

Yayın Geliş Tarihi: 31.03.2023  
Yayına Kabul Tarihi: 02.05.2023  
Online Yayın Tarihi: 15.06.2023  
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1274508>

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi  
Cilt: 25, Sayı: 2, Yıl: 2023 Sayfa: 940-959  
E-ISSN: 1308-0911

*Araştırma Makalesi*

## AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİNİN KARIYER MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye İLİŞKİN NİCEL BİR ARAŞTIRMA

*Figen SÜTAY\**

*Çağrı BULUT\*\**

### Öz<sup>1</sup>

*Girişimciliğin, ekonomik gelişme ve istihdam üzerindeki etkilerini ortaya koyan araştırma sayısının artması, girişimcilik ve girişimciliğe ilişkin kavramlara yönelik ilginin de hızla artmasına yol açmaktadır. Bilim insanlarının, kariyerleri boyunca yaptıkları araştırmalar, edindikleri bilgi ve deneyimlerini ticarileştirmeleri, ekonomik ve sosyal fayda yaratmaları akademik girişimciliğin çıkış noktası olarak ifade edilmektedir. Üniversitelerin öğretim ve araştırma görevlerini ekonomik kalkınma ile uyumlaştırılması sonucu ortaya çıkan girişimci üniversite kavramı, akademik girişimcilik kavramına temel oluşturmaktadır. Bu çalışmada akademik personelin girişimcilik yönelimlerinin akademik personelin kariyer motivasyonuna etkileri araştırılmaktadır. Çalışmanın temel amacı ise; kariyer motivasyonunu belirleyen akademik girişimcilik boyutlarını belirlemektir. Araştırma verisi, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) bünyesinde fakültelerde çalışan 1425 akademik personel ile gerçekleştirilen ve 81 cevabın elde edildiği online anket ile toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre; kariyer motivasyonunu belirleyen akademik girişimcilik boyutunun yenilikçilik olduğu söylenebilir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Girişimcilik, Akademik Girişimcilik, Kariyer, Kariyer Motivasyonu.*

---

*Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):*

Sütay, F. & Bulut, Ç. (2023). Akademik girişimcilik yöneliminin kariyer motivasyonu üzerine etkisini belirlemeye ilişkin nicel bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 940-959.

\* Dr. Öğretim Görevlisi, İzmir Meslek Yüksekokulu, İnşaat Bölümü, İnşaat Teknolojisi Programı, ORCID: 0000-0001-8442-1694, figen.sutay@deu.edu.tr.

\*\* Prof. Dr., Yaşar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-3291-673X, cagri.bulut@yasar.edu.tr.

<sup>1</sup> Bu makale, "Akademik girişimcilik yönelimi ve kariyer motivasyonu" isimli doktora tezinden üretilmiştir. Bu çalışma için Yaşar Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 08.05.2017 tarihli, 9 sayılı Etik Komisyonu toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

## A QUANTITATIVE RESEARCH ON DETERMINING THE EFFECT OF ACADEMIC ENTREPRENEURSHIP ORIENTATION ON CAREER MOTIVATION

### *Abstract*

*The increase in the number of studies revealing the effects of entrepreneurship on economic development and employment leads to a rapid increase in the interest in entrepreneurship and concepts related to entrepreneurship. The starting point of academic entrepreneurship is that scientists do research throughout their careers, commercialize their knowledge and experience, and create economic and social benefits. The entrepreneurial university concept, which emerged as a result of the harmonization of the teaching and research duties of universities with economic development, forms the basis of the academic entrepreneurship concept. In this study, the effect of the entrepreneurial orientation of academic staff on their career motivation is investigated. The main purpose of the study is; to determine the dimensions of academic entrepreneurship that determine career motivation. The research data was collected through an online survey conducted with 1425 academic staff working in faculties of Dokuz Eylul University (DEU) and 81 answers were obtained. According to the findings obtained as a result of the analysis; it can be said that the academic entrepreneurship dimension that determines career motivation is innovation.*

