

## Kurumsal Aidiyet ile Girişimcilik Arasındaki İlişkide Yöneltil Yeterliliğin Aracılık Rolü\*

### The Role of Mediation in the Relationship Between Corporate Approach and Entrepreneurship

Savaş VARLIK<sup>1</sup>, İlhan GÜNBAIY<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. e-posta: savasvarlik@yahoo.com

<sup>2</sup> Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. e-posta: igunbayi@akdeniz.edu.tr

**Makalenin Geliş Tarihi: 05.08.2019**

**Yayına Kabul Tarihi: 04.09.2019**

#### ÖZ

Eğitim yöneticilerinin kurumsal aidiyet düzeylerinin girişimcilik düzeyleri üzerindeki etkisinde; yöneltil yeterliliğin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, genel tarama modelinde ve nicel veriye dayalı ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma pozitivizmi esas alan felsefesi realizm, paradigması ise işlevselci paradigmadır. Bu araştırmanın çalışma evreni Konya ilinde Okul Müdürü, Müdür Baş Yardımcısı ve Müdür Yardımcısı olarak görev yapan eğitim yöneticilerinden ( $\alpha=1529$ ) oluşmaktadır. Araştırmada 0.95 güven düzeyinde ve 0.05 hata düzeyinde gerekli hesaplamalar yapılarak ( $n=307+$ ) kişiden oluşacak bir örnekleme grubunun evreni temsil edeceği düşünülmüştür. Örneklem hacminde yer alan eğitim yöneticileri basit tesadüfi örnekleme alma yöntemiyle seçilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Aksoy (2012) tarafından geliştirilen yöneltil yeterlilik ölçeği, Köybaşı (2016) tarafından geliştirilen yönetici girişimcilik ölçeği, Keskin ve Pakdemirli (2016) tarafından geliştirilen kurumsal aidiyet ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri, Kendall'in W uyumluluk katsayıları, intraclass korelasyon katsayıları ayrı ayrı hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda, kurumsal aidiyet düzeylerinin girişimcilik düzeyleri üzerindeki etkisinde; yöneltil yeterliliğin aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Kurumsal Aidiyet, Girişimcilik, Yöneltil Yeterlilik

#### ABSTRACT

This study, which aimed to determine the mediation role of managerial competence of entrepreneurship level, was a research in the general survey model and in the relational survey

---

\* **Alıntılama:** Varlık, S. ve Günbayı, İ. (2019). Kurumsal aidiyet ile girişimcilik arasındaki ilişkide yöneltil yeterliliğin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1559-1580.

model based on quantitative data. The philosophy of the study is realism based on positivism and the paradigm is the functionalist paradigm. The study population of this research consisted of the education managers ( $\alpha = 1529$ ) who worked as School Principal, Deputy Principal and Deputy Director in Konya. In the study, it was thought that a sampling group consisting of 0.95 confidence level and 0.05 error level ( $n= 307+$ ) would represent the population of the study. The training managers included in the sample volume were selected by random sampling method. As a data collection tools, managerial competency scale developed by Aksoy (2012) the management entrepreneurship scale developed by Köybaşı (2016), and the corporate belonging scale developed by Keskin and Pakdemirli (2016) were used. Confirmatory factor analyzes of the scales, Kendall's W compliance coefficients and intraclass correlation coefficients were calculated separately. As a result of the research, it was found out that corporate belonging levels had effects on entrepreneurship levels and managerial competence had an intermediary role.

**Keywords:** Institutional Belonging, Entrepreneurship, Managerial Competence

## GİRİŞ

Aidiyet kelime olarak, birisine, bir şeye karşı bağlılık, saygı ve sadakat olarak ifade edilir. Kurumsal aidiyet duygusu, kurumun amaç ve değerlerinin katılımı ile kurum tarafını özümseyerek duygusal bağlanma olarak ifade edilir. Yazında “örgütsel bağlılık”, “kurumsal bağlılık”, “organizasyona bağlılık”, “işletmeye bağlılık” sözcükleri anlam yakınlığı itibariyle birbirinin yerine geçecek şekilde kullanılmaktadır (Fermanoğlu, 2015: 36).

Kurumlar çıktılarını; çalışanların edindikleri bilgi ve becerileri emeği ile ortaya koyar. Üretimin bir mülk veya hizmet olarak niteliği çalışanların yeterliliği ile ilgili görünse de, organizasyona sadakati ve sadakati olduğu kadar bilgi ve yeterliliğe sahip olması gerekir (Uygur, 2009:31).

Bir kavram olarak kurumsal kimliğin kavramsal bir anlayış haline gelmesinin gerekçeleri, kurumsal tutumlar, kurumsal psikoloji ve sosyal psikoloji üzerine çalışan analistlerin kişisel tutumlarının farklı değerlendirilmeleri ve bu disiplinlerin konulara daha fazla ilgi gösterdiği gerçeğidir (Gül, 2002:12). Yapılan çalışmalarda kurumsal aidiyet, duygusal, rasyonel ve etik boyutlar dikkate alınarak incelenmiştir. Kurum aidiyeti konusu olarak geniş bir alan içerdiğinden, konuyla ilgili çalışmalarda çeşitli

değişiklikler de vardır. Literatürde konuya özgü genişlik, aidiyet ve kurum aidiyeti ile ilgili birçok tarif bulunmaktadır.

Çöl'e (2004) göre, kurumsal aidiyet, örgütün kendi işinin eşdeğeri olarak görmesi, işletmenin ilkelerini, amaçlarını ve değerlerini özümsemesi, kurum dönüşü için mücadele ve kurum için çalışmanın bir ölçüsüdür.

Bir başka tanımda, kurumsal aidiyet, kurumun amaç ve değerleri ile özdeşleşmek amacıyla, ait olduğu kurumda kalmak isteyen bir birey olarak tanımlanır (Ergen, 2015: 13).

Kurumsal aidiyet, bireyi kuruma bağlayan ve katılımı etkileyen bir güçtür. Bu fikir, üç faktöre, yani örgütün amaçlarının ve değerlerinin kabul edilmesi (kişilik), örgütün çıkarları için arzu (katılım) ve üyelerin organizasyonda tuttuğu önemli bağlantılar üzerine kuruludur (Gümüştekin ve Emet, 2007: 17).

