

YAŞAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ VE
KARİYER MOTİVASYONU

FİGEN SÜTAY

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. ÇAĞRI BULUT
İKİNCİ TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. GÖNÜL BUDAK

2019 İZMİR

DOKTORA TEZ JÜRİ ONAY SAYFASI

Bu tezi okuduğumu ve görüşüme göre doktora derecesi için bir tez olarak kapsam ve nitelik açısından tam olarak yeterli olduğunu onaylarım.

Tez Danışmanı Doç.Dr. Çağrı Bulut

Bu tezi okuduğumu ve görüşüme göre doktora derecesi için bir tez olarak kapsam ve nitelik açısından tam olarak yeterli olduğunu onaylarım.

İkinci Tez Danışmanı Prof.Dr. Gönül Budak

Bu tezi okuduğumu ve görüşüme göre doktora derecesi için bir tez olarak kapsam ve nitelik açısından tam olarak yeterli olduğunu onaylarım.

Tez Jüri Üyesi Doç.Dr. Olca Sürgevil Dalkılıç

Bu tezi okuduğumu ve görüşüme göre doktora derecesi için bir tez olarak kapsam ve nitelik açısından tam olarak yeterli olduğunu onaylarım.

Tez Jüri Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Emel Yarimoğlu

Doç.Dr. Çağrı Bulut
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

ÖZ

AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ VE KARIYER MOTİVASYONU

Figen Sütay

Doktora Tezi, İşletme

Danışman: Doç.Dr. Çağrı BULUT

2019

Akademik girişimciliğin başlangıç noktası, bilim insanlarının kariyerleri boyunca edindiği bilgi ve deneyimleri ile gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarının ticarileştirilmesi, ekonomik ve sosyal fayda yaratılması olarak ortaya konulmaktadır. Üniversitelerin öğretim ve araştırma ve misyonu ile ekonomik kalkınmanın uyumlaştırılması sonucu ortaya çıkan girişimci üniversite kavramı, akademik girişimcilik kavramına temel oluşturmaktadır.

Bu çalışma akademik personelin girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimlerini ayrıca bunlar üzerinde akademik personelin kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı etkilerini araştırmaktadır. Araştırma verisi, Kasım 2017 ve Şubat 2018 tarihleri arasında Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) bünyesinde fakültelerde çalışan 1425 akademik personel ile gerçekleştirilen, ve 81 cevabın elde edildiği online anket ile toplanmıştır. Araştırma yöntemi olarak; betimsel istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, t testi, tek yönlü varyans analizi, çoklu regresyon analizi, pearson korelasyon analizi, scheffe çoklu karşılaştırma testi gibi analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu tez, akademik girişimcilik araştırmalarına, akademik girişimcilik niyeti ve yönelimi ile kariyer motivasyonu ve başarısı arasındaki ilişkiye ışık tutarak katkıda bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: Girişimcilik, Akademik Girişimcilik, Kariyer Motivasyonu, Kariyer Başarısı.

ABSTRACT

**ACADEMIC ENTREPRENEURSHIP ORIENTATION AND
CAREER MOTIVATION**

Figen Sütay

PHD, Business

Advisor: Assoc. Çağrı BULUT

2019

The starting point of academic entrepreneurship is the commercialization of research results and the creation of economic and social benefits through the knowledge and experience of scientists during their careers. The concept of entrepreneurial university, which emerged as a result of the harmonization of economic development with the teaching and research mission of universities, forms the basis of the concept of academic entrepreneurship.

This study explores the academic entrepreneurial intention and entrepreneurial orientation of academic staff, as well as the effects of academic staff on career motivation and career success. The data of the study was collected by an online questionnaire which was conducted with 81 of 1425 academic staff working in faculties of Dokuz Eylül University, between November 2017 and February 2018. Statistical analyses included: descriptive statistical techniques, reliability analysis, t-test, one-way analysis of variance, multiple regression analysis, pearson correlation analysis, scheffe multiple comparison test. This thesis contributes to academic entrepreneurship research by shedding light on the relationship between academic intention and orientation, and the motivation and success of career.

Keywords: Entrepreneurship, Academic entrepreneurship, Career motivation, Career success.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmasının planlanmasında, yazılmasında, yürütülmesinde ve tamamlanmasında ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi birikimi ve tecrübelerinden yararlandığım, çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren, danışman hocam Sayın Doç. Dr. Çağrı BULUT'a yönlendirme ve bilgilendirmeleri ile bana destek olan çok kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Gönül BUDAK'a ve her seferinde koşulsuz desteğini ve tavsiyelerini aldığım çok değerli hocam Sayın Doç. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ'a şükranlarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Figen SÜTAY

İzmir, 2019

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunmuş olduğum “AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ VE KARIYER MOTİVASYONU” adlı çalışmanın, araştırma aşamasından tamamlanmasına kadar olan tüm süreçte, tarafımdan bilimsel ahlak, gelenek ve temellere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Figen Sütay

İMZA

.....
13 Haziran 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR METNİ	v
YEMİN METNİ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	xi
KISALTMA LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Akademik Girişimcilik Niyeti	5
1.1.1. Girişimcilik Kavramı	6
1.1.2. Üniversite ve Girişimcilik Kavramı	9
1.1.3. Akademik Girişimci Kavramı	14
1.1.4. Akademik Girişimcilik Niyeti Boyutları	18
1.1.4.1. Girişimci Niyet	18
1.1.4.2. Bireysel Tutum	21
1.1.4.3. Öznel Norm-Sosyal Destek	22
1.1.4.4. Algılanan Davranışsal Kontrol	22
1.2. Akademik Girişimcilik Yönelimi ve Boyutları	23
1.2.1. Risk Alma	24
1.2.2. Yenilikçilik	25
1.2.3. Proaktiflik	26
1.3. Kariyer Motivasyonu ve Boyutları	28
1.3.1. Değişime Açıklık	30
1.3.2. Kariyer Esnekliği	31
1.3.3. Kariyerde Proaktivite	32
1.3.4. Kariyer Motivasyonu	34
1.3.5. Kariyerde Kimlik	35
1.4. Kariyer Başarısı	36

2. BÖLÜM AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK NİYETİ VE GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ İLE KARIYER MOTİVASYONU VE KARIYER BAŞARISI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	
2.1. Araştırmanın Amacı	37
2.2. Araştırmanın Ön Kabulleri ve Sınırlılıkları	38
2.2.1. Araştırmanın Ön Kabulleri	38
2.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	38
2.3. Araştırmanın Yöntemi	39
2.3.1. Araştırmanın Örneklemi	39
2.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	39
2.3.2.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeği	39
2.3.2.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	39
2.3.2.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeği	40
2.3.2.4. Kariyer Başarısı Ölçeği	40
2.3.2.5. Kişisel Bilgi Soruları	41
2.3.3. Verilerin Toplanmasında İzlenen Yol	41
2.3.4. Verilerin Analizi	41
2.4. Veriler ve Bulgular	42
2.4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler	42
2.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri ve Madde Analizi	44
2.4.2.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi	44
2.4.2.1.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Güvenilirliği	44
2.4.2.1.2. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Madde Analizi	45
2.4.2.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi	46
2.4.2.2.1. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Güvenilirliği	46
2.4.2.2.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Madde Analizi ..	47
2.4.2.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi	48

2.4.2.3.1. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Güvenilirliği ...	48
2.4.2.3.2. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Madde Analizi ...	48
2.4.3. Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi	50
2.4.3.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi	50
2.4.3.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi	51
2.4.3.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi	52
2.4.3.4. Kariyer Başarısı Ölçeği Puanının Değerlendirilmesi.....	53
2.4.4. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Ölçeklerinin Demografik Değişkenlerle İlişkisi... 54	
2.4.4.1. Cinsiyet ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı	54
2.4.4.2. Akademik Ünvan ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı	55
2.4.4.3. Yaş ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı	56
2.4.4.4. Çalışma Süresi ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı.....	57
2.4.4.5. Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı.....	58
2.4.4.6. Yönetici Pozisyonunda Çalışma ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı.....	60
2.4.4.7. Çalışılan Fakülte ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı.....	61
2.4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutlarının Kendi Aralarında ve Birbirleriyle İlişkileri.....	61
2.4.5.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler	61
2.4.5.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	62
2.4.5.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Boyutları Arasındaki	

İlişkiler.....	63
2.4.5.4. Kariyer Başarısı Unsurları Arasındaki İlişkiler.....	64
2.4.5.5. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiler.....	65
2.4.5.5.1. Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişkiler.....	65
2.4.5.5.2. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi ve Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişkiler.....	66
2.4.5.5.3. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiler.....	68
2.4.5.5.4. Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiler.....	69
2.4.6. Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısını Yordayan (Belirleyen) Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Boyutları.....	70
2.4.6.1. Kariyer Motivasyonunu Yordayan (Belirleyen) Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Boyutları (Çoklu Regresyon ve Hiyerarşik Regresyon Analizleri).....	70
2.4.6.2. Kariyer Başarısını Yordayan (Belirleyen) Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Boyutları (Çoklu Regresyon ve Hiyerarşik Regresyon Analizleri).....	83
SONUÇ VE ÖNERİLER	86
KAYNAKÇA	94
EK1 ARAŞTIRMADA KULLANILAN SORU FORMU	102
EK2 ARAŞTIRMA SONUÇLARINI GÖSTEREN TABLO VE ŞEKİLLER	105
ÖZGEÇMİŞ	110

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1: Örneklemin Demografik Bilgileri

Tablo 2.2: Girişimcilik Niyeti Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Tablo 2.3: Girişimcilik Niyeti Alt Boyutlarının Madde Analizi Bulguları

Tablo 2.4: Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Tablo 2.5: Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutlarının Madde Analizi Bulguları

Tablo 2.6: Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Tablo 2.7: Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarının Madde Analizi Bulguları

Tablo 2.8: Girişimcilik Niyeti Alt Boyutlarının Puanları

Tablo 2.9: Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutlarının Puanları

Tablo 2.10: Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarının Puanları

Tablo 2.11: Kariyer Başarısı Puanı

Tablo 2.12: Kariyer Başarısı Unsurlarından Alınan Puanlar

Tablo 2.13: Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.14: Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.15: Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.16: Kariyer Başarısının Unsurları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.17: Girişimcilik Niyeti Boyutları ile Girişimcilik Yönelimi Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.18: Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi ile Kariyer Motivasyonu Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.19: Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi ile Kariyer Başarısı Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.20: Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 2.21: Değişime Açıklık Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.22: Kariyer Esnekliği Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.23: Kariyerde Proaktivite Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.24: Kariyer Motivasyonu Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.25: Kariyerde Kimlik Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.26: Bağımlı Değişken-Değişime Açıklık Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.27: Bağımlı Değişken olarak Değişime Açıklık Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.28: Bağımlı Değişken-Kariyer Esnekliği Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.29: Bağımlı Değişken olarak Kariyer Esnekliği Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.30: Bağımlı Değişken-Kariyerde Proaktivite Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.31: Bağımlı Değişken olarak Kariyerde Proaktivite Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.32: Bağımlı Değişken-Kariyer Motivasyonu Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.33: Bağımlı Değişken olarak Kariyer Motivasyonu Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.34: Bağımlı Değişken-Kariyerde Kimlik Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.35: Bağımlı Değişken olarak Kariyerde Kimlik Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.36: Kariyer Başarısı Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.37: Bağımlı Değişken-Kariyer Başarısı Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Tablo 2.38: Bağımlı Değişken olarak Kariyer Başarısı Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

KISALTIMA LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BGY	Bireysel Girişimcilik Yönelimi
DEÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
AB	Avrupa Birliği
GM	Girişimcilik Modeli
PDT	Planlanmış Davranış Teorisi
SPSS	Sosyal Bilimler için İstatistik Paket
TTO	Teknoloji Transfer Ofisi

GİRİŞ

Akademik girişimcilik, bilimsel bilginin toplumsal ve ekonomik fayda yaratmak için ticari varlıklara dönüştürülmesinde temel olgu olarak ekonomide yerini almaktadır. Akademik girişimci, akademik bilgiyi kullanarak farklı sektörler için katma değer yaratılmasında aktif rol almakta, ayrıca girişimci üniversitelerin modernleşmesinin ve ayrıca bilim ve pazar temelli toplumların dönüşümünün sembolü olarak görülmektedir. Üniversitelerde yaratılan ekonomik değer, ekonomik kalkınma politikalarının odak noktasıdır. Bu nedenle; üniversitelerden, araştırma ve öğretimin yanı sıra bölgesel inovasyona ve ekonomik büyümeye katkı vermeleri beklenmektedir (Laukkanen, 2003).

Bir yandan bilimsel bilginin bilgi yoğun endüstriler tarafından kullanılmasını diğer yandan yüksek öğretim kurumları lisansüstü programlarında bulunan insan sermayesinin özellikle yüksek teknoloji tabanlı işletmeler tarafından kullanılmasını sağlamak amacıyla üniversite ve sanayinin entegrasyonu gerekmektedir. Teknoloji tabanlı işletmelerin doğuşu genellikle lisanslama yoluyla gerçekleşmektedir, ancak girişimci üniversite ve girişimci akademisyen kavramları endüstride de yeni bir boyut açılmasına imkan vermektedir. Bu durum ise, bilgi yoğun girişimcilik için bilim insanlarının katılımını zorunlu hale getirmektedir.

Üniversitelerin ekonomik gelişme ve rekabetçiliğe katkıda bulunduğu düşüncesi, üniversitelerin gittikçe daha fazla talep görmelerine ve hükümetlerin üniversite teknolojisinin ticarileşme oranını arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmalarına yol açmaktadır. Bu durum danışmanlık, eğitim, araştırma-geliştirme, bilim parkları ve benzeri yapıları kullanarak üniversite ve sanayi arasında ortaklıkları teşvik etmekte ve ayrıca teknoloji transfer ofisleri (TTO) ile de üniversitelerin bilgi aktarım yeteneklerini geliştirmektedir.

Bir yanda söz konusu gelişmelerin ekonomik kalkınma üzerindeki etkileri hala tartışma konusu olmaya devam etse de (D'Este & Perkmann, 2011) yapılan araştırmaların bir kısmı akademik girişimciliğin ekonomi üzerindeki etkisinin önemli olduğunu (Wright, et al., 2012) ve üniversiteler arasında, teknoloji gelişiminde daha büyük bir rol alma konusunda gittikçe artan bir eğilim olduğunu göstermektedir. Patent ve telif hakkı paylarının artmasının bir yandan araştırmaların kalitesini artırırken diğer yandan üniversite gelirlerini artırdığı (Lach & Schankerman, 2008),

üniversitelerin bilimsel faaliyetlerinin ticarileşmesinin lisans gelirini artırdığı (Ehrenberg, et al., 2003), TTO'ne sahip üniversitelerde fakülte araştırma kalitesi arttıkça lisans ve telif haklarının da aynı oranda arttığı (Thursby, et al., 2001) yapılan araştırmalarla ortaya konmaktadır.

Üniversitelerin, fikirlerini ticarileştirme potansiyelini en üst düzeye çıkardıkları ve bunu akademik değerlere bir tehdit olarak görmedikleri zaman girişimci oldukları ileri sürülmektedir (Gibb & Hannon, 2006). Bu durumun gelişmesinde, katma değer yaratmanın yanı sıra gelirlerinin bir kısmını kamu dışı kaynaklardan elde etmeyi sağlayan çeşitlendirilmiş bir fon tabanına duyulan ihtiyaç da etkin olmaktadır.

Üniversiteler içinde gerçekleşen girişimcilik süreçleri kurumsal veya bireysel düzeyde ele alınabilmektedir. Yapılan araştırmalar, üniversitelerde bireysel girişimcilik üzerinde; akademik girişimcilerin uzmanlığının, deneyimlerinin, risk alma özelliklerinin ve sosyal ağlar ile ilişkilerinin etkin olduğunu ileri sürmektedir (Klofsten & Jones-Evans, 2000). Ayrıca akademisyenlerin girişimci davranışlarının, TTO gibi kurumsal altyapıların yanı sıra teşvik sistemleri gibi kurum düzeyinde politikalardan da etkilendiği tartışılmıştır (Urbano & Turró, 2013).

Akademik girişimcilik, pratik uygulanabilirliğe ya da ticari potansiyele sahip düşünceler ile üniversitenin temel fonksiyonu olan bilim ve gerçek arayışı arasında çelişen çıkarlar ile doğrudan ilişkili bir konumda bulunmaktadır. Bu nedenle bilim insanlarının hem üniversite hem de ticarileşme ile hangi dereceye kadar ilişkili olma niyetinde olduklarının dikkate alınması gerekmektedir. Planlanmış Davranış Teorisine (PDT) (Ajzen, 1991) dayanarak akademik girişimci davranışın en iyi göstergesi akademik girişimcilik niyeti olarak adlandırılmaktadır. Amaçların müteakip davranışların iyi bir göstergesi olduğu ortaya konmuş olduğu için (Ajzen, 2002), girişimci niyetleri etkileyen öncül faktörlerin içeriğini ve doğasını anlamak, girişimcilik davranışını incelemek adına oldukça önemli görülmektedir (Fitzsimmons & Douglas, 2011). Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar, bu öncül faktörler arasındaki ilişkinin karmaşık olabileceğini de göstermektedir (örneğin, Krueger ve Kickul, 2006).

Diğer yandan akademisyenlerin girişimcilik yönelimlerinin, akademik yayınlar yoluyla kazandıkları bilimsel itibar arttıkça azaldığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Pucci, 2016). Bu alanda yapılan ilk araştırmalar girişimcilik yönelimine sahip olmanın diğerlerine göre daha fazla risk alma eğilimi ile, yeniliğe

duyulan ilgi ile ve proaktif bir şekilde fırsatlar arama ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu üç farklı bireysel girişimcilik yönelimi boyutunun, -risk alma, yenilikçilik ve proaktivite- birarada bulunabilmesinin derin köklere dayanan inanç ve değerlerden oluşan genel bir duruşu yansıttığı da yaygın bir şekilde kabul edilmektedir (Goktan & Gupta, 2015).

Akademik girişimcilik niyetine ve yönelimine katkı veren değişkenlerden kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı da dikkate alınması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer motivasyonu London (1983) tarafından kişinin kariyer kimliğini, kariyerini etkileyen faktörlere ilişkin kavrayışını ve olumsuz kariyer koşulları karşısında esnekliği yansıtan bireysel özellikler ve ilişkili kariyer kararları ve davranışları kümesi olarak tanımlanmakta ve Fugate (2008)'ye göre değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik şeklinde tanımlanan alt boyutlardan oluşmaktadır. Akademisyenlerin kariyerlerinde konferanslarda yaptıkları konuşma sayısı, yayın sayısı, araştırma projelerinde yaptıkları işbirliği, araştırma için ayırdıkları süre ve üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar vb. akademik etkinlikler açısından gösterdiği başarıyı temsil eden kariyer başarısı ise, kişinin iş deneyimlerinin sonucu olarak elde ettiği olumlu psikolojik durum veya işle ilgili sonuçlar ya da kazanımlar olarak tanımlanmaktadır (Judge, et al., 1995).

Akademik girişimciliğin ekonomik etkilerini daha iyi anlayabilmek için, akademik girişimcilerin ve girişimcilik davranışlarının farklı bağlamlarda açıkça tanımlanmasına, özellikle akademik girişimcilerle ilgili davranışsal ve bilişsel süreçlerin temellerinin daha iyi anlaşılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Wright, et al., 2012). Bu nedenle akademisyenleri girişimci olmaya yönlendiren faktörleri daha iyi anlamak ve bu alandaki bilgi ve anlayışın gelişmesine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda bu tez çalışmasında, akademik girişimcilik niyeti, akademik girişimcilik yönelimi, kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı değişkenleri arasındaki varsayıma dayalı ilişkileri ortaya çıkarmak ve çıkan sonuçlar doğrultusunda öneriler sunmak amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde önce akademik girişimcilik niyeti ve yönelimine özgü açıklamaların ardından kariyer motivasyonu ve başarısı ile ilgili

bilgilere yer verilmektedir. İkinci bölümde ise söz konusu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi ve özellikle akademik girişimcilik niyeti ve yöneliminin kariyer motivasyonu ve başarısı ile ilişkisini incelemeye yönelik gerçekleştirilen araştırma hakkındaki açıklamalar sunulmaktadır.

Çalışmanın genel sonuçlarına bakıldığında girişimcilik niyeti ve yöneliminin kariyer motivasyonunu ve başarısını etkilediği, ancak alt boyutlar açısından bazı farklı sonuçların yer aldığı görülmektedir. Tüm bu çalışma bulguları ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler yapılan analizler sonrasında sonuç kısmında özetlenmekte ve bulgular doğrultusunda öneriler geliştirilmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmaların girişimciliğin, ekonomik gelişme ve istihdam üzerindeki etkilerini ortaya koyması, girişimcilik ve girişimciliğe ilişkin kavramlara yönelik ilginin, özellikle son yıllarda hızla artmasına yol açmaktadır. Ülkemizde de dünya da olduğu gibi girişimcilik alanında birçok yasal düzenleme yapılmakta, yanı sıra birçok bilimsel çalışmalar yapılmaktadır. Girişimcilik alanında yapılacak araştırmalardan elde edilecek bilgilerin, girişimcilik potansiyelinin artırılması yönünde de katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, akademisyenlerin girişimci olup olmayacaklarını belirleyecek faktörlere ışık tutmaktır.

Bu amaç doğrultusunda çalışmanın bu bölümünde, tez kapsamında gerçekleştirilen araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin kavramsal açıklamalara yer verilmektedir. Bu doğrultuda öncelikle girişimcilik kavramı açıklanmakta, üniversite bağlamında girişimcilik ve akademik girişimcilik olguları ele alınmaktadır. Ardından girişimcilik niyeti, girişimcilik niyetini belirleyen unsurlar ve akademik girişimcilik yönelimi incelenmekte ve sonraki kısımda kariyer motivasyonu ve kariyer başarıları kavramları konuya temel oluşturan literatür ışığında incelenmekte ve açıklanmaktadır.

1.1 Akademik Girişimcilik Niyeti

Girişimcilik, bireysel ve kurumsal, bireyin (1) teknolojik yetkinliği, (2) pazar temelli fırsatları dikkate alarak iş kurması veya sosyal değer yaratma hedefiyle sivil toplum örgütleri kurması girişimcilik kapsamında açıkça ifade edilmesine rağmen, üniversite-sanayi işbirliğinden farklı olarak, bilim uzmanı ve bilim insanlarının kariyerleri boyunca edindiği bilgi ve deneyimi ticarileştirmesi, ekonomik ve sosyal fayda üretme karşılığında aylık yerine yüksek gelir kazanma motivasyonu akademik girişimciliğin başlangıç noktasını ortaya koymaktadır.

Akademik girişimcilik üniversite ortamında meydana gelen örgütsel yaratım, yenilenme ya da yenilikçilik eylemlerini kapsamaktadır, bağımsız olarak ya da kurumsal bir sistemin parçası olarak hareket eden bireyler ya da bireyler grubu ise akademik girişimci olarak kabul edilmektedir (Brennan & McGowan, 2006). Aynı zamanda üniversite bilgisinin yayılmasını ve ticarileşmesini sağlayan akademisyenler, teknisyenler veya lisansüstü öğrenciler olarak da ifade edilmektedir (Hayter, et al., 2017). Page ve Brin'in, Stanford Üniversitesi'nde lisansüstü eğitim sırasında, milyar dolarlık şirket Google'ın temelini oluşturan çabaları, olağanüstü ticari başarının ötesinde, bilgi ekonomisi ve bölgesel ekonomik kalkınmanın bir bileşeni olarak üniversite bilgisinin potansiyelini temsil ettiği ileri sürülmektedir (Hayter, et al., 2017).

1.1.1 Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik alanında yapılan araştırmalar birbirinden çok farklı alanlara ayrılmıştır. Araştırmalarda temel olarak, araştırma düzeyinde farklılaşma, araştırma alanında farklılaşma ve araştırma teorisinde farklılaşma dikkati çekmektedir. Özellikle bireylere yönelik araştırmalar ile gruplar halinde girişimcilik araştırmaları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Sharma & Chrisman, 2007) (Urbano & Turró, 2013). Sahiplik ve organizasyon yaratılması girişimciliğin önemli niteliklerinden olmasına rağmen (Gartner & Shane, 1995), bir tanım olarak "Girişimcilik yeni örgütlerin oluşturulmasıdır" demek mümkün görülmemekte, kavramın anlamını dar bir çerçevede bırakmaktadır (Gartner, 1988). Girişimcilikteki farklılıklar, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin çeşitli kombinasyonları ile tanımlanmakta, bu nedenle tanımlamalar sınırlı olmakta ve geniş çaplı bir fikir birliği bulunmamaktadır (Lumpkin & Dess, 1996). Girişimcinin rolünü anlamaya çalışan araştırmacıların karşılaştığı büyük bir zorluk da, girişimci davranıştaki farklılıkları ölçmenin güvenilir ve geçerli bir yolunun olmamasından kaynaklanmakta bu durum ise, girişimciliğin çok yönlü bir fenomen olduğu yönündeki genel kanıya neden olmaktadır (Armstrong & Hird, 2009).

Girişimcilik kavramını birçok farklı tanımına götüren ayrımların en yaygın olanlardan bazıları: yeni giriş (Lumpkin & Dess, 1996), kaynakların geliştirilmesinde değişiklikler yapılması, fırsatları takip etmek için yeni yeteneklerin ve yeni organizasyonların yaratılması (Gartner, 1988) ve yeniliklerdir (Walter, et al., 2006).

Yapılan çalışmaların bir bölümü; girişimciliği tanımlamak ve analiz etmek için yapılan araştırmaları, girişimciliğin sonuçlarına, girişimci yönetimlere ve girişimciliğin nedenlerine odaklanan üç ana araştırma akımı ile ifade etmektedir (Austin, et al., 2006) (Stevenson & Jarillo, 2007).

Birinci akım çalışmalarda araştırmacı, girişimcinin eylemlerinin sonuçlarıyla ilgilenmektedir, genellikle Schumpeter, Kirzner veya Casson gibi ekonomistler tarafından alınan bakış açıdır (Stevenson & Jarillo, 2007). Örneğin Schumpeter (1934), girişimciliği, ekonominin bir bütün olarak ilerletildiği kilit bir süreç olarak incelemiştir (Austin, et al., 2006). Lumpkin ve Dess (1996) girişimciliği, kuruluş aşamasındaki girişimlerin yanı sıra mevcut işletmeler için de yeni iş fırsatları yaratma, işi genişletme, sermaye artırımını ve teknolojik gelişme sağlayan bir unsur olarak ele almıştır.

Girişimci faaliyet, ekonomik büyümenin en önemli lokomotiflerinden birini temsil etmekte ve yeni iş geliştirme ve istihdam yaratmakta da anahtar rolü bulunmaktadır (Lumpkin & Dess, 1996). Araştırmalarda odaklanılan nokta, ekonomik faaliyetin başrolünde yer alan girişimcinin ekonomik sistem üzerindeki etkisidir.

Covin ve Slevin'e (1991) göre ise; girişimcilik bir yandan işletmelerin yetkinlik alanını genişletmekte diğer yandan buna karşılık gelen fırsatları artırmaktadır (Covin & Slevin, 1991). Ancak işletmelerin teknolojilerini veya üretim hattını değiştirmesinin, risk almadan ve proaktiflik olmaksızın sadece rakiplerini taklit etmesinin girişimcilik olarak tanımlanması da mümkün görünmemektedir. Benzer şekilde ürünle, pazarla veya teknolojik yenilikle uğraşmaksızın sadece finansal açıdan risk alması da girişimcilik olarak kabul edilmemektedir.

