

# **The Relationship Between Academic Leadership and Organizational Commitment in Higher Education Institutions**

**Nuri BALOĞLU, Kırşehir Ahi Evran University, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7982-2116>**

**Hamza ÖZ, Kırşehir Ahi Evran University, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5214-428X>**

## **Abstract**

*The aim of this study is to determine the relationship between academic leadership perceived by academic staff working in higher education institutions and organizational commitment levels. The study was carried out with the relational screening model. The research universe is composed of 892 academic staff working in a state university in Central Anatolia. The study sample consists of 252 lecturers determined using the cluster sampling method. The data were collected with the help of "Academic Leadership Scale" developed by Karsantik and "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer and Allen to evaluate the organizational commitment of employees. In the study, the academic leadership and organizational commitment levels perceived by the faculty members working in different units of the relevant higher education institution were determined according to the variables of the unit, academic title, gender, age and professional seniority and the relations between the variables were tried to be revealed. Among the results of the study, it is seen that academic leadership perception does not differ according to the variables of unit, academic title, gender and seniority, but according to the age variable. It is observed that the organizational commitment levels of the academic staff do not differ according to the variables of unit and gender, the emotional and normative commitment levels do not differ according to the age variable, the levels of attendance commitment differ, the levels of emotional commitment do not differ according to the seniority variable, the levels of attendance and normative commitment differ, and differ according to the academic title variable. It was concluded that academic leadership perception affects organizational commitment level and organizational commitment level affects academic leadership perception.*

**Keywords:** Higher education, leadership, academic leadership, organizational commitment



Inönü University  
Journal of the Faculty of  
Education  
Vol 22, No 1, 2021  
pp. 410-445  
DOI:  
10.17679/inuefd.818390

Article type:  
Research article

Received : 30.10.2020  
Accepted : 17.02.2021

## **Suggested Citation**

Baloğlu, N. & Öz, H. (2021). The relationship between academic leadership and organizational commitment in higher education institutions, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 22(1), 410-445. DOI: 10.17679/inuefd.818390  
*This study is the developed version of the paper presented at the International 100th Year Symposium held at Samsun Ondokuz Mayıs University between 26-28 October 2019*

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Leadership is a subject of management science and a concept related to business life, as well as a phenomenon that is evaluated and defined in terms of psychology, sociology, politics, military field, philosophy and history. Leadership, According to (Şişman, 2012); power to influence for a purpose, According to Eren (1996); unity of purpose and the totality of knowledge and skills to bring people together around this purpose, According to Paksoy (2002); defined as influencing, guiding and being effective. In addition, leadership; According to Çelik (2007); directing the audience to a certain target through force and influence, According to Başaran (1991), it is defined as removing the obstacles, enabling them to reveal their latent powers, and guiding their development in the activities carried out for the specified purpose Leadership in the words of Bennis (2016); your beauties are hard to define, but we immediately recognize it to see.

Higher education institutions are institutions that create a culture in their surroundings and bring vision to the region where they are located. The formation of this culture and the revealing of a vision will only be ensured by the managers with high academic leadership skills. Academic leadership; generally forming vision, generating ideas, team work, having it done and team building etc. It is defined as a type of leadership that includes roles. In addition, professional development, higher education management, education and training, science and research, and student counseling are among the fundamentals of academic leadership (Harman, 2002). Karsantik (2019) handled and analyzed academic leadership in three dimensions. Professional development dimension; it focuses more on the development of the institution of the academic person, both individually and in the institution. Higher education culture dimension; It focuses on creating a learning culture in the institution where the academic leader is. Higher education management sub-dimension is the dimension where technical skills come to the fore and is the status leader.