Kurumsal aidiyetin farklı sonuçlarının bulunması, kurumsal aidiyet konusunda farklı araştırmalara yol açmıştır. Kurumsal kimliğin olumlu sonuçları arasında, çalışanın üretkenliği, sadakati, motivasyonu, iş memnuniyeti, performans artışı, sadakatin artması vb. İşten çıkarmanın olumsuz sonuçları arasında, işe gelmemek, işe isteksizlik vb. sayılabilir (Uyar, 2015:6).

Klasik kuram teorisi açısından yönetim, insan, para, teknoloji, altyapı ve bilgi gibi kaynakları belirli koşullara uygun olarak kullanarak, kurumun hedeflerini gerçekleştirme sürecidir. Modern yaklaşımlarda, kurumların yönetimi sadece kurumun görünür fiziksel kaynaklarının yönetimi değil, aynı zamanda kurumların ve üyelerinin anlam dünyasının yönetimidir. İdeal idare biçimi, kurumun amaçlarını çalışanlar aracılığıyla yerine getirmeye çalışan idari görevleri üstlenen bireyin yolu olarak tanımlanabilir. Yönetim şekli, yöneticinin çalışanlarla iletişim kurma biçimini oluşturmak ve çalışanları kurum hedefleri doğrultusunda yönlendirmektir. Bu sayede yönetim şekli, çalışanların bağlılık düzeyini etkileyerek kurumun amaç ve değerlerini benimsemektedir (Uyar, 2015: 32).

Girişimcilik, kuramsal çerçevede pek çok yazar tarafından bir davranış modeli olarak ele alınmıştır (Lumpkin ve Dess, 1996). Girişimciliğin bir davranış olarak ele alınması ölçüm konusunda kolaylık sağladığı gibi davranışların değiştirilebilir ve yönlendirilebilir olması araştırmacıları davranış modeli olarak iç girişimciliğe yönelmesini sağlamıştır (Şeşen, 2010:34). Girişimciliğin ortaya çıkmasını sağlayan çevresel, örgütsel ve bireysel değişkenlerin neler olduğu ve nasıl etki yarattıkları ortaya konabilirse, geliştirilebilmesi de mümkün olacaktır örgütün rekabet avantajı elde etmesinde büyük öneme sahip, iktisadi açıdan da değerli girişimcilik süreçleri işletme içinde yaygınlaştırılabileceği değerlendirilmektedir (Misra ve Kumar, 2000).

Yapısalcı görüşe göre (Brass, 1984), örgütlerde bazı çalışanlar diğerlerinden daha iyi bir performans sergilemesinin en önemli nedenlerinden biri de kişilerin sosyal yapılarındaki konumlarıdır. Her örgütün kendine özgü bir bağlamı olmakla birlikte bazı bireyler bu sosyal bağlamlarda daha avantajlı konumlarda bulunabilmektedir. Ağdaki konumun sağlayacağı en önemli avantaj özne kişinin ağdaki bilgi akışına erişim olanağını artırmasıdır.

Çalışma arkadaşları ve meslektaşlarla kurulan bağlantılar çalışma süreçlerinde daha verimli sonuçlar alınmasına yardımcı olmakla birlikte bu süreçte arkadaşlık ağında işgal edilen konum da son derece önemlidir. Aracı rollerin önemine vurgu yapan yapısalcı yaklaşıma göre, büyük bir ağın sıradan bir üyesi olmak yerine küçük ağlar arasında aracı konumlarda bulunmak verimlilik ve etkili sonuçlara ulaşmak açısından daha kıymetlidir (Burt, 1992). Bu sayede birbiri ile başka türlü bağlantısı olmayan kişileri birbirine bağlayan aracı konumdaki bireyler, örgüt içinde kaynak ve bilgi akışının en ücra konumlara kadar ulaşmasını sağlayarak örgüt verimliliğine ve etkinliğine önemli katkılar sağlarlar (Mehra, Kilduff ve Brass, 2001). Ayrıca bireysel anlamda da onların bu eşsiz konumlarından kaynaklanan katkıları, diğer çalışanlara göre daha çok takdir edilmeleri, daha sık ödüllendirilmelerini sağladığı gibi, daha çeşitli bilgi ve kaynaklara ulaşma imkânı onların daha yüksek performans değerlendirmeleri almalarına ve daha hızlı yükselmelerine olanak sağlamaktadır (Burt, 1992).

Çalışanların örgüt içinde girişimci davranışlar sergilemelerinde etkin olan faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Meydan, 2010: 196). İç girişimcilik davranışının öncüllerine belirlemeye yönelik araştırmalarda çevresel faktörler olarak: örgütün faaliyet gösterdiği sektör, ekonomik koşullar, toplumsal kültür (Jenssen ve Koenig, 2002); örgütsel faktörler olarak: örgüt kültürü, örgüt içi iletişim, örgüt içi güven, örgütsel kontrol, örgütsel değerler, örgütsel destek, örgütsel iklim ve yöneticilerin-liderlerin tutumu (Zahra, 1991; Şeşen, 2010) ve bireysel faktörler olarak: bireyin öz yeterlilik algısı, kontrol odağı ve risk alma eğilimi, liderlik yetenekleri, tükenmişlik gibi değişkenlerin (Ceylan ve Demircan, 2002; Basım, Şeşen ve Meydan, 2009; Çetin 2011) ele alındığı belirlenmiştir. Burada dikkatle üzerinde durulması gereken noktanın ise bu üç faktörün birbiriyle olan etkileşimi ve iletişimi olmasıdır. Üçlü sacayağı olarak düşünüldüğünde bir organizasyonda bunlardan birinin eksikliği örgütün başarısını da etkileyecektir denilebilir. Bunların haricinde girişimciliğin öncüllerinin de örgüte sıkı sıkıya entegre edilmesi sağlanmalıdır. Bu öncüller yazında; güven algısı, algılanan etkinlik, temel benlik değerlendirmesi, örgüt kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Klasik yönetim kuramlarında yönetici, teknik bir uzman olarak görülmüştür. Yönetim biliminde insan ilişkileri paradigmatlarıyla birlikte yönetici imajlarında da değişimler yaşanmıştır. Yöneticilerin, çalışan insanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını anlamaları ve bunları karşılamaya dönük eylemler içinde olmaları beklenmiştir. Yönetim biliminde durumsal yaklaşımların ağırlık kazanmasına bağlı olarak da yöneticilerin içinde bulunduğu bağlam önem kazanmış, takip eden yıllarda geliştirilen kuramlar, yöneticilerin içinde yer aldığı çevre ve grubun özelliklerine önem vermiştir. Zaman içinde değişen yönetici imajlarına ve yöneticilere yüklenen yeni rollere bağlı olarak okul müdürlerinin sahip olması öngörülen yeterlilik, güç ve özelliklerle ilgili de sürekli yeni tartışmalar yapılmaktadır (Şişman ve Taşdemir, 2008:193).

Bu tartışmaların başında, Türkiye’de okul yöneticilerinin, üst yönetimlerden, yasalardan ve uygulama biçimlerinden, okulun sosyal, politik ve ekonomik çevresinden, velilerden, öğretmenlerden ve kendi yetersizliklerinden kaynaklanan çok çeşitli sorunlarla

karşılaşmaları gelmektedir. Okul yöneticisi okuldaki varlığını bu sorunların varlığına borçludur. Okul yöneticilerinin sorunlardan yakınma yerine karşılaştığı sorunları çözebilmek için kuramsal alanda ve uygulamada kendisini yetiştirmesi gerekir. Bu bağlamda, okul yöneticisine verilecek hizmet içi eğitim, yöneticinin sorunu doğru olarak görmesini, kabul etmesini, çözüm seçenekleri geliştirmesini ve sonuca ulaşmak için sorunun üzerine bilgiden kaynaklanan bir cesaretle gidilmesini sağlayıcı nitelikte olmalıdır. Böyle bir eğitim, öğrenilmiş çaresizlik değil, öğrenilmiş güçlülük sağlamalıdır (Dönmez, 2007:33).

İkinci tartışma konusu ise okul yöneticilerinin teknik işlere ayırdıkları zamanın, eğitim öğretime ayırdıkları zamandan çok fazla olmasıdır. Aslında okul yöneticilerinin planlı ve düzenli olmaları ile bu sorun giderilebilir. Aksi takdirde, bu okul yönetimini olumsuz olarak etkiler (Plante, 1990:28). Toplanan bilgileri en iyi şekilde değerlendirip plan yapan yöneticilerin verimlilikleri yüksek olmaktadır (Kıran, 1991:114). Planlama, yönetimin belkemiği olarak ifade edilir. Yönetici, okul yönetiminde aksaklığa meydan vermemek için mutlaka plan ve program çerçevesinde hareket etmelidir (Cafoğlu, 1992:57). Yöneticinin ana hedeflerinden birisi, her karar ve eylemde bu anın ve geleceğin gereklerini uyumlaştırmaktır. Başka bir deyişle, yönetici sadece bugünün değil gelecek yılın ve daha ilerisinin de ihtiyaçlarını düşünmelidir (Angelo, 1998:79). Eğitim planlaması eğitim almış ve yazını taramış olan bir eğitim yöneticisi daima bir adım önde olacaktır.

Üçüncü tartışma konusu olarak, yöneticilerin zamanı etkin kullanamamaları sayılabilir. Zamanını iyi kullanamayan yöneticiler, önemsiz ayrıntılar için boşa zaman harcamaktan asıl önemli konulara ağırlık verememektedirler. Oysa önemli işler öncelik sırasıyla planlandığında zaten daha az önemli olanlar elenmiş, dolayısıyla yapılması gerekenler yapılmış olacaktır (Kelly, 1980:549).

Tartışma konularının en önemlisi ise Türkiye’de eğitim yöneticiliğinin meslek hâline gelememesi sorununun varlığıdır. Dünyada yönetici yetiştiren okullar mevcut iken Türkiye’de yasal ve bürokratik engeller nedeniyle eğitim yöneticiliği meslek haline gelememiştir. Bu nedenle Millî Eğitim Bakanlığının açtığı sınavla ve mülakat sistemiyle

eğitim yöneticisi seçme eğilimine gidilmiştir. Bu da nitelikli yöneticilerin seçilememesine neden olmaktadır. Çünkü eğitim yöneticiliği meslek haline geldiğinde bunu takip eden yıllarda eğitim politikaları doğrultusunda nitelikli eğitim yöneticisi seçme ve yerleştirme iş ve işlemleri de gündeme gelmiş olacaktır. Bu sayede istenilen yönetsel yeterlilikte, nitelikte; teknik, insancıl ve kavramsal yeterliliklerle donatılmış eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine başlanmış olacaktır.

Ait olma güçlü bir duygusal durumdur (Çöl, 2004: 3). Ait olma; bireye ait olmak, başka bir kişiye, düşünceye, kuruma veya kendisinden daha büyük olduğunu düşündüğü bir şeye bağlılık halinde kendisini gösterebilir. Bir vatandaşın ülkesine, destekçilerinin kulübüne veya çalışanın organizasyonuna ait olan, aidiyet ve sadakat duygusu çeşitli şekillerde tezahür edebilir. Kurumsal aidiyet temelinde, birey ile kurum arasındaki karşılıklı metamorfoz sürecinde esastır. Birey, belirli bir ödül veya kurumdan yararlanırsa, karşılığında kendini kuruma ayırır. Başka bir deyişle, birey ve kurum arasındaki metamorfozda, bireyin kendini kuruma ayırması karşılığında belirli bir ödül ya da fayda beklenir. Çalışma arkadaşları ve meslektaşlarla kurulan bağlantılar çalışma süreçlerinde daha verimli sonuçlar alınmasına yardımcı olmakla birlikte bu süreçte arkadaşlık ağında işgal edilen konum da girişimcilik son derece önemlidir. Bu nedenle kurumsal aidiyet ile girişimcilik arasında sıkı bir ilişki vardır. Öte yandan yönetsel yeterlilik kavramı ise bu ilişkiye aracılık etmektedir.

