

Yükseköğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Girişimci Üniversite Algılamalarında İş ve Örgüt Psikolojisinin Etkisi*

Effect of Industrial and Organizational Psychology on Administrators' Perception of Entrepreneurial University in Higher Education Institutions*

H. Tezcan UYSAL, Kahraman ÇATI

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, üniversite iklimi içerisinde yöneticilik görevini sürdüren akademik personelin girişimci üniversite algılamalarında iş ve örgüt psikolojisinin etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'de bulunan biri (Y) girişimci ve yenilikçi üniversite endeksi içerisinde yer alan, diğeri (X) bu endekste yer almayan iki devlet üniversitesinde fiilen yöneticilik görevini sürdüren akademisyenlere yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Girişimci üniversite algısının ve iş ve örgüt psikolojisinin ölçüldüğü anketlerin sonuçları SPSS programı içerisinde, korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi, Kruskal-Wallis H Testi ve Mann-Whitney U testiyle analiz edilmiştir. Her iki örnekleme yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda negatif ve pozitif iş ve örgüt psikolojisi ile girişimci üniversite algılaması arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. X Üniversitesi'nden elde edilen örnekleme yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, yöneticilerin girişimci üniversite algısına en çok etki eden pozitif psikolojik çıktının motivasyon olduğu, en çok etki eden negatif psikolojik çıktının ise işten ayrılma niyeti olduğu saptanmıştır. Y Üniversitesi'nden elde edilen örnekleme yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda yöneticilerin girişimci üniversite algısına en çok etki eden pozitif psikolojik çıktının motivasyon olduğu, en çok etki eden negatif psikolojik çıktının ise iş stresi olduğu belirlenmiştir. Her iki örneklemin karşılaştırılması sonucunda, girişimci üniversite algısını yoğunlaştıran en temel psikolojik faktörün yüksek motivasyon olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Girişimci üniversite, Girişimcilik ruhu, İş ve örgüt psikolojisi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the impact of industrial and organizational psychology on entrepreneurship university perceptions of academic personnel that maintain their duties as executives within the climate of university. In accordance with this purpose, a study for academicians that carry out their duties as executives virtually in two state universities one of which (Y) takes place among entrepreneur and entrepreneurial university index while another (X) doesn't take place within this index was conducted. The results of the questionnaires which tried to measure the entrepreneurial university perception and industrial and organizational psychology were analyzed with correlation analysis, multiple regression analysis, Kruskal-Wallis H Test and Mann-Whitney U test within the scope of SPSS program. As a result of the correlation analysis that was conducted for both of the samplings, a significant relationship was detected between negative and positive industrial and organizational psychology and entrepreneurial university perception. As a result of the regression analysis that was conducted for the sample obtained from X university, it was determined that the psychological output that had the most effect on the entrepreneurship university perception of the executives was motivation while the negative output that had the most effect was the intention to quit the job. As a result of the regression analysis that was conducted for the sample obtained from the Y University, it was detected that the positive output that had the most effect on the entrepreneurial university conception of the executives was motivation, while the negative output that had the most effect was job stress. As a result of the comparison of both examples, the fundamental psychological factor that intensified the entrepreneurial university perception was high motivation.

Keywords: Entrepreneurial university, Entrepreneurialism, Industrial and organizational psychology

*Bu çalışma, araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için metinde X ve Y olarak ifade edilen üniversitelerin izinleriyle yapılmıştır.

*This study was performed with the permission of the universities in the text which were expressed as X and Y.

H. Tezcan UYSAL (✉)

Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Zonguldak, Türkiye
Bülent Ecevit University, Zonguldak Vocational School, Department of Management and Organization, Zonguldak, Turkey
h.tezcanuysal@hotmail.com

Kahraman ÇATI

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Düzce, Türkiye
Düzce University, Faculty of Business, Department of Business Administration, Düzce, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 05.07.2015

Kabul Tarihi/Accepted : 01.09.2015

GİRİŞ

Yeni düşüncelerin yaratılmasında, yayılmasında ve uygulanmasında önemli bir rol oynayan girişimcilik, sektörlerde yeni endüstrilerin doğmasına da yol açmaktadır. Dolayısıyla girişimcilik ruhunun toplumca benimsenmesi, özellikle de bilimin merkezi üniversitelerde girişimciliğin eğitim öğretimle paralel bir şekilde yürütülmesi büyük önem arz etmektedir. Girişimciliği benimsemiş üniversiteler değer yaratabilen, iş fikirleri geliştirebilen, iş ortamı oluşturabilen, yenilikçi, rekabetçi bir yapıya dönüşmekte, bu üniversitelere “Girişimci Üniversite” denilmektedir. Öğrenci sayılarındaki artışa rağmen eğitimdeki nitelik azalması, disiplinler arası çalışma ihtiyacının artması, araştırmaların tek merkezden yapılmasındaki maliyet artışı, rekabet ortamında yaratıcı fikirlere olan ihtiyacın artması üniversiteleri girişimci olmaya yönlendirmiştir. Ancak her üniversite bu oluşum içerisinde yer alamamıştır. Bazı köklü üniversiteler girişimci üniversite olma yolunda çok geride kalmasına rağmen, yeni kurulan birçok üniversite ise girişimci üniversite endeksinde üst sıralarda yer almıştır.

Girişimci üniversiteler, sanayi ile işbirliği içerisinde olan, risk alarak bilimsel yatırım yapan, öğrenci ve akademik personel değişimleriyle çok kültürlü bir yapıya sahip olan, diğer üniversitelerle rekabet içerisinde olan, finansal kaynaklarını kendisi oluşturan, sürekli iş fikirleri sunan, istihdam yaratan, eğitimin yanında girişimciliği de benimseyerek toplumsal kalkınmaya önemli destek sunan kurumlardır. Bu üniversitelerin ortak özellikleri girişimcilik algılamalarıdır. Bundan dolayı üniversite içerisinde yöneticilik görevi bulunan akademik personelin girişimcilik algısının “Girişimci Üniversite” oluşturulmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Bir üniversitenin girişimci üniversiteye dönüşebilmesi için mutlaka örgüt iklimi içerisinde girişimcilik algısının yüksek olması gerekmektedir. Başka bir deyişle, üniversite yöneticilerinin girişimciliğe bakış açısı ve girişimciliğe verdiği değer aslında üniversitenin de kurumsal olarak girişimci olmasına neden olmaktadır. Bu durum, yöneticilerin girişimci üniversite algısının tespit edilmesini gerektirmektedir. Peki bir yöneticinin girişimci üniversite algısı nasıl artırılabilir? Örgüt iklimine maruz kalan bir yöneticinin davranışsal tutumları girişimci algılamasında ne derece etkilidir? Bu soruların bilimsel olarak cevaplanması için de aynı örgüt iklimine maruz kalan yöneticilerin iş ve örgüt psikolojilerinin incelenmesi gerekmektedir. Örgüt iklimi içerisinde, çalışanların birbirine güvenmesi, yöneticinin motive edici ve yapıcı davranışları, ödüllendirme sistemi, çalışanlar arasındaki samimiyet gibi faktörler çalışanlarda olumlu algılar oluştururken, örgüt iklimi içerisinde gerginlik, çatışma, tehdit, baskı ve “mobbing” gibi faktörler ise çalışanlarda olumsuz algılar oluşturmaktadır (Uysal & Aydemir, 2014:1558). Örgüt ikliminin ‘optimal’ olduğu durumda çalışanlarda örgüte bağlılık artmakta, işten duydukları tatmin yükselmekte ve motivasyon daha da yoğunlaşmaktadır. Kötü bir örgüt ikliminde ise, iş stresinin yoğun olduğu ve duygusal tükenmişliğin başladığı bir çalışmada işten ayrılma düşüncesi de oluştuğunda örgüt ile duygusal bağlar kopmakta, iletişim kesilmektedir. Çalıştığı örgüt ile arasında bir bağ olmayan, iş stresi yüksek, tükenmişlik sendromuna kapılmış ve işten ayrılmayı veya yöneticiliği bırakmayı düşünen bir çalışandan iş perfor-

mansı beklenemez. Özellikle özveri, konsantrasyon ve çalışkanlık gerektiren girişimcilik ruhunun bu ruhsal eğilim içerisindeki bir çalışandan beklenmesi olanaksızdır.

Bu çalışmanın amacı, üniversite iklimi içerisinde yöneticilik görevini sürdüren akademik personelin girişimci üniversite algılamalarını saptamak ve bu algılamalar üzerinde iş ve örgüt psikolojisinin etkisini tespit etmektir. Bu amaca yönelik olarak Türkiye’de bulunan biri girişimci ve yenilikçi üniversite endeksi içerisinde yer alan, diğeri bu endekste yer almayan iki devlet üniversitesinde fiilen yöneticilik görevini sürdüren akademisyenlere çift örnekleme yöntemiyle anket yapılacak ve elde edilen verilerin karşılaştırılmasıyla iki üniversite arasındaki girişimci üniversite farklılığında iş ve örgüt psikolojisinin etkisi tespit edilecektir. Gerçekleştirilecek araştırma, literatürde üniversitelerde yöneticilik yapan akademik personelin girişimci üniversite algısı üzerinde psikolojik tutumların etkisini araştıran başka bir çalışma olmaması açısından ve elde edilecek bulgular ışığında gerçekleştirilecek yönetim stratejilerinin, üniversitelerin girişimci ve yenilikçi üniversite endeksine katkısı bakımından önem taşımaktadır.

Girişimci Üniversiteler

Üniversiteler, sahip oldukları teknolojik altyapı ile bilim adamlarının, öğretim üyelerinin, genç araştırmacıların, girişimcilerin ve diğer yetenekli bireylerin eğitilerek yetiştirilmesinde stratejik bir role sahiptir (İbicioğlu, Taş & Özmen, 2010: 57). Üniversitelerin bu stratejik rolü gerçekleştirirken aynı zamanda, kurulu olduğu bölge sorunlarının çözümüne yönelik araştırmalar yapması, ekonomik gelişmesine katkı sağlamak için bölgenin sivil toplum kuruluşlarıyla (ekonomik kuruluşlar) birlikte projeler hazırlaması ve bölgenin kültürel ve turizm etkinliğini geliştirecek ve yayacak akademik bölümlere de yer vermesi beklenmektedir (Özdem & Sarı, 2008: 13). Özellikle günümüzde üniversitelerin bölgesel ekonomiye, istihdam yaratarak ve gelir kazandırarak katkıda bulunan, kentin bütünlük bir parçası, emek piyasasının niteliksel yapısını etkileyen bireyler ve girişimciler için cazibe merkezi işlevi gören, kamusal olanakların bölgesel bir ağı olduğu düşünülmektedir (Kavili Arap, 2010: 11).