Organizational commitment is the strength that the employee feels towards the organization they are in. The commitment of the employee to the organization can be defined as determining the vision of the organization he is in, uploading a mission to him, requesting to remain in the organization, fulfilling the purpose of the organization and the loyalty it creates against the organization (Nartgün & Menep, 2010). In other words, organizational commitment; It can be expressed as the degree of identification and integration that the individual feels against a certain organization (Sağlam Arı, 2003). According to Gündoğan (2009), organizational commitment is defined as the combination of one's desire to stay in the organization as a member of the organization, the desire to spend more effort for the organization, and the belief in the organization's goals and values. According to another, organizational commitment is the force that leads the individual to act towards achieving his goal (Meyer & Herscovitch, 2001). Allen and Meyer (1990) discuss and evaluate the concept of organizational commitment in the sub-dimensions of emotional commitment, normative commitment and attendance commitment.

### ***Purpose***

The purpose of this study is to determine the relationship between academic leadership perception and organizational commitment levels of academic staff working in higher education institutions. To achieve this goal, answers to the following questions were sought.

Teaching staff working in Higher Education Institutions;

1. What is the level of academic leadership with organizational commitment?
2. Academic leadership and organizational commitment levels,
  - a) The unit they serve,
  - b) Academic title,
  - c) Gender,
  - d) Age

e) Does it differ according to professional seniority variables?

3. What is the level of relationship between academic leadership and organizational commitment?

### **Method**

This research was prepared according to the relational screening model, which is one of the quantitative research methods, and the participants of the research consist of 892 academic staff working in a public university in Central Anatolia. The research sample consists of 252 instructors determined using the cluster sampling method. The clusters formed within the scope of the research consist of the faculty, the Vocational School and the faculty members working in the university where the research is conducted. Opinions of the faculty members who work in the departments of each faculty and college and voluntarily participated in the study were consulted.

Data; The “Academic Leadership Scale” developed by Karsantik (2019) to determine the academic leadership perception of faculty members and the “Three Dimensional Organizational Commitment Scale” developed by Meyer and Allen (1991) to determine the organizational commitment levels of the instructors. For the purpose of the research, the level of relationship between academic leadership perception and organizational commitment of academic staff working in higher education institutions; The unit, title, gender, age and professional seniority of the faculty members were compared according to variables and this comparison was also used in nonparametric tests. Academic leadership and organizational commitment levels of academic staff working in the relevant higher education institutions included in the research were determined in terms of arithmetic mean and standard deviation in the analysis of the data in the research. The averages were determined for the unit, academic title, gender, age and professional seniority variables of the participants, and the differences between the averages were realized through binary and multiple comparisons. In non-parametric tests, Mann Whitney U test was used for binary groups and Kuruskal Vallis H

test was preferred for multiple groups. Correlational relationship between academic leadership and organizational commitment in the research was determined by Pearson Product Moment Correlation Analysis. In statistical analysis used in the study, it was accepted as .05 for the significance level test and .01 for Pearson Product Moments Correlation Coefficient.

### ***Findings***

Regarding the academic leadership perceptions and organizational commitment of the participants; professional development, higher education culture and higher education management at the "often" level; In addition, the levels of emotional commitment, normative commitment and continuance commitment are at the "indecisive" level.

It was found that the academic leadership perception and organizational commitment levels did not differ according to the unit variable of the participants, academic leadership perception did not differ from the academic title variable, but the levels of organizational commitment differ. As a result of the analysis, it was seen that the academicians with the title of associate professor had the lowest level of commitment compared to other titles.

It was found that the academic leadership perception and organizational commitment levels of the participants did not differ according to the gender variable. According to the age variable; It was found that the academic leadership perception differed, the lowest level of academic leadership perception was observed in the 20-30 age group, and the academic leadership perception increased as the age got older. There is a significant difference in the level of continuity commitment at the level of organizational commitment. It was found that the academic leadership perception of the participants did not differ according to their professional seniority, but at the level of normative commitment.

