

Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi*

The Analysis of School Principals' Perception of Entrepreneurship, Self Efficacy and Organizational Commitment

Fatma Köybaşı¹, Burhanettin Dönmez²

Öz

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin öz yeterlik inancı ile örgütsel bağlılık düzeylerinin girişimcilik düzeyleri ile ilişkisini belirlemektir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Sivas ili merkez ilçedeki ilkököl ve ortaokullarda görev yapan 247 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Veri toplamak amacı ile üç farklı ölçek kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin girişimcilik düzeylerini belirlemek için araştırmacılar tarafından hazırlanan okul yöneticisi girişimcilik ölçeği, Tschannen-Moran ve Gareis (2004) tarafından geliştirilen Dönmez, Özer ve Cömert (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan okul müdürlerinin öz-yeterlik algıları ölçeği ve Balay (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde ve verilerin homojen dağılıp dağılmadıklarına göre t-testi, ANOVA, Mann-Whitney-U gibi anlamlılık testleri ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin kendilerini girişimci olarak algıladıkları, öz-yeterlik alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutları ile birlikte girişimciliğe ilişkin toplam puanların yaklaşık %62'sini açıkladığı ortaya çıkmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ilgili alan yazınıla ilişkili bir biçimde tartışılarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar sözcükler: Girişimcilik, öz-yeterlik, örgütsel bağlılık

Abstract

The purpose of the study is to determine the relationship between the self- efficacy beliefs of principals and organizational commitment and entrepreneurship levels. This quantitative study was designed by correlational study. The target population of the study consisted of 247 principals who work at primary and secondary school in the centre of Sivas. Principal entrepreneurship scale which was originated by researchers was used to determine level of entrepreneurship. Self-Efficacy Scale was developed by Tschannen-Moran and Gareis (2004) and translated to Turkish by Dönmez, Özer and Cömert (2009) that was used. Organizational commitment scale was developed by Balay (2000) that was used. The data were analyzed by using frequency, percentage and significance test and by multiple regression analysis. As a result of research, it is revealed that principals percieve themselves as a entrepreneurship. And self-efficacy and organizational commitment with their sub-dimensions explain about 62% of total entrepreneurship points. There are several suggestions in parallel with the results that gained from the research.

Keywords: Entrepreneurship, self-efficacy, organizational commitment

Received: 08.10.2016 / Revision received: 03.03.2017 / Second revision received: 27.05.2017 / Approved: 31.05.2017

¹Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, fkoybasi@cumhuriyet.edu.tr, ²Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, Malatya, burhanettin.donmez@inonu.edu.tr

Atf için/Please cite as:

Köybaşı, F. ve Dönmez, B. (2017). Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), 249-280. doi: 10.14527/kuey.2017.009

Giriş

Türk Milli Eğitim sisteminde okullar merkezi olarak yönetilmektedir. Okullar, okul yöneticilerinin yönetimi ve liderliği altındadır. Türkiye'deki okulları farklı kılan etkenlerden birinin okul müdürlerinin oynadığı rol olduğu kabul edilirse, yöneticilik, liderlik ve bu iki kavramla ilişkili olan girişimcilik önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Okul müdürlerinin girişimcilik özelliklerinin ve bu özelliği etkileyen diğer değişkenlerin belirlenmesi, eğitim yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi yetiştirilmeleri açısından önemlidir. Ayrıca okul yöneticilerine ve yönetici adaylarına, girişimcilik özellikleri kazandırmak için yönetici yetiştiren programların içeriğine katkı sağlaması beklenmektedir.

Girişimcilik Türk Eğitim Sistemi'nde giderek daha fazla vurgulanan bir konu olarak dikkati çekmektedir. Okul öncesinde; birlikte çalışma, paylaşma, kişisel becerilerin iyileştirilmesi, ilköğretimde; özgüvenin geliştirilmesi, yeteneklerin doğru kullanılması, çalışmaya istekli olma gibi girişimci özellikler konusunda verilen bilgiler aracılığı ile öğrencilerin girişimcilik nitelikleri iyileştirilmeye çalışılmaktadır (Küçük, 2009). Sosyal öğrenmeyle, okul yöneticilerinin girişimci davranışları modellemesi, öğrencilerden beklenen girişimcilik davranışını ortaya çıkarabilir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin girişimcilik davranışı göstermesi önem taşır.

Eğitim alanında okul yöneticilerinden rollerinin gereği olarak yönetici ve lider davranışı göstermeleri beklenmekle birlikte, liderlikle doğrudan ilgili olan girişimcilik özelliğine sahip olup olmadıklarını açığa çıkarmak okul yöneticilerinin özelliklerini belirleme konusunda katkı sağlayacaktır. Çağdaş eğitimde yeniliği desteklemek, geliştirmek ulusal ve uluslararası kalite boyutunda oldukça önemlidir. Bu çalışmanın Türkiye'de yeterliğe dayalı ve girişimci eğitim yöneticisi yetiştirme çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Girişimci en genel anlamda, fırsatları gözlemleyerek değerlendirmeye çalışan, risk alarak yenilik yapan kişi olarak tanımlanabilir (Çetindamar, 2002). Girişimci olan kişiler, diğer kişilerin göremediği fırsatları görüp bunları iş fikrine dönüştürerek üretime yönlendiren, toplum için katma değer yaratan kişilerdir (Yıldırım, 2013). Girişimcilik ile karıştırılan kavramlardan biri yöneticiliktir (Çetinkaya, 2011). Ancak Koçel'e (2005) göre yönetici, yönetim işini kendilerine meslek edinerek işletmenin sahibi olmadan girişimcinin yaptığı işi yapan ve bu hizmetleri karşılığında çalışan kişiler olması yöneticinin bir girişimci olamayabileceği anlamını taşımaktadır. Yöneticilik ve liderlik kavramlarında olduğu gibi, girişimcilik ve liderlik kavramları da zaman zaman birbirinin içine geçmektedir (Vatansever, 2011).

Girişimciler bir işi kurup, geliştirip başında durarak yönetmeye devam ettikleri için genelde liderlik özellikleri taşımaktadırlar. Liderlik, ileriye dönük

bakış açısıyla kişileri ve kurumları yönlendirmek olarak tanımlanırken yöneticilik daha çok günlük, operasyonel işlerin kontrol edilmesi ve eşgüdümlemesi gibi görece günlük işlere yönelik olarak görülmektedir (Paşa, 2000). Girişimcilerin sahip olduğu düşünülen kişilik özellikleri arasında üzerinde en fazla uzlaşmaya varılmış olanı yenilikçilik (Bozkurt, 2011). Çünkü girişimcilerin var olan bir işi değiştirdiği veya düzelttiği ve farklı bir iş ve fikri ortaya koyduğu bilinmektedir. Farklı örgütlerde örgütsel yaşam alanında farklı liderlik ve girişimcilik türleri kendini gösterir.

Sağlık, hukuk, ekonomi ve eğitim örgütleri gibi her örgüt, kendi alanında ve amaçlarına göre girişimci davranışı gösteren lider yöneticilere gereksinim duyar. Kendine özgü yönetim ve liderlik biçimleriyle varlığını gösteren okullarda da bu gereksinim hissedilir. Toplam kalite yönetimi anlayışında okul, bilginin sürekli olarak yeniden üretildiği, öğretmen ve öğrencinin bilginin üretilmesi sürecinde aktif olarak rol üstlendiği bir kuruma dönüşmektedir.

Eğitimin amaç ve içeriği, sürekli olarak gözden geçirilmekte, güncellenmekte ve değişebilmektedir. Bu süreci yönetecek okul yöneticilerinin girişimci olmaları gelişen ve değişen şartlara uyum sağlamalarında kolaylık sağlayabilir. Alanyazında okul yöneticilerinin lider-yönetici olması beklendiği bilinmektedir (Vandenbergh, 1995). Yöneticilerin girişimci olması eğitim örgütlerinde değişen koşullara ayak uydurabilmesini ve örgütü bir üst düzeye taşımasını kolaylaştırabilir.

Bireysel düzeyde girişimciliğin nasıl oluştuğunu ve geliştiğini araştıran, endüstri ve örgüt psikolojisi ile örgütsel davranış alanındaki çalışmalar yok denecek kadar azdır (Vatansever, 2011). Alan yazında, eğitim örgütlerinde girişimcilikle ilgili yapılmış çalışmalar çok sınırlıdır. Bu nedenle, okul yöneticilerinin girişimcilik özelliklerine ne derece sahip olduklarının belirlenmesi araştırılması gereken bir konudur. Böyle olmakla birlikte, okul yöneticilerinin girişimcilik özelliklerini belirleyen çok sayıda değişkenin varlığı, okul yöneticilerinin girişimcilik özelliklerinin belirlenebilmesi için çok sayıda araştırmanın yapılmasını da zorunlu kılmaktadır.

Bu bakımdan yöneticilerin girişimci olup olmadığı ortaya çıkarılmakla birlikte girişimcilik ile ilişkili değişkenlerin belirlenmesi gerekir. Okul yöneticilerinin girişimciliği ile ilgili yapılan çalışmalar (Bayrak ve Terzi, 2004; Blake ve Mestry, 2014; Eyal, 2014; Hörnqvist ve Leffler, 2014; Pihie, Asimiran ve Bagheri, 2014; Scott ve Webber, 2013) daha çok yurt dışında ele alınmış olmakla beraber sınırlı sayıda olduğu ifade edilebilir. Alanyazında okul yöneticilerinin girişimciliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde girişimciliği etki eden faktörlerin ele alınmadığı daha çok okul yöneticilerinin girişimcilik düzeylerini belirlemeye dönük olduğu söylenebilir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin girişimciliğini etkileyen değişkenlerin ele alınması ve bu değişkenlerin belirlenmesinde girişimcilik ile ilgili literatür taraması sonucunda öz-yeterlik inancı ve örgütsel bağlılık kavramlarının olmasına karar verilmiştir.

Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik, bir işi yapabilmek için yeteneklerinin farkında olmak ve buna inanmak (Chaplain, 2000; Zusho ve Pintrich, 2003), bireyin belirli bir alanda, beklenen bir ya da bir dizi davranışı gerçekleştirmek için gereksinim duyacağı becerilere ne ölçüde sahip olduğuna ilişkin inancı (Özerkan, 2007) olarak tanımlanır. Bireyin sahip olduğu kapasitesinin, yaptığı işlerdeki başarılarının, güdülerinin ve öz-düzenleme mekanizmaları gibi benlik sistemini oluşturan diğer öğelerin bileşkesinden oluşan dinamik bir yöndür (Vardarlı, 2005). Tanımlardan anlaşıldığı üzere öz-yeterlilik, bireyin kendi yeterliliklerini yorumlayarak gücüne ve bir şeyi yapıp yapamayacağına dair inanç besleme olduğu anlaşılmaktadır.