Girişimci işletmeler, yüksek getiri şansı ile yüksek riskli projeleri üstlenmeye istekli ve fırsatları takip etmek konusunda cesur ve saldırgan olan kısacası, risk alan, yenilikçi ve proaktif işletmelerdir (Covin & Slevin, 1991). Avrupa Birliği Komisyonu 2001 tarihli çalışma belgesinde "Yenilikçilik, uzun vadeli rekabet gücünün,

büyümenin ve istihdamın en önemli ve tek motorudur, verimliliği artırmak ve yenilik yaratmak, bilimsel yaratıcılık ve girişimcilik yeteneklerine dayanmaktadır” diyerek girişimci faaliyetin ekonomi üzerindeki etkisini ifade etmiştir (European Commission, 2001).

İkinci akım çalışmalarda, ilgi odağı girişimcilerin nasıl davrandığıdır. Bu durumda, araştırmacılar girişimci yönetiminin özelliklerini, girişimcilerin bu amaçları gerçekleştirmek için kişisel nedenlerden bağımsız olarak amaçlarını gerçekleştirmeyi nasıl becerdiklerini analiz etmektedir (Stevenson & Jarillo, 2007). Organizasyonu temel analiz düzeyi olarak ele alan bu yaklaşım, girişimciyi, yeni girişimin yaratıldığı karmaşık sürecin bir parçası olarak ele almakta ve örgütün var olmasını sağlamak için üstlenilen faaliyetler açısından incelemektedir (Gartner, 1988). Girişimcilik üzerine yapılan araştırmaların, girişimcinin kim olduğuna değil, girişimcinin ne yaptığı üzerine odaklanması gerektiği ileri sürülmektedir.

Girişimcilik, teknolojik veya endüstriyel değişimin varlığından kendiliğinden oluşan bir faaliyet değil aksine kendi kendini yöneten bir faaliyet olarak görülmektedir. Fırsatları izleyen ve dahası fırsatları belirleyen bireylerin harekete geçmesini gerektirmektedir (Mason & Harvey, 2013). Bu nedenle çevrenin tek başına araştırılmasının, girişimcilik için tam bir açıklama getirmesi mümkün görülmemektedir. Bu açıdan bakıldığında girişimcilik; kaynaklar, fırsatlar, fırsatların değerlendirilmesi, keşif süreçleri gibi kavramları içerecek şekilde ifade edilmektedir.

İşletmelerde strateji oluşturma çabalarına ve girişimcilerin nasıl davrandığına odaklanan araştırmalar; işletmeler olgunlaştıkça girişimcilerin karşılaştığı sorunlara ve yeni girişimler için başarı formülleri bulmaya odaklanmışlardır (Mintzberg & McHugh, 1985). Araştırmalar genel olarak başarıyı, seçilen stratejiye, çevresel faktörlere veya bunların karışımına bağlayarak belirlemeye ve bir işletme için en uygun olanın nasıl olduğunu bulmaya çalışmışlardır (Stevenson & Jarillo, 2007).

Son akım araştırmalar ise, 1960’lı yıllarda başlayan, girişimciliği psikolojik ve sosyolojik açıdan inceleyen, girişimciyi birey olarak ele alıp, girişimci insanların arka planını, değerlerini, hedeflerini, motivasyonlarını inceleyen araştırmalardır (Stevenson & Jarillo, 2007). Araştırmalarda, bireysel girişimci eylemin nedenleri, girişimcinin ortalama davranış normlarından neden ayrıldığı, girişimci birey olarak geçmişleri ve çevreleri temel ilgi alanı olarak ele alınmaktadır (Stevenson & Jarillo,

2007). Girişimcilerin psikolojik özelliklerinin araştırılması, girişimcilik kültürlerinin sosyolojik olarak açıklanmaya çalışılması, girişimci yerlerin ekonomik ve demografik olarak araştırılması ve girişimcilik alanındaki benzer araştırmalar da aslında yeni örgütlerin oluşmasıyla başlamaktadır (Gartner, 1988). Bu nedenle araştırmacılar, yeni örgüt oluşmasını sağlayanları anlamaya çalışmaktadır. Bunun yanı sıra, bazı girişimlerin büyük başarıları, bunların arkasındaki bireylerin farklılıklarını ve neden ortalama davranış normlarından ayrıldığını anlamak gerektiği düşüncesine yol açmaktadır (Stevenson & Jarillo, 2007).

Girişimci davranışın nedenleri üzerine yapılan araştırmalar, girişimcilerin bağımsızlık arzusu, yaratıcılık, cesaret, risk eğilimi gibi psikolojik özelliklerini incelemişlerdir. Ayrıca girişimciliği, farklı sosyal konumlardaki bireylerin ortaya çıkardığı toplumsal bir rol olarak da ele alan ve girişimcilik davranışını çevresel özelliklere bağlı kişisel motivasyonla ilişkilendiren araştırmalar da yapılmıştır. Örneğin McClelland, bazı toplumların neden bazı zamanlarda yüksek ekonomik ve sosyal büyüme gösterdiğini sorarak, psiko-sosyolojik bir yaklaşımla aslında büyümenin bu toplumlardaki nüfusun büyük bölümünde bulunan başarı ihtiyacı ile açıklanabileceğini ileri sürmüştür (McClelland, 1987). Çevreyi motive edici faktör olarak ele alan yaklaşımla yapılmış araştırmalar, çevrenin girişimcilik pratiğini nasıl etkilediğine dair ayrıntılı açıklamalar içermektedir (Stevenson & Jarillo, 2007).

Girişimcilik nasıl tanımlanırsa tanımlansın sonuçta girişimcilik faaliyetlerini yürütenler bireylerdir. Bireylerin karakteristikleri (kişilik, geçmiş, beceriler vb.) nemlidir. Ayrıca evresel değişkenler, sadece ekonomistlerin yaklaşımında olduğu gibi, piyasa verimsizliklerinden yararlanmak için fırsatlar yaratmaları açısından değil, aynı zamanda farklı ortamların girişimciliğe az ya da çok elverişli olması ile de önemlidir (Stevenson & Jarillo, 2007).

1.1.2 Üniversite ve Girişimcilik Kavramı

Girişimciliği analiz etmek için odaklanılan alan, özel sektörle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda eğitimde de (bknz. Etzkowitz, 1983; Mazzoni, 1987) tartışılmaktadır. Üniversiteler genellikle ekonomik faaliyet için yararlı olan teknolojileri geliştirme kaynağı olarak görülmesine (Shane, 2004) rağmen

girişimcilikte lider olarak görülmemektedir. Dahası potansiyel ticari veya pratik uygulanabilirliğe sahip düşüncelerin ve buluş arayışının, üniversitenin meşru bir fonksiyonu olarak kabul edilen bilim ve gerçek arayışına uygun olmayan bir odak olduğu da düşünülmektedir (Ravetz, 1971; Wade, 1984) (Louis, et al., 1989).

Bununla birlikte, üniversitelerde girişimciliği artıran bilim insanları ve bilim takipçileri sayısında kayda değer bir artış olmuştur. Girişimciliğin, bilim insanlarının ulusal ekonomiye ve topluma eleştirel bir katkı sağlayarak bilimsel düşüncelerin ticari alana doğru hızlı bir şekilde hareket etmesine katkıda bulunduğu düşünülmektedir (Louis, et al., 1989). Bununla birlikte girişimciliğe, üniversitelerin ekonomideki dinamik rolü perspektifi ile bakıldığında ABD'deki Stanford Üniversitesi, Silikon Vadisi ve İngiltere'deki Cambridge Üniversitesi örnekleri genellikle taklit edilecek modeller olarak görülmekte ve ticari aktiviteyi akademik yaşamın bir parçası olarak meşrulaştırarak üniversitelerdeki girişimcilik potansiyelinin aktif olarak uyarılması gerektiğine dair algı her geçen gün artmaktadır (Brennan & McGowan, 2006).

Ticari alanda üretim faktörlerinin etkinliğini arttırmak için yenilik hayati öneme sahiptir, yenilik ise bilgi ekonomisinin ayrılmaz bir parçasıdır. Üniversiteler, bu anlayışla toplumun bilgi üretim sisteminin merkezine doğru ilerlemektedir (Philpott, et al., 2011).

Ayrıca bilgi transferi, hem üniversiteler için bir gelir kaynağı hem de hükümetler için ekonomik kalkınma arayışında bir politika aracı olarak önemli bir stratejik konu haline gelmiştir. Burada 'bilgi transferi'nin tek bir tanımı olmamakla birlikte, genellikle araştırmanın ticari sonuçlara bağlanmasına atıfta bulunmaktadır -ki bu sonuçları spin-out veya spin-in şirketler, girişimci inkübatörler, start-up işletmeler, ticari patent ve lisanslama, araştırma yeniliklerinin pazarlanması ve dışarıdan başvuru ilişkiler olarak sıralamak mümkündür- (Shore & McLauchlan, 2012).

Etzkowitz'e göre (2003) üniversiteler bugünkü şekli almadan önce birkaç "akademik devrim" geçirdiler. İlki, üniversiteyi bir öğretim kurumundan, öğretime yönelik araştırmalarla birleştiren bir değişimdi. Üniversiteler araştırma yürütüyorlardı, ancak araştırma, temel olarak öğrencilerin akademik alanda çalışmaları için (eğitim için) bir araç olarak görülüyordu. İkinci akademik devrim -ki bu devrim üniversitenin üçüncü misyonunun da temeli idi- her iki görevin

birleşmesinin sosyo-ekonomik kalkınma için yaratıcı ve üretken olduğu varsayımıyla öğretim ve araştırma arasındaki ilişkilerin vurgulanması şeklinde gerçekleşmiştir. (Etzkowitz 2003, 2008) (Sam & Sijde, 2014).

Her ne kadar üçüncü misyon üniversiteleri temel araştırmaları yürütmekten uzaklaştıracağı konusunda eleştirilmiş olsa da (Poyago-Theotoky, et al., 2002), gelişmiş toplumdaki üniversitelerin birçoğu tarafından çağdaş toplumdaki yerlerini korumak için benimsenmiştir (Sam & Sijde, 2014) (Shore & McLauchlan, 2012) (Teixeira, et al., 2014) (Lam, 2010) (Philpott, et al., 2011). Üniversitenin sosyal ve ekonomik kalkınmadaki rolü ile ilgili olarak Wissema; 1987’de Cambridge’te “Cambridge Üniversitesi’nin beyinlerini Britanya endüstrisinin problemlerinin ermine vermek” amacıyla yaratılmış 360 aktif şirket bulunduğunu ifade etmektedir (Wissema, 2009).

Üçüncü misyon, genel olarak geleneksel öğretim ve araştırma dışındaki tüm kurumsal faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Üniversitelerin sosyo-ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaları ile ilgili olup; “topluma hizmet” ve “sosyal yardım” olarak ifade edilmektedir (Philpott, et al., 2011). Ancak birçok akademisyen, üniversitenin misyonunu üçüncü misyondan ziyade ilk ikisini öğretim ve araştırma görevini yerine getirerek gerçekleştirdiğini ileri sürmektedir (Etzkowitz 2008).

Öğretim ve araştırmanın yanı sıra bilginin ticari amaçlarla kullanımının meşru olup olmadığı da tartışmaya açılmıştır. Tartışma konusu, üniversitelerin sadece bilgi ve bilim peşinde koşmak için temel araştırma yapma misyonu ile bireylerin ve ekonomik sistemin yararlandığı uygulamalı araştırmalar ve endüstri odaklı faaliyetler üretme rolüyle çelişkili olup olmadığıdır. Bu alanda yapılan çalışmalar da üçüncü misyonun uygunluğuna ilişkin birleşik bir kültürün bulunmadığını vurgulamaktadır (Philpott, et al., 2011). Küresel baskılar tarafından yönetilen hükümet, ekonomik gelişmeyi teşvik etmek ve bilgi ekonomisine katkıda bulunmak için üniversite-sanayi yaklaşmasını teşvik etmektedir. Üniversiteler de kendi gelirlerini artırmak ve daha rekabetçi bir ortama uyum sağlamak için araştırma sonuçlarından yararlanma konusunda istekli aktörler haline gelmiştir (Etzkowitz, et al., 2000).

Bu yaklaşımın sonucu olarak, üniversite ve sanayi arasındaki işbirliğinin çeşitliliği ve hacminde büyüme yaşanmaktadır. Ayrıca entelektüel ürünlerin

ticarileşerek gelir yaratma aracı olarak kullanılmasına yönelik kurumsal vurgular da artmaktadır.

Akademik girişimciliğin kurumsallaşması üzerine yapılan çalışmalarda, üniversitelerde üçüncü misyon uygulamaların az ya da çok meşrulaştırılabileceğini ve görünürdeki adapte olmuş, uyumlu resme rağmen derinden bilişsel olarak, tamamen yerleşmeyi başaramayabileceğini de göstermektedir (Lam, 2010). Az veya çok bu gelişmeler, akademi ve sanayi arasında büyüyen yakınlaşma bazı akademisyenler tarafından, olumlu bir kurumsal dönüşüm olarak görülmektedir. Gelişmekte olan yapılar “yeni bilgi üretme biçimi” (Gibbons ve diğ., 1994) ya da üniversite, özel sektör ve hükümeti verimli bir ilişki içinde birbirine bağlayan “üçlü sarmal” (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000) olarak tanımlanmaktadır.

Bununla birlikte, üçüncü misyona yönelik bu hareket, üniversitenin belirli akademik disiplinleri tarafından “bir üniversitenin amacına yönelik bir tehdit” olarak algılanmaktadır (Philpott, et al., 2011). Bu gruptaki araştırmacılar yakınlaşan üniversite-sanayi ilişkilerini derinden eleştirmekte ve kurumsal riskler açısından uyarılar yapmaktadırlar. Bu durumun üniversiteyi kendi ürün yelpazesini pazarlama ve satma durumunda bırakan, üniversiteyi pazara doğru sürükleyen bir hareket olduğu görüşü ileri sürülmektedir (Rhoades & Slaughter, 2004). Üniversitenin kapitalizme ilgisiz olmaktan çok uzak olduğu, dahası küresel pazarda ve bilgi tabanlı kapitalizmde önemli bir aktör haline geldiği, ayrıca piyasa değerlerini ve bilgi teknolojilerini kucakladığı ve tüm gelişmelerin akademik özgürlüğün kaybıyla sonuçlandığı ileri sürülmektedir (Delanty, 2001). Bilginin serbestleşmesinin, genişletilmesinin yerine potansiyel gelir oluşumu yaratan akım için -ki bu akım bilgi/öğrenme/tüketim rejimi olarak da ifade edilebilir- ‘akademik kapitalizm’ (Rhoades & Slaughter, 2004) ifadesini kullanarak akademik özgürlüğün erozyona uğramasıyla artan değer çatışmasını vurgulamaktadırlar (Lam, 2010).

Bilginin özgürleştirici rolünü kaybettiği ve evrensellik nosyonunun da artık olanaksız olduğu ayrıca kullanıcı ve üretici arasındaki daha refleks bir ilişkiye dayanan yeni bir bilgi tarzının ortaya çıktığı iddia edilmektedir (Delanty, 2001). Küreselleşmenin piyasa değerlerini ve bilgi teknolojisini kucakladığı için üniversitenin araçsallaştırılmasına dikkat çekilmekte üniversitenin kapitalizm ile tam olarak bütünleşmesiyle akademik özgürlük kaybı yaşandığı ileri sürülmektedir (Delanty, 2001).

Birçok akademisyen girişimci paradigmayı üniversitenin geleneksel bütünlüğüne, araştırmacının temel özerkliğine ve yanı sıra da bilimin uzun vadeli canlılığına bir tehdit olarak görmektedir (Akt. (Martin & Etzkowitz, 2000)

Ayrıca hükümetlerin ticarileştirmeye yönelik bilim ve teknoloji programlarının, üniversite araştırmalarının yönünü etkileyerek ve ticarileşme bağlantısını aşırı vurgulayarak, üniversite araştırmalarının özelliklerini değiştirdiği ileri sürülmektedir. Özellikle ABD üniversitelerinde söz konusu programların endüstriden gelen bilgi akışını önemli ölçüde arttırdığı, bu durumun göreceli olarak patent kalitesini arttırdığı ancak araştırma kapsamını daralttığı, yeni teknolojilerin çeşitliliğini azalttığı ve teknolojik çığır açan sonuçların ortaya çıkma olasılığını da azalttığı görülmektedir (Hyun & Jeongsik, 2014).

Diğer yandan her şeye rağmen üretim fonksiyonuna bağlı ekonomiden çağdaş yenilikçi sisteminin sosyo-ekonomik süreçlerine dolayısı ile yeni bilgi altyapısının temel taşı olan üniversitelere doğru büyük bir dönüşüm yaşanmaktadır (Etzkowitz, et al., 2000). Bu değişim oranının oldukça yüksek olduğu analiz edilmiştir (Lundvall B.A., 1994). Devlet tarafından finanse edilen araştırmaların aralığı genişletilerek üniversitelerin yürüttükleri araştırmaları patent, lisans ve diğer araçlarla ticarileştirmeleri teşvik edilmiştir. Üniversiteler ise patent ve lisans yoluyla üniversite teknolojisinin özelleştirilmesini ve satışını kolaylaştırmak için politikalar -araştırma enstitüleri ve teknoloji transfer ofisleri kurmak gibi- geliştirmişlerdir. (Argyres & Liebeskind, 1998).

Girişimcilik faaliyetleri, bölgesel ya da ulusal ekonomik performansın yanı sıra üniversitenin finansal avantajı ve fakültenin gelişimine yönelik olarak gerçekleştirilmektedir (Etzkowitz, et al., 2000). Girişimci üniversite kavramı, araştırma ve öğretim olan üniversite misyonu ile ekonomik kalkınmanın uyumlaştırılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca girişimci üniversitenin, bilginin ve aynı zamanda teknolojinin yaratıcı bir mucidi ve transfer aracı olduğu da ileri sürülmektedir. Bunun sonucu olarak dünyanın hemen hemen tüm bölgelerindeki hükümetler, üniversitenin, yenilik ortamlarını geliştirmek ve bilim temelli bir ekonomik kalkınma rejimi oluşturmak için üniversitelerin potansiyeline odaklanmaktadır (Etzkowitz, et al., 2000).

Günümüzde, üniversitelerin neredeyse tamamı bir şekilde teknoloji transferiyle uğraşmaktadır ve bu alandaki veriler üniversitenin teknoloji transfer faaliyetlerinde güçlü ve istikrarlı bir artış olduğunu göstermektedir (Woods, 2011). Ancak bu araştırmalar da üniversitelerde yaşanan değişimi, akademik bilimin eski kurumsal mantığının baskısı altında kaldığı lineer bir tarihsel süreç olarak ele almakta ve sürecin sonunda yeni girişimcilik mantığı ile yer değiştireceği görüşü ile açıklama eğilimi bulunmaktadır (Hackett, 1990). Diğer yandan birçok araştırma ticari girişimciliğin aşırı uçlarında yer alan akademisyenlerin küçük bir azınlık olduğunu, girişimci akademisyenlerin üniversiteyi ele geçirdiğini gösteren hiçbir kanıt bulunmadığını ortaya koymaktadır (Louis, et al., 1989).

1.1.3 Akademik Girişimci Kavramı

Genel olarak, akademik girişimcilik literatürü oldukça parçalanmıştır ve çoğu araştırma, ticarileştirme sürecinin çok özel bölümleri etrafında tasarlanmıştır (Woods, 2011). Ayrıca bu çalışmaların yüksek bir genelleme düzeyinde gerçekleştiğini, bu durumun da akademik bilimsel çalışmalardaki çeşitliliği kolay bir şekilde gizleyeceğini ileri süren araştırmalar da yapılmaktadır. Söz konusu araştırmalar, çelişkili kurumsal mantıkların birlikte var olmasına izin veren örgütsel değişimin karmaşık dinamiklerinin ve daha da önemlisi, değişimin yorumlanması ve şekillendirilmesinde akademisyenlerin stratejik rollerinin dikkate alınmadığını ileri sürmektedir (Lam, 2010). Bilim sosyolojisindeki araştırmalar, akademisyenlerin dışsal zorluklara yanıt olarak pozisyonlarını savunmada aktif rollerini vurgulamakta ve dinamik etkileşimler sonucu, karşıt ve baskın yönelimler arasında direnerek, dönüştürerek veya birleştirerek değişimin farklı seviyelerde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (Hackett, 1990). Temel bilim normlarına bağlı kalan “geleneksel” ile girişimci yönelime sahip, hem bilim hem iş dünyasında yer alan “akademik girişimci”yi ve iki kutupsal pozisyon arasında “geleneksel hibrit” ve “girişimci hibrit” olarak tanımlanan sosyal alanlar bulunduğu da ileri sürülmektedir (Lam, 2010).

Üniversitenin, ekonominin yararlandığı uygulamalı araştırma ve endüstri odaklı faaliyetler üretme argümanını içine yerleştirilen akademik girişimci ise, yeni bir organizasyon yaratan ve yarattığı yenilik / buluş / çözümünü ticari bir fırsat olarak pazara sunan akademisyen olarak tanımlanabilmektedir (Ozgul & Kunday, 2015). Bu

alanda yapılan ilk araştırmalarda akademik girişimcilik, üniversite ortamında başlatılan ve üniversite araştırmalarından elde edilen teknolojiye dayanan yeni girişimler olarak tanımlanırken, son yıllarda, yenilikçi ve risk unsuru içeren ve birey veya kurum için finansal ödüllere yol açabilecek geleneksel öğretim ve araştırma rollerinin ötesinde gerçekleşen herhangi bir etkinlik olarak tanımlamaktadır (Huyghe & Knockaert, 2015).

Bu alanda yapılan çalışmaların bazıları için, ‘akademik girişimci’ ifadesi, bir çelişkidir (oxymoron), çünkü akademinin, piyasanın maddi zorunluluklarından ayrı bir yansıma alanı olarak düşünülmesi gerekmektedir. Üniversitenin süper yıldızları olarak da adlandırılan bu girişimci akademisyenler, akademik becerilerini girişimci iş zekasıyla etkin bir şekilde birleştirebilen, genel olarak dış kaynaklardan faydalanabilen, devlet teşvikleri ya da araştırma projeleri yoluyla önemli miktarda para toplayan ve bu tür hibeleri temin etmek için iş dünyası ile ilişki kurabilen kişiler olarak ifade edilmektedir (Shore & McLauchlan, 2012). Girişimciliği açıklayabilecek temel faktörün kurumsal yapılar ve politikalar olduğunu ileri süren Lois ve diğ.(1989) üniversite bilim adamların girişimcilik faaliyetlerini araştırmış ve akademik girişimciyi ayırt etmek için beş farklı seviye belirlemiştir. Bunlar (Louis, et al., 1989); (1) dışarıdan finanse edilen geniş çaplı bilimsel araştırmalar, (2) ek gelikle sonuçlanan danışmanlık hizmetleri veya bilgi transferi, (3) üniversite araştırması için sanayi desteği kazanmak, üniversite-sanayi ilişkilerinden yararlanmak (4) fikri mülkiyet veya patent almak, ve (5) ticarileşme, araştırma sonucuna dayanarak şirket oluşturma - bir fakülte üyesinin kendi araştırmasına dayalı olarak özel şirketlerde hisse senedi sahibi olması.

Bilgi yaratmanın, yeniliğin ve rekabet avantajının akademik girişimcilik anlayışına nasıl katkıda bulunduğunu araştıran Brennan ve ark. (2006) ise, akademik girişimciyi; klasik akademik girişimci, girişimci bilim adamı ve bilimsel girişimci olmak üzere üç kategoride ele almıştır (Brennan & McGowan, 2006).

Örgütsel psikologlar, girişimciliğin kaynağı olarak bireysel özellikleri ve tutumları -başarı motivasyonu gibi- vurgulamaya eğilimlidirler. Ayrıca yapılan araştırmalar başarı motivasyonu kadar güçlü olmasa da diğer bireysel özelliklerin de -yaş, cinsiyet ve tutumlar gibi- akademik girişimcilik üzerinde bir rol oynayabileceğini göstermektedir (Louis, et al., 1989).

Diğer bir spekülasyon çizgisi, girişimciliğe kültürel desteğin önemi ile ilgilidir. Araştırmalar, bu anlamda yerel kültürün daha geniş toplumsal değerlerden çok daha önemli olduğunu göstermektedir (Louis, et al., 1989). Yapılan analizlerin birçoğu, akademik ortamlarda, girişimciliğin bir ya da iki koşula bağlı olmadığını ve farklı boyutlardaki girişimciliğin farklı biçimlerinin olduğu sonucunu desteklemekte, en belirgin modellerin ise, büyük araştırma hibeleri elde etmek şeklinde ortaya çıktığını göstermektedir (Louis, et al., 1989). Ancak bu araştırmalarda temel fikir, üniversite araştırmalarının yeniliklere yol açması ve bu yeniliklerden bazılarının girişimcilik faaliyetlerine yol açan ticari uygulamalara sahip olması şeklinde ortaya konmaktadır (Woods, 2011).

Üniversite bilim adamı ve akademik girişimcilik, bilim adamının bireysel özelliklerinden çevresel etkilere kadar geniş bir bakış açısı ile ve bir bütün olarak ekonomik etki ve performans ölçümlerine kadar farklı alanlarda incelenmiştir (Lundqvist & Middleton , 2013). Bazı araştırmalar ise, akademik girişimcilik sürecini ele alırken süreç boyunca etkin olan temel paydaş rollerini tanımlamaya odaklanmış ve bir bireyin kavramsal olarak birbirinden ayrı olan rolleri üstlenmesinin ticari başarı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Örneğin Franklin, Wright ve Lockett (2001), araştırmacı ve vekil girişimciler arasındaki bir işbirliğinin, araştırmacının girişimci rolü üstlenmesinden daha başarılı bir formül olduğunu, bir kişinin birden fazla rol üstlenmesinin, ticarileştirme başarısı olasılığını azalttığını ortaya koymuştur (Woods, 2011). Dickson ve diğ. (1998) tarafından akademik girişimcilerin üç farklı profile sahip olduğunu ileri sürülmüştür: birincisi, akademik çalışmaya ek olarak girişimci çabalara sahip olan akademik girişimci; ikincisi bir ticari girişimde tamamen bilimsel ilgi alanlarında tam zamanlı çalışan bilimsel girişimci; üçüncüsü ise bir firmaya katılarak hem bilimsel hem de ticari alanda çalışan girişimci bilim adamı (Lundqvist & Middleton , 2013).

Brennan ve Wall (2005) ise, tipolojinin bireyin kişisel bilgi tabanına ve üniversite ile olan ilişkisine bağlı olduğu dört tür akademik girişimciyi -cesur, bağımsız, aracı ve araştırmacı- tanımlamaktadır. Bunlardan cesur olarak adlandırdıkları tipoloji, bilgi edinme ağı çok geniş ve farklı disiplinlerden meslektaşları ile çalışmalarını sürdüren oldukça sosyal bir akademisyen türüdür. Bağımsız tür akademisyen, meslektaşları ile ilişkili, uygulamaya dönük bilgiye karşı ilgili ancak bilgi edinme açısından üniversite sistemlerine yakın değillerdir. Aracı

türü, iş ortakları ile oldukça sosyal ancak bilgi üretme konusuna karşı ilgisiz akademisyenlerdir. Araştırmacı ise, iş ortakları ile çalışmayan bireysel akademisyen türü olarak ifade edilmektedir (Brennan & Wall, 2005).