An analysis was made on the relationship between academic leadership perceived by academic staff working in higher education institutions and organizational commitment levels. While conducting this analysis, the relationships between the total scores obtained from the

academic leadership and organizational commitment scales were analyzed by calculating the Pearson Product Moments Correlation technique. Accordingly, there is a strong positive relationship level among themselves in sub-dimensions of professional development, higher education culture and higher education administration. When the relationships between organizational commitment scores are examined; emotional commitment, normative commitment and continuance commitment sub-dimensions have a strong positive correlation level among themselves.

When the relationships between academic leadership and organizational commitment are examined, it is understood that they generally have a low-level positive relationship between professional development, higher education culture, higher education management and emotional commitment, normative commitment and attendance commitment.

### ***Discussion & Conclusion***

The main way an organization maintains its effectiveness and effectiveness depends on its good management. This depends on the leaders' directing and influencing their audience (Başaran, 2004). The fact that the perceptions of the academic leadership of the participants, which constitute the sample of our research, are "frequently" shows that the academic staff working in higher education institutions have a high level of academic leadership perception. Academic leadership According to Ramsden (1998a), academics are handled in four sub-dimensions: leadership, academic studies and academic management. Academic leadership in this research; professional development, higher education culture and higher education management sub-dimensions. When studies on academic leadership are examined, it is seen that they are in the field of higher education management as well as academic studies (Karsantik, 2019). It is also a part of higher education management that academic leaders direct and influence their colleagues (Leitwood & Jantzi, 2000). Academic leadership responsibilities (Bolman & Gallos, 2011), such as ensuring the needs and professional development of faculty members, show that it supports and maintains organizational

commitment. The fact that the perception of academic leadership in the findings of the study is “often” shows that the academic leadership level perceived by the academic staff supports organizational commitment.

According to Ölçüm Çetin (2004), the fact that a person has an organizational commitment means that the person stays in the organization because he wants it. The best form of employee loyalty to the organization depends on establishing an emotional bond with the organization he works for. The fact that the organizational commitment levels of the participants in our study appeared as “I am indecisive” shows that they have moderate organizational commitment. Because individuals want emotional commitment; they feel loyal to the organization because they need attendance commitment and feel an obligation in normative commitment (Allen & Mayer, 1990). The high correlation of organizational commitment in the research supports this view. This level of relationship was determined at the level of emotional commitment (, 848), normative commitment (, 885) and attendance commitment (, 870). As a result of this statistics, it shows that the faculty members working in higher education institutions have a high level of commitment to their institutions.

This research shows that faculty's perceptions of academic leadership and organizational commitment are related to each other. This is the organizational commitment of academic leadership perception; Organizational commitment is also among the results of the research, which has an effect on the formation of academic leadership perception.

In this study, organizational commitment and academic leadership are considered as dependent variables and examined according to gender, seniority, title, age and place of duty independent variables. It has been determined that the level of organizational commitment and academic leadership perception do not differ according to the units they serve. This result; It shows that the academic leadership perception and organizational commitment level of the faculty member working in the faculty and the faculty member working in the college have not changed.

It is seen that the perception of academic leadership does not differ according to the academic title, and the level of organizational commitment is high at the level of those who work in the title of associate professor. It was observed that academic leadership perception and organizational commitment levels did not differ according to gender variable. Considering the age variable, the academic leadership perception of academic staff in the 61-70 age group is higher than the participants in the other age group, then the academic leadership of the participants in the 20-30 age group is at the lowest level in they have been observed to have a perception. As a result of this analysis, it shows us that the academic leadership perception increases as the age gets older. It is seen that emotional and normative commitment levels do not differ by age variable, but the level of attendance is different. It was determined that the attendance commitment of the participants between the ages of 20-30 was lower than that of the other age group.

Academic leadership perception does not differ according to the professional seniority variable, but differs in normative and attendance commitment, which are the sub-dimensions of organizational commitment. The normative commitment and attendance level of the participants, who have professional seniority between 11-15 years, is higher than the participants in the other professional seniority range. According to the results of the study, it shows that there is a relationship between organizational commitment and academic leadership sub-dimensions of professional development, higher education culture and higher education management, on the other hand, there is a relationship between academic leadership perception and emotional commitment, normative commitment and attendance commitment. It is thought that a high perception of academic leadership will also be effective in increasing organizational commitment and will increase the job satisfaction of the employees and reduce the behaviors such as absenteeism and passing to work.

