



Üniversite Öğrencilerinin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Kariyer Stresleri Arasındaki İlişkide Girişimcilik Niyetinin Aracılık Rolü: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği*

Yasemin TORUN * Hilal ÇAKAR** Sezer BUDAK***

• *Geliş Tarihi:* 18.09.2020 • *Kabul Tarihi:* 02.04.2021 • *Çevrimiçi Yayın Tarihi:* 02.04.2021

Öz

Bu çalışmada öğrencilerin temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresleri arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini bir vakıf üniversitesinde lisans eğitimine devam eden 290 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma verileri “Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği”, “Kariyer Stresi Ölçeği” ve “Girişimcilik Niyeti Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 20 programı ve PROCESS makrosundan faydalanılarak regresyon analizine (aracı etki analizi) tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda öğrencilerin temel benlik değerlendirmesinin kariyer streslerini etkilediği; girişimcilik niyetine sahip olan öğrencilerin kariyer stresini daha az yaşadığı ve temel benlik değerlendirmesinin girişimcilik niyeti aracılığıyla kariyer stresini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Temel benlik değerlendirmesi, girişimcilik niyeti, kariyer stresi, öğrenci

Atıf:

Torun, Y., Çakar, H. ve Budak, S. (2021) Üniversite öğrencilerinin temel benlik değerlendirmeleri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracılık rolü: Bir vakıf üniversitesi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 280-304.doi:10.9779.pauefd.796817

* Dr.Öğr.Üyesi, İstinye Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, ORCID: 0000-0001-9896-3734, ytorun@istinye.edu.tr

** Öğr. Gör. Dr., İstinye Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, ORCID: 0000-0002-7650-7401, hcakar@istinye.edu.tr

*** Öğr. Gör., İstinye Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, ORCID: 0000-0001-8482-4311 sbudak@istinye.edu.tr

Giriş

“Büyüyünce ne olacaksınız?” sorusu hemen herkesin hayatında en az bir kez karşılaştığı bir sorudur. Bu sorunun yanıtı çocukken çevredeki insanlara, meslek gruplarına ve mesleklerin gelişimine, sosyal ve kültürel çevreye, akran etkisi ve aile beklentileri ve okul başarısı gibi faktörlere bağlı olarak belki de defalarca değişebilmektedir. Özellikle öğrencilerin bu soruya verecekleri cevap, bahsi geçen faktörler dışında kendileriyle ilgili duygu ve düşüncelerinden de etkilenmektedir. Kendilerine yönelik olarak yaptıkları öz değerlendirmelerin olumlu ya da olumsuz olması onların meslekleri ya da kariyer tercihleri dahil pek çok kararlarını etkileyebilmektedir (Kuzgun, 2009; Yazıcı, 2006). Benzer şekilde bu değerlendirme onların belirsiz ve dinamik bir süreç olarak gördükleri kariyer yolculuklarına ilişkin stres düzeylerini de etkileyebilir. Nitekim kariyer stresi, bireyin sahip olduğu duygu durumu, yetenekleri, bilgi ve becerileri, eğilim ve istekleri gibi pek çok içsel ve çevresel faktörden etkilenmektedir (Günay ve Çelik, 2019: 205). Kendi yeteneklerine güvenen, kendisine saygı duyan, hayatı üzerinde kontrol sağlayabildiğine inanan ve dengeli bir duygu duruma sahip olan bireylerin temel benlik değerlendirmeleri olumlu olmaktadır (Judge, Locke ve Durham, 1997) ve bu bireylerde stres daha az görülebilir (Judge, Bono, Erez ve Locke, 2005). Dolayısıyla temel benlik değerlendirmesi yüksek olanların kariyerleri ile ilgili daha cesur ve kararlı adımlar atması beklenebilir. Bu noktada, pek çok öğrenci için çeşitli riskleri göze almaları, çevredeki fırsatları avantaja çevirmeleri, doğru ilişkiler kurmaları ve geliştirmelerini gerektiren bir kariyer tercihi olarak girişimcilik, öğrencilerin yukarıdaki soruya verebilecekleri alternatif cevaplardan birisidir. Günümüzde küreselleşmeyle birlikte “girişimcilik” kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle dijitalleşme ile neredeyse tüm pazarlara erişmenin çok mümkün olduğu günümüzde fiziksel ürün / hizmet üretmeden de unicorn (değeri bir milyar doların üzerindeki girişimler) girişimler çıkararak küresel rekabette yerini alabilmek için kızıymış bir yarış vardır. Bu yarışa dahil olmak isteyen girişimcilik niyetine sahip öğrenciler, mezun olduktan sonra ne yapacaklarına ve buna nasıl hazırlanacaklarına dair daha net bir öngörüye sahip olacaklarından dolayı kariyerleri ile ilgili daha az stres yaşayabilirler.

Temel Benlik Değerlendirmesi

Judge ve diğerleri, (1997) tarafından ortaya konan temel benlik değerlendirme (TBD); bireylerin kendileri, diğer insanlar ve dünya hakkında ulaştıkları temel, bilinçaltı sonuçlara atıfta bulunan "temel değerlendirmeler" (Judge, Locke, Durham ve Kluger 1998: 18) bir kavram olarak ifade edilmiştir. Temel benlik değerlendirme, kavramı basitçe bireyin kendisine yönelik olarak gerçekleştirdiği alt seviyede temel bir öz değerlendirme (Judge,

2009) olarak tanımlansa da dört temel özelliği içerisinde barındıran geniş bir kapsama sahiptir. Judge ve diğerleri (1997) TBD'yi açıklarken; a) benlik saygısı: kişinin kendisine verdiği toplam değer (Herter, 1990); b) genel öz yeterlilik: belirli durumlarda ne kadar iyi performans göstereceğinin değerlendirilmesi (Locke, McClear ve Knight, 1996); c) duygusal dengesizlik (nevrotiklik): olumsuz üsluba sahip olma ve benliğin olumsuz yönlerine odaklanma (Watson, 2000) ve d) kontrol odağı: bireylerin olayları kendi davranışlarına bağlı olarak görmeleri ve olayların nedenlerine ilişkin içsel inançları (Rotter, 1996) ifade eden dört temel boyut ile açıklamaktadır (Judge, Erez, Bono, Thoresen, 2003: 303-304).

Benlik saygısı olarak da isimlendirilen öz saygı, bireylerin yetenekleri ve benlik değerleri ile ilgili duyguları ve kendileri ile ilgili hislerini ifade etmektedir (Joel, 1988:446) ve TBD açısından beklenen bireylerin öz benlik değerlendirmelerinin olumlu olmasıdır. Geçmiş araştırmalar bireylerin öz saygı düzeylerini korumalarına yardımcı olacak şekilde düşündüklerini, hissettiklerini ve harekete geçtiklerini göstermektedir. Öz saygı genel olarak yüksek ve düşük olarak nitelendirilmektedir. Öz saygısı yüksek olanlar kendilerine değer veren, güvenen, saldırgan tutumları olmayan, olumlu bakış açısına sahip ve eksik yönlerini keşfedip bunların üstesinden gelmeye çalışan kişiler olurken, öz saygısı düşük olanlar özgüveni zayıf, sıkılgan, yaratıcılığı ve araştırma çabası düşük olan ve başkalarına bağımlı yaşayan kişilerdir (Avşaroğlu ve Üre, 2007: 86).

Temel benlik değerlendirmesini açıklayan bir diğer özellik algılanan öz yeterliliklerdir. Bireylerin belirli kazanımları üretme yeteneklerine olan inançları ile ilgili olan öz yeterlilik, bireylerin etkinliklerini bizzat kendileri organize ettiklerinde başarılı olabileceklerine dair bir inançtır (Bandura 2006:307). Öz yeterlilik temelde bireylerin gerçekten sahip oldukları yetenek ve becerilerinden ziyade belirli şart ve durumlar altında yapabileceğine inanmış olduğu şeylere işaret eden bir kavramdır (Evers, Brouwers, Tomic, 2002: 229). Schunk'a (1989: 174) göre ise bireylerin performans, başarı ve deneyimleri kendi öz yeterliliklerini anlamaları açısından önemlidir.

Temel benlik değerlendirmesini açıklayan özelliklerden bir diğeri olan iç kontrol ise bireyin başına gelen olayların kendi davranışları veya kişilik özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıktığına dair sahip olduğu bir inançtır (Rotter, 1966: 1). Spector (1982)'e göre bireyler başarı ve başarısızlıklarını iç faktörlere (başarı, azim vb.) ya da dış faktörlere (şans, ilahi müdahale vb.) atfeder. İç kontrol odağına sahip bireyler başarı ya da başarısızlıklarının sorumluluklarını üstlenirken, dış kontrol odağına sahip olanlar ise olaylar ve durumlar karşısında kendilerini güçsüz hissederler (Aube', Rousseau, Morin, 2007:483). Başka bir ifade

ile bir problem ile karşılaştıklarında bireylerin o problemin çözümünü bilmeleri problemi çözmeleri için yeterli gelmeyecektir. Önemli olan, çözme yeteneklerine ek olarak problemi kendi sorumluluk alanında algılamalarıdır. Çözüme katkı sağlamayacaklarını düşündükleri noktada problemi çözmek istemeyeceklerdir (Günüşen ve Üstün, 2011: 72).

Nevrotiklik temel benlik değerlendirmesini açıklayan son özelliştir. McCrae ve Costa tarafından 1985 yılında geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Kuramı”nın boyutlarından birisi olarak ortaya konmuştur (McCrae ve Costa, 1985; Benet- Martinez ve John, 1998; McCrae ve Costa, 1992). Nevrotiklik, duygusal stabilitenin tam tersi olarak üzüntü, sinirlilik ve gerginlik gibi duygular ile tanımlanmaktadır (Benet- Martinez ve John, 1998; 730). Suls (2001)’a göre nevrotilkler, duygusal sıkıntılara (sinirlilik, mutsuzluk, suçluluk) daha eğilimli olabilmekte ve olumsuz duyguları daha sık ve yoğun tecrübe etmektedirler. Nevrotikliğin stres reaktivitesini yoğunlaştırdığı ve bireylerdeki stres seviyesini yükselttiği düşünülmektedir (Schneider,2004:796).

Sonuçta birey olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip ise kendini hayata karşı olumlu, başarılı, kendine güvenli, etkili ve uyumlu olarak değerlendirecektir. Diğer taraftan düşük temel benlik değerlendirmesine sahip bireyler yeteneklerine ve kabiliyetlerine güvenmedikleri için yaptıkları işte başarılı olamayacaklarını düşünerek, genellikle zorlu ve karmaşık işlerde bulunmak istemeyeceklerdir (Samancı ve Basım, 2018:172)

Girişimcilik Niyeti

İlk kez İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından 18. yüzyılın başlarında ortaya konulan “girişimci” sözcüğü Latince “intare” kökünden; İngilizce’de ise enter (giriş) ve pre (ilk) köklerinden türemiştir. Girişimci, dilimizdeki karşılığıyla ilk girişen, başlayan anlamına gelmektedir. Giderek daha popüler bir kavram haline gelen girişimcilik; riski üstlenme, yenilikleri kovalama, fırsatlar yaratma ve tüm bunların gerçekleşme sürecidir (Kasap ve Aydın, 2019).

Doğal kaynaklar, emek, sermaye gibi üç üretim faktörünü bir araya getirip risk alan kişiye girişimci denilmektedir (Demirdöğen, 2014:9). Başka bir deyişle üretim faktörlerinden dördüncüsüdür. Girişimciler günümüzde sanayi ve teknolojinin gelişmesinde başat aktör, teknolojik dönüşümün sağlanması ve işsizliğin azaltılmasında önemli bir araçtır.

Girişimcilik niyeti ise; bir kimsenin bir takımın üyesi rolüyle veya bağımsız bir birey olarak iş kurma niyeti, bu niyeti arzulama derecesi ve bunu başarmak için gösterdiği çabaya olan sadakati şeklinde tanımlanmaktadır. Girişimcilik niyeti bir girişimin ortaya çıkabilmesinde en

önemli koşuldur (Akçakanat ve Dinç, 2018). Kişilerin girişimci olabilmeleri öncelikli olarak girişimcilik niyetine sahip olmalarıyla ilgilidir. Girişimcilik niyetinin eğitim, aile yapısı, ekonomik ve sosyal çevre, geçmiş, demografik değişkenler ve kişilik özellikleri gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği ifade edilmektedir (Alparslan, Taş ve Yastıoğlu, 2017).