Öz-yeterlilik inancı, Bandura tarafından geliştirilen ve bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri etkin biçimde kullanabilmeleri için, öncelikle, ilgili alanda kendi yeterliliklerine güven duymaları gerektiğini öne süren sosyal biliş kuramına dayanır (Gist ve Mitchell, 1992; Akt. Bolat, 2011). Öz-yeterlilik inancı Bandura'ya (1997) göre insan davranışının yönünü, harcanan çabayı, karşılaşılan engel ya da başarısızlıkların üstesinden gelmeye ilişkin kararlılığını ve sorunlar karşısında gösterilen esnekliğin derecesini etkilemektedir. Bir örgütte çalışanların öz-yeterlilik inancı, örgütsel sonuçlar bakımından etkili olması araştırmalar tarafından ortaya konmuştur. Öz-yeterlilikle ilgili araştırmalarda, insanların davranışı gerçekleştirmeden önce, öz yeterlilik inançlarına bağlı olarak, davranışla ilgili iyimser ya da kötümser düşüncelere sahip oldukları; bu düşüncelerin de kişilerin davranışlara hazırlanmalarını etkilediği belirtilmektedir (Yücel, Yalçın ve Ay, 2009).

Öz-yeterlilik inancının geçmiş deneyimler (başarı ve başarısızlık), gözleme dayalı deneyimler (başkalarının başarı ve başarısızlıklarına tanık olma), ikna süreci (aile, arkadaş grubu, meslektaşlar tarafından), duyuşsal deneyim (heyecan, korku vb. yoğun duygular yaşama) gibi faktörler tarafından belirlenir (Akkoyunlu ve Orhan, 2003). Bu noktada öz-yeterlilik inancının sabit olmadığı ve farklı koşullarda farklılaşacağı ortaya çıkar. Başka deyişle öz-yeterlilik düşük, orta ve yüksek düzeyde olabileceği gibi; yönetimde, teknik anlamda, fiziksel özelliklerde öz-yeterliliğin düzeyleri farklılaşabilir.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen, örgütsel bağlılığın kavramsal olarak ne anlama geldiği hususunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır (Haarr, 1997; Mottaz, 1989; Reichers, 1985). Örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyoloji alanı gibi farklı disiplinlerin kendi bakış açılarıyla açıklamaya çalıştığı örgütsel bağlılık kavramının literatürde yer alan bazı tanımları şunlardır: i) Bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür (Leong, 1996).ii) Çalışan ile örgüt arasında, çalışanın örgütten gönüllü ayrılması ihtimalini

azaltan psikolojik bir bağdır (Allen ve Meyer,1996).iii) Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir (Mc Donald ve Makin, 2000: 86). Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık genel olarak örgütün bireye hissettirdiği psikolojik öğeler bütünüdür. Örgütsel bağlılık, araştırmacılar tarafından bireyin belirli bir örgüte ilgisi ve o örgütle özdeşleşme derecesi olarak tanımlanmıştır.

Çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir (İnce ve Gül,2005). Dolayısıyla kişi, örgüte gerekli fedakârlıklarda bulunma davranışları sergiler ve bu davranışlar süreklilik gösterir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmenin önemini bireysel ve örgütsel düzeyde eş değer olan bir içselleştirme başlar. Bu zincirleme tanımlama örgütsel bağlılığı sağlamada rol oynar. Örgütlerin başarı elde etmelerinde maddi kaynaklardan ziyade insan kaynağının önemi 2000'li yılların yoğunlaştığı konulardan biridir. İnsan kaynağının örgüt amaçlarını benimsemesi, yeteneklerini üst seviyeye taşıması ve gelişime açık olması örgütün yaşamasına ve başarısına katkı sağlar. İnsan kaynaklarından etkili bir şekilde yararlanmak için de örgütsel bağlılık önem arz eder. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Northcraft ve Neale, 1990); düşük bağlılığı olan çalışanlar ise yeterince başarılı olamamakla beraber işlerine kendilerini yürekten verememekte ve kendilerini örgüt misyonuna adayamamaktadırlar (Oberholster ve Taylor, 1999).

Girişimcilikle Öz-Yeterlik Arasında İlişki

Öz-yeterlik, kişinin bir iş veya görevi yapıp yapamayacağına dair kapasitesini biçimlendirme inancıdır. Öz yeterlik algısı, bireyin kendi kapasitesini değerlendirerek karşılaşacağı durumlarla baş etme kapasitesine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Sahranç, 2007). Bandura'nın öncüsü olduğu sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde ele alınan öz-yeterlik kavramı, bireylerin belirli etkinliklere yönelmesinde sahip oldukları kapasitelerini değerlendirerek yargıda bulunmalarını (Bandura, 1997).

Sosyal öğrenme kuramı incelendiğinde, temel olarak dikkati çeken bazı ilkeler, karşılıklı belirleyicilik, sembolleştirme kapasitesi, öngörü kapasitesi, dolaylı öğrenme kapasitesi, öz düzenleme kapasitesi ve öz yargılama kapasitesi olarak sıralanmıştır (Eyyam, Doğruer ve Meneviş, 2012). Bu ilkeler doğrudan veya dolaylı gözlemlerle öğrenmeye ilişkindir. Sosyal biliş yaklaşımı, girişimcilerin başka insanların tutum ve davranışlarını bilgi kaynağı olarak kullandıklarını ileri süren bir yaklaşımdır (Top, 2012).

Bandura'ya (1997) göre, güçlü öz-yeterlik inancına sahip olan insanlar karşılaştıkları ve mücadele etmek durumunda kaldıkları deneyimlerden kaçmazlar, başladıkları işleri başarılı bir şekilde tamamlamak için kararlıdırlar. Girişimci bireyleri başarıya taşıyacak özelliklerden biri de kararlılıktır

(Müftüoğlu, 2004). Girişimcilik eğitimine ilişkin KOSGEB bünyesinde kurulan girişimciliği geliştirme enstitüsü bünyesinde öğretilebilecek yetenekler arasında kararlılık ilk sırada yer almaktadır (Güney, 2008). Öz-yeterliği yüksek olan bireylerle girişimci olan bireylerin ortak özelliklerinden birinin kararlılık olduğu düşünülebilir.

Öz yeterliğin bireylerin faaliyetlerine etkileri, davranış seçimi, çaba sarf etme ve devamlılık, düşünce örnekleri ve duygusal reaksiyonlar ile davranışların habercisi olmak yerine üreticisi olmaktır (Kan, 2011). Öz-yeterlik kişinin kendine olan özgüveni ile doğrudan ilişkilidir (Timur, Yılmaz ve Timur, 2012). Başarılı bir girişimcide bulunması gereken en önemli kişilik özelliği de özgüven olarak belirtilmiştir (Bird, 1995). Özgüveni olan bireyin belirlediği amaçları gerçekleştirmeye yönelik girişimlerde bulunabilmesi için yüksek öz-yeterlik inancının da olması beklenir.

Girişimcilik yeterlikleri olan üretim araçlarını bir araya getirme ve yenilikçi olmak, azimli olmak, özgüveni yüksek olmak, duygu ile bütünleşmiş olmak ve vizyon sahibi olmak (Tutar ve Altınkaynak, 2013) gibi özelliklerin öz-yeterliğe ilişkin özellikler ile ilişkilendirildiğinde birbirini karşılayan kavramlar olduğu şöyle açıklanabilir:

Tablo 1

Öz-Yeterlik ile Girişimcilik Özelliklerinin Karşılaştırılması

<i>Öz-Yeterliğe İlişkin Özellikler</i>	<i>Girişimciliğe İlişkin Özellikler</i>
Davranışların Habercisi Olmak Yerine Üreticisi Olmak	Üretim Araçlarını Bir Araya Getirme ve Yenilikçi Olmak
Çaba Sarf Etme ve Devamlılık	Azimli Olmak
Özgüveni Yüksek Olmak	Özgüveni Yüksek Olmak
Duygusal Reaksiyonlar	Duygu ile Bütünleşmiş Olmak
Öngörü Kapasitesi	Vizyon Sahibi Olmak

Tablo 1’de verilen öz-yeterlik ve girişimcilik kavramlarının birbiri ile ortak özelliklerde birleştiği görülmektedir. Bu bağlamda öz-yeterlik ile girişimcilik kavramlarının birbiri ile ilişkili olduğunu düşünebiliriz. Mair (2002) ve Basım ve diğerleri (2008) tarafından öz-yeterliğin sonuçları ile ilgili yapılan çalışmalarda girişimciliğin etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Bolat, 2011). Kavramsal çözümlenmeler ve ilgili araştırmalar ışığında girişimcilik ile öz-yeterliğin birbiri ile ilişkili olduğundan söz edilebilir.

Girişimcilikle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalar ilk başlarda ‘bir insan neden girişimci olur?’ sorusu ile başlamıştır ve daha sonraki çalışmalarda girişimlerin ve bu girişimlerin yer aldığı yapıların, açık sistemler olarak çevreyle de karşılıklı etkileşim halinde olduğu sonucuna varılmıştır (Başar, Altın ve Doğan, 2013). Açık sistemler çevreleriyle sürekli olarak etkileşirler ve devamlı olarak çevreden girdiler alıp bunları çıktı olarak değişime dönüştürürler (Hodgetts, 1975). Açık sistemler olan okullarda da girişimciliğin karşılıklı etkileşimle kuvvet

kazanacağı yorumu yapılabilir. Yönetmel zihin yapısına göre girişimci; planlama, karar verme ve iletişim yeteneği, çalışanları yönetme ve onları motive etme yeteneği olan kişidir (Nakdiyok, 2004). Bu doğrultuda okullardaki girişimci öğretmen ve yönetici kadrosunun okulları geliştirdiği ve yeniliğe açtığı söylenebilir.