Among the findings of the study, it is seen that academic leadership perception is important. In this context, exhibitions, symposiums, congresses, etc to be held directly or



indirectly in higher education institutions, It is recommended to give importance to activities that increase the perception of academic leadership with activities. In addition, it is suggested to investigate the relationship between academic leadership perception and organizational commitment levels in a mixed model according to the perceptions of administrative staff.

## Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

**Nuri BALOĞLU, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7982-2116>**

**Hamza ÖZ, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5214-428X>**

### Öz

Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları akademik liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini Orta Anadolu'daki bir devlet Üniversitesinde görev yapmakta olan toplam 892 akademik personel oluşturmaktadır. Çalışma örnekleme küme örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen 252 öğretim elemanından oluşmaktadır. Veriler Karsantık tarafından geliştirilen "Akademik Liderlik Ölçeği" ile Meyer ve Allen tarafından geliştirilen çalışanların örgütsel bağlılığını değerlendirmeye yönelik "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yardımı ile toplanmıştır. Araştırmada ilgili yükseköğretim kurumuna ait farklı birimlerde görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları akademik liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri katılımcıların görev yaptıkları birim, akademik unvan, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre belirlenmiş ve değişkenler arası ilişkiler ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçları arasında akademik liderlik algısının birim, akademik unvan, cinsiyet ve kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı, yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin birim ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşmadığı, yaş değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı, devam bağlılık düzeylerinin farklılaştığı, kıdem değişkenine göre duygusal bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin farklılaştığı, akademik unvan değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Akademik liderlik algısının örgütsel bağlılık düzeyini, örgütsel bağlılık düzeyinin de akademik liderlik algısını etkilediği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretim, Liderlik, Akademik Liderlik, Örgütsel Bağlılık

### Önerilen Atıf

Baloğlu, N. & Öz, H. (2021). Yükseköğretim kurumlarında akademik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 22(1), 410-445. DOI: 10.17679/inuefd.818390  
Bu çalışma 26-28 Ekim 2019 tarihleri arasında Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesinde gerçekleştirilen Uluslararası 100. Yıl Sempozyumunda sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir



Inönü Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dergisi  
Cilt 22, Sayı 1, 2021  
ss. 410-445  
DOI:  
10.17679/inuefd.818390

Makale türü:  
Araştırma makalesi

Gönderim Tarihi:  
30.10.2020  
Kabul Tarihi: 17.02.2021

### ***Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki***

Lider ve liderlik kavramları günümüze kadar birçok alanda olduğu gibi yönetim biliminin en fazla tartışılan, üzerinde hemen herkesin az çok bir fikrinin olduğu konuların başında yer almaktadır. Bu kavramla ilgili literatür incelendiğinde çok sayıda lider ve liderlik tanımlaması ile karşılaşırız. Liderlik çalışmaları hemen her bilim dalının ilgi alanına giren bir konu olmuş ve ilgilenilen konu ön planda tutularak birçok tanım yapılmıştır. Liderlik, yönetim biliminin bir konusu ve iş yaşamıyla ilgili bir kavram olduğu kadar aynı zaman da psikoloji, sosyoloji, politika, askeri alan, felsefi ve tarihi açılarından ele alınıp değerlendirilen ve tanımı yapılan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Şişman'a (2012) göre; bir amaç doğrultusunda çalışanları etkileme gücü, Eren'e (1996) göre; amaç birliği ve bu amaç etrafında insanları bir araya getirebilme bilgi ve yeteneklerinin toplamı, Paksoy'a (2002) göre; etkileme, rehberlik etme ve etkililik kavramları çerçevesinde tanımlanmıştır. Ayrıca liderlik; Çelik'e (2007) göre; güç ve etkileme yoluyla izleyenleri belli bir hedefe yönlendirmek, Başaran'a (1991) göre de izleyenlerin belirlenen amaca yönelik olarak yapılan faaliyetlerde önlerindeki engelleri kaldırmak, gizil güçlerini ortaya çıkarmalarına olanak tanımak, onların gelişimine rehberlik etmek şeklinde tanımlanmaktadır.