Kariyer Stresi

“Cerriera” (araba yolu) kelimesinden türetilen “kariyer” sözcüğü dilimize Fransızcadan geçmiştir ve bir meslekte kat edilmesi gereken yol, hayatta seçilen yön, otomobil yarışları için etrafı çevrili alan, mesleki başarı, meslek hayatı gibi anlamlara gelmektedir (Bingöl, 2013).

Cascio’ya göre kariyer kavramı; kişinin ömrü boyunca işle ilgili olarak edindiği deneyim ve uygulamalara ilişkin ortaya koyduğu tutum ve davranışların tümüdür (Cascio, 1989: Akt: Aydemir, 2018). Kariyer bireyin sadece iş hayatına ilişkin gibi görünse de aslında iş arkadaşları, sosyo –kültürel çevresi, ekonomik durumu vb. gibi yaşamın pek çok alanında etkilidir. Kariyer bir işin kendisinden ziyade, yapılan farklı işler nedeniyle elde edilen daha yüksek gelir, itibar ve mesleki saygınlığı ifade etmektedir.

Diğer taraftan stres ise, “organizmanın bedensel ve düşünsel sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan durum” olarak tanımlanmaktadır. (Güney, 2004). Bireyin çevresindeki özellik ya da durumları tehdit unsuru olarak görmesi (Steers,1981), beklentileri ile gerçeklik arasında bir uyumsuzluk algılaması (Magnuson, 1990) ya da çevresel şartlarla mücadelede kendisini yetersiz hissetmesi sonucunda ortaya çıkan bir gerilimdir (Davis ve Scriven, 1982).

İki kavramın bir sentezi olan kariyer stresi öğrencilerin kariyerlerine yönelik yaşadıkları zorlanmalar şeklinde tanımlanabilir (Duru ve Gültekin, 2020). Kariyer stresi bireysel kariyer yolunun çeşitli aşamalarında farklı nedenlerden dolayı kendisini gösterebilmektedir. Bireyler kariyer tercihinde bulunurken çeşitli zorluklar yaşayabilirler (Saka ve Gati, 2007: Hurley, 2011). Özellikle henüz hayat tecrübesi az olan ve başka bir hayatın kapısını aralayacak olan üniversite öğrencilerinin kendilerini iyi tanıyamamaları, çevreden gelen talepler, aile ve yakınların beklentileri, üstlendikleri farklı roller arasındaki çatışmalar, çevrede meydana gelen değişimi yakalayamama, mezun olduktan sonra iş bulamama, sevdikleri işi yapamama ya da iş hayatının gerekliliklerini sağlayamama gibi endişelerden dolayı da gerilim yaşayabilmektedir.

Alan yazınında öğrencilerin yaşadığı stresle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında strese neden olan pek çok farklı neden olduğu açıkça görülmektedir. Ancak bunların arasında

kariyere ilişkin konular önemli bir yer tutmaktadır (Bamuhair, Farhan, Althubaiti, Agha, Rahman, İbrahim, 2015). Kariyer stresine neden olan faktörlerin başında ise mezuniyet sonrası iş bulamama korkusu gelmektedir (Batıgün ve Kayış, 2014). Işık (2010) ise çalışmasında ülkemizdeki öğrencilerin özellikle belli başlı birtakım kararları verirken yetersiz hissetmek, kendisini yeteri kadar tanımamak, kendisi için uygun amaçları belirleyememek gibi kariyerlerine ilişkin problemleri olduğuna işaret etmektedir. Bu problemler onların kariyer stresini önemli ölçüde arttırabilir.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda bu araştırmada girişimcilik niyetini bilişsel ve davranışsal düzeyde açıklayan ve girişimciliğin büyük ölçüde bireyin içsel güdüleyicileri tarafından ortaya çıktığını savunan teoriler çerçevesinde, temel benlik değerlendirmesinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisini incelemektedir. Ayrıca bireyin kendisiyle ilgili öz-saygı, öz yeterlilik, iç kontrol odağı ve duygusal denge durumunu ifade eden temel benlik değerlendirmelerinin kariyer stresi üzerindeki etkisi araştırmanın bir diğer temel inceleme konusudur. Bu ilişkilerden hareketle araştırmanın amacı; girişimcilik niyeti taşıyan bireylerin kariyer stresi düzeylerinin daha düşük olacağı öngörülerek temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracı etkisini belirlemektir.

Girişimci davranışı açıklayan girişimci niyet modeline göre, girişimcilik niyeti sadece çevresel (ekonomik, politik, sosyal ve demografik) faktörlerin değil aynı zamanda kişilik özelliklerinin etkisiyle de ortaya çıkabilmektedir (Bird,1988). Ajzen'in (1991) planlı eylemler teorisinde belirtildiği gibi davranışın en önemli öncüllerinden biri olan niyetin ortaya çıkmasını sağlayan içsel güdüleyicilerin başında tutum, değer, inanç, arzu, öz yeterlilik gibi bireysel algılar gelmektedir. Nitekim, Robinson ve diğerleri (1991) girişimci tutum modeli ile bireylerin öz başarı, öz yeterlilik, kontrol odağı düzeyleri ile bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumlarının girişimcilik niyetini açıkladığını belirtmişlerdir. Öz saygı, öz yeterlilik ve kontrol odağının TBD'yi açıklayan üç önemli özellik olduğu düşünüldüğünde TBD' nin girişimcilik niyetini etkileyeceği öngörülebilir. Ayrıca TBD, insanların ne kadar risk ve zorluğu göze alacağı ve nasıl başa çıkacağı ile ilgili azim ve çabalarının sonucunda ortaya çıkacak olan performanslarının artmasına etki eden bir unsurdur (Korkmaz ve Yener, 2019: 654). Bu bağlamda temel benlik değerlendirmesi yeni bir iş kurma, yeni bir girişim başlatma konusunda önemli bir içsel güdüleyici ya da kaynak olarak görülebilir.

TBD bireylerin kendilerine, çevrelerindekiilere ve dünyaya ilişkin değerlendirmelerini etkilemektedir (Judge ve diğerleri, 1997). Yaşamsal olaylar, birey tarafından kontrol edilemediğinde stres yaratan durumlar haline gelmektedir. Bireyler, önemli yaşamsal

kararlardan ve durumlardan biri olan kariyerlerinin kendi kontrolleri dışında gerçekleştiğine inandıklarında konuyla ilgili stres yaşayabilirler. İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler kariyerleri ile ilgili konularda duygularını yönetme, eyleme geçme, önlem alma ve mücadele etmekte daha başarılı olabilirler. Öte yandan bu bireyler stresle daha kolay başa çıkabilirler (Duran vd. 2013). Tayvan’da yapılan bir araştırmada içsel kontrol odağına sahip olanların dışsal olanlara nazaran daha az stres faktörü algıladıkları, stresle başa çıkmak için daha fazla çabaladıkları (Spector, Cooper, Sanchez, O’Driscoll, Sparks, Bernin, 2002); Çinli çalışanlar üzerinde yapılan bir diğer araştırmada içsel kontrol odağına sahip bireylerin işle ilgili daha az stres algıladıkları (Rahim, 1997) ortaya konmuştur. Bir başka çalışmada ise kontrol odağının mesleki stres ve iş gerilimi arasında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu (Srivastava, 2009) tespit edilmiştir. Kahn ve Byosiere (1992) yaptıkları çalışmada içsel kontrol odağına sahip bireylerin işle ilgili stresleri ile daha iyi başa çıkabildiğini ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan TBD’nin bir diğer boyutu olan nevroitiklik stresle etkili bir başa çıkma veya mücadele etme becerisinin yoksunluğudur (Schneider, 2004); dolayısıyla stresle ilişkilidir ve stresin bir belirleyicisidir (Uliaszek, 2010). Yapılan pek çok çalışma nevroitiklik ile stres arasındaki negatif yönlü ilişkiyi ortaya koymaktadır (Saudino, Pedersen, Lichtenstein, McClearn, Plomin, 1997; Kendler, Khun, Prescott, 2004; Bulut, 2017). Benzer şekilde öz saygının iş stresiyle de ilişkili olduğu belirtilmektedir. Rector ve Roger’a göre (1997) öz saygı, bir kişinin tehdit değerlendirmesi ve ayrıca otonomik uyarılma kalıpları üzerinde etkili olabilir. Ayrıca onlara göre bu stresin gerilime dönüşmesini öz saygısı yüksek olanlar daha iyi kontrol edebilirler. Alan yazını incelendiğinde TBD’nin farklı stres türleri ve stresle ilişkili başka değişkenler üzerindeki etkisine yönelik araştırmalar da mevcuttur. Buna göre olumlu TBD; tükenmişlik (Zhou ve diğerleri, 2014), iş kaynakları ve iş stresi (Van Doorn ve Hülshager 2012), görev rolünden kaynaklanan stres (Chhabra, 2019), yaşam tatmini ve stres (Rey ve Extremera, 2015), mutluluk ve stres düzeyi (Judge, Erez, Bono, Thoresen, 2002), iş arama stresi (Hyun, Seo, Kwon, 2016) üzerinde negatif anlamlı bir etkiye sahiptir.

Literatürde pek çok çalışma girişimci niyeti belirleyen kişilik özelliklerinin yaşanan stres düzeyinde ya da stresin yönetiminde etkili olduğuna işaret etmektedir. Krueger, (1993)’ a göre girişimcilik niyetini belirleyen en önemli faktörlerden biri kişinin kendine olan güvenidir. Kendine güvenen insanlar da strese ve belirsizliğe karşı daha fazla tahammüllü olabilirler (Rauch ve Frese, 2007). Girişimciliği belirleyen önemli özelliklerden biri de belirsizliğe karşı toleranslı olabilmektir. Bu kişiler, baskı altında oldukları zor durumlarla mücadele edebilirler (Shane, Locke, Collins, 2003). Mücadeleye olan inançları stresi

yönetmelerini yardımcı olur. Girişimcilik niyetini belirleyen önemli kişilik özelliklerinden bir diğeri de proaktif kişilik özelliğidir ve pek çok araştırma bu ilişkiyi açıkça ortaya koymaktadır (Lumpkin ve Dess, 1996; Crant 1996; Becherer ve Maurer, 1999; Konaklıoğlu ve Kızanlıkl, 2011). Zira proaktifler zorluklarla başa çıkmaya hazır, geleceğe dair umudu olan ve yaşayabilecekleri aksilikler için önceden alternatifleri olan, çevreyi etkileyebilme ve kontrol edebilme isteğine sahip, risk alabilen, sabırlı ve belirsizliği yönetebilen bireylerdir. Timuroğlu ve Yılmaz (2019) tarafından yapılan araştırma bu açıklamaları destekleyici niteliktedir. Araştırmada stres ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişki incelenmiş ve 445 üniversite öğrencisine yapılan anket sonucunda stres ile girişimcilik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde TBD'nin girişimcilik niyeti ve kariyer stresi üzerinde etkili olabileceği ve benzer şekilde girişimcilik niyetine sahip olan bireylerin kariyer stresinin daha düşük olabileceği anlaşılmaktadır. Bu ilişkilerden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

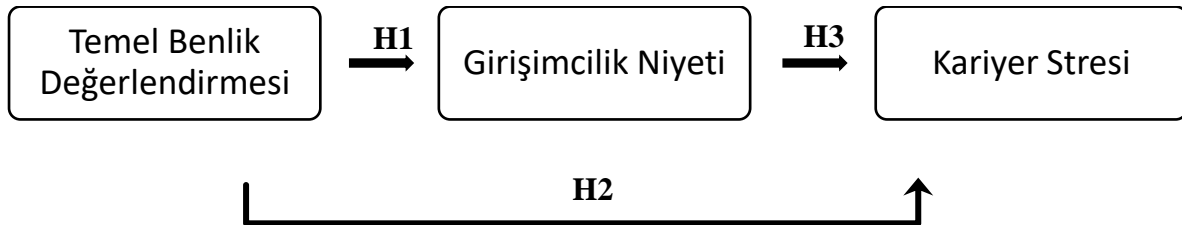
H1: Temel benlik değerlendirmesi ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Olumlu temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasında negatif; olumsuz temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3: Girişimcilik niyeti ile kariyer stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasındaki ilişkide girişimcilik niyeti aracı etkiye sahiptir.