Girişimci okul yöneticilerinin öğretmenlerin de girişimci olması yönünde motivasyonlarını artırabilir. Scott ve arkadaşları (2003) yaptıkları çalışmada girişimci özelliklerini inceleyen nitel ve nicel çalışmalar üzerinden ortak özelliklerini şöyle sıralamışlardır: Nicel çalışmalar sonucunda başarı ihtiyacı, risk alma, yöneltme, belirsizliğe tolerans, içsel kontrol odağı, kendine güven, amaçlar seti oluşturma; nitel çalışmalar sonucunda bağımsızlık, yöneltme ve tutku şeklinde ifade etmişlerdir.

Başarılı bir örgütün sadece girişimsel yönetim davranışına odaklanması yeterli değildir. Aynı zamanda böyle bir davranış desteklemek için uygun kültüre ve örgütsel yapıya sahip olmak gerekir (Zhao, 2005). İdari girişimciler, daha çok örgütsel yapıyı, yeniliğe organize eder (Levander ve Raccuia, 2001, akt. Top, 2012). Hoş ve Oksay'a (2015) göre örgütlerin güçlenerek büyümesi, iş görenlerin örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır.

Örgütsel yapının devamlılığını ve güçlenmesini sağlayacak faktörlerden biri örgütsel bağlılıktır. Girişimcilik ile örgütsel bağlılığın birbirini desteklediği aşağıdaki ifadelerle gösterilmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılık gösteren kişilerin göstergeleri örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için fedakârlıkta bulunma, örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma, örgütle özdeşleşme ve içselleştirme olarak sıralanabilir (İbicioğlu, 2000).

Girişimcilikte sözü edilen kişi özellikleri örgütsel bağlılık gösteren kişi göstergeleri ile eşleştirildiğinde amaçlar seti oluşturma, yöneltme ve tutku sırasıyla örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için fedakârlıkta bulunma, örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma olarak değerlendirilebilir. Örtülü bir ilişkiye kaynaklık eden girişimcilikteki başarı ihtiyacı örgütsel bağlılıkta örgütün amaçlarını gerçekleştirme arzusuyla eşleştirilebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenler aşağıda belirtilen özelliklere sahiptirler (Feldman ve Moore, 1982): i) daha az denetim ve disiplin gerektirir; ii) örgüt içi konularla ilgili seçenekleri örgütün en yüksek katkıyı sağlaması yönünden bir değer olarak görürler; iii) çalışanlar güvenirliliğini ve samimiyetini genelde kritik durumlarda gösterirler.

Girişimcilik özelliklerinden biri olan bağımsızlık ile yüksek örgütsel bağlılık gösteren kişinin daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyması ile ilişkilendirilebilir. Diğer taraftan girişimcilik fırsatları gören ve yaratan kişi olarak ele alındığında (Çetindamar, 2002) örgüt içi konulardaki seçenekleri bir değer olarak görmesi ile paralellik kurulabilir. Ayrıca çalışanların

güvenirliliğini ve samimiyetini kritik durumlarda göstermeleri girişimcilik özelliği olan içsel kontrol odağı olma ile ilişkilendirilebilir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin girişimci özelliklerini sergileyeceği hipotezi bu iki kavram arasındaki ilişkiyi betimleyecek bir öngörüdür. Örgütsel bağlılık kavramı ile girişimcilik kavramı arasında ortak ve birbirini destekleyen özelliklerin olabileceği yukarıda ifade edilen açıklamalar doğrultusunda irdelenmiştir. Alanyazında ele alınan örgütsel bağlılık ve girişimcilik kavramlarına temel oluşturan özellikler arasında ortak durumların ve özelliklerin olduğu benzetim yapılarak bu iki kavramın ilişkili olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Öz-yeterlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir (İnce ve Gül, 2005). Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade eder (Uygur, 2009, s.12). Örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu düşünülen bir kavram olarak öz-yeterlik ise Sakız'a (2013) göre kişinin var olan becerileri değil, bu becerilerle farklı koşullar altında ne yapabileceğine ilişkin inancıdır. Öz yeterlik bireysel olarak bir kişinin bir işi yapabilme düzeyine ilişkin inancıdır (Kurt, 2012). Martin ve Nicholls (1987) örgütsel bağlılığın şu öğeleri içerdiğini öne sürmektedirler: i) zamanının tümünü faydalı ve yaratıcı işlerde kullanma; ii) ayrıntılara dikkat etme; iii) fazladan çaba gösterme; iv) en iyi şekilde ilk defada işleri yapma; v) yeniliklere açıklık ve istekli olma; vi) öneri geliştirme; vii) işbirliği içinde çalışma; viii) beceri ve yeteneklerini geliştirme; ix) güvenilir olma ve güveni zedelememe; x) sahip olduğu yetenekleri ile gurur duyma; xi) sürekli gelişime açık olmaktır. Bu öğelerden bazılarının yapılmasını sağlayan altta yatan temel inancın öz-yeterlik kavramlarıyla ilişkili olduğu aşağıdaki açıklamalar doğrultusunda gösterilebilir. Öz-yeterliği yüksek olan kişilerde: i) engellerle karşılaştıklarında daha hızlı toparlanabilme; ii) hedeflerine bağlılıklarını sürdürme; iii) zorlayıcı ortamlar seçme; iv) çevresini araştırmasına ya da yeni çevreler yaratmasına olanak verme davranışları gözlenir (Yılmaz vd., 2004).

Örgütsel bağlılığın öğelerinden biri olan 'bireyin zamanının tümünü faydalı ve yaratıcı işlerde kullanma' ile öz-yeterliği yüksek olan kişilerde görülen 'çevrelerini araştırmasına ya da yeni çevreler yaratmasına olanak verme' ve 'hedeflerine bağlılıklarını sürdürme' paralellik gösterir. Örgütsel bağlılığın diğer öğelerinden 'fazladan çaba gösterme' ile öz-yeterliği yüksek olan kişilerde görülen 'zorlayıcı ortamlar seçme' ile örtüşmektedir. Bir diğer örgütsel bağlılık öğesi olan 'yeniliklere açıklık ve isteklilik' ile öz-yeterliği yüksek olan kişilerde görülen 'engellerle karşılaştıklarında daha hızlı toparlanabilme' davranışı birbirini desteklemektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda örgütsel bağlılık ile öz-yeterlilik arasında bir ilişki olduğunu belirtebiliriz. Ayrıca bu ilişkinin doğrusal olduğunu, örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin öz-yeterliliklerinin de

yüksek olacağı söylenebilir. Yine bu durumun tersi de geçerli olup örgütsel bağlılığı düşük olan kişilerin öz-yeterliklerinin de düşük olması beklenen bir diğer durumdur.

Ayrıca öz-yeterlik düzeyi çevreye, koşullara, göreve ve görevin zorluk derecesi ile kişinin o konudaki yeterliğine göre farklılıklar gösterir (Bandura, 1997). Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen örgüt yapısı, büyüklüğü, ücret sistemleri, çalışma koşulları, kariyer olanakları, örgüt kültürü, yönetim tarzları, ast ve üst ilişkileri gibi örgütsel unsurlar (Sağlam Arı, 2003, s.23) yer alır. Öz-yeterliğin ve örgütsel bağlılığın düzeyini oluşturmada diğer aracı değişkenler olsa da, benzer etkenlerden etkilenmesi bu iki kavramın ilişkisini ortaya koymada yardımcı bir unsurdur. Araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin öz yeterlik ve örgütsel bağlılık algı düzeylerinin girişimcilik algı düzeyi üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere yer verilmiştir.

1. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algılarının düzeyi nedir?
2. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeyleri cinsiyet, kıdem, branş, okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri, girişimcilik algı düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma, okul yöneticilerinin öz yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeylerini belirlemeyi amaçlaması nedeni ile betimsel bir araştırmadır. Bu araştırma aynı zamanda, okul yöneticilerinin öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının girişimcilik algıları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlaması nedeni ile ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel araştırma, bir grup içindeki değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ve sıklıkla değişkenler arasında neden olma ve etki etme olasılığını belirten çalışmaları içerir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012).

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Sivas ili merkez ilçedeki ilkökul ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticileridir. Araştırmanın evreninde yer alan 199 okulda toplam 314 okul yöneticisinin görev yaptığı anlaşılmaktadır. Evrende yer alan okul ve okul yöneticileri sayısı Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü web sitesinde yer alan istatistiki veriler kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın evreninin tamamına ulaşılabilir olduğu için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırmaya veri

analizine uygun bulunan tam ve eksiksiz toplanan veriler üzerinden toplam 247 okul yöneticisi örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmanın örnekleminde yer alan okullar okul türü ve okulda görev yapan okul yöneticisi sayısına ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2
Örnekleimde Yer Alan Okul Yöneticilerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

<i>Değişken</i>	<i>Örneklem</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	32	13.0
	Erkek	215	87.0
	Toplam	247	100
Branş	Sosyal Bilimler	89	36.0
	Fen ve Matematik Bilimleri	57	23.1
	Sınıf Öğretmenliği	101	40.9
	Toplam	247	100
Yöneticilikteki Kıdem	1-5 yıl	83	33.6
	6-10 yıl	59	23.9
	11-15 yıl	50	20.2
	16 yıl ve üzeri	55	22.3
	Toplam	247	100
Okul Türü	İlkokul	94	38.1
	Ortaokul	153	61.9
	Toplam	247	100

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, okul yöneticilerin okul yönetimine ilişkin öz-yeterlik algılarını ölçmek üzere Tschannen-Moran ve Gareis (2004) tarafından geliştirilen Dönmez, Özer ve Cömert (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Okul Müdürlerinin Yeterlik Algıları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde 18 maddeden oluşmakta ve üç boyutlu bir yapı göstermektedir. Müdür öz-yeterlik ölçeği uyarlama çalışmasında yapı geçerliğini test etmek amacıyla kullanılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile bağımsızlık modeli kovaryans matrisiyle beklenen kovaryans matrisi arasındaki uyumu test eden .90 ve üzerinde olması beklenen CFI, NFI ve NNFI indekslerinin .92 ile .97 arasında değiştiği görülmüştür. Uyum indeksleri ölçeğin iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı.93 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada okul müdürlerinin yeterlik algıları ölçek boyutlarının güvenilirlik katsayıları; yönetsel yeterlik boyutu.93, öğretimsel liderlik yeterliği boyutu .91 ve etik liderlik yeterliği boyutu .92 ve öz-yeterlilik (toplam) .96 olarak hesaplanmıştır.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarını belirlemek için Balay (2000) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ kullanılmıştır. 27 maddelik 3 boyutlu ölçeğin güvenilirlik katsayıları uyum boyutu için .79; özdeşleştirme boyutu için .89; içselleştirme boyutu için .93’tür. Açıklayıcı faktör analizi

sonuçlarına göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin varyans değerleri uyum boyutu için %26.2, özdeşleşme boyutu için %16.7 ve içselleştirme boyutu için 15.8 olup toplam ölçeğin %56.7'sini açıklamaktadır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenilirliğinin göstergesi olarak Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı uyum boyutu için .69; özdeşleştirme boyutu için .87; içselleştirme boyutu için .95 ve örgütsel bağlılık (toplam) .89 olarak hesaplanmıştır.