Geçmişten günümüze üniversitelerin organizasyon yapısı, rolleri ve fonksiyonları üzerinde etkili olmuş ve olmaya devam eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler, finansman ihtiyacı, üniversiteler ve sanayi işbirliği, ulusal hükümetlerin değişen bakış açıları, disiplinler arası ve çok disiplinli araştırmalar, öğrenci sayısındaki artışa gösterilen tepki, hükümetlerin özgül araştırma kuruluşlarını bünyelerinde geliştirmesi (Wissema, 2009; Çiftçi, 2010), globalleşmenin yoğunlaşması, rekabetin artması, devlet desteğinin giderek azalması ve piyasalarda meydana gelen değişimlerdir (Çetin, 2007: 221). Devlet kaynaklarının giderek azalması ve üniversitelerin fonların elde edebilmesi için gittikçe artan rekabetin bir sonucu olarak üniversitelerdeki araştırmacılar araştırmalarını gerçekleştirebilmek için yeni kaynaklar ve sponsorlar bulma ihtiyacı doğmuştur (Erdil, Pamukçu, Akçomak & Erden, 2013: 99). Bu faktörler zaman içerisinde üniversitelerin yapısını da değiştirmiştir. Gelinek noktada üniversitelere ilişkin üç kuşak ortaya çıkmıştır. Birinci kuşak ortaçağ üniversitesi, ikinci kuşak Humboldt tipi üniversite-

te ve üçüncü kuşak girişimci ve toplumla bütünleşen (üçüncü kuşak) üniversitedir. Oldukça basit bir yapı olan birinci kuşak üniversiteden üçüncü kuşak üniversiteye gelindiğinde artık modernizm, üniversitelerin altın kuralları arasında yer almıştır. Çağdaşlık kavramının konuşulduğu bu dönemde çağdaş üniversite, toplumun her kesimi ile bütünleşmiş, faaliyetleri açısından topluma sorumluluğunu ne ölçüde yerine getirdiği denetlenen ve faaliyetleri toplum tarafından yönlendirilen, sahip olduğu her türlü tesis, teçhizat, bilgi birikimi ve insan gücünü girişimci bir düşünce ile değerlendirerek ek mali kaynak oluşturan, çağdaş işletmecilik teknikleri ile yönetilen oldukça karmaşık yapıdan oluşan bir kurum olarak görülmüştür (Erdem, 2013). İlk olarak modern üniversite 19. Yüzyılda endüstri devriminin başladığı dönemde Almanya'da araştırma kurumu olarak kurulmuştur. Bu araştırma üniversitesinin öncülüğünü yaptığı girişimci üniversite modeli 20. yüzyıla girerken Amerika Birleşik Devletleri (ABD) üniversitelerindeki bilim insanlarının sanayi ve ticaret firmalarına danışmanlık yapmasıyla gelişmiş ve günümüze geldiğinde Avrupa üniversitelerini de kapsayan bir yapı olarak önem kazanmış, üniversite ile sanayi arasında işbirliğinin sağlanarak bağımsız kuruluşların oluşturulduğu bir süreç izlemiştir.

21. yüzyılın başlarında artan rekabet ile birlikte özellikle gelişen ve gelişmekte olan ülkelerde kalkınmanın sağlanabilmesi için daha da anlamlı hale gelen girişimci üniversite, Etzkowitz (2003) tarafından, eğitime odaklanmışlıktan akademik işletmelere genişletilmiş, akademik gelişimin içsel mantığının dışında çalışmanın bir sonucu; Cook ve ark. (2008) tarafından ise üniversitelerin bilgi birikiminin ticarileştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Bu tanımların daha iyi anlaşılabilmesi için girişimcilik kavramının da incelenmesi gerekmektedir. Anlam olarak girişimci, bireysel ya da ekip halinde imkânları tanımlayıp, şartları ortaya koyan ve mevcut olanaklar doğrultusunda organizasyon oluşturarak bunun devamlılığını sağlayan kişi ya da kişiler olarak ifade edilebilir (Yılmaz, 2014: 299). Başka bir tanıma göre girişimci, çevresine bakmasını ve ihtiyaçlarını görmesini bilen, çevresindeki fırsatları gözleyen ve onları bulduğunda her tür riski alarak fikrini gerçekleştirmeye çalışan kişidir (Yelkikalan et al., 2010: 52). Genel olarak tanımlanacak olursa girişimci, işletme alanında bir faaliyeti gerçekleştirmek için mevcut finansal kaynakları riske ederek kar amacı güden kişidir. Bu tanımlar incelendiğinde üçüncü kuşak girişimci üniversiteleri en iyi yansıtan ifadenin "risk alma" olduğu görülmektedir. Girişimci üniversitelerde riski alacak kişiler yöneticilerdir. Girişimci becerilerinin işletmelerin başarısı üzerindeki etkileri düşünüldüğünde, örgüt yönetim tarzının da girişimciliği teşvik edecek şekilde dizayn edilmesi gerekmektedir (Güney & Nurmakhamatuly, 2007: 66). Burada yöneticilerin algısında "iç girişimcilik" kavramının önem kazanması gerekmektedir. Mevcut bir organizasyon içinde yenilikçi fikirleri somut gerçeklere dönüştürme sürecinde bağımsız hareket etme niyetlerinin ve alışılmışın dışındaki yeni alışkanlıklarla ilgili davranışların amaçlandığı ve sergilendiği girişimcilik eğilimleri (Ağca & Kurt, 2007: 89) olarak tanımlanan iç girişimcilik kavramı, yöneticilerin girişimciliğe bakış açısını ve girişimcilik eğilimini de yansıtmaktadır.

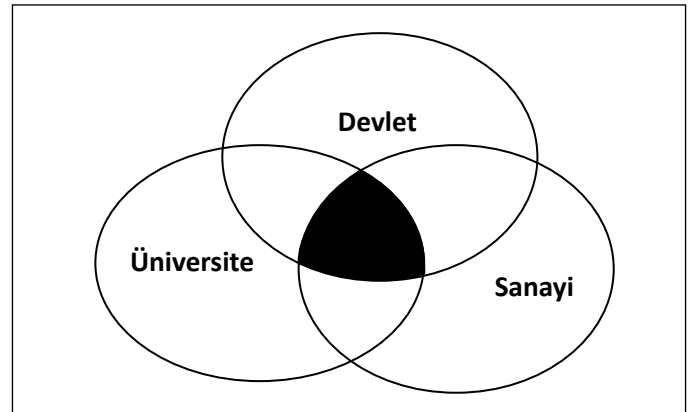
Girişimci üniversitelerin faaliyetleri ikiye ayrılmaktadır. Birincisi kendi işini kurabilecek girişimcilik niteliğine ve kültürüne sahip

her alanda öğrenciler yetiştirmek, ikincisi teknoloji parkları (teknopark), sanayi ile ortaklıklar gibi faaliyetlerle öğrencileri sürece dâhil ederek istihdam olanağı sağlamaktır (Özer, 2011:91). Bu faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için de üniversitelerin rolünün "üçlü sarmal" ("triple helix") modeli ile analiz edilmesi gerekmektedir. Etzkowitz (2002) tarafından oluşturulan ve daha sonra Leydesdorff tarafından geliştirilen bu sarmal (bakınız, Şekil 1), akademik girişimcilik, şirketler arası stratejik ittifaklar, kamu-üniversite-şirket araştırma işbirliği, tesislerin ortak kullanımı gibi dinamik üçlü ilişkilerin olduğu ve bu ilişkilerin aracı kurumlar, ağ yapılar ile yaratıcı organizasyonlara dönüştüğü bir modeldir (Koç & Mente, 2007).

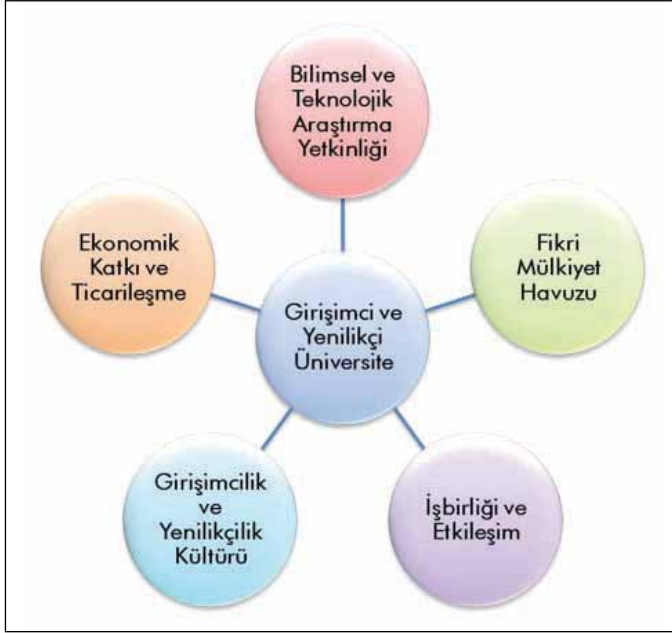
Üçlü sarmal modeli, akademik araştırma ve ekonomik kalkınmayı teşvik etme güdüsü ile birbiriyle iç içe geçen halkalar olarak üniversite, sanayi ve devlet ekseninde oluşturulmuştur (Sakıncı & Bursalıoğlu, 2012:96). Bu modelde aktörler, kurumsallaşmış yapılar ve kanun-kural ve yönergeler olmak üzere üç ana unsur rol oynamaktadır. Mikro seviyede aktörler akademik araştırmacılar, iş dünyasındakiler ve kamudaki araştırmacılar. Bölgesel seviyede kurumsallaşmış yapılar, hibrit inovasyon yapıları (üniversite tarafından risk sermayesi ile kurulan yapılar), inovasyon ara yüzleri ve inovasyon koordinatörleridir. Üçlü sarmal modelin en önemli özelliği olan " tarafların birbirlerinin rollerini üstlenmesi" ile üniversiteler, pazarlama ve şirket oluşturma gibi girişimcilikleri üstlenirken, sanayi kesimi de bilgi paylaşımı, iş görenlerin en iyi düzeyde eğitimi gibi akademik sorumlulukların gelişimine katkıda bulunmaktadır (Kiper, 2010: 32).

Etzkowitz'in oluşturduğu bu model günümüzde ülkemizin girişimci üniversiteler tarafından da benimsenmekte ve başarıyla uygulanmaktadır. Girişimci üniversitenin getirmiş olduğu rekabetçi yapılar ise ülkemizde ilk kez 2012 yılında uygulanmaya başlanan TÜBİTAK'ın her yıl hazırlamakta olduğu "Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi" ile sıralanmaktadır.

2014 yılı Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi incelendiğinde, birçok köklü devlet üniversitesinin endekste yer aldığı görülürken, birçoğunun ise kuruluşunun üzerinden uzun yıllar geçmesine rağmen bu endekste yer almadığı görülmektedir. Özel-kamu ayrımı yapıldığında, özellikle yeni kurulan üniversitelerin, girişimci üniversite modelini benimsediği ve hızlı bir



Şekil 1: Üçlü sarmal ("triple helix").



Şekil 2: Girişimci ve yenilikçi üniversite endeksinin boyutları.

şekilde üniversite-sanayi işbirliği gerçekleştirdiği görülmektedir. Endeksi oluşturan boyutlar incelendiğinde ise girişimciliğin beş boyuta da yayıldığı çok az üniversite görülmektedir. Endekste üniversitelerin %10'unun "Ekonomik Katkı ve Ticarileşme" boyutundan "0" puan almış olması, bu üniversitelerin endekste olmasına rağmen tam olarak girişimci üniversite modeline adapte olmadığını ve ticarileşme ayağının çok zayıf kaldığını ifade etmektedir. Endekste dikkat çeken bir başka nokta ise bilimsel buluşların resmileştirildiği "Fikri Mülkiyet Havuzu" boyutundaki puanların aşırı düşüklüğüdür. Genel olarak bakıldığında üçüncü kuşak üniversite modeline geçilmiş olmasına rağmen sayısal verilerin ağırlığı, halen üniversitelerde "Girişimcilik ve Yenilikçilik Kültürü" boyutunun oluşturulmadığını göstermektedir. Tüm bu modele makro açıdan bakıldığında ise, ülkemizde 181 üniversite bulunmasına rağmen 2014 yılı endeksinin 50. sırasında yer alan üniversitenin 28.22 puana sahip olması, Türk üniversitelerinin çoğunluğunda girişimci üniversite modelinin aktif olarak uygulanmadığını ve üniversitelerin risk alan rekabetçi yapılara dönüşemediğini ifade etmektedir.

Hem ekonomik büyüme, hem de toplumsal kalkınmanın temeli olan aktif girişimci üniversiteleri oluşturabilmemiz için mali destekler ve fonlar sağlanmasına rağmen neden endeksin birincisi ile sonuncusu arasında büyük bir fark olmaktadır? Köklü üniversite olmasına rağmen birçok üniversite neden bu endekste yerini yeni kurulmuş üniversitelere bırakmıştır? Girişimci üniversite modelini oluşturmakla yükümlü üniversitenin üst ve alt kademe yöneticileri bu durumda ne kadar etkilidir? Yöneticilerin davranışsal tutumlarıyla bütünleşen iş ve örgüt psikolojileri, girişimcilik ruhunu ve isteğini etkilemekte midir? Sorularına cevap aranması gerekmektedir.

İş ve Örgüt Psikolojisi

İş ve örgüt psikolojisi ilk olarak Amerika Psikoloji Birliği'nin Endüstri Psikolojisi başlıklı bölümünde incelenmiştir. Muc-hinsky (1990), iş ve örgüt psikolojisinin öncü araştırmacılarını Walter Dill Scott, Hugo Münsterberg ve Frederick W. Taylor olarak ifade etmiştir. Scott (1903), "The Psychology of Advertising" adlı eseriyle iş ve örgüt psikolojisi biliminin temel çalışmalarını oluşturmuştur. Taylor (1911) ise "Principles of Scientific Management" adlı çalışması ile işgören davranışlarının endüstriyel yönetim içerisinde incelemesi gerçekleştirmiş ve günümüzdeki iş ve örgüt psikolojisi algılamalarına yön vermiştir. Endüstriyel psikolojinin babası olarak nitelenen Hugo Münsterberg (1913) "Psychology and Industrial Efficiency" isimli yayını ile bu alandaki temel çalışmalardan birini gerçekleştirmiştir.

İş ve örgüt psikolojisine yönelik literatürde farklı tanımlamalar yer almaktadır. İngiliz Psikoloji Topluluğu ("British Psychological Society") iş ve örgüt psikolojisini, işgörenlere psikoloji biliminin uygulanması (Lewis & Zibarras, 2013:3), Avustralya Örgütsel Psikologlar Koleji ("Australian College of Organizational Psychologists") örgütleri ve örgütlerdeki çalışanları analiz ederek iş geliştirmeye, motivasyonu arttırmaya ve değişime yönelik stratejiler oluşturmayla ilgilenen bir bilim dalı (Cable & O'Driscoll, 2010: 12), Blum ve Naylor (1968) iş ve endüstrinin kapsamı içerisinde insan faaliyetleriyle ilgili problemlere psikolojik gerçeklerin uygulanması olarak tanımlamıştır. Tınar (1996), çok daha gelişmiş bir tanım ortaya koymuş ve "çalışma psikolojisi; çalışma yaşamında psikik sorunlara yol açan alanları inceleyen, sorunların nedenleri ve çok yönlü etkileri ile çözüm yollarını araştıran, çalışma yaşamı ve çalışan insan arasında sağlıklı ve verimli bir uyum sağlamayı amaçlayan, bu yönde bilgi üretimi için çaba gösteren bir bilim dalı" olarak tanımlamıştır. İş ve örgüt psikolojisi, sürece içerisindeki gelişimi göz önüne alındığında örgütlerde işgörenler üzerinde pozitif ve negatif etkiler yaratan örgütsel tutumları inceleyen, araştıran, örgütsel davranışı bütünleşik bir şekilde ele alarak yaptığı araştırmalar ile örgüt ikliminin optimalleştirilmesini ve iş performansının geliştirilmesini sağlayarak, pozitif yönetim yaklaşımı ile örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için uygun iş psikolojisinin oluşturulmasını hedefleyen bir bilim dalı olarak tanımlanabilir (Uysal & Yavuz, 2015:117).

İş ve örgüt psikolojisinin üç temel alt başlığı bulunmaktadır. Bunlar personel psikolojisi, örgütsel psikoloji ve insan faktörleridir. Personel psikolojisi iş analizi, çalışan seçimi, işgören performansı, maaş dengelemesi gibi konularla ilgilenir. Örgütsel psikoloji, örgüt içerisinde grup süreçleri, örgütsel değişim, motivasyon, iletişim, iş tatmini, liderlik gibi konularla ilgilenir. İnsan faktörü ise çalışma dizaynı, insan-makine etkileşimi ve ergonomi kavramları üzerinde durmaktadır. Bu üç alt başlık ile iş ve örgüt psikolojisi, örgütlerde iş bileşenlerini yönetmek ve etkin, verimli, üretken çalışanlar sağlamak amacıyla teori ve stratejiler geliştirir (Sirota, Mischkind & Meltzer, 2005). Bir disiplin olan iş ve örgüt psikolojisi, örgütsel davranışı, tutum-

¹Beş boyut ve yirmi üç göstergeden oluşan endeksin hazırlanmasında toplam öğretim üyesi sayısı 50'nin üzerinde olan üniversiteler değerlendirilmekte ve ilk 50 üniversite sıralanmaktadır.

ları, performansı incelemeyi ve bu kavramları geliştirerek iyileştirmeyi hedefler. Amacı çalışanların verimliliğini ve refahını arttırmaktır. Bu disiplin, çalışanlar hakkında daha fazla bilgi kazanımı için araştırmalarda bilimsel yöntemler kullanımı üzerine odaklanmaktadır (Muchinsky, 2012).

İş ve Örgüt Psikolojisinin Pozitif Boyutları

İş ve örgüt psikolojisi işgörenlerin örgüt ikliminde maruz kaldıkları hava dolayısıyla ürettikleri psikolojik tutumlardır. Bu tutumlar örgüt ikliminin yapısına göre değişmektedir. İşgörene göre örgüt ikliminin yapısı yönetim tarzı ve işgörenler arası ilişkilerden oluşmaktadır. İşgörenler, bu etkenlere bağlı olarak örgüt içerisinde pozitif veya negatif psikolojik tutum geliştirirler. Optimal örgüt iklimindeki işgörenin örgütüne bağlı, işten duyduğu tatmini yeterli ve motivasyon düzeyinin yüksek olması beklenir. Bu ruhsal boyuttaki çalışanlar işletmenin verimliliğini, üretim kalitesini ve makro açıdan karlılığı aktif bir şekilde etkilemektedir.

İş ve örgüt psikolojisinin birinci pozitif boyutu örgütsel bağlılıktır. İşletmelerin en önemli amaçlarından birisi, işgörenlerin yetenek ve becerilerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almayı ve işletmeye olan bağlılıklarını artırmayı sağlamaktır (Özler, Atalay & Şahin, 2008: 43). Dolayısıyla çalışma psikolojisi ve örgütsel davranış yazınında çok sık incelenen bağlılık kavramına yönelik çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Allen ve Meyer (1996) örgütsel bağlılığı çalışmada, örgütünden isteyerek ayrılma eğilimini azaltan bir bağ, Cook ve Wall (1980), işgörenlerin örgütlerine karşı oluşturduğu duygusal bir tepki, Commeiras ve Fournier (2001) çalışanın örgütten ayrılması halinde doğacak maliyetlerden dolayı bir zorunluluk olarak tanımlamıştır. Bu tanımların ortak noktası, işgörenin örgüte bağlılığında psikolojik etkenler üzerinde durmalarıdır.

Meyer ve ark. üç boyutlu bağlılık ölçeğini geliştirerek ve örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatiflik açısından incelenmesini sağlamıştır (Meyer, Stanley, Lynne & Laryssa, 2002). İşgörenin örgütüne karşı sevgi duyması, sadakat göstermesi (Chang, 1999) ve işgörenin örgüte karşı içten bir bağ geliştirmesi, örgütte çalışmaktan memnuniyet duyması, bu süreci sürdürmek istemesi, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi o işgörenin örgütüne karşı duygusal bağlılık içerisinde olduğunu ifade etmektedir. İşgörenin mali-ekonomik sıkıntılar veya nedenlerden dolayı, işten ayrılmayı istemesine rağmen ayrılamaması, yani örgütüne zorunlu olarak bağımlı kalması da işgörenin o örgüte devamlılık bağlılığını açıklamaktadır. İşgörenin ekonomik nedenlerden ziyade değerlerine göre kendisini kuruma adanması, kuruma sadakat içerisinde olması ise normatif bağlılığını ifade etmektedir (Prabhakar & Ram, 2011: 56).

İş ve örgüt psikolojisinin ikinci boyutu iş tatminidir. İş tatmini, işgörenin işine karşı olumlu tepkisini ifade etmekle birlikte, yaptığı işe karşı geliştirdiği duyguları, tutumları ve tepkileri yansıtan psikolojik bir kontrol ve revizyon görevi de görmektedir (Naktiyok & Küçük, 2003:228). Bundan dolayı iş tatminine getirilen tanımlar da genel olarak psikolojik tutumlar üzerine yoğunlaşmıştır. Locke (1976) iş tatminini, kişilerin iş tecrübelerini kıyaslayarak, işine yönelik beklentilerini değerlendirmesiyle ortaya çıkan olumlu bir duygusal durum, Falkenburg ve Schyns

(2007) ise çalışılan işin veya çalışılan iş ortamının farklı yönlerden çalışanı memnuniyet edebilirliği olarak tanımlamıştır.

Örgüt iklimi içerisinde işinden tatmin olmayan tek bir bireyin bile saptanması ve tatminsizliğe sebep olan sorunların lokal çözümlenmesi gerekmektedir. Tatminsizliğin örgüt iklimine yayılması örgüt yönetiminin istemeyeceği bir durumdur. Bunun nedeni, iş tatmininin bireysel etkilerinin dışında bir de örgütsel etkilerinin olmasıdır. Çalışanın işinden duyduğu tatminsizlik zaman içerisinde sadakat azalması, işe devamsızlık (Aziri, 2011: 79), işe gitmede isteksizlik, işten ayrılma isteği, işten uzaklaşma isteği, işbirliği içerisinde çalışmama, işte yetersizlik duygusu, isabetsiz karar verme veya isabetsiz kararlar verdiğini zannetme ve yapılan işin kalitesinde düşüklük hissi şeklinde etkiler ortaya çıkarmaktadır (Bayrak Kök, 2006:297).