$H_a$ = Kurumsal aidiyetin yönetici girişimcilik üzerindeki etkisinde yönetsel yeterliliğin aracı rolü etkisi vardır ( $p < .05$ ).

## YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama araçları geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları, veri yorumlama ve çözümlenmeleri yer almaktadır.

**Araştırmanın Modeli ve Paradigması**

Eğitim yöneticilerinin kurumsal aidiyet düzeylerinin girişimcilik düzeyleri üzerindeki etkisinde: yönetsel yeterliliğin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, nicel veriye dayalı genel ve ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Genel tarama modelleri, evren hakkında genel bir değerlendirme yapmak için, evrenden alınan birçok element, bir bütün ya da bir grup, örnek ya da örnek evreninden modelleri taramaktadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha fazla değişken arasındaki birlikteliğin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2000: 79). Bu araştırmanın paradigması, bireyin bilinci dışında sosyal dünyanın görelî olarak değişmez, somut yapılar olduğunu düşünen işlevsel paradigmadır (Günbayı, 2018).

**Evren ve Örneklem**

Bu araştırmanın çalışma evrenini Konya ilinde Okul Müdürü, Müdür Baş Yardımcısı ve Müdür Yardımcısı olarak görev yapan eğitim yöneticileri ( $n=1529$ ) olarak tespit edilmiştir. Araştırmada, Konya ili merkez ilçelerinde eğitim yöneticisi olarak çalışanlarının çalışma evreni örneklem hacmi denklemleri kullanılarak hesaplandığında ( $n=307+$ ) kişiden oluşacak bir örnekleme grubunun evreni temsil edeceği düşünülmüştür. Örneklem hacminde yer alan eğitim yöneticileri de her deneğin eşit, yansız seçimine imkân tanınarak olasılığa dayalı iadeli rassal örnekleme alma yöntemiyle seçilmiştir.

**Veri Toplama Araçları**

Aksoy (2012) tarafından geliştirilen yönetsel yeterlilik ölçeği, Köybaşı (2016) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeği, Keskin ve Pakdemirli (2016) tarafından geliştirilen kurumsal aidiyet ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık bulgularına göre test edilen yapıları doğrulanmıştır.



**Tablo 1.** Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Modeli	$\Delta X^2$	sd	p	$\Delta X^2/sd$	GFI	CFI	RMSEA	RMR
Yönetmel Yeterlilik Ölçeği	78.612	63	.000*	1.24	.96	.98	.03	.01
Yönetici Girişimcilik Ölçeği	43.504	43	.000*	1.01	.95	.97	.02	.02
Kurumsal Aidiyet Ölçeği	62.114	54	.000*	1.15	.95	.95	.04	.01

**Notlar:**

(i) n=314 Yönetmel Yeterlilik Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.957, Intraclass Korelasyon ,945 F=25.682, p=.000, Kendall'in W uyumluluk testi W= .629, p=.000 Chi-Square= 189.415, p=.000

(ii) n=314 Girişimcilik Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.927, Intraclass Korelasyon ,901 F=12.482, p=.000, Kendall'in W uyumluluk testi W= .574, p=.000 Chi-Square= 45.748, p=.000

(iii) n=314 Kurumsal Aidiyet Ölçüm Verileri Crombach's Alfa=.935, Intraclass Korelasyon ,933 F=17.401, p=.000, Kendall'in W uyumluluk testi W= .769, p=.000 Chi-Square= 112.478, p=.000

(iv) \*p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Yönetmel yeterlilik ölçeği uyum iyiliği sonuçlarına bakıldığında ki-kare 78,612 serbestlik derecesi 63 (p=.000), ki-kare/serbestlik derecesi=1.24 karşılaştırmalı uyum indeksleri TLI .92 NFI .94 IFI .95 yaklaşık hataların ortalama karekökü RMSEA .03 mutlak uyum indeksleri GFI .96 AGFI .95 artık temelli uyum indeksi RMR .01 olarak bulunmuştur. Girişimcilik ölçeği uyum iyiliği sonuçlarına bakıldığında ki-kare 43,504 serbestlik derecesi 43 (p=.000), ki-kare/serbestlik derecesi=1.01 karşılaştırmalı uyum indeksleri TLI .90 NFI .92 IFI .96 yaklaşık hataların ortalama karekökü RMSEA .02 mutlak uyum indeksleri GFI .95 AGFI .89 artık temelli uyum indeksi RMR .02 olarak bulunmuştur. Kurumsal aidiyet ölçeği uyum iyiliği sonuçlarına bakıldığında ki-kare 62,114 serbestlik derecesi 54 (p=.000), ki-kare/serbestlik derecesi=1.15 karşılaştırmalı uyum indeksleri TLI .94 NFI .95 IFI .93 yaklaşık hataların ortalama karekökü RMSEA .04 mutlak uyum indeksleri GFI .95 AGFI .93 artık temelli uyum indeksi RMR .01 olarak bulunmuştur. Genel olarak sonuçlara bakıldığında; yönetmel yeterlilik ölçeği, yönetici girişimcilik ölçeği ve kurumsal aidiyet ölçeği uyum iyiliklerinin oldukça iyi

olduğu görülmektedir (Bayram, 2013:78; Meydan ve Şeşen, 2015:37; Karagöz, 2016:975).