Yukarıdaki açıklama ve hipotezler ışığında ortaya çıkan araştırma modeli Şekil 1' deki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın, girişimcilik niyetini belirlemeye odaklanarak psikolojik ve bireysel öncülleri inceleyen alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan ilgili literatürde genellikle girişimcilik niyetinin nedenlerine odaklanıldığı düşünüldüğünde mevcut araştırma, bir kariyer alternatifi olan girişimciliğe ilişkin niyetin özellikle işgücüne yeni katılacak olan üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeyine olan etkisini ortaya koyması açısından farklılaşmaktadır.

Yöntem

Kavramsal olarak açıklanan TBD, kariyer stresi ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkiler ve aracı etkinin varlığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Toplanan veriler nicel yöntemlerle analize tabi tutulmuştur.

Etik Kurul İzin Bilgisi

Bu araştırma İstinye Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 13/02/2020 tarihli 07 sayılı kararı ile alınan izin ile yürütülmüştür.

Evren ve Örneklem

Öğrencilerin temel benlik değerlendirmelerinin girişimcilik niyeti ve kariyer stresleri üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmanın evrenini, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinin lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Üniversiteden alınan bilgilere göre araştırmanın yapıldığı 2019-2020 eğitim öğretim döneminde üniversitede eğitim alan lisans öğrencilerinin sayısı 4955'dir. Evren büyüklüğünün geniş olması ve tüm evrene ulaşılmasının zor olması nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğü evren bilindiğinde uygulanan örneklem formülü (Gürbüz ve Şahin, 2015) ile hesaplanmış ve %90 güven aralığında 154 öğrencinin evreni temsil edeceği görülmüştür. Ancak yaşanabilecek olası istenmeyen durumlar da düşünülerek sonuçta 400 anket formu üniversite içerisinde dağıtılmıştır. Anket formu gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulmuştur. Araştırma için veri toplama sürecinden evvel gerekli etik kurul kararları alınmıştır. Dağıtılan anketlerin 290 tanesinden geri dönüş sağlanmış olup geri dönüş oranı %73 dür. Araştırmaya katılanların %91'i kız, %9'u erkek öğrencidir. %94'ü 18-22 aralığındayken geri kalanlar 22-25 yaş aralığındadır. Katılımcıların %51,4'ü beslenme ve diyetetik; %16,2'si fizyoterapi;

%10,7'si dil ve konuşma terapisi, %4,5'i hemşirelik; %8,6'sı ebelik ve %8,6'sı da üniversitenin diğer (ekonomi, sosyal hizmetler ve psikoloji) bölümlerinde eğitim görmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla kullanılan anket formunun ilk bölümünde katılımcılara ilişkin demografik verileri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise araştırmanın değişkenlerini ölçmeye yönelik “Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği”, “Girişimcilik Niyeti Ölçeği” ve “Kariyer Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekler, daha önce benzer araştırmalarda kullanılmış geçerli ve güvenilir ölçeklerdir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş, cinsiyet, okudukları bölüme yönelik sorular bulunmaktadır.

Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği

Judge ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen ölçek 12 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yapılan güvenirlik analizlerine göre ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.81 ile 0.87 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kisbu (2006) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında 12 ifadeli ölçeğin olumlu temel benlik değerlendirme ve olumsuz temel benlik değerlendirme olmak üzere iki boyuttan oluştuğu görülmektedir. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda uyarlanan ölçeğin Cronbach Alpha değerinin .70 olduğu gözlemlenmiştir. Ölçek, (5) Her Zaman, (4) Genellikle, (3) Bazen, (2) Nadiren ve (1) Asla şeklinde beşli Likert ile derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak “Yeteneklerimle ilgili şüphe duyduğum olur” ve “Sorunlarımın çoğuyla başa çıkabilirim” verilebilir. Mevcut araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha değeri .77 olarak hesaplanmıştır.

Girişimcilik Niyeti Ölçeği

Linan ve Chen (2009) tarafından geliştirilen ölçek, 6 ifadeli ve tek boyutludur. Ölçeğin güvenirlik analizlerine göre ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.94'tür. Şeşen ve Basım'ın (2012) Türkçe'ye uyarladığı ölçeğin tek faktörlü yapısı bu çalışmada da doğrulanmış ve Cronbach Alpha değeri .91 olarak hesaplanmıştır. Beşli Likert ile derecelendirilen ölçekte, (5) Her Zaman, (4) Genellikle, (3) Bazen, (2) Nadiren ve (1) Asla seçenekleri bulunmaktadır. “Gelecekte bir iş kurma konusunda kararlıyım” ve “Profesyonel olarak hedefim, bir girişimci

olmaktır” ölçekte yer alan örnek ifadelerdir. Mevcut araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha değeri .89 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Stresi Ölçeği

Choi, Park, Nam, Lee, Cho (2011) üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini ölçümlemek amacıyla geliştirdiği ölçek 20 ifade ve dört boyuttan oluşmaktadır. Yapılan güvenirlik çalışmasında boyutların sahip olduğu Cronbach Alpha değerinin 0. 83 ile 0.89 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Özden ve Berk (2017) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ise ölçeği oluşturan 20 ifade üç boyut altında toplanmıştır. Ölçeğin boyutları “Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği”, “Dışsal Çatışma” ve “İş Bulma Baskısı” olarak isimlendirilmiş ve Türkçe versiyonunun Cronbach Alpha değeri .94 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, (5) Her Zaman, (4) Genellikle, (3) Bazen, (2) Nadiren ve (1) Asla şeklinde beşli Likert ile derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler “Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum” ve “Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerimin birbirine uygun olup olmadığı konusunda kaygılarım var” maddeleri örnek olarak gösterilebilir. Mevcut araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha değeri .85 olarak hesaplanmıştır.

Veri Analizi

Araştırma verileri IBM SPSS 20 paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Öncelikle ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve tanımlayıcı istatistik analizleri yapılmıştır. AMOS 22 programı ile doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri tamamlandıktan sonra değişkenler arasındaki korelasyonu belirlemek amacıyla Pearson momentler korelasyon çarpımına bakılmıştır. Ardından hipotezlerin testi ve aracılık etkisinin belirlenmesi için Baron ve Kenny (1986) aracılık etki modeline uygun olarak Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makrosu kullanılarak regresyon analizleri (aracı etki analizi) yapılmıştır.

Bulgular

Hipotez testleri öncesinde araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve bu değerlerin 1.5 ile +1.5 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre normal dağılım koşullarını sağladığı görülen veriler (Tabachnick ve Fidell, 2013) doğrultusunda ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizleri yapılarak her bir ölçekte bulunan ifadelerin faktör yüklerinin 0.50 üzerinde olduğu

Y, Torun, H, Çakar ve S, Budak/ *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 280-304, 2021 291
belirlenmiştir. Tablo 1’ de yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerin sonuçları
özetlenmektedir.

Tablo 1. *Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri*

	Temel Değerlendirmesi	Benlik Girişimcilik Niyeti	Kariyer Stresi
Cronbachs’ Alfa	,770	,894	,858
KMO	,841	,787	,902
Df.	36	10	153
Sig.	,000	,000	,000

Buna göre ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının ,70 üzerinde olduğu görülmüştür. Sosyal bilimlerde bu değer kabul edilebilir bir değer olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Ölçek ifadelerinin faktör dağılımına bakıldığında; girişimcilik niyetinin (GN) tek faktörlü; temel benlik değerlendirmesinin pozitif temel benlik değerlendirme (PTBD) ve negatif temel benlik değerlendirme (NTBD) olarak 2 faktörlü bir yapı sergilediği ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan kariyer stresi, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği (KBBE), iş bulma baskısı (İBB) ve dışsal çatışma (DÇ) olarak üç faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Bu sonuçlar ölçeklerin orijinal yapıları ile uyum göstermektedir.

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde ortaya çıkan TBD’ nin iki faktör, girişimcilik niyetinin tek faktör ve kariyer stresinin üç faktör olmak üzere toplam altı değişkenden oluşan model doğrulanmıştır ($\chi^2= 1,70$; RMSA= ,49; GFI= ,91; CFI= ,95; TLI= ,95)

Araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin ortalama değer, standart sapma değeri ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini gösteren pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’ de yer almaktadır.

Korelasyon analizlerinin sonuçlarına göre, girişimcilik niyeti ile kariyer stresinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutu ve iş bulma baskısı arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan girişimcilik niyeti ile pozitif temel benlik değerlendirme arasında pozitif ve anlamlı, girişimcilik niyeti ile negatif temel benlik değerlendirme arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler vardır. Araştırma bulgularına göre girişimcilik niyeti ile kariyer stresinin diğer bir boyutu olan dışsal çatışma arasında anlamlı

bir ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle kariyer stresinin dışsal çatışma boyutu regresyon analizlerine dahil edilmemiştir.

Tablo 2. *Korelasyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Ort.	Std.s.	1	2	3	4	5	6
1.PTBD	3,774	,614	1	-,432**	-,351**	-,167**	-,336**	,175**
2.NTBD	2,719	,771		1	,487**	,292**	,490**	-,192**
3.KBBE	2,015	,742			1	,472**	,642**	-,232**
4.DÇ	1,671	,926				1	,400**	-,074
5.İBB	2,489	,946					1	-,214**
6.GN	3,469	,032						1

P<0.01

Belirlenen araştırma hipotezleri aracılık (mediation) etkisi analizleri ile değerlendirilmiştir ve PROCESS makrosundan yararlanılmıştır. Bu bağlamda Baron ve Kenny' nin (1986) yöntemi temel alınmıştır. Buna göre öncelikle bağımsız değişkenler olan negatif ve pozitif temel benlik değerlendirmesinin aracı değişken olan girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ardından pozitif ve negatif temel benlik değerlendirmesinin (bağımsız değişken) girişimcilik niyeti aracılığıyla (aracı değişken) kariyer stresi boyutları üzerindeki etkisi (bağımsız değişken) incelenmiştir. Son olarak da pozitif ve negatif temel benlik değerlendirmesinin (bağımsız değişken) kariyer stresi boyutları (bağımlı değişken) üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan tüm sonuçlar Tablo 3' de gösterilmektedir.

Tablo 3' deki sonuçlardan da anlaşıldığı gibi aracı değişken modele girmeden önce pozitif temel benlik değerlendirmesinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği (kariyer stresi) boyutu üzerindeki etkisi ($\beta=-,4239$), iş bulma baskısı boyutu üzerindeki etkisi ise ($\beta=-,5170$) iken, modele girişimcilik niyeti aracı değişken olarak dahil edildiğinde bu etkiler azalmaktadır ($\beta=-,1269$ ve $\beta=-,1467$). Diğer taraftan negatif temel benlik değerlendirmesinin kariyer belirsizliği ve bilgi boyutu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta=,4688$) ve iş bulma baskısı üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta=,6023$) iken, modele girişimcilik niyeti aracı olarak dahil edildiğinde bu etkilerden azalmaktadır ($\beta=-,1038$; $\beta=-,1139$).