**Keywords:** *Entrepreneurship, Academic Entrepreneurship, Career, Career Motivation.*

### **GİRİŐ**

Bir araştırma alanı olarak girişimcilik, her geçen gün biraz daha fazla ilgi çekmekte ve araştırmaların bu alana odaklanmasına neden olmaktadır. Bu ilginin nedeni ise; yeni fikirler üretmenin ve bu fikirlerin ekonomik girişimlere dönüşmesinin, ülkelerin ekonomik kalkınmasını artırması ve toplumsal refahın sağlanmasıdır. Bu nedenle girişimcilik bir yandan ilgi çekici bir araştırma alanı olarak görülürken diğer yandan motive edilmesi ve desteklenmesi gereken bir alan olarak da görölmektedir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de girişimcilik alanında özellikle üniversitelerde birçok düzenleme ve bilimsel çalışma yapılmaktadır. Yapılan bu çalışmaların, girişimciliğin gelişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Girişimciliği, “yeni örgütlerin kurulması” olarak tanımlamak, kavramın anlamını son derece dar bir çerçevede bırakmaktadır. Girişimciliğin ekonomik sistem üzerindeki etkisine odaklanan araştırmalar (özellikle Schumpeter, 1934 ile başlayan), diğer bir deyişle girişimci eylemin sonuçlarıyla ilgilenen araştırmalar, girişimciliği; yeni iş fırsatları, mevcut işi geliştirme, teknolojik gelişme, sermaye artırımı gibi ekonomik faaliyetler açısından ele almakta, kısaca ekonomik fayda yaratan bir araç olarak ifade etmektedir (Stevenson & Jarillo 2007; Yenez vd, 2020).

Girişimcilerin nasıl davrandığını ortaya koymaya çalışan araştırmalar, fırsatları izleyen dahası fırsatları yaratan girişimciyi ele almakta, yeni girişimler için başarı formülleri üretme çabası ile girişimci yaratıcılık ve fırsatları görebilme önerilerine odaklanmaktadır (Mintzberg & McHugh 1985; Chung & Chen, October 2020). Bu açıdan bakıldığında girişimcilik; kaynaklar, yaratıcılık, fırsatlar, fırsatların değerlendirilmesi, keşif süreçleri gibi kavramları içerecek şekilde ifade edilmektedir.

Girişimciliği psikolojik ve sosyolojik açıdan inceleyen araştırmalar, girişimciyi birey olarak ele alıp, girişimci insanların arka planını, değerlerini, hedeflerini, motivasyonlarını inceleyen araştırmalardır (Stevenson & Jarillo, 2007). Özellikle bireysel girişimci eylemin nedenleri, girişimcinin ortalama davranış normlarından neden ayrıldığı, girişimci birey olarak geçmişleri ve çevreleri temel ilgi alanı olarak ele alınmaktadır.

Ancak girişimciliği analiz etmek için odaklanılan alan, özel sektörle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda eğitimde de (bkz. Etzkowitz, 1983; Mazzoni & Clugston, 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 (Louis vd., 1989).

Bununla birlikte, 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 vd., 1989). Ayrıca girişimciliğe, üniversitelerin ekonomideki dinamik rolü perspektifinden 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 vd., 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 (*var olan bir şirketin bir bölümünden yeni bir şirket oluşması*) veya spin-in (*var olan bir şirketin çalışanlarının veya bağlı kuruluşlarının fikri mülkiyeti ile yeni bir şirket oluşturması*) şirketler, girişimci inkübatörler, start-up işletmeler, ticari patent ve lisanslama, araştırma yeniliklerinin

pazarlanması ve dışarıdan başvuru ilişkileri olarak sıralamak mümkündür (Shore & McLauchlan, 2012).

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).

Günümüzde, üniversitelerin neredeyse tamamı -akademik girişimciliği ekonomik kalkınma misyonlarına son yıllarda eklemiş olsalar da (Siegel & Wright, 2015)- bir şekilde teknoloji transferiyle uğraşmaktadır ve bu alandaki veriler üniversitenin teknoloji transfer faaliyetlerinde güçlü ve istikrarlı bir artış olduğunu göstermektedir (Woods, 2011).

Bir yandan hükümetlerin ekonomik kalkınma politikalarında, akademik girişimciliği önemli bir stratejik araç olarak ele alması, diğer yandan üniversitelerin bir araştırma ve öğretim kurumundan, ticari aktivitenin akademik yaşamın bir parçası olduğu üniversite modeline doğru geçirdikleri dönüşüm; akademik girişimci kavramının önemini ortaya koymaktadır. Bu gelişmeler ışığında, akademisyenleri girişimci olmaya yönlendiren faktörleri daha iyi anlamak ve bu alandaki bilgi ve anlayışın gelişmesine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Kariyer motivasyonunun; çalışanların kariyer ortamlarına proaktif olarak uyum göstermesini sağlayan bireysel özellik olarak ele alınması, bu özelliği belirleyen girişimcilik boyutlarının belirlenmesinin önemini ortaya koymuştur. Bu çalışmanın özgün katkısı; akademik girişimcilik yöneliminin, alt boyutlar açısından farklılık gösterse de kariyer motivasyonu üzerine etkisini ortaya koymasındır. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde; akademik girişimci, akademik girişimcilik yönelimi ve kariyer motivasyonu ile ilgili kavramsal çerçeveye odaklanılacaktır.

### **Kavramsal Çerçeve**

Genel olarak, akademik girişimcilik literatürü oldukça parçalıdır ve çoğu araştırma, ticarileştirme sürecini odağına alarak tasarlanmıştır (Woods, 2011). Üniversitenin, ekonominin yararlandığı uygulamalı araştırma ve endüstri odaklı faaliyetler üretme argümanı 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 tanımlanmaktadır (Huyghe & Knockaert, 2015).

Üniversitelerde, 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 Louis vd. (1989) üniversite bilim insanlarının girişimcilik faaliyetlerini araştırmış ve akademik girişimciyi ayırt etmek için beş farklı seviye belirlemiştir. Bunlar (Louis vd., 1989); (1) dışarıdan finanse edilen geniş çaplı bilimsel araştırmalar, (2) ek gelire 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.

Diğer bir bakış açısında ise; girişimciliğe kültürel desteğin önemi vurgulanmaktadır. Araştırmalar, bu anlamda yerel kültürün, daha geniş toplumsal değerlerden çok daha önemli olduğunu göstermektedir (Louis vd., 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 insanı ve akademik girişimcilik, bilim insanının 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. Araştırmaların bir bölümünde 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 insanı (Lundqvist & Middleton , 2013).

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 çok da kolay olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, üniversitelerde bulunan girişimci potansiyelin analiz edilmesi ve girişimcilik faaliyetine girme olasılığı yüksek olan araştırmacı bilim insanlarının tanımlanmasının son derece önemli olduğu ileri sürülmektedir (Huyghe & Knockaert, 2015). Bu noktada potansiyel girişimci, girişimci davranış özelliklerine sahip olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle akademik girişimcilik yönelimi de girişimcilik sürecinde, başlangıçtan bir adım önceki aşama olarak ifade edilir. Diğer bir deyişle, bir bireyin risk almak için açık ve net bir planı olmasa da girişimciliğe karşı olumlu bir tutumu olabilir (Koe, 2016).

Kariyer motivasyonu, birey ve çevresi arasında köprü oluşturan bireysel özellikler olarak ifade edilmektedir; uyum sağlamayı kolaylaştıran özellik, değişime yanıt verme becerisi, sürekli hazır olma eğilimi ve açıkça proaktif bir yaklaşımla ilgilidir. Bu nedenle çalışmada kariyer motivasyonunu belirleyen akademik girişimcilik yönelimini boyutları araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Bolton ve Lane (2012) tarafından geliştirilen “girişimcilik yönelimi” ile Fugate ve Kinicki (2008) tarafından geliştirilen “kariyer motivasyonu” ölçekleri üzerinden aşağıda temel kavramlar ve alt boyutları açıklanmaktadır.

### **1. Akademik Girişimcilik Yönelimi**

Girişimcilik yönelimi araştırmaları, başlangıçta firmaların girişimcilik performansını ölçmek için kullanılan beş boyuta bağlı olarak ele alınmış ve bu boyutlarda yüksek puan alan firmalar girişimci olarak da değerlendirilmişlerdir. Lumpkin ve Dess'e göre bu boyutlar; risk alma, yenilikçilik, proaktiflik, rekabetçilik ve özerkliliktir. Girişimcilik yönelimi araştırmalarının kuramsal temeli, girişimci işletmelerin diğer firmalardan farklı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Girişimci işletmeler, “bir yandan ürün-pazar stratejilerinde önemli riskler alırken diğer yandan cesurca ve düzenli olarak yenilik yapma” konusundaki isteklilikleri ile karakterize edilmiştir (Miller & Friesen, 1982). Benzer şekilde girişimcilik yönelimi alanında yenilik, proaktiflik ve risk almanın bir araya getirildiği araştırmalar yapılmıştır. Örneğin (Covin & Slevin, 1989) girişimcilik alanında araştırma yürütürken yenilik, proaktiflik ve risk almanın bir araya getirilmesi gerektiğini, gerçekten girişimcilik yönelimi olan bir firmanın her bir boyutun yüksek düzeylerini sergileyeceğini ileri sürmüşlerdir. Diğer yandan bir bireyin tutumu veya davranışı, girişimci bir organizasyonu tanımlamak için de kullanıldığından, girişimci yönelim boyutları da bireye uygulanabilmektedir (Bolton & Lane, 2012). Bu nedenle bireysel girişimcilik yönelimi, bireyin işini yapmasını sağlayacak kişisel nitelikleri ve/veya tutumları olarak kabul edilmektedir. Bolton ve Lane (2012) tarafından geliştirilen girişimcilik yönelimi ölçeğinin alt boyutları olan risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik alt boyutlarına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmektedir:

**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, Marino, & Weaver, 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). Kreiser vd. (2002) Palich ve Bagby'nin (1995), girişimcilerin iş durumlarının girişimci olmayanlardan daha az risk taşıdığını ve bilişsel olarak daha olumlu bir şekilde kategorize etmeye yatkın olduklarını tespit ettiğini aktarmıştır. Busenitz (1999) ise; girişimcilerin girişimci olmayanlara göre durumu daha iyi görmeye eğilimli olduğunu, girişimcilerin karar verme süreçlerinde daha fazla temsilci kullandıklarını öne sürmüştür (Busenitz, 1999).

**Yenilikçilik:** Yenilikçilik yeni ürünlerin / hizmetlerin ve yeniliklerin, teknolojik liderliğin ve yeni süreçlerin geliştirilmesinde yaratıcılık ve deneyime destek verme isteği şeklinde tanımlanabilmektedir (Lumpkin & Dess, 2001). Bu kavramsallaştırmadan sonra yeniliğin girişimciliğin tam merkezinde olduğu (Kreiser, Marino, & Weaver, 2002), tüm girişimcilik biçimlerinin altında yatan tek ortak tema olduğu ileri sürülmüştür (Covin & Miles, 1999). Benzer şekilde birçok çalışmada girişimcilik “yeni ürünler ya da pazarlar geliştirme süreci” olarak tanımlanırken yeniliğin önemi vurgulanmaktadır. 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 da 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).

**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) tarafından, değişim yaratmak ve çevreyi şekillendirmek için gelecekteki ihtiyaçlara yönelik yenilikler sunarak rekabet eden, fırsat arayan, ileriye dönük bir perspektif olarak tanımlanmıştır. 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). 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, vd., 1991).

Girişimcilik yönelimi olan organizasyonlarda, proaktif fırsat arama ve problem çözme davranışları gerçekleştirilmektedir (Knight, 1997). Araştırmalar, 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, vd., 2002). Stevenson ve Jarillo (1990) girişimci işletmelerdede proaktif davranışların oluşumunu incelemişler ve proaktifliği, işletmenin olumlu ya da elverişli olduğu düşünülen iş fırsatlarının örgütsel takibi olarak kavramsallaştırmışlardır. 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.

## **2. Kariyer Motivasyonu**

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 ise, 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).

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 kapsaması da gerekmektedir.

Fugate ve Kinicki (2008) tarafından geliştirilen kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan değişime açıklık, kariyer esnekliği, kariyerde proaktivite, kariyer motivasyonu ve kariyer kimliği alt boyutlarına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmektedir:

**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 (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, Oreg, & Schyns, 2008). 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, vd., 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. Ayrıca açıklığın, yaratıcılık gerektiren işler haricinde kariyer başarısı ile açıkça bağlantılı olmadığı, ancak kariyer memnuniyeti ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

**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 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 problemler veya stresli durumlardan kurtulma yeteneğinin sabit bir özellik olmadığı da bilinmektedir (Mishra & 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). 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).

**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 vd. (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 arttırması 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, vd., 2001). 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 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).

**Kariyer motivasyonu:** Kariyer motivasyonunun, motivasyon kontrolü ve öğrenme yönelimi üzerine inşa edildiği ileri sürülmektedir (Fugate & Kinicki, 2008). Kanfer ve Ackerman, 2004 motivasyonda kişilik özelliklerinin rolü üzerine teori ve araştırmaların çok uzun bir süredir ortadan kaldırdığını, 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 ulaşıncaya 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 araştırmalarının 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).

**Kariyer kimliği:** 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 iş, kişinin ilerleme ve tanınma ihtiyacıyla ilişkilendirilmektedir (Day & Allen, 2004).

Kariyerde kimlik iki alt alandan oluşmaktadır: işe katılım ve yukarı doğru hareket isteği. 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).

### **Araştırma**

Bu araştırmada; akademik personelin girişimcilik yönelimlerinin belirlenmesi ve girişimcilik yönelimi ile kariyer motivasyonu ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Araştırmada Bolton ve Lane (2012) tarafından geliştirilen “girişimcilik yönelimi” ölçeği ile Fugate ve Kinicki (2008) tarafından geliştirilen “kariyer motivasyonu” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) bünyesinde fakültelerde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Fakültelerde çalışan 1425 öğretim üyesine iletilen anketlerden geri dönen anket sayısı 81 olmuştur (geri dönüşüm oranı % 5.6'dır).

**Girişimcilik Yönelimi** ölçeğinin 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 bilimler alanındaki 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. **Kariyer Motivasyonu** ölçeğinin 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.

## **Girişimcilik Yönelimi ve Kariyer Motivasyonu Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analizleri**

### **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. Sonuçlara göre, 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. Bu sonuçlara göre; risk alma ve yenilikçilik ile risk alma ve proaktiflik boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin zayıf olduğu söylenebilir. Yenilikçilik ve proaktiflik boyutları arasındaki ilişki ise yüksek düzeydedir.

### **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. Sonuçlara göre, 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. Buna göre; 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.

### **Girişimcilik Yönelimi ve Kariyer Motivasyonu Arasındaki İlişkiler:**

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. Korelasyon testinin sonuçları, aşağıdaki tabloda görülmektedir.

**Tablo 1:** Girişimcilik Yönelimi ile Kariyer Motivasyonu-Korelasyon Analizi

Değişkenler	Değişime Açıklık	Kariyer Esnekliği	Kariyerde Proaktivite	Kariyer Motivasyonu	Kariyerde Kimlik
Risk Alma	,268*	,427**	,299**	,368**	,136
Yenilikçilik	,501**	,575**	,532**	,523**	,409**
Proaktiflik	,357**	,398**	,565**	,409**	,382**

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

Tablodan da görüldüğü gibi, 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.