### **Verilerin Çözümü ve Yorumlanması**

Çok değişkenli istatistik tekniklerinin hepsi bazı varsayımlara dayanmaktadır. Bu varsayımlara dikkat edilmesi daha iyi tahmin ve çok boyutlu uzayı daha gerçekçi değerlendirmeyi sağlamaktadır. Bu çalışmada, normallik varsayımı için, Kolmogorov Simirnov (K-S) testi ile değerlendirme yapılmıştır. Yönetmelik Yeterlilik Ölçeği [KS=.236, df 314, p>.05] Yönetim Girişimcilik Ölçeği [KS=.193, df 314, p>.05] Kurumsal Aidiyet Ölçeği [KS=.152, df 314, p>.05] istatistiksel olarak anlamlı olmadığı için ölçüm verileri normal dağılım sergilememektedir. Yine modellerde bağımsız değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantı sorunu için varyans büyütme faktörü, tolerans, C.I. değerlerine bakılmıştır. Buna göre, V.I.F. değerleri (4,51) genel olarak 1-5 kritik değerler arasındadır. Tolerans değerleri (,220) genel olarak 0,20 değeri üzerinde bulunmuştur. C.I. değerleri 11,69 ve 28,18 bulunmuştur. Bu değerler C.I.<30 çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2005). Modellerde otokorelasyonun var olup olmadığının kontrolü için Durbin Watson değerine bakılmıştır. Buna göre D.W=1,97 bulunmuştur. Bu değer 1,5-2,5 referans aralığında olduğunda otokorelasyonun olmadığını göstermektedir (Gürüş ve Astar, 2015). Kendall'ın W uyum katsayısı ile r ( $r > 2$ ) sıra setindeki, c adet ölçüm değerleri arasındaki uyumun derecesi belirlenmeye çalışılır. W testi 0 uyum yok ve 1 tam uyum değerleri arasında değer alır (Karagöz, 2016:660). Ölçeklerin bütünü Kendall's W uyum katsayısı değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin uyum değerleri de yüksek çıkmıştır. Korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, derecesini ve önemini ortaya koyan istatistiksel yöntemdir (Özdamar, 2015:379).

## BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın korelasyonel bulguları ve betimsel istatistik bulguları, Model I ve Model II yol katsayılarına ilişkin bulgular ve iç yorumlar yer almaktadır.

### Korelasyon Bulguları

**Tablo 2.** Betimsel İstatistik ve Basit Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçüm Verileri	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	(1)	(2)	(3)
Yönetsel Yeterlilik (1)	2.79	1.08	1		
Yönetici Girişimcilik (2)	3.01	0.89	,593**	1	
Kurumsal Aidiyet (3)	3.12	1.25	,743**	,623**	1

#### Notlar:

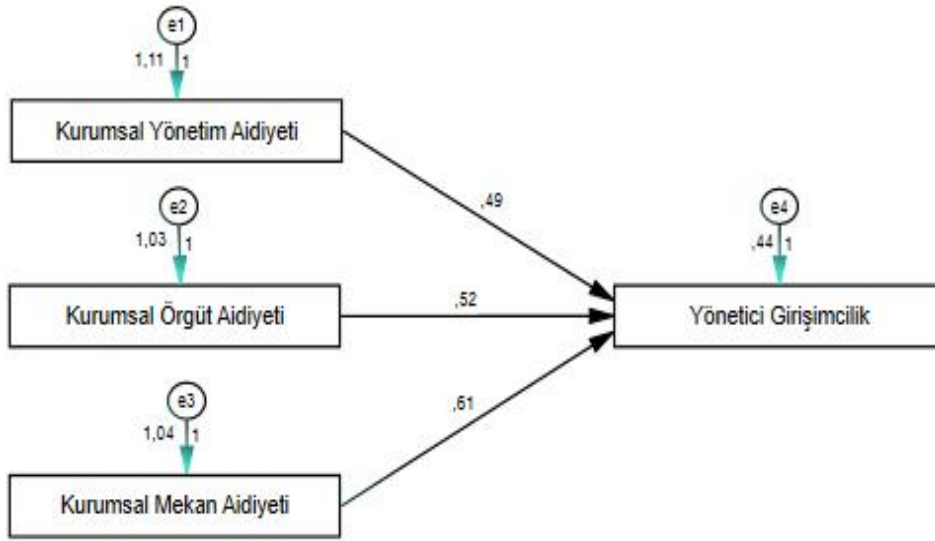
(i) n=314, \*\*p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Yönetsel yeterlilik ölçüm verileri, yönetici girişimcilik ölçüm verileri ile kurumsal aidiyet ölçüm verileri arasında anlamlı bir ilişkiye ait yapılan basit korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de incelendiğinde; yönetsel yeterlilik ile yönetici girişimcilik arasında ( $r=+,593$ ,  $p<0,01$ ) pozitif, orta ve anlamlı bir ilişkinin, kurumsal aidiyet arasında ( $r=+,743$ ,  $p<0,01$ ) pozitif, yüksek ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yönetici girişimcilik ile kurumsal aidiyet arasında ( $r=+,623$ ,  $p<0,01$ ) pozitif, orta ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

### Model Testleri

Kurumsal aidiyet ve yönetici girişimciliğin üzerindeki etkisinde yönetsel yeterliliğin aracılık etkisini test etmek üzere, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi, doğrudan ve dolaylı etkileri aynı anda görmek için iki ayrı yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Baron ve Kenny, bir aracılık etkisinden söz edebilmesi için üç durumun var olması gerektiği belirtilmektedir: (1) Bağımsız değişkenin (Kurumsal Yönetim Aidiyeti, Kurumsal Örgüt Aidiyeti ve Kurumsal Mekân Aidiyeti) bağımlı değişken (Yönetici Girişimcilik) üzerinde etkisi olmalıdır (2) Bağımsız değişkenin (Kurumsal Yönetim Aidiyeti, Kurumsal Örgüt Aidiyeti ve Kurumsal Mekân

Aidiyeti) aracı değişken (Yönetmel Yeterlilik) üzerinde bir etkisi olmalıdır (3) Aracı değişken (Yönetmel Yeterlilik) ikinci adımdaki regresyon analizi dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Kurumsal Yönetim Aidiyeti, Kurumsal Örgüt Aidiyeti ve Kurumsal Mekân Aidiyeti) bağımlı değişken (Yönetici Girişimcilik) üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin (Yönetmel Yeterlilik) de bağımlı değişken (Yönetici Girişimcilik) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Belirtilen etkileri araştırmak üzere iki ayrı model kurulmuştur.