Tablo 3. Aracı Etki Analizleri Sonuçları

	β	t değeri	P değeri
Pozitif Temel Benlik Değerlendirmesi	-,5170	-6,0446	,0000
Dolaylı etki			
Pozitif Temel Benlik Değerlendirmesi	-,4738	-5,5216	,0000
Girişimcilik Niyeti (Aracı)	-,1467	-2,8706	,0044
Bağımlı Değişken: İş Bulma Baskısı Model Anlamlılığı:	,0027		R ² : ,0308
Negatif Temel Benlik Değerlendirmesi	,6023	9,5510	,0000
Dolaylı Etki			
Negatif Temel Benlik Değerlendirmesi	,5730	8,9898	,0000
Girişimcilik Niyeti (Aracı)	-,1139	-2,3914	,0174
Bağımlı Değişken: İş Bulma Baskısı Model Anlamlılığı:	,0010		R ² : ,2554
Pozitif Temel Benlik Değerlendirmesi	-,4239	-6,3551	,0000
Dolaylı etki			
Pozitif Temel Benlik Değerlendirmesi	-,3866	-5,7953	,0000
Girişimcilik Niyeti (Aracı)	-,1269	-3,1952	,0016
Bağımlı Değişken: Kariyer Baskısı ve Bilgi Eksikliği Model Anlamlılığı:	,0027		R ² : ,0308
Negatif Temel Benlik Değerlendirmesi	,4688	9,4511	,0000
Dolaylı Etki			
Negatif Temel Benlik Değerlendirmesi	,4421	8,8482	,0000
Girişimcilik Niyeti (Aracı)	-,1038	-2,7810	,0058
Bağımlı Değişken: Kariyer Baskısı ve Bilgi Eksikliği Model Anlamlılığı:	,0010		R ² : ,0369

Bu durumlar Baron ve Kenny (1986) modeline göre aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Ancak, aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek için Sobel testi Z skorlarına bakılması gerekmektedir. Sobel testi sonucunda z değerlerinin 1.96' dan büyük ve P değerlerinin ,05'den küçük dolayısıyla anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuçlar gösteriyor ki;

girişimcilik niyeti pozitif temel benlik değerlendirmesi ile kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutu ve iş bulma baskısı boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkiye sahiptir. Girişimcilik niyeti, negatif temel benlik değerlendirmesi ile kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ve iş bulma baskısı boyutları arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkiye sahiptir. Dolayısıyla H1 (Temel benlik değerlendirmesi ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır), H2 (Olumlu temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasında negatif; olumsuz temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasında pozitif bir ilişki vardır), H3 (Girişimcilik niyeti ile kariyer stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır) ve H4 (Temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasındaki ilişkide girişimcilik niyeti aracı etkiye sahiptir) hipotezleri kabul edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı öğrencilerin sahip olduğu temel benlik değerlendirmelerinin girişimcilik niyeti ve kariyer stresleri üzerindeki etkisini inceleyerek temel benlik değerlendirmesi ile kariyer stresi arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracılık etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Elde edilen bulgulara göre üniversite öğrencilerinin kendilerine yönelik olumlu ya da olumsuz temel benlik değerlendirmelerinin onların girişimci olma yönündeki niyetlerini ve kariyer streslerini etkilediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan girişimcilik niyetinin temel benlik değerlendirmesi ve kariyer stresi arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğu da yapılan analizler sonucunda ortaya konmuştur. Yapılan literatür taramaları sonucunda geliştirilen araştırma hipotezleri H1, H2, H3 ve H4 kabul edilmiştir.

Araştırmada ortaya çıkan ilk bulguya göre; öğrencilerin temel benlik değerlendirmesi ile girişimcilik niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuca göre öğrencilerin kendi benliklerine veya özlere yönelik olumlu düşünce, inanç ve değerlendirmeleri onların girişimci olmak konusundaki niyetlerini arttırmaktadır. Bu durum temel benlik algısını oluşturan öz saygı, öz yeterlilik, içsel kontrol odağı ve dengeli duygusal duruma sahip olma gibi özellikleri taşıyan öğrencilerin risk alma, yeniliğe açık olma, belirsizliği tolere etme, zorluklarla mücadele ederek engelleri aşma ve otonomi sağlama konularında daha başarılı olacaklarına inanmaları ve böylece yeni bir girişimi başlatma konusunda daha cesur ve istekli olabilecekleri şeklinde açıklanabilir. Nitekim Shane (2007), TBD'nin bireyin girişim fırsatlarını değerlendirme düzeyi üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Üniversite, öğrencilerin meslek seçimiyle ilgili kararlarının şekillendiği önemli süreçlerden birisidir ve yapılan çalışmalarda TBD'nin karar verme becerisini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Judge ve diğerleri, 2003). Bernardo ve Welch (2001) yaptıkları çalışmada

olumlu TBD' ye sahip olanların kendi kapasitelerine güvendiklerini ve risk alarak yeni fırsatları denemeye daha istekli olduklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Auzoult ve arkadaşlarının (2016) İspanyada; Hyun ve diğerlerinin (2016) ise Korede üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmaların sonuçları TBD'nin girişimcilik niyetini olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur. Ekore'nin (2012) yine üniversite mezunları üzerinde yaptığı çalışma sonucunda TBD'nin mezunların girişimcilik korkusunu etkilediğine ilişkin bulguları da bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırmanın ikinci bulgusuna göre TBD ile kariyer stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre kendisine yönelik olumlu TBD' ye sahip olan öğrenciler kariyerleri ile ilgili daha az stres yaşamaktadırlar. Başka bir ifadeyle TBD' si olumlu olan öğrencilerin kariyer stresine neden olan iş bulma baskısının, ailenin istekleri ile kendi istekleri arasındaki çatışmaların ve kariyer belirsizliği ya da bilgi eksikliğinin yaratacağı stresi daha az algıladıkları da ortaya konmuştur. Bu durum olumlu TBD'ye sahip olan öğrencilerin geleceğe yönelik olarak alacakları kararlarda, karşılaşacakları bireysel ve çevresel zorluklarla başa çıkma konusunda gereken psikolojik alt yapıya sahip olabildikleri ile açıklanabilir. Kendi yetkinliklerinin farkında olan ve onlara güvenen, başarılı olmak için gereken güce sahip olduğunu düşünen, kendi hayatına kendisinin yön vereceğine inanan öğrenciler çevrenin taleplerini ya da çevresel değişimleri bir tehdit olarak görmeyebilir. Onları üstesinden gelebilecekleri bir engel olarak nitelendirebilir ve kariyer hedeflerine ulaşmak için sabırla mücadele edebilirler. Kariyerlerinin kontrolünün kendisinde olduğunu düşünen öğrenciler, belirsizlikleri aşabilmek için kendilerine odaklanabilir ve sürekli olarak kendilerini geliştirecek, güçlendirecek yollar arayabilirler. Bu da onların gelecek için daha iyi hazırlanmasına olanak sağlar ve böylece kariyer streslerini zararlı seviyelere çıkmadan normalize edebilirler. TBD'nin alt boyutları ile ilgili yazın ve TBD ile stres arasındaki ilişkileri konu eden yazın mevcut araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Örneğin, Hyun ve arkadaşları (2016) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada TBD ile iş arama stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Kim ve Jo (2011) ise Kore'deki kolej öğrencileri üzerinde ve yaptıkları araştırmada TBD'nin bir alt boyutu olan öz yeterlilik ile kariyer stresi arasında; yine üniversite öğrencileri üzerinde Abouserie (2006) ve Aslan ve diğerleri (2009) tarafından yapılan araştırmalarda TBD'nin diğer bir alt boyutu olan içsel kontrol odağı ile stresleri arasında; Xhakollari ve Hoti (2015) ve Nikitha ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırmalar üniversite öğrencilerinin öz güvenleri ile stresleri arasında; Karimzade ve Besharad (2011) ve Pollak ve diğerleri (2020) tarafından yapılan

araştırmada ise TBD'nin nevrozizm alt boyutu ile stres arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur.

Araştırmanın diğer bir bulgusuna göre ise girişimcilik niyeti ile kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre kariyerine bir girişimci olarak devam etmek isteyen ve bununla ilgili bir niyeti olan öğrenciler kariyer stresini daha az algılamaktadır. Girişimcilik niyetine sahip olan öğrenciler kariyerleri ile ilgili önemli kararlardan birini de kısmen vermiş buldukları, seçenekleri azalttıkları ve bundan sonraki adımları hangi hedefe yönelik olarak atacaklarını bildiklerinden dolayı kariyer belirsizliğini diğerlerine göre daha az algıladıkları düşünülmektedir. Nitekim, Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer (2009) yaptıkları çalışmada kariyeri ile ilgili kararlar verenlerin vermeyenlere oranla kariyer stresini daha az yaşadıklarını ortaya koymuşlardır.

Öte yandan Ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin yaşadıkları en önemli sorunlar arasında, belli kararlar verme konusunda kendilerini yeterli görememeleri, kendilerini yeterince tanıyamamaları ve kendilerine uygun hedefler belirleme konusunda güçlükler yaşamaları gelmektedir (Işık, 2010). Bunun bir yansıması olarak kendisini olumlu değerlendiren ve girişimcilik niyetine sahip olan öğrencilerin kariyer stresiyle daha iyi başa çıkabilecekleri, kendilerinde direnme ve dayanma gücünü daha fazla bulabilecekleri düşünülmektedir.

Çalışma sonuçları baz alındığında birtakım öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğrencilerin temel benlik değerlendirmelerini arttırmalarını sağlamak üzere kendilerine olan saygılarını ve yeteneklerine olan inançlarını arttıracak; iç kontrol mekanizmalarını güçlendirecek ve duygu durumlarını kontrol etmelerine yardımcı olabilecek faaliyetler ve uygulamalar üniversite yönetimlerince düşünülebilir ve programlanabilir.

- Öğrencilerin kendileri hakkında düşünmeye, kendilerine dönük farkındalıklarını arttırmaya yönelik etkinliklere katılımı sağlanabilir, bunlara yönelik psikolojik destek almaları sağlanabilir.

- Öğrencilerin bireysel SWOT analizlerini yaparak kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanımları, çevredeki fırsat ve tehditleri tespit edebilmeleri ve böylece hem temel benlik değerlendirmesi yapmaları hem de kariyer yolculuklarına hazırlanmaları için destekleyici birimler oluşturulabilir ya da kariyer merkezlerinin bu tür faaliyetlerine ağırlık verilebilir.

- Girişimcilik niyetinin oluşması, öğrenci tarafından bu isteğin fark edilmesi ve bu konuda hazırlanabilmesi için tüm bölümlerin ders müfredatlarına ilgili dersler dahil edilebilir.

Diğer taraftan girişimcilik niyeti olanların bunu davranışa dönüştürebilmesi için üniversite - sanayi iş birlikleri geliştirilebilir.

- Girişimcilik niyetine sahip olan öğrencilerin, maddi kaynak sağlamaları ve girişimcilik süreci boyunca karşılaşacakları diğer zorlukları aşabilmeleri için üniversite içindeki veya dışındaki tüm ilgili paydaşlar, kurumlar, kuruluşlar ve birimler hakkında bilgilenmeleri sağlanabilir.

- Öğrencilerin kariyer streslerini yönetmelerini sağlamak, strese yenilip geri adım atmalarını engellemek için stresle başa çıkma tekniklerini artırıcı çalışmalar yapılabilir.

Araştırmanın birtakım kısıtları da bulunmaktadır. Bunların başında araştırmanın tek bir vakıf üniversitesinde gerçekleştirilmesi sonuçların genellenebilirliğini azaltmaktadır. Diğer taraftan örneklemin neredeyse tamamına yakını kız öğrenciler ve sağlık bilimleri fakültesinde yer alan bölümlerin öğrencileri oluşturmaktadır. Bu da araştırmanın yanlı sonuçlar verebileceğini ve genellenebilirliğinin düşük olduğunu göstermektedir. Gelecek araştırmalarda örneklemin erkek öğrencilerin de araştırmaya katılımını sağlayarak tekrarlanması önerilebilir. Ayrıca araştırmanın üniversitelerin sağlık bölümleri dışındaki fakülte ve bölümlerinde yapılarak genelleme yapılmasına katkı sağlanabilir. Özellikle iktisadi ve idari bilimler fakültelerinin ve yönetimle ilgili bölümlerin bu şekilde araştırmalar yapmaları faydalı olacaktır. Ayrıca bu çalışma bir vakıf üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Benzer araştırmaların devlet üniversitelerinde yapılması fark yaratabilir ve kıyaslamaya olanak sağlayabilir

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu araştırma İstinye Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 13/02/2020 tarihli 07 sayılı kararı ile alınan izin ile yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkısı: Birinci yazar çalışmanın tasarımı, teorik çerçevenin oluşturulması ve veri analizi kısımlarına katkı sağlamıştır. İkinci yazar teorik çerçevenin oluşturulması, alan yazın taraması, veri toplama kısımlarına katkı sağlamıştır. Üçüncü yazar teorik çerçevenin oluşturulması, alan yazın taraması, veri toplama kısımlarına katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991) The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2):179-211.
- Akçakanat, T. ve Dinç, M. (2018). Planlanmış davranış teorisi bağlamında girişimcilik niyeti üzerinde makyavelist kişiliğin etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 17. UİK Özel Sayısı: 761-780.
- Alparslan, A.M., Taş, M.A. ve Yastıoğlu, S. (2017). Girişimcilik niyeti eğitimle mi artar yoksa kültürel değerlerle mi açıklanır. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (21): 148-161.
- Arslan, C., Dilmac, B., & Hamarta, E. (2009). Coping with stress and trait anxiety in terms of locus of control: A study with Turkish university students. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 37(6), 791-800
- Aube', C.,Rousseau,V. & Morin, E.M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (5): 479-495.
- Auzoult, L., Lheureux, F., & Abdellaoui, S. (2016). Are Entrepreneurial Intentions Self-Regulated? Self-Consciousness, Core Self-Evaluations and Entrepreneurial Intentions of Higher Education Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, E38. doi:10.1017/sjp.2016.42
- Avşaroğlu, S. ve Üre, Ö. (2007). “Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 86- 88.
- Aydemir, D.A. (2018). *Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri: lisans öğrencilerine yönelik bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Bamuhair, S. S., Farhan, A. I., Althubaiti, A., Agha, S., Rahman, S. u., & Ibrahim, N. O. (2015). Sources of stress and coping strategies among undergraduate medical students

- enrolled in a problem-based learning curriculum. *Journal of Biomedical Education*, 1-8
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self- efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307–337.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinctionin social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Benet-Martínez, V. & John, O.P. (1998). “Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750
- Bernardo, A. E., & Welch, I. (2001). On the evolution of overconfidence and entrepreneurs. *Journal of Economics & Management Strategy*, 10(3), 301-330.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: the case for intention. *The Academy of Management Review*, 13 (3): 442-453.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., Lee & S. M. (2011). Development and initial psychometric evaluation of the korean career stress inventory for college students. *The Career Development Quarterly*. 59: 559-572.
- Davis, H. T., & Scriven, L. E. (1982). Stress and structure in fluid interfaces. *Adv. Chem. Phys*, 49, 357-454.
- Demirdöğen, O. (2014). *Girişimcilik ve küçük işletmeler, “girişimcilikte temel kavramlar”*. Demirdöğen, O. (Edt.). Atatürk Üniversitesi Yayını: Erzurum.
- Durak Batıgün, A. ve Atay Kayış, A. (2014). Üniversite öğrencilerinde stres faktörleri: kişilerarası ilişki tarzları ve problem çözme becerileri açısından bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 69-80
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1): 328-337.

- Ekore, J. O., & Okekeocha, O. C. (2012). Fear of entrepreneurship among university graduates: a psychological analysis. *International Journal of Management*, 29,2 (1), 515-524.
- Evers, W.J.G., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002) "Burnout and self-efficacy: a study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands" *British Journal of Educational Psychology*, 72: 227-243
- Fouad, N. Guillen, A., Harris H.E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. & Kantamneni, N. (2006). Needs, awareness and use of career services for college students. *Journal of career assessment*, 14: 407-420.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 2 (33) , 205-218 .
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimleri sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Günüşen, N.P. ve Üstün, B. (2011). Hemşirelik öğrencilerinin problem çözme beceri düzeyleri ile kontrol odağı arasındaki ilişki, *DEUHYO ED* 4 (2), 72-77.
- Gürbüz, N., ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hurley, L. (2013). *A quantitative analysis investigating career decision-making difficulties, self-efficacy and ego identity status among college students* (master thesis). Dublin Business School: Dublin.
- Hyun, S. H., Seo, M. K., & Kwon, I. S. (2016). The moderating effects of core-self evaluation on the relationship between entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention, job-seeking stress. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(6): 39-49.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Joel, B. (1988). *Self-esteem at work: research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books, D. C. Heath and Co.

- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998a). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T., Locke, E.A., Durham, C., & Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *The Journal of applied psychology*, 83 1, 17-34 .
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). “The Core self evaluations scale: development of a measure”, *Personnel Psychology*, Vol.56, 303–331.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Do the traits self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicate a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83: 693–710.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. & Locke, E. A. (2005). Core selfevaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of applied psychology*, 90(2), 257-268.
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 80-92.
- Karimzade, A., & Besharat, M. A. (2011). An investigation of the relationship between personality dimensions and stress coping styles. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 797-802.
- Kasap, G. ve Aydın, Z.B. (2019). Demografik özelliklerin ve girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi: U.U. üniversitesi teknik bilimler yüksekokulu örneği. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 15 (1): 97-118.
- Kendler, K. S., Kuhn, J., & Prescott, C. A. (2004). The interrelationship of neuroticism, sex, and stressful life events in the prediction of episodes of major depression. *American Journal of Psychiatry*, 161(4), 631-636.

- Kim, K. W. & Jo, Y. H.(2011), Mediation and moderation effects of self-efficacy between career stress and college adjustment among freshmen, *Korean Journal of Youth Studies*. 18(4), 197-218.
- Kisbu, Y. (2006). *Influences of regulatory focus, core self-evaluations and age on biases in perception and choice*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Konaklıoğlu, E., ve Kızanlıklılı, M. M. (2011). Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 72-92.
- Korkmaz, F. & Yener, S. (2019). The mediation effect of emotion regulation on the relationship between core-self-evaluation and personal sense of power. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 651-671. doi: 10.17218/hititsosbil.627272
- Krueger, N. F. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (1): 5–21.
- Kuzgun Y. (2009) *Meslek gelişimi ve danışmanlığı: meslek gelişimini etkileyen etmenler*. 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Lumpkin, G.T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1): 135-172.
- Magnuson, J. (1990). Stress management. *Journal of Property Management*, 55(3), 24-27.
- Nikitha, S., Jose, T. T., & Valsaraj, B. P. (2014). A correlational study on academic stress and self-esteem among higher secondary students in selected schools of Udupi district. *Nitte university journal of health science*, 4(1), 106.
- Özden, K., ve Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer stresi ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 37(1), 35-51.
- Pollak, A., Dobrowolska, M., Timofiejczuk, A., & Paliga, M. (2020). the effects of the big five personality traits on stress among robot programming students. *Sustainability*, 12(12), 5196.

- Rahim, M. A. (1997). Relationships of stress, locus of control, and social support to psychiatric symptoms and propensity to leave a job: A field study with managers. *Journal of Business and Psychology*, 12(2): 159-174.
- Rauch, A. & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16: 353– 385.
- Reda Abouserie (1994) Sources and levels of stress in relation to locus of control and self esteem in university students, *Educational Psychology*, 14:3, 323-330, DOI: 10.1080/0144341940140306
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1): 1-28.
- Rottinghaus, P.J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17, 271-285.
- Saka, N & Gati I. (2007). Emotional and personalityrelated aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behaviour*, 71: 340- 358.
- Samancı, S ve Basım, H . (2018). Kendilik değerlendirmeleri ve iş yükü fazlalığının mesleki haz üzerine etkisi: avukatlar üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2), 169-184. DOI: 10.18394/iid.443772
- Saudino, K. J., Pedersen, N. L., Lichtenstein, P., McClearn, G. E., & Plomin, R. (1997). Can personality explain genetic influences on life events?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 196.
- Shane, S. Locke, A.E. & Collins, C.J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257-279. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00017-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2)
- Schneider, T.R. (2004). The role of neuroticism on psychological and physiological stress responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40: 795–804.
- Schunk, H. D. (1989). Self-Efficacy and Achievement Behaviors . *Educational Psychology Review*, 1(3), 173-175.

Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., ... & Miller, K. (2002). Locus of control and well-being at work: how generalizable are western findings?. *Academy of Management Journal*, 45(2): 453-466.

Srivastava, S. (2009). Locus of control as a moderator for relationship between organisational role stress and managerial effectiveness. *Vision*, 13(4): 49-61.

Steers, R. M. (1981). *Introduction to organizational behavior*. Goodyear Publishing Company.

Şeşen, H., ve Basım, N. (2012). Demografik faktörler ve kişiliğin girişimcilik niyetine etkisi: Spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12, 21-28.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson, Boston

Timuroğlu, M.K. ve Yılmaz, B. (2019). Stres ve girişimcilik niyeti: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33 (3): 699-713.

Uliaszek, A. A., Zinbarg, R. E., Mineka, S., Craske, M. G., Sutton, J. M., Griffith, J. W., ... & Hammen, C. (2010). The role of neuroticism and extraversion in the stress–anxiety and stress–depression relationships. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(4), 363-381.

Xhakollari, L., & Hoti, A. (2015). Self-esteem and academic stress among shkodra university students. *Associate Editor*, 9(3).

Yazıcı, Hikmet. (2006). *Eğitsel ve mesleki rehberlik, "psikolojik danışma ve rehberlik"* Ed:Gürhan Can, , 7. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.



The Mediating Role of Entrepreneurial Intention in the Relationship between University Students' Core Self-evaluation and Career Stress: A Case Study of Foundation University Students

Yasemin TORUN* Hilal ÇAKAR** Sezer BUDAK***

•Received: 18.09.2021 •Accepted: 02.04.2021 •Online First: 02.04.2021

Abstract

This study examined the mediating effect of entrepreneurial intention (EI) on the relationship between students' core self-evaluation (CSE) and career stresses. The study sample consisted of 290 undergraduate students studying at a foundation university. Data were collected using the "Core Self-evaluations Scale," "Career Stress Scale," and "Entrepreneurial Intention Scale." Further, a regression analysis (mediation effect analysis) was performed on the collected data using the Statistical Package for the Social Sciences Version 20 Software and PROCESS macro. As a result of this analysis, it was deduced that students' CSE affected their career stress and students with EI experienced less career stress, thereby proving that CSE influences career stress.

Keywords: Core self-evaluation, entrepreneurial intention, career stress, student

Cited:

Torun, Y., Çakar, H., & Budak, S. (2021) The mediating role of entrepreneurial intention in the relationship between university students' core self-evaluation and career stress: A case study of foundation university students. *Pamukkale University Journal of Education*, 53, 280-304. doi:10.9779.pauefd.796817

* Assistant Professor, İstinye University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, ORCID: 0000-0001-9896-3734, ytorun@istinye.edu.tr

** Lecturer Dr., İstinye University, Vocational School, ORCID: 0000-0002-7650-7401, hcakar@istinye.edu.tr

*** Lecturer, İstinye University, Vocational School, ORCID: 0000-0001-8482-4311 sbudak@istinye.edu.tr

Introduction

Almost everyone has faced the following question at least once in their life: “What do you want to be when you grow up?”; the answer to this question may repeatedly change, depending on factors, such as the people around, professional groups, the development of professions, social and cultural environment, peer influence and family expectations, and school success. In particular, students’ answers to this question are influenced by their feelings and thoughts about themselves, alongside the factors mentioned earlier. Positive or negative self-assessments may affect students’ decisions, including professional or career preferences (Kuzgun, 2009; Yazıcı, 2006); such assessments may also affect their stress levels associated with the career path they perceive as an uncertain and dynamic process. Career stress is affected by several internal and environmental factors, such as an individual’s mood, abilities, knowledge and skills, tendencies, and desires (Günay & Çelik, 2019: 205). Individuals who are confident about their abilities, respect themselves, believe that they can control their lives, and have a balanced mood have positive core self-evaluation (Judge, Locke ve Durham, 1997), and the impact of stress can be less in these individuals (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005). Therefore, those with high core self-evaluation (CSE) can be expected to take bolder and more decisive steps in their careers.

Further, entrepreneurship is one of the alternative answers students can give to the abovementioned question; it requires an individual to take risks, turn opportunities around, and establish and develop the right relationships. Today, due to globalization, “entrepreneurship” is becoming increasingly crucial. In this digitalization age where it is possible to reach almost all markets, an arched race seems to exist at the global level wherein launching unicorns, i.e., enterprises with a value of over one billion dollars, without producing physical products/services is possible. Students with entrepreneurial intention (EI) who want to participate in this race may experience less stress about their careers, as they will have a clearer vision of what they will do after their graduation and how they will prepare for it.

Core Self-evaluation

Core self-evaluation a concept introduced by Judge, Locke, and Durham (1997), proposed the concept of "core evaluations," which refer to fundamental, subconscious conclusions individuals reach about them selves, other people, and the world (Judge, Locke, Durham ve Kluger 1998: 18) Although CSE has been defined as a primary self-evaluation (Judge, 2009) that individuals perform for themselves, it has a broad scope comprising four essential traits

(Judge et al., 1998: 18); these traits include self-esteem, i.e., the total value given to oneself (Herter, 1990); perceived self-efficacy, i.e., assessing how well one will perform in certain situations (Locke, McClear, & Knight, 1996); emotional instability (neuroticism), i.e., possessing a negative attitude and personality to focus only on the negative aspects (Watson, 2000); and locus of control, an aspect that explains one's standpoint about the events depending on one's behaviors and internal beliefs (Rotter, 1996) regarding the causes of the possibilities with four basic traits (Judge, Erez, Bono, Thoresen, 2003: 303-304).