Okul yöneticilerinin girişimcilik yeterliliklerini belirlemek üzere doktora tez çalışmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen 'Okul Yöneticisi Girişimcilik Ölçeği' (OYGÖ) kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin iki bileşenin oluşturduğu tek boyutlu bir yapı ile girişimcilik düzeyindeki toplam varyansın %54.67'sini açıkladığı görülmüştür. Faktör yapısı sonucunda madde ortak varyansların .35-.68 arasında değiştiği ortaya çıkmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu oluşan uyum iyiliği değerleri olarak $\chi^2/sd = 185.8/86 = 2.16$; RMSEA=.07; RMR=.03; GFI= .89; CFI= .97 ve NFI= .95 değerleri elde edilmiştir. Analizdeki hata varyanslarının .37-.70 arasında ve faktör yüklerinin .56-.80 arasında değiştiği çıkmıştır. Tüm bu bulgular doğrultusunda OYGÖ'nün doğrulandığı ve ölçek için gerekli uyum indekslerine sahip olduğu görülmüştür. OYGÖ'nün güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Birinci bileşen için .85; ikinci bileşen için .86 ve ölçek toplam puanları için .90 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ölçek yüksek derecede güvenilirirdir.

Verilerin Analizi

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeylerini belirlemek için ölçekten alınan en düşük ve en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Katılımcıların öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmasında Levene testi ile dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve gruplar arasındaki dağılımın homojen olmadığı durumlarda kullanılan non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney-U testi uygulanmıştır. Katılımcıların öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeylerinin kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi kullanılmıştır. Katılımcıların öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeylerinin okul türü değişkeni açısından karşılaştırılmasında bağımsız t testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının, okul yöneticilerinin girişimcilik düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algılarının düzeyini belirlemek üzere ölçeklerden alınan en düşük ve en yüksek puanlarla birlikte aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Okul Yöneticilerinin Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistik Sonuçları

Ölçek	Ölçek Boyutları	En Düşük	En Yüksek	\bar{x}	Düzye	S
Özyeterlik	Yönetmel	12	30	24.76	Oldukça	3.6
	Öğretimsel	12	30	24.35	Oldukça	3.7
İnancı	Etik Liderlik	12	30	25.06	Oldukça	3.9
	Özy. İnancı (Toplam)	36	90	74.19	Oldukça	10.3
Örgütsel	Uyum	8	31	13.02	Hiç Katılmıyorum	4.4
	Özdeşleşme	16	45	32.44	Çok Katılıyorum	6.0
Bağlılık	İçselleştirme	26	55	45.57	Çok Katılıyorum	6.6
	Örgüt. Bağ. (Toplam)	58	106	86.95	Orta D. Katılıyorum	9.8
OYGÖ	Girişimcilik (Toplam)	44	75	64.22	Her Zaman	7.4

Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde katılımcıların öz-yeterlik algılarını belirlemeye yönelik ölçekteki ifadelerle 'oldukça' düzeyinde; örgütsel bağlılık algılarını belirlemeye yönelik ölçekteki ifadelerle 'orta düzeyde' katıldıkları; girişimcilik algılarını belirlemeye yönelik ölçekteki ifadelerle ise 'her zaman' düzeyinde katıldıkları görülmüştür.

Okul müdürlerinin öz-yeterlik, girişimcilik ve örgütsel bağlılık algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4
Okul Yöneticilerinin Öz-yeterlik, Örgütsel Bağlılık ve Girişimcilik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Ölçek	Ölçek boyutları	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	U	p
Öz-yeterlilik	Yönetmel	Kadın	32	124.77	3415.5	.94
		Erkek	215	123.89		
	Öğretimsel	Kadın	32	128.14	3307.5	.72
		Erkek	215	123.38		
	Etik liderlik	Kadın	32	127.67	3322.5	.75
		Erkek	215	123.45		
Özyet. (Toplam)	Kadın	32	126.36	3364.5	.84	
	Erkek	215	123.65			
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Kadın	32	129.59	3261.0	.63
		Erkek	215	123.17		
	Özdeşleşme	Kadın	32	143.14	2827.0	.10
		Erkek	215	121.15		
	İçselleştirme	Kadın	32	130.34	3237.0	.59
		Erkek	215	123.06		
Örgüt. Bağ. (Toplam)	Kadın	32	146.05	2734.0	.06	
	Erkek	215	120.72			
OYGÖ	Girişimcilik (Toplam)	Kadın	32	118.16	3253.0	.61
		Erkek	215	124.87		

*p < .05

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde cinsiyete göre öz-yeterlik, örgütsel bağlılık puanları ve bu değişkenlerin alt boyutları ile girişimcilik ölçeğinden alınan puanlar açısından istatistiksel olarak .05 anlamlılık düzeyinde bir fark bulunmadığı görülmektedir. Kadın ve erkek yöneticilerin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimciliğe ilişkin benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve bu değişkenlerin boyutları ile girişimcilik düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla Anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Okul Yöneticilerinin Öz-yeterlik İnancı, Örgütsel Bağlılık ve Girişimcilik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Boyut.	Kıdem	n	\bar{X}	S	Varyan kaynağı	Kareler top.	sd	Kareler ort.	F	p	Fark
Yönet.	1.1-5 yıl	83	24.8	3.1	Grup.arası	49.3	3	16.46	1.21	.30	-
	2.6-10 yıl	59	24.9	3.3	Grup içi	3296.4	243	13.56			
	3.11-15 yıl	50	25.2	3.5	Toplam	3345.8	246				
	4.16 yıl-...	55	23.9	4.7							
Öz-yeterlik İnancı	1.1-5 yıl	83	24.1	3.4	Grup.arası	95.4	3	31.81	2.33	.07	-
	2.6-10 yıl	59	24.0	3.5	Grup içi	3312.9	243	13.63			
	3.11-15 yıl	50	25.5	3.1	Toplam	3408.3	246				
	4.16 yıl-...	55	23.9	4.5							
Etik lider.	1.1-5 yıl	83	25.0	4.0	Grup.arası	46.7	3	15.56	.97	.40	-
	2.6-10 yıl	59	25.3	2.9	Grup içi	3887.1	243	15.99			
	3.11-15 yıl	50	25.6	3.8	Toplam	3933.8	246				
	4.16 yıl-...	55	24.3	4.9							
Özyet. (toplam)	1.1-5 yıl	83	74.0	9.3	Grup.arası	448.3	3	149.4	1.38	.24	-
	2.6-10 yıl	59	74.2	8.5	Grup içi	26155.7	243	107.63			
	3.11-15 yıl	50	76.4	9.4	Toplam	26604.0	246				
	4.16 yıl-...	55	72.2	13.8							
Uyum	1.1-5 yıl	83	12.2	2.9	Grup.arası	280.85	3	93.61	4.84	.00 ¹	2>4
	2.6-10 yıl	59	14.0	4.7	Grup içi	4697.94	243	19.33			3>4
	3.11-15 yıl	50	14.4	5.5	Toplam	4978.80	246				
	4.16 yıl-...	55	11.9	4.6							
Örgütsel bağlılık	1.1-5 yıl	83	32.6	6.3	Grup.arası	24.930	3	8.31	.22	.88	-
	2.6-10 yıl	59	32.1	5.0	Grup içi	9118.18	243	37.52			
	3.11-15 yıl	50	32.0	6.7	Toplam	9143.11	246				
	4.16 yıl-...	55	32.8	6.1							
İçsel.	1.1-5 yıl	83	45.3	7.1	Grup.arası	11.07	3	3.69	.08	.97	-
	2.6-10 yıl	59	45.5	6.0	Grup içi	11025.1	243	45.37			
	3.11-15 yıl	50	45.5	6.1	Toplam	11036.2	246				
	4.16 yıl-...	55	45.9	7.2							
Örgüt.bağ (Toplam)	1.1-5 yıl	83	85.9	10.8	Grup.arası	161.30	3	53.76	.55	.64	-
	2.6-10 yıl	59	87.7	7.0	Grup içi	23688.1	243	97.48			
	3.11-15 yıl	50	87.9	9.5	Toplam	23849.4	246				
	4.16 yıl-...	55	86.7	11.1							
ÖYGO Giriş.	1.1-5 yıl	83	64.3	5.8	Grup.arası	51.9	3	17.33	.31	.81	-
	2.6-10 yıl	59	63.5	8.3	Grup içi	13539.3	243	55.71			
	3.11-15 yıl	50	64.8	8.7	Toplam	13591.3	246				
	4.16 yıl-...	55	64.2	7.4							

Yöneticilikteki kıdemi farklı olan gruplar arasında öz-yeterlik boyutlarından ve öz-yeterlik ölçeğinden alınan toplam puanlar, uyum bağlılığı haricinde örgütsel bağlılığın diğer boyutlarından ve örgütsel bağlılık toplam puanları ile girişimcilik ölçeğinden alınan puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$).

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan uyum boyutundaki farklılığın kaynağını bulmak için Scheffe testi yapılmıştır. 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olan okul yöneticilerin 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip olan okul yöneticilerine göre uyum boyutu puanları daha düşük olduğu görülmüştür. 16. yıldan itibaren öğretmenlerin bir ölçüde idealizmlerini yitirmeye başladıkları, mesleki yorgunluk hissettikleri ve rutine düşme, tükenmişlik gibi çeşitli sendromların görülmeye başladığı dönem olarak değerlendirilebilir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve bu değişkenlerin boyutları ile girişimcilik düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak üzere Anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6'daki bulgular incelendiğinde farklı branş grupları arasında öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik ölçeğinden alınan puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < .05$). Elde edilen bulguya göre branşları farklı olan okul yöneticilerin öz-yeterlik, girişimcilik ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları farklıdır.