Klofsten ve Jones-Evans (2000) ise, akademik girişimcilik faaliyetlerini şöyle tanımlamışlardır; kamu hibeleri veya sanayi desteği ile elde edilen bilim projeleri, dış kuruluşlar için sözleşmeli araştırma, bilimsel veya teknolojik danışmanlık, sanayi için araştırma sonuçlarını patentleme ve lisanslama, üniversite araştırmalarını kullanarak yeni firma oluşumu, üniversitede geliştirilen ürünlerin ticari satışları, üniversite dışına test ve kalibrasyon tesisleri sağlanması (Klofsten & Jones-Evans, 2000).

Louis, Blumenthal, Gluck ve Stoto, (1989) ise; akademik girişimciliği, araştırma fikirlerinin veya araştırma temelli ürünlerin geliştirilmesi ve pazarlanması yoluyla bireysel veya kurumsal kazancı, etkiyi veya prestiji artırma girişimi olarak tanımlamaktadır (Louis, et al., 1989).

Philpott, Dooley, O'Reilly ve Lupton (2011), akademik girişimcilik biçimlerini yumuşak ve sert girişimler yelpazesinde tanımlamışlardır; teknoloji parkı -sanayinin üniversite ile etkileşime girebileceği yer-, spin-off firma oluşumu -araştırmaya dayalı firmaların oluşumu-, patent ve lisanslama -üniversitede geliştirilen bilgi birikiminin mülkiyet haklarının güvence altına alınması-, sözleşmeli araştırma -sanayi ile güçlü bir ticari odak noktası olan özel araştırma projeleri yapmak-, sanayiye yönelik eğitim -sanayi için kurslar düzenlemek, yönetici eğitimi vs-, danışmanlık -uygulama problemlerinin çözümü için uzmanlığın dışarıya satılması-, hibe almak -büyük ölçekli temel araştırmalar için dış kaynaklardan yardım almak-, akademik bulguların yayınlanması -makale, kitap, bölüm vs yayınlamak- ve yüksek niteliğe sahip mezunlar vermek (Philpott, et al., 2011).

Akademik girişimciliğe yönelik birçok araştırma spin-off olarak adlandırılan, akademik ya da teknoloji tabanlı yeni bir organizasyon yaratılması ile akademik girişimcilik aktivitesini eşitleme eğiliminde olmuştur. Ancak Klofsten ve Jones-Evans (2000) akademisyenler arasında girişimcilik deneyiminin, spin-off oluşumunda değil, danışmanlık ve sözleşme araştırmasına dahil olmasından daha önce geldiğini iddia etmiş ve sekiz farklı akademik girişimcilik türü belirlemişlerdir. Benzer şekilde Louis, Blumenthal, Gluck ve Stoto (1989), spin-off firmalarına ek olarak, sanayi ve dış

temasının miktarı ile ayırt edilebilen farklı derecelerde akademik girişimciliğin olduğunu öne sürmektedir.

Akademik girişimcilik, tek bir olay değil, bir dizi olaydan oluşan sürekli bir süreç olduğu için geniş kapsamlı ele alınmış, üniversitelerin ve sanayi ortaklarının, fakülte araştırmalarının sonuçlarını ticarileştirme umuduyla gösterdikleri çaba ve faaliyetlere atıfta bulunan bir şemsiye terim olarak ifade edilmiştir (Woods, 2011).

Araştırmalar akademik girişimlerin ortaya çıkması ve geliştirilmesiyle ilgili konuları daha iyi anlamaya, açıklamaya ve tahmin etmeye çalışmışlardır (Woods, 2011). Birçok araştırmada, bir teknoloji transfer ofisinin çabalarıyla başlayan patent başvurusu gibi ticari uygulamalarla tanımlanmış olsa da, yaygın görüş akademik girişimciliğin ticari çıktılarla ölçülebilir olması gerektiği ve birçok farklı seviyede ve farklı türde ortaya çıkabildiği yönündedir. Araştırma sonuçlarını ticarileştirmenin kolay olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, üniversitelerde bulunan girişimci niyetlerin analiz edilmesi ve girişimcilik faaliyetine girme olasılığı yüksek olan araştırmacı bilim insanlarının tanımlanmasının son derece önemli olduğu ileri sürülmektedir (Huyghe & Knockaert, 2015).

1.1.4 Akademik Girişimcilik Niyeti Boyutları

1.1.4.1 Girişimci Niyet

Akademik girişimcilik, üniversiteyle ya da sanayi ve akademik bilim arasındaki çelişen çıkarlar ile doğrudan bağlı olmayı zorunlu kılmamaktadır. Bu nedenle bilim insanlarının hem üniversite hem de ticarileşme ile hangi dereceye kadar ilişkili olma niyetinde olduklarının dikkate alınması gerekmektedir. Yeni bir firma kurma kararında niyetlerin çok önemli bir rol oynadığını savunan ve sayıları giderek artan araştırmalar bulunmaktadır. Planlanmış Davranış Teorisine (PDT) (Ajzen, 1991) dayanarak akademik girişimci davranışın en iyi göstergesi akademik girişimcilik niyeti olarak adlandırılmaktadır. Bilişsel yaklaşımın psikoloji ve eğitim gibi alanlardaki başarısı göz önüne alınarak girişimcilik alanına uygulanması durumunda, karmaşık girişimcilik sürecine ek bakış açısı sağlanacağı ve olumlu sonuçlar alınabileceği düşünülmektedir (Liñán & Chen, 2009). Girişimci niyet girişimciliğin daha iyi açıklanabilmesi ve tahmin edilebilmesi için önemli bir araç olarak ifade edilmektedir (Krueger, Jr, et al., 2000).

Niyetler üzerinde yapılan araştırmalar, niyetlerin planlanmış davranışların en iyi öngörücüsü olduğunu açıkça göstermektedir (Krueger, 1993). Girişimcilik ise, açıkça, niyetli olmanın merkezi olduğu bir süreçtir (Gartner, 1988). Krueger ve diğerleri (2000) girişimciliğin ortaya çıkmasında, duruma bağlı etkenler (örneğin, istihdam ya da diğer bilgi sağlayan ipuçları) ve bireysel etkenler (örneğin, demografik özellikler ya da kişilik özellikleri) gibi dışsal faktörlerin ampirik olarak zayıf belirleyiciler olduğunu bu nedenle yalnızca durumsal veya kişisel faktörleri modelleyerek girişimcilik faaliyetlerinin tahmin edilmesinin mümkün olamayacağını ileri sürmüşlerdir. Çünkü dışsal faktörler davranışı, genellikle tutumları etkileyerek niyet değişikliklerine yol açarak yani dolaylı olarak etkilemektedir (Ajzen, 1991). Niyet modelleri ise, girişimcilik faaliyetlerini ve süreçlerini daha iyi anlamak ve tahmin yeteneğini artırmak için tutarlı ve sağlam bir çerçeve sunmaktadır (Krueger, 1993).

Genel olarak, bir davranışa yönelik niyetler, bu davranışların öncülleri, bağıntıları ve sonuçlarının anlaşılması için oldukça önemlidir (Ajzen, 1991). Özellikle girişimcilik niyeti, girişimciliğin genel sürecini anlamak için çok önemlidir çünkü niyetler yeni kuruluşlar için temel başlangıç özelliklerini oluşturmaktadır (Gartner, 1988) (Krueger, 1993).

Thompson (2009) Bireysel girişimcilik niyetini şu şekilde sıralamıştır: bir firmayı başlatmak için doğrudan niyetler, bir firma kurma ve fırsat arama ile ilgili olanlar ve aktif olarak kaynak arama davranışı ile ilgili olanlar.

Ancak bir akademisyenin girişimcilik faaliyetlerini gerçekteştirme güdüsü fırsat odaklı girişimlerden farklı bir süreçte gerçekteşmektedir. Bu süreçte, hem bireysel hem de örgütsel amaçlar için karşılıklı olarak faydalı sonuçlar üretme çabaları ile sosyal kısıtlamalar arasındaki uyumun doğrudan etkili olduğu ileri sürülmektedir. Bir girişimcilik faaliyetine dahil olma kararı, bilimsel gelişmenin kamu yararı ile ilgili geliştirilen kişisel tutuma dayanmaktadır. Argyres ve Liebeskind (1998) üniversitede ticarileşme çabalarını, özelleştirme, sahiplik, lisanslama ve telif hakları şeklinde dört alanda belirlemişlerdir. Akademisyenlerin güdülerinin, girişimcilik faaliyetinin seçilmesi ve hem bireysel hem de örgütsel amaçlar için karşılıklı olarak faydalı sonuçlar üretme çabalarıyla doğrudan ilgili olduğu ileri sürülmüştür (Argyres & Liebeskind, 1998).

Yapılan çalışmalar girişimcilik niyetinin, özellikle girişimci davranışın belirsiz, nadir, gözlemlenmesi zor ve öngörülemeyen zaman gecikmeleri içerdiği durumlarda önemli tahmin araçları olduğunu göstermektedir (Krueger, Jr, et al., 2000). En basit haliyle, niyetler davranışı öngörürken, belirli bazı davranışlar da niyeti öngörmektedir. Bu nedenle niyetler, eylemin kendisini daha iyi anlamak için bir araç işlevi görmektedir (Ajzen, 1991).

Niyet araştırmaları akademik girişimcilik davranışından önce gerçekleştirilen davranışlara özellikle bireysel yetkinlik geliştirme davranışlarına odaklanmaktadır (Ozgul & Kunday, 2015). Girişimci olma kararının gönüllü ve bilinçli olarak alındığı kabul edilmektedir (Krueger, Jr, et al., 2000). Bu nedenle, kararın nasıl verildiğini analiz etmek mantıklı görünmektedir (Liñán & Chen, 2009). Ayrıca girişimcilik zaman içinde oluşan bir süreç olarak ele alınmakta ve bu anlamda girişimci niyetler, bazen oldukça uzun vadeli girişim oluşturma sürecinin ilk adımı olmaktadır (Lee & Wong, 2004). Bununla beraber, girişimci davranışları gerçekleştirme niyeti de, ihtiyaçlar, değerler, istekler, alışkanlıklar ve inançlar gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir (Lee & Wong, 2004). Niyeti etkileyen bilişsel değişkenler ise, Ajzen (1991) tarafından “motivasyonel öncüller” olarak adlandırılmaktadır. Yapılan araştırmaların sonuçları da, çalışmalar arasında bir takım çelişkiler olmasına rağmen, Planlı Davranış Teorisinin girişimciliğe uygulanabilir olduğunu desteklemektedir.

Amaçların müteakip davranışların iyi bir göstergesi olduğu ortaya konmuş olduğu için (Ajzen, 2002), girişimci niyetleri etkileyen öncül faktörlerin içeriğini ve doğasını anlamak, girişimcilik davranışını incelemek için oldukça önemli görülmektedir (Fitzsimmons & Douglas, 2011). Girişimci niyet, kişinin girişimcilik davranışlarını yürütmek için göstereceği çabayı gösterirken (Liñán & Chen, 2009) bu çaba da davranışı etkileyen üç motive edici faktörü ortaya çıkarmaktadır (Ajzen, 1991). Bireysel tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol, niyeti açıklayan en iyi yapılardır, bu sayede bilim insanının, girişimcilik ile ilgili beceriler, eğitim ve deneyim ile birlikte dahil olma arzusu, akademik girişimcilik faaliyetlerindeki fırsatları belirleyecektir (Ozgul & Kunday, 2015).

Niyetler, girişimcilik düşüncesinin ve dolayısıyla girişimcilik eyleminin merkezinde bulunmaktadır ve niyetlerin öncüllerini belirleyebilmek için çok sayıda araştırma yapılmaktadır. Ayrıca girişimcinin bu amaca ulaşma yollarını keşfetmeyi hedefleyen araştırmalar da yapılmaktadır. Söz konusu araştırmalar girişimcilik

düşüncesinde önemli bir rol oynayabilecek gibi görünen bilişsel stilin rolü üzerinde yoğunlaşmaktadır. Girişimcilik niyeti gibi yapıların aslında yüzey tabaka olduğu, alta ise bu tabakanın nasıl yapılandığını belirleyen derin bilişsel yapılar bulunduğu ileri sürülmektedir (Fitzsimmons & Douglas, 2011). Bu alta yatan katmanları anlayabilmek için geliştiren bilişsel modellerle, bir girişimcinin bilişsel tarzının, onun bilgi toplama, bilgi işleme, öğrenme ve karar verme tercihlerini etkileyebildiği açıklanmaya çalışılmaktadır. Örneğin Allinson, Chell ve Hayes (2000) girişimci davranış sergileyen insanların sezgi-analiz boyutunun (varsayılanın aksine) sezgi kutbunda yüksek puan alma eğiliminde olduğunu bulmuşlardır (Allinson, et al., 2000). Bu araştırmalar, bilişsel tarzın, hem doğrudan hem de dolaylı olarak girişimcilik niyeti üzerindeki etkisini değerlendirmede önemli olduğunu göstermektedir (Fitzsimmons & Douglas, 2011).

Girişimci niyet anlayışı, genellikle Ajzen'in (1991) planlı davranış teorisi (PDT) ve Shapero ve Sokol'un (1982) girişimcilik modeli (GM) olmak üzere iki model üzerinden ele alınmaktadır (Lee, et al., 2011). Birinci teoriye göre niyeti açıklayan yapılardan algılanan davranışsal kontrol ve ikinci model yapılarından algılanan fizibilitenin (bireyin işi yapmak için ne kadar yetenekli olduğuna dair algısı), ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Benzer şekilde PDT'nin niyeti açıklayan diğer iki tutum yapısı olan bireysel tutum ve öznel norm ise GM'nin iş kurmanın çekiciliğini ifade eden arzu edilebilirlik bileşenine denk gelmektedir (Krueger, Jr, et al., 2000). Bu nedenle her iki model de niyetin temelini kavramsal olarak öz yeterlilikle ilişkilendirilmektedir (Lee, et al., 2011).

1.1.4.2 Bireysel tutum

Girişime yönelik tutum (bireysel tutum) bireyin girişimci olma konusunda pozitif veya negatif bir kişisel değerlendirme derecesine sahip olduğunu ifade etmektedir (Ajzen, 1991). Bireysel tutum ele alınırken davranışı şekillendirmenin bireysel olarak istenebileceğine dair algılara odaklanılmaktadır. Davranışın sonuçlarının, kişisel etkileri hakkındaki beklentilere ve inançlara bağlı olduğu görüşüne dayanmaktadır (Krueger, Jr, et al., 2000). Ajzen (1991) inançların tutumların öncülleri olduğunu ve tutumların da niyeti açıkladığını bu nedenle inanç temelli bir tutum ölçeğinin kullanılması gerektiğini ileri sürmektedir. Ancak sadece duygusal değil

(“hoşlanıyorum, çekici buluyorum” gibi ifade edilen), aynı zamanda değerlendirici düşünceleri de içermektedir (“avantajları vardır” gibi) (Liñán & Chen, 2009).

1.1.4.3 Öznel norm - Sosyal destek

Planlanmış Davranış Teorisinin ikinci büyük yapısı, katılımcıların hayatlarındaki önemli kişilerin belirli bir davranışı gerçekleştirme konusunda ne düşündüğüne dair algılara odaklanmaktadır (Krueger, Jr, et al., 2000). Girişimci davranışları yürütmek ya da yürütmemek için kişilerin üzerindeki algılanan sosyal baskıyı ölçmektedir (Liñán & Chen, 2009). Özellikle, “referans insanlar” ın bir girişimci olma kararını onaylayacağı algısına işaret etmektedir (Ajzen, 1991). Burada referans insanlar; aile, arkadaşlar ve meslektaşlar olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır. Liñán ve Santos (2007), öznel normu belirli bir sosyal sermaye biçimi olarak tanımlamakta ve diğer iki niyetin üzerinde bir nedensellik etkisi olduğunu ileri sürmektedir (Liñán & Chen, 2009).

1.1.4.4 Algılanan Davranışsal Kontrol

Planlanmış Davranış Teorisinin üçüncü öngörücü bileşeni, algılanan davranışsal kontroldür (Krueger, Jr, et al., 2000). Algılanan davranışsal kontrol, girişimci olma kolaylığının veya zorluğunun algılanması olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, firma oluşturma davranışlarının yerine getirilmesi ile ilgili kapasite kavramına atıfta bulunan öz yeterliliğe oldukça benzer bir kavramdır (Liñán & Chen, 2009) Algılanan davranışsal kontrol, yalnızca sahip olabilme duygusunu değil, aynı zamanda davranışın kontrol edilebilirliği hakkındaki algıyı da içermektedir (Ajzen, 2002).

Doğrudan bir *öznel norm-girişimcilik eğilimi* ilişkisinin kurulma ihtimalinden çok *öznel normun girişimcilik eğilimi* üzerindeki dolaylı etkilerinin araştırılması gerektiği düşünülmektedir (Liñán & Chen, 2009). Bu anlamda, *öznel normun*, özellikle referans insanlar tarafından aktarılan değerlerin, hem *bireysel tutum* hem de *algılanan davranışsal kontrol* üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve daha olumlu algılara yol açabileceği de ileri sürülmektedir (Liñán & Chen, 2009).

1.2. Akademik Girişimcilik Yönelimi ve Boyutları

Girişimcilik yönelimi araştırmalarının kuramsal temeli, girişimci işletmelerin diğer firmalardan farklı olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Girişimcilik yönelimi üzerine yapılan ilk araştırmalar, girişimci işletmelerin diğerlerinden daha fazla risk alma eğiliminde olduğunu ve bu işletmelerin proaktif bir şekilde yeni iş fırsatları aradıklarını ve yeniliğe önem verdiklerini ortaya koymuştur (Kreiser, et al., 2002). Bu organizasyonlar “ürün-pazar stratejilerinde önemli riskler alırken cesurca ve düzenli olarak yenilik yapma” konusundaki isteklilikleri ile karakterize edilmiştir (Miller & Friesen, 1982).

Girişimcilik uzun zamandır rekabet gücünü desteklemek ve sürdürmek için uygulanabilir bir araç olarak kabul edilmektedir (Covin & Miles, 1999). Zahra ve Covin (1995), kurumsal girişimcilik davranışı ile finansal performans arasında pozitif ve güçlü bir bağlantı kurmuştur (Zahra & Covin, 1995).

Benzer şekilde girişimcilik yönelimi alanında yenilik, proaktiflik ve risk almanın bir araya getirildiği üç boyutlu çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örneğin (Covin & Slevin, 1989) girişimcilik alanında araştırma yürütürken yenilik, proaktiflik ve risk almanın üç boyutun bir araya getirilmeleri gerektiğini, gerçekten girişimcilik yönelimi olan bir firmanın her bir boyutun yüksek düzeylerini sergileyeceğini ileri sürmüşlerdir. Bu boyutlar, belirli bir organizasyonun ne kadar girişimci olduğunu gösterecek şekilde birleşmektedir (Knight, 1997).

Benzer şekilde organizasyonların girişimcilik yönelimi, Miller ve Friesen (1982) tarafından, düzenli olarak yenilik yapmaları, ürün-pazar stratejilerinde önemli riskler alırken cesurca ve proaktif bir şekilde yeni iş fırsatları arama konusundaki isteklilikleri ile karakterize edilmiştir (Miller & Friesen, 1982).

Takip eden süreçte de birçok araştırmacı daha önceki görüşlerin bir araya getirilmesiyle, girişimci organizasyon davranışını yenilikçiliği, karar vermenin etkinliğini ve risk almayı kapsayacak şekilde işlevsel hale getirmiştir (Miller & Friesen, 1982). Bu araştırmacılar, bir organizasyon tarafından sergilenen girişimcilik seviyesinin, bu üç alt boyutun toplamı olduğunu ileri sürmüştür. Gerçekten "girişimci" olan bir organizasyonun, her bir boyutun yüksek düzeylerini sergilemesi beklenmiştir.

Covin ve Slevin (1989), girişimcilik yöneliminin en iyi şekilde, “üst düzey yöneticilerin iş ile ilgili riskleri (risk alma boyutu) alma eğilimini, değişim ve yeniliği desteklemeyi (yenilikçilik boyutu) ve agresif bir şekilde rekabet etmelerini (proaktiflik boyutu) birlikte ölçmek suretiyle en iyi şekilde ölçülebileceğini savunmuştur. Küçük imalat firmaları üzerine yapılan bir çalışmada, Covin ve Slevin (1989), bu üç alt boyutu ölçmek için bir girişimcilik yönelimi ölçeği geliştirmişlerdir.

Akademik girişimcilik yönelimi yüksek akademisyenlerin bilimsel performansı, diğer bir deyişle araştırma çıktısının miktarı daha büyük olmasına rağmen, hem temel araştırma hem de uygulamaya dönük araştırmalar yapan bilim insanlarının genel atıf performansının sadece temel araştırmalar yapan bilim insanlarınınki kadar iyi olmadığı ileri sürülmektedir (Shichijo, et al., 2015).

Yapılan araştırmalar daha çok kurumsal düzeyde işletmeler arasındaki girişimci yönelim farklılıklarına odaklanmış olsa da, bireysel girişimci yönelimlerin de anlamlı çıkarımları olduğu ileri sürülmektedir (Kollmann, et al., 2017). Üç farklı bireysel girişimcilik yönelimi-BGY (IEO) boyutunun, -risk alma, yenilikçilik ve proaktivite- birarada bulunabilmesinin derin köklere dayanan inanç ve değerlerden oluşan genel bir duruşu yansıttığı yaygın bir şekilde kabul edilmektedir (Goktan & Gupta, 2015). Risk alma davranışları, belirsiz sonuçları olan veya alışılmadık derecede yüksek kar ve zararlara sahip projelere yatırım yapma istekliliğinden kaynaklanmakta iken, yenilikçilik, yeni fikirleri destekleme ve geleneksel uygulamalardan uzaklaşma eğiliminden kaynaklanmakta, proaktiflik ise elverişli fırsatların peşinde ve rakiplere karşı agresif davranma eğiliminden kaynaklanmaktadır (Hansen, et al., 2011).

1.2.1. Risk Alma

Risk alma kavramı uzun süredir girişimciyle ilişkilendirilmektedir. Girişimcilik tanımlanırken, girişimcilerin hesaplanmış işle ilgili risklere girme istekliliğine odaklanılmıştır. 1700’lerde Cantillon, girişimciliği, ücret karşılığında başka biri için çalışmak yerine kendi başına çalışan olarak ifade etmiş ve girişimciyi çalışandan ayıran esas faktörün belirsizlik ve risk olduğunu ileri sürmüştür. Bu durum, kişisel risk üstlenme fikrinin doğmasına neden olmuştur (Lumpkin & Dess, 1996).

1800'lerde ise, John Stuart Mill, risk almanın girişimcilerin en önemli özelliği olduğunu iddia etmiştir (Kreiser, et al., 2002).

Finansal analizde bir terim olarak risk, özellikle bir kayıp veya olumsuz sonuç olasılığının bulunduğu ortamda bilinen risk-kazanç dengesi bağlamında kullanılmaktadır (Lumpkin & Dess, 1996).

Yapılan araştırmalarda, girişimcilerin iş durumlarını girişimci olmayanlardan daha az risk taşıdığı şeklinde sınıflandırdıkları ve bilişsel olarak daha olumlu bir şekilde kategorize etmeye eğilimli oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca girişimcilerin girişimci olmayanlara göre durumu daha iyi görmeye eğilimli olduğu, girişimcilerin karar verme süreçlerinde daha fazla temsilci kullandıkları ve büyük kuruluşlardaki yöneticilerden daha fazla güvensiz oldukları da öne sürülmektedir (Kreiser, et al., 2002).

Girişimcilik yönelimi olan işletmeler, genellikle pazarda fırsatları ele geçirerek yüksek getiriler elde etmek amacıyla, ağır borç verme veya büyük kaynak taahhütleri yapma gibi risk alma davranışları açısından tipik olarak tanımlanmaktadır (Lumpkin & Dess, 1996).

1.2.2. Yenilikçilik

Schumpeter (1934), yeni ürün ve süreçlerin yaratılmasının girişimciliğin temeli olduğunu, yeni girişimlere fırsat sunduğunu ve kalkınma için de teşvik edici olduğunu savunan ilk araştırmacılardan biri olarak girişimcilik literatüründe yerini almıştır (Schumpeter & Backhaus, 2003). Söz konusu bu kavramsallaştırmadan sonra da yeniliğin girişimciliğin tam merkezinde olduğu (Kreiser, et al., 2002), tüm girişimcilik biçimlerinin altında yatan tek ortak tema olduğu ileri sürülmüştür (Covin & Miles, 1999).

Yenilikçilik yeni ürünlerin / hizmetlerin ve yeniliklerin, teknolojik liderliğin ve yeni süreçlerin geliştirilmesinde yaratıcılık ve deneyime destek verme isteği şeklinde, tanımlanabilmektedir (Lumpkin & Dess, 2001).

Benzer şekilde birçok çalışmada girişimcilik “yeni ürünler ya da pazarlar geliştirme süreci” olarak tanımlanırken yeniliğin önemi vurgulanmaktadır. Girişimci bir şirketin en önemli ayırt edici özelliğinin, rakiplerden önce yeni ürünler yaratma ve

bunları piyasaya sunma konusundaki güçlü taahhüdü olduğu ileri sürülmektedir (Zahra & Garvis, 2000). Ayrıca girişimciliğin boyutu olarak yenilik, ürün ve/veya hizmetlerin geliştirilmesi, örgütsel işlevlerin yerine getirilmesi için yeni yönetsel teknikler ve teknolojiler ve örgütün karşı karşıya olduğu zorluklara yaratıcı veya yeni çözümler arayışını ifade etmektedir (Knight, 1997).

Yenilikçilik, işletmeler açısından, yeni ürünlere, hizmetlere veya teknolojik süreçlere yol açabilecek yeni fikirleri, yenilikleri, deneyleri ve yaratıcı süreçleri devreye alma ve destekleme eğilimini yansıtmakta, ayrıca araştırma ve geliştirmeye tahsis edilen kaynaklar da yenilikçi faaliyetlere katılımı temsil etmektedir (Lumpkin & Dess, 1996).

1.2.3. Proaktiflik

Schumpeter'den beri iktisat bilginleri girişimcilik sürecinde inisiyatifin önemini vurgulamışlardır (Lumpkin & Dess, 1996). Girişimcilik yönelimi için proaktiflik çok önemli olabilir, çünkü yenilikçi veya yeni girişim aktivitesi ile birlikte ileriye dönük bir bakış açısı önermektedir (Lumpkin & Dess, 1996).

Lumpkin ve Dess (2001), Penrose'nin (1959), girişimci yöneticilerin, işletmelerin büyümesinde çok önemli rol oynadıklarını, çünkü fırsat odaklı büyüme için gerekli olan vizyon ve hayal gücüne sahip olduklarını ileri sürdüğünü aktarmıştır.

Proaktiflik, reaktifliğin karşıtıdır ve rakiplere göre daha agresif bir tavırla ilişkilendirilmiştir (Knight, 1997). Saldırgan bir yürütme şekli üzerinde durulmaktadır. Burada temel vurgu, işletmenin amaçlarına doğru her ne olursa olsun saldırgan bir yöntem ile ilerlemesine yapılmaktadır. Engelleri aşmak için çalışılan uygulamalı bir yönetim tarzı anlamına gelmektedir (Davis, et al., 1991).

Girişimcilik yönelimi olan organizasyonlarda, proaktif fırsat arama ve problem çözme davranışları gerçekleştirilmektedir (Knight, 1997).

Proaktiflik ile ilgili yapılan araştırmalar, proaktifliğin iki temel özelliğini ortaya koymuştur: rakip firmalara yönelik saldırgan davranışlar ve elverişli iş fırsatlarının örgütsel olarak takip edilmesi (Lumpkin ve Dess, 2001; Knight, 1997; Stevenson ve Jarillo, 2007).