Liderlik literatürde, bir süreç olarak ele alınmış ve yönetim alanında çalışma yapan kişiler tarafından bir amaç etrafında insanların çabalarını etkileme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanmıştır. Bu etkileme ve yönlendirme süreci; bireysel isteklerini ve kabiliyetlerini, bulunduğu meşru statüsünü, karizmasını, otoritesini veya güç ilişkilerini kullanma yoluyla gerçekleşmektedir. Bennis'in (2016) ifadesiyle liderlik; güzellik gibidir, tanımlanması güçtür ama gördüğümüzde onu hemen tanırız. Literatürde liderlikle ilgili yapılan tanımların hemen hepsinin ortak yönleri ele alındığı zaman insanları etkileme yeteneği şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Yukarıda verilen liderlik tanımlarının amaç, lider, izleyenler ve sergileneceği ortam gibi ortak yanlarının olduğu görülmektedir.

#### **Akademik Liderlik**

Yükseköğretim kurumları, hem yüksek düzeyde eğitim faaliyetleri yapan ve hem de aynı zamanda birer araştırma merkezleri durumundaki özerk kurumlardır. Bu kurumların yöneticileri, başlangıçta birer statü lideri konumunda göreve gelirler. Yani meşru yetkilerini kullanan üst yönetici durumundadırlar. Sosyal yetki, içinde bulunduğu grup ve dış paydaşlarıyla olan ilişkilerinden doğar, teknik yetki ise, yöneticinin, iş yapabilme ve yaptırabilme becerisinden oluşur (Korkut, 1979). Akademik liderlerin bulunduğu kurumun fiziksel yapısıyla ilgili değil, o yapı içerisindeki insanlar, gruplar ve kaynakların bir amaç etrafında bir araya getirilmesi ve etkili bir biçimde yönetilmesiyle ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. Bir akademik lider, sosyal ve teknik becerilerle donanımlı, insan ilişkilerinde yeterli, kurumun kültürel gelişimini sürdürmesine katkı sağlayan ve sembolik öğeleri kullanarak insanları etkileyebilen liderdir (Şişman, 1999). Yani bir akademik lider, yükseköğretim kurumlarında görev yaparken bir takım yasal güçlere sahip olur. Sahip oldukları bu yasal gücün yanında kişisel yapısından kaynaklanan sosyal, teknik, kültürel ve karizmatik güçlere de sahip olması gerekir (Battal & Şahan, 2002). Yükseköğretim kurumları bulunduğu çevrede bir kültür oluşturan, bulunduğu bölgeye vizyon kazandıran kurumlardır. Bu kültürün oluşması, bir vizyonun ortaya konması ancak akademik liderlik becerileri üst düzeyde olan yöneticilerle sağlanacaktır. Akademik liderlik; genel olarak vizyon oluşturma, fikir üretme, takım oluşturma, takım çalışması yapma ve yaptırma vb. rolleri içeren bir liderlik türü olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte akademik liderliğin temelinde profesyonel olarak gelişim, yükseköğretim yönetimi, eğitim-öğretim, bilim ve araştırma ile öğrenci danışmanlığı vb. konular da yer almaktadır (Harman, 2002).

Akademik liderlerin sahip olması gereken özellikler; vizyon sahibi olmaları, başkalarını harekete geçirebilme yeteneğine sahip olmaları ve bütünlüktür (Bennis, 2016). İyi bir performans ortaya çıkarabilen, iletişimi kolaylaştıran, örgüt içerisindeki çatışmaları yönetebilen, adalet duygusuna sahip, girişimciliği teşvik eden ve en önemlisi de kurumuna bağlılığı sağlayan kişidir akademik lider. Akademik liderlerde bulunması gereken özelliklerden bazıları da ortak akla uygun hareket edebilme, başkalarını vizyonu içselleştirmeye ikna

edebilme becerisidir. Akademik liderlerin kendilerine ait bir tarzlarının olması, kişilik bilincinin oluşması gerekir. Akademik liderlerde uyum sağlama kapasitesinin, değişime çabuk ve akıllıca ayak uydurma, yani yaratıcılık çok önemli bir özelliktir. Bir başka boyutta bütünlüktür, yani inanç ve ahlak boyutudur (Bennis, 2016).

Geleneksel yaklaşımda akademik liderlik, formal bir rol olarak görülmekte, gücünü yasalardan alan ve akademik liderlerden neler beklendiğini açıkça ortaya koyan bir yaklaşımdır (Çelik, 2007). Geleceğin akademik liderlik yaklaşımı, lidere dönüşümcü bir liderlik rolünü de yüklemektedir. Akademik liderlik daha çok bir sosyal etkileşim süreci olarak görülmekte ve liderin çevresel beklentilere nasıl cevap vereceği üzerine odaklanmaktadır (Çelik, 2007).

Geleneksel Akademik Liderlik modelinde genellikle, ilgili dergilerde yazılar, ulusal ve uluslararası konferanslarda bildirilerin sunulması, önemli eğitim çalışmalarında yazarlık ve bazı durumlarda öğrenci araştırmalarını denetlemek gibi akademik gelişmelerde sorumluluk alma ile ilgili kişisel başarılar belirlenir (Stensaker, 1998'dan aktaran Karsantık, 2016).

Marshall ve diğerlerine (2000) göre akademik liderlik, üniversitelerde resmi yönetim pozisyonlarında bulunan bireyler tarafından yerine getirilen görevler veya işlevler olarak genel bir çerçevede ele alınsa da aşağıdaki görevlerin de akademik liderliğin tanımı kapsamında değerlendirilebileceğini de belirtmişlerdir:

- Araştırmaların denetimi ve akademisyenlerin hedefe ulaşmasında cesaretlendirilmesi,
- Öğrencileri bilimsel çalışmalarla tanıştırmak, onları bilimsel çalışmalara yönlendirmek,
- Geniş ders müfredatını koordine etmek,
- Öğretim elemanları arasındaki iletişimi sağlamak,
- Takım yönetimi, rehberlik, danışmanlık yapmak, diğerlerinin fikirlerini alarak tartışma ortamları oluşturmak ve planlama yapmak,
- Etkin bir model olarak çalışmalarını sürdürmek ve süreç hakkında herkesi bilgilendirmek,

- Her an ulaşılabilir olmak, zaman konusunda cömert davranmak, herkese zaman ayırabilmek,
- Güven inşa etmek,
- Akademisyenlerin yaptıkları çalışmalarda olumlu yönleri öne çıkartarak destekleyici bir rol üstlenmek ve daha iyisi için yol gösteren bir rehber olmak,

Akademik liderler her zaman önemli bir rol üstlenmişlerdir, öyle ki akademisyenin başarısı, içinde bulunduğu toplum ve çevrede diğer bireylerin profesyonel ve bilimsel gelişmelere bakışını direkt olarak etkilediği düşünülmektedir. Akademik liderliğin, geleneksel liderlik kapsamında değerlendirilerek zaman zaman sadece bina yöneticiliği gibi algılandığı durumlarda görülmektedir. Ancak okul yöneticilerinin görevleri arasında çalışanları bilimsel ve profesyonel bağlamda etkin hale getirmek bulunmakta ve bu kapsamda yetkin akademