2026

© 2026 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu araştırmanın amacı kariyer uyum yeteneği ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkide, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı rol oynayıp oynamadığını test etmektir. Araştırma evreni, Bitlis Eren Üniversitesi'nde öğrenim gören İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileridir. Araştırma örneklemini ise 307 öğrenciden oluşmaktadır. Bu araştırma için tercih edilen veri toplama yöntemi çevrimiçi anketlerin kullanılmasıdır. Tüm evrene ulaşmanın maliyet ve zaman açısından sınırlamaları nedeniyle, gönüllü katılımcıları hedefleyen kolayda ve kartopu örnekleme yöntemiyle katılımcılara ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizi için nicel analiz yöntemi kullanılmış olup, frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi, güvenilirlik analizi ve aracı ilişkinin olup olmadığını test etmek için SPSS PROCESS Makro 3.4 kullanılarak analizleri yapılmıştır. Bulgular, kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönelimlerinin artırılmasında kariyer uyum yeteneği ve istihdam edilebilirlik algısının önemli değişkenler olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyum yeteneği, bireysel girişimcilik yönelimi, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
15.02.2026

Accepted:
29.04.2026

© 2026 JEBUPOR
All rights
reserved.



The aim of this study is to examine whether perceived future employability plays a mediating role in the relationship between career adaptability and individual entrepreneurial orientation. The study population consists of students enrolled in the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Bitlis Eren University, and the sample includes 307 students. Data were collected through an online survey. Due to the cost and time constraints of reaching the entire population, participants were recruited through convenience and snowball sampling on a voluntary basis. Quantitative methods were employed for statistical evaluation, including frequency analysis, descriptive statistics, reliability analysis, correlation analysis, and mediation analysis conducted via SPSS PROCESS Macro 3.4. The findings indicate that career adaptability has a positive and significant effect on individual entrepreneurial orientation. Furthermore, perceived future employability was found to play a partial mediating role in this relationship. These results highlight the importance of career adaptability and employability perception in enhancing entrepreneurial orientation among university students.

Keywords: Career adaptability, individual entrepreneurial orientation, perceived future employability.

Atıf/ Cite (APA): Sezer, B. (2026). Kariyer uyum yeteneği ve bireysel girişimcilik yönelimi: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, (29), 329-345. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1889780>

* Dr. Öğr. Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, bsezer@beu.edu.tr

Extended Abstract

Introduction, Research Questions and Purpose:

Rapid transformations, increasing competition, and growing uncertainty in today's labor market require individuals to manage their careers not only based on their existing skills but also based on their capacity to adapt to changing conditions. In this context, career adaptability emerges as a significant psychosocial resource that reflects individuals' preparedness for change, their ability to take control of their career processes, explore alternatives, and maintain self-confidence. Career adaptability not only strengthens individuals' perceptions of employability but also influences alternative career orientations such as entrepreneurship. Particularly for university students, perceived future employability is considered a critical factor shaping career decisions and risk-taking tendencies. This study examines the effect of career adaptability on individual entrepreneurial orientation and aims to test the mediating role of perceived future employability in this relationship.

Literature Review:

Career adaptability refers to individuals' ability to manage their career development, handle key transitions such as moving from education to working life, and adapt to changing career demands using psychosocial self-regulatory resources. Perceived employability refers to individuals' subjective assessment of their ability to obtain and maintain suitable employment and to move between roles in the labor market. It is shaped by factors such as human and social capital, skills, adaptability, and economic conditions. Individual entrepreneurial orientation describes a tendency toward entrepreneurial behavior characterized by innovativeness, risk-taking, and proactiveness, and is distinct from related concepts such as entrepreneurial intention or competence.

This study is grounded in Career Construction Theory developed by Savickas (2013), which emphasizes that individuals actively shape their careers and that career adaptability is a key resource in this process. Within this framework, individuals with higher career adaptability are expected to hold more positive perceptions of future employability, which may encourage entrepreneurial orientation. Accordingly, the study investigates the effect of career adaptability on entrepreneurial orientation and the mediating role of perceived employability.

Methodology:

The sample of the study consists of 307 university students enrolled in the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Bitlis Eren University. Data were collected using convenience and snowball sampling methods, and quantitative research methods were employed in the analysis. Frequency analysis, descriptive statistics, correlation analysis, reliability analysis, and PROCESS Macro analysis were conducted to test the mediation effect. The reliability levels of the scales were found to be high, and the data set was determined to meet the assumption of normal distribution.

Results and Conclusions:

The findings indicate a positive and significant relationship between career adaptability and individual entrepreneurial orientation. Similarly, career adaptability was found to have a positive and significant effect on perceived future employability, while perceived employability was also found to positively influence entrepreneurial orientation. Correlation analyses revealed strong and positive relationships among the variables, and regression analyses confirmed all hypotheses. Furthermore, mediation analysis demonstrated that perceived future employability plays a significant partial mediating role in the relationship between career adaptability and individual entrepreneurial orientation. Overall, the findings reveal that career adaptability is a key determinant of entrepreneurial orientation and that this relationship is strengthened through individuals' perceptions of future employability. In this respect, the study contributes to the literature by integrating career development and entrepreneurship perspectives. From a practical standpoint, the results suggest that career counseling, entrepreneurship education, and human resource practices should focus not only on developing technical skills but also on enhancing individuals' career adaptability and perceptions of future employability.

1. Giriş

Günümüz işgücü piyasasında yaşanan hızlı değişimler, artan belirsizlikler ve sınırlı istihdam olanakları, bireylerin yalnızca mevcut becerileri doğrultusunda değil, aynı zamanda değişen koşullara uyum sağlama kapasiteleri çerçevesinde kariyerlerini yönetmelerini gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda kariyer uyum yeteneği, bireylerin değişen koşullara hazırlıklı olma, kariyerleri üzerinde kontrol sağlama, seçenekleri keşfetme ve kendilerine güven duyma düzeylerini yansıtan önemli bir psikososyal kaynak olarak görülmektedir (Savickas, 2013: 148; Coetzee vd., 2015: 1; Atitsogbe vd., 2019: 4). Kariyer uyum yeteneği, bireylerin değişen koşullara proaktif biçimde uyum sağlamalarını destekleyerek hem gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını hem de girişimcilik gibi alternatif kariyer yönelimlerini etkileyebilmektedir (Öktem Özgür, 2015: 96-98; Alkın vd., 2020: 35).

Gelecekte istihdam edilebilir olma algısı, bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikler doğrultusunda sürdürülebilir bir istihdama ulaşabileceklerine dair öznel değerlendirmelerini ifade etmektedir (Rothwell vd., 2008: 2). Bu algı, bireylerin kariyer kararlarını, risk alma eğilimlerini ve girişimci davranışlarını şekillendiren önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Bridgstock, 2009: 35). Özellikle kariyer süreçlerinde proaktif olan, değişime uyum sağlayabilen ve kariyerlerini bilinçli biçimde yöneten bireylerde, gelecekte istihdam edilebilir olma algısının daha yüksek olduğu ve bu durumun girişimcilik yönelimlerini güçlendirebileceği belirtilmektedir (Monteiro vd., 2021: 2).

Üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar açısından ise gelecekte istihdam edilebilir olma durumu önemli bir kaygı kaynağı oluşturmaktadır. Bu kaygı, bireyleri alternatif kariyer yollarını değerlendirmeye yöneltmekte ve özellikle girişimciliği hem istihdam yaratma hem de kariyerlerini kendi yönlendirebilecekleri bir seçenek olarak daha cazip hâle getirmektedir (Atitsogbe vd., 2019: 2). Bu bağlamda, kamu politikaları da kendi hesabına çalışmayı ve girişimciliği desteklemeye odaklanmakta, ancak üniversite öğrencilerinin girişimcilik fırsatları konusunda yeterli farkındalığa sahip olmadığı görülmektedir (Pardo-Garcia & Barac, 2020: 2). Bu nedenle gençlerin girişimcilik konusunda bilgilendirilmeleri ve desteklenmeleri, genç işsizliğinin azaltılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca kamu ve özel sektördeki sınırlı istihdam olanakları, girişimciliği giderek daha cazip bir alternatif kariyer yolu hâline getirmekte ve işsizlikle mücadelede önemli bir araç olarak ön plana çıkarmaktadır (Doğrul vd., 2023: 61).

Bu çalışmanın teorik temeli, Kariyer İnşası Kuramı'na dayanmaktadır. Savickas (2013: 148) tarafından geliştirilen bu kuram, bireylerin değişen iş ve yaşam koşulları karşısında kariyerlerini aktif biçimde inşa ettiklerini ve bu süreçte kariyer uyum yeteneğinin temel bir psikososyal kaynak olduğunu ileri sürmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin değişime hazırlıklı olma, kariyerleri üzerinde kontrol sağlama, seçenekleri keşfetme ve kendilerine güven duyma kapasitelerini ifade etmektedir. Bu bağlamda, yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip bireylerin, gelecekte istihdam edilebilir olma algılarının daha güçlü olacağı ve bu durumun bireyleri alternatif kariyer yollarına, özellikle girişimcilik yönelimine sevk edebileceği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisini ve bu ilişkide algılanan gelecekte istihdam edilebilirliğin aracı rolünü "Kariyer İnşası Kuramı" çerçevesinde ele almaktadır.

Alan yazında, bireylerin gelecekte istihdam edilebilir olma algılarının, kariyerle ilişkili tutum ve yönelimler üzerinde belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Mevcut literatür incelendiğinde kariyer uyum yeteneği çoğunlukla istihdam edilebilirlik (De Guzman ve Choi, 2013; Savickas, 2013; Coetzee vd., 2015), kariyer başarısı, psikolojik iyi oluş, çalışma koşulları ve mesleki iyi oluş (Santos-Jaen vd., 2022; Bell, 2016; Maggiori vd., 2013), yaşam doyumu (Büyükgöze Kavas vd., 2015; Tien & Wang, 2017), öz-yeterlilik (Doğrul vd., 2023) ile ilişkilendirilirken girişimcilik yönelimi daha çok kişisel gelişim, kişilik özellikleri, risk alma eğilimi ve çevresel faktörler bağlamında incelenmiştir (Parker vd., 2006; Figner & Weber, 2015; Tien & Wang, 2017), bazı çalışmalarda ise firma düzeyinde ele alınmıştır (Lumpkin & Dess, 2001; İşcan & Kaygın, 2011). Bu çalışmada ise girişimcilik yönelimi bireysel düzeyde ele alınmaktadır. Ancak kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisinde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı rolünü inceleyen çalışmalar

sınırlıdır. Bu bağlamda, söz konusu çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurması ve alana katkı sunması beklenmektedir.

Bu araştırma, kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki doğrudan etkisini ve bu ilişkide algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı rolünü bütüncül bir model çerçevesinde test etmeyi amaçlamaktadır. Bu yönüyle çalışma, kariyer uyum yeteneğini girişimcilik literatürüyle ilişkilendirerek, bireysel girişimcilik yöneliminin belirleyicilerine ilişkin literatürü genişletmekte ve kariyer uyum yeteneğinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki dolaylı etkilerine yönelik özgün bir bakış açısı sunmaktadır.

2. Literatür Tarama ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

2.1. Kariyer Uyum Yeteneği ve Bireysel Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer süreçlerini yönlendirebilmelerini, okuldan çalışma yaşamına geçiş gibi önemli dönüm noktalarına hazırlanıp bu süreçleri başarıyla yönetmelerini ve yaşamlarını planlamalarını sağlayan; mevcut ve gelecekteki kariyer geçişleri ile uyum gereksinimlerini etkili biçimde yönetmek için gerekli öz-düzenleyici psikososyal kaynakları kapsayan bir yapı olarak açıklanmaktadır (Savickas, 2013: 148; Coetzee vd., 2015: 1; Atitsogbe vd., 2019: 4).

Savickas (1997), yaşam boyu kariyeri anlama ve kariyere müdahale etmeye yönelik farklı bakış açılarının olduğunu ve mesleki davranışı bu farklı bakış açılarıyla ele almanın ortaya çıkaracağı karmaşıklıkla gideren ve köprü görevi gören kavramın ‘uyum’ olduğuna dikkat çekmektedir. Savickas (2005), kariyer gelişimini bireyin içsel özelliklerinin olgunlaşması olarak değil, değişen koşullara uyum sağlama süreci olarak ele almaktadır. Bu nedenle kariyer gelişimini açıklamak için çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerini daha kapsayıcı biçimde ifade eden kariyer uyum yeteneği kavramının, kariyer olgunluğu kavramı yerine tercih edildiğine değinmektedir (Işık vd., 2018: 3).

Kariyer uyum yeteneğinin kariyer ilgisi, kontrolü, merakı ve güveni olmak üzere dört boyuttan oluştuğu belirtilmektedir. Kariyer ilgisi (career concern), bireylerin ilerideki kariyerlerine yönelik ilgi düzeylerini ve bu kariyere hazırlanma derecesi olarak açıklanmaktadır. Kariyer kontrolü (career control), öz denetim ve kişisel inisiyatifi vurgulayarak bireylerin kariyer süreçlerini kendi kendilerine yönetebilme kapasitesi, yetkinliği olarak ifade edilmektedir. Kariyer merakı (career curiosity), bireylerin daha uygun bir kişi-iş uyumu bulma amacıyla ilgi duydukları alanlar ya da meslekler hakkında daha fazla bilgi edinmeye yönelik isteklilikleri; kariyer güveni (career confidence) ise bireylerin kariyer amaçlarını gerçekleştirme yolunda karşılaştıkları güçlüklerin üstesinden gelebilme kapasitelerine duydukları öznel inanç düzeyi olarak ele alınmaktadır (Savickas & Porfeli, 2012; Işık vd., 2018; Atitsogbe vd., 2019: 4). Bu etkileşimsel ve psikososyal kaynakların (kariyer ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni), bireylerin alışılmadık ve karmaşık ortamlarda başarılı bir şekilde yol alabilmek için kullandıkları bir dizi kariyer yetkinliğini temsil ettikleri belirtilmektedir (Tolentino vd., 2014: 404).

Büyüköze Kavas vd. (2015) çalışmalarında kariyer uyum yeteneğinin yaşam doyumu ile ilişkisinin anlamlı olduğunu, kariyerle ilgili ilgi ve kontrol düzeylerinin, kariyer kararlarında algılanan kontrolün ve yaşam anlamının artması yoluyla yaşam doyumunu artırabileceğine değinmişlerdir. Qiao & Huang (2019), kariyer uyum yeteneğinin, üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetinin oluşum ve gelişiminde önemli bir psikolojik kaynak olduğunu belirtmekle birlikte, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin, girişimcilik niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Çelebi (2024) öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada kariyer uyum yeteneğinin güven boyutunun girişimcilik niyetini etkilediğini tespit etmiştir. Aynı şekilde Tolentino vd. (2014), Sırbistan’da işletme bölümü öğrencileriyle yaptıkları çalışma sonucunda kariyer uyum yeteneğinin girişimcilik niyetini doğrudan etkileyebildiğini tespit etmişlerdir.

Alan yazında, girişimcilik niyetine ilişkin literatür oldukça zengin olmasına rağmen, bu niyetin oluşumundan önce gelen bireysel girişimcilik yönelimi/ eğilimi ve özelliklerin daha sınırlı biçimde ele alındığı görülmektedir. Bu noktada bireysel girişimcilik yönelimi, bireyin yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik gibi özellikler doğrultusunda girişimci davranışlara yatkınlığını ifade eden bir eğilim yapısı olarak ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla bireysel girişimcilik yönelimi, girişimcilik niyetinin bir çıktısı değil, aksine bu niyetin oluşumunu önceleyen ve onu şekillendiren temel bir öncül olarak değerlendirilmektedir. Bu ayrım doğrultusunda, bu çalışmada girişimcilik niyeti doğrudan analiz edilmemekte; bunun yerine girişimcilik niyetinin önemli bir öncülü olarak kabul edilen bireysel girişimcilik yönelimine odaklanılmaktadır.

Bu çerçevede, kariyer uyum yeteneğinin bireylerin kariyerle ilişkili tutum ve yönelimlerini, özellikle de girişimcilik eğilimlerini etkileyebileceği öngörülmektedir, bu doğrultuda geliştirilen birinci hipotez aşağıdaki şekildedir:

H1: Kariyer uyum yeteneği bireysel girişimcilik yönelimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

2.2. Kariyer Uyum Yeteneği ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişki

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin eğitim ve yetkinlik düzeyiyle uyumlu, kalıcı bir istihdama ulaşabilme kapasitesine yönelik öznel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Rothwell vd., 2008: 2). İstihdam edilebilirlik, bireyin işgücü piyasasında iş bulma, mevcut işini sürdürebilme ve farklı roller arasında geçiş yapabilme kapasitesini ifade etmektedir. Bu kapasite; beşerî ve sosyal sermaye, mesleki yetkinlikler, değişime uyum, esneklik ve ekonomik koşullardan etkilenmektedir (Öktem Özgür, 2015: 75).

Genç yetişkinlerde gelecekteki istihdam edilebilirliğe ilişkin algılar, mesleki düşünce ve davranışları şekillendirmektedir. Eğitim sonrası istihdam edilebilirliğe dair değerlendirmeler; bireyin becerileri, deneyimleri, kişisel özellikleri ve mevcut olanaklarına dayanmaktadır. Geleceğe yönelik hedeflerle mevcut durum arasında uyumsuzluk algılandığında ise birey, bu durumu azaltmak için davranışlarını, beklentilerini ya da her ikisini birden değiştirebilmektedir (Alkın vd., 2020: 35). İstihdam edilebilirlik algısının bireysel faktörler ve iş gücü piyasasına bağlı olarak değişkenlik gösterdiğine değinilmektedir (Öktem Özgür, 2015: 75; Erdem vd., 2016: 774). Bu çalışmada algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik için iş gücü piyasasından ziyade bireysel faktörlerin önemine değinilmektedir.

Bridgstock (2009: 35), istihdam edilebilirliğin en üst düzeye çıkarılmasında kariyer yönetimini; bireyin sahip olduğu bazı kişisel özellikler ve eğilimlere dayanan, öz-yönetim ve kariyer geliştirme becerileri aracılığıyla yürütülen; iş yaşamında hem genel hem de alan-özü becerilerin etkili biçimde kazanılmasını, ortaya konmasını ve kullanılmasını sağlayan, sürekli nitelikte yansıtma, değerlendirme ve karar alma süreçlerini kapsayan bir süreç olarak ele almaktadır. Gençlerin giderek belirsizleşen işgücü piyasasında bir iş sahibi olabilmek ve kariyerlerini geliştirebilmek için bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olmaları gerekmektedir. Bu nedenle bireylerin kariyer değerlerinin belirlenmesi ve buna ilişkin yetkinliklerinin geliştirilmesi, istihdam edilebilirlik algılarını güçlendirmektedir. Ayrıca, bireyin iş yaşamında kendini nasıl konumlandığını ifade eden kariyer kimliği ile çalışma hayatında ortaya çıkan değişimlere uyum sağlayabilme becerisi, yani bireysel uyum yeteneği, istihdam elde etme şansını etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır (Öktem Özgür, 2015: 96–98). İstihdam edilebilirliği artırmak için bireylerin kariyer süreçlerinde proaktif olmaları gerekmektedir; çünkü kendi yetkinlik ve ilgi alanlarının farkında olmaları, bunları etkili biçimde ortaya koyabilmeleri ve istedikleri işe ulaşmak amacıyla uygun stratejiler geliştirip gerektiğinde bu stratejileri yeniden düzenleyebilmeleri önem taşımaktadır (Monteiro vd., 2021: 2).

Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında, kariyer uyum yeteneği ile istihdam edilebilirlik kapasitesi değişkenleri arasında pozitif ilişkiler olduğu, bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin, sahip

oldukları istihdam edilebilirlik becerileriyle güçlendiği ve böylece gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını olumlu etkilediği görülmüştür (De Guzman ve Choi, 2013; Coetzee vd., 2015; Rudolph vd., 2017). Kariyer uyum yeteneği ve istihdam edilebilirlik gibi kavramların, bireyin iş bulma, işini sürdürebilme, uygun kariyer geçişleri yapabilme ve doyumlu bir yaşam sürme kapasitesini gösterdiği belirtilmektedir (Tien ve Wang, 2017: 299). Udayar vd. (2018) İsviçreli üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklemede kariyer kararı alma güçlükleri ve öz algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Savickas (2013), gençlerin kariyer uyum yeteneğini güçlendiren ve onların gelecekteki istihdam edilebilirliklerini daha olumlu algılamalarına katkı sağlayan faktörün kariyer rehberliğinde ebeveynlerin sağladığı rehberlik ve destek olduğuna değinmiştir. İlgili literatür doğrultusunda geliştirilen ikinci hipotez şu şekildedir:

H₂: Kariyer uyum yeteneği, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

2.3. Bireysel Girişimcilik Yönelimi ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişki

Girişimci bireyler, çevrelerindeki fırsatları fark etme yeteneğine sahip ve bu fırsatları ekonomik bir değer ya da değerler yaratmak amacıyla değerlendirme eğiliminde olan, hedeflerine ulaşmak için risk alan, proaktif davranabilen ve yenilikçi olma gibi bireysel özelliklerle tanımlanmaktadır (İşcan & Kaygın, 2011: 446). Lumpkin & Dess (2001: 432), girişimci yönelim kavramını yeni girişimler peşinde olan firmaların zihniyetini açıklamak amacıyla kullanmış ve bu kavramı yenilikçilik, risk alma, proaktiflik, özerklik ve rekabetçi saldırganlık olmak üzere beş boyutta ele almışlardır. Bununla birlikte, Bolton & Lane (2012) üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönelimini ölçmek amacıyla risk alma, yenilikçilik ve proaktiflikten oluşan üç boyutlu bir ölçek geliştirmiş ve girişimcilik yöneliminin girişimcilik niyeti ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Literatürde bireysel girişimcilik yönelimi, girişimcilik niyeti, girişimcilik eğilimi ve girişimcilik yeterliliği gibi kavramların birbirine yakın anlamlarda kullanıldığı, ancak bu kavramların birbirinden ayrılan yönlerinin bulunduğu belirtilmektedir (Ercan & Yıldırım, 2021: 144). Bireysel girişimcilik yönelimi, bireyin yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik gibi özellikler çerçevesinde girişimci davranışlara yatkınlığını ifade eden bir kişilik ve eğilim yapısıdır. Buna karşılık girişimcilik niyeti, bireyin belirli bir zaman diliminde girişim kurmaya yönelik bilinçli plan ve kendi işini kurmaya yönelik isteğini ifade etmektedir (Yıldırım vd., 2016). Dolayısıyla girişimcilik yönelimi, bireyin “nasıl biri olduğu” ile ilişkili kişilik özellikleri ve davranışsal yatkınlıklarını ifade ederken; girişimcilik niyeti, bireyin “ne yapmayı planladığına” ilişkin belirli bir davranış gerçekleştirme isteği ve kararını yansıtmaktadır. Bu bağlamda iki kavram eşdeğer olmayıp, birbiriyle ilişkili yapılar olarak değerlendirilmektedir (Sözcan & Yılmaz, 2019; Akkuş vd., 2019). Bu bağlamda bireysel girişimcilik yönelimi, girişimcilik niyetinin önemli bir öncülü olarak değerlendirilmektedir.

Ercan ve Yıldırım (2021), bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğini Türkçeye uyarladıkları çalışmalarında söz konusu yapıyı risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik olmak üzere üç boyutlu olarak ele almışlardır. Proaktiflik, bireyin kendi girişimiyle ve geleceği gözeterek hem mevcut durumu hem de kendisini geliştirmeye yönelik eylemlerini ifade etmekte (Parker vd., 2006: 636); bireyin kendini değiştirmesi veya becerilerini geliştirmesi gerektiğini öngörerek hedeflerine ulaşmak için harekete geçmesini içeren bir planlama ve eylem süreci olarak tanımlanmaktadır (Searle & Rooney, 2013: 4). Ayrıca proaktiflik, yalnızca bireysel çaba ve özdenetimle sınırlı kalmayıp, bireyin çevresiyle olan etkileşim ve ilişkilerini de kapsamaktadır (Wang vd., 2025: 923). Yenilikçilik, bir kişilik özelliği olarak bireyin yeni teknolojileri denemeye ne ölçüde istekli olduğunu yansıtırken (Molinillo vd., 2023: 2277), yenilikçilik düzeyi yüksek bireylerin belirsizlik durumlarında yeni fikir ve kavramları daha aktif biçimde araştırma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Zhang vd., 2026: 753). Figner

& Weber'e (2015: 809) göre risk alma ise, bireyin alternatifler arasındaki risk ve getiri dengesini nasıl algıladığı ve bu riski ne ölçüde üstlenmeye istekli olduğu ile ilişkili bir özelliktir.

Girişimcilik niyeti, literatürde yaygın biçimde incelenen bir kavram olup, özyeterlilik, istihdam edilebilirlik gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisi ele alınmaktadır (Doğrul vd., 2023). Ajzen (1991) tarafından geliştirilen Planlı Davranış Teorisi'ne göre bireylerin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyetleri; kişisel tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol olmak üzere üç temel unsurdan oluşmaktadır. Özellikle algılanan davranışsal kontrol, bireyin bir işletme kurma sürecini başarıyla gerçekleştirebileceğine dair kendine duyduğu güveni ifade etmekte ve bu üç faktörün girişimcilik niyeti üzerinde doğrudan etkili olduğu belirtilmektedir (Akt. Santos-Jaen vd., 2022: 2).

Bu kapsamda bireyin istihdam edilebilirlik algısı ve kariyer uyum yeteneğinin, girişimcilik niyetinin öncülü olarak değerlendirilen bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisi önem kazanmaktadır. Bell (2016) çalışmasında, proaktif ve başarı motivasyonu yüksek bireylerin mezuniyet sonrası iş bulma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Doğrul vd. (2023), öğrencilerin algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin girişimcilik yöneliminin farklı boyutları üzerinde anlamlı etkileri olduğunu tespit etmiştir. Knezović (2023) ise öz algılanan istihdam edilebilirliğin girişimcilik niyeti ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Santos-Jaen vd. (2022), istihdam edilebilirlik ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolüne dikkat çekerken; Çelebi (2024) kariyer uyum yeteneklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde dışsal güdülenmenin aracılık rolünü ortaya koymuştur.

Girişimcilik niyetinin öncülü olarak değerlendirilebilecek bireysel girişimcilik yönelimi kavramının, özellikle bireysel düzeyde ve farklı değişkenlerle ilişkisi bağlamında görece sınırlı sayıda çalışmada ele alındığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle, mevcut çalışmada girişimcilik niyeti doğrudan incelenmemekte; bunun yerine girişimcilik niyetinin önemli bir öncülü olarak kabul edilen bireysel girişimcilik yönelimine odaklanılmaktadır. Bu yaklaşımın, literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkı sağlamanın yanı sıra girişimcilik sürecinin niyet öncesi aşamalarının daha iyi anlaşılmasına da katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Bu yönüyle çalışma, girişimcilik sürecinin erken aşamalarına odaklanarak literatüre teorik katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Buna göre geliştirilen araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri şöyledir:

H3: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik bireysel girişimcilik yönelimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H4: Kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik aracı rol oynamaktadır.

3. Yöntem

Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilen verilerin istatistiksel analizi için nicel analiz yöntemi kullanılmış olup, frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi, güvenilirlik analizi ve aracı ilişkinin olup olmadığını test etmek için PROCESS Makro analizleri yapılmıştır.

3.1. Araştırma Örneklemi

Araştırma evreni, Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama amacıyla anket tekniği kullanılmış olup; anket formunun girişinde katılımcılara araştırmanın amacı ve gizliliğine dair bilgi verilmiştir. Tüm evrene ulaşmanın maliyet ve zaman açısından sınırlamaları nedeniyle, gönüllü katılımcıları hedefleyen kolayda ve kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılabilecek olan öğrenciler ise araştırmanın

örneklemine oluşturmuştur. Aday katılımcılara telefon ile ulaşılmış, ulaşılan öğrencilerden bir Google Form bağlantısı aracılığıyla anketi doldurmaları ve ardından anket bağlantısını en az bir kişiye daha iletmeleri istenmiştir. Anket formunun ilk kısmında demografik bilgileri öğrenmeye yönelik ifadeler, ikinci kısmında ise araştırma değişkenlerine ait ölçeklere yer verilmiş olup ölçeklendirmede 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Ana kütlenin tam sayısı bilinmiyor olmakla birlikte örneklem büyüklüğü, bilimsel kriterlere uygun olarak varyansın en yüksek düzeye çıktığı oran esas alınarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede, %5 anlam düzeyi ve %5 hata payı göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğü 222 olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk vd., 2009: 96; Ural & Kılıç, 2013: 47). Ayrıca Hair vd., (2014: 373) faktör analizi ve regresyon analizinin güvenilir bir şekilde yürütülebilmesi için ölçeklerde yer alan toplam madde sayısının en az beş katı kadar katılımcının örneklem dahil edilmesini önermektedir. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin toplam önerme sayısı 39 olup, örneklem en az 195 (39*5) kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Bu araştırmada ise ulaşılan örneklem, 307 öğrenciden oluştuğundan yeterli örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun kız öğrencilerden (%65,8), öğrencilerin çoğunluğunun 19-24 yaş aralığında (%89,3), birinci sınıf öğrencisi (%43), ikinci sınıf (%36,5), üçüncü sınıf (%8,5) ve dördüncü sınıf (%12,5) olduğu, öğrencilerin çoğunluğunun Doğu Anadolu Bölgesi'nden (%62,5) bu üniversiteye geldiği belirlenmiştir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada, kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimini doğrudan etkileyip etkilemediğini belirlemenin yanı sıra, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bu ilişkiyi aracı bir değişken olarak açıklayıp açıklamadığını test etmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda sunulan hipotezler geliştirilmiştir:

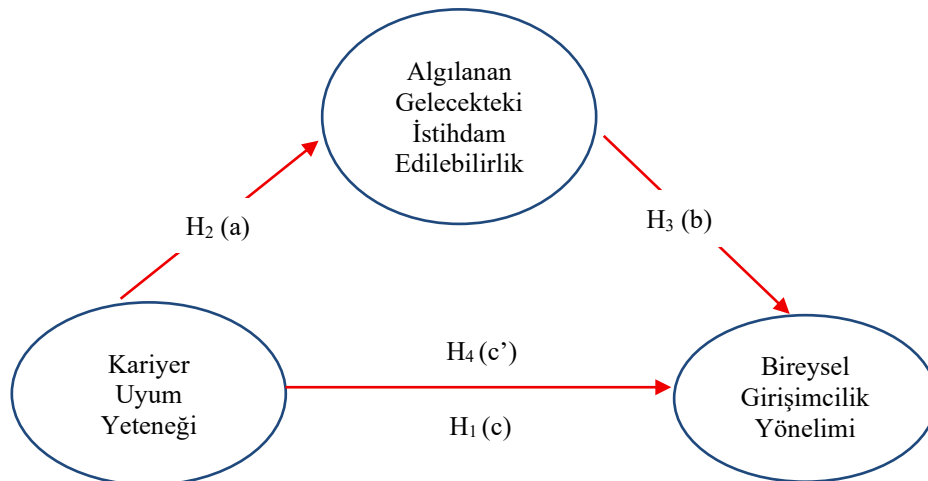
H₁: Kariyer uyum yeteneği bireysel girişimcilik yönelimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: Kariyer uyum yeteneği algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik bireysel girişimcilik yönelimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H₄: Kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik aracı rol oynamaktadır.

Araştırma modeli aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.3. Ölçüm Araçları

Anket formunda literatürde daha önce kullanılmış olan geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden faydalanılmış olup, anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde kariyer uyum yeteneği ölçeği, üçüncü bölümde bireysel girişimcilik yönelimi ölçeği ve son bölümde ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeği yer almaktadır.

3.3.1. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

Kariyer uyum yeteneği ölçeği ilk olarak Savickas & Porfeli, (2012) tarafından geliştirilmiştir. 24 maddeden oluşan ölçeğin Türkçeye uyarlaması Büyükgöze Kavas, (2014) tarafından yapılmış ve dört boyuttan oluşmaktadır (ilgi, kontrol, merak, güven). Daha sonra Maggiori vd., (2017) 24 maddeden oluşan kariyer uyumu yeteneği ölçeğinin kısa formunu oluşturmuşlardır. Çalışmalarında seçilen 12 maddeyle yapılan doğrulayıcı faktör analizi, uzun formda kullanılan dört faktörlü yapının aynısını desteklemiştir ve Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği'nin Kısa Formu (CAAS-SF), iyi düzeyde iç tutarlılık güvenilirliği, yakınsak geçerlik ve 24 maddelik sürümle neredeyse mükemmel düzeyde bir korelasyon göstermiştir. Işık vd., (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan bu kısa form dört faktör altında 12 madde içermektedir. Ölçeğin üniversite öğrencilerine uyarlaması Alkın vd. (2020) tarafından yapılmıştır.

3.3.2. Bireysel Girişimcilik Yönelimi Ölçeği

Bolton & Lane (2012) tarafından ölçeğin maddeleri, Lumpkin & Dess (2001) tarafından sunulan beş girişimci yönelim boyutunun (risk alma, yenilikçilik, proaktiflik, özerklik ve rekabetçi saldırganlık) tanımlarına dayanarak hazırlanmıştır. Ancak Bolton & Lane'in (2012) gerçekleştirdiği analizlerde bu beş boyuttan sadece üç boyutu güvenilir ve geçerli ölçümlerle sonuçlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve üniversite öğrencilerine yönelik hazırlanması Ercan & Yıldırım (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 madde, "Risk Alma", "Yenilikçilik" ve "Proaktiflik" olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

3.3.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGİEÖ) Gunawan vd., (2019) tarafından genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine ilişkin algılarını ölçmek üzere geliştirilen öz bildirime dayalı bir ölçme aracıdır. Gelecekteki istihdam edilebilirliklerine ilişkin algılar, öğrencilerin eğitimlerini tamamladıklarında çalışma yaşamına girme eşiğindeyken gelecekte sahip olacakları beceriler, deneyimler, ilişki ağları, kişisel özellikler, çalışma/iş gücü piyasası hakkındaki bilgiler, okulunun/kurumunun itibarı hakkındaki algıları içermektedir. Ölçek Türkçeye Alkın vd. (2020) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde yapılan AFA sonrası 24 madde ve altı boyuttan oluşmaktadır.

3.4. Etik Onay

Bu çalışma kapsamında, Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 11.02.2026 tarih ve E-36056402-051-211346 sayılı etik kurul izni alınmıştır.

4. Bulgular

4.1. Ölçüm Modeline İlişkin Bulgular

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiş; verilerin değerlendirilmesi amacıyla frekans dağılımları ve tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi uygulanmış, ölçüm araçlarının güvenilirliği test edilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		N	Çarpıklık	Basıklık	Ort.	Std. Hata
Kariyer	İlgi	307	-1,613	3,788	4,12	0,783
	Kontrol	307	-1,589	3,602	4,12	0,827
Uyum	Merak	307	-1,340	2,641	4,04	0,854
Yetenekleri	Güven	307	-1,524	3,358	4,17	0,813
Bireysel	Risk Alma	307	-0,470	0,009	3,62	0,902
Girişimcilik	Yenilik	307	-0,857	1,566	3,86	0,773
Yönelimi	Proaktiflik	307	-1,043	2,297	3,98	0,763
Algılanan	İletişim	307	-1,080	2,368	3,92	0,791
	Deneyim	307	-1,280	2,676	4,00	0,791
Gelecekteki	Özellik	307	-1,196	2,413	4,09	0,798
İstihdam	İtibar	307	-0,565	-0,084	3,59	0,984
Edilebilirlik	Bilgi	307	-1,202	2,821	4,06	0,777
	Beceri	307	-1,294	2,993	4,10	0,780

Alan yazında çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlarına ilişkin farklı görüşler bulunmakla birlikte (Tabachnick & Fidell, 2013); Kline (2016: 74) çarpıklık değerinin ± 3 , basıklık değerinin ise ± 10 sınırları içinde yer almasının, verilerin normal dağılıma uygunluğunu gösterdiğini ifade etmektedir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin söz konusu sınırlar içerisinde kaldığı dikkate alındığında, veri setinin normal dağılım varsayımını karşıladığı değerlendirilmektedir. Ayrıca tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, katılımcıların kariyer uyum yeteneği algı ortalamasının ($\bar{x} = 4,11$) ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeyinin ($\bar{x} = 3,96$), bireysel girişimcilik yönelimine ilişkin algı ortalamasından ($\bar{x} = 3,82$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlilik ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Kariyer Uyum Yetenekleri	Girişimcilik Yönelimi	İstihdam Edilebilirlik Algısı
Kariyer Uyum Yetenekleri	(0,942)		
Girişimcilik Yönelimi	0,764**	(0,903)	
İstihdam Edilebilirlik Algısı	0,737**	0,754**	(0,970)

**p<0,01

Tablo 2’de korelasyon sonuçları yer almaktadır. Şencan’a (2005: 253) göre, 0,60- 0,80 arasında değerler alması güçlü ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre, bireysel girişimcilik yönelimi ile kariyer uyum yeteneği değişkenleri arasında (0,764 kariyer uyum yeteneği ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasında (0,737**) ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında (0,754**) pozitif yönlü ve güçlü düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.

Kariyer uyum yeteneğine ait Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayısı 0,942; bireysel girişimcilik yönelimi Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,903 ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe ait ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,970 olarak tespit edilmiştir. Kullanılan her bir ölçeğe ait Cronbach alfa katsayısının 0,70’den büyük olması güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırma için kullanılan her bir ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Çokluk vd., 2010: 197; Kayış, 2018: 405).

Kariyer uyum yeteneğinin, bireysel girişimcilik üzerindeki etkisinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracılık rolünü incelemek için Hayes'in (2018) Process Makro SPSS versiyon 3.4 uygulamasındaki süreç izlenilmiştir. Hayes'in önerisiyle kullanılan "model 4"te algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik (M) aracı değişkeni, kariyer uyum yeteneği (X) bağımsız değişkeni ve bireysel girişimcilik yönelimi (Y) bağımlı değişkeni temsil etmektedir. Analizde dolaylı etkinin anlamlılığı Bootstrap tekniği kullanılarak %95 güven aralığında 5000 yeniden örneklem seçeneği ile incelenmiştir. Analiz sonucu güven aralığının alt ve üst sınırının sıfırı içermediği durumda dolaylı etkinin anlamlı olduğu kabul edilmektedir (Preacher & Hayes, 2004: 719).

Tablo 3. Kariyer Uyum Yeteneğinin, Bireysel Girişimcilik Üzerindeki Etkisinde Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü

Değişkenler	Etkiler				BootCI		Model Özeti		
	b	Std. Hata	t	Sig.	BootLLCI	BootULCI	R ²	Model F	Sig. F
Sabit	0,759	0,151	5,027	0,000	0,462	1,055	0,583	427,063	0,000
(X) → (Y)	0,745	0,036	20,665	0,000	0,674	0,816			
Sabit	1,010	0,158	6,404	0,000	0,699	1,320	0,543	363,102	0,000
(X) → (M)	0,718	0,038	19,055	0,000	0,644	0,792			
Sabit	0,336	0,145	2,322	0,021	0,051	0,621	0,663	298,970	0,000
(X) → (Y)	0,445	0,048	9,253	0,000	0,350	0,540			
(M) → (Y)	0,418	0,049	8,472	0,000	0,321	0,515			

Tablo 3'te görüldüğü üzere, birinci modelde kariyer uyum yeteneğinin (X), bireysel girişimcilik yönelimini (Y) (b=0,745; t=20,665; p=0,000) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Bireysel girişimcilik yönelimindeki değişimin %58,3'ü (R²=0,583) kariyer uyum yeteneği değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Buna göre "H₁: Kariyer uyum yeteneği bireysel girişimcilik yönelimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci modelde, kariyer uyum yeteneğinin (X), algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik (M) üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Kariyer uyum yeteneğinin, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği (b=0,718; t=19,055; p=0,000) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik değişkenindeki değişimin %54,3'ü (R²=0,543) kariyer uyum yeteneği tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre "H₂: Kariyer uyum yeteneği algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir" kabul edilmiştir.

Üçüncü ve son modelde, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik (M) ile kariyer uyum yeteneğinin (X), bireysel girişimcilik yönelimini (Y) üzerindeki etkileri birlikte analize dahil edilmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin, bireysel girişimcilik yönelimi (b=0,445; t=9,253; p=0,000) üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikle (b=0,418; t=8,472; p=0,000) birlikte analize girdiğinde azalmasına rağmen devam ettiği tespit edilmiştir. Bireysel girişimcilik yönelimindeki değişimin %66,3'ü (R²=0,663) kariyer uyum yeteneği ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre, "H₃: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik bireysel girişimcilik yönelimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir" kabul edilmiştir.

Tablo 4. Kariyer Uyum Yeteneğinin (X) Bireysel Girişimcilik Yönelimi (Y) Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkileri

	Etki	BootCI	
		BootLLCI	BootULCI
Kariyer Uyum Yeteneğinin (X) Bireysel Girişimcilik Yönelimi (Y) üzerindeki toplam etkisi	0,745	0,674	0,816
Kariyer Uyum Yeteneğinin (X) Bireysel Girişimcilik Yönelimi (Y) üzerindeki doğrudan etkisi	0,445	0,350	0,540
Kariyer Uyum Yeteneğinin (X) Bireysel Girişimcilik Yönelimi (Y) üzerindeki dolaylı etkisi	0,300	0,150	0,472
Kariyer Uyum Yeteneğinin (X) Bireysel Girişimcilik Yönelimi (Y) üzerindeki tam standardize etkisi	0,308	0,152	0,483

Tablo 4’te kariyer uyum yeteneğinin (X) bireysel girişimcilik yönelimi (Y) üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkisine yer verilmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin, bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki toplam etkisi ($b=0,745$; %95CI [BootLLCI=0,674; BootULCI=0,816]) ile doğrudan etkisi ($b=0,445$; %95CI [BootLLCI=0,350; BootULCI=0,540]) arasındaki fark olan dolaylı (aracı etki) etkisinin %95 bootstrap güven aralığı alt ve üst sınırı sıfırı içermediği için ($b=0,300$; %95CI [BootLLCI=0,150; BootULCI=0,472]) test edilen aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca tam standardize etki büyüklüğünün $K2=0,308$ olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucu güven aralığının alt ve üst sınırının sıfırı içermediği durumda dolaylı etkinin anlamlı olduğu kabul edilirken (Preacher ve Hayes, 2004: 719), tam standardize etki büyüklükleri $K2=0,01$ ’e yakın olduğu durumlarda düşük düzeyde aracılık etkisi, $K2=0,09$ ’a yakın olduğu durumlarda orta düzeyde aracılık etkisi ve $K2=0,25$ ’e yakın olduğu durumlarda yüksek düzeyde aracılık etkisinin olduğuna karar verilmiştir (Akçakanat vd., 2019: 89). Buna göre, elde edilen $K2 = 0,308$ değeri yüksek düzeyde ve kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuçlara göre, “H4: Kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik aracı rol oynamaktadır” kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkisinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin aracı rolünün olup olmadığının incelendiği bu araştırma sonucunda, kariyer uyum yeteneğinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin de bireysel girişimcilik yönelimini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin, kariyer uyum yeteneği ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Kariyer uyum yeteneğinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu daha önce yapılan çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Öktem Özgür, 2015; Coetzee vd., 2015; De Guzman & Choi, 2013; Savickas, 2013; Tien & Wang, 2017; Rudolph vd., 2017. Bunun yanı sıra kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucu da yine daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Tolentino vd. 2014; Qiao & Huang, 2019; Çelebi, 2024). İstihdam edilebilirlik algısının girişimcilik niyetini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği de yine daha önce yapılan çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Knezović, 2023; Santos-Jaen vd., 2022).

Tanımlayıcı istatistikler, örneklemin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinden oluştuğu göz önüne alındığında, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği algı ortalamasının ($\bar{x} = 4,11$) ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeyinin ($\bar{x} = 3,96$), bireysel girişimcilik yönelimine ilişkin algı ortalamasından ($\bar{x} = 3,82$) daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, öğrencilerin kariyerlerini yönetme, geleceklerine yönelik planlama ve işgücü piyasasında kendilerini

konumlandırma konularında genel olarak yüksek düzeyde farkındalık ve yeterlilik algısına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Öte yandan, girişimcilik yönelim algısının diğer iki değişkene kıyasla görece düşük olması, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ve istihdam edilebilirlik algısına rağmen girişimcilik konusunda hâlâ daha temkinli veya sınırlı bir motivasyona sahip olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, üniversite eğitiminin kariyer yönetimi ve istihdam edilebilirlik farkındalığını artırmada etkili olduğunu, ancak bireysel girişimcilik yönelimini güçlendirme açısından hâlen geliştirilmesi gereken alanlar bulunduğunu göstermektedir.

Monteiro vd.'nin (2021: 3) çalışmalarında da benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Mühendislik öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada öğrencilerin istihdam edilebilirliğe ilişkin olumlu algılarının her zaman güçlü kariyer uyum kaynaklarına dayanmadığını, kimi durumlarda öğrenim görülen alanın işgücü piyasasında sunduğu yapısal avantajlardan kaynaklanabildiğini vurgulamaktadır. Başka bir deyişle, mühendislik mezunları genel işgücü piyasasının etkisine ilişkin olarak daha az iyimser olmalarına rağmen, seçtikleri alanın istihdam edilebilirliklerine katkısı konusunda daha fazla güven duymaktadırlar ve kariyerlerini yönetme konusunda kendilerini daha az çevik ve esnek olarak algılamaktadırlar.

Bu çerçevede, mevcut bulgular algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin, kariyer uyum yeteneği ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkide kritik ancak tek başına yeterli olmayan bir mekanizma olduğunu göstermektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi başka aracı etkilerle ele alan çalışmalar da mevcuttur. Savickas (2013), Lübnan'daki gençlerin kariyer rehberliğinde ebeveynlerin rolünü ve karşılaştıkları zorlukları incelediği çalışmasında, ebeveynlerin sağladığı rehberlik ve desteğin, gençlerin kariyer uyum yeteneğini güçlendirerek, onların gelecekteki istihdam edilebilirliklerini daha olumlu algılamalarına katkı sağladığına değinmiştir. De Guzman & Choi (2013) problem çözme ve karar verme becerileri, etkileşim (takım) becerileri ile bilgi sunma ve uygulama (iletişim) becerilerinin kariyer uyumunu öngörmede güçlü göstergeler olacağını belirtmişlerdir. Coetzee vd. (2015) çalışmalarında, istihdam edilebilirlik becerileri seti ile kariyer uyum yetkinlikleri seti arasında pozitif ilişkiler olduğunu ancak yaş, cinsiyet ve ırk gibi biyografik değişkenlerin istihdam edilebilirlik ve kariyer uyumu ile ilişkisinin bulunmadığına değinmişlerdir.

Bu çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkileri ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin bu ilişkideki aracı rolü bütüncül bir model çerçevesinde test edilmiştir. Elde edilen bulgular, kariyer uyum yeteneğinin girişimcilik yönelimiyle ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik aracılığıyla şekillendiğini göstermiştir. Bu yönüyle araştırma, kariyer uyum yeteneğini girişimcilik literatürüyle ilişkilendirerek bireysel girişimcilik yöneliminin belirleyicilerine ilişkin literatürü genişletmiş ve kariyer uyum yeteneğinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki dolaylı etkilerine yönelik özgün bir bakış açısı sunmuştur. Ayrıca çalışma, elde edilen bulgular doğrultusunda gençlerin kariyer planlaması ve istihdam stratejilerine yönelik hem teorik hem de uygulamalı çıkarımlar ortaya koymuştur.

Uygulamalı açıdan ise araştırma, kariyer danışmanlığı, insan kaynakları yönetimi ve girişimcilik eğitimleri açısından önemli çıkarımlar sağlamaktadır. Bulgular, bireylerin girişimcilik yönelimlerini artırmada yalnızca girişimcilik becerilerinin değil, aynı zamanda kariyer uyum yeteneklerinin ve geleceğe yönelik istihdam algılarının güçlendirilmesinin de kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma, eğitim kurumları, politika yapıcılar ve kariyer gelişimi alanında çalışan uygulayıcılara, bireylerin değişen işgücü piyasasına uyum sağlamalarını ve girişimcilik potansiyellerini geliştirmelerini destekleyecek stratejiler geliştirmede yol gösterici nitelik taşımaktadır. İktisadi ve idari bilimler fakültesi (İİBF) öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğine ilişkin algılarının yüksek olması, bu grubun girişimcilik için gerekli psikososyal kaynaklara sahip olduğunu; ancak bu potansiyelin somut girişimcilik yönelimlerine dönüşebilmesi için daha fazla uygulamalı destek ve yönlendirmeye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada da benzer çalışmalarda olduğu gibi bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma evreni öğrencilerle sınırlıdır ve çalışma kesitsel bir araştırma desenine sahiptir. Bu durum,

verilerin yalnızca belirli bir zaman aralığında toplanmış olması nedeniyle değişkenler arasında nedensel ilişkiler kurmayı güçleştirmektedir. Araştırmada aracılık analizi uygulanmış olsa da elde edilen bulgular nedensel çıkarımlardan ziyade değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkileri ortaya koymaktadır. Çalışmanın belirli bir bölge ve zaman dilimi ile sınırlı olması, farklı öğrenci grupları veya farklı zamanlarda gerçekleştirilecek araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilceğini göstermektedir. Ayrıca, veri toplama sürecinde kullanılan kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri pratiklik sağlamakla birlikte, örneklemin evreni temsil etme gücünü sınırlamakta ve bulguların genellenebilirliğini azaltmaktadır. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinin tercih edilmesi, elde edilecek sonuçların genellenebilirliğini artırabilir. Bunun yanı sıra, farklı aracı değişkenlerin modele dahil edilerek araştırmanın yeniden test edilmesi önerilmektedir.

Kaynaklar

- Akçakanat, T., Erhan, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Meslek aşkının iş tatmini üzerine etkisi: Akış deneyiminin aracı rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 80-95. <https://izlik.org/JA88LB59BA>
- Akkuş, Y., Akdoğan, Ç., & Akyol, A. (2019). Girişimcilik niyetini etkileyen temel kişilik özellikleri ve girişimci kişilik boyutları: Trakya örneği. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-13. <https://izlik.org/JA86WD63CR>
- Alkın, S., Korkmaz, O., & Balcı Çelik, S. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). 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), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Bell, R. (2016). Unpacking the link between entrepreneurialism and employability. *Education + Training*, 58(1), 2 – 17. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2014-0115>
- Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Development of a measurement instrument. *Education+Training*, 54(2/3), 219-233. <http://dx.doi.org/10.1108/00400911211210314>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Büyükgoze Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23, 125–132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyükgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122–131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I.L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), a682. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.682>
- Çelebi, M. A. (2024). Kariyer uyum yetenekleri ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkiler: dışsal güdülenmenin aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 8(1), 328-342. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1340483>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- De Guzman, A. B., & Choi, O. K. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- Doğrul, B. Ş., Evcimen, C., & Çakıcı, A. (2023). Öz yeterlik, istihdam edilebilirlik algısı ve girişimcilik yönelimi ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 60-77. <https://izlik.org/JA58CJ24AP>
- Ercan, S., & Yıldırım, C. (2021). Bireysel girişimcilik yönelimi ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Journal of Entrepreneurship & Development/Girisimcilik ve Kalkinma Dergisi*, 16(1), 91-105. <https://izlik.org/JA56KB74AK>
- Erdem, H., Kılınç, E., & Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 772-784. <https://doi.org/10.17755/esosder.258817>
- Figner, B., & Weber, E. U. (2015). Personality and risk taking. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 17, 809-813. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26047-9>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 1035-1050. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis* (7. Edition), Pearson Education, Upper Saddle River.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the career adapt-abilities scale–short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297–314. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- İşcan, Ö. F., & Kaygın, E. (2011). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 443-462. <https://izlik.org/JA62AB83AF>
- Kayış, A. (2018). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (Ed.:Ş. Kalaycı). 9. Baskı. Ankara: Dinamik Akademi.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (Fourth Edition). NewYork: Guilford publications.
- Knezović, E. (2023). Self-perceived employability and entrepreneurial and intrapreneurial intentions: Evidence from six countries. *Global Business and Organizational Excellence*, 44(2), 5-15. <https://doi.org/10.1002/joe.22205>
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of the environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 429-451. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(00\)00048-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00048-3)
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale-short form (CAASSF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072719850575>
- Molinillo, S., Rejon-Guardia, F., Anaya-Sanchez, R., & LiebanaCabanillas, F. (2023). Impact of perceived value on intention to use voice assistants: The moderating effects of personal innovativeness and experience. *Psychology & Marketing*, 40(11), 2272–2290. <https://doi.org/10.1002/mar.21887>
- Monteiro, S., Vasconcelos, R. M., & Almeida, L. (2021). Perceived Employability and Career Adaptability of Engineering Graduates.1-4. <https://hdl.handle.net/1822/73536>

- Öktem Özgür, A. (2015). *Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik*. Kitapana Yayınevi.
- Pardo-Garcia, C., & Barac, M. (2020). Promoting employability in higher education: A case study on boosting entrepreneurship skills. *Sustainability*, 12(10), Makale 4004. <https://doi.org/10.3390/su12104004>
- Parker, S. K., Williams, E. S., & N. Turner. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effect in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Qiao, X. P., & Huang, J.-H (2019). Effect of college students' entrepreneurial self-efficacy on entrepreneurial intention: Career adaptability as a mediating variable. *International Journal of Educational Methodology*, 5(3), 305-313. <https://doi.org/10.12973/ijem.5.3.305>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *J. Vocat. Behaviour*, 73, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Santos-Jaen, J. M., Iglesias-Sánchez, P. P., & Jambrino-Maldonado, C. (2022). The role of gender and connections between entrepreneurship and employability in higher education. *The International Journal of Management Education*, 20(3), Makale 100708. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100708>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* içinde (s. 42-70). John Wiley & Sons. <https://tinyurl.com/jprc4tfp>
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Searle, B. J., & Rooney, J. (2013). Proactivity at work: A path to organisational sustainability. G. C. Avery & B. Hughes (Ed.), *Fresh thoughts in sustainable leadership* içinde (s. 84-96). Tilde University Press.
- Sözcan, Z., & Yılmaz, T. (2019). Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi: Sakarya üniversitesi örneği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 78-107. <https://izlik.org/JA43UW96MB>
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik* (1. Baskı). Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (Sixth ed.) Boston: Pearson.
- Tien, H. L. S., & Wang, Y. C. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience of Asian people. K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, içinde (s. 299-314). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_18
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2014.09.002>

- Udayar, S., Fiorib, M., Thalmayerc, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wang, Y., Parker, S. K., Wu, C., Zhou, M., & Liao, J. (2025). Wise proactivity: Antecedents, outcomes, and a mechanism. *Journal of Organizational Behavior*, 46, 923-938. <https://doi.org/10.1002/job.2887>
- Yıldırım, N., Çakır, Ö., & Aşkun, O. B. (2016). Ready to dare? A case study on the entrepreneurial intentions of business and engineering students in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 277-288. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.138>
- Zhang, H., Li, B., Hu, B., & Ai, P. (2026). Exploring the role of personal innovativeness on purchase intention of artificial intelligence products: An investigation using social influence theory and value-based adoption model. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 42(2), 752-766. <https://doi.org/10.1080/10447318.2025.2513037>