### **Kariyer Motivasyonunu Öngören Girişimcilik Yönelimi Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi**

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

Katılımcıların değişime açıklık düzeyini öngören değişkenleri saptayabilmek amacıyla gerçekleştirilen Regresyon Analizinin sonuçlarına göre; toplam varyansın % 32'sini (R kare: ,32) açıklayan bir değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=20,18; p<,001). Değişime açıklık düzeyini öngören bu değişken; Yenilikçilik'tir (t=4,72; p<,001;  $\beta$  =,44). Bu sonuca göre bireylerin yenilikçilik 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 bir değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=25,88; p<,001). Kariyer esnekliği düzeyini öngören bu değişken;



Yenilikçilik'tir ( $t=5,86$ ;  $p<,001$ ;  $\beta =,54$ ). Bu sonuca göre bireylerin yenilikçilik 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 ( $t=2,89$ ;  $p<,05$ ;  $\beta =,43$ ) ve yenilikçilik ( $t=2,01$ ;  $p<,05$ ;  $\beta =,29$ ). 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 ( $t=5,45$ ;  $p<,001$ ;  $\beta =,47$ ). Bu sonuca 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 ( $t=3,98$ ;  $p<,001$ ;  $\beta =,42$ ). Bu sonuca göre bireylerin yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyerde kimlik puanları da yükselmektedir.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Akademik girişimcilik yönelimi hakkında uluslararası literatürde yapılan temel çalışmaların (Knockaert vd., 2015; Prodan & Drnovsek, 2010; Huyghe & Knockaert, 2015; Obschonka vd., 2010; Ferreira vd., 2015) yanı sıra, ulusal literatürde yapılan çalışmalar (Fiş & Wasti, 2009; Altuntas & Donmez, 2009; Bulut & Aslan, 2014; Cagle & Ozen, 2019) incelendiğinde; özellikle son yıllarda araştırmacıların bu konuya ilgi gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmada da temel olarak akademisyenlerin girişimcilik 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 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 temel bulgularına ve bulgulara ilişkin tartışma ve önerilere aşağıda maddeler halinde yer verilmektedir.

○ Çalışmada; kariyer motivasyonunu belirleyen girişimcilik yönelimi boyutları incelenmiş; buna göre kariyer motivasyonu boyutlarından *değişime açıklık* boyutunu belirleyen boyutun (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *yenilikçilik* olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin yenilikçilik puanları yükseldikçe, değişime açıklık puanları da yükselmektedir.

○ Kariyer motivasyonu boyutlarından *kariyer esnekliği* boyutunu belirleyen boyutun (girişimcilik yönelimi boyutlarından) *yenilikçilik* olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle, bireylerin yenilikçilik puanları yükseldikçe, kariyer esnekliği puanları da yükselmektedir.

○ 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.

○ 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.

○ 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.

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 olarak 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.

**Yazar Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı:** Makaleye yazarlar eşit katkı sunmuştur ve herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

#### KAYNAKÇA

Altuntas, G. & Donmez, D. (2009). Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi: Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1-50.

Bolton, D. L. & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Development of a measurement instrument. *Education + Training*, 219-233.

Brennan, M. C. & McGowan, P. (2006). Academic entrepreneurship: an exploratory case study. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 12 (3), 144-164.

Bulut, C. & Aslan, G. (2014). Üniversitelerde gerçekleşen girişimcilik faaliyetlerinin değerlendirilmesi. *International Journal of Management Economics and Business*, 119-129.

Busenitz, L. W. (1999). Entrepreneurial risk and strategic decision making: It's a matter of perspective. *The Journal of Applied Behavioral Science*.

Cagle, M. & Ozen, A. (2019). Girişimcilik yönelimi ve finansal performans ilişkisinin araştırılmasında aile şirketlerinin moderatör rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 879-902.