Lieberman ve Montgomery (1988), öncülerin daha yüksek ekonomik karlar elde etme yeteneklerine vurgu yaparak pazar fırsatlarından yararlanmak için en iyi strateji olduğunu ve ilk hareket edenlerin takip edenlere göre önemli avantajlar elde edebildiğini ileri sürmüştür (Kreiser, et al., 2002).

Stevenson ve Jarillo (1990) girişimci işletmelerde proaktif davranışların oluşumunu incelemişler ve proaktifliği, işletmenin olumlu ya da elverişli olduğu düşünülen iş fırsatlarının örgütsel takibi olarak kavramsallaştırmışlardır.

Lumpkin ve Dess (2001) tarafından, değişim yaratmak ve çevreyi şekillendirmek için gelecekteki ihtiyaçlara yönelik yenilikler sunarak rekabet eden, fırsat arayan, ileriye dönük bir perspektif olarak tanımlanmıştır.

Miller ve Friesen (1978), bir firmanın kararlarının etkinliğinin, “yenilikler sunarak çevreyi şekillendiriyor mu, yoksa sadece tepki mi veriyor” sorusunun yanıtlanarak belirlendiği ileri sürülmektedir (Lumpkin & Dess, 2001).

Yenilikçiliğin en hızlısı olan ve yeniliği ilk olarak tanıtan işletmeler için kullanılmış olsa da proaktiflik, her zaman ilk olmaksızın ancak hızlı olmaya, gelecekteki ihtiyaçları öngörebilmeye ve harekete geçmeye yönelik süreçlere atıfta bulunarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle proaktif bir işletme bir takipçiden ziyade bir lider olmaktadır, çünkü her zaman bir ilk olmasa bile yeni fırsatları ele geçirme iradesine ve öngörüsüne sahip olduğu düşünülmektedir (Lumpkin & Dess, 1996).

Proaktiflik, bir işletmenin pazar fırsatlarıyla ilişkisini ifade etmektedir. Bu ilişki çevreyi şekillendirmek, yani eğilimleri etkilemek ve hatta belki de talep yaratmak için inisiyatif ele geçirerek ve oportünist bir biçimde hareket etmek şeklinde gerçekleşmektedir (Lumpkin & Dess, 1996).

Proaktiflik kavramını daha da açıklığa kavuşturmak için, proaktifliğin sürekliliğini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Çünkü proaktif olmanın kavramsal zıtlığı, reaktiflikten daha çok (reaktiflik bir cevap önerir) pasifliktir, diğer bir deyişle fırsatları ele geçirmenin ya da pazarda liderlik yapmanın yetersizliği olarak ifade edilmektedir (Lumpkin & Dess, 1996).

Bu nedenle birçok araştırmacı (Miller & Friesen, 1982), (Covin & Slevin, 1989), işletmelere, yeni prosedürlerin ve teknolojilerin geliştirilmesinden ve yeni ürün

veya hizmetlerin geliştirilmesinden daha çok, işletmenin liderlik eğilimlerini sorgulamasını sağlayarak işletme düzeyinde proaktifliği sağlamaya çalışmışlardır.

Proaktiflik kavramı açıklanmaya çalışılırken, faaliyetlerin başlatılmasına vurgu yapıldığı için yenilikçilik ile yakından ilişkilidir. Morris ve Paul (1987), 12 maddelik yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik ölçeği üzerine bir faktör analizi yürüttüklerinde, biri hem yenilikçilik hem de proaktifliği içeren ve diğeri de risk almayı temsil eden iki ana etken bulmuşlardır (Lumpkin & Dess, 2001).

1.3. Kariyer Motivasyonu ve Boyutları

Motivasyon terimi genellikle, sadece yetenekle açıklanamayan kararları ve davranışları açıklamak için kullanılmaktadır (London, 1983).

İş motivasyonu, genellikle mevcut işini yapmak için istek anlamına gelmektedir, yönetsel motivasyon kavramı ise, yönetsel rol ihtiyaçları ile ilgilidir ve bu tür davranışlara yönelme (örneğin liderlik yapma, rutin yönetsel faaliyetler yürütme) isteğini ifade etmektedir (London, 1983).

Kariyer kavramı kişinin kendisine ve örgüte ait gerçekçi algılara sahip olması ve bu algıları kariyer hedefleriyle ilişkilendirmesini ifade etmektedir (London, 1983).

Kariyer motivasyonu kavramı iş motivasyonu ve yönetim motivasyonunu kapsamakta ve çok çeşitli kariyer kararları ve davranışları ile ilgili motivasyonu da içermektedir. Bunlar arasında bir işi aramak ve kabul etmek, bir organizasyonda kalmaya karar vermek, bir kişinin kariyer planlarını gözden geçirmek, eğitim ve yeni iş deneyimleri aramak ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye ve yapmaya çalışmak yer almaktadır. Kariyer motivasyonu, kişinin kariyer kimliğini, kariyerini etkileyen faktörlere ilişkin kavrayışını ve olumsuz kariyer koşulları karşısında esnekliği yansıtan bireysel özellikler ve ilişkili kariyer kararları ve davranışları kümesi olarak tanımlanmaktadır (London, 1983).

Kariyer motivasyonu, bireyin içinde yer alan, durumdan etkilenen ve bireyin kararlarına ve davranışlarına yansıyan çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır (London, 1983).

London (1983) tarafından ifade edilen kariyer motivasyonu kavramı, bireysel farklılıkları üç alanda tanımlamaktadır: kariyer esnekliği, kariyer anlayışı ve kariyer kimliği. (London, 1983). Böylece, kariyer motivasyonunu tek boyutlu bir yapı olarak değil, bir değişkenler dizisi olarak ele almak gerekmektedir, bununla beraber söz konusu değişkenler dizisinin tüm bireysel özellikleri kapsamı da gerekmemektedir.

Kariyer anlayışı ise, kişinin kariyeri hakkında gerçekçi olma yeteneğidir ve açık, uygulanabilir kariyer hedefleri oluşturmak ve kişinin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesinden oluşmaktadır (Day & Allen, 2004).

Türkçe literatürde Kariyer Motivasyonu nitelemesiyle incelenen career employability, Fugate (2008) tarafından istihdam edilebilirlik şeklinde nitelendirilmekte ve farklı araştırmalarda farklı adlandırıldığı da ayrıca ifade edilmektedir; örneğin: işgücü ekonomisi (Hasluck, 2001), görüşme esnasında aday çekiciliği (Hazer ve Jacobson, 2003), kamu politikası ve istihdam (Kossek, Huber, & Lerner, 2003), yetkinlikler (Van Der Heijde ve Van Der Heijden, 2006), öz algı (Rothwell & Arnold, 2007) ve refah politikası (Bowen, Desimone ve McKay, 1995).

Bu sınıflandırmalarda bakış açısı bazen “talep tarafına” bazen de “arz tarafına” odaklanmaktadır. Talep tarafına odaklanan araştırmalar istihdam edilebilirlik kavramını ele alırken iş-kişî uygunluğu bakış açısından yararlanmakta ve belirli bir iş için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerin bilindiğini ve bunların statik olduğunu varsaymaktadır. Ancak bu varsayım 2000’li yılların çalkantılı istihdam ortamının çok dar bir bakış açısıyla ele alınmasına neden olmaktadır (Fugate & Kinicki, 2008).

Fugate ve Kinicki, (2008) ise; istihdam edilebilirlik veya elverişli istihdam kavramını bireysel temelli yani arz tarafına yönelik bakış açısı ile ele almakta ve çalışanların işlerine ve kariyer ortamlarına proaktif olarak uyum göstermesini sağlayan, kısaca birey-çevre ilişkisine köprü oluşturan bireysel özellikler olarak ifade etmektedir. Bu nedenle psikososyal bir yapı olduğu ve bilgi, beceri ve yeteneklerin ötesine uzanan yüksek seviye bir özelliği temsil ettiği öne sürülmektedir (Fugate & Kinicki, 2008).

Bu yönü ile de durumsal değişimler ortaya çıktıktan sonra beliren ve reaktif bir çalışan oryantasyonu olan örgütsel değişime uyum sağlama, değişen işyeri taleplerine cevap verme yeteneği ile farklılaşmaktadır. Bu nedenle istihdam edilebilirlik yeteneği, diğer bir deyişle bireyin değişim için sürekli hazır olma eğilimi,

hem reaktif hem de proaktif kişisel özellikleri kapsayacak şekilde kavramsallaştırılmaktadır. Bu durumda birey, belirli bir değişim ya da talebin gerçekleşmesini beklemek yerine, belirli ya da bilinen tehditler ya da olası değişiklikler öncesinde hazırlıklı olma eğilimi ile öne çıkmaktadır. Dolayısıyla, kavram, fırsatları proaktif bir şekilde yaratması ve gerçekleştirmesi bakımından proaktif bir yönelimi açıkça temsil etmekte ve geleneksel reaktif kavramların ötesine uzanmaktadır (Fugate & Kinicki, 2008).

1.3.1. Değişime Açıklık

Günümüzde çalışanlar daha önce hiç olmadığı kadar hızlı bir şekilde ve çok daha büyük değişikliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bazı çalışanlar değişimden rahatsız olmaksızın, öğrenmeye yönelik bir şans olarak değerlendirebilirken, bazıları ise, en küçük değişikliklere bile olumsuz tepki verebilmektedir. (Wanberg & Banas, 2000).

Değişime açıklık, istihdam edilebilirlik için temel özelliklerden biri olarak görülmektedir. Çünkü beraberinde yeni deneyimlere açık olmayı ve sürekli öğrenmeyi getirmektedir. Kişinin yeni kariyer fırsatlarını fark etmesini sağlayarak kişisel uyumu gerçekleştirmektedir. Değişime açık bireylerin, zorluklarla karşılaştıklarında olumlu bireysel tutum geliştirdikleri ve esneklik sergileme eğiliminde oldukları ileri sürülmektedir (Fugate & Kinicki, 2008).

Değişim hakkında çalışanlara bilgi vermek, başka bir deyişle olası değişimlerden, bu değişimlerin sonuçlarından ve çalışanların yeni rollerinden haberdar olmalarını sağlamak, değişime karşı açıklığın artmasına katkıda bulunabilmektedir (VanDam, et al., 2008). Ancak bireylerin değişime yönelik tepkileri bir dereceye kadar değişimin özelliklerine bağlı olsa da, değişime verilen tepki konusunda bireysel farklılıklar da bulunmaktadır. Değişime açıklık, çalışan uyumu olarak da görülmekte ve çalışanların örgütlenme, iş, departman veya yer değiştirme gibi kurum içi iş geçişlerine katılmaya hazır olmaları olarak da tanımlanmaktadır (VanDam, et al., 2008).

Değişime açıklık, kişilik özelliklerinden daha çok bir tutum olarak ele alınsa da işle ilgili değişikliklere karşı bir eğilimi, yönelimi ifade ettiği öne sürülmektedir (VanDam, et al., 2008).

Wanberg ve Banas (2000), değişime açık olanların aynı zamanda yüksek düzeyde benlik saygısı olan, iyimser, algılanan kontrolü yüksek ve esnek kişiliğe sahip bireyler olduklarını ileri sürmektedir.

Ng, ve diğ., (2005) ise, açıklığın, yaratıcılık gerektiren işler dışında kariyer başarısı ile açıkça bağlantılı olmadığını, ancak kariyer memnuniyeti ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir.

1.3.2. Kariyer Esnekliği

Kariyer esnekliği, şartlar cesaret kırıcı veya yıkıcı olsa bile, değişen koşullara uyum sağlama yeteneği olarak ifade edilmektedir. Bireyin kendine olan inancı, risk almaya istekli olması ve başarıya ihtiyaç duyması gibi özelliklerden oluşmaktadır (Day & Allen, 2004). London (1983), kariyer esnekliğini, bir kişinin optimal ortamdan daha düşük seviye bir ortamda kariyerinin bozulmasına karşı gösterdiği direnç olarak açıklamaktadır. Ancak kariyer esnekliği kavramının tanımlanması ve işlevsel hale getirilmesi ile ilgili büyük belirsizliklerin bulunduğu da ileri sürülmektedir (Mishra & McDonald, 2017). Kariyer esnekliği kavramı erken dönem çalışmalarda, örneğin London (1983) kariyer motivasyonunun bir boyutu, benzer şekilde Carson ve Bedeian (1994) kariyer bağlılığının bir boyutu gibi daha geniş kavramların bir alanı olarak ele alınmıştır. Yeni araştırmalar ise (örneğin Mishra ve McDonald, 2017) kariyer esnekliği kavramını ayrı bir yapı olarak ele almıştır.

Kariyer esnekliği kavramının karşıtı, kariyer zayıflığı veya kariyerde savunmasızlık olarak da ifade edilebilmektedir, şöyle ki; kişi optimal koşullardan daha düşük seviye bir ortamla karşı karşıya kaldığında (örneğin kariyer hedeflerinin önündeki engeller, belirsizlik, iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler) yaşadığı psikolojik kırılmanın kapsamı olarak açıklanmaktadır (London, 1983). Benzer şekilde kariyer esnekliğini problemlerden, engellerden kurtulma becerisi olarak ele alan araştırmalar da bulunmaktadır. Ancak problemleri veya stresli durumlardan kurtulma yeteneğinin

sabit bir özellik olmadığı da bilinmektedir (Caza ve Milton, 2012; Mishra ve McDonald, 2017).

Ayrıca kariyer esnekliğinin yüksek olması, kişinin bu tür çevresel koşullara karşı duyarsız olduğu anlamına gelmemekte; daha çok olumsuz bir çalışma durumuyla daha etkili şekilde başa çıkabileceğini göstermektedir (London, 1983).

London (1983), kariyer esnekliğinin altında bulunan boyutları üç alt alanla açıklamaktadır; öz yeterlik, risk alma ve bağımlılık (onay ihtiyacı). Yüksek düzeyde kariyer esnekliğine sahip olan bireylerin, öz yeterlik ve risk alma boyutları üzerinde daha yüksek ve bağımlılık boyutunda daha az dirençli olmaları beklenmektedir.

Kariyer esnekliği kavramı ile ilgili özellikler göz önüne alındığında, zorluklara, değişen olaylara ve aksaklıklara rağmen, bireyin kariyerinde devam eden, uyarlayan ve / veya gelişen bir gelişim süreci olarak da tanımlanmaktadır (Mishra & McDonald, 2017).

1.3.3. Kariyerde Proaktivite

Yüksek düzeyde istihdam edilebilir bireyler çevre ile ilgili bilgileri genellikle proaktif olarak elde etmektedirler. Kariyer çıkarlarıyla ilgili bilgi toplamak, mesleki fırsatların daha net bir şekilde tanımlanmasını ve gerçekleştirilmesini kolaylaştırmaktadır (Fugate & Kinicki, 2008).

Proaktif davranış, Crant (2000) tarafından, mevcut koşullara pasif olarak uyum sağlamaktan ziyade “mevcut koşulların iyileştirilmesi için inisiyatif almak veya yenilerini yaratmak” olarak tanımlanmaktadır.

Ng ve diğ., (2005) nesnel ve öznel kariyer başarısının göstergelerini araştırdıkları analizde; bireysel farklılık değişkenleri açısından proaktifliğin, nesnel kariyer başarısı olarak ele alınan maaş ve terfilerle olumlu ancak zayıf bir şekilde ilgili olduğunu, bunun yanı sıra kariyer tatmini ile ise, güçlü bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Proaktifliğin kariyer başarısını artırması beklenmektedir, çünkü proaktif insanların, kariyerlerini ilerletmek için fırsatlar sunma olasılıkları daha yüksek olan

çalışma durumlarını ve çevreyi seçme, oluşturma ve etkileme girişimini kullanma olasılıkları daha yüksektir (Seibert et al., 1999).

Proaktif insanlar aktif olarak bir şeyleri geliştirmek için bilgi ve fırsatlar aramakta, pasif olarak bilginin ve fırsatların onlara gelmesini beklememektedirler (Crant, 2000). Örneğin, Frese ve Fay (2001) kişisel inisiyatif kavramını, proaktif ve işe kendi kendine başlama yaklaşımı (bu yaklaşım kişinin açık bir talimat almadan veya açık bir rol gereksinimi olmadan, söylenmeden bir işi yapması anlamına gelmektedir) olarak tanımlamışlardır.

Proaktif davranış, birçok kişisel ve örgütsel süreç ve sonuçlarla bağlantılı olarak ele alınmakta ve yönetimsel eylemler yoluyla ortaya çıkarılabildiği veya sınırlandırılabildiği düşünülmektedir (Crant, 2000).

Proaktif davranış, birey için belirsizliği ve anlaşmazlığı ortadan kaldırma amacına da hizmet etmektedir (Crant, 2000). Proaktif davranışların etkinliği hakkındaki beklentiler, proaktif bir şekilde hareket etme kararlarında yol gösterici bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, proaktif davranışlarda bulunup bulunmamaya karar verirken, bir maliyet-fayda analizi yaparak potansiyel eylemin beklenen dezavantajlarını da hesaplamaktadırlar. Proaktif davranışların imaj, iş performansı, iş tutumu, kariyer ilerleyişi ve diğer ilgili sonuçlar için potansiyel maliyetleri ve faydaları dikkate alınmaktadır. Bireyin, proaktif davranışlarla uğraşmasının kendi imajına zarar vereceği riskini algılaması durumunda proaktif davranışlarda bulunma olasılığı daha düşük olacaktır. Aksi yönde ise, bir çalışan politik olarak yönlendirilmiş motivasyon nedeniyle proaktif davranış sergilemeyi tercih edebilecektir (Crant, 2000).

1.3.4. Kariyer Motivasyonu

Kariyer motivasyonunun, motivasyon kontrolü ve öğrenme yönelimi üzerine inşa edildiği ileri sürülmektedir (Fugate & Kinicki, 2008). Kanfer ve Heggstad (1997), motivasyonda kişilik özelliklerinin rolü üzerine teori ve araştırmaların çok uzun bir süredir ortadan kaldırıldığını, kişilerin işle ilgili davranışlarında kişi ve durum arasındaki etkileşimi esas alan modellerin benimsenmesi gerektiğini, çalışanların kendi motivasyonel durumları üzerinde kontrol sahibi olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Yüksek motivasyon kontrolüne sahip bireylerin, işyerinde daha fazla motive oldukları, zor dönemlerde daha fazla çaba sarf ettikleri ve ısrarcı oldukları savunulmuştur (Fugate & Kinicki, 2008).

Benzer şekilde işyerinde öğrenme yönelimi, bireyin geleceğini planlama, öğrenme ve eğitim fırsatlarını değerlendirme ve durumsal talepleri karşılayabilmek için değişime istekli olma şeklinde kendini göstermektedir. Bu nedenle motivasyon kontrolü ve öğrenme yönelimini temel alan kariyer motivasyonu istihdam edilebilirliğin en önemli belirleyicisi olarak görülmektedir (Fugate & Kinicki, 2008)

Okul döneminde veya çalışma hayatı dışında erken yaşta edinilen deneyimler, bireyin iş hayatındaki becerilerini, seçeneklerini ve inançlarını geliştirme konusundaki etkileriyle yaşam boyu iş motivasyonuna katkıda bulunabilmektedir. Benzer şekilde, genç yetişkinlik döneminde başarı yönelimi gibi güdülerde bulunan bireysel farklılıklar da, hayat boyu öğrenme veya beceri geliştirme ihtiyacını hafifletecek veya güçlendirecek şekilde meslek seçimlerini ve kariyer yollarını şekillendirmektedir. Bu nedenle gelişim modellerinde, iş motivasyonunun fırsatları veya kısıtlamaları, dinamik iç kuvvetlerin (kariyer ve iş tercihleri gibi) ve dış güçlerin (teknoloji ve ekonomik koşullardaki değişiklikler gibi) birleşiminden kaynaklandığı varsayılmaktadır (Kanfer & Ackerman, 2004).

Araştırmacılar genellikle üç temel varsayımla çalışmaktadırlar: (1) Bireyin özellikleri yetişkinliğe ulaşınca kadar değişebilir (yetişkinlerin on sekiz yaşın üzerindeki bireyler olarak tanımlandığı durumlarda). (2) yetişkin gelişimi ise, sıralı ve genellikle düzenli bir ilerlemedir. (3) yetişkinlikteki gelişme sadece çocuk ve ergen gelişiminin bir uzantısı değildir. Bu durum iki farklı bireysel farklılık türünün göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir: birincisi, bireyler arasındaki farklılıklar

ve ikincisi, gelişim sırasında yaşanan bireysel değişim. Dolayısı ile yapılan motivasyon araştırmaların sonuçları, örnekler homojen olduğunda; ilişkilerin bir anlık görüntüsünü temsil etmekte, örnekler yaşlandıkça ise; heterojen olmakta ve yaşlanma etkileri nedeniyle karışması söz konusu olmaktadır. Geleneksel olarak insanların uzun bir süre boyunca takip edildiği, boylamsal çalışmalardan elde edilen sonuçlar bireylerarası farklılıkların kanıtları olarak değerlendirilmektedir (Kanfer & Ackerman, 2004).

1.3.5. Kariyerde Kimlik

Kişinin kariyeri aynı zamanda kişinin kimliği olarak tanımlanmaktadır (London, 1983). Day ve Allen, (2004) kariyer kimliğini, kişinin kendisini işi ile tanımladığı boyut olarak ifade etmektedir. Bu durumda işi, kişinin ilerleme ve tanınma ihtiyacıyla ilişkilendirilmektedir (Day & Allen, 2004).

Kariyer kimliği iki alt alandan oluşmaktadır: işe katılım ve yukarı doğru hareket isteği. Kariyer kimliğiyle olumlu ilişkili olması gereken işi katılımı boyutları ise, işe dahil olma, mesleki yönelim, yönetsel çalışmalara bağlılık ve organizasyonla özdeşleşmeyi içermektedir. Ayrıca, kariyer kimliği yüksek olan bireylerin, diğer yaşam alanlarından duyduğu memnuniyetinden daha önemli bir kariyer memnuniyetine sahip olması beklenmektedir. Yukarı doğru hareketlilik alt alanı, ilerleme, tanınma, baskınlık ve paraya yönelik ihtiyaçları içermektedir (London, 1983).

1.4. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, kişinin iş deneyimlerinin sonucu olarak elde ettiği olumlu psikolojik durum veya işle ilgili sonuçlar ya da kazanımlar olarak tanımlanmaktadır (Judge, et al., 1995). Daha çok başkaları tarafından yorumlanan kariyer başarısı, nispeten nesnel ve gözlemlenebilir olduğu için objektif başarı veya nesnel kariyer başarısı olarak adlandırılmakta ve ücret, görevde yükselme gibi ölçütlerle ölçülmektedir (Judge, et al., 1995).

Bireylerin kendi kariyer başarılarını teşvik etmek için kullandıkları stratejileri ve davranışları daha iyi anlamak amacıyla yapılan araştırmalar, proaktif kişilik ile kariyer başarısını ilişkilendirmektedir (Seibert, et al., 2001). Kariyer başarısı, araştırmalarda dışsal ve içsel başarı göstergeleri ile tanımlanmaktadır (Judge, et al., 1995; Seibert, et al., 2001). Dışsal kariyer başarısı, bireyin aldığı maaş ve promosyonların sayısı gibi nesnel olarak gözlemlenebilir kariyer başarılarını ifade etmekte, içsel kariyer başarısı ise, bireyin kendi duygularından oluşmakta ve kişisel kariyer hedeflerine ve isteklerine yönelik ilerleme hızı ve bununla ilgili memnuniyetini yansıtmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK NİYETİ VE GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ İLE KARİYER MOTİVASYONU VE KARİYER BAŞARISI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Tez çalışmasının bu bölümünde, akademik personelin girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi ile kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmanın amacı açıklandıktan sonra, araştırmanın ön kabulleri ve sınırlılıkları ile yöntemine ve ardından araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Girişimci faaliyet, ekonomik büyümenin en önemli aktörlerinden birini temsil etmekte, yeni iş geliştirme ve istihdam yaratmakta da önemli bir rol üstlenmektedir. Üniversiteler ise büyümenin ve istihdamın öncüsü olarak kabul edilen yeni teknolojileri geliştirme kaynaklarından biri olarak görülmektedir. Akademik girişimcilik ise üniversite ortamında gerçekleşen ve üniversite araştırmalarından elde edilen teknolojiye dayanan yeni girişimler olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle akademisyenleri girişimci olmaya yönlendiren faktörleri anlamak amacıyla bir araştırma yapmak ve bu alandaki bilgi ve anlayışın gelişmesine katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

Bu araştırmada; akademik personelin girişimcilik niyeti, bilişsel yaklaşım takip edilerek Planlı Davranış Teorisi (PDT) çerçevesinde ele alınmakta, akademisyenlerin girişimcilik yönelimlerinin belirlenmesi ve ayrıca bunların akademik personelin kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı ile ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Son zamanlarda özellikle girişimcilik niyeti ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bununla beraber, girişimcilik algılarını etkileyen faktörlerin ne olduğunu daha iyi anlamak için hala birçok araştırmaya ihtiyaç vardır. Özellikle, bilgimiz kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı olmak üzere iki alanda sınırlandırılmıştır.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

2.2.1. Araştırmanın Ön Kabulleri

Bu araştırma ile ilgili olarak, ele alınan örneklem grubunun uygulanan anket formuna doğru ve yansız olarak bilgi verdikleri varsayılmıŐtır.

2.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada incelenecek olan, akademik personelin girişimcilik niyeti Linan ve Chen (2009) tarafından Ajzen'in (1991) niyet ölçeğinden esinlenerek geliştirilen "girişimcilik niyeti" ölçeği ile ve girişimcilik yönelimi ise Bolton ve Lane (2012) tarafından geliştirilen "girişimcilik yönelimi" ölçeklerinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Araştırmada incelenecek olan, akademik personelin kariyer motivasyonu Fugate ve Kinicki (2008) tarafından geliştirilen "kariyer motivasyonu" ölçeği ile ve kariyer başarısı ise Buddeberg-Fischer vd. (2008) tarafından geliştirilen "kariyer başarısı" ölçeklerinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Son olarak, bu araştırma Dokuz Eylül Üniversitesi fakültelerinde çalışan akademik personel ile sınırlıdır.

2.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) bünyesinde fakültelerde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Fakültelerde çalışan 1425 öğretim üyesine iletilen anketlerden geri dönen anket sayısı 81 olmuş ve böylece anketlerin geri dönüşüm oranı % 5.6 olarak belirlenmiştir.

2.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada, girişimcilik niyeti, girişimcilik yönelimi, kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı ölçeklerinin yanı sıra, demografik özellikleri belirlemek için sorulan kişisel bilgi sorularına da yer verilmektedir.

2.3.2.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeği

Linan ve Chen (2009) tarafından Ajzen'in (1991) niyet ölçeğinden esinlenerek geliştirilen "girişimcilik niyeti" ölçeği, toplam 18 maddeden oluşmakta ve 5 dereceli likert tipi cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler; şiddet derecelerine göre 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirir.

Girişimcilik niyeti ölçeği; girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm (sosyal destek), algılanan davranışsal kontrol olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Girişimci niyet boyutu 4, bireysel tutum boyutu 5, öznel norm (sosyal destek) boyutu 3, algılanan davranışsal kontrol boyutu 6 soru içermektedir.

2.3.2.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği

Bolton ve Lane (2012) tarafından geliştirilen "girişimcilik yönelimi" ölçeği, toplam 10 maddeden oluşmakta ve 5 dereceli likert tipi cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler; şiddet derecelerine göre 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirir.

Girişimcilik yönelimi ölçeği; risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Risk alma boyutu 3, yenilikçilik boyutu 4, proaktiflik boyutu 3 soru içermektedir.