The first trait of CSE is self-esteem, which is also called self-respect; it refers to individuals' emotions about their abilities and values and feelings about themselves (Joel, 1988: 446). Moreover, the self-evaluation of individuals expected from CSE is positive. Previous studies revealed that individuals think, feel, and take action to maintain their self-esteem levels. Self-esteem is generally divided into high and low self-esteem. Those with high self-esteem are people who value themselves, are confident, have no aggressive attitudes, have a positive perspective, and try to discover their shortcomings and overcome them, while those with low self-esteem are less confident people, possess less creativity, lack in their efforts, and depend on others (Avşaroğlu & Üre, 2007: 86).

The second trait of CSE is perceived self-efficacy. Self-efficacy is a belief that individuals can be successful when they organize their activities themselves (Bandura, 2006: 307). It refers to what individuals believe they can do under certain conditions and situations rather than their real talents and skills (Evers, Brouwers, Tomic, 2002: 229). (Schunk, 1989: 174) Furthermore, it is associated with individuals' performance, success, and experience.

Internal locus of control, which is the third trait of CSE, is a belief that the events that happen to individuals occur due to their behaviors or personality traits (Rotter, 1966: 1). According to Spector (1982), individuals attribute their success and failure to internal (such as perseverance) or external factors (luck, divine intervention, etc.). While individuals with an internal locus of control take responsibility for their success or failure, those with an external locus of control feel powerless in the face of events and situations (Aube, Rousseau, & Morin, 2007); Locus of control is an important determinant of the way individuals interpret the situations they encounter (Rotter, 1966). In other words, knowing the solution to that problem will not be sufficient for them to resolve it when they encounter a problem. Thus, they must perceive that solving the problem is their responsibility, along with their ability to solve it. Because when they think that they will not be able to determine a solution, they will not want to solve the problem (Günüşen & Üstün, 2011: 72).

Neuroticism is the fourth trait of CSE. It was established as one of the “Five Factor Personality Theory” dimensions developed by McCrae and Costa in 1985 (Benet-Martinez & John, 1998; McCrae & Costa, 1985, 1992). It is defined by feelings such as sadness, irritability, and tension instead of emotional stability (Benet-Martinez & John, 1998: 730). According to Suls (2001), a neurotic person may be more prone to emotional distress (irritability, unhappiness, guilt, etc.) and experience negative emotions more frequently and intensely. Neuroticism is believed to intensify stress reactivity and increase individuals' stress levels (Schneider, 2004: 796).

Consequently, if individuals have a positive core self-evaluation (PCSE), they will evaluate themselves as optimistic, successful, confident, effective, and compatible with life. On the contrary, if individuals have a negative core self-evaluation (NCSE), they will generally not undertake challenging and complex jobs, thinking that they will not be successful in their work because they do not trust their abilities (Samancı & Basım, 2018: 172)

Entrepreneurial Intention (EI)

First introduced by Cantillon (1680–1734), an Irish–French Economist, in the early 18th century, the word “entrepreneur” originates from the Latin word *intare*. It is derived from words such as enter (go into) and pre (first) in English. Thus, entrepreneur means being the first to enter or start, and entrepreneurship is the process of taking risks, pursuing innovations, creating opportunities, and realizing all these factors (Kasap & Aydın, 2019).

An entrepreneur is a person who takes risks by bringing together three factors of production, namely, natural resources, labor, and capital (Demirdöğen, 2014: 9). In other words, an entrepreneur is the fourth factor of production. They are a dominant factor in developing industry and technology and an important tool in ensuring technological transformation and reducing unemployment.

EI is a person's intention to establish a business as a team member or as an independent individual. It is defined as individuals' aspirations toward achieving an intent and their loyalty toward the effort they make to achieve it. It is the most important aspect of an enterprise's emergence (Akçakanat & Dinç, 2018). People's ability to become entrepreneurs is primarily related to their EIs. The intrinsic intention is affected by various factors such as education, family structure, economic and social environment, background, demographic variables, and personality traits (Alparslan, Taş ve Yastioğlu, 2017).

Career Stress

The word "career," derived from the word *carriera* (motorway), has been passed onto English from French and means a path or direction chosen to pursue a certain profession (Bingöl, 2013).

According to Cascio (1989: cited in Aydemir, 2018), the concept of career is a whole of job-related attitudes, behaviors, experiences, and individuals practices. Although a career only seems to be related to an individual's business life, it comprises interpersonal relationships with colleagues and other stakeholders, sociocultural environment, income, reputation, and professional dignity.

In addition, stress is defined as "the situation caused by threatening and forcing the bodily and mental boundaries of an organism" (Güney, 2004). It is a tension that emerges when individuals perceive their situations or environment to be threatening (Steers, 1981), when a conflict between their expectations and reality exists (Magnuson, 1990), or when they are unable to adapt to their surroundings (Davis & Scriven, 1982).

Career stress, a synthesis of two concepts, can be defined as the difficulties individuals experience in their careers (Duru & Gültekin, 2020). Career stress can manifest itself for different reasons at various stages of an individual's career path. Moreover, individuals may experience multiple difficulties while making a career choice (Saka & Gati, 2007: Hurley, 2011). In particular, for university students who have little life experience, choosing a career is like opening the door to a new life, alongside exploring themselves. While choosing a career, concerns such as the demands of the existing environmental conditions, the expectations of the family and relatives, the conflicts between the different roles they undertake, the inability to adapt to the changing environment, the failure to find a job they love after graduation, and not meeting the requirements of their professional lives may cause tension among individuals. While examining previous studies related to students'

stress, it was deduced that different reasons could lead to stress; however, career-related issues have an important place among them (Bamuhair, Farhan, Althubaiti, Agha, Rahman, İbrahim, 2015). Fear of not being able to find a job after graduation comes first among the factors causing career stress (Batıgün & Kayış, 2014). Işık (2010) highlighted the problems related to careers that students encounter include feeling inadequate when making certain decisions, lacking self-awareness, and not determining reasonable goals for themselves; these problems can thus significantly increase their career stress.

In line with the abovementioned explanations, this study investigated the effect of CSE on EI within the framework of theories that explained this intention at the cognitive and behavioral levels and argued that an individual's internal motivation primarily leads to entrepreneurship. In addition, the impact of CSE on career stress, self-esteem, self-efficiency, internal locus of control, and emotional stability are some other aspects that need to be explored. Based on these relationships, this study determined EI's mediating effect on the relationship between CSE and career stress, thereby assuming that individuals with EI will have lower career stress levels.

According to the EI model explaining entrepreneurial behaviors, EI is related to environmental (economic, political, social, and demographic) factors and personality traits (Bird, 1998). As stated in Ajzen's (1991) theory of planned behavior, individual perceptions such as attitude, value, belief, desire, and self-efficacy are among the leading internal motivations that lead to the emergence of EI, as they are the essential precursors associated with behaviors. Robinson et al. (1991) stated that individuals' self-achievement, self-efficacy, internal locus of control, and cognitive, emotional, and behavioral attitudes explain their EI in the entrepreneurial attitude model. Considering that self-esteem, self-efficacy, and internal locus of control are the three critical CSE features, it can be predicted that CSE will affect EI. Besides, CSE is an element that affects performance, resulting from the determination of individuals about how many risks and difficulties they will undertake and deal with (Korkmaz & Yener, 2019: 654). In this context, CSE can be perceived as a critical intrinsic motivator or resource for starting a new business or venture.

CSE affects individuals' assessments regarding themselves, their surroundings, and the world (Judge et al., 1997). When individuals cannot control life events, they become stressed. Individuals may be stressed when they believe that critical life decisions and careers are not in their control. Individuals with an internal locus of control may be more successful in managing their emotions, taking action, taking precautions, and struggling with

matters related to their careers; such individuals can cope with stress more easily (Duran et al., 2013). A study conducted in Taiwan suggested that those with an internal locus of control perceive fewer stress factors compared to the external ones, and they try hard to cope with stress (Spector, Cooper, Sanchez, O'Driscoll, Sparks, Bernin, 2002); another study conducted with Chinese employees stated that individuals with an internal locus of control perceive less stress related to work (Rahim, 1997). Srivastava (2009) found that the internal locus of control regulates occupational and work stress, and Kahn and Byosiere (1992) revealed that individuals with an internal locus of control could cope better with work-related stresses.

In contrast, neuroticism is the lack of ability to manage or combat stress (Schneider, 2004) effectively; hence, it is associated with stress and is a determinant of stress (Uliaszek, 2013). Many studies reveal the negative relationship between neuroticism and stress (Saudino, Pedersen, Lichtenstein, McClearn, Plomin, 1997; Kendler, Khun, Prescott, 2004; Bulut, 2017). Similarly, it is stated that self-esteem is also related to job stress. According to Rector and Roger (1997), self-esteem can impact a person's threat assessment and autonomic arousal patterns. According to them, those with high self-esteem can better control stress's transformation into tension. The extant literature comprises studies on the effect of CSE on different types of stress and other stress-related variables. It includes studies on burnout (Zhou et al., 2014), work resources and stress (Van Doorn & Hülsheger, 2012), stress arising while performing a task (Chhabra, 2019), life satisfaction and stress (Rey & Extremera, 2015), happiness and stress levels (Judge, Erez, Bono, Thoresen, 2002), and job search stress (Hyun et al., 2016).

Many studies in the literature indicate that personality traits that determine EI are useful in stress management. According to Krueger (1993), one of the most critical factors determining EI is self-confidence. Confident people may also be more tolerant of stress and uncertainty (Rauch & Frese, 2007); one of the crucial characteristics determining entrepreneurship is being tolerant of uncertainty. These people can cope with difficult situations under tremendous pressure (Shane, Locke, Collins, 2003). Their belief in struggle helps them manage stress. Another vital personality trait determining EI is a proactive personality, and many studies support this stance (Lumpkin & Dess, 1996; Crant, 1996; Becherer & Maurer, 1999; Konaklıoğlu & Kızanıklı, 2011). Proactive people are ready to cope with difficulties, have hope for the future, determine their alternatives in advance for the setbacks they may experience, have the desire to influence and control the environment,

take risks, be patient, and manage uncertainty (Timuroğlu & Yılmaz, 2019). This study examined the relationship between stress and EI, and as a result of the survey conducted with 445 university students, it was deduced that a negative relationship prevails between stress and entrepreneurship.

When the relationships between the variables are examined, it is observed that CSE may affect EI and career stress, and individuals with EI may have lower career stress. Based on these findings, the following hypotheses have been established:

H1: There is a positive relationship between CSE and EI.

H2: There is a negative relationship between PCSE and career stress, and there is a positive relationship between NCSE and career stress.

H3: There is a negative relationship between EI and career stress.

H4: EI has a mediating effect on the relationship between CSE and career stress.

The research model emerging in the light of the abovementioned explanation and hypotheses is illustrated in Figure 1.

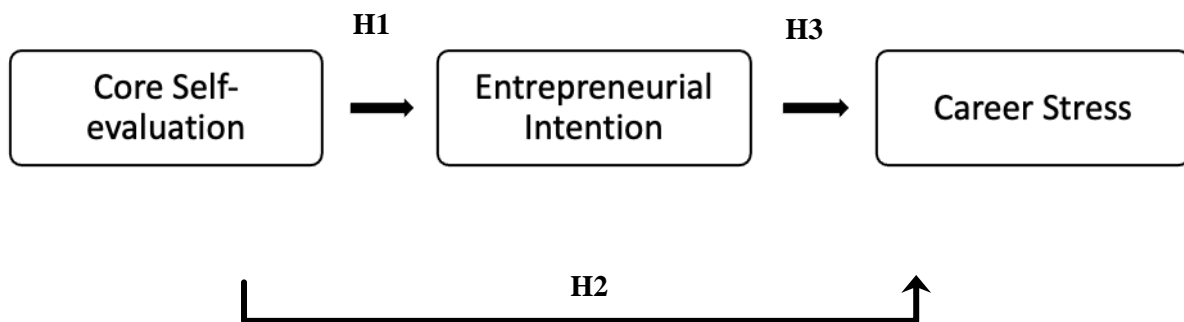


Figure 1. Research Model

This study examined the psychological and individual premises by determining the EI, thus contributing to the existing literature. As the existing literature focuses more on the reasons for EI, this study revealed the effect of intention regarding entrepreneurship, which is a career alternative, on the career stress levels of university students who will soon be joining the workforce.