Chung, Y.-Y. & Chen, M.-H. (October 2020). Creative entrepreneurs' creativity, opportunity recognition, and career success: Is resource availability a double-edged sword? *European Management Journal*, 750-762.

Covin, J. G. & Miles, M. P. (1999). Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23 (3), 47-63.

Covin, J. G. & Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.

Crant, M. J. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26 (3), 435-462.

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), 43-51.

Day, R. & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.

Etzkowitz, H. (1983). Entrepreneurial scientists and entrepreneurial universities in american academic science. *Minerva*, 198-233.

Ferreira, F. A., Marques, C. S., Bento, P., Ferreira, J. J. & Jalali, M. S. (2015). Operationalizing and measuring individual entrepreneurial orientation using cognitive mapping and MCDA techniques. *Journal of Business Research*, 68, 2691-2702.

Fiş, A. M. & Wasti, A. S. (2009). Örgüt kültürü ve girişimcilik yönelimi ilişkisi. *METU Studies In Development*, 127-164.

Frese, M. & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 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*, 81, 503-527.

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), 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*, 43, 74-91.

Kanfer, R. & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29 (3), 440-458.

Knight, G. A. (1997). Cross-Cultural reliability and validity of a scale to measure firm entrepreneurial orientation. *Journal of Business Venturing*, 12 (3), 213-225.

Knockaert, M., Foo, M. D., Erikson, T. & Cools, E. (2015). Growth intentions among research scientists: A cognitive style perspective. *Technovation*, 38, 64-74.

Koe, W.-L. (2016). The relationship between individual entrepreneurial orientation (ieo) and entrepreneurial intention. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6-13.

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), 71-93.

London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8 (4), 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*, 34, 110-131.

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., 21, 135-172.

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*, 16, 429-451.

Lundqvist, A. M. & Middleton, K. L. (2013). Academic entrepreneurship revisited – university scientists and venture creation. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20 (3), 603-617.

Mazzoni, T. L. & Clugston, R. M. (1987). Big business as a policy innovator in state school reform: a minnesota case study. *EEPA*.

Miller, D. & Friesen, P. H. (1982). Innovation in conservative and entrepreneurial firms: two models of strategic momentum. *Strategic Management Journal*, 3 (1), 1-25.

Mintzberg, H. & McHugh, A. (1985). Strategy formation in an adhocracy. *Administrative Science Quarterly*, 30 (2), 160-197.

Mishra, P. & McDonald, K. (2017). Career resilience: an integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16 (3), 207-234.

Obschonka, M., Silbereisen, R. K. & Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 63-72.

Ozgul, U. & Kunday, O. (2015). Conceptual development of academic entrepreneurial intentions scale. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195,

881-887.

Palich, L. E. & Bagby, D. R. (1995). Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom. *Journal of Business Venturing*, 425-438.

Philpott, K., Dooley, L., O'Reilly, C. & Lupton, G. (2011). The entrepreneurial university: Examining the underlying academic tensions. *Technovation*, 31, 161-170.

Prodan, I. & Drnovsek, M. (2010). Conceptualizing academic-entrepreneurial intentions: An empirical test. *Technovation*, 332-347.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Crant, M. J. (2001). What do proactive people do? a longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 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*, 19, 127-151.

Shore, C. & McLauchlan, L. (2012). 'Third mission' activities, commercialisation and academic entrepreneurs. *Social Anthropology*, 20 (3), 267-286.

Siegel, D. & Wright, M. (2015, October). Academic entrepreneurship: time for a rethink? *British Journal of Management*, 26(4), 582-595.

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* (pp. 155-170). Berlin: Springer.

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), 313-334.

Wanberg, C. R. & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1), 132-142.

Woods, M. S. (2011). A process model of academic entrepreneurship. *Business Horizons*, 54, 153-161.

Yopez, E., Marin-Carillo, G. M., Casado-Belmonte, M. & Capobianco-Uriarte, M. M. (2020). Sustainable entrepreneurship: Review of its evolution and new trends. *Journal of Cleaner Production*.