2.3.2.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeği

Fugate ve Kinicki (2008) tarafından geliştirilen “kariyer motivasyonu” ölçeği, toplam 25 maddeden oluşmakta ve 5 dereceli likert tipi cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler; şiddet derecelerine göre 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirir.

Kariyer motivasyonu ölçeği; değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Değişime açıklık boyutu 5, kariyer esnekliği boyutu 3, kariyerde proaktivite boyutu 3, kariyer motivasyonu boyutu 8, kariyerde kimlik boyutu 6 soru içermektedir.

2.3.2.4. Kariyer Başarısı Ölçeği

Buddeberg-Fischer vd. (2008) tarafından geliştirilen “kariyer başarısı” ölçeği, toplam 5 maddeden oluşmakta ve 5 dereceli likert tipi cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler; şiddet derecelerine göre 1. Ortalamanın çok altı, 2. Ortalamanın altı, 3. Ortalama, 4. Ortalamanın üstü, 5. Ortalamanın çok üstü seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirir.

Kariyer başarısı ölçeği; akademisyenlerin kariyer başarısını; konferanslarda yapılan konuşma sayısı, yayın sayısı, araştırma projelerinde yapılan işbirliği, araştırma için bir yıl içinde ayrılan süre, üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar şeklinde sorular ile ölçmektedir.

2.3.2.5. Kişisel Bilgi Soruları

Kişisel bilgi sorularında; unvan, çalışılan fakülte ve bölüm, yönetici pozisyonunda çalışılıp çalışmadığı, cinsiyet, yaş, iş hayatında çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi şeklinde sorular bulunmaktadır.

2.3.3. Verilerin Toplanmasında İzlenen Yol

Çalışmada kullanılan anketler, DEÜ bünyesinde fakültelerde çalışan akademik personelinin tümüne e-posta aracılığıyla iletilmiştir. E-posta iletimi öncesinde, DEÜ Genel Sekreterliğine, araştırmada kullanılan anket formu ve Etik Kurul izni ile başvurulmuş, ardından Bilgi İşlem Birimi desteği aracılığıyla üniversite bünyesinde fakültelerde çalışan 1425 öğretim üyesinin e-posta adreslerine anket formu iletilmiştir. 2017 yılı Kasım ayında anketlerin birinci gönderimi gerçekleştirilmiş, birer hafta arayla ikinci ve üçüncü gönderimler yapılmış ve gönderimler sonlandırılmıştır. Katılımcılar, formları kendileri doldurmuşlardır. Her bir anketin doldurulma süresi ortalama 5 dakikadır.

2.3.4. Verilerin Analizi

Örneklem grubundan elde edilen verilerin analizi; SPSS paket programı (Statistical Programme for Social Sciences / Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) vasıtasıyla yapılmıştır. Analizlerde; betimsel istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, tek örneklem için t testi (one sample t test), bağlantısız örneklem için t testi (bağımsız grup t testi / independent samples test), tek yönlü varyans analizi (one way anova), çoklu regresyon analizi, pearson korelasyon analizi, scheffe çoklu karşılaştırma testi gibi analizler kullanılmıştır.

2.4. VERİLER VE BULGULAR

Bu kısımda, araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır.

2.4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler

Araştırma örnekleminin demografik değişkenlere göre dağılımlarına ilişkin frekans ve yüzdeler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	40	% 49.4
Erkek	41	% 50.6
Yaş		
30-39	15	% 18.5
40-49	31	% 38.3
50-59	27	% 33.3
60 ve üzeri	8	% 9.9
İş Hayatında Çalışma Süresi		
5 yıl ve daha az	1	% 1.2
6-10 yıl	4	% 4.9
11-15 yıl	7	% 8.6
16-20 yıl	19	% 23.5
21 yıl ve üzeri	50	% 61.7
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi		
5 yıl ve daha az	9	% 11.1
6-10 yıl	5	% 6.2
11-15 yıl	8	% 9.9
16-20 yıl	21	% 25.9
21 yıl ve üzeri	38	% 46.9
Yönetici Pozisyonunda Çalışma		
Hayır, yönetici pozisyonunda çalışmadım.	28	% 34.6
Evet, yönetici pozisyonunda çalıştım.	41	% 50.6
Evet, hala yönetici pozisyonunda çalışıyorum.	12	% 14.8

Ünvan		
Profesör	39	% 48.1
Doçent	30	% 37.0
Dr. Öğretim Üyesi	12	% 14.8
Çalışılan Fakülte		
Tıp Fakültesi	29	% 35.8
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	11	% 13.6
Mühendislik Fakültesi	9	% 11.1
İşletme Fakültesi	7	% 8.6
Denizcilik Fakültesi	4	% 4.9
Edebiyat Fakültesi	4	% 4.9
Hemşirelik Fakültesi	4	% 4.9
Eğitim Fakültesi	3	% 3.7
Güzel Sanatlar Fakültesi	3	% 3.7
Fen Fakültesi	2	% 2.5
Mimarlık Fakültesi	2	% 2.5
Turizm Fakültesi	1	% 1.2
Sağlık Bilimleri Fakültesi	1	% 1.2
İlahiyat Fakültesi	1	% 1.2

Tablo 2.1: Örneklemin Demografik Bilgileri

Örnekleminin % 49.4'ü kadın, % 50.6'sı erkek; % 18.5'i 30-39 yaş, % 38.3'ü 40-49 yaş, % 33.3'ü 50-59 yaş, % 9.9'u 60 ve üstü yaş grubundadır. Örneklemin % 1.2'si 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip iken, % 4.9'u 6-10 yıl, % 8.6'sı 11-15 yıl, % 23.5'i 16-20 yıl, % 61.7'si 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğunu belirtmektedir.

Örneklemin % 48.1'i Prof.Dr., % 37'si Doç.Dr. ve % 14.8'i Dr. Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır. Örneklemin % 35.8'i Tıp Fakültesi, % 13.6'sı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, % 11.1'i Mühendislik Fakültesi, % 8.6'sı İşletme Fakültesi, % 4.9'u Denizcilik Fakültesi, % 4.9'u Hemşirelik Fakültesi, % 4.9'u Edebiyat Fakültesi, % 3.7'si Eğitim Fakültesi, % 3.7'si Güzel Sanatlar Fakültesi, % 2.5'i Fen Fakültesi, % 2.5.'i Mimarlık Fakültesi, % 1.2.'si Turizm Fakültesi, % 1.2.'si Sağlık Bilimleri Fakültesi ve % 1.2'si İlahiyat Fakültesi'nde çalışmaktadır.

2.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri ve Madde Analizi

2.4.2.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi

2.4.2.1.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda Girişimcilik Niyeti ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik bilgileri aşağıda yer almaktadır.

ALT BOYUTLAR	Madde Sayısı	N	ÖLÇEK			
			Ortalama	Varyans	S. Sapma	Alpha
Girişimci Niyet	4	81	11.73	16.55	4.06	.909
Bireysel Tutum	5	81	15.41	27.26	5.22	.916
Öznel norm	3	81	10.36	7.88	2.80	.893
Alg. Dav. Kontrol	6	81	17.05	30.12	5.48	.876

Tablo 2.2: Girişimcilik Niyeti Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Tablodan da görülebileceği gibi; Girişimcilik Niyeti alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) girişimci niyet alt boyutu .90; bireysel tutum alt boyutu .91; öznel norm alt boyutu .89; algılanan davranışsal kontrol .87 şeklindedir. Tüm alt boyutların güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tüm maddelerin birlikte iç tutarlılık katsayısına bakıldığında; 18 maddelik girişimcilik niyeti ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının da .942 olduğu görülmektedir.

2.4.2.1.2. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Madde Analizi

Girişimcilik niyeti ölçeğini meydana getiren toplam 4 alt boyutta yer alan 18 maddenin madde analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görölmektedir.

Girişimcilik Niyeti Alt Boyutları	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
Girişimcilik Niyeti				
1. Madde	3.14	1.148	.727	.938
2. Madde	3.12	1.122	.778	.937
3. Madde	2.80	1.112	.792	.937
4. Madde	2.67	1.204	.749	.937
Bireysel Tutum				
5. Madde	3.26	1.149	.691	.939
6. Madde	3.01	1.270	.712	.938
7. Madde	3.32	1.253	.779	.937
8. Madde	2.95	1.234	.716	.938
Öznel Norm				
9. Madde	2.86	1.126	.781	.937
10. Madde	3.62	1.044	.643	.940
11. Madde	3.52	1.014	.598	.940
12. Madde	3.22	1.037	.427	.943
Algılanan Davranışsal Kontrol				
13. Madde	2.72	1.109	.600	.940
14. Madde	2.68	1.181	.729	.938
15. Madde	3.06	1.155	.615	.940
16. Madde	2.49	1.226	.522	.942
17. Madde	2.80	1.269	.558	.942
18. Madde	3.30	1.030	.630	.940

Tablo 2.3: Girişimcilik Niyeti Alt Boyutlarının Madde Analizi Bulguları

Tablo incelendiğinde, madde toplam puan korelasyon değerleri arasında .20'nin altında korelasyon gösteren hiçbir maddenin yer almadığı görülmüş ve ayrıca çıkarıldığında güvenilirlik değerini belirgin bir şekilde artıran herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. Bu nedenle, ölçeğin temel boyut yapısına bağlı kalınmıştır.

2.4.2.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi

2.4.2.2.1. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Güvenilirliği

Girişimcilik Yönelimi ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda Girişimcilik Yönelimi ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

ALT BOYUTLAR	Madde Sayısı	N	ÖLÇEK			
			Ortalama	Varyans	S. Sapma	Alpha
Risk Alma	3	81	8.86	5.16	2.27	.649
Yenilikçilik	4	81	15.01	7.43	2.72	.793
Proaktiflik	3	81	11.02	3.99	2.00	.657

Tablo 2.4: Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi; Girişimcilik Yönelimi alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha); risk alma alt boyutu .64; yenilikçilik alt boyutu .79; proaktiflik alt boyutu .65 şeklindedir. Alt boyutlar arasında risk alma ve proaktiflik alt boyutlarının güvenilirliğinin göreceli olarak düşük olduğu görülmekte, ancak bu oran sosyal bilimlerdeki ölçüm araçları için “kabul edilebilir” düzeyde değerlendirilmektedir.

Tüm maddelerin birlikte iç tutarlılık katsayısına bakıldığında; 10 maddelik girişimcilik yönelimi ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının .837 olduğu görülmektedir.

2.4.2.2.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Madde Analizi

Girişimcilik Yönelimi ölçeğini meydana getiren toplam 3 alt boyutta yer alan 10 maddenin madde analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görölmektedir.

Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutları Madde	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
Risk Alma				
1. Madde	3.07	.985	.540	.821
2. Madde	2.78	1.012	.301	.846
3. Madde	3.01	.968	.441	.831
Yenilikçilik				
4. Madde	3.56	.949	.544	.821
5. Madde	3.85	.792	.679	.810
6. Madde	3.88	.812	.758	.802
7. Madde	3.73	.908	.557	.819
Proaktiflik				
8. Madde	3.67	.894	.532	.822
9. Madde	3.49	.896	.426	.832
10. Madde	3.86	.802	.617	.815

Tablo 2.5: Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutlarının Madde Analizi Bulguları

Tablo incelendiğine, madde toplam puan korelasyon değerleri arasında .20'nin altında korelasyon gösteren hiçbir maddenin yer almadığı görölmüş ve ayrıca çıkarıldığında güvenilirlik değerini belirgin bir şekilde artıran herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. Bu nedenle, ölçeğin temel boyut yapısına bağlı kalınmıştır.

2.4.2.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Güvenilirliği ve Madde Analizi

2.4.2.3.1. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Güvenilirliği

Kariyer Motivasyonu ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda Girişimcilik Yönelimi ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

ALT BOYUTLAR	Madde Sayısı	N	ÖLÇEK			
			Ortalama	Varyans	S. Sapma	Alpha
Değişime Açıklık	5	81	19.02	11.89	3.45	.882
Kariyer Esnekliği	3	81	12.05	4.49	2.12	.937
Kariyerde Proaktivite	3	81	11.83	5.22	2.28	.810
Kariyer Motivasyonu	8	81	31.16	24.91	4.99	.878
Kariyerde Kimlik	6	81	24.63	17.88	4.22	.887

Tablo 2.6: Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi; Kariyer Motivasyonu alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları; değişime açıklık alt boyutu .882; kariyer esnekliği alt boyutu .937; kariyerde proaktivite alt boyutu .810; kariyer motivasyonu alt boyutu için .878, kariyerde kimlik alt boyutu için .887 şeklindedir. Tüm alt boyutların güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tüm maddelerin birlikte iç tutarlılık katsayısına bakıldığında; 25 maddelik kariyer motivasyonu ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının .947 olduğu görülmektedir.

2.4.2.3.2. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Madde Analizi

Kariyer Motivasyonu ölçeğini meydana getiren toplam 5 alt boyutta yer alan 25 maddenin madde analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Kariyer Motivasyonu Alt Boyutları	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
Değişime Açıklık				
1. Madde	3.86	.754	.614	.945
2. Madde	3.59	.919	.536	.946
3. Madde	3.79	.890	.635	.945
4. Madde	3.85	.792	.727	.944
5. Madde	3.93	.818	.762	.944
Kariyer Esnekliği				
6. Madde	4.02	.758	.791	.943
7. Madde	3.94	.764	.691	.945
8. Madde	4.09	.728	.733	.944
Kariyerde Proaktivite				
9. Madde	4.11	.806	.748	.944
10. Madde	3.75	.981	.525	.947
11. Madde	3.96	.887	.685	.944
Kariyer Motivasyonu				
12. Madde	3.88	.872	.698	.944
13. Madde	4.15	.853	.651	.945
14. Madde	3.69	.861	.658	.945
15. Madde	4.06	.796	.655	.945
16. Madde	4.28	.693	.797	.944
17. Madde	3.62	.982	.574	.946
18. Madde	3.84	.782	.722	.944
19. Madde	3.64	.926	.444	.948
Kariyerde Kimlik				
20. Madde	3.68	1.082	.512	.947
21. Madde	3.81	1.014	.567	.946
22. Madde	4.30	.828	.484	.947
23. Madde	4.43	.688	.603	.946
24. Madde	4.31	.752	.686	.945
25. Madde	4.10	.860	.514	.947

Tablo 2.7: Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarının Madde Analizi Bulguları

Tablo incelendiğine, madde toplam puan korelasyon değerleri arasında .20'nin altında korelasyon gösteren hiçbir maddenin yer almadığı görülmüş ve ayrıca çıkarıldığında güvenilirlik değerini belirgin bir şekilde artıran herhangi bir maddeye rastlanmamıştır. Bu nedenle, ölçeğin temel boyut yapısına bağlı kalınmıştır.

2.4.3. Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

2.4.3.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

Girişimcilik Niyeti ölçeğinin 4 alt boyutundan alınan puanların ortalama ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

ALT BOYUTLAR	N	\bar{X}	Standart Sapma
Girişimci Niyet	81	2.93	1.01
Bireysel Tutum	81	3.08	1.04
Öznel Norm	81	3.45	.93
Algılanan Davranışsal Kontrol	81	2.84	.91

Tablo 2.8: Girişimcilik Niyeti Alt Boyutlarının Puanları

Girişimcilik Niyeti ortalamalarının, orta değerden farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda, örneklemin girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol boyutları açısından orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığına; Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre, örneklemin sadece öznel norm ortalamasının ($\bar{X} = 3.45$; $s = .93$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t(80) = -.601$; $p < 0.001$).

2.4.3.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

Girişimcilik Yönelimi ölçeğinin 3 alt boyutundan alınan puanların ortalama ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

ALT BOYUTLAR	N	\bar{X}	Standart Sapma
Risk alma	81	2.95	.75
Yenilikçilik	81	3.75	.68
Proaktiflik	81	3.67	.66

Tablo 2.9: Girişimcilik Yönelimi Alt Boyutlarının Puanları

Örneklemin, girişimcilik yönelimi alt boyutlarından risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik boyutlarına verdikleri yanıtların, orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığına; Tek Örnekleme için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre, risk alma ortalamasının ($\bar{X} = 2.95$; $S = .75$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı saptanmıştır ($t(80) = -.538$; $p = .592$). Yenilikçilik boyutu ortalamasının ($\bar{X} = 3.75$; $S = .68$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmış ($t(80) = 9.941$; $p < 0.001$); proaktiflik boyutu ortalamasının ($\bar{X} = 3.67$; $S = .66$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t(80) = 9.112$; $p < 0.001$).

2.4.3.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

Kariyer Motivasyonu ölçeğinin 5 alt boyutundan alınan puanların ortalama ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

ALT BOYUTLAR	N	\bar{X}	Standart Sapma
Değişime Açıklık	81	3.80	.68
Kariyer Esnekliği	81	4.01	.70
Kariyerde Proaktivite	81	3.94	.76
Kariyer Motivasyonu	81	3.89	.62
Kariyerde Kimlik	81	4.10	.70

Tablo 2.10: Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarının Puanları

Kariyer Motivasyonu ortalamalarının, orta değerden farklılaşp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda, örneklemin değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik boyutları açısından orta değerden (3) farklılaşp farklılaşmadığına; Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmış ve tüm boyutlardaki farklılaşma anlamlı bulunmuştur. Sonuçlara göre değişime açıklık boyutu ortalamasının ($\bar{X} = 3.80$; $s = .68$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($t(80) = 10.50$; $p < 0.001$); kariyer esnekliği boyutu ortalamasının ($\bar{X} = 4.01$; $s = .70$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($t(80) = 12.94$; $p < 0.001$); kariyerde proaktivite boyutu ortalamasının ($\bar{X} = 3.94$; $s = .76$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($t(80) = 11.13$; $p < 0,001$); kariyer motivasyonu boyutu ortalamasının ($\bar{X} = 3.89$; $s = .62$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($t(80) = 12.91$; $p < 0,001$); son olarak kariyerde kimlik boyutu ortalamasının ($\bar{X} = 4.10$; $s = .70$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t(80) = 14.10$; $p < 0,001$).

2.4.3.4. Kariyer Başarısı Ölçeği Puanının Değerlendirilmesi

Kariyer Başarısı ölçeğinden alınan puanların ortalama ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

BOYUT	N	\bar{X}	Standart Sapma
Kariyer Başarısı	81	2.93	.79

Tablo 2.11: Kariyer Başarısı Puanı

Kariyer Başarısı ortalamalarının, orta değerden farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmış, ancak orta değerden herhangi bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Kariyer başarısını oluşturan konferanslarda yapılan konuşma sayısı, yayın sayısı, araştırma projelerinde yapılan işbirliği, araştırma için bir yıl ayrılan süre, üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar şeklindeki soruların ortalama ve standart sapmaları da aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

ALT BOYUTLAR	N	\bar{X}	Standart Sapma
Konferans konuşmaları	81	3.22	.98
Yayın sayısı	81	3.35	.92
Araştırma işbirlikleri	81	2.96	1.05
Araştırma için ayrılan süre	81	3.04	1.14
Kazanılmış fonlar	81	2.11	1.17

Tablo 2.12: Kariyer Başarısı Unsurlarından Alınan Puanlar

Kariyer başarısının unsurlarına ilişkin ortalamalarının, orta değerden farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Bu doğrultuda, konferans konuşmaları, yayın sayısı, araştırma işbirlikleri, araştırma için yıl içinde ayrılan süre ve üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar açısından orta değerden (3) farklılaşma olup olmadığına; Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmış ve üç boyutta anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Sonuçlara göre konferans konuşmaları ortalamasının ($\bar{X} = 3.22$; $s = .98$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($t(80) = 2.02$; $p < 0.05$); yayın sayısı ortalamasının ($\bar{X} = 3.35$; $s = .92$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu ($t(80) =$

3.36; $p < 0.01$); kazanılmış fonlar ortalamasının ($\bar{X} = 2.11$; $s = 1.17$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu ($t(80) = -6.82$; $p < 0,00$) saptanmıştır.

2.4.4. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Ölçeklerinin Demografik Değişkenlerle İlişkisi

2.4.4.1. Cinsiyet ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı

Kadınların ve erkeklerin, *girişimcilik niyeti* ölçeğinin alt boyutları olan girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağılantısız Örneklemeler için, T Testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin puanlarının, girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutları için farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p > .05$).

Kadınların ve erkeklerin, *girişimcilik yönelimi* ölçeğinin alt boyutları olan risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağılantısız Örneklemeler için, T Testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin risk alma ve proaktiflik puanlarının farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Her iki boyutu için $p > .005$). Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutlarından sadece yenilikçilik alt boyutundan alınan puanların kadınlar ve erkeklere göre farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, kadınların yenilikçilik puan ortalamasının ($\bar{X}_k = 3.93$; $s_k = .66$), erkeklerin yenilikçilik puan ortalamasından ($\bar{X}_e = 3.57$; $s_e = .65$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t(80) = 2.48$; $p = .015$).

Kadınların ve erkeklerin, *kariyer motivasyonu* ölçeğinin alt boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağılantısız Örneklemeler için, T Testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin puanlarının, kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları için farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p > .05$).

Kadınların ve erkeklerin, *kariyer başarısı* puan ortalamasının farklılaşp farklılaşmadığına Bağılantısız Örneklemeler için, T Testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin puanlarının, kariyer başarısı için farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.05$).

2.4.4.2. Akademik Ünvan ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı

Akademik ünvan değişkeni, Prof.Dr., Doç.Dr. ve Dr. Öğretim Üyesi olmak üzere üç grupta ele alınmıştır.

Girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutları olan girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol puan ortalamalarının akademik ünvana göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutlarının akademik ünvana göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.05$).

Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik puan ortalamalarının akademik ünvana göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik yönelimi alt boyutlarının akademik ünvana göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.005$).

Kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik puan ortalamalarının akademik ünvana göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre sadece kariyerde proaktivite boyutunda akademik ünvana göre anlamlı bir farklılaşma bulgulanmıştır (Diğer boyutlar için $p>.05$). Akademik ünvan grupları arasında kariyerde proaktivite ($F=3.77$; $p=.027$) boyutuna ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için Scheffe çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar; kariyerde proaktivite puan ortalamaları için, akademik ünvanlardaki anlamlı farklılaşmanın Prof.Dr. ile Dr. Öğretim Üyesi grubu arasında olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, Prof.Dr. grubunun kariyerde proaktivite puanları ($\bar{X}=3.73$; $s=.85$), Dr. Öğretim Üyesi grubunun kariyerde proaktivite puanlarından (\bar{X}

=4.36; s=.55) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşüktür ($p<.05$). Özetle, akademik ünvanlar arasında görülen farklılığın kaynağı Prof.Dr. ile Dr. Öğretim Üyesi grubu arasındadır.

Kariyer başarısı puan ortalamasının akademik üvane göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin puanlarının, kariyer başarısı için farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır ($p>.05$).

2.4.4.3. Yaş ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı

Yaş değişkeni; 30-39, 40-49, 50-59, 60 ve üzeri olmak üzere üç grupta ele alınmıştır.

Girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutları olan girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol puan ortalamalarının yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutlarının yaşa göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.05$).

Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik puan ortalamalarının yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik yönelimi alt boyutlarının yaşa göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.005$).

Kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik puan ortalamalarının yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kariyer motivasyonu alt boyutlarının yaşa göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.005$).

Kariyer başarısı puan ortalamasının yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kariyer başarısının yaşa göre farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır ($p>.05$).

2.4.4.4. Çalışma Süresi ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı

Çalışma süresine göre ayrılan gruplar daha sağlıklı bir analiz yapabilmek adına 3 grupta toplanmıştır: Buna göre 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip 12 kişi, 16-20 yıl çalışma süresine sahip 19 kişi ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip 50 kişilik gruplar oluşturulmuştur.

Girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutları olan girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol puan ortalamalarının çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutlarının çalışma süresine göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.05$).

Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik puan ortalamalarının çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik yönelimi alt boyutlarının çalışma süresine göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p>.005$).

Kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik puan ortalamalarının çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre sadece kariyerde proaktivite boyutunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılaşma bulgulanmıştır (Diğer boyutlar için $p>.05$). Çalışma süresi grupları arasında kariyerde proaktivite ($F=4.01$; $p=.022$) boyutuna ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için Scheffe çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar; kariyerde proaktivite puan ortalamaları için, çalışma sürelerindeki anlamlı farklılaşmanın 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar arasında olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip olan grubunun kariyerde proaktivite puanları ($\bar{X}=4.41$; $s=.45$), 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grubun kariyerde proaktivite puanlarından ($\bar{X}=3.78$; $s=.81$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha yüksektir

($p < .05$). Özetle, çalışma süreleri arasında görülen farklılığın kaynağı 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip grup ile 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip grup arasındadır.

Kariyer başarısı puan ortalamasının çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kariyer başarısının çalışma süresine göre farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır ($p > .05$).

2.4.4.5. Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı

Mevcut işyerinde çalışma süresine göre ayrılan gruplar daha sağlıklı bir analiz yapabilmek adına 3 grupta toplanmıştır: Buna göre mevcut işyerinde 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip 22 kişi, 16-20 yıl çalışma süresine sahip 21 kişi ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip 38 kişilik gruplar oluşturulmuştur.

Girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutları olan girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol puan ortalamalarının mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutlarının mevcut işyerinde çalışma süresine göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p > .05$).

Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik puan ortalamalarının mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik yönelimi alt boyutlarının mevcut işyerinde çalışma süresine göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p > .005$).

Kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik puan ortalamalarının mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre sadece kariyerde proaktivite boyutunda mevcut işyerinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılaşma bulgulanmıştır (Diğer boyutlar için $p > .05$). Çalışma süresi grupları arasında kariyerde proaktivite ($F=5.28$; $p=.007$) boyutuna ilişkin istatistiksel açıdan

anlamli düzeyde bir farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için Scheffe çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar; kariyerde proaktivite puan ortalamaları için, mevcut işyerinde çalışma sürelerindeki anlamli farklılaşmanın 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip olanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar arasında olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip olan grubunun kariyerde proaktivite puanları ($\bar{X}=4.31$; $s=.47$), 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grubun kariyerde proaktivite puanlarından ($\bar{X}=3.69$; $s=.86$) istatistiksel açıdan anlamli düzeyde daha yüksektir ($p<.05$). Özetle, mevcut işyerinde çalışma süreleri arasında görülen farklılığın kaynağı 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip grup ile 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahip grup arasındadır.

Kariyer başarısı puan ortalamasının mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kariyer başarısının mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır ($p>.05$).

2.4.4.6. Yönetici Pozisyonunda Çalışma ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı

Yönetici pozisyonunda çalışmakla ilgili ayrılan gruplar “yönetici pozisyonunda çalışmayanlar”, “yönetici pozisyonunda daha önce çalışanlar” ve “halen yönetici pozisyonunda çalışanlar” şeklinde 3 grupta toplanmıştır.

Girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutları olan girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol puan ortalamalarının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutlarının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p > .05$).

Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik puan ortalamalarının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre girişimcilik yönelimi alt boyutlarının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p > .005$).

Kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik puan ortalamalarının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kariyer motivasyonu alt boyutlarının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır (Tüm boyutlar için $p > .005$).

Kariyer başarısı puan ortalamasının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kariyer başarısının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmamaya göre farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır ($p > .05$).