Method

This study was designed in the relational screening model, and quantitative methods were employed to analyze the collected data.

Ethics Committee Permission Information

This research was carried out with the permission obtained with the decision of Istinye University Ethics Committee of Social Sciences and Humanities, dated 13/02/2020 and numbered 07

Universe population and Sample

The study sample comprised undergraduate students of a foundation university in Istanbul. According to the university's information, the number of undergraduate students studying there was 4955 during the 2019–2020 academic year. The researchers used the convenience sampling method, and the sample size was calculated using the sample formula (Gürbüz and Şahin, 2015). Further, it was decided that 154 students would represent the population with a 90% confidence interval. However, considering the possible unwanted situations, 400 questionnaires were distributed throughout the university. This questionnaire was to be filled out voluntarily. The necessary ethics committee permissions were taken before collecting the study data. The response rate from 290 questionnaires was 73%. The results indicate that 91% of the participants were females, and 9% were males; further, 94% were aged between 18 and 22 years, while the rest were aged between 22 and 25 years. In all, 51.4% of the participants belonged to the nutrition and dietetics department, 16.2% belonged to physiotherapy, 10.7% belonged to language and speech therapy, 4.5% belonged to nursing, 8.6% belonged to the study in midwifery, and 8.6% belonged to the other departments of the university (such as economics, social services, and psychology)

Materials

Part I of the questionnaire comprised a personal information form used to gather the participants' demographic data. Part II of the questionnaire form, the "Core Self-evaluation Scale," "Entrepreneurial Intent Scale," and "Career Stress Scale" were used to measure the variables of the study. These scales are valid and reliable, as they were previously used in similar research studies.

Personal Information Form

This form consists of questions about the age, gender, and department of the students participating in the study.

Core Self-evaluation Scale

The scale was developed by Judge et al. (2003) consists of 12 statements and a single dimension. According to the reliability analysis, the Cronbach alpha value of the scale ranges from .81 to .87. The Turkish version of the scale was developed by Kisbu (2006), and this version comprised 12 expression scales including two dimensions: PCSE and NCSE. The Cronbach alpha value of the adapted version of the scale was .70. A 5-point Likert scale was used where (5) = Always, (4) = Generally, (3) = Sometimes, (2) = Rarely, and (1) = Never. Examples of expressions in the scale were “I have doubts about my abilities” and “I can deal with most of my problems.” Within the present study’s scope, the Cronbach alpha value of the scale was .77.

Entrepreneurship Intent Scale

This scale was developed by Linan and Chen (2009) and consisted of six expressions and one dimension. According to the reliability analysis of the scale, its Cronbach alpha value was .94. The single-factor structure of the scale adapted by Şeşen and Basım (2012) in Turkish was also verified in this study, and its Cronbach alpha value was .91. A 5-point Likert scale was employed where (5) = Always, (4) = Generally, (3) = Sometimes, (2) = Rarely, and (1) = Never. “I am committed to starting a business in the future” and “My goal as a professional is to become an entrepreneur” are exemplary phrases of this scale. The Cronbach alpha value of the scale was .89 within the scope of the present study.

Career Stress Scale

This scale was developed by Choi, Park, Nam, Lee, Cho (2011) to measure college students’ career stresses, and it consisted of 20 expressions and four dimensions. The reliability study observed that the Cronbach alpha value of the dimensions varied between .83 and .89. In the Turkish adaptation study conducted by Özden and Berk (2017), 20 statements made up the scale were collected under three dimensions. The dimensions of the scale were named “career uncertainty and lack of knowledge (CULK),” “external conflict (EC),” and “pressure of finding a job (PFJ),” and the Cronbach alpha value of the Turkish version was .94. A 5-point Likert was used where (5) = Always, (4) = Generally, (3) = Sometimes, (2) = Rarely, and (1) = Never. Examples of the statements in the scale include the following: “I feel

impeded because I do not know what I want to do in the future” and “I have concerns about whether my profession and my skills are compatible with each other.” The Cronbach alpha value of the scale was .85 within the scope of the present study.

Data Analysis

The research data was analyzed with the IBM Statistical Package for the Social Sciences Version 20 Software. Then, descriptive factor analysis and descriptive statistical analysis of scales were performed. After completing the scales’ validity and reliability analysis by performing confirmatory factor analysis with AMOS 22 program, the Pearson moments correlation product was examined to determine the correlation between variables. Further, to test the hypotheses and determine the mediating effect, regression analyses (mediation effect analysis) were performed using the PROCESS macro developed by Hayes following the mediating effect model of Baron and Kenny (1986).

Findings

Before the hypothesis tests, the skewness and kurtosis values were examined to understand whether the research data showed normal distribution, and it was determined that these values were between 1.5 and +1.5. Accordingly, the scales’ exploratory factor analysis was performed in line with the data found to provide normal distribution conditions (Tabachnick & Fidell, 2013), and it was deduced that the factor loadings of the expressions in each scale were above .50. Table 1 summarizes the results of validity and reliability analysis.

Table 1. *Validity and Reliability Analysis of the Scales*

	Core Self-Evaluation	Entrepreneurial Intention	Career Stress
Cronbachs’ Alfa	,770	,894	,858
KMO	,841	,787	,902
Df.	36	10	153
Sig.	,000	,000	,000

The Cronbach alpha reliability coefficients of the scales were observed to be above .70. This value is expressed as an acceptable value in social sciences (Gürbüz & Şahin, 2015). Factor distribution of the scale expressions comprised EI with one factor, and CSE included a two-

factor structure, i.e., positive CSE (PCSE) and negative (NCSE). Further, a three-factor structure was used and included the following variables:

- Career uncertainty and lack of knowledge (CULK)
- Pressure to find a job (PFJ)
- External conflict (EC)

These results are consistent with the original structures of the scales.

Confirmatory factor analysis was conducted to test the validity of the scales used. The model consisting of six variables, two factors of CSE, EI as a single factor and career stress, which emerged in the exploratory factor analysis, was confirmed ($\chi^2 = 1.70$; RMSA = .49; GFI = .91; CFI = .95; TLI = .95)

The Pearson moments correlation analysis results showing the mean value, standard deviation value, and the direction and intensity of the relationship between the variables are illustrated in Table 2.

Table 2: Correlation Analysis Results

Variables	Ort.	Std.s.	1	2	3	4	5	6
1.PCSE	3,774	,614	1	-,432**	-,351**	-,167**	-,336**	,175**
2.NCSE	2,719	,771		1	,487**	,292**	,490**	-,192**
3.CULK	2,015	,742			1	,472**	,642**	-,232**
4.EC	1,671	,926				1	,400**	-,074
5.PFJ	2,489	,946					1	-,214**
6.EI	3,469	,032						1

P<0.01

According to the results of the correlation analysis, it was found that there are negative and significant relationships between EI and CULK dimensions of career stress and PFJ. Contrastingly, there are positive and significant relationships between EI and PCSE and negative and significant relationships between EI and NCSE. According to the study findings, no significant relationship was found between EI and EC, another dimension of career stress. For this reason, the EC dimension of career stress is not included in the regression analysis.

The determined research hypotheses were evaluated by mediation effect analysis and using PROCESS macros. In this context, Baron and Kenny's (1986) method was employed. Accordingly, the effects of NCSE and PCSE (independent variables) on EI, which is a mediator variable, were examined. Then, the effects of PCSE and NCSE (independent variables) on career stress dimensions (dependent variable) through EI (mediator variable) were examined. Finally, the direct effects of PCSE and NCSE (independent variables) on career stress dimensions (dependent variable) were examined. All the resulting results are shown in Table 3.

Table 3. Results of Intermediary Impact Analysis

	β	t	p
Positive Core Self-Evaluation	-,5170	-6,0446	,0000
Indirect Impact			
Positive Core Self-Evaluation	-,4738	-5,5216	,0000
Entrepreneurial Intention (Mediator)	-,1467	-2,8706	,0044
Dependent Variable: Employment Pressure Model	Significance: ,0027	R ² : ,0308	
Negative Core Self-Evaluation	,6023	9,5510	,0000
Indirect Impact			
Negative Core Self-Evaluation	,5730	8,9898	,0000
Entrepreneurial Intention (Mediator)	-,1139	-2,3914	,0174
Dependent Variable: Employment Pressure Model	Significance: ,0010	R ² : ,2554	
Positive Core Self-Evaluation	-,4239	-6,3551	,0000
Indirect Impact			
Positive Core Self-Evaluation	-,3866	-5,7953	,0000
Entrepreneurial Intention (Mediator)	-,1269	-3,1952	,0016
Dependent Variable: Career Pressure and Lack of Information Model	Significance: ,0027	R ² : ,0308	
Negative Core Self-Evaluation	,4688	9,4511	,0000
Indirect Impact			
Negative Core Self-Evaluation	,4421	8,8482	,0000
Entrepreneurial Intention (Mediator)	-,1038	-2,7810	,0058

Dependent Variable: Career Pressure and Lack of Information Model Significance: .0010
R²: .0369

As can be observed from the results in Table 3, the effects of PCSE on CULK ($\beta = -.4239$) and PFJ ($\beta = -.5170$) decrease when the EI is included in the model as the mediator variable ($\beta = -.1269$ and $\beta = -.1467$, respectively). Further, the direct effects of NCSE on CULK ($\beta = .4688$) and PFJ ($\beta = .6023$) decrease when the EI is included in the model as the mediator variable ($\beta = -.1038$ and $\beta = -.1139$, respectively). According to Baron and Kenny's (1986) model, these situations show a mediating effect. However, to test the significance of the mediating effect, Sobel test z-scores should be examined. The Sobel test result revealed that z-scores are greater than 1.96, and p values are less than .05, and hence, they are significant. The results show that EI partially mediates the relationship between PCSE, CULK, and PFJ. The EI has a partial mediating effect on the relationship between NCSE and CULK, and PFJ. Therefore, H1, H2, H3, and H4 hypotheses were accepted.

Discussion and Conclusion

This study examined the effect of students' CSE on EI and career stress and revealed whether EI has a mediating effect on the relationship between CSE and career stress. The study findings determined that university students' positive or negative CSE affects their intention to become entrepreneurs and career stress. Conversely, it was observed that EI has a partial mediating effect on the relationship between CSE and career stress. Besides, H1, H2, H3, and H4 were developed based on the extant literature.

According to the first study finding, a positive and significant relationship exists between students' CSE and EI. Students' positive thoughts, beliefs, and evaluations about their self-strengthen their intentions to become entrepreneurs. In this situation, students who possess characteristics such as self-esteem, self-efficacy, internal locus of control, and a balanced emotional state, which constitutes core self-evaluation about oneself, believe that they will be more successful in taking risks, being open to innovation, tackling uncertainty, overcoming obstacles by dealing with difficulties, and providing autonomy. Thus, they can be more courageous and willing to start a new venture. Shane (2007) stated that CSE is efficient in evaluating venture opportunities. University is one of the crucial institutions wherein students' decisions regarding their professional preferences are shaped, and studies show that CSE positively affects one's decision-making ability (Judge et al., 2003).

Bernardo and Welch (2001) conveyed that those with positive CSE trust their capabilities and are more willing to try new opportunities by taking risks. Similarly, Auzoult et al. (2016) and Hyun et al. (2016) demonstrated that CSE positively affects EI, in line with this study's findings. Ekore's (2012) findings that CSE affects graduates' entrepreneurial fear also support the present study's results.

According to the second study finding, a significant negative relationship between CSE and career stress exists. In other words, the students who have PCSE experience less career stress because they could tackle the pressure to find a job, conflicts between family's wishes and their desires, and career uncertainty or lack of knowledge. These students, however, may have the necessary psychological will to cope with the personal and environmental difficulties that they encounter while making decisions in the future. Students who are aware of their competence and trust themselves think that they have the power to succeed, believe that they will guide their own life themselves, adapt to the demands of the environment, or may not consider environmental changes as a potential threat. They can characterize them as obstacles to overcome and struggle patiently to achieve their career goals.