Öz-yeterlik ölçeği ve ölçek alt boyutlarından alınan puanlar açısından (öğretimsel liderlik boyutu hariç) branş sosyal bilgiler olan okul yöneticilerinin (\bar{X} yönetsel = 25.38; \bar{X} etik liderlik = 26.04; \bar{X} öz(toplam) = 75.97), branş sınıf öğretmenliği olan okul yöneticilerine (\bar{X} yönetsel = 24.06; \bar{X} etik liderlik = 23.98; \bar{X} öz(toplam) = 72.27) göre puanları daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanlar branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < .05$). Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan uyum boyutunda branş sınıf öğretmenliği olan okul yöneticilerinin (\bar{X} = 13.98) branş sosyal bilimler olan okul yöneticilerinden (\bar{X} = 12.13) daha yüksek puanları olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın diğer boyutları olan özdeşleştirme ve içselleştirme boyutu ile toplam ölçek puanları açısından branş sosyal bilimler olan okul yöneticilerinin (\bar{X} özdeş. = 33.17; \bar{X} içsel. = 47.87; \bar{X} örgüt.bağ. = 89.49) branş sınıf öğretmenliği olan okul yöneticilerine (\bar{X} özdeş. = 31.05; \bar{X} içsel. = 43.49; \bar{X} örgüt.bağ. = 84.62) göre puanları daha yüksektir.

Tablo 6
Okul Yöneticilerinin Öz-yeterlik İnancı, Örgütsel Bağlılık ve Girişimcilik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Branş Değişkenine Göre Analizi

Boyutlar	Branş	\bar{X}	Varyans Kaynağı	Kareler Top.	Kareler Ort.	F	p	Fark
Yönetmel	1.Sosyal Bilimler	25.38	Grup.arası	87.47	43.739	3.27	.03*	1>3
	2.Fen - Matematik	25.05	Grup İçi	3258.36	13.354			
	3.Sınıf Öğrt.	24.06	Toplam	3345.84				
Öğretimsel	1.Sosyal Bilimler	24.55	Grup.arası	5.51	2.759	.198	.82	-
	2.Fen - Matematik	24.26	Grup İçi	3402.83	13.946			
	3.Sınıf Öğrt.	24.22	Toplam	3408.35				
Etik Liderlik	1.Sosyal Bilimler	26.04	Grup.arası	213.83	106.919	7.01	.00*	1>3
	2.Fen - Matematik	25.47	Grup İçi	3719.99	15.246			
	3.Sınıf Öğrt.	23.98	Toplam	3933.83				
Öz-Yeterlik (Toplam)	1.Sosyal Bilimler	75.97	Grp.arası	674.39	337.195	3.17	.04*	1>3
	2.Fen - Matematik	74.78	Grup İçi	25929.6	106.269			
	3.Sınıf Öğrt.	72.27	Toplam	26604.5				
Uyum	1.Sosyal Bilimler	12.13	Grup.arası	167.40	83.703	4.24	.01*	3>1
	2.Fen - Matematik	12.73	Grup İçi	4811.39	19.719			
	3.Sınıf Öğrt.	13.98	Toplam	4978.80				
Özdeşleşme	1.Sosyal Bilimler	33.77	Grup.arası	360.38	180.195	5.00	.00*	1>3
	2.Fen - Matematik	32.84	Grup İçi	8782.72	35.995			
	3.Sınıf Öğrt.	31.05	Toplam	9143.11				
İçseleştirme	1.Sosyal Bilimler	47.87	Grup.arası	909.00	454.503	10.95	.00*	1>3
	2.Fen - Matematik	45.68	Grup İçi	10127.2	41.505			
	3.Sınıf Öğrt.	43.49	Toplam	11036.2				
Örgüt. Bağlılık (Toplam)	1.Sosyal Bilimler	89.49	Grup.arası	1124.09	562.049	6.03	.00*	1>3
	2.Fen - Matematik	87.10	Grup İçi	22725.3	93.137			
	3.Sınıf Öğrt.	84.62	Toplam	23849.4				
Girişimcilik (Toplam)	1.Sosyal Bilimler	66.93	Grup.arası	1024.03	512.017	9.94	.00*	1>2
	2.Fen - Matematik	62.94	Grup İçi	12567.2	51.505			1>3
	3.Sınıf Öğrt.	62.56	Toplam	13591.3				

Girişimcilik ölçeği puanları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < .05$). Branşı sosyal bilimler olan okul yöneticilerinin ($\bar{x}=66.94$), branşı fen- matematik ($\bar{x}=62.94$) ve sınıf öğretmenliği olan ($\bar{x}=62.56$) okul yöneticilerine göre girişimcilik ölçek puanları daha yüksektir.

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik inancı, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeyleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak için bağımsız t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Okul Yöneticilerinin Öz-yeterlik İnancı, Örgütsel Bağlılık ve Girişimcilik Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Okul Türü Değişkenine Göre Analizi

	Ölçek	Cinsiyetiniz	n	\bar{X}	S	sd	t	p
Özyeterlik inancı	Yönetsel	İlkokul	94	24.26	3.9	181.40	-1.64	.09
		Ortaokul	153	25.07	3.5			
	Öğretimsel	İlkokul	94	24.45	4.2	163.53	.32	.74
		Ortaokul	153	24.28	3.3			
	Etik liderlik	İlkokul	94	24.10	4.2	245	-3.01	.00*
		Ortaokul	153	25.66	3.7			
Özyeterlilik (Toplam)	İlkokul	94	72.82	11.5	169.43	-1.61	.12	
	Ortaokul	153	75.02	9.5				
Örgütsel bağlılık	Uyum	İlkokul	94	13.86	5.5	143.06	2.09	.03*
		Ortaokul	153	12.51	3.6			
	Özdeşleşme	İlkokul	94	31.77	6.0	245	-1.36	.17
		Ortaokul	153	32.86	6.1			
	İçselleştirme	İlkokul	94	43.91	7.7	154.61	-2.89	.00*
		Ortaokul	153	46.60	5.7			
Örgütsel bağlılık	İlkokul	94	85.56	11.6	153.54	-1.61	.08	
	Ortaokul	153	87.80	8.4				
OGYÖ	Girişimcilik	İlkokul	94	63.17	7.6	245	-1.75	.10
		Ortaokul	153	64.87	7.2			

* $p < .05$

Tablo 7'deki bulgular incelendiğinde okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre öz-yeterlik inancı, örgütsel bağlılık ve girişimcilik ölçeğinden alınan puanlar açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > .05$). Elde edilen bulguya göre okul türü farklı olan okul yöneticilerinin öz-yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimciliklerine ilişkin algıları benzerdir. Yöneticilerin tabi oldukları mevzuatın aynı olması, benzer usullerle ve aynı kriterlerle seçilmiş olmaları okul yöneticilerinin görüş ayrılığına düşmemelerine neden olmuş olabilir.

Öz-yeterlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları girişimcilik düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını ortaya çıkarmak üzere girişimcilik bağımlı değişken, öz-yeterlik alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutları puanları bağımsız değişkenler olarak kabul edilmiş ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8
Girişimcilik Puanlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişkenler	St. Beta	t	p	R ²	Düz. R ²	F	VIF	Tolerans
Model 1 Girişim.	Sabit	32.06	12.720	.000	.404	.402	166.294		
	İçselleştirme	.636	12.895	.000				1.00	1.00
Model 2 Girişim.	Sabit	22.78	9.007	.000	.528	.524	136.475		
	İçselleştirme	.42	8.288	.000				1.35	.73
	Öğretimsel	.41	7.996	.000				1.35	.73
Model 3 Girişim.	Sabit	35.92	12.188	.000	.610	.605	126.689		
	İçselleştirme	.29	5.922	.000				1.56	.64
	Öğretimsel	.41	8.830	.000				1.35	.73
	Uyum	-.31	-7.147	.000				1.19	.83
Model 4 Girişim.	Sabit	33.33	10.987	.000	.623	.617	100.093		
	İçselleştirme	.27	5.560	.000				1.59	.62
	Öğretimsel	.31	5.463	.000				2.10	.47
	Uyum	-.28	-6.426	.000				1.26	.79
	Etik liderlik	.16	2.920	.004				2.11	.47

Çoklu regresyon analizi yapmak için stepwise metodu kullanılarak dört aşama geliştirilmiştir. Birinci aşamada yordayıcı değişken yalnızca içselleştirme boyutu iken girişimciliği açıklama yüzdesi .40'tır. İkinci aşamada içselleştirme boyutu ile öğretimsel boyutu, ikisi birlikte, girişimcilik düzeyinin %52'sini yordadığı görülür. 3. aşamada ise içselleştirme, öğretimsel ve uyum boyutları, üçü birlikte, girişimcilik düzeyinin %61'ini yordadığı görülür. Son aşamada ise içselleştirme, öğretimsel, uyum ve etik liderlik boyutları, dördü birlikte, girişimcilik düzeyinin %62'sini yordamaktadır. Modellerde yer almayan öz-yeterliğin alt boyutu olan yönetsel yeterlik ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu girişimciliği anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir. Bağımlı değişkenin açıklama yüzdesi olan R²'nin en büyük olduğu model kabul edildiğinden 4. model bu çalışmanın yordama gücünü gösteren model olarak kabul edilmiştir. Kabul edilen modelin Anova değeri 100.09 ve anlamlı düzeyde yordama özelliği gösterir ($p < .00$). Buna göre girişimcilik düzeyine ilişkin dört bağımsız değişkenin önemli yordayıcılar olduğu görülür. Regresyon katsayılarına bakıldığında girişimcilik düzeyi varyansına, önem sırasına göre, öğretimsel boyut %31, uyum boyutu %28, içselleştirme boyutu %27 ve etik liderlik boyutu %16 katkı sağlamıştır. Uyum boyutu girişimcilik düzeyine azalan yönde etki ederken diğer yordayıcı değişkenler artan yönde etki etmektedir. Bu bağlamda girişimcilik düzeyinin %62'sini, öz-yeterlik boyutlarından öğretimsel boyut ile etik liderlik boyutu; örgütsel bağlılık boyutlarından uyum boyutu ile içselleştirme boyutu yordamaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Okul yöneticilerinin öz-yeterlik ölçeğindeki ifadelerle 'oldukça' düzeyinde katıldıkları görülmüştür. Elde edilen bulgu Acat, Özyurt ve Karadağ (2011), Okutan ve Kahveci (2012) ve Demirtaş ve Çağlar (2012) tarafından yapılan çalışma bulgusu ile örtüşmekte olup okul yöneticilerinin öz-yeterlik algı düzeyleri oldukça yüksek seviyededir.

Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ölçek puanlarının 'orta düzey' derecesine denk düştüğü görülmüştür. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Çalışma bulgusu ile paralellik gösteren Balay'ın (2000) öğretmen ve okul yöneticileri ile yürüttüğü çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından yapılan çalışmada da akademisyenlerin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık algılarının farklılık göstermemesi, bu çalışmanın bulgusunu desteklemektedir. Bakır (2013) tarafından yapılan çalışmada ise özel ve resmi okullarda çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu bulgusu bu çalışma sonucu ile gelişmektedir. Literatürde sıklıkla cinsiyetle örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiş olduğu ve farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Bu bağlamda cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemede kesin olarak etkisi olduğunu veya olmadığını söylemek güç olmaktadır.

Okul yöneticileri, girişimcilik algılarını belirlemeye yönelik ölçekteki ifadelerle 'her zaman' düzeyinde katılmaktadırlar. Dolayısıyla eğitim kurumlarının yeniliğe ve değişime açıklığı açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Watt (2002) yenilikçi okulların, yeniliğin gelişimini sağlayan bir kültüre sahip olduklarını vurgulamaktadır. Bu şartın temel bileşeni, 'girişimcilik' ve 'risk alma ruhu'dur. Yenilikçi okulun kültürü ayrıca işbirliğine de değer vermektedir. Bu bağlamda, girişimcilik gösteren okul yöneticilerinin olduğu eğitim kurumlarında, gelişime açıklık, öğrenen örgüt özelliklerine sahip yaratıcı çalışmalara yer verilmesi olasıdır. Ulaşılan bulguya göre okul yöneticileri kendilerini oldukça girişimci olduklarını algılamaktadır. Bu bulgudan hareketle aşağıdaki önerilerde bulunmak mümkündür. Okulların yönetimi ile ilgili görevlerinde okul yöneticilerine, destekleyici ve geliştirici fırsatlar verilebilir. Okul yöneticilerinin yetkilerini belirli çerçevede kullanabilmelerine fırsat vermek için yardımcılarını belirleyebilme hakkı ve görev ve sorumluluklarını yerine getirmede esneklik sağlanabilir. Okulun finansman-kaynaklarını kullanmada özerklikleri artırılabilir. Okulun finansman kaynaklarını kullanmada okul-çevre etkileşimi çerçevesinde velilerin, sivil toplum örgütleri gibi çevresel güçlerin okul yönetim sürecine katılımları özendirilebilir. Okul yöneticilerinin girişimcilik adına yaptığı faaliyetler web üzerinden paylaşılmasına yasal olarak izin verilebilir. Dönem sonunda

stratejik hedeflerin ulaşıp ulaşılmadığına yönelik kurumsal öz-değerlendirme toplantıları yapılabilir. Girişimci okul modeli örnekleri ile ilgili sempozyum ve çalıştaylar düzenlenebilir. Okul yöneticileri yurtdışı okul ziyaretlerine gönderilebilir. Benchmarking metodu olan kıyaslama yöntemiyle girişimciliği yüksek olan okullar gezilerek örnek alınan okul modellerin uyarlaması yoluna gidilebilir.

Örnekleme yer alan yöneticiler kendilerini oldukça öz-yeterli olduklarını algılamaktadır. Bu bulguya dayalı olarak kadın ve erkek okul yöneticilerinin öz-yeterliğe ilişkin algılarının benzer olduğu ifade edilebilir. Öz-yeterlik açısından elde edilen bulgu, Karahan ve Balat (2011) ve Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer (2009) tarafından yürütülen çalışmadaki sonuçlarla örtüşmektedir.

Okul yöneticilerinin örgütsel ölçek puanlarının 'orta düzeyde katılıyorum' derecesine denk düştüğü görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda yöneticilerin örgütsel bağlılığa ilişkin benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde elde edilen bulgu Balay (2000), Boylu, Pelit ve Güçer(2007); tarafından yapılan çalışma sonuçları ile paralellik gösterirken; Bakır (2013) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile çelişmektedir. Literatürde sıklıkla cinsiyetle örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiş olduğu ve farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Bu bağlamda cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemede kesin olarak etkisi olduğunu veya olmadığını söylemek güç olmaktadır.

Yöneticilerin girişimcilik ölçeğinden aldıkları puanlar 'her zaman' düzeyindedir. Cinsiyete göre kadın ve erkek yöneticiler kendilerini her zaman bir girişimci olarak algılamaktadırlar. Bir başka ifadeyle kadın ve erkek yöneticiler girişimciliğe ilişkin benzer algılara sahiptirler. Girişimcilik açısından elde edilen bulgu, Kayalar ve Ömürbek (2007) tarafından yapılan örnekleme üniversite öğrencileri olan çalışmada elde edilen bulgu ile örtüşmekte iken Şeşen ve Basım (2012) tarafından yapılan örnekleme üniversite öğrencileri olan araştırma sonuçları ile de çelişmekte olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin girişimciliklerine ilişkin alan yazında kısıtlı çalışma olması bu konuya ilişkin genelleme yapmayı zorlaştırmaktadır.

Öz-yeterlik algısı kıdem değişkeni açısından incelendiğinde, kıdem ile öz-yeterlik algılarına ilişkin belirli bir doğrusal ilişki olmadığı görülmüştür. Bu bulguya göre farklı kıdeme sahip okul yöneticileri öz-yeterliklerine ilişkin benzer algılara sahiptir. Araştırmanın bulgusu, Demirtaş ve Çağlar (2013) tarafından yapılan okul müdürleri ile yürütülen çalışma bulguları ile paralellik gösterirken; Acat, Özyurt ve Karadağ (2011) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin kıdemleri arttıkça öz-yeterliklerinin arttığı bulgusu ile örtüşmediği görülmüştür. Kıdem arttıkça öz-yeterlik inancının artması ilk başta mantığa daha yakın gelmekle beraber okul müdürü seçiminde yapılan mülakat ve zorunlu rotasyon gibi yeni uygulamalar beklenen hipotezin doğrulanmamasına yol açmaktadır.

Örgütsel bağlılık kıdem değişkeni açısından incelendiğinde elde edilen bulgu Öksüz ve İnci (2012) ve Bakır (2013) tarafından yapılan çalışma bulguları ile çelişmektedir. Öksüz ve İnci (2012) ilköğretim okul yöneticilerinin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını bulgulamıştır. Bakır (2013) Malatya merkez ilçede ilköğretim öğretmenlerinin katılımı ile yürüttüğü çalışmasında 21 yıl ve üstü kıdemi olanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıların yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçların ortaya çıkması yürütülen çalışma örnekleminde ve son yıllarda eğitim yöneticileri için uygulanan rotasyondan kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca örgütsel bağlılığın sadece bir boyutunda; uyum boyutunda, okul yöneticileri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bu farklılık 6-10 yıl kıdeme sahip olan okul yöneticilerinin uyum bağlılığı puanlarının 16 ve üstü kıdeme sahip olan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğunu gösterir. Aynı zamanda 11-15 yıl kıdeme sahip olan okul yöneticilerinin uyum bağlılık puanlarının 16 ve üstü kıdeme sahip olan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu görülür.

Literatürde doğrudan okul yöneticilerinin girişimciliğini kıdem değişkenine göre inceleyen kaynağa ulaşılamamıştır. Fakat girişimciliğin bileşenlerinden biri olan yenilik boyutu açısından bazı kaynaklarda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Arslan (2014) çalışmasında halk eğitimi merkezinde kıdemli müdürlerin, değişim eğilimlerini belirlemek için yaptığı çalışmada girişimcilik boyutundaki değişim eğilimlerinin daha yüksek, değişime dirençlerinin ise daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Canlı, Demirtaş ve Özer (2015) okul yöneticilerinin değişime yönelik eğilimleri üzerine yaptıkları çalışmada kıdem değişkeninin etkisi olduğu bulgulanmıştır. Girişimcilik açısından incelendiğinde sözü edilen bulgulara göre bu çalışma bulgusu örtüşmemektedir. Branşları farklı olan okul yöneticilerin öz-yeterlik, girişimcilik ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları farklı olduğu sonucuna varılmıştır.

Öz-yeterlik açısından incelendiğinde elde edilen bulgu sosyal bilimler branşına sahip okul yöneticilerinin öz-yeterlik ölçek puanları sınıf öğretmenliği branşına sahip olan okul yöneticilerine oranla daha yüksektir. Araştırma bulgusunun Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer (2009) tarafından yürütülen çalışmadaki sonuçlar ile çeliştiği görülmüştür. Ayrıca, sosyal bilimler branşına sahip olan okul yöneticilerinin diğer branşlara göre öz-yeterlik alt boyutları ve toplam ölçek puanlarının da daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgudan hareketle şu öneride bulunmak mümkündür.

Rol-model örnekleri olarak okul kahramanları okul yöneticilerine tanıtılabilir, okul yöneticilerinin yaptıkları her olumlu iş takdir edilerek onların öz-yeterliklerine olan inançları artırılabilir. Okul paydaşları tarafından okul yöneticilerinin kendilerini iyi hissettirecek ilişkiler yaratılabilir.

Kartal'ın (2005) çalışmasında hem okul yöneticilerine hem de öğretmenlere uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan puanların branşlara göre karşılaştırılmasında farklılığın öğretmen grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında ulaşılan 'okul yöneticilerinin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık algı düzeylerinin farklılaşmakta olduğu' bulgusu ile çeliştiği görülür. Nayir (2013) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin branş değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçek puanlarının farklılaşmadığı bulgusu da bu çalışmanın bulgusu ile örtüşmemektedir.

Branş değişkenine göre okul yöneticilerinin girişimcilik düzeylerinin farklılık göstermesi konusunda branşı sosyal bilimler olan okul yöneticilerinin fen-matematik branşı ve sınıf öğretmenliği branşına göre daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmektedir. Sosyal bilimleri branşına sahip olan okul yöneticilerinin fen-matematik ve sınıf öğretmenliği branşına sahip olan okul yöneticilerine göre girişimcilik algı düzeyleri daha yüksektir. Bu bulgudan hareketle aşağıdaki öneri geliştirilebilir.

Sosyal bilimler branşında olan okul yöneticilerinin, sosyal becerilerle donanması okul yöneticilerinin girişimci olmalarında önemli bir etken olduğu düşüncesini güçlendirmektedir. Sosyal etkileşimin kaynağı olarak iletişim, empati, işbirliği vb. sosyal becerilerin artırılmasına yönelik okul yöneticilerine eğitim verilebilir. Aynı zamanda okul yöneticilerinin bir meslek olarak kabul görmesi de okul yöneticiliğinin girişimci özelliğini de içine alan ve mesleğin gerektirdiği özelliklerin kazandırılmasında yardımcı olacaktır. Bu nedenle okul yöneticiliğinin meslekleşmesi yönünde daha fazla çaba sarf edilmesi önerilebilir.

Okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre öz-yeterlik inancı, örgütsel bağlılık ve girişimcilik ölçeğinden alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Öz-yeterlik açısından incelendiğinde öz-yeterlik inancının alt boyutlarından biri olan etik liderlik boyutundaki okul yöneticilerinin puanları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık ortaokul yöneticilerinin lehinedir. Etik liderlik yeterlik boyutunda ortaokul yöneticilerinin algı düzeyleri ilkokul yöneticilerine göre daha yüksek olduğu bulgusundan yola çıkarak aşağıdaki öneriye yer verilebilir.

Etik liderlik boyutuna ilişkin algı düzeylerinin istenilen seviyede olması için okul yöneticilerine yönetim alanında kuramsal bilgileri uygulamalara dönüştürmesine yönelik eğitimde etik ve etik liderlik konularında yetiştirici programlar hazırlanabilir.

Uyum alt boyutunda ilkokul yöneticilerinin puanlarının ortaokul yöneticilerinin puanlarına oranla yüksek olması, örgütsel bağlılık açısından ortaokul yöneticilerinin daha pozitif yönde olduklarını gösterir. Bu bulgu, Izgar ve Dilmaç'ın (2008) okul türü değişkenine göre öz-yeterlik inançları boyutlarında farklılık göstermesi bulgusu ve Tschannen-Moran ve Garies

(2007) tarafından yapılan öz-yeterliğin yordayıcısı olan okul yapısı düzeyi olarak ortaya çıkan bulgu ile örtüştüğü görülür.

Okul yöneticilerinin girişimcilik düzeyinin öz-yeterlik boyutlarından öğretimsel boyut ile etik liderlik boyutu; örgütsel bağlılık boyutlarından uyum boyutu ile içselleştirme boyutu yordamaktadır. Boyd ve Vozikis (1994)'in geliştirdiği Bird's modelinde öz-yeterlik inançlarının girişimcilik niyetlerine, faaliyetlerine ve davranışlarına yön verdiğini ifade etmiştir. Markman, Baron ve Balkin (2005) tarafından yapılan çalışmada girişimcilerin öz-yeterlik puanlarının oldukça yüksek olduğu bulgusu ile De Clercq ve Rius (2007) araştırmasında girişimcilik yönelimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu bulgusu bu araştırmanın bulgusu ile örtüşmektedir. Dolayısıyla girişimcilik düzeyini yordamada öz-yeterlik inancının ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin büyük ölçüde etkili olduğu ifade edilebilir. Bu bulgu doğrultusunda şu öneri geliştirilebilir.

Girişimciliği artırmak için okul yöneticilerinin öz-yeterliklerinin ve örgütsel bağlılıklarının kurumsal kültür açısından önemi üzerinde durularak, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık kavramlarının okul yöneticilerine tanıtılması ve okul yöneticilerinin uygulamalı eğitimlerle yetiştirilmesi önerilebilir.

Yapılandırılmış Öz/Structured Abstract

The Analysis of School Principals' Perception of Entrepreneurship, Self Efficacy and Organizational Commitment

Fatma Köybaşı¹, Burhanettin Dönmez²

Introduction. Principals are responsible for school management and they show leadership. If it is accepted that one of the effects is principal roles with regard to school effectiveness, school principals leadership is very important in term of school character. To be learning organization, independent, innovative and creator, principals should be entrepreneur. It is expectable that principal can show entrepreneurship behaviors and features. Because there are studies about relationship between entrepreneurship features and fore mentioned organizational behaviors. Innovative and creator (Başar, Altın and Doğan, 2013; Timmons, 1978; Bakan, 2011); leaning organization (Webber and Scott, 2013) and independent (Davids, 1963; trans. Arıkan, 2004; Litzinger, 1965; Dunkelberg-Copper, 1982) amongst entrepreneurship features. The reflecting of these behaviors by principal that may become reality with principals' entrepreneurship roles as follow: An organization manager starts to create an opportunity in an effort to be better in organization and do required changes. Planned changes contains new goods, acquisition of new equipment or changing of the organization structure. Principal entrepreneurship may facilitate that adapting to a new change and developing the school. In recent years, studies about how entrepreneurship occur and improve increased (Hartog, Von Praag and Van Der Sluis, 2010; Yazıcı and Tan Şahin, 2006; Hisrich, Langan-Fox and Grant, 2007) but it can be said that it is not enough. In literature, in recent years, studies about principals' entrepreneurship increased (Hörnqvist and Leffler, 2014; Blake and Mestry, 2014; Pihie, Asimiran and Bagheri, 2014; Eyal, 2014; Bayrak and Terzi, 2004) and it can be expressed that the studies at national level are limited. Entrepreneur principals and also teachers can improve and renovate the school. Entrepreneur principals motivate teachers to be an entrepreneur educator. It is not enough that focusing on entrepreneurship to be successful in the school, favorable organizational structure and culture need to exist. Therefore it is needed to study to determine whether principal is entrepreneur or not and factors affecting their entrepreneurship. Organizational commitment and self- efficacy is considered

¹PhD., Cumhuriyet University, Sivas-Turkey, fkoybasi@cumhuriyet.edu.tr, ²Prof. Dr., İnönü University, Malatya-Turkey, burhanettin.donmez@inonu.edu.tr

the factors affecting principals' entrepreneurship. The persons who have high level of organizational commitment adopt the aims and values of organization, sacrifice for the organization and have fire in organization's belly as well as, they identify with the organization (İbicioğlu, 2000). The persons who are an entrepreneur can show these behaviors as making a plan for aims, be passionate and directing. By comparison with entrepreneur persons and persons who have high level of organizational commitment, it can be said that they have same features. On the other hand, persons who are high level of self-efficacy has self-confidence, strong-minded and creativity. These features can be shown amongst entrepreneur persons. Also, both persons have high level of organizational commitment and persons have high level of self-efficacy make an effort too much and participate in compelling circumstance. Likewise, if the principals has low level of organizational commitment, the principals of level of self-efficacy can be low level. It can be said that self-efficacy level and organizational commitment level linear relationship.

Purpose. The study examines the relationship of entrepreneurship, self-efficacy and organizational commitment. And in this framework, the study attempts to determine the degree of prediction of entrepreneurship of principals by their perception of self-efficacy and perception of organizational commitment.

Method. This study is descriptive study to determine principal perception of organizational commitment, self-efficacy and entrepreneurship. This study aims find out whether entrepreneurship have a mediating effect on the relationship between organizational commitment and self-efficacy. Therefore, the study is a casual-comparative study. In causal-comparative research, investigators attempt to determine the cause or consequences of differences that already exist between or among groups of individuals (Fraenkel, Wallen and Hyun, 2012, p.366). The population of study consist of principals who work at center of Sivas primary and secondary schools. The number of principals found at web site in Sivas provincial directorate for national education. Study group has 247 principals. In this stud, to determine principals 'perception of self- efficacy, principal efficiency scale which developed by Tschannen-Moran and Garies (2004) and adapted by Dönmez, Özer and Cömert (2009) was used. The scale comprise of 18 items and it has three dimensional. The reliability co-efficient for executive efficacy is .93; for educational efficacy is .91 and for ethics leadership efficacy is .92. As well as, to determine principals 'perception of organizational commitment, organizational commitment scale developed by Balay (2000) was used. The scale comprise of 27 items and it has three dimensional. The reliability co-efficient for conformity commitment is .79 for identification commitment is .89 and for internalization commitment is .92. The other scale is principals' entrepreneurship scale which developed by researchers was used. To test validity and reliability of the principals' entrepreneurship scale (PES), content validity and construct validity was analyzed. The scale is 5

Likert type (from 1 degree to 5 degree) and has 15 items and it has one dimension with two components. The reliability co-efficient of the scale is .90. Cronbach's Alpha reliability coefficient is .90. To analyze, maximum, minimum scores, arithmetic mean and standard deviation calculated for every scale scores. To examine difference of principals' perceptions in terms of gender, the distribution of the sample tested Levene test and the distribution is not normal distribution. Therefore, one of the non-parametric test is Mann-Whitney-U test performed. In terms of seniority and branch, difference of the principals' perceptions were examined by One Way Anova test. Independent t test used in term of school type to find out difference of principals perceptions. To determine whether organizational commitment and self- efficacy predict entrepreneurship, multiple regression analysis performed.

Findings. Principals perceptions of self-efficacy is at good level and their perceptions of organizational commitment is at medium level. Principals' perception of entrepreneurship is at all times level. There is no difference between principals' perceptions of self-efficacy in term of gender and seniority. There is a significantly difference between principals' perceptions of self-efficacy and organizational commitment and entrepreneurship all in terms of branch. Self-efficacy and organizational commitment explain 62 % of entrepreneurship. Two dimension of self-efficacy are educational and ethic leadership and two dimension of organizational commitment are conformity and internalization explain 62% of entrepreneurship.

Discussion. Principals perceptions of self-efficacy is at good level and their perceptions of organizational commitment is at medium level. In respect to self-efficacy, the finding of the in the study of Karahan and Balat (2011) and in the study of Üstüner and friends (2009) was found that the level of self-efficacy of the principals is at good level that these findings are coincide with the current study finding. In respect to organizational commitment, while result of the study coincide with findings of in the study of Balay (2000) and in the study of Boylu, Pelit and Güçer (2007), result of the study do not confidence with finding of the study of Bakır (2003). On the basis, to increase principals' organization commitment the factors affecting of organizational commitment can be find out. Then, school climate and culture should be organized over again. For example, traditional school days should be organized and school heroes should be presented in exhibit. Principals' perception of entrepreneurship is at all times level. While result of the study coincide with the finding of the study of Kayalar and Ömürberk (2007), it do not coincide with the finding of the study of Şeşen and Basım (2012). Supportive and developer opportunities should be supplied. There is no difference between principals' perceptions of self-efficacy in term of gender. As well as there is no difference between principals perceptions of self-efficacy in term of seniority. However, there is a significantly difference between principals' perceptions of self-efficacy

and organizational commitment and entrepreneurship all in terms of branch. The perception of the principals having branch of social science higher than perception of the principals having branch of classroom teaching. The principals having branch of social science has social skills that it can be a factor to show entrepreneurship. Social skills defined as a communication, empathy, collaboration etc. can be increased by training for principals. There is no significantly difference between principal's perceptions of self-efficacy in term of school type. Likewise, there is no significantly difference between principal's perceptions of organizational commitment in terms of school type. As well as, there is no significantly difference between principal's perceptions of entrepreneurship in terms of school type. The result may be found that is why principals apply same laws of school management and same methods and principles. So, the principals' opinions do not differ from. Self-efficacy and organizational commitment explain 62% of entrepreneurship. Two dimension of self-efficacy are educational and ethic leadership and two dimension of organizational commitment are conformity and internalization explain 62% of entrepreneurship. In birds model developed by Boyd and Vozikis (1994) stated that perceptions of self-efficacy led to entrepreneurship intentions, behaviors and activities. Markman Baron and Balkin (2005) found in their study that entrepreneurs has a high level of self-efficacy. As well as in the study of De Clercq and Rius (2007) was found that there is a highly relationship entrepreneurship and organizational commitment. The followings finding of the studies have parallels with the finding of the study. By extension, self-efficacy and organizational commitment dimensions is efficient to predict entrepreneurship. In accordance with this result, it can be suggested that to increase entrepreneurship, principals should pay attention to school culture based on organizational commitment and self-efficacy. Principals should be informed about organizational commitment and self-efficacy to asses this knowledge and they should be trained. If management of the school is accepted as a professionalism, management of the school can contain entrepreneurship features by instructional programme. By this way, school administration should be accepted as a professionalism.

Kaynaklar/References

- Acat, M. B., Özyurt, O. ve Karadağ, E. (2011). İlköğretim okul müdürlerinin mevzuat görevleri öz-yeterlilik düzeylerinin değerlendirilmesi. *NWSA: Education Sciences*, 6(1), 605-620.
- Akkoyunlu B. ve Orhan. F. (2003). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin bilgisayar kullanma öz yeterlik inancı ile demografik özellikleri arasındaki ilişki. *The Turkish Online Journal of Education Technology*, 2(3), 86-93.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 252-276.
- Arslan, M. M. (2014). Halk eğitimi müdürlerinin değişim eğilimleri. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Dergisi*, 23(2), 875-888.
- Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University.
- Basım, H. N., Korkmazıyürek, H. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algısının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
- Başar, E., Altın, H. ve Doğan, V. (2013). *Girişimcilik*. Ankara: Nobel.
- Bayrak, C. ve Terzi, Ç (2004). Okul yöneticilerinin girişimcilik özelliklerinin okullara yansımaları. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya*.
- Bird, B. (1995). Toward a theory of entrepreneurial competency. *Advancing Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 2(1), 51-72.
- Blake, B., & Mestry, R. (2014). The changing dimensions of the finances on urban schools: An entrepreneurial approach for principals. *Education as Change*, 18(1), 163-178.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 63-77.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer,E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74.

- Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2015). School administrators' tendencies towards change. *Elementary Education Online*, 14(2), 634-646.
- Chaplain, R. P. (2000). Beyond exam results? Differences in the social and psychological perceptions of young males and females at school. *Educational Studies*, 26(2), 177-190.
- Çetindamar, D. (2002). *Türkiye'de Girişimcilik*. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği.
- Çetinkaya, B. Ö. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de girişimcilik eğitimi: Başarılı girişimciler ve öğretim üyelerinden öneriler*. Ankara: Detay.
- De Clercq, D., & Rius, I. B. (2007). Organizational commitment in Mexican small and medium-sized firms: the role of workstatus, organizational climate, and entrepreneurial orientation. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 467-490.
- Demirtaş, H. ve Çağlar, Ç. (2012). Okul müdürlerinin öz-yeterlik inançları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1-22.
- Dönmez, B., Özer, N. ve Cömert, M.(2009). Okul müdürlerinin öz-yeterlik algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *18. Eğitim Bilimleri Kurultayında sunuldu, İzmir*.
- Eyal, O. (2014). Caught in the net: The network-entrepreneurship connection in public schools. *International Journal of Educational Management*, 22(5), 386-398.
- Eyyam, R., Doğruer, N. ve Meneviş, İ.(2012). Sosyal öğrenme kuramı. İçinde Z. Kaya(Ed.), *Öğrenme ve öğretme kuramlar, yaklaşımlar, modeller* (ss. 75-97). Ankara: Pegem Akademi.
- Feldman, A. S., & Moore, W. E. (1982). *Labor commitment and social change in developing areas*. Connecticut: Greenwood.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N. E. & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Güney, S. (2008). *Girişimcilik*. Ankara: Siyasal.
- Haarr, R. N. (1997). They're making a bad name for the department. *An International Journal of Police Strategy and Management*, 20(4), 786-812.
- Hodgetts, R. M. (1975). *Management: Theory process and practice*, London: W.B. Saunders Company.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hörnqvist, M. L., & Leffler, E. (2014). Fostering an entrepreneurial attitude-challenging in principal leadership. *Education + Training*, 56(6), 551-561.

- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- Izgar, H. ve Dilmaç, B. (2008). Yönetici adayı öğretmenlerin öz-yeterlik ve epistemolojik inançlarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 437-446.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi.
- Kan, A.(2011). Albert Bandura ve sosyal öğrenme kuramı. İçinde S. B. Filiz(Ed.), *Öğrenme ve öğretme kuram ve yaklaşımları* (ss. 75-95). Ankara: Pegem Akademi.
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesi, *Ege Eğitim Dergisi*, 6, 99-112.
- Kayalar, M. ve Ömürbek, N. (2007). Girişimci adaylarının risk almaya yatkınlık özelliğinin cinsiyet bağlamında incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 185-200.
- Koçel, T.(2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan.
- Kurt, T. (2012). Self-efficacy and collective-efficacy perceptions of teachers. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195-227.
- Küçük, O. (2009). Türk eğitim sisteminde girişimcilik ve girişimcilik eğitiminde Avrupa Birliği (AB) hibe projelerinden yararlanma düzeyi: Bir Uygulama. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Kırgızistan*.
- Leong, C. S. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1361.
- Mair, J. (2002). *Entrepreneurial behaviour in a large traditional firm. Research Paper*. No:466, University of Navarra.
- Markman, G. D., Baron, R. A., & Balkin, D. B. (2005). A perseverence and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 1-19.
- Martin, P., & Nicholls. J.(1987). Hrm practices and employee commitment. Possibilities, Pitfalls and paradoxes. *British Journal of Management*, 1(3), 147-157.
- McDonald, D. J., & Makin, P.J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.

- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 28(3), 214-228.
- Müftüoğlu, T. (2004). *Girişimcilik*. Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Naktiyok, A. (2004). *İç girişimcilik*. İstanbul: Beta.
- Nayır F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behaviour: A management challenge*. USA: The Dryden Pres.
- Oberholster, F. R., & Taylor, J. W. (1999). *Spiritual experience and the organizational commitment of college faculty*, 2, 57-58.
- Okutan, M. ve Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Rize örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 27-42.
- Öksüz, Y. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies, JASSS*, 5(4), 161-182.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz-yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 277-306.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Paşa, S. F. (2000). *Türkiye ortamında liderlik özellikleri*. İçinde Z. Aycan (Ed.), *Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologları Derneği.
- Pihie, Z. A. L., Asimiran, S., & Bagheri, A. (2014). Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness. *South African Journal of Education*, 34(1), 1-11.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Sağlam-Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Sahranç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz-yeterlik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sakız, G. (2013). Başarıda anahtar kelime: Öz-yeterlik. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 185-209.

- Scott, S., & Webber, C. F. (2013). Entrepreneurialism for Canadian principals: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Research on Leadership Education*, 8(1), 113-136.
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H., & Marshall, M. (2003). The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instrument. *Health Services Research*, 38(3), 923-945.
- Şeşen, H. ve Basım, N. H. (2012). Impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Educational Psychology*, 32(4), 475-491.
- Timur, B., Yılmaz, Ş. ve Timur, S. (2013). Öğretmen adaylarının bilgisayar kullanımına yönelik öz-yeterlik inançları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 165-174.
- Top, S. (2012). *Girişimcilik (keşif süreci)*. İstanbul: Beta.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2004). Principals' sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42(5), 573-585.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2007). Cultivating principals' self-efficacy: supports that matter. *Journal of School Leadership*, 17(1), 89-113.
- Tutar, H. ve Altınkaynak, F. (2013). *Girişimcilik (Temel girişimcilik ve iş kurma süreci)*. Ankara: Detay.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Platin.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları secondary school teachers' self-efficacy beliefs. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Vandenberghe, R. (1995). Creative management of a school. *Journal of Educational Administration*, 33(2), 31-51.
- Vardarlı, G. (2005). *İlköğretim II. kademe öğrencilerinin genel öz-yeterlik düzeylerinin yordanması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Vatansever, Ç. (2011). Türkiye'de bir yetkinlik olarak girişimcilik. *Balkan Journal of Social Sciences*, 2(1), 1-9.
- Watt, D. (2002). *How innovation occurs in high schools within the network of innovative schools: The four pillars of innovation research project*. Retrieved from <http://www.bishop.k12.nf.ca/poster2004/fourpillars.pdf>
- Yıldırım, Y. T. (2013). Girişimcilik. İçinde N. Yelkikalan (Ed.), *Girişim, girişimci, girişimcilik ve risk yönetimi kavramları*. İstanbul: Beta.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 260-267.

- Yücel, C., Yalçın, M. ve Ay B. (2009). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 221-235.
- Zhao, F. (2005). Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11(1), 25-41.
- Zusho, A. & Pintrich, P. R. (2003). Skill and will: The role of motivation and cognition in the learning of college chemistry. *International Journal of Science Education*, 25(9), 1081-1094.

*Bu makale Prof. Dr. Burhanettin Dönmez danışmanlığında yapılan doktora tezinden üretilmiştir.