2.4.4.7. Çalışılan Fakülte ve Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı

Farklı fakülteler analiz yapabilmek adına, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İşletme Fakültesi ve Diğer Fakülteler şeklinde beş gruba ayrılmıştır. Ancak girişimcilik niyeti, girişimcilik yönelimi, kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı ölçeklerinin alt boyutları açısından fakültelere göre hiçbir farklılaşmaya rastlanmamıştır (Tüm boyutlar için $p>.05$).

2.4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutlarının Kendi Aralarında ve Birbirleriyle İlişkileri

Araştırmada kullanılan girişimcilik niyeti, girişimcilik yönelimi, kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı şeklindeki dört ölçüm aracının kendi aralarında ve birbirleriyle gösterdiği ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir.

2.4.5.1. Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler

Girişimcilik Niyeti ölçeğinin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkilerini anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,433 ile ,895 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizlerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi, girişimci niyet ile bireysel tutum arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=.895$; $p<0,01$); girişimci niyet ile öznel norm arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=.433$; $p<0,01$); girişimci niyet ile algılanan davranışsal kontrol arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=.585$; $p<0,01$); bireysel tutum ile öznel norm arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=.436$; $p<0,01$); bireysel tutum ile algılanan davranışsal kontrol arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=.556$; $p<0,01$); öznel norm ile algılanan davranışsal kontrol arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=.536$; $p<0,01$) bulunmaktadır.

Korelasyon testinin sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Değişkenler	Girişimci Niyet	Bireysel Tutum	Öznel Norm	Alg.Dav. Kontrol
Girişimci Niyet		,895**	,433**	,585**
Bireysel Tutum			,436**	,556**
Öznel Norm				,536**
Alg.Dav. Kontrol				

** p<,01

Tablo 2.13: Girişimcilik Niyeti Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo incelendiğinde; girişimci niyet ile bireysel tutum arasındaki ilişki düzeyinin çok kuvvetli olduğu görülmektedir. Girişimci niyet ile öznel norm (düşük-orta); girişimci niyet ile algılanan davranışsal kontrol (orta); bireysel tutum ile öznel norm (düşük-orta); bireysel tutum ile algılanan davranışsal kontrol (orta); öznel norm ile algılanan davranışsal kontrol (orta) boyutları arasındaki ilişkilerin düşük ve orta düzeyde olduğu görülmektedir.

2.4.5.2. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler

Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkilerini anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,322 ile ,715 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizlerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi, risk alma ve yenilikçilik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,474$; $p<0,01$); risk alma ve proaktiflik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,322$; $p>0,01$); yenilikçilik ve proaktiflik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,715$; $p<0,01$) bulunmaktadır.

Değişkenler	Risk Alma	Yenilikçilik	Proaktiflik
Risk alma		,474**	,322**
Yenilikçilik			,715**
Proaktiflik			

** p<,01

Tablo 2.14: Girişimcilik Yönelimi Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; risk alma ve yenilikçilik ile risk alma ve proaktiflik boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin zayıf olduğu görülmektedir. Yenilikçilik ve proaktiflik boyutları arasındaki ilişki ise yüksek düzeydedir.

2.4.5.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Boyutları Arasındaki İlişkiler

Kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkilerini anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,400 ile ,793 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizlerinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi, değişime açıklık ile kariyer esnekliği arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,793$; $p<0,01$); değişime açıklık ile kariyerde proaktivite arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,637$; $p<0,01$); değişime açıklık ile kariyer motivasyonu arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,684$; $p<0,01$); değişime açıklık ile kariyerde kimlik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,400$; $p<0,01$); kariyer esnekliği ile kariyerde proaktivite arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,639$; $p<0,01$); kariyer esnekliği ile kariyer motivasyonu arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,665$; $p<0,01$); kariyer esnekliği ile kariyerde kimlik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,417$; $p<0,01$); kariyerde proaktivite ve kariyer motivasyonu arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,727$; $p<0,01$); kariyerde proaktivite ile kariyerde kimlik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,423$; $p<0,01$); kariyer motivasyonu ile kariyerde kimlik arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,595$; $p<0,01$) bulunmaktadır. Korelasyon testinin sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Değişkenler	Değişime Açıklık	Kariyer Esnekliği	Kariyerde Proaktivite	Kariyer Motivasyonu	Kariyerde Kimlik
Değişime Açıklık		,793**	,637**	,684**	,400**
Kariyer Esnekliği			,639**	,665**	,417**
Kariyerde Proaktivite				,727**	,423**
Kariyer Motivasyonu					,595**
Kariyerde Kimlik					

** $p<,01$

Tablo 2.15: Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo incelendiğinde; değişime açıklık ve kariyer esnekliği ile kariyerde proaktivite ve kariyer motivasyonu arasındaki ilişki düzeylerinin kuvvetli olduğu görülmektedir. Değişime açıklık ve kariyerde proaktivite, değişime açıklık ve kariyer motivasyonu, kariyer esnekliği ve kariyerde proaktivite, kariyer esnekliği ve kariyer motivasyonu, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik arasındaki ilişki düzeylerinin orta olduğu görülmektedir. Değişime açıklık ve kariyerde kimlik, kariyer esnekliği ve kariyerde kimlik, kariyerde proaktivite ve kariyerde kimlik boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin ise düşük olduğu görülmektedir.

2.4.5.4. Kariyer Başarısı Unsurları Arasındaki İlişkiler

Kariyer başarısı unsurlarının birbirleriyle ilişkilerini anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,194 ile ,664 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizlerinin sadece biri dışında (konferans konuşmaları ile kazanılmış fonlar ilişkisi) anlamlı olduğu görülmüştür.

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi, konferanslarda yapılan konuşma sayısı ile yayın sayısı arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,545$; $p<0,01$); konferanslarda yapılan konuşma sayısı ve projelerde yapılan işbirliği arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,488$; $p<0,01$); projelerde yapılan işbirliği ile araştırmaya ayrılan süre arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,391$; $p<0,01$); yayın sayısı ile projelerde yapılan işbirliği arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,450$; $p<0,01$); yayın sayısı ile yıl içinde araştırmaya ayrılan süre arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,448$; $p<0,01$); yayın sayısı ile üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,264$; $p<0,01$); projelerde yapılan işbirliği ile araştırmaya ayrılan süre arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,664$; $p<0,01$); projelerde yapılan işbirliği ile üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,610$; $p<0,01$); yıl içinde araştırmaya ayrılan süre ile üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,481$; $p<0,01$) bulunmaktadır. Korelasyon testinin sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Değişkenler	Konferans konuşmaları	Yayın sayısı	Proje işbirliği	Araştırmaya ayrılan süre	Kazanılmış fonlar
Konferans konuşmaları		,545**	,488**	,391**	,194
Yayın sayısı			,450**	,448**	,264**
Proje işbirliği				,664**	,610**
Araştırmaya ayrılan süre					,481**
Kazanılmış fonlar					

** p<,01

Tablo 2.16: Kariyer Başarısının Unsurları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo incelendiğinde; konferans konuşmaları ve yayın sayısı, projelerde yapılan işbirliği ve araştırmaya ayrılan süre, projelerde yapılan işbirliği ve kazanılmış fonlar arasındaki ilişki düzeylerinin orta derecede olduğu görülmektedir. Konferans konuşmaları ve projelerde yapılan işbirliği, konferans konuşmaları ve araştırmaya yıl içinde ayrılan süre, yayın sayısı ve projelerde yapılan işbirliği, yayın sayısı ve araştırmaya yıl içinde ayrılan süre, araştırmaya ayrılan süre ve üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar arasında düşük düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Son olarak yayın sayısı ve üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar arasındaki ilişki düzeyinin de zayıf olduğu görülmektedir.

2.4.5.5. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi, Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiler

2.4.5.5.1. Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişkiler

Öncelikle *girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi* alt boyutları arasındaki ilişkileri anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,156 ile ,535 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin ikisi dışında (öznel norm ve yenilikçilik, öznel norm ve proaktiflik) hepsinin anlamlı olduğu görülmüştür. Korelasyon testinin sonuçları, aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Değişkenler	Risk	Yenilikçilik	Proaktiflik
	Alma		
Girişimci Niyet	,535**	,380**	,325**
Bireysel Tutum	,468**	,354**	,314**
Öznel Norm	,268*	,190	,156
Alg. Dav. Kontrol	,405**	,355**	,307**

* p<,05

** p<,01

Tablo 2.17: Girişimcilik Niyeti Boyutları ile Girişimcilik Yönelimi Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi, girişimci niyet boyutu; risk alma ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, yenilikçilik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, proaktiflik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bireysel tutum boyutu; risk alma ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, yenilikçilik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, proaktiflik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Öznel norm boyutu; risk alma ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Algılanan davranışsal kontrol boyutu; risk alma ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, yenilikçilik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, proaktiflik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir.

2.4.5.5.2. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi ve Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişkiler

Girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi ile kariyer motivasyonu alt boyutları arasındaki ilişkileri anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,095 ile ,575 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin yedisi dışında hepsinin anlamlı olduğu görülmüştür. Korelasyon testinin sonuçları, aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Değişkenler	Değişime Açıklık	Kariyer Esnekliği	Kariyerde Proaktivite	Kariyer Motivasyonu	Kariyerde Kimlik
Girişimci Niyet	,378**	,299**	,300**	,250*	,114
Bireysel Tutum	,324**	,271*	,240*	,141	,095
Öznel Norm	,390**	,366**	,248*	,255*	,225*
Alg. Dav. Kontrol	,255*	,306**	,174	,147	,114
Risk Alma	,268*	,427**	,299**	,368**	,136
Yenilikçilik	,501**	,575**	,532**	,523**	,409**
Proaktiflik	,357**	,398**	,565**	,409**	,382**

* p<,05

** p<,01

Tablo 2.18: Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi ile Kariyer Motivasyonu Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablodan da görüldüğü gibi, girişimci niyet boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bireysel tutum boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Öznel norm boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde kimlik boyutu ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Algılanan davranışsal kontrol boyutu; değişime açıklık ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

Risk alma boyutu; değişime açıklık ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Yenilikçilik boyutu; değişime açıklık ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde kimlik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Proaktiflik boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde

proaktivite ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde kimlik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

2.4.5.5.3. Girişimcilik Niyeti, Girişimcilik Yönelimi ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiler

Girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkileri anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,291 ile ,433 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin hepsinin anlamlı olduğu görülmüştür. Korelasyon testinin sonuçları, aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Değişkenler	Kariyer Başarısı
Girişimci Niyet	,337**
Bireysel Tutum	,291**
Öznel Norm	,306**
Alg. Dav. Kontrol	,433**
Risk Alma	,397**
Yenilikçilik	,347**
Proaktiflik	,339**

* $p < ,05$

** $p < ,01$

Tablo 2.19: Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi ile Kariyer Başarısı Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi, girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol, risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik kariyer başarısı ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

2.4.5.5.4. Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiler

Kariyer motivasyonu boyutları ile kariyer başarısı arasındaki ilişkileri anlamak üzere Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçekler arası korelasyon katsayılarının ,026 ile ,300 arasında değiştiği gözlenmiştir. Gerçekleştirilen analizlerin sadece ikisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Korelasyon testinin sonuçları, aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Değişkenler	Kariyer Başarısı
Değişime açıklık	,212
Kariyer esnekliği	,300**
Kariyerde proaktivite	,278**
Kariyer motivasyonu	,182
Kariyerde kimlik	,026

* $p < ,05$

** $p < ,01$

Tablo 2.20: Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısı Arasındaki Korelasyonlar

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, kariyer esnekliği ve kariyer başarısı arasında düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki; kariyerde proaktivite ve kariyer başarısı arasında zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

2.4.6. Kariyer Motivasyonu ve Kariyer Başarısını Yordayan (Belirleyen) Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Boyutları

2.4.6.1. Kariyer Motivasyonunu Yordayan (Belirleyen) Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Boyutları (Çoklu Regresyon ve Hiyerarşik Regresyon Analizleri)

Katılımcıların Kariyer Motivasyonu boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik boyutlarını öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla **Çoklu Regresyon Analizi** gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların *değişime açıklık* düzeyini öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla gerçekleştirilen Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; toplam varyansın % 32'sini (R kare: ,32) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=20,18; p<,001). Değişime açıklık düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla şunlardır: Yenilikçilik (t=4,72; p<,001; β =,44) ve öznel norm (t=3,26; p<,001; β =,22). Değişime açıklık düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Yenilikçilik	,44	4,72	,000
Öznel Norm	,22	3,26	,002

Tablo 2.21: Değişime Açıklık Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Bu sonuçlara göre bireylerin yenilikçilik ve öznel norm puanları yükseldikçe, değişime açıklık puanları da yükselmektedir.

Katılımcıların *kariyer esnekliği* düzeyini öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla gerçekleştirilen Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; toplam varyansın % 32'sini (R kare: ,382) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=25,88; p<,001). Kariyer esnekliği düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla şunlardır: Yenilikçilik (t=5,86; p<,001; β =,54) ve öznel norm (t=2,98; p<,01; β =,20). Kariyer esnekliği düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	P
Yenilikçilik	,54	5,86	,000
Öznel Norm	,20	2,98	,004

Tablo 2.22: Kariyer Esnekliği Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Bu sonuçlara göre bireylerin yenilikçilik ve öznel norm puanları yükseldikçe, kariyer esnekliği puanları da yükselmektedir.

Katılımcıların *kariyerde proaktivite* düzeyini öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla gerçekleştirilen Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; toplam varyansın % 33'sini (R kare: ,33) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=21,22; p<,001). Kariyerde proaktivite düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla şunlardır: Proaktiflik (t=2,89; p<,05; β =,43) ve yenilikçilik (t=2,01; p<,05; β =,29). Kariyerde proaktivite düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Proaktiflik	,43	2,89	,005
Yenilikçilik	,29	2,01	,047

Tablo 2.23: Kariyerde Proaktivite Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Bu sonuçlara göre bireylerin proaktiflik ve yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyerde proaktivite puanları da yükselmektedir.

Katılımcıların *kariyer motivasyonu* düzeyini öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla gerçekleştirilen Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; toplam varyansın % 26'sını (R kare: ,26) açıklayan bir tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=29,79; p<,001). Kariyer motivasyonu düzeyini öngören bu değişken yenilikçilik'tir (t=5,45; p<,001; β =,47). Kariyer motivasyonu düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Yenilikçilik	,47	5,45	,000

Tablo 2.24: Kariyer Motivasyonu Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Bu sonuçlara göre bireylerin yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyer motivasyonu puanları da yükselmektedir.

Katılımcıların *kariyerde kimlik* düzeyini öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla gerçekleştirilen Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; toplam varyansın % 15'ini (R kare: ,15) açıklayan bir tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=15,86; p<,001). Kariyerde kimlik düzeyini öngören bu değişken yenilikçilik'tir (t=3,98; p<,001; β =,42). Kariyerde kimlik düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Yenilikçilik	,42	3,98	,000

Tablo 2.25: Kariyerde Kimlik Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Bu sonuçlara göre bireylerin yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyerde kimlik puanları da yükselmektedir.

Yukarıda aktarılan çoklu regresyonun yanı sıra; kariyer motivasyonu alt boyutlarını belirleyen girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi alt boyutlarının belirlenmesine yönelik **Hiyerarşik Regresyon Analizi** de gerçekleştirilmiştir. Bu analizin sonuçları da her boyut için aşağıda sunulmaktadır:

Katılımcıların Kariyer Motivasyonu boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik boyutlarını öngören girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi alt boyutlarını kademeli bir şekilde belirlemek adına Hiyerarşik Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre 7 farklı model test edilmekte ve bu modellere özgü değerler aşağıdaki tablolarda özetlenmektedir:

Katılımcıların *değişime açıklık* düzeyini öngören değişkenleri kademeli bir şekilde modele dahil eden Hiyerarşik Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; son model dikkate alındığında toplam varyansın % 37'sini (R kare: ,37) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır. Değişime açıklık düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla öznel norm ve yenilikçiliktir. Değişime açıklık düzeyini öngören değişkenlerin gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda aktarılmıştır.

Model	R kare değerleri	F	p
1-Girişimci Niyet	,14	13,18	,001
2-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum	,14	6,56	,002
3-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Öznel Norm	,21	6,82	,000
4-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol	,21	5,14	,001
5-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma	,21	4,19	,002
6-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik	,37	7,40	,000
7-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik, Proaktiflik	,37	6,26	,000

Tablo 2.26: Bağımlı Değişken-Değişime Açıklık Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Model	Beta Değerleri	t	p
1- Girişimci Niyet	,378	3,63	,001
2- Girişimci Niyet	,442	1,88	,063
Bireysel Tutum	-,071	-,30	,762
3- Girişimci Niyet	,380	1,66	,100
Bireysel Tutum	-,141	-,61	,540
Öznel Norm	,287	2,53	,013
4- Girişimci Niyet	,407	1,73	,086
Bireysel Tutum	-,134	-,58	,561
Öznel Norm	,313	2,54	,013
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,076	-,56	,576
5- Girişimci Niyet	,363	1,48	,141
Bireysel Tutum	-,128	-,55	,582
Öznel Norm	,313	2,54	,013
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,089	-,64	,521
Risk Alma	,086	,70	,484
6- Girişimci Niyet	,343	1,56	,122
Bireysel Tutum	-,162	-,77	,438
Öznel Norm	,335	3,01	,004
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,166	-1,32	,189
Risk Alma	-,081	-,69	,490
Yenilikçilik	,461	4,30	,000
7- Girişimci Niyet	,343	1,55	,125
Bireysel Tutum	-,161	-,76	,445
Öznel Norm	,335	2,98	,004
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,165	-1,30	,195
Risk Alma	-,082	-,69	,488
Yenilikçilik	,475	3,32	,001
Proaktiflik	-,019	-,14	,889

Tablo 2.27: Bağımlı Değişken olarak Değişime Açıklık Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Katılımcıların *kariyer esnekliği* düzeyini öngören değişkenleri kademeli bir şekilde modele dahil eden Hiyerarşik Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; son model dikkate alındığında toplam varyansın % 36'sını (R kare: ,36) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır. Kariyer esnekliği düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla öznel norm ve yenilikçiliktir. Kariyer esnekliği düzeyini öngören değişkenlerin gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda aktarılmıştır.

Model	R kare değerleri	F	p
1-Girişimci Niyet	,07	7,73	,007
2-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum	,06	3,82	,026
3-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Öznel Norm	,12	4,84	,004
4-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol	,11	3,70	,008
5-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma	,20	5,03	,000
6-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik	,37	8,9	,000
7-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik, Proaktiflik	,36	7,60	,000

Tablo 2.28: Bağımlı Değişken-Kariyer Esnekliği Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Model	Beta Değerleri	t	p
1- Girişimci Niyet	,299	2,78	,007
2- Girişimci Niyet	,280	1,15	,251
Bireysel Tutum	,021	,08	,932
3- Girişimci Niyet	,216	,91	,362
Bireysel Tutum	-,051	-,21	,830
Öznel Norm	,295	2,52	,014
4- Girişimci Niyet	,184	,76	,449
Bireysel Tutum	-,058	-,24	,807
Öznel Norm	,264	2,08	,040
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,089	,63	,528
5- Girişimci Niyet	-,001	-,00	,996
Bireysel Tutum	-,030	-,13	,895
Öznel Norm	,265	2,19	,031
Algılanan Davranışsal Kontrol	,037	,27	,782
Risk Alma	,355	2,97	,004
6- Girişimci Niyet	-,022	-,10	,919
Bireysel Tutum	-,066	-,32	,743
Öznel Norm	,287	2,68	,009
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,043	-,35	,722
Risk Alma	,181	1,61	,110
Yenilikçilik	,481	4,66	,000
7- Girişimci Niyet	-,021	-,10	,921
Bireysel Tutum	-,065	-,32	,749
Öznel Norm	,287	2,66	,009
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,042	-,34	,730
Risk Alma	,180	1,59	,115
Yenilikçilik	,494	3,59	,001
Proaktiflik	-,018	-,14	,887

Tablo 2.29: Bağımlı Değişken olarak Kariyer Esnekliği Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Katılımcıların *kariyerde proaktivite* düzeyini öngören değişkenleri kademeli bir şekilde modele dahil eden Hiyerarşik Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; son model dikkate alındığında toplam varyansın % 40'ını (R kare: ,40) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır. Kariyerde proaktivite düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla yenilikçilik ve proaktifliktir. Kariyerde proaktivite düzeyini öngören değişkenlerin gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda aktarılmıştır.

Model	R kare değerleri	F	p
1-Girişimci Niyet	,09	7,82	,006
2-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum	,09	4,06	,021
3-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Öznel Norm	,11	3,29	,025
4-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol	,11	2,50	,049
5-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma	,14	2,50	,038
6-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik	,33	6,21	,000
7-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik, Proaktiflik	,40	7,16	,000

Tablo 2.30: Bağımlı Değişken-Kariyerde Proaktivite Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Model	Beta Değerleri	t	p
1- Girişimci Niyet	,300	2,79	,006
2- Girişimci Niyet	,431	1,78	,078
Bireysel Tutum	-,146	-,60	,548
3- Girişimci Niyet	,397	1,64	,105
Bireysel Tutum	-,183	-,75	,451
Öznel Norm	,155	1,29	,199
4- Girişimci Niyet	,422	1,69	,094
Bireysel Tutum	-,177	-,72	,469
Öznel Norm	,180	1,37	,172
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,070	-,48	,628
5- Girişimci Niyet	,321	1,25	,213
Bireysel Tutum	-,162	-,67	,505
Öznel Norm	,180	1,39	,168
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,098	-,68	,498
Risk Alma	,194	1,52	,132
6- Girişimci Niyet	,299	1,32	,191
Bireysel Tutum	-,200	-,93	,354
Öznel Norm	,204	1,77	,080
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,184	-1,42	,159
Risk Alma	,010	,08	,935
Yenilikçilik	,511	4,62	,000
7- Girişimci Niyet	,292	1,35	,179
Bireysel Tutum	-,223	-1,09	,279
Öznel Norm	,212	1,94	,056
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,204	-1,65	,102
Risk Alma	,034	,30	,765
Yenilikçilik	,239	1,71	,091
Proaktiflik	,387	2,98	,004

Tablo 2.31: Bağımlı Değişken olarak Kariyerde Proaktivite Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Katılımcıların *kariyer motivasyonu* düzeyini öngören değişkenleri kademeli bir şekilde modele dahil eden Hiyerarşik Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; son model dikkate alındığında toplam varyansın % 38'ini (R kare: ,38) açıklayan üç tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır. Kariyer motivasyonu düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla bireysel tutum, öznel norm ve yenilikçiliktir. Kariyer motivasyonu düzeyini öngören değişkenlerin gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda aktarılmıştır.

Model	R kare değerleri	F	p
1-Girişimci Niyet	,06	5,27	,024
2-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum	,09	4,18	,019
3-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Öznel Norm	,13	3,89	,012
4-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol	,13	2,96	,025
5-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma	,20	3,95	,003
6-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik	,38	7,61	,000
7-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik, Proaktiflik	,38	6,58	,000

Tablo 2.32: Bağımlı Değişken-Kariyer Motivasyonu Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Model	Beta Değerleri	t	p
1- Girişimci Niyet	,250	2,29	,024
2- Girişimci Niyet	,622	2,57	,012
Bireysel Tutum	-,415	-1,72	,089
3- Girişimci Niyet	,576	2,40	,018
Bireysel Tutum	-,465	-1,94	,056
Öznel Norm	,209	1,75	,083
4- Girişimci Niyet	,604	2,45	,016
Bireysel Tutum	-,459	-1,90	,061
Öznel Norm	,235	1,82	,072
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,076	-,53	,594
5- Girişimci Niyet	,435	1,77	,081
Bireysel Tutum	-,433	-1,86	,066
Öznel Norm	,235	1,89	,062
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,123	-,89	,376
Risk Alma	,325	2,64	,010
6- Girişimci Niyet	,414	1,89	,062
Bireysel Tutum	-,470	-2,26	,026
Öznel Norm	,258	2,33	,022
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,205	-1,64	,105
Risk Alma	,150	1,29	,200
Yenilikçilik	,485	4,55	,000
7- Girişimci Niyet	,412	1,88	,064
Bireysel Tutum	-,476	-2,29	,025
Öznel Norm	,260	2,34	,022
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,210	-1,67	,098
Risk Alma	,156	1,34	,184
Yenilikçilik	,412	2,91	,005
Proaktiflik	,103	,77	,439

Tablo 2.33: Bağımlı Değişken olarak Kariyer Motivasyonu Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

Katılımcıların *kariyerde kimlik* düzeyini öngören değişkenleri kademeli bir şekilde modele dahil eden Hiyerarşik Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; son model dikkate alındığında toplam varyansın % 23'ünü (R kare: ,23) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır. Kariyerde kimlik düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla öznel norm ve yenilikçiliktir. Kariyerde kimlik düzeyini öngören değişkenlerin gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda aktarılmıştır.

Model	R kare değerleri	F	p
1-Girişimci Niyet	,01	1,03	,311
2-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum	,01	,52	,519
3-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Öznel Norm	,05	1,42	,243
4-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol	,05	1,05	,383
5-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma	,05	,94	,456
6-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik	,21	3,39	,005
7-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik, Proaktiflik	,23	3,19	,005

Tablo 2.34: Bağımlı Değişken-Kariyerde Kimlik Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Model	Beta Değerleri	t	p
1- Girişimci Niyet	,114	1,02	,311
2- Girişimci Niyet	,144	,57	,568
Bireysel Tutum	-,034	-,13	,893
3- Girişimci Niyet	,096	,38	,701
Bireysel Tutum	-,087	-,34	,728
Öznel Norm	,221	1,78	,078
4- Girişimci Niyet	,104	,40	,686
Bireysel Tutum	-,086	-,33	,735
Öznel Norm	,229	1,69	,094
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,022	-,14	,882
5- Girişimci Niyet	,053	,20	,842
Bireysel Tutum	-,078	-,30	,759
Öznel Norm	,229	1,69	,095
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,036	-,24	,811
Risk Alma	,098	,72	,469
6- Girişimci Niyet	,034	,13	,891
Bireysel Tutum	-,112	-,48	,631
Öznel Norm	,251	2,01	,048
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,114	-,80	,421
Risk Alma	,069	-,52	,598
Yenilikçilik	,461	3,84	,000
7- Girişimci Niyet	,030	,12	,902
Bireysel Tutum	-,124	-,53	,595
Öznel Norm	,255	2,05	,043
Algılanan Davranışsal Kontrol	-,124	-,88	,379
Risk Alma	-,057	-,43	,665
Yenilikçilik	,323	2,03	,045
Proaktiflik	,197	1,33	,186

Tablo 2.35: Bağımlı Değişken olarak Kariyerde Kimlik Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

2.4.6.2. Kariyer Başarısını Yordayan (Belirleyen) Girişimcilik Niyeti ve Girişimcilik Yönelimi Boyutları (Çoklu Regresyon ve Hiyerarşik Regresyon Analizleri)

Katılımcıların *kariyer başarı*sı düzeyini öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla gerçekleştirilen Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; toplam varyansın % 22'sini (R kare: ,22) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=12,73; p<,001). Kariyer başarısı düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla şunlardır: Algılanan davranışsal kontrol (t=3,03; p<,01; β =,28) ve risk alma (t=2,46; p<,05; β =,27). Kariyer başarısı düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen **Çoklu Regresyon Analizi** sonuçları aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Algılanan Davranışsal Kontrol	,28	3,03	,003
Risk alma	,27	2,46	,016

Tablo 2.36: Kariyer Başarısını Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Bu sonuçlara göre bireylerin algılanan davranışsal kontrol ve risk alma puanları yükseldikçe, kariyer başarısı puanları da yükselmektedir.