Şekil 1. Model I Test Sonuçları

Modellerden kurulmadan önce, kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştı. Tablo 1’de doğrulayıcı faktör analizi bulgularından anlaşılacağı üzere, ölçeklerin test edilen yapıları doğrulanmıştır. Güvenirlilik analizi olarak Crombach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı ve Intraclass Korelasyon analizleri yapılmıştır.

Model testi sonucu elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\Delta X^2=1.147$ ;  $df=1$ ; mutlak uyum indeksi (GFI)=.97;

karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)=.98; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)=.00). Kurumsal yönetim aidiyeti, kurumsal örgüt aidiyeti ve kurumsal mekân aidiyeti değişkenlerinden yönetici girişimcilğe giden yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

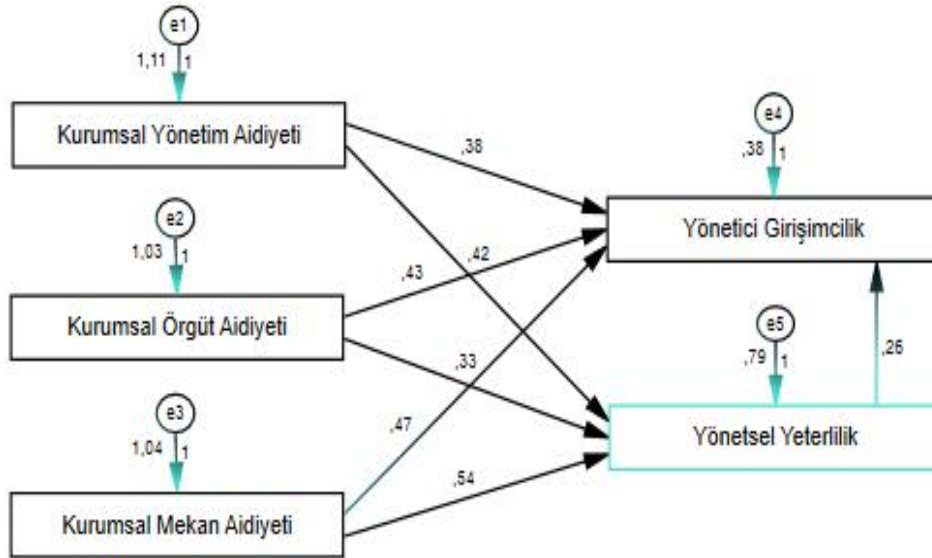
**Tablo 3.** Model I Yol Katsayıları Analiz Sonuçları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	t	p
Kurumsal Yönetim Aidiyeti→ Yönetici Girişimcilik	+0.49	.062	7.903.00*	
Kurumsal Örgüt Aidiyeti→ Yönetici Girişimcilik	+0.52	.058	8.965.00*	
Kurumsal Mekan Aidiyeti→ Yönetici Girişimcilik	+0.61	.068	8.970.00*	

**Notlar:**

(i) \* $p < 0,05$  anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Elde edilen bu bulgulara göre, kurumsal yönetim aidiyeti, kurumsal örgüt aidiyeti ve kurumsal mekân aidiyeti, yönetici girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.



**Şekil 2.** Model II Test Sonuçları

İkinci modelde yönetici girişimcilik bağımlı, kurumsal yönetim aidiyeti, kurumsal örgüt aidiyeti ve kurumsal mekân aidiyeti bağımsız ve yönetsel yeterlilik ise aracı değişken olarak ele alınmıştır. Böylece Baron ve Kenny'nin belirttiği diğer varsayımların varlığı da araştırılmıştır. Modelin elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ( $\Delta X^2=1.246$ ;  $df=1$ ; ; mutlak uyum indeksi (GFI)=.97; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)=.96; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)=.00). Kurumsal yönetim aidiyeti, kurumsal örgüt aidiyeti ve kurumsal mekân aidiyeti değişkenlerinden yönetici girişimciliğe giden yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Şekil 2'de gösterilen modelde belirtilen yollara ait standardize edilmiş beta, standart hata ve anlamlılık değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Model II Yol Katsayıları Analiz Sonuçları

Yol	Standardize $\beta$	Standart Hata	t	p
Kurumsal Yönetim Aidiyeti→ Yönetici Girişimcilik	+0.38	.291	1.305	.25
Kurumsal Örgüt Aidiyeti → Yönetici Girişimcilik	+0.43	.374	1.149	.34
Kurumsal Mekân Aidiyeti→ Yönetici Girişimcilik	+0.33	.245	1.346	.29
Kurumsal Yönetim Aidiyeti→ Yönetsel Yeterlilik	+0.42	.051	8.235	0.00*
Kurumsal Örgüt Aidiyeti → Yönetsel Yeterlilik	+0.33	.063	5.238	0.00*
Kurumsal Mekân Aidiyeti→ Yönetsel Yeterlilik	+0.47	.054	8.703	0.00*
Yönetsel Yeterlilik→ Yönetici Girişimcilik	+0.26	.027	9.629	0.00*

**Notlar:**

(i) \* $p < 0,05$  anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Elde edilen bu bulgulara göre, kurumsal yönetim aidiyet değişkeni, anlamlı olarak yönetsel yeterliliği etkilemekte ( $\beta=0.42$ ,  $p < 0.05$ ) kurumsal örgüt aidiyet değişkeni, anlamlı olarak yönetsel yeterliliği etkilemekte ( $\beta=0.33$ ,  $p < 0.05$ ) kurumsal mekân aidiyet değişkeni, anlamlı olarak yönetsel yeterliliği etkilemekte ( $\beta=0.47$ ,  $p < 0.05$ ) yönetsel

yeterlilikte anlamlı olarak yönetici girişimcilik düzeyine etki etmektedir ( $\beta=.26$ ,  $p<0.05$ ).