Son pozitif boyut motivasyondur. Bireyin yapacağı işte başarılı olmasını destekleyen ve çalışanların performansını doğrudan etkileyen (Özdemir & Muradova, 2008: 147) motivasyonun en önemli rolü, davranışları şekillendirerek örgüt çalışanlarının performanslarını doğrudan etkilemesidir (Mercanoğlu, 2012: 48). İşgörenin yüksek performans gösterebilmesi için motive olması ve işine bağlı olması gerekmektedir (Jehanzeb, Rasheed, Rasheed & Aamir, 2012: 274). İşgörenlerin motivasyonun olmadığı örgüt ikliminde, en kalifiye çalışanlar bile işten kaçmakta, dolayısıyla performansı düşmektedir (Clark, 2003: 23). İşgörenlerin motivasyonunun yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar ile örgüt arasında uyum bulunmakta ve çalışanlar kurumun değerlerini desteklemektedir. Böylece işgörenlerin çalışma performansı yükselmekte ve işe geç gelme, işe devam etmeme ve işten ayrılma oranları düşmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi motivasyon çalışanların ruhsal bir tutumu, psikolojik bir faktördür. Literatürdeki tanımlar da motivasyonun psikolojik açıdan değerlendirildiğini göstermektedir. Pool ve Pool (2007) motivasyonu, çalışanların bireysel hedeflerine ve örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için gönüllük esasına dayanan tutumların sergilendiği ve bu tutumların devamlılığının sağlandığı psikolojik bir süreç, Öztürk ve Dündar (2003), insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca; arzu, ihtiyaç ve korkuları, Mawoli ve Babandako (2011) ise çalışanların davranışlarına etki eden, doğrudan ölçülmesi ve gözlemlenmesi zor bir süreç olarak tanımlamıştır.

İş ve Örgüt Psikolojisinin Negatif Boyutları

Tutumsal dışı vurma ile kendini belli eden iş ve örgüt psikolojisinin negatif boyutları, örgüt iklimin olumsuz etkisine tepki olarak oluşan iş stresinden, tükenmişlik sendromundan ve işten ayrılma niyetinden oluşmaktadır.

Birinci negatif boyut iş stresidir. Stres, çalışma psikolojisi içerisinde azaltılabildiği en muhtemel negatif çıktıdır. Doğrudan örgüt yöneticisiyle ilintilidir ve genellikle dominant yönetim modellerinde ortaya çıkmakla birlikte çalışma ortamında etkileşimle de kazanılabilmektedir. Jamal (1990)'a göre stres, örgütte çalışanı tehdit eden durumlar karşısında çalışanın gösterdiği tepki ve duygu, Lewis ve ark. (1993)'na göre stres, bireyde uyum sınırlarını (uyum eşliğini) zorlayan iç ve dış etkenlerdir. "İş ve örgüt psikolojisi açısından değerlendirildiğinde stres, çalış-

nın örgütteki herhangi bir değişime karşı gösterdiği özel olmayan tepki olarak ifade edilebilir (Barton, 2002:517). “Strese neden olan fiziksel, psikolojik, toplumsal, ruhsal, durumsal ve işle alakalı etkenlerin tamamı işgörenin çalışma psikolojisindeki değişimlerde etkin rol oynamakta, özellikle stres sonucunda işgörende oluşan subjektif, davranışsal, duygusal, fizyolojik ve örgütsel tepkiler negatif çalışma psikolojisinin temel faktörlerini oluşturmaktadır” (Uysal, Akbulut & Ertan, 2015:983).

İş ve örgüt psikolojisinin ikinci negatif boyutu tükenmişliktir. Literatür incelendiğinde tükenmişlik kavramının ilk defa Freudenberger (1974) tarafından kullanıldığı görülmektedir. Freudenberger (1974) tükenmişliği, “başarısızlık, yıpranmışlık, aşırı iş yükü sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu”, Cherniss (1980), “işgörenin stres ve tatminsizlik karşısında işten soğuma tepkisi”, Maslach ve Jackson (1981) “bireylerin işleri gereğince karşılaştıkları insanlara duyarsızlaşmaları, duygusal yönden tükenmişlik hissetmeleri, kişisel başarılarında azalma ve yetersizlik duygularındaki artış”, Pines ve Aronson (1998) “uzun süreli duygusal taleplerinden kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme” (Enzmann & Schaufeli, 1998: 332) olarak tanımlamıştır.

Maslach ve Jackson tükenmişliği üç boyutta incelemiştir. Bu boyutlar Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı’dır. *Duygusal Tükenmişlik*: Kişinin duygusal bağlamda taleplerini karşılayamaması yani duygusal kaynaklarının bittiğini düşünmesidir. Duygusal tükenmişlik yaşayan kişinin, işinden dolayı duygularının yıpranarak kronikleştiği ifade edilebilir (Fiksenbaum et al., 2006: 91). Duygusal tükenmişliğe kapılmış bir iş gören, fiziki olarak iş yerinde bulunsa dahi ruhsal olarak işletmeden ve ilgili işten çok uzaktadır. *Duyarsızlaşma*: Duyarsız, negatif, bağımsız tutum ile karakterize olmuş alıcıların bir insanlık dışı algısıdır (Salanova et al., 2005: 902). Duyarsızlaşan çalışanlar, ilişki kurdukları kişilere veya müşterilere nesnelmiş gibi davranırlar. Örgütte gerçekleşen olaylara ve iletişim kurması gereken 3. şahıslara tepkisiz kalırlar. *Düşük Kişisel Başarı*: Çalışanın kendisini değerlendirmesi sonucunda olumsuz bir sonuca ulaşması, iş arkadaşlarıyla ilişkilerindeki ve işindeki başarı hissinde ve yeterlilik duygusunda azalma, düşük kişisel başarıdan kaynaklanan tükenmişliğin sonucudur. Maslach ve Jackson’un üç boyutta incelediği tükenmişlik kavramı çalışanlar üzerinde iki türde belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Birincisi fiziksel belirtiler, ikincisi psikolojik belirtiler. Tükenmiş bir işgörende kronik yorgunluk, baş ağrısı, tansiyon-kalp problemleri, ülser gibi hastalıklar fiziksel belirtileri oluşturmaktadır. Konsantrasyon bozukluğu, depresyon, sinirlilik ve tedirginlik gibi ruhsal tutumlar da tükenmişliğin psikolojik belirtilerini ifade etmektedir.

Son negatif boyut ise işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, tutumun edinildiğinde geriye döndürülememesi ve örgüt açısından doğrudan mali bir zarara sebep olması nedeniyle diğer negatif boyutlardan ayrılmaktadır. Lee (1997)’ye göre işten ayrılma, kişinin bir örgütteki resmi üyeliğini sona erdirmesidir (Hart & Cooper, 2001:272). Rusbult ve ark. ise, işgörenden çalışma ortamından tatminsiz olduklarında gösterdikleri yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde tanımlamaktadır (Rusbult, et al., 1998). İki tanım arasındaki temel fark işten ayrılma niyetine

bakış açısidir. Lee işten ayrılma niyetinin örgüt içerisinde doğal bir basamak olduğunu düşünürken, Rusbult ve arkadaşları bu durumun iş koşullarından kaynaklandığını düşünmekte ve işten ayrılma niyetinin oluşmasını işgörenden tatminsiz yapan örgüt yapısına karşı gösterilmesi gereken bir tepki olarak görmektedir. Bir iş görende işten ayrılma niyeti oluşuncaya kadar stres ve tükenmişlik çıktıları oluşmuş ancak örgüt yönetimi bu duruma kayıtsız kalmış demektir. Bu açıdan da incelenecek olursa Rusbult ve arkadaşlarının yaklaşımının daha gerçekçi olduğu görülmektedir. Burada önemli olan işgörende neden işten ayrılma niyetinin oluştuğunun sorgulanması, araştırılması ve çözümlenmesidir.

Her ne kadar işten ayrılma eyleminin daha çok örgüt içerisinde güçlü iletişim bağları bulunmayan çalışanlarda gelişmekte olduğu savunulsa da çalışma psikolojisi içerisinde işten ayrılma niyeti, çalışanlar arasında etkin iletişim sonucunda da gelişebilmektedir. Ancak hangi sebeple olursa olsun işten ayrılma niyetini bir süreliğine işten ayrılma eylemine dönüştürmeyen işgörende devamlılık bağlılığı gelişir ki bu bağlılık da işgörende zorunluluğun bir sonucu olarak oluşmaktadır. Bu durumdaki işgören, ekonomik açıdan aynı düzeyde veya daha üst düzeyde bir işletme bulduğunda hemen çalıştığı işyerini terk edecektir.

Yükseköğretim Kurumlarındaki Yöneticilere Yönelik Bir Araştırma

Yükseköğretim Kurumları, eğitim öğretimin gerçekleştirildiği eğitim örgütü olmakla birlikte aynı zamanda bilimin de geliştirildiği, yeni alanların, yeni bilgilerin ve yeni ürünlerin geliştirildiği kompleks bir yapı olmalıdır. Özellikle zaman içerisindeki gelişimle birlikte üniversitelerde üçüncü kuşağa geçilmiş ve girişimci üniversite kavramı ortaya çıkmıştır. Bu yapının oluşabilmesi için üniversitenin her biriminde yer alan yöneticilerin de girişimcilik ruhuna sahip olması gerekmektedir. Ancak üniversitelerin hem akademik hem de idari yönü olduğu düşünüldüğünde içerisinde bulunduğu örgüt iklimine karşı geliştirdikleri iş ve örgüt psikolojisinin de girişimcilik ruhuna etkisinin araştırılması gerekmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, üniversite iklimi içerisinde yöneticilik görevini sürdüren akademik personelin girişimci üniversite algılamalarında iş ve örgüt psikolojisinin etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de bulunan biri girişimci ve yenilikçi üniversite endeksi içerisinde yer alan, diğeri bu endekste yer almayan iki devlet üniversitesinde fiilen yöneticilik görevini sürdüren akademisyenlere yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Literatürde akademik personelin girişimci üniversite algısı üzerinde psikolojik tutumların etkisinin araştırıldığı başka bir çalışma olmaması açısından ve elde edilecek bulgulara dayanarak gerçekleştirilecek stratejilerin girişimci ve yenilikçi üniversite endeksine katkısı bakımından bu araştırma önem taşımaktadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmada tek evren, iki örneklem bulunmaktadır. Araştırma, amacı gereğince iki örneklem üzerinde uygulanmış ve

karşılaştırmalı analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, Türkiye'deki üniversitelerde yönetici olarak görev sürdüren akademik personellerdir. Araştırmanın birbirinden bağımsız örneklemi ise X Üniversitesi'nin ve Y Üniversitesi'nin birimlerinde fiilen yöneticilik yapmakta olan akademik personellerdir (Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Enstitü Müdürü, Enstitü Müdür Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü, Yüksekokul Müdür Yardımcısı, Meslek Yüksekokulu Müdürü, Meslek Yüksekokulu Müdür Yardımcısı). Araştırmada olasılıklı olmayan araştırma yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış olup, araştırma önceden tespit edilen X Üniversitesi'nden 87, Y Üniversitesi'nden 86 akademik personele yüz yüze ve online anket yöntemiyle uygulanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan akademik personel sayısı ise X Üniversitesinden 41, Y Üniversitesinden 34 olmak üzere toplam 75 kişi olarak tespit edilmiştir. Araştırmada bu iki üniversitenin karşılaştırılmasının nedeni, 2006 yılında kurulan Y Üniversitesi'nin 2014 yılı girişimci ve yenilikçi üniversite endeksinde *üst sıralarda* yer almasına rağmen, 1992 yılında kurulan X Üniversitesi'nin ise bu endekste yer almamasıdır. Araştırmada birbirine zıt olan iki örneklem analiz edilerek bu durumun iş ve örgüt psikolojisiyle ilgili nedenleri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın Veri Toplama Metodu

Araştırmada kullanılacak veriler, örnekleme ifade edilen akademik personele yüz yüze anket yöntemiyle ve online anket yöntemiyle uygulanan iş ve örgüt psikolojisi ve girişimci üniversite algısı anketten elde edilmiştir. Ankette girişimci üniversite algısının ölçülmesi için, Ökmen ve Bal'ın (2013) oluşturduğu ölçek temel alınmış, literatürdeki girişimci üniversite nasıl olmalı sorusuna verilen cevaplardan yola çıkılarak yeni bir ölçek hazırlanmıştır. İş ve örgüt psikolojisi ölçeği içerisinde, örgütsel bağlılık için Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeğinden, iş tatmini için Minnesota'nın iş tatmini ölçeğinden, motivasyon için Mottaz'ın örgütsel motivasyon ölçeğinden, stresin ölçülmesi için Matteson'un iş stresi ölçeğinden, tükenmişliğin ölçülmesi için 'Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden ve işten ayrılma niyetinin ölçülmesi için ise Cammann ve ark'nın hazırlanmış olduğu işten ayrılma niyeti ölçeğinden yararlanılmıştır

(Allen, & Meyer, 1996; Mottaz, 1988; Matteson, 1987; Maslach & Jackson, 1981; Cammann et al., 1983).

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli tarama modelidir. Araştırmanın bağımsız değişkeni iş ve örgüt psikolojisi. Araştırmanın alt bağımsız değişkenleri ise; örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve tükenmişliktir. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise girişimci üniversite algısıdır.

Araştırmanın Hipotezleri;

H_{1a} : İş ve örgüt psikolojisinin pozitif boyutları ile girişimci üniversite algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b} : İş ve örgüt psikolojisinin negatif boyutları ile girişimci üniversite algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c} : Örgütsel bağlılık arttıkça akademisyenin girişimci üniversite algısı yükselmektedir.

H_{1d} : İş tatmini arttıkça akademisyenin girişimci üniversite algısı yükselmektedir.

H_{1e} : Motivasyon arttıkça akademisyenin girişimci üniversite algısı yükselmektedir.

H_{1f} : İş stresi arttıkça akademisyenin girişimci üniversite algısı düşmektedir.

H_{1g} : Tükenmişlik arttıkça akademisyenin girişimci üniversite algısı düşmektedir.

H_{1h} : İşten ayrılma niyeti arttıkça akademisyenin girişimci üniversite algısı düşmektedir.

H_{1x} : Akademisyenlerin girişimci üniversite algısı cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1y} : Akademisyenlerin girişimci üniversite algısı çalışma alanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1z} : Akademisyenlerin girişimci üniversite algısı idari görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.



Şekil 3: Araştırmanın kavramsal modeli.

H_{1w} : Akademisyenlerin girişimci üniversite algısı yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 20,0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin güvenilirliğinin tespitinde güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi, ilişkinin yönünü ve etkileri saptamak amacıyla korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi, Kruskal-Wallis H Testi ve Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır.

X Üniversitesine Yönelik Araştırmanın Bulguları

Tablo 1'e göre X örneklemindeki akademisyenlerin %80.5'i erkek, %19.5'i kadındır. Bu orana bakılarak araştırma kütesinde erkek dominantlığı olduğu ifade edilebilir. Örneklemin yaş dağılımları incelendiğinde, %82.9'unun 31-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığı girişimci ruhun benimsenmesi ve uygulanması açısından önemlidir. Girişimci üniversite algısında bir önemli durum da akademisyenlerin yaptığı idari görev süreleridir. Bu araştırmadaki akademisyenlerin %49.8'inin 4 yıl ve üstünde bir idari görev deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Bu durum örneklemindeki akademisyenlerin yarısının örgüt atmosferini ve örgüt içerisindeki hiyerarşik yapıyı çok iyi tanıdıklarını, girişimcilik algısı oluşturmak ve bu algıyı akademik çalışmalarla destekleyebilecek yeterli yönetim süresine sahip olduklarını ifade etmektedir. Çalıştıkları alan bakımından incelendiğinde örneklemin çoğunluğunu sosyal bilimler ve mühendislik alanında çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Akademisyenlerin %80.5'i üniversite dışındaki faaliyetlerden herhangi bir gelir elde etmediğini ifade etmiştir. Örneklemindeki yönetici akademisyenlerin üniversitelere değerlendirmesinde, %75.6'sının üniversitesini az-ideal düzeyde girişimci üniversite olarak algıladığı saptanmıştır. Ancak aynı zamanda %68.3'ü de üniversitelerini çok fazla girişimci üniversite olarak görmek istediğini belirtmiştir. Bu durum örneklemindeki akademisyenlerin önemli bir kısmının girişimci üniversite kavramına olumlu baktığını ve üniversitelerinde girişimciliğin artmasını istediğini ifade etmektedir.

Tablo 2'de, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde kullanılan alfa katsayısı (Cronbach-alfa) yer almaktadır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda alfa katsayısı 0.816 hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 3'te X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısı ile negatif ve pozitif iş ve örgüt psikolojisi arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Buna göre X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısı ile negatif iş ve örgüt psikolojisi arasında negatif yönde yüksek seviyede ($r=-0.810$); girişimci üniversite algısı ile pozitif iş ve örgüt psikolojisi arasında ise pozitif yönde yüksek seviyede ($r=0.870$) anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 4, Stepwise yöntemiyle gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin ANOVA tablosunu ifade etmektedir. Bu tabloda F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0.05'ten küçük ($p<0.05$) olduğu görülmektedir. Ayrıca kurulacak regresyon modelinin

de istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($p=0.000$). Tablo 5'e göre X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısındaki değişimin %67.7'sini işten ayrılma niyeti boyutundan oluşan negatif iş ve örgüt psikolojisi açıklamaktadır. Tablo 5'te yer alan verilere göre bu örneklemindeki girişimci

Tablo 1: Veri Sağlayıcıların Temel Bilgileri

	Yüzde %	Frekans
Cinsiyet		
Erkek	% 80.5	33
Kadın	% 19.5	8
Yaş		
21-30	% 4.9	2
31-40	% 48.8	20
41-50	% 34.1	14
51-60	% 7.3	3
60'tan büyük	% 4.9	2
İdari görev süresi		
4 yıldan az	% 51.2	21
4-6 yıl arası	% 24.4	10
6-8 yıl arası	% 2.4	1
8-10 yıl arası	% 2.4	1
10 yıl ve üstü	% 19.5	8
Üniversite dışındaki faaliyetlerden gelir elde etmekte misiniz?		
Evet	% 19.5	8
Hayır	% 80.5	33
Üniversitenizi ne derece "Girişimci Üniversite" olarak görmektesiniz?		
1 – Çok az	% 17.1	7
2 – Az	% 48.8	20
3 – İdeal	% 26.8	11
4 – Fazla	% 7.3	3
Hangi alanda çalışmaktasınız?		
Sosyal Bilimler	% 36.6	15
Mühendislik	% 26.8	11
Tıp	% 14.6	6
Fen	% 9.8	4
Diğer	% 12.2	5
Üniversitenizi ne derece "Girişimci Üniversite" olarak görmek istersiniz?		
1 – Çok az	% 2.4	1
2 – Az	% 4.9	2
3 – İdeal	% 24.4	10
4 – Fazla	% 26.8	11
5 – Çok fazla	% 41.5	17

Tablo 2: Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alfa	N
0.816	62

üniversite algısının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

“Girişimci Üniversite Algısı = 103.852 - (3.152 x İşten Ayrılma Niyeti)”

Tablo 6, Stepwise yöntemiyle gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin ANOVA tablosunu ifade etmektedir. Bu tabloda F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0.05'ten küçük ($p < 0.05$) olduğu görülmektedir. Ayrıca kurulacak regresyon modelinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($p = 0.000$). Tablo 7'ye göre X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısındaki değişimin %76'sını, örgütsel bağlılık ve motivasyondan oluşan pozitif iş ve örgüt psikolojisi açıklamaktadır. Tablo 7'de yer alan verilere göre bu örneklemden girişimci üniversite algısının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

“Girişimci Üniversite Algısı = 33.601 + (0.796 x Örgütsel Bağlılık) + (1.298 x Motivasyon)”

Tablo 8'e göre p (asymp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.429 olduğu görülmektedir. Söz konusu anlamlılık değeri 0.05'den büyük olduğu için, X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 9'da girişimci üniversite algısı ve çalışma alanı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tablo incelendiğinde p (asymp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları, çalıştıkları alanlara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 10'da girişimci üniversite algısı ve idari görev süresi arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tablo incelendiğinde p (asymp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları, idari görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 3: Girişimci Üniversite Algısı ile İş ve Örgüt Psikolojisine Yönelik Korelasyon Analizi

		Girişimci Üniversite Algısı
Negatif iş ve örgüt psikolojisi	Pearson korelasyon	-0.810
	p (2-tailed)	0.000
Pozitif iş ve örgüt psikolojisi	Pearson korelasyon	0.870
	p (2-tailed)	0.000

Tablo 4: İş ve Örgüt Psikolojisinin Negatif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı - ANOVA

Kareler toplamı		Kare ort.	F	p
Regresyon	5301.883	5301.883	84.722	.000 ^b
Rezidü	2440.605	62.580		
Toplam	7742.488			

Tablo 5: İş ve Örgüt Psikolojisinin Negatif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı – Regresyon Analizi

	β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit	103.852	44.640	0.000	0.828	0.685	0.677
İşten ayrılma niyeti	-3.152	-9.204	0.000			

Tablo 6: İş ve Örgüt Psikolojisinin Pozitif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı İlişkisi - ANOVA

Kareler toplamı		Kare ort.	F	p
Regresyon	5982.399	2991.200	64.579	.000 ^b
Rezidü	1760.088	46.318		
Toplam	7742.488			

Tablo 7: İş ve Örgüt Psikolojisinin Pozitif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı – Regresyon Analizi

	β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit	33.601	6.791	0.000	0.879	0.773	0.761
Örgütsel Bağlılık	0.769	3.136	0.003			
Motivasyon	1.298	3.595	0.001			

Tablo 11'de girişimci üniversite algısı ve yaş arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tablo incelendiğinde p (asymp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Y Üniversitesine Yönelik Araştırmanın Bulguları

Tablo 12'ye göre Y örneklemindeki akademisyenlerin %70.6'sı erkek, %29.4'ü kadındır. Bu orana bakılarak Y örnekleminde de araştırma kitlesinde erkek dominantlığı olduğu ifade edilebilir. Örneklemin yaş dağılımları incelendiğinde, %79.4'ünün 31-50

yaş aralığında olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin idari görev süreleri incelendiğinde, akademisyenlerin %52.9'unun dört yıl ve üzerinde bir idari görev deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Bu durum Y örneklemindeki akademisyenlerin yarısından çoğunun örgüt atmosferini ve örgüt içerisindeki hiyerarşik yapıyı çok iyi tanıdıklarını, girişimcilik algısı oluşturmak ve bu algıyı akademik çalışmalarla destekleyebilecek yeterli yönetim süresine sahip olduklarını ifade etmektedir. Çalıştıkları alan bakımından incelendiğinde örneklemin çoğunluğunu %44.1 ile sosyal bilimler ve %29.4 ile mühendislik alanında çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Y örneklemindeki

Tablo 8: H_{1x} Hipotezine Yönelik Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Ort	Diziler toplamı
Girişimci Üniversite Algısı	Erkek	33	20.27	669.00
	Kadın	8	24.00	192.00
	Toplam	41		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
	108.000	669.000	-.791	.429

Tablo 9: H_{1y} Hipotezine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi

	Girişimci Üniversite Algısı	Çalışma Alanları	N	Dizi Ort
Ki-kare	1.212	Sosyal Bilimler	15	18.73
df	4	Mühendislik	11	23.00
p (asymp.sig)	.876	Tip	6	19.83
		Fen	4	22.38
		Diğer	5	23.70
		Toplam	41	

Tablo 10: H_{1z} Hipotezine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi

	Girişimci Üniversite Algısı	İdari Görev	N	Dizi Ort
Ki-kare	4.341	4 yıldan az	21	18.26
df	4	4-6 yıl arası	10	25.05
p (asymp.sig)	.362	6-8 yıl arası	1	8.00
		8-10 yıl arası	1	29.50
		10 yıl ve üstü	8	23.69
		Toplam	41	
		Toplam	41	

Tablo 11: H_{1w} Hipotezine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi

	Girişimci Üniversite Algısı	Yaş	N	Dizi Ort
Ki-kare	6.192	21'den küçük	2	37.00
df	4	21-30	20	21.68
p (asymp.sig)	.185	31-40	14	19.21
		41-50	3	22.50
		51-60	2	8.50
		60'tan büyük	2	37.00
		Toplam	41	

Tablo 12: Veri Sağlayıcıların Temel Bilgileri

	%	Frekans
Cinsiyet		
Erkek	% 70.6	24
Kadın	% 29.4	10
Yaş		
31-40	% 52.9	18
41-50	% 26.5	9
51-60	% 17.6	6
60'tan büyük	% 2.9	1
İdari görev süresi		
4 yıldan az	% 47.1	16
4-6 yıl arası	% 38.2	13
6-8 yıl arası	% 2.9	1
8-10 yıl arası	% 2.9	1
10 yıl ve üstü	% 8.8	3
Üniversite dışındaki faaliyetlerden gelir elde etmekte misiniz?		
Evet	% 29.4	10
Hayır	% 70.6	24
Üniversitenizi ne derece "Girişimci Üniversite" olarak görmektesiniz?		
1 – Çok az	% 17.1	7
2 – Az	% 48.8	20
3 – İdeal	% 26.8	11
4 – Fazla	% 7.3	3
Hangi alanda çalışmaktasınız?		
Sosyal Bilimler	% 44.1	15
Mühendislik	% 29.4	10
Tıp	% 8.8	3
Fen	% 11.8	4
Diğer	% 5.9	2
Üniversitenizi ne derece "Girişimci Üniversite" olarak görmek istersiniz?		
2 – Az	% 5.9	2
3 – İdeal	% 8.8	3
4 – Fazla	% 38.2	13
5 – Çok fazla	% 47.1	16

Tablo 13: Geçerlilik Analizi

Cronbach's Alfa	N
0.792	63

Tablo 14: Girişimci Üniversite Algısı ile İş ve Örgüt Psikolojisine Yönelik Korelasyon Analizi

		Girişimci Üniversite Algısı
Negatif iş ve örgüt psikolojisi	Pearson korelasyon	-0.721
	p (2-tailed)	0.000
Pozitif iş ve örgüt psikolojisi	Pearson korelasyon	0.653
	p (2-tailed)	0.000

akademisyenlerin %70.6'sı üniversite dışındaki faaliyetlerden herhangi bir gelir elde etmediğini ifade etmiştir. Örneklemdeki yönetici akademisyenler %23.5'i üniversitesini az düzeyde girişimci üniversite olarak algıladığını ifade ederken, %76.5'i ideal ve idealin üzerinde girişimci üniversite olarak ifade etmiştir. Aynı zamanda akademisyenlerin %94.1'i de üniversitelerini çok fazla girişimci üniversite olarak görmek istediğini belirtmiştir. Bu durum örneklemde üniversitesini az düzeyde girişimci üniversite olarak gören akademisyenlerin de neredeyse tamamının üniversitelerini yüksek düzeyde girişimci üniversite olarak görmek istediklerini ifade etmektedir.

Tablo 13'te, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde kullanılan alfa katsayısı (Cronbach's alfa) yer almaktadır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda alfa katsayısı 0.792 hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 14'te Y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısı ile negatif ve pozitif iş ve örgüt psikolojisi arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Buna göre y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısı ile negatif iş ve örgüt psikolojisi arasında negatif yönde yüksek seviyede ($r=-0.721$), girişimci üniversite algısı ile pozitif iş ve örgüt psikolojisi arasında ise pozitif yönde orta-yüksek seviyede ($r=0.653$) anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 15, Stepwise yöntemiyle gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin ANOVA tablosunu ifade etmektedir. Bu tabloda F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0.05'ten küçük ($p<0.05$) olduğu görülmektedir. Ayrıca kurulacak regresyon modelinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($p=0.000$). Tablo 16'ya göre Y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısındaki değişimin %48.4'ünü tükenmişlik ve iş stresinden oluşan negatif iş ve örgüt psikolojisi açıklamaktadır. Tablo 16'da yer alan verilere göre bu örneklemdaki girişimci üniversite algısının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

"Girişimci Üniversite Algısı = $126.732 - (1.060 \times \text{Tükenmişlik}) - (1.101 \times \text{İş Stresi})$ "

Tablo 17, Stepwise yöntemiyle gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin ANOVA tablosunu ifade etmektedir. Bu tabloda F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0.05'ten küçük ($p<0.05$) olduğu görülmektedir. Ayrıca kurulacak regresyon modelinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($p=0.000$). Tablo 18'e göre Y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algısındaki değişimin %39.6'sını, motivasyondan oluşan pozitif iş ve örgüt psikolojisi açıklamaktadır. Tablo 18'de yer alan verilere göre bu örneklemdaki girişimci üniversite algısının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

“Girişimci Üniversite Algısı = 30.535 + (2.711 x Motivasyon)”

Tablo 19’a göre p (asyp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.226 olduğu görülmektedir. Söz konusu anlamlılık değeri 0.05’den büyük olduğu için, Y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 20’de girişimci üniversite algısı ve çalışma alanı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tablo incelendiğinde p (asyp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.05’ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, Y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları, çalıştıkları alanlara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 15: İş ve Örgüt Psikolojisinin Negatif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı İlişkisi - ANOVA

	Kareler toplamı	Kare ort.	F	p
Regresyon	2693.551	1346.776	16.462	0.000
Rezidü	2536.214	81.813		
Toplam	5229.765			

Tablo 16: İş ve Örgüt Psikolojisinin Negatif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı – Regresyon Analizi

	β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit	126.732	17.993	.000			
Tükenmişlik	-1.060	-3.762	.001	0.718	0.515	0.484
İş Stresi	-1.101	-2.250	.032			

Tablo 17: İş ve Örgüt Psikolojisinin Pozitif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı İlişkisi - ANOVA

	Kareler toplamı	Kare ort.	F	p
Regresyon	2069.166	2069.166	20.950	.000
Rezidü	3160.599	98.769		
Toplam	5229.765			

Tablo 18: İş ve Örgüt Psikolojisinin Pozitif Boyutları ile Girişimci Üniversite Algısı – Regresyon Analizi

	β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit	30.535	2.396	.023	0.629	0.396	0.377
Motivasyon	2.711	4.577	.000			

Tablo 19: H_{1x} Hipotezine Yönelik Mann-Whitney U Testi

	CİNSİYET	N	Ort	Diziler toplamı
Girişimci Üniversite Algısı	Erkek	24	16.17	388.00
	Kadın	10	20.70	207.00
	Toplam	34		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p (2-tailed)
	88.000	388.000	-1.211	.226

Tablo 20: H_{1y} Hipotezine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi

	Girişimci Üniversite Algısı	Çalışma Alanları	N	Dizi Ort
Ki-kare	.864	Sosyal Bilimler	15	18.93
df	4	Mühendislik	10	15.40
p (asyp.sig)	.930	Tıp	3	17.17
		Fen	4	18.50
		Diğer	2	15.75
		Toplam	34	

Tablo 21: H_{12} Hipotezine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi

	Girişimci Üniversite Algısı
Ki-kare	2.757
df	4
p (asyp.sig)	.599

İdari Görev	N	Dizi Ort
4 yıldan az	16	17.13
4-6 yıl arası	13	16.62
6-8 yıl arası	1	33.50
8-10 yıl arası	1	19.50
10 yıl ve üstü	3	17.33
Toplam	34	

Tablo 22: H_{1w} Hipotezine Yönelik Kruskal-Wallis H Testi

	Girişimci Üniversite Algısı
Ki-kare	3.697
df	3
p (asyp.sig)	.296

Yaş	N	Dizi Ort
31-40	18	17.89
41-50	9	20.22
51-60	6	11.08
60'tan büyük	1	24.50
Toplam	34	

Tablo 23: Hipotezlerin Test Matrisi

X Örneklemi		Hipotezler	Y Örneklemi	
Sonuç	p		p	Sonuç
Kabul Edildi	0.000	H_{1a}	0.000	Kabul Edildi
Kabul Edildi	0.000	H_{1b}	0.000	Kabul Edildi
Kabul Edildi	0.003	H_{1c}	-	Red Edildi
Red Edildi	-	H_{1d}	-	Red Edildi
Kabul Edildi	0.001	H_{1e}	0.000	Kabul Edildi
Red Edildi	-	H_{1f}	0.032	Kabul Edildi
Red Edildi	-	H_{1g}	0.000	Kabul Edildi
Kabul Edildi	0.000	H_{1h}	-	Red Edildi
Red Edildi	0.429	H_{1x}	0.226	Red Edildi
Red Edildi	0.876	H_{1y}	0.930	Red Edildi
Red Edildi	0.362	H_{1z}	0.599	Red Edildi
Red Edildi	0.185	H_{1w}	0.296	Red Edildi

Tablo 21'de girişimci üniversite algısı ve idari görev süresi arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tablo incelendiğinde p (asyp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, Y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları, idari görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 22'de girişimci üniversite algısı ve yaş arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Tablo incelendiğinde p (asyp. sig./anlamlılık) satırındaki değer 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Buna göre, Y örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algıları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.8. Hipotez Testi ve Örneklem Farklılığı

İki grup arasındaki farkın ya da zaman içerisindeki değişimin rastlantısal olup olmadığına karar verebilmek için yararlanılan

hipotez testine ilişkin sonuçlar Tablo 23'te gösterilmiştir. Araştırmada analiz edilen X ve Y örneklemine ilişkin farklılık sonuçları ise Tablo 24'te ifade edilmiştir.