Students who think they are in control of their careers can overcome uncertainties and continuously seek to improve and strengthen themselves. This aspect allows them to be better prepared to normalize their career stresses without reaching harmful levels. The literature on the subdimensions of CSE and the relationship between CSE and career stress supports the present study results. For example, Hyun et al. (2016) found a negative relationship between CSE and job search stress, and Kim and Jo (2011) found a negative relationship between self-efficacy and career stress. Abouserie (2006) and Aslan et al. (2009) determined that career stress negatively affected the internal locus of control. Xhakollari and Hoti (2015) and Nikitha et al. (2014) stated that career stress negatively affected university students' self-confidence. Karimzade and Besharad (2011) and Pollak et al. (2020) revealed a significant negative relationship between neuroticism and career stress.

As per the third study finding, a significant negative relationship was observed between EI and career stress. Students who want to continue their careers as entrepreneurs and choose to do so perceive less career stress. These students are partially believed to have made one of the crucial decisions about their careers, determined their options, and are aware of the next steps they need to undertake to achieve their goal; and hence, they perceive less career uncertainty than others. This finding is in line with Rottinghaus,

Jenkins, and Jantzer (2009), who revealed that those who make career-related decisions experience less career stress than those who do not.

Among the most critical problems university students face regarding their careers in our country are their inability to see themselves as competent in making individual decisions, their failure to get to know themselves sufficiently, and difficulties determining reasonable goals for themselves (Işık, 2010). However, students who evaluate themselves positively and have EI will cope better with career stress and find more resistance and endurance.

Further, based on the study results, the following suggestions can be listed:

- Students' self-esteem and belief in their abilities can be uplifted to increase their CSE. Activities and practices that will strengthen their internal locus of control mechanisms and help them control their emotional states can thus be considered and implemented by university administrations.
- Students can participate in activities to think about themselves and increase their self-awareness, thereby procuring psychological support.
- Supporting units can be established, or career centers can be focused on activities that enable students to recognize their strengths and weaknesses by performing individual strengths, weaknesses, opportunities, and threats analysis to prepare for careers.
- Relevant courses can be included in students' curricula for the formation of EI. Industrial and academic collaborations can also be formulated.
- Students with EI can be informed about all relevant stakeholders, institutions, organizations, and units within or outside the university to provide financial resources and overcome difficulties they may encounter while pursuing their entrepreneurial objectives.
- Studies can be conducted to increase stress-coping techniques to help students manage their career stress and prevent them from succumbing.

Further, this study has some limitations. Researching a single foundation university reduces the study results' generalizability, and hence, a similar study should be conducted in state universities to highlight differences. The study sample comprises more female students and students from departments of health sciences faculties; this aspect states that biased study results can be deduced, and the study's generalizability is low. Future studies are suggested to include more male students and different departments and faculties. Economics

and administrative sciences and departments related to management can substantially benefit through such a study.

Ethics Committee Permission Information: This research was carried out with the permission obtained with the decision of Istinye University Ethics Committee of Social Sciences and Humanities, dated 13/02/2020 and numbered 07

Conflict Interest: There is no conflict of interest.

Authors' Contributions: The first author contributed to the study's design, establishing the theoretical framework and data analysis. The second author contributed to the formation of the theoretical framework, literature review, and data collection. The third author contributed to the formation of the theoretical framework, literature review, and data collection.

References

- Ajzen, I. (1991) The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2):179-211.
- Akçakanat, T. ve Dinç, M. (2018). Planlanmış davranış teorisi bağlamında girişimcilik niyeti üzerinde makyavelist kişiliğin etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 17. ÜİK Özel Sayısı: 761-780.
- Alparslan, A.M., Taş, M.A. ve Yastioğlu, S. (2017). Girişimcilik niyeti eğitimle mi artar yoksa kültürel değerlerle mi açıklanır. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (21): 148-161.
- Arslan, C., Dilmac, B., & Hamarta, E. (2009). Coping with stress and trait anxiety in terms of locus of control: A study with Turkish university students. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 37(6), 791-800
- Aube', C.,Rousseau,V. & Morin, E.M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (5): 479-495.
- Auzoult, L., Lheureux, F., & Abdellaoui, S. (2016). Are Entrepreneurial Intentions Self-Regulated? Self-Consciousness, Core Self-Evaluations and Entrepreneurial Intentions of Higher Education Students. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, E38. doi:10.1017/sjp.2016.42
- Avşaroğlu, S. ve Üre, Ö. (2007). “Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 86- 88.
- Aydemir, D.A. (2018). *Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri: lisans öğrencilerine yönelik bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Bamuhair, S. S., Farhan, A. I., Althubaiti, A., Agha, S., Rahman, S. u., & Ibrahim, N. O. (2015). Sources of stress and coping strategies among undergraduate medical students enrolled in a problem-based learning curriculum. *Journal of Biomedical Education*, 1-8

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307–337.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Benet-Martínez, V. & John, O.P. (1998). “Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait-multimethod analysis of the big five in Spanish and English.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750
- Bernardo, A. E., & Welch, I. (2001). On the evolution of overconfidence and entrepreneurs. *Journal of Economics & Management Strategy*, 10(3), 301-330.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: the case for intention. *The Academy of Management Review*, 13 (3): 442-453.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., Lee & S. M. (2011). Development and initial psychometric evaluation of the Korean career stress inventory for college students. *The Career Development Quarterly*. 59: 559-572.
- Davis, H. T., & Scriven, L. E. (1982). Stress and structure in fluid interfaces. *Adv. Chem. Phys*, 49, 357-454.
- Demirdöğen, O. (2014). *Girişimcilik ve küçük işletmeler, “girişimcilikte temel kavramlar”*. Demirdöğen, O. (Edt.). Atatürk Üniversitesi Yayını: Erzurum.
- Durak Batıgün, A. ve Atay Kayış, A. (2014). Üniversite öğrencilerinde stres faktörleri: kişilerarası ilişki tarzları ve problem çözme becerileri açısından bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 69-80
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1): 328-337.
- Ekore, J. O., & Okekeocha, O. C. (2012). Fear of entrepreneurship among university graduates: a psychological analysis. *International Journal of Management*. 29,2 (1), 515-524.

- Evers, W.J.G., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002) "Burnout and self-efficacy: a study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands" *British Journal of Educational Psychology*, 72: 227-243
- Fouad, N. Guillen, A., Harris H.E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. & Kantamneni, N. (2006). Needs, awareness, and use of career services for college students. *Journal of career assessment*, 14: 407-420.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 2 (33) , 205-218 .
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimleri sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Günüşen, N.P. ve Üstün, B. (2011). Hemşirelik öğrencilerinin problem çözme beceri düzeyleri ile kontrol odağı arasındaki ilişki, *DEUHYO ED* 4 (2), 72-77.
- Gürbüz, N., ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hurley, L. (2013). *A quantitative analysis was investigating career decision-making difficulties, self-efficacy and ego identity status among college students* (master thesis). Dublin Business School: Dublin.
- Hyun, S. H., Seo, M. K., & Kwon, I. S. (2016). The moderating effects of core-self evaluation on the relationship between entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention, job-seeking stress. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(6): 39-49.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Joel, B. (1988). *Self-esteem at work: research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books, D. C. Heath, and Co.
- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998a). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T., Locke, E.A., Durham, C., & Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *The Journal of applied psychology*, 83 1, 17-34.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). “The Core self-evaluations scale: development of a measure”, *Personnel Psychology*, Vol.56, 303–331.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Do the traits self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicate a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83: 693–710.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of applied psychology*, 90(2), 257-268.
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 80-92.
- Karimzade, A., & Besharat, M. A. (2011). An investigation of the relationship between personality dimensions and stress coping styles. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 797-802.
- Kasap, G. ve Aydın, Z.B. (2019). Demografik özelliklerin ve girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi: U.U. üniversitesi teknik bilimler yüksekokulu örneği. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 15 (1): 97-118.
- Kendler, K. S., Kuhn, J., & Prescott, C. A. (2004). The interrelationship of neuroticism, sex, and stressful life events in the prediction of episodes of major depression. *American Journal of Psychiatry*, 161(4), 631-636.
- Kim, K. W. & Jo, Y. H.(2011), Mediation and moderation effects of self-efficacy between career stress and college adjustment among freshmen, *Korean Journal of Youth Studies*. 18(4), 197-218.

- Kisbu, Y. (2006). *Influences of regulatory focus, core self-evaluations and age on biases in perception and choice*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Konaklıoğlu, E., ve Kızanlıklılı, M. M. (2011). Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 72-92.
- Korkmaz, F. & Yener, S. (2019). The mediation effect of emotion regulation on the relationship between core-self-evaluation and personal sense of power. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 651-671. doi: 10.17218/hititsosbil.627272
- Krueger, N. F. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (1): 5–21.
- Kuzgun Y. (2009) *Meslek gelişimi ve danışmanlığı: meslek gelişimini etkileyen etmenler*. 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Lumpkin, G.T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1): 135-172.
- Magnuson, J. (1990). Stress management. *Journal of Property Management*, 55(3), 24-27.
- Nikitha, S., Jose, T. T., & Valsaraj, B. P. (2014). A correlational study on academic stress and self-esteem among higher secondary students in selected schools of Udipi district. *Nitte university journal of health science*, 4(1), 106.
- Özden, K., ve Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer stresi ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 37(1), 35-51.
- Pollak, A., Dobrowolska, M., Timofiejczuk, A., & Paliga, M. (2020). the effects of the big five personality traits on stress among robot programming students. *Sustainability*, 12(12), 5196.
- Rahim, M. A. (1997). Relationships of stress, locus of control, and social support to psychiatric symptoms and propensity to leave a job: A field study with managers. *Journal of Business and Psychology*, 12(2): 159-174.

- Rauch, A. & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16: 353– 385.
- Reda Abouserie (1994) Sources and levels of stress in relation to locus of control and self esteem in university students, *Educational Psychology*, 14:3, 323-330, DOI: 10.1080/0144341940140306
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1): 1-28.
- Rottinghaus, P.J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17, 271-285.
- Saka, N & Gati I. (2007). Emotional and personalityrelated aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behaviour*, 71: 340- 358.
- Samancı, S ve Basım, H . (2018). Kendilik değerlendirmeleri ve iş yükü fazlalığının mesleki haz üzerine etkisi: avukatlar üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2), 169-184. DOI: 10.18394/iid.443772
- Saudino, K. J., Pedersen, N. L., Lichtenstein, P., McClearn, G. E., & Plomin, R. (1997). Can personality explain genetic influences on life events?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 196.
- Shane, S. Locke, A.E. & Collins, C.J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257-279. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00017-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2)
- Schneider, T.R. (2004). The role of neuroticism on psychological and physiological stress responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40: 795–804.
- Schunk, H. D. (1989). Self-Efficacy and Achievement Behaviors . *Educational Psychology Review*, 1(3), 173-175.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., ... & Miller, K. (2002). Locus of control and well-being at work: how generalizable are western findings?. *Academy of Management Journal*, 45(2): 453-466.

- Srivastava, S. (2009). Locus of control as a moderator for the relationship between organizational role stress and managerial effectiveness. *Vision*, 13(4): 49-61.
- Steers, R. M. (1981). *Introduction to organizational behavior*. Goodyear Publishing Company.
- Şeşen, H., ve Basım, N. (2012). Demografik faktörler ve kişiliğin girişimcilik niyetine etkisi: Spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12, 21-28.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson, Boston
- Timuroğlu, M.K. ve Yılmaz, B. (2019). Stres ve girişimcilik niyeti: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33 (3): 699-713.
- Uliaszek, A. A., Zinbarg, R. E., Mineka, S., Craske, M. G., Sutton, J. M., Griffith, J. W., ... & Hammen, C. (2010). The role of neuroticism and extraversion in the stress–anxiety and stress–depression relationships. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(4), 363-381.
- Xhakollari, L., & Hoti, A. (2015). Self-esteem and academic stress among shkodra university students. *Associate Editor*, 9(3).
- Yazıcı, Hikmet. (2006). *Eğitsel ve mesleki rehberlik, “psikolojik danışma ve rehberlik”* Ed:Gürhan Can, , 7. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Copyright of Pamukkale University Journal of Education is the property of Pamukkale University Journal of Education and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.