Tüm bunların yanı sıra, yönetsel yeterlilik aracı değişkeninin modele dâhil edilmesiyle kurumsal yönetim aidiyeti değişkeninin ( $\beta=.38$ ,  $p>0.05$ ) kurumsal örgüt aidiyeti değişkeninin ( $\beta=.43$ ,  $p>0.05$ ) kurumsal mekân aidiyeti değişkeninin ( $\beta=.33$ ,  $p>0.05$ ) etkileri yönetici girişimcilik üzerinde anlamsızlaşmıştır. Buna göre, kurumsal aidiyet (kurumsal yönetim aidiyeti, kurumsal örgüt aidiyeti ve kurumsal mekân aidiyeti) değişkeninin yönetici girişimcilik üzerindeki etkisinde yönetsel yeterlilik değişkeni aracı rolüne sahiptir. Bu bulgular ışığında sıfır (null) hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiştir.

$H_{null}$ = Kurumsal aidiyetin yönetici girişimcilik üzerindeki etkisinde yönetsel yeterliliğin aracı rolü etkisi yoktur ( $p>.05$ ).

$H_a$ = Kurumsal aidiyetin yönetici girişimcilik üzerindeki etkisinde yönetsel yeterliliğin aracı rolü etkisi vardır ( $p<.05$ ).

## **TARTIŞMA ve SONUÇ**

Eğitim yöneticilerinin kurumsal aidiyet düzeylerinin girişimcilik düzeyleri üzerindeki etkisinde: yönetsel yeterliliğin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada Model I ve Model II geliştirilmiştir. İşlevsel paradigmanın kullanıldığı çalışmada üç adet ölçek kullanılmıştır. Yönetsel yeterlilik, yönetici girişimcilik ve kurumsal aidiyet ölçeklerine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin genel olarak uyum iyilikleri yüksek çıkmıştır. Bulunan değerler değerleri modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmiştir (Bayram, 2013; Meydan ve Şeşen, 2015; Karagöz, 2016). Öte yandan Crombach's Alfa, Intraclass Korelasyon, F anlamlılık testi, Kendall'ın W uyumluluk testi üç ölçeğe de uygulanmıştır. Bu testler sonucu bulunan değerlerin üç ölçeğe ilişkin yüksek güvenilirlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Christensen, Johnson ve Turner, 2015; Pektaş, 2013).

Korelasyon analizi sonucunda, yönetsel yeterlilik ölçüm verileri, yönetici girişimcilik ölçüm verileri ile kurumsal aidiyet ölçüm verileri arasında pozitif ve istatistiksel anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde kurumsal aidiyet ile girişimcilik arasındaki ilişkiye ait herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Hatta yönetsel yeterliliğin aracılık etkisine ilişkin bir çalışma da bulunmamıştır. Bu anlamda bu çalışmanın tek olma özelliği vardır. Ancak alanyazın incelendiğinde tekil olarak kurumsal aidiyet, girişimcilik ve yönetsel yeterliliğe ilişkin çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde bulguların benzer çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmektedir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011; Öztop, 2014; Aytaç, 2006).

Betimsel istatistik sonuçları incelendiğinde eğitim yöneticilerinin yönetsel yeterlilik, girişimcilik ve kurumsal aidiyet düzeyleri orta seviyede olmakla birlikte; yönetsel yeterlilik düzeyleri nispeten düşük çıkmıştır. Bu çalışmalar incelendiğinde bulguların benzer çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmektedir (Bilge ve Bal, 2012; Köybaşı, 2016; Karatepe, 2005; Çetin, 2011).

Model I test sonuçları incelendiğinde; kurumsal aidiyet alt boyutlarının, yönetici girişimcilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Model II'de yönetsel yeterlilik modele dâhil edildiğinde, yönetici girişimcilik üzerindeki beta değerleri düşmüş ve istatistiksel olarak etki anlamsızlaşmıştır. Ancak kurumsal aidiyet alt boyutlarının yönetsel yeterlilik üzerindeki etkisi artmıştır. Ayrıca yönetsel yeterlilik, yönetici girişimcilik düzeyini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemiştir. Model I ve Model II'de çizilen yollar ve anlamlılık değerleri Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aşamalar dikkate alındığında; kurumsal aidiyetin yönetici girişimcilik üzerindeki etkisinde yönetsel yeterliliğin aracılık rolünün var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aracı değişkene ilişkin yapılan benzer çalışmalarla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aşamaların benzer çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmektedir (Şeşen, 2011).

Araştırmanın sadece eğitim sektöründe yapılmış olması bu araştırmanın önemli bir sınırlılığı olarak düşünülebilir. Bu nedenle başka sektörlerle de yapılacak araştırmalarda değişik ya da benzer sonuçlara ulaşılabilir. Bu araştırma için bir diğer sınırlılık ise



araştırmanın sadece Konya ili merkez ilçeleri ile kısıtlı tutulmasıdır. Diğer illerde yapılacak araştırmalarla elde edilecek sonuçlar bu araştırmanın ulaşılan sonuçlarını açıklayıcı nitelikte olacaktır. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise nicel araştırma ile yapılmış olmasıdır. Nitel veya karma araştırma yöntemleri ile daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Araştırmada kurumsal aidiyet, girişimcilik ve yönetsel yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hatta yönetsel yeterlilik bu ilişki de aracılık etmektedir. Bu nedenle buradan hareketle, eğitim örgütlerinde görev yapan yöneticilerin kurumsal aidiyet ve girişimcilik özelliklerinin yüksek olabilmesi için yönetsel yeterlilik ile donatılması gereklidir. Organizasyonlarda kurumsal aidiyet ve girişimciliği yüksek çalışanların var olabilmesi için de yönetsel yeterliliğe sahip yöneticilerin olmasının, hem aidiyet hem de girişimcilik ilişki düzeyini yüksek tutması açısından önemli olduğu düşünülebilir.