SONUÇ

Çalışmamızın amacı, günümüzde çok önemli hale gelen girişimci üniversiteler perspektifinde üniversite iklimi içerisinde yöneticilik görevini sürdüren akademik personelin girişimci üniversite algılamalarında iş ve örgüt psikolojisinin etkisini saptamaktır. Bu amaca yönelik olarak birisi (Y) girişimci ve yenilikçi üniversite endeksi içerisinde yer alan, diğeri (X) bu endekte yer almayan iki devlet üniversitesinde fiilen yöneticilik görevini sürdüren akademisyenlere yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. X üniversitesinden 41, Y üniversitesinden de 34 olmak üzere toplam 75 yönetici akademisyenin katıldığı araştırmada "online" ve yüz yüze anket yöntemi ile anket uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS paket programı yardımıyla analiz edilerek karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın uygulandığı X ve Y örnekleminden elde edilen veriler incelendiğinde, X örnekleminde %80.5 oranında, Y örnekleminde ise %70.6 oranında erkek cinsiyetinin baskınlığı saptanmıştır. X örneklemindeki veri sağlayıcıların %48'inin Y örnekleminde veri sağlayıcıların da %52.9'unun 31-40 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu oranlar, her iki örneklemindeki yönetici akademisyenlerde girişimci ruhun oluşması ve varlığını devam ettirmesi için gerekli olan fiziksel dinamizmin var olduğunu göstermektedir. Çalışma alanları bakımından değerlendirildiğinde, hem X hem de Y örnekleminde katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun sosyal bilimler ve mühendislik alanlarında çalıştığı belirlenmiştir. İdari görev süreleri bakımından X örnekleminin %51.2'sinin, Y örnekleminin de %47.1'inin dört yıldan daha az bir süredir idari görevde olduğu saptanmıştır. Her iki örnekleminde de düzeylerin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Genel değerlendirildiğinde girişimci üniversitelerin ortaya çıkması ve daha da geliştirilmesi için gerekli olan yönetim

Tablo 24: X ve Y Örneklemelerinin Farkı

X Örneklemi			İş ve Örgüt Psikolojisi	Y Örneklemi		
R ²	t	β		β	t	R ²
0.761	6.791	0.769	Örgütsel Bağlılık	-	-	0.377
	-	-	İş Tatmini	-	-	
	3.595	1.298	Motivasyon	2.711	4.577	
0.677	-	-	Tükenmişlik	-1.060	-3.762	0.484
	-	-	İş Stresi	-1.101	-2.250	
	-9.204	-3.152	İşten Ayrılma Niyeti	-	-	

tecrübesinin her iki üniversitede artırılması gerektiği ifade edilebilir. Akademik personelin üniversite dışındaki faaliyetlerden (girişimci üniversite faaliyetlerinden) ne derece gelir elde ettikleri sorgulandığında her iki örneklem için de bu derecenin çok düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. X örneklemindeki akademisyenlerin %80.5'i, Y örneklemindeki akademisyenlerin de %70.6'sı üniversite dışından gelir elde etmediğini ifade etmiştir. Örneklem arasında bulunan %10'luk fark, Y örnekleminin girişimci üniversite endeksinde yer almasından kaynaklanmaktadır. Akademisyenlerin üniversitelerini girişimcilik açısından değerlendirdiği soruda, X örneklemindeki akademisyenlerin %65.9'unun üniversitelerini az/çok az derecede girişimci üniversite olarak gördüğü, %68.3'ünün ise gelecekte üniversitesini fazla/çok fazla derecede girişimci üniversite olarak görmek istediği saptanmıştır. Y örneklemindeki akademisyenlerde ise bu oranlar sırasıyla %23.5 ve %85.3 olarak belirlenmiştir. X üniversitesinin girişimci üniversite endeksinde yer almamasına rağmen örneklemindeki akademisyenlerin %24.4'ünün üniversitelerindeki girişimciliği ideal olarak görmesi dikkati çekmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde, X örneklemindeki akademisyenlerin çoğunluğunun girişimcilik ruhundan uzak olduğu ve girişimci üniversite kavramını benimseyemediği saptanmıştır.

Araştırmada uygulanan ilişki analizlerinin sonuçlarına göre, her iki örnekleminde de iş ve örgüt psikolojisinin pozitif boyutu ve iş ve örgüt psikolojisinin negatif boyutu ile girişimci üniversite algısı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. X örnekleminde bu ilişkinin şiddetleri Y örneklemine göre daha çok baskınlık göstermiştir. Kurulan regresyon modellerinde X örnekleminin girişimci üniversite algısındaki değişimin %67'sini negatif, %76'sını pozitif iş ve örgüt psikolojisinin açıkladığı belirlenmiştir. Y örnekleminin girişimci üniversite algısındaki değişimin ise %48'ini negatif, %37'sini pozitif iş ve örgüt psikolojisinin açıkladığı belirlenmiştir. Bu durum, X örneklemindeki akademisyenlerin girişimci üniversite perspektifinde örgütsel faktörlerden çok daha fazla etkilendiğini ifade etmektedir.

İş ve örgüt psikolojisinin negatif boyutu alt bileşenleriyle incelendiğinde, X örnekleminde girişimci üniversite algısını negatif yönde etkileyen tek regresyon modeli faktörünün 'işten ayrılma niyeti' olduğu belirlenmiştir. Örneklemin işten ayrılma niyetindeki bir birimlik artışın girişimci üniversite algısında 3.152 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Bu oran X örneklemindeki çalışanlarda işten ayrılma niyetinin yoğunluk gösterdiğini ve bundan dolayı da etki düzeyinin çok fazla

olduğunu ifade etmektedir. Y örnekleminde ise X örnekleminin aksine regresyon modelinde işten ayrılma niyeti bulunmamaktadır. Model, tükenmişlik ve iş stresinden oluşmuştur. Y örneklemindeki akademisyenlerin iş streslerindeki bir birimlik artışın girişimci üniversite algılarında 1.101 birimlik bir azalışa, tükenmişliklerindeki bir birimlik artışın da girişimci üniversite algılarında 1.060 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde Y örneklemindeki çalışanlarda işten ayrılma niyetinin istatistikî anlamlılığı olmadığı, çalışanların örgütleriyle barışık olduğu ancak yine de tükenmişlik ve iş stresindeki değişimlere aynı oranda negatif karşılık verdiği saptanmıştır.

İş ve örgüt psikolojisinin pozitif boyutu alt bileşenleriyle incelendiğinde, X örnekleminde girişimci üniversite algısının pozitif yönde etkileyen regresyon modelinin örgütsel bağlılık ve motivasyondan oluştuğu görülmüştür. X örneklemindeki akademisyenlerin örgüte bağlılıklarındaki bir birimlik artışın girişimci üniversite algılarında 0.769 birimlik bir artışa, motivasyonlarındaki bir birimlik artışın ise 1.298 birimlik bir artışa neden olduğu belirlenmiştir. X örnekleminin negatif iş ve örgüt psikolojisi değerleri dikkate alındığında, örneklem içerisindeki akademisyenlerin örgütsel bağlılığa tepkisinin işten ayrılma niyetine oranla çok daha az olduğu görülmektedir. Y örneklemini incelendiğinde regresyon modelinin sadece motivasyondan oluştuğu görülmektedir. Örneklemindeki akademisyenlerin motivasyonlarındaki bir birimlik artışın girişimci üniversite algılarında 2.711 birimlik bir artışa neden olduğu belirlenmiştir. Buna göre Y örneklemindeki akademisyenlerin özellikle motive edici davranışlara çok daha fazla tepki verdiği ve bu davranışların girişimci üniversite algılarında önemli bir değişime neden olduğu saptanmıştır.

Her iki örneklemin girişimci üniversite algısı üzerinde demografik özelliklerin farklılıkları incelendiğinde, hem X hem de Y üniversitesindeki yönetici akademisyenlerin girişimci üniversite algılamalarının cinsiyetlerine, çalışma alanlarına, idari görev sürelerine ve yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde görülmektedir ki girişimci üniversite endeksinde yer alan Y üniversitesi ile girişimci üniversite endeksinde yer almayan X üniversitesi arasında iş ve örgüt psikolojisi açısından derin farklar bulunmaktadır. X üniversitesinin yönetici akademisyenlerinin

girişimci üniversite algısı Y üniversitesi yönetici akademisyenlerine oranla daha düşük ve daha çok etkilenebilir düzeydedir. Ayrıca X üniversitesinde uygulanan anketlere üniversitenin girişimciliğini ideal olarak değerlendiren yönetici akademisyenlerin yaklaşık %20'lik bir orana sahip olması da girişimci üniversite algılamasında temel bir sorunu ifade etmektedir. Y üniversitesindeki akademisyenlerin girişimci üniversite algılarının ve girişimci üniversite istekliliklerini yüksek olduğu, ayrıca örgütsel düzey yoğunluklarının işten ayrılma niyetinden ziyade motivasyon ve stres odaklı olduğu saptanmıştır. İş ve örgüt psikolojisinin negatif ve pozitif boyutlarının girişimci üniversite algısındaki değişimi açıklama oranları da dikkate alındığında, Y üniversitesindeki yönetici akademisyenlerin örgütsel düzeylerden daha az etkilenen bir girişimci ruha sahip oldukları belirlenmiştir. Bu durum Y üniversitesindeki yönetici akademisyenlerin bireysel olarak da girişimciliği benimsediğini ve önemseydiğini ifade etmekte, aynı zamanda örgütsel güdüleme ile birlikte bireysel güdülemenin de gerçekleştiğini göstermektedir. X üniversitesinde ise durum tam tersi olarak saptanmıştır. X üniversitesinin yönetici akademisyenlerinin girişimci üniversite algısındaki değişimin çok büyük bir bölümünü iş ve örgüt psikolojisi boyutlarındaki değişimler açıklamaktadır. Bu durum örneklerdeki akademisyenlerin bireysel olarak girişimciliği benimseyemediği şeklinde değerlendirilmiştir. X üniversitesinde yönetici akademisyenlerin etkilendiği örgütsel düzeyler arasında da en çok etki düzeyine sahip faktörün işten ayrılma niyeti olması, yönetici akademisyenlerde girişimcilikten önce çözülmesi gereken bir problemi ortaya çıkartmaktadır. İşten ayrılma niyetinin aşırı duyarlılık gösterdiği akademik personelin hem bilim literatürüne hem de çalıştığı üniversiteye sağlaması beklenemez. Bundan dolayı, X üniversitesinin girişimci üniversite endeksinde yer almamasının önemli nedenlerinden biri de, yönetici akademisyenlerde işten ayrılma niyetine paralel olarak gelişen devam bağlılığı olarak yorumlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar makro açıdan incelendiğinde girişimcilik ruhunu barındıran Y üniversitesindeki yönetici akademisyenlerin motive bir şekilde araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yöneldikleri görülmektedir. Bu akademisyenlere yönelik motivasyonu daha da yükseltici stratejiler izlenmesi, girişimci üniversite algısını daha çok arttıracak ve girişimci üniversite endeksinde üniversite daha başarılı bir sıralamada yer alacaktır. Aynı zamanda bir diğer faktör olan negatif bileşenler açısından, yönetici akademisyenlerin tepkimesi normal olmasına rağmen yine de iş yoğunluğu ve aşırı iş yükünden olduğu düşünülen tükenmişlik ve iş stresinin azaltılması da girişimci üniversite algısı üzerinde oldukça pozitif bir etki yaratacaktır. X üniversitesindeki yönetici akademisyenlerin girişimci üniversite algılamasının yükseltilebilmesi için ve X üniversitesinin girişimci üniversite endeksinde girebilmesi için öncelikle üniversite atmosferindeki negatif iş ve örgüt psikolojisinin düzeltilmesi gerekmektedir. Üniversite yöneticilerinin, iş stresi ve tükenmişliğin daha ileri noktası olan işten ayrılma niyetine neden daha duyarlı olduğu araştırılmalı ve gerekli davranışsal tutumlar yönetim stratejileri ile birlikte uygulanmalıdır. Araştırmada sonuçlarında görüldüğü gibi üniversitelerde optimal araştırma ve geliştirme ortamı sağlandığında ve örgüt atmosferi sürekli iyileştirildiğinde, akademisyenler girişimciliğe daha çok yönel-