Ayrıca katılımcıların *kariyer başarıları* düzeyini öngören değişkenleri kademeli bir şekilde modele dahil eden **Hiyerarşik Regresyon Analizinin** sonuçlarına göre; beşinci model dikkate alındığında toplam varyansın % 25'ini (R kare: ,25) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır. Kariyer başarılarını öngören bu değişkenler sırasıyla algılanan davranışsal kontrol ve risk almadır. Kariyer başarılarını öngören değişkenlerin gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda aktarılmıştır.

Model	R kare değerleri	F	p
1-Girişimci Niyet	,11	10,08	,002
2-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum	,11	5,00	,009
3-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Öznel Norm	,14	4,41	,006
4-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol	,20	4,93	,001
5-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma	,25	5,09	,000
6-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik	,27	4,55	,001
7-Girişimci Niyet, Bireysel Tutum, Alg.Dav.Kontrol, Risk Alma, Yenilikçilik, Proaktiflik	,28	4,12	,001

Tablo 2.37: Bağımlı Değişken-Kariyer Başarıları Düzeyini Öngören Değişkenler ve Katkıları

Model	Beta Değerleri	t	p
1- Girişimci Niyet	,337	3,17	,002
2- Girişimci Niyet	,380	1,59	,116
Bireysel Tutum	-,049	-,20	,839
3- Girişimci Niyet	,336	1,41	,161
Bireysel Tutum	-,098	-,41	,682
Öznel Norm	,204	1,73	,088
4- Girişimci Niyet	,218	,92	,358
Bireysel Tutum	-,125	-,54	,590
Öznel Norm	,092	,74	,460
Algılanan Davranışsal Kontrol	,326	2,38	,020
5- Girişimci Niyet	,083	,34	,730
Bireysel Tutum	-,104	-,46	,645
Öznel Norm	,092	,76	,448
Algılanan Davranışsal Kontrol	,289	2,14	,035
Risk Alma	,260	2,17	,033
6- Girişimci Niyet	,076	,32	,749
Bireysel Tutum	-,116	-,51	,609
Öznel Norm	,099	,82	,413
Algılanan Davranışsal Kontrol	,264	1,94	,055
Risk Alma	,206	1,63	,106
Yenilikçilik	,148	1,28	,204
7- Girişimci Niyet	,073	,30	,759
Bireysel Tutum	-,125	-,55	,578
Öznel Norm	,103	,85	,395
Algılanan Davranışsal Kontrol	,255	1,88	,064
Risk Alma	,217	1,72	,089
Yenilikçilik	,029	,18	,851
Proaktiflik	,170	1,19	,238

Tablo 2.38: Bağımlı Değişken olarak Kariyer Başarısı Düzeyini Öngören Farklı Seviyelerde Değişkenler ve Katkıları

SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademik girişimcilik niyeti ve akademik girişimcilik yönelimi hakkında uluslararası literatürde yapılan temel çalışmaların (Knockaert, ve diğ., 2015; Prodan ve Drnovsek, 2010; Huyghe ve Knockaert, 2015; Obschonka, ve diğ., 2010; Ferreira, ve diğ., 2015) yanı sıra, ulusal literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; özellikle son yıllarda araştırmacıların bu konuya ilgi gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmalarda özellikle planlı davranış teorisi ışığında girişimcilik niyetini inceleyen çalışmalar (Feola, ve diğ., 2017; Liñán ve Chen, 2009) (Krueger, Jr, ve diğ., 2000) ve girişimcilik yönelime odaklanan çalışmaların literatüre katkı sağlayarak konuya ilişkin açıklama ve tartışmaları güçlendirdiği görülmektedir. Bu çalışmada da temel olarak akademisyenlerin girişimcilik niyeti ve yönelimine dair bilgi ve anlayışı genişletmek hedeflenmiştir. Bu amaçla akademik girişimciler için uygun ortam sağladığı düşünülen Teknoloji Geliştirme Bölgesine sahip bir üniversitenin çeşitli disiplinlerine odaklanılmıştır. Çalışmada elde edilecek bulgular ışığında; akademisyenlerin girişimcilik faaliyetlerine katılımını teşvik etmek üzere üniversitelerin yeni bir bakış açısı kazanmasına yardımcı olmak hedeflenmiştir.

Bu doğrultuda akademisyenlerin girişimcilik yönelimlerinin belirlenmesi ve akademik personelin kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı ile ilişkisinin ortaya konulmasının amaçlandığı bu çalışmada, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) bünyesinde fakültelerde çalışan akademik personel üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasında kullanılan anketi oluşturan ölçeklerin madde analizleri ve güvenilirlik analizleri dikkate alınarak, ölçeklerin orijinal yapılarına sadık kalınması tercih edilmiştir. Güvenilir ölçüm araçları kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırmanın bulgularına ve bulgulara ilişkin tartışma ve önerilere aşağıda maddeler halinde yer verilmektedir:

1. Girişimcilik niyeti ölçeğinin alt boyutlarından sadece öznel norm boyutu ortalaması; orta değerden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksektir.
2. Girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutlarından yenilikçilik boyutu ve proaktiflik boyutu ortalamaları; orta değerden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksektir.
3. Kariyer motivasyonu ölçeklerinin alt boyutlarının hepsi (değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyerde kimlik); orta değerden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksektir.

4. Kariyer başarısı boyutu için orta değerden herhangi bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Kariyer başarısını oluşturan alt boyutlar incelendiğinde konferans konuşmaları ve yayın sayılarının diğer boyutlarla kıyaslandığında göreceli olarak yüksek, kazanılmış fonların ise düşük seviyede olduğu görülmüştür.
- 5.Çalışmada kullanılan ölçeklerin demografik değişkenlerle ilişkisine bakıldığında; sadece girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutlarından yenilikçilik boyutunun puan ortalamasının, erkek ve kadınlar arasında farklılaştığı; buna göre kadınların yenilikçilik puan ortalamasının erkeklerin yenilikçilik puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca erkek akademisyenlerin buluşlarının ticarileşmesinin, kadın akademisyenlerin buluşlarının ticari bir girişimle sonuçlanmasından daha yüksek bir orana sahip olduğu ileri sürülmektedir (Shane, et al., 2015).
- 6.Çalışmada kullanılan ölçeklerin akademik ünvan ile ilişkisine bakıldığında; sadece kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarından kariyerde proaktivite boyutunun puan ortalamasının, Prof.Dr. ile Dr. Öğretim Üyesi grubu arasında farklılaştığı; buna göre Dr. Öğretim Üyesi grubunun kariyerde proaktivite puan ortalamasının Prof.Dr. grubunun kariyerde proaktivite puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.
- 7.Çalışmada kullanılan ölçeklerin yaş ile ilişkisine bakıldığında; herhangi bir boyutun söz konusu değişkenle arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.
- 8.Çalışmada kullanılan ölçeklerin çalışma süresi ile ilişkisine bakıldığında; sadece kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarından kariyerde proaktivite boyutunun puan ortalamasının, 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip grup ile 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grup arasında farklılaştığı; buna göre 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip grubunun kariyerde proaktivite puan ortalamasının 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grubunun kariyerde proaktivite puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.
- 9.Çalışmada kullanılan ölçeklerin mevcut işyerinde çalışma süresi ile ilişkisine bakıldığında; sadece kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarından kariyerde proaktivite boyutunun puan ortalamasının, 15 yıl ve altı aynı işyerinde çalışma süresine sahip grup ile 21 yıl ve üzeri aynı işyerinde çalışma süresine sahip grup arasında farklılaştığı; buna göre 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip grubunun kariyerde proaktivite puan ortalamasının 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip

grubunun kariyerde proaktivite puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

10. Çalışmada kullanılan ölçeklerin yönetici pozisyonunda çalışma ile ilişkisine bakıldığında; herhangi bir boyutun söz konusu değişkenle arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.
11. Çalışmada kullanılan ölçeklerin çalışılan fakülte ile ilişkisine bakıldığında; fakültelere göre herhangi bir boyut farklılaşmasına rastlanmamıştır.
12. Çalışmada; kariyer motivasyonunu belirleyen girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi boyutları incelenmiş; buna göre kariyer motivasyonu boyutlarından *değişime açıklık* boyutunu belirleyen boyutların (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *yenilikçilik* ve (girişimcilik niyeti boyutlarından) *öznel norm* olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin yenilikçilik ve öznel norm puanları yükseldikçe, değişime açıklık puanları da yükselmektedir.
13. Kariyer motivasyonu boyutlarından *kariyer esnekliği* boyutunu belirleyen boyutların (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *yenilikçilik* ve (girişimcilik niyeti boyutlarından) *öznel norm* olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin yenilikçilik ve öznel norm puanları yükseldikçe, kariyer esnekliği puanları da yükselmektedir.
14. Kariyer motivasyonu boyutlarından *kariyerde proaktivite* boyutunu belirleyen boyutların (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *proaktiflik* ve *yenilikçilik* boyutları olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin proaktiflik ve yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyerde proaktivite puanları da yükselmektedir.
15. Kariyer motivasyonu boyutlarından *kariyer motivasyonu* boyutunu belirleyen boyutların (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *yenilikçilik* boyutu olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyer motivasyonu puanları da yükselmektedir.
16. Kariyer motivasyonu boyutlarından *kariyerde kimlik* boyutunu belirleyen boyutların (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *yenilikçilik* boyutu olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyerde kimlik puanları da yükselmektedir.

17. Çalışmada; kariyer başarısını belirleyen girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi boyutları incelenmiş; buna göre kariyer başarısını belirleyen boyutların (girişimcilik niyeti boyutlarından) *algılanan davranışsal kontrol* ve (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *risk alma* olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin algılanan davranışsal kontrol ve risk alma puanları yükseldikçe, kariyer başarısı puanları da yükselmektedir.
18. Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkisine bakıldığında; girişimcilik niyeti ölçeğinin tüm alt boyutlarının birbirleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. İlişkilerin gücüne bakıldığında; girişimci niyet ile bireysel tutum arasındaki ilişki düzeyinin çok kuvvetli; diğer boyutlar arasındaki ilişkilerin düşük ve orta düzeyde olduğu görülmektedir.
19. Girişimcilik yönelimi ölçeğinin tüm alt boyutlarının da birbirleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. İlişkilerin gücüne bakıldığında; risk alma ve yenilikçilik ile risk alma ve proaktiflik boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin zayıf; yenilikçilik ve proaktiflik boyutları arasındaki ilişkinin yüksek olduğu görülmektedir.
20. Kariyer motivasyonu ölçeğinin tüm alt boyutlarının da birbirleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. İlişkilerin gücüne bakıldığında; değişime açıklık ve kariyer esnekliği ile kariyerde proaktivite ve kariyer motivasyonu arasındaki ilişki düzeylerinin kuvvetli; diğer boyutlar arasındaki ilişkilerin düşük ve orta düzeyde olduğu görülmektedir.
21. Kariyer başarısı unsurlarının birbirleriyle ilişkisine bakıldığında; konferans konuşmaları ve yayın sayısı, projelerde yapılan işbirliği ve araştırmaya ayrılan süre, projelerde yapılan işbirliği ve kazanılmış fonlar arasındaki ilişki düzeylerinin orta derecede olduğu; diğer boyutlar arasındaki ilişkilerin düşük ve zayıf düzeyde olduğu görülmektedir.
22. Araştırmada kullanılan ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkilere bakıldığında ise şu bulgular elde edilmiştir:
- 22.1. *Girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiler:* Girişimci niyet boyutu; risk alma ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, yenilikçilik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, proaktiflik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bireysel tutum boyutu; risk alma ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, yenilikçilik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, proaktiflik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir.

Öznel norm boyutu; risk alma ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Algılanan davranışsal kontrol boyutu; risk alma ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, yenilikçilik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, proaktiflik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir.

22.2. *Girişimcilik niyeti, girişimcilik yönelimi ve kariyer motivasyonu arasındaki ilişkiler:* Girişimci niyet boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bireysel tutum boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Öznel norm boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde kimlik boyutu ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Algılanan davranışsal kontrol boyutu; değişime açıklık ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

Risk alma boyutu; değişime açıklık ile zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Yenilikçilik boyutu; değişime açıklık ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde kimlik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir. Proaktiflik boyutu; değişime açıklık ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer esnekliği ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde proaktivite ile orta düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyer motivasyonu ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı, kariyerde kimlik ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

22.3. *Girişimcilik niyeti, girişimcilik yönelimi ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiler:* Girişimci niyet, bireysel tutum, öznel norm, algılanan davranışsal

kontrol, risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik kariyer başarısı ile düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki göstermektedir.

- 22.4.** *Kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiler:* Kariyer esnekliği ve kariyer başarısı arasında düşük düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki; kariyerde proaktivite ve kariyer başarısı arasında zayıf düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Yukarıda özetlenen bulgular değerlendirildiğinde; konuya ilişkin bazı öneriler geliştirilebilir:

- Yeni nesil üniversitelerin gelişimini başlatacak, bu gelişimi yükseltecek ve mevcut çağın gerekliliklerine uygun şekilde değişimi sürdürecektir. Akademisyenlerin değişime açık olma eğilimleri en belirgin unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu varsayımlar ve çalışmanın bulguları doğrultusunda; bireylerin yenilikçilik eğilimleri ve öznel norm algıları (ki bu durum akademik girişimcilik davranışlarının çevreden aldığı sosyal destek olarak da yorumlanabilir) değişime açık olmayı, kariyer motivasyonunu ve kariyerde esnekliği beraberinde getirmektedir. Buna göre hem örgütsel hem de toplumsal anlamda değişen üniversite anlayışının doğru şekilde anlatılması ve sosyal destek mekanizmalarının güçlendirici şekilde bu sistemde yerini alması gerekmektedir. Hem kariyerleri hem de çalıştıkları kuruma ilişkin sahip oldukları amaçları gerçekleştirmeye çalışan akademisyenler için, sosyal çevrenin kısıtlayıcı değil destekleyici bir mekanizma olma görevini üstlenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- Yenilikçilik aynı zamanda geleceğe ilişkin öngörülü olabilme içeriğini temsil eden proaktiflik anlayışıyla birleştiğinde, akademisyenlerin kariyerlerinde daha proaktif bir yaklaşım benimsemeleri ve kendi kariyerleri ile ilgili inisiyatif alarak ilerleme ve gelişme fırsatlarını kullanabildikleri görülmektedir. Kariyerde proaktifliğin yenilikçi yaklaşımlarla birleşerek kariyer başarısını artırdığına ilişkin literatür bilgisi, bu çalışmanın bulgusuyla da desteklenmektedir. Ayrıca kariyerde proaktif davranan kişilerin; iş çevrelerini değiştirme, etkileme ve dönüştürme güçleri düşünüldüğünde, yönetsel mekanizma ve uygulamalarla bu kişilerin desteklenmesi ve bu davranış kalıbının pekiştirilmesi önerilebilir.
- Akademisyenlerin kariyer başarı beklentisi yüksek bir grup olduğu düşünüldüğünde ve bulgular ışığında kariyer başarısını belirleyen unsurların

algılanan davranışsal kontrol ve risk alma olduğu değerlendirildiğinde; girişimciliğin kolaylık-zorluk derecesine ilişkin algıların gerçekçi ele alındığı ve risk alma davranışlarının güçlendirildiği örgüt kültürü ve ikliminin geliştirilmesi önerilebilir.

Çalışmanın bulgularıyla doğrudan ilintili olmamakla birlikte, mevcut literatür araştırması doğrultusunda, üniversitelerde akademik girişimciliğin teşvik edilmesine ilişkin şu öneriler de sıralanabilir:

- Çalışanların girişimcilik davranışının kurumsal olarak desteklendiğinin farkında olmaları önemlidir. Bu nedenle girişimcilik davranışını pekiştiren örgütsel destek mekanizmaları geliştirilmesi önerilebilir.
- Örgüt kültürünün geniş kapsamlı kurumsal politikalar, prosedürler ve değerler ile girişimciliğe ilişkin tutum ve davranışları destekleyerek güçlendirmesi önerilebilir.
- Girişimci üniversite anlayışıyla paralel şekilde değişen akademik davranış modellerini ön plana çıkaracak işe alımlar gerçekleştirilmesi önerilebilir.
- Sektör tecrübesi olmayan akademisyenlerin deneyimli girişimcilerle buluşturulmasını sağlayan programlar ile sanayi araştırma merkezleri işbirliği etkinliklerinin gerçekleştirilmesi önerilebilir.
- Girişimci üniversitelerin bünyelerinde kuracakları Ar-Ge merkezleri aracılığıyla dönüşümcü rol oynamaları ve böylece inovasyon sisteminin bir parçası haline gelmeleri önerilebilir.
- Üniversitelerin teknoloji transfer ofisleri aracılığıyla bilgi toplumu ve yenilikçi sisteme doğru bir köprü vazifesi görmeleri desteklenebilir.
- Yeni kavram ve teknolojilerin başkaları tarafından da erişilebilir hale gelmesi ve yayılabilmesi, ayrıca bilginin ticarileştirilmesi için patent sistemlerinin akademisyenlere tanıtılması ve patent alımları konusunda patent ofisleri gibi destekleyici mekanizmaların kurulması önerilebilir.
- Teknoloji transferinin, akademik patentlerin, telif hakkı gelirlerinin ve akademik araştırmaların endüstri tarafından desteklenebileceği sistemlerin oluşturulması önerilebilir. Bu durum aynı zamanda sektörler arasındaki bağlantıların kurulması için de önemli görülmektedir.
- Girişimci üniversiteler tasarlamak ve yeniden yapılandırmak, daha dinamik ve yenilikçi bir toplum yaratmak açısından önemlidir. Bu doğrultuda

üniversitelerin girişimcilik çıktılarını artırmaları için, bireyler tarafından girişimcilik faaliyetlerinin doğal olarak ortaya çıkmasını engelleyen mevcut iç engellerin ortadan kaldırılmaya çalışılması önerilebilir.

- Son olarak girişimci üniversite kavramının anlaşılmaması, girişimci akademik rol modellerinin eksikliği, birleşik girişimcilik kültürünün olmaması ve akademik girişimcileri profesyonel olarak cezalandıran akademik bir tanıtım modelinin varlığı gibi kısıtlamalar, bireyleri girişimcilik yolculuğuna başlamaktan caydırabilmektedir (Philpott, et al., 2011). Bu nedenle girişimci bir üniversite olabilmek için önce yönetsel anlayışların bu engelleri ortadan kaldıracak şekilde düzenlenmesi önerilebilir. Böylece akademisyenler üniversitelere sadece gelir yaratma odaklı değil ekonomiye bilgi aktarma motivasyonu ile çalışabilirler ve geleneksel akademik görevlerinin yanında yenilikçiliğe, girişimci üniversite anlayışına, bölgesel ve toplumsal düzeyde ekonomik ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunabilirler.

Akademik girişimciliğin örgütsel düzeyde belirleyicisi olan faktörlerin başında üniversite veya bölüm kalitesinin geldiği, bireysel düzeyde ise dört farklı motivasyon kaynağının bulunduğu ileri sürülmektedir: (1) ticarileşme (teknoloji veya bilginin ticari kullanımı), (2) öğrenme (sektörle etkileşim yoluyla akademik araştırmaları bilgilendirme), (3) finansmana erişim (kamu araştırma paralarını sanayiden gelen fonlarla tamamlamak) ve (4) aynı kaynaklara erişim (araştırma için endüstri tarafından sağlanan ekipman, malzeme ve verilerin kullanılması) (D'Este & Perkmann, 2011). Bu çalışmada ise; söz konusu faktörlerin birincisi olan ticarileşmeye odaklanılmış, ancak bununla sınırlı kalmayıp, farklı düzeylerde akademik girişimcilik faaliyetlerinin farklı motivasyon ve amaçlara sahip akademisyen profilleri tarafından kavrandığı tartışılmıştır. Ayrıca çalışma, bireylerde akademik girişimcilik niyetinin alt boyutlarından olan öznel norm puanları yükseldikçe kariyer motivasyonunun alt boyutu olan değişime açıklık ve kariyer esnekliği puanlarının da yükseldiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, PDT'ne göre davranışın en önemli öncüllerinin, ihtiyaçlar, değerler, inançlar gibi faktörler olduğu, özellikle bireysel tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrolün davranışı motive eden üç temel faktör olduğu görüşü ile de örtüşmektedir.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I., 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, Volume 50, pp. 179-211.
- Ajzen, I., 2002. Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), pp. 665-683.
- Allinson, C. W., Chell, E. & Hayes, J., 2000. Intuition and Entrepreneurial Behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), pp. 31-43.
- Argyres, N. S. & Liebeskind, J. P., 1998. Privatizing the intellectual commons: Universities and the commercialization of biotechnology. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 35, pp. 427-454.
- Armstrong, S. J. & Hird, A., 2009. Cognitive Style and Entrepreneurial Drive of New and Mature Business Owner-Managers. *Journal of Business and Psychology*, 24(4), pp. 419-430.
- Austin, J., Stevenson, H. & Wei-Skillern, J., 2006. Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different or Both?. *Entrepreneurship Theory and Practise*, pp. 1042-2587.
- Brennan, M. C. & McGowan, P., 2006. Academic entrepreneurship: an exploratory case study. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 12(3), pp. 144-164.
- Brennan, M. C. & Wall, A. P., 2005. Academic Entrepreneurship: Assessing Preferences in Nascent Entrepreneurs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(3), pp. 307-322.
- Covin, J. G. & Miles, M. P., 1999. Corporate Entrepreneurship and the Pursuit of Competitive Advantage. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), pp. 47-63.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P., 1989. Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Enviroments. *Strategic Management Journal*, 10(1), pp. 75-87.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P., 1991. A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice* , pp. 7-24.
- Crant, M. J., 2000. Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), pp. 435-462.

- David C. McClelland, 1987. Characteristics of Successful Entrepreneurs. *Journal of Creative Behavior*, 21(3), pp. 219-223.
- Davis, D., Morris, M. & Allen, J., 1991. Perceived Environmental Turbulence and Its Effect on Selected Entrepreneurship, Marketing, and Organizational Characteristics in Industrial Firms. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(1), pp. 43-51.
- Day, R. & Allen, T. D., 2004. The Relationship Between Career Motivation and Self-Efficacy with Protege Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 64, pp. 72-91.
- Delanty, G., 2001. The University in the Knowledge Society. *Organization*, 82(2), pp. 149-153.
- D'Este, P. & Perkmann, M., 2011. Why Do Academics Engage with Industry? The Entrepreneurial University and Individual Motivations. *The Journal of Technology Transfer*, 36(3), pp. 316-339.
- Ehrenberg, R. G., Rizzo, M. J. & Jakobson, G. H., 2003. *The National Bureau of Economics Research*. [Online]
Available at: <https://www.nber.org/papers/w9627>
[Accessed 19 May 2019].
- Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C. & Terra, B. R. C., 2000. The Future of the University and the University of the Future: Evolution of Ivory Tower to Entrepreneurial Paradigm. *Research Policy*, Volume 29, pp. 313-330.
- European Commission, 2001. Building an Innovative Economy in Europe, a Review of 12 Studies of Innovation Policy and Practice in Today's Europe. *Archive of European Integration*, Issue 17043, p. 5.
- Feola, R., Vesci, M., Botti, A. & Parente, R., 2017. The Determinants of Entrepreneurial Intention of Young Researchers: Combining the Theory of Planned Behavior with the Triple Helix Model. *Journal of Small Business Management*, early(view), pp. 1-20.
- Ferreira, F. A. et al., 2015. Operationalizing and measuring individual entrepreneurial orientation using cognitive mapping and MCDA techniques. *Journal of Business Research*, Volume 68, pp. 2691-2702.
- Fitzsimmons, J. R. & Douglas, E. J., 2011. Interaction Between Feasibility And Desirability In The Formation Of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*, Volume 26, pp. 431-440.

- Frese, M. & Fay, D., 2001. Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. *Research in Organizational Behaviour*, Volume 23, pp. 133-187.
- Fugate, M. & Kinicki, A. J., 2008. A Dispositional Approach To Employability: Development Of A Measure And Test Of Implications For Employee Reactions To Organizational Change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 81, pp. 503-527.
- Gartner, W. B., 1988. "Who Is an Entrepreneur" Is the Wrong Question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 12(4), pp. 11-32.
- Gartner, W. B. & Shane, S. A., 1995. Measuring Entrepreneurship Over Time. *Journal of Business Venturing*, pp. 283-301.
- Gibb, A. & Hannon, P., 2006. Towards the Entrepreneurial University?. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 4(1), pp. 73-110.
- Goktan, B. A. & Gupta, V. K., 2015. Sex, Gender, And Individual Entrepreneurial Orientation: Evidence From Four Countries. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(1), pp. 95-112.
- Hackett, E. J., 1990. Science as a Vocation in the 1990s: The Changing Organizational Culture of Academic Science. *The Journal of Higher Education*, 61(3), pp. 241-279.
- Hall, B. H., Link, A. N. & Scott, J. T., 2003. Universities as Research Partners. *The Review of Economics and Statistics*, Volume 85(2), pp. 485-491.
- Hansen, J. D. et al., 2011. Cross-National Invariance Of The Entrepreneurial Orientation Scale. *Journal of Business Venturing*, 26(1), pp. 61-78.
- Hayter, C. S., Lubynsky, R. & Maroulis, S., 2017. Who is the Academic Entrepreneur? The Role of Graduate Students in the Development of University Spinoffs. *The Journal of Technology Transfer*, 42(6), pp. 1237-1254.
- Huyghe, A. & Knockaert, M., 2015. The influence of organizational culture and climate on entrepreneurial intentions among research scientists. *The Journal of Technology Transfer*, 40(1), pp. 138-160.
- Huyghe, A. & Knockaert, M., 2015. The influence of organizational culture and climate on entrepreneurial intentions among research scientists. *The Journal of Technology Transfer*, 40(1), pp. 138-160.
- Hyun, J. J. & Jeongsik, L. J., 2014. The impacts of science and technology policy

- interventions on university research: Evidence from the U.S. National Nanotechnology Initiative. *Research Policy*, Volume 43, pp. 74-91.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr, R. D., 1995. An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), pp. 485-519.
- Kanfer, R. & Ackerman, P. L., 2004. Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), pp. 440-458.
- Kanfer, R. & Heggstad, E. D., 1997. Motivational Traits and Skills: A Person-Centered Approach to Work Motivation. *Research in Organizational Behavior*, Volume 19, pp. 1-56.
- Klofsten, M. & Jones-Evans, D., 2000. Comparing Academic Entrepreneurship in Europe-The Case of Sweden and Ireland. *Small Business Economics*, Volume 14, pp. 299-309.
- Knight, G. A., 1997. Cross-Cultural Reliability And Validity Of A Scale To Measure Firm Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business Venturing*, 12(3), pp. 213-225.
- Knockaert, M., Foo, M. D., Erikson, T. & Cools, E., 2015. Growth Intentions Among Research Scientists: A Cognitive Style Perspective. *Technovation*, Volume 38, pp. 64-74.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Meves, Y. & Kensbock, J. M., 2017. When Members Of Entrepreneurial Teams Differ: Linking Diversity In Individual-Level Entrepreneurial Orientation To Team Performance. *Small Business Economics*, 48(4), pp. 843-859.
- Kreiser, P. M., Marino, L. D. & Weaver, K., 2002. Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Orientation Scale: A Multi-Country Analysis. *Entrepreneurship Theory and Practise*, 26(4), pp. 71-93.
- Krueger, Jr, N. F., Reilly, M. D. & Carsrud, A. L., 2000. Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*, Volume 15, pp. 411-432.
- Krueger, N., 1993. The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Easibility and Desirability. *Entrepreneurship Theory and practice*, Volume 18, pp. 5-21.
- Lach, S. & Schankerman, M., 2008. Incentives and Invention in Universities. *The RAND Journal of Economics*, 39(2), pp. 403-433.