**KAYNAKLAR**


- Aksoy, Ş. (2012). *İlköğretim Okul Müdürleri İle Eğitim-Öğretim Süreci Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Angelo, M. R. (1998). *An introduction to hospitality today*. USA: Educational Institute of The American Hotel&Motel Assosication, Orlando Florida.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-kültürel bir perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 15, 139-160.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. 1986. The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Basım H.N., Şeşen, H. ve Meydan, C.H. (2009). Bireyin örgütsel adalet algısının iç girişimcilik davranışı ile ilişkisi: Kamuda bir araştırma. *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64 (3), 27-44.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş* (2.Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bilge., H., ve Bal., V. (2012). Girişimcilik eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 131-148
- Brass, D.J. (1984). Being in the right place: A structural analysis of individual influence in an organization. *Administrative Science Quarterly*, 29 (2), 518-539.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Massachussets: Harvard University Press.
- Cafoğlu, Z. (1992). Başarılı okul yönetiminde liderlik. *Eğitim Dergisi*, Sayı:1, 49-57.
- Ceylan, A. ve Demircan N. (2002). *Girişimcilerin Başarı, Güç ve Yakın İlişki İhtiyaçlarının Kişilik Özellikleri ile İlişkisi Üzerine Düzce Bölgesindeki KOBİ'lerde bir Araştırma*, 21. Yüzyılda KOBİ'ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri. Kıbrıs: Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınları.
- Christensen, L., Johnson, R. B., ve Turner, L. A. (2015). *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz* (Çeviri Editörü: Ahmet Aypay 2.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: Yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 363-401
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2 (3), 69-85.

- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dönmez, B. (2007). Pozitif yönetim ve okul yöneticileri. *Eğitime Bakış*, 3(8), 28-33.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fermanoğlu, E. N. (2015). *İş Hayatında Motivasyonun Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt 2, Sayı 1, 37-56.
- Gümüştekin, G. E., ve Emet, C. (2007). Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerinde etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 17, sayfa numarası verilmemiş.
- Günbayı, İ. (2018). Social Paradigms in Guidings Social Research Desing: The Functional, Interpretive, Radical Humanist and Radical Structural Paradigms. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 9 (2), 57-76.
- Güriş, S., ve Astar, M. (2015). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik* (2.Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Jenssen, J.I. ve Koenig, H.F. (2002). The effect of social networks on resource access and business start-ups. *European Planning Studies*, 10 (8), 1039-1046.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (10.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, S. (2005). Yönetimsel etkililik: Okul yönetiminde yönetimsel etkililiğin astlarla ilişkiler boyutu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 307-326
- Kelly, J. (1980). *Organizational behaviour: its data, first principles and applications*. (Third Edition). Homewood, Ill.: R.D. Irvin.
- Keskin, R., ve Pakdemirli, M. N. (2016). Mesleki aidiyet ölçeği: bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9 (43), ISSN: 1307-9581, 2580-2587.
- Kıran, H. (1991). *Çok Amaçlı Okul ve Yönetimi* (Yayımlanmamış doktora tezi).Ankara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

- Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Lumpkin, G.T. ve Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21 (2), 135-172.
- Mehra, A., Kilduff, M. ve Brass, D.J. (2001). The social networks of high and self monitors: Implications for workplace performance. *Administrative Science Quarterly*, 46, 121-146.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* (2.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meydan, C.H. (2010). Adalet algısı iç girişimci davranışlar ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36 (2), 195-222.
- Misra, S. ve Kumar, E.S. (2000). Resourcefulness: A proximal conceptualisation of entrepreneurial behavior. *The Journal of Entrepreneurship*, 9 (2), 135-154.
- Özdamar, K. (2015). *SPSS ile Biyoistatistik* (10.Baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Öztop, S. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 299-316
- Pektaş, A. O. (2013). *SPSS ile Veri Madenciliği* (1.Baskı). İstanbul: Dikey Eksen Yayınları.
- Plante, R. P. (1990). An administrator will yearn for the classroom myth on reality. *Educational Record*, 28.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). KHO/SAVBEN - Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Şeşen, H. (2011). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: iş tatminini aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 19 (2). 67-90.
- Şişman, M. ve Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Uyar, G. (2015). *Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık* (1. Baskı). Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Zahra, S.A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An explanatory study. *Journal of Business Venturing*, 6 (4), 259-285.

**ORCID**

Savaş VARLIK  <https://orcid.org/0000-0001-8894-2649>

İlhan GÜNBAZI  <https://orcid.org/0000-0001-7139-0200>

## SUMMARY

*This research aims to determine the role of mediating managerial competence: in the impact of institutional belonging levels of educational managers on entrepreneurial levels. In line with this aim, the relationship between corporate belonging and entrepreneurship has been determined. Then managerial competence as an intermediary variable was incorporated into the model by three-stage regression analysis proposed by Baron and Kenny (1986).*

*This study is a research in a general and relational screening model based on quantitative data. General scanning models scan models from a whole or a group, sample or sample universe, with many elements taken from the universe to make a general assessment of the universe. Relational screening models are research models aimed at determining the existence and/or degree of association between two and more variables (Karasar, 2000: 79). The paradigm of this research is the functional paradigm (Günbayı, 2018), which considers that the social world outside the consciousness of the individual is relatively invariant, concrete structures. The study universe of this research consists of educational administrators ( $n=1529$ ) who serve as School Principal, Principal Assistant and Deputy Principal in Konya province. In the study, it was thought that a sampling group consisting of individuals ( $n=307+$ ) would represent the universe by performing necessary calculations at 0.95 trust level and 0.05 error level. The training managers included in the sample volume were selected by random sampling method. As a data collection tool, the managerial competence scale developed by Aksoy (2012), the executive entrepreneurship scale developed by Köybaşı (2016), and the institutional belonging scale developed by Keskin and Pakdemirli (2016) were used in the research. Confirmatory factor analyses of scales, Kendall's  $w$  Compatibility coefficients, intraclass correlation coefficients were calculated separately.*

*The study found statistically significant relationship between managerial competence, executive entrepreneurship and corporate belonging. In Model I, corporate governance affiliation, corporate organization affiliation, and corporate venue affiliation have a significant impact on executive entrepreneurship. In Model II, when the intermediary variable managerial competence is included in the model, the meaningful effect of corporate governance belonging, corporate organization belonging and corporate space belonging has disappeared. But the same variables have a meaningful effect on managerial competence. The managerial competence tool variable also significantly influenced executive entrepreneurship. In general, when all models and tables are examined, it is concluded that managerial competence has a mediating role in the impact of institutional belonging levels on entrepreneurship levels.*