mekte ve bunun sonucunda da kurumsal olarak girişimci üniversite ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmada, girişimci üniversite endeksinde yer alan bir üniversite ile bu endekste yer almayan başka bir üniversitenin yönetici akademisyenleri iş ve örgüt psikolojisi açısından karşılaştırılarak analiz edilmiş ve üniversitelerin girişimci kimliği kazanmasında örgüt atmosferinin nasıl bir etki yarattığı ve farklılık gösterdiği araştırılmıştır. Gerçekleştirilen çalışma, modern çağın kavramı girişimciliği ve her alanda daha çok rekabetin sağlanması için gerekli olan üçüncü nesil girişimci üniversiteleri örgüt psikolojisi açısından incelemesi bakımından ve girişimci üniversitelerin oluşturulmasında üniversite yönetimlerinin akademisyenlere uygulaması gereken örgütsel davranış stratejilerine örnek teşkil etmesi bakımından önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- Ağca, V. & Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 29, 83-112. Retrieved from <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi29/vagca.pdf>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Kavili Arap, S. (2010). Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(1), 1-29.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86. Retrieved from <http://www.mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Barton, B. A. (2002). Stress in Fishes. A Diversity of Responses with Particular Reference to Changes in Circulating Corticosteroids. *Integrative and Comparative Biology*, 42(3), 517-525. Retrieved from <http://icb.oxfordjournals.org/content/42/3/517.full.pdf+html>
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(1), 291-318.
- Blum M. L. & Naylor, J. C. (1968). *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row.
- Cable, D. A. J. & O'Driscoll, M. P. (2011). The Practice of Industrial/Organisational Psychology in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 39(3), 12-18.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. & Klesh, J. (1983). Michigan Organizational Assessment Questionnaire. In Seashore S. E., Lawler E. E., Mirvis P. H., & Cammann C. (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience]
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Cherniss, C. (1980). Human Service Programs as Work Organizations: Using Organizational Design to Improve Staff Motivation and Effectiveness. In Price R. H & Politser P. E. (Eds.), *Evaluation and Action in the Social Environment* (pp.125-153). New York: Academic Press.

- Clark, R. E. (2003). Fostering the Work Motivation of Individuals and Teams. *Performance Improvement*, 42(3), 21-29.
- Commeiras, N. & Fournier, C. (2001). Critical Evaluation of Porter et al.'s Organizational Commitment Questionnaire: Implications for Researchers. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 21(3), 239-245.
- Cook, J. & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52. Retrieved from <http://jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/psyclimate/noted/org%20comm%20scale.pdf>
- Cook, T., Dwek, R., Blumberg, B. & Hockaday, T. (2008). Commercialising University Research: Threats and Opportunities-The Oxford Model. *Capitalism and Society*, 3(1), 1-15.
- Çetin, M. (2007). Bölgesel Kalkınma ve Girişimci Üniversiteler. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 217-238. Retrieved from http://www.onlinedergi.com/MakaleDosyaları/51/PDF2007_1_11.pdf
- Çiftçi, M. (2010). Girişimci Üniversite ve Üçüncü Kuşak Üniversiteler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 341-347.
- Enzmann, D., Schaufeli W. B., Janssen, P. & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and Validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(4), 331-351.
- Erdem, A. R. (2013). Üniversite Özerkliği: Mali, Akademik ve Yönetmelik Açısından Yaklaşım. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(2), 97-107. Retrieved from <http://oaji.net/articles/2014/593-1396345956.pdf>
- Erdil, E., Pamukçu, M. T., Akçomak, İ.S. & Erden, Y. (2013). Değişen Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Üniversite Örgütlenmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 68(2), 95-127.
- Etzkowitz, H. (2002). *MIT and the Rise of Entrepreneurial Science*, London: Routledge.
- Etzkowitz, H. (2003). Research Groups As 'Quasi-Firms': The Invention of The Entrepreneurial University. *Research Policy*, 32, 109-121. Retrieved from [http://www.chss.uqam.ca/Portals/0/docs/sts8020/\(27\)quasi-firm.etzkowitz.pdf](http://www.chss.uqam.ca/Portals/0/docs/sts8020/(27)quasi-firm.etzkowitz.pdf)
- Falkenburg, K. & Schyns, B. (2007). Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours. *Management Research News*, 30(10), 708-723.
- Fiksenbaum, L., Marjanovic, Z., Greenglass, E.R. & Coffey, S. (2006). Emotional Exhaustion and State Anger in Nurses who Worked during the SARS Outbreak: The Role of Perceived Threat and Organizational Support. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 89-103.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Güney, S. & Nurmakhmatuly, A. (2007). Kültürün Girişimciliğe Etkisi: Kazakistan Ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürlerarası Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(18), 62-86. Retrieved from <http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c10s18/makale/c10s18m4.pdf>
- Hart, P. M. & Cooper, C. L. (2001). *Occupational Stress: Toward A More Integrated Framework*. In Anderson, N., Ones D.S., Sinangil H.K. & Viswesvaran C. (Eds.), *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* (Vol. 2). London: Sage Publications. Retrieved from <http://www.insightsrc.com.au/portal/resources/4ee81ac98c30d.pdf>
- İbicioğlu, H., Taş, S. & Özmen, İ. (2010). Üniversite Eğitiminin Girişimcilik Düşüncesinin Değişimine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 53-74. Retrieved from <file:///C:/Users/user/Downloads/5000051248-5000069113-1-PB.pdf>
- Jamal, M. (1990). Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems and Turnover Motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., Rasheed, A. & Aamir, A. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 272-278.
- Kiper M. (2010). *Dünyada ve Türkiye'de Üniversite-Sanayi İşbirliği ve Bu Kapsamda Üniversite-Sanayi Ortak Araştırma Merkezleri Programı (ÜSAMP)*. Ankara: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı. Retrieved from http://www.ttgvg.org.tr/content/docs/usi_kitap.pdf
- Koç, K. & Mente, A. (2007). İnovasyon Kavramı ve Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliğinde Üçlü Sarmal Modeli. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-Dergisi*, 1-18.
- Lee, T.W. (1997). Employee Turnover. In Peters L.H., Greer C.R. & Youngblood S.A. (Eds.), *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Human Resource Management*. Oxford: Blackwell.
- Lewis J.M., Barnhart F.D., Howard B.L., Carson D.I. & Nace E.P. (1993). Work stress in the lives of physicians. *Texas Medicine*, 89(2): 62-7.
- Lewis, R. & Zibarras, L. (2013). *Ethical and Research Skills You Will Need as An Occupational Psychologist*. In: Lewis, R., & Zibarras, L. (eds.), *Work and Occupational Psychology: Integrating Theory and Practice*. London: Sage Publications.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunnette M. D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/pdf>
- Matteson M. T. (1987). Individual-organizational relationships: Implications for preventing job Stress and burnout. In Quick J. C., Bhagat R. S., Dalton J. E. & Quick J. D. (Eds.), *Work stress: Health care systems in the workplace* (pp. 156-170). New York: Praeger
- Mawoli, M. A. & Babandako, A. Y. (2011). An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in an Academic Setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1-13.
- Mercanoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Lynne, H. & Laryssa, T. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mottaz, C.J. (1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41, 467-482.
- Muchinsky, P.M. (1990). *Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. CA: Brooks/Cole Publishing Company.

- Muchinsky, P.M. (2012). *Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (10th ed.). Summerfield, NC: Hypergraphic Press.
- Münsterberg, H. (1913). *Psychology and Industrial Efficiency*. Boston: Houghton Mifflin.
- Naktiyok, A. & Küçük, O. (2003). İşgören (İç Müşteri) ve Müşteri (Dış Müşteri) Tatmini, İşgören Tatmininin Müşteri Tatmini Üzerine Etkileri: Ampirik Bir Değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 225-243.
- Ökmen, M. & Bal, V. (2013). Üniversite Yönetimlerinin Girişimci Üniversite Kavramına İlişkin Görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 70-81.
- Özdem, G. & Sarı, E. (2008). Yükseköğretimde Yeni Bakış Açılırlarıyla Birlikte Yeni Kurulan Üniversitelerden Beklenen İşlevler (Giresun Üniversitesi Örneği). *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 8(1), 1-15.
- Özdemir, S. & Muradova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz University*, 24, 146-153. Retrieved from http://journal.qu.edu.az/article_pdf/1006_70.pdf
- Özer, Y. E. (2011). Girişimci Üniversite Modeli ve Türkiye. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 85-100. Retrieved from [file:///C:/Users/user/Downloads/59_rev1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/59_rev1%20(1).pdf)
- Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Buluşur?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Öztürk, Z. & Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Pines, A. M. & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Pool, S. & Pool, B. (2007). A Management Development Model: Measuring Organizational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction Among Executives in A Learning Organization. *Journal of Management Development*, 26(4), 353-369.
- Prabhakar, G. V. & Ram, P. (2011). Antecedent HRM Practices for Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(2), 55-62.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sakinç, S. & Bursalıoğlu, S. A. (2012). Yükseköğretimde Küresel Bir Değişim: Girişimci Üniversite Modeli. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2), 92-99. Retrieved from http://higheredu-sci.beun.edu.tr/pdf/pdf_HIG_1564.pdf
- Salanova, M., Llorens, S., García Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E. & Schaufeli W. B. (2005). Towards a Four-Dimensional Model of Burnout: A Multigroup Factor-Analytic Study Including Depersonalization and Cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 807-819.
- Scott, W. D. (1903). *The Theory of Advertising*. New York: Small, Maynard & Co. Retrieved from [https://books.google.com/books?hl=tr&lr=&id=ESYKAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Scott,+W.+D.+\(1903\).+The+Theory+of+Advertising.+New+York:+Small,+Maynard+%26+Co.&ots=GqELqZNHEO&sig=SCmszWxKYVwNZLw1dNsLKdfvZvs#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?hl=tr&lr=&id=ESYKAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Scott,+W.+D.+(1903).+The+Theory+of+Advertising.+New+York:+Small,+Maynard+%26+Co.&ots=GqELqZNHEO&sig=SCmszWxKYVwNZLw1dNsLKdfvZvs#v=onepage&q&f=false)
- Sirota, D., Mischkind, L. A. & Meltzer, M. I. (2005). *The Enthusiastic Employee: How Companies Profit by Giving Workers What They Want*. Upper Saddle River, NJ: Wharton School Publishing.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Tınar, M. Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Necdet Bükey A.Ş.
- Uysal, H.T. & Aydemir, S. (2014). Örgütsel İklimin Çalışma Psikolojisine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1557-1574.
- Uysal, H.T. & Yavuz, K. (2015). Test of Complicity Theory: Is External Whistleblowing A Strategic Outcome of Negative I/O Psychology?. *European Journal of Business and Management*, 7(18), 115-124.
- Uysal, H.T., Akbulut, H. & Ertan, S. (2015). Aşırı İş Yükünün Performans Perspektifinden Çalışma Psikolojisinde Negatifliğe Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of International Social Research*, 8(38), 980-991.
- Wissema, J. G. (2009). Üçüncü Kuşak Üniversitelere Doğru (Çev. Devrim, N. & Belge T.). İstanbul: Özyeğin Üniversitesi Yayınları.
- Yelkikalan, N., Akatay, A., Yıldırım, H. M., Karadeniz, Y., Köse, C., Koncagül, Ö. & Özer, E. (2010). Dünya ve Türkiye Üniversitelerinde Girişimcilik Eğitimi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 51-59. Retrieved from <http://docplayer.biz.tr/1799679-Dunya-ve-turkiye-universitelerinde-girisimcilik-egitimi-karsilastirmali-bir-analiz.html>
- Yılmaz, A. S. (2014). Bir Sosyal Değişim Ajanı Olarak Girişimcilik Eğitimi. *Journal of World of Turks*, 6(1), 297-310.