- Lam, A., 2010. From 'Ivory Tower Traditionalists' to 'Entrepreneurial Scientists'? Academic Scientists in Fuzzy University—Industry Boundaries. *Social Studies of Science*, April, 40(2), pp. 307-340.
- Lam, A., 2010. From 'Ivory Tower Traditionalists' to 'Entrepreneurial Scientists'? Academic Scientists in Fuzzy University—Industry Boundaries. *Social Studies of Science*, 40(2), pp. 307-340.
- Laukkanen, M., 2003. Exploring academic entrepreneurship: drivers and tensions of university-based business. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(4), pp. 372-382.
- Lee, L., Wong, P. K., Foo, M. D. & Leung, A., 2011. Entrepreneurial Intentions: The Influence Of Organizational And Individual Factors. *Journal of Business Venturing*, Volume 26, pp. 124-136.
- Lee, S. H. & Wong, P. K., 2004. An exploratory study of technopreneurial intentions: a career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, Volume 19, pp. 7-28.
- Liñán, F. & Chen, Y.-W., 2009. Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), pp. 593-617.
- Liñán, F. & Santos, F. J., 2007. Does Social Capital Affect Entrepreneurial Intentions?. *International Advances in Economic Research*, 13(4), pp. 443-453.
- London, M., 1983. Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), pp. 620-630.
- Louis, K. S., Blumenthal, D., Gluck, M. E. & Stoto, M. A., 1989. Entrepreneurs in Academe: An Exploration of Behaviors among Life Scientists. *Administrative Science Quarterly*, Volume 34, pp. 110-131.
- Lumpkin, G. & Dess, G. G., 2001. Linking Two Dimensions Of Entrepreneurial Orientation To Firm Performance: The Moderating Role Of Environment And Industry Life Cycle. *Journal of Business Venturing*, Volume 16, pp. 429-451.
- 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., Volume 21, pp. 135-172.
- Lundqvist, A. M. & Middleton, K. L., 2013. Academic entrepreneurship revisited –

- university scientists and venture creation. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(3), pp. 603-617.
- Lundvall B.A., J. B., 1994. The Learning Economy. *Journal of Industry Studies*, Volume 1, pp. 247-264.
- Martin, B. R. & Etzkowitz, H., 2000. The Origin and Evolution of the University Species. *Science and Technology Policy Research*, December, Volume 59, pp. 1-25.
- Mason, C. & Harvey, C., 2013. Entrepreneurship: Contexts, Opportunities and Processes. *Business History*, 55(1), pp. 1-8.
- Miller, D. & Friesen, P. H., 1982. Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum. *Strategic Management Journal*, 3(1), pp. 1-25.
- Mintzberg, H. & McHugh, A., 1985. Strategy Formation in an Adhocracy. *Administrative Science Quarterly*, 30(2), pp. 160-197.
- Mishra, P. & McDonald, K., 2017. Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(3), pp. 207-234.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C., 2005. Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Volume 58, pp. 367-408.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K. & Schmitt-Rodermund, E., 2010. Entrepreneurial Intention as Developmental Outcome. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 77, pp. 63-72.
- Ozgul, U. & Kunday, O., 2015. Conceptual Development of Academic Entrepreneurial Intentions Scale. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 195, pp. 881-887.
- Philpott, K., Dooley, L., O'Reilly, C. & Lupton, G., 2011. The entrepreneurial university: Examining the underlying academic tensions. *Technovation*, Volume 31, pp. 161-170.
- Poyago-Theotoky, J., Beath, J. & Siegel, D. S., 2002. Universities and Fundamental Research: Reflections on the Growth of University-Industry Partnerships. *Oxford Review of Economic Policy*, 18(1), pp. 10-21.
- Prodan, I. & Drnovsek, M., 2010. Conceptualizing academic-entrepreneurial intentions: An empirical test. *Technovation*, Volume 30, pp. 332-347.

- Pucci, T., 2016. Academic Entrepreneurial Orientation. Empirical Evidence from Life Sciences. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(2-3), pp. 193-217.
- Rhoades, G. & Slaughter, S., 2004. Academic capitalism in the new economy: Challenges and choices. *American Academic*, 1(1), pp. 37-60.
- Sam, C. & Sijde, P. V. D., 2014. Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models. *Higher Education*, Volume 68, pp. 891-908.
- Schumpeter, J. & Backhaus, U., 2003. The Theory of Economic Development. In: Backhaus J. (eds) Joseph Alois Schumpeter. *The European Heritage in Economics and the Social Sciences*, Volume 1, pp. 61-116.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Crant, M. J., 2001. What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Uniting Proactive Personality And Career Success. *Personnel Psychology*, Volume 54, pp. 845-874.
- Shane, S., 2004. Encouraging University Entrepreneurship? The effect of the Bayh-Dole Act on University Patenting in the United States. *Journal of Business Venturing*, Volume 19, pp. 127-151.
- Shane, S. et al., 2015. Academic Entrepreneurship: Which Inventors Do Technology Licensing Officers Prefer for Spinoffs?. *The Journal of Technology Transfer*, 40(2), pp. 273-292.
- Sharma, P. & Chrisman, J. J., 2007. Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. In: A. Cuervo, D. Riberio & S. Roig, eds. *Entrepreneurship*. Berlin, Heidelberg: Springer, pp. 83-103.
- Shichijo, N., Sedita, S. R. & Baba, Y., 2015. How Does The Entrepreneurial Orientation Of Scientists Affect Their Scientific Performance? Evidence From The Quadrant Model. *Technology Analysis & Strategic Management*, 27(9), pp. 999-1013.
- Shore, C. & McLauchlan, L., 2012. 'Third mission' activities, commercialisation and academic entrepreneurs. *Social Anthropology*, 20(3), pp. 267-286.
- Stevenson, H. H. & Jarillo, J. C., 2007. A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. In: A. Cuervo, D. Ribeiro & S. Roig, eds. *Entrepreneurship Concepts, Theory and Perspective*. Berlin: Springer, pp. 155-170.
- Teixeira, P., Rocha, V., Biscaia, R. & Cardoso, M. F., 2014. Policy changes,

- marketisation trends and spatial dispersion in European higher education: comparing public and private sectors. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Volume 7, pp. 271-288.
- Thursby, J. G., Jensen, R. & Thursby, M. C., 2001. Objectives, Characteristics and Outcomes of University Licensing: A Survey of Major U.S. Universities. *Journal of Technology Transfer*, 26(1-2), pp. 59-72.
- Urbano, D. & Turró, A., 2013. Conditioning Factors for Corporate Entrepreneurship: an In(ex)ternal Approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), pp. 379-396.
- VanDam, K., Oreg, S. & Schyns, B., 2008. Daily Work Contexts and Resistance to Organisational Change: The Role of Leader– Member Exchange, Development Climate, and Change Process Characteristics. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), pp. 313-334.
- Walter, A., Auer, M. & Ritter, T., 2006. The Impact of Network Capabilities and Entrepreneurial Orientation on University spin-off Performance. *Journal of Business Venturing*, Volume 21, pp. 541-567.
- Wanberg, C. R. & Banas, J. T., 2000. Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), pp. 132-142.
- Wissemá, J., 2009. *Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru*. İstanbul: Özyeğin Üniversitesi Yayınları.
- Woods, M. S., 2011. A process model of academic entrepreneurship. *Business Horizons*, Volume 54, pp. 153-161.
- Wright, M., Mosey, S. & Noke, H., 2012. Academic Entrepreneurship and Economic Competitiveness: Rethinking the Role of the Entrepreneur. *Economics of Innovation and New Technology*, 21(5-6), pp. 429-444.
- Zahra, S. A. & Covin, J. G., 1995. Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(1), pp. 43-58.
- Zahra, S. A. & Garvis, D. M., 2000. International Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: The Moderating Effect of International Environmental Hostility. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), pp. 469-492.

EK I: ARAŞTIRMADA KULLANILAN SORU FORMU

AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ ve KARIYER MOTİVASYONU

Sayın Hocam,

Yaşar Üniversitesi İşletme Doktora Programı kapsamında yürütülen bu araştırmada, akademisyenlerin akademik girişimcilik yönelimleri ve kariyer motivasyonlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ankette yer alan sorulara vermiş olduğunuz cevaplar, sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır. İstedığınız takdirde, araştırmanın sonuç raporları tarafınıza iletilecektir. Yaklaşık beş dakikanızı alacak bu ankette yer alan ifadelerle ilgili düşüncelerinizi lütfen her bir soru için ayrılmış olan cevap kutucuklarına işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamıza sağladığınız katkı ve destek için teşekkür ederiz.

Lütfen aşağıdaki ifadeler için katılım düzeyinizi puanlayınız

1=kesinlikle katılmıyorum 2=katılmıyorum 3=kararsızım 4=katılıyorum 5=kesinlikle katılıyorum

Girişimcilik niyeti

Girişimci Niyet	1	2	3	4	5
1-Akademisyenliğimin yanı sıra bir girişimci de olabilmek için her şeyi yapmaya hazırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Akademisyen olarak mesleki amaçlarımın yanı sıra bir amacım da girişimci olmaktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Akademisyenliğimin yanı sıra kendi firmamı kurmak ve işletmek için de her türlü çabayı göstereceğim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Akademisyenliğimin yanı sıra gelecekte bir firma kurmaya kararlıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bireysel Tutum	1	2	3	4	5
5- Bir girişimci olmak bana dezavantajdan çok daha fazla avantaj sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Girişimci olarak kariyer yapmak benim için caziptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Fırsat ve kaynaklara sahip olursam, bir firma kurmak isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Girişimci olmak benim için büyük bir mesleki tatmin sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Çeşitli seçenekler arasından girişimci olmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öznel norm (sosyal destek)	1	2	3	4	5
10-Bir firma kurmaya karar verirsem, ailem bu kararı destekler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11-Bir firma kurmaya karar verirsem, yakın arkadaşlarım bu kararı destekler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12-Bir firma kurmaya karar verirsem çalışma arkadaşlarım bu kararı destekler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Algılanan Davranışsal Kontrol	1	2	3	4	5
13-Bir firma kurmak ve firmanın çalışmasını sağlamak benim için kolay olurdu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14-Varlığını devam ettirebilecek bir firma kurmaya hazırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-Yeni bir firmanın kuruluş sürecini yönetebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16-Bir firma kurmak için gereken pratik ayrıntıları biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17- Girişimci bir projenin nasıl geliştirileceğini biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18-Bir firma kursaydım, büyük olasılıkla başarılı olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Girişimcilik Yönelimi

Risk Alma	1	2	3	4	5
19-Bilinmeyene cesur adımlar atmayı severim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20-Yüksek getiri sağlayabilecek şeylere çok fazla zaman ve/veya para yatırmaya hazırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21-Riskli durumlarda "cesaretle" hareket ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yenilikçilik	1	2	3	4	5
22-Genellikle riskli olmayan ancak yeni ve sıra dışı faaliyetler denemekten hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23- Projelerde denenmiş ve kabul gören yaklaşımlar yerine, yenilikçi ve özgün yaklaşımlara önem veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24-Yeni şeyler öğrenirken herkes gibi yapmaktansa kendime özgü bir yol denemeyi tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25-Başkalarının kendi problemlerini çözerken kullandıkları yöntemler yerine deneysel ve orijinal yaklaşımlarla problem çözmeyi tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proaktiflik	1	2	3	4	5
26-Gelecekte karşılaşılabilecek problemler, ihtiyaçlar ve değişimlerle ilgili tahminlerime göre hareket ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27-Projelerde ön planda olmayı isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28-Projelerde bir şeyi başkasının yapmasını beklemek yerine "adım atmayı" ve işlerin devamını sağlamayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kariyer Motivasyonu

Değişime Açıklık	1	2	3	4	5
1-İşteki değişimlerin hayatımda olumlu sonuçları olacağını hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2-İşteki değişimleri genel olarak kabullendiğimi hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3-İşteki değişimlere açık olduğumu düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4-İşyerindeki değişimlerle etkin bir şekilde baş edebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5-Değişen iş koşullarına uyum sağlayabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kariyer Esnekliği	1	2	3	4	5
6-İşyerindeki değişim ve gelişmelere ayak uydururum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7-Sektördeki değişim ve gelişmelere ayak uydururum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8-Yaptığım işin özündeki (karakteri, niteliği, yöntem, usul, esas, vb.) gelişmelere ayak uydururum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kariyerde Proaktivite	1	2	3	4	5
9-Kariyer hedeflerime yardımcı olacak eğitim ve yetiştirme programlarına katılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10-Kariyer hedeflerime ulaşmada spesifik bir planım bulunmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11-Kariyer hedeflerimi destekleyen görevler üstlenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kariyer Motivasyonu	1	2	3	4	5
12-Kariyer hedeflerime yönelik fırsatlar konusunda iyimserim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13-İşte kendimi değerli bir çalışan olarak hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14-Kariyer fırsatlarım üzerinde kontrolüm vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-Geçmiş kariyer deneyimim genellikle olumluydu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16-İşime karşı olumlu bir tutum takınırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17-İşteki belirsizlik zamanlarında genellikle en olumlusunu düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18-İşlere karşı genellikle iyimser bir tutum takınırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19-Meslek hayatımda "her işte bir hayır vardır" görüşündeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kariyerde Kimlik	1	2	3	4	5
20-Kendimi yaptığım iş ile tanımlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21-İşimle özdeşleşirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22-Yaptığım işe saygı duyuluyor olması benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23-İşimde başarılı olmak benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24-İşim benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25-Başarılarımla tanınıyor olmak benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lütfen aşağıdaki ifadeleri önceki dönemlere kıyasla son 3 yıl için puanlayınız

1=ortalamanın çok altı 2= ortalamanın altı 3= ortalama 4= ortalamanın üstü 5= ortalamanın çok üstü

Kariyer Başarısı					
1) Konferanslarda yapılan konuşma sayısı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Yayın sayısı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Araştırma projelerinde yapılan işbirliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Araştırma için bir yıl içinde ayrılan süre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Üçüncü şahıslardan kazanılmış fonlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Unvanınız					
Fakülteniz					
Yönetici pozisyonunda çalıştınız mı?	<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Evet çalıştım	<input type="checkbox"/> Evet halen çalışıyorum		
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 20 - 29	<input type="checkbox"/> 30 - 39	<input type="checkbox"/> 40 - 49	<input type="checkbox"/> 50 - 59	<input type="checkbox"/> 60 ve üzeri
İş hayatında çalışma süreniz	<input type="checkbox"/> 5 ve daha az	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16-20	<input type="checkbox"/> 20 ve üzeri
Mevcut işyerinde çalışma süreniz	<input type="checkbox"/> 5 ve daha az	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16-20	<input type="checkbox"/> 20 ve üzeri

EK II: ARAŞTIRMA SONUÇLARINI GÖSTEREN TABLO VE ŞEKİLLER

Ölçeklerin Güvenilirliği ve Madde Analizi

Girişimcilik Niyeti Ölçeği	Alt boyutlar iç tutarlılık katsayısı (cronbach alfa)	0.87 - 0.90
	Toplam puan korelasyon değerleri	> 0.20
Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	Alt boyutlar iç tutarlılık katsayısı (cronbach alfa)	0.64 - 0.79
	Toplam puan korelasyon değerleri	> 0.20
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	Alt boyutlar iç tutarlılık katsayısı (cronbach alfa)	0.81 - 0.93
	Toplam puan korelasyon değerleri	> 0.20

Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

	Boyut	Ortalama / Standart sapma
Girişimcilik Niyeti Ölçeği	Öznel Norm	3.34 / 0.93
Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	Yenilikçilik	3.75 / 0.68
	Proaktiflik	3.67 / 0.66
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	Değişime Açıklık	3.80 / 0.68
	Kariyer Esnekliği	4.01 / 0.70
	Kariyerde Proaktivite	3.94 / 0.76
	Kariyer Motivasyonu	3.89 / 0.62
	Kariyerde Kimlik	4.10 / 0.70
Kariyer Başarısı Ölçeği	Konferans konuşmaları	3.22 / 0.98
	Yayın sayısı	3.35 / 0.92
	Kazanılmış fonlar	2.11 / 1.17

Ölçeklerin Demografik Değişkenlerle İlişkisi - *Cinsiyet*

	Boyut	Cinsiyet
Girişimcilik Niyeti Ölçeği	----	---
Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	Yenilikçilik	$X_k=3.93 / X_e=3.57$
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	----	---
Kariyer Başarısı Ölçeği	----	---

Ölçeklerin Demografik Değişkenlerle İlişkisi - *Akademik Unvan*

	Boyut	Akademik Unvan
Girişimcilik Niyeti Ölçeği	----	---
Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	----	---
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	Kariyerde Proaktivite	$X_{Pr}=3.73 / X_{Dr}=4.36$
Kariyer Başarısı Ölçeği	----	---

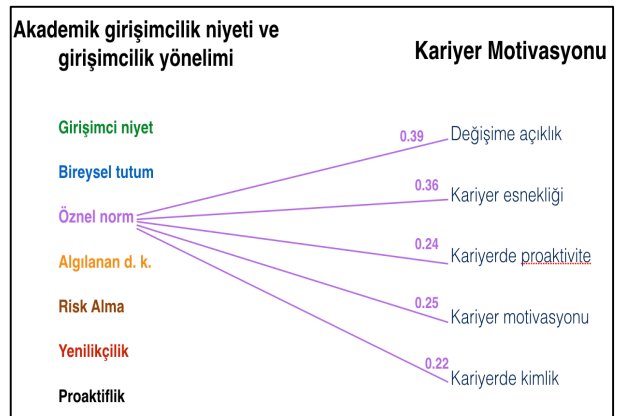
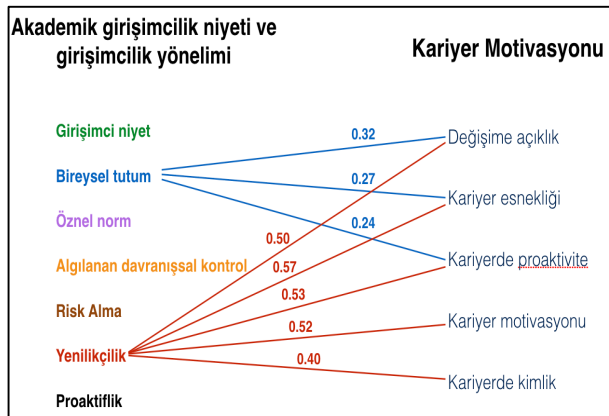
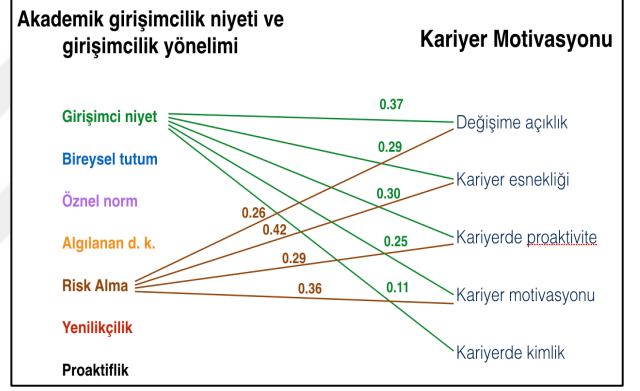
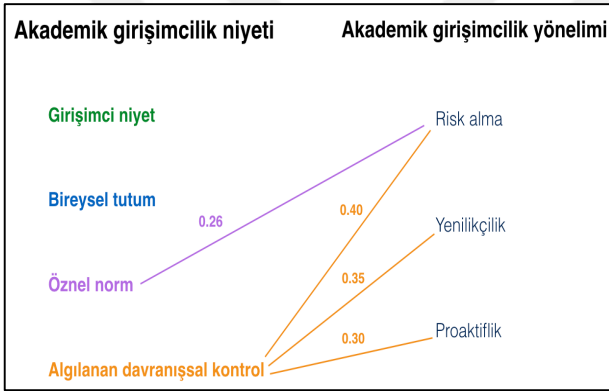
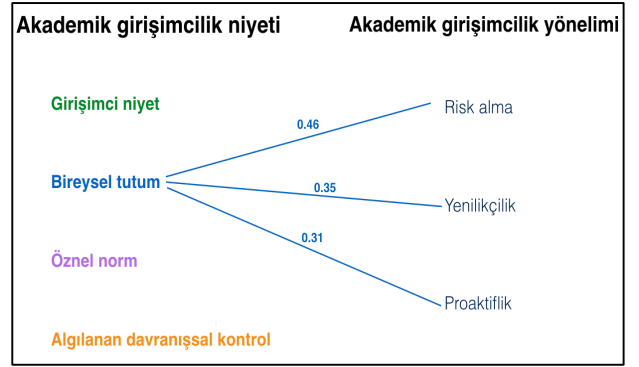
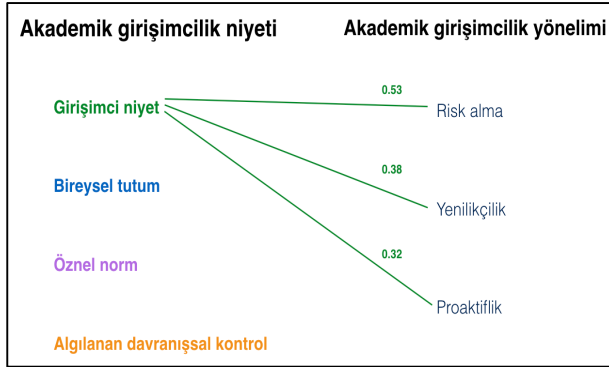
Ölçeklerin Demografik Değişkenlerle İlişkisi - *Çalışma Süresi*

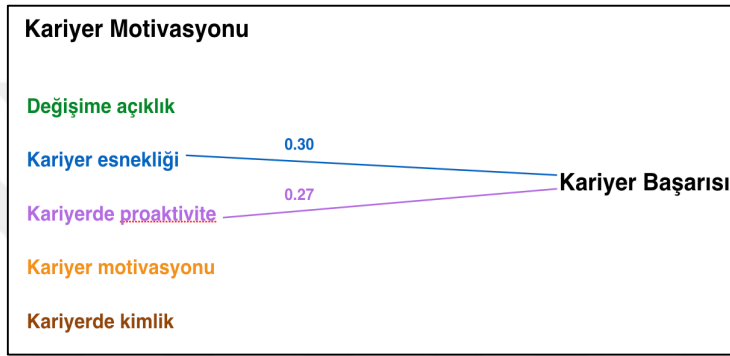
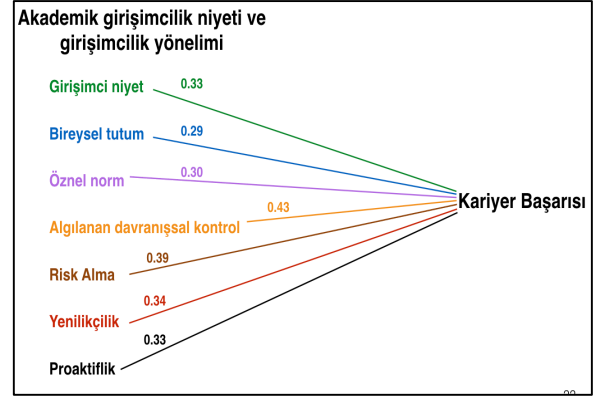
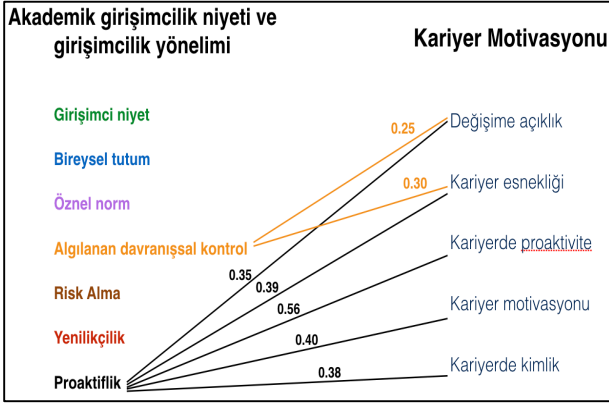
	Boyut	Çalışma Süresi
Girişimcilik Niyeti Ölçeği	----	---
Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	----	---
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	Kariyerde Proaktivite	$X_{15}=4.41 / X_{21}=3.78$
Kariyer Başarısı Ölçeği	----	---

Ölçeklerin Demografik Değişkenlerle İlişkisi - *Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi*

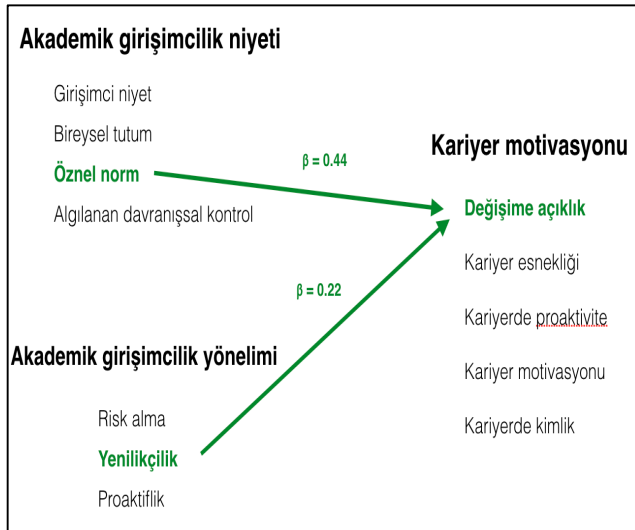
	Boyut	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi
Girişimcilik Niyeti Ölçeği	----	---
Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	----	---
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	Kariyerde Proaktivite	$X_{15}=4.31 / X_{21}=3.69$
Kariyer Başarısı Ölçeği	----	---

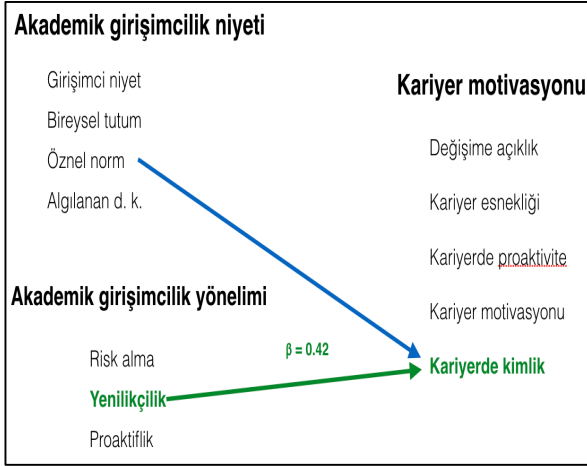
Boyutlar Arasındaki İlişkiler - Korelasyon Analizi





Boyutlar Arasındaki İlişkiler - Korelasyon Analizi





ÖZGEÇMİŞ

Figen Sütay; İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, İnşaat Bölümünden 1989 yılında mezun olmuştur. 1989 - 2003 yılları arasında özel sektörde, şantiye mühendisi, planlama ve hakkeleş şefi, organize sanayi bölge müdürü olarak çalışmıştır. 2004 – 2014 yılları arasında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde uzman olarak İhale Komisyon Başkanlığı ve Yapı İşleri Daire Başkanlığı görevlerini yürütmüştür. 2007 – 2010 yılları arasında Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı'nda yüksek lisans yapmıştır. Ardından Yaşar Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında işletme doktorasına başlamıştır. 2015 yılından itibaren Dokuz Eylül Üniversitesi İMYO'nda öğretim görevlisi olarak ders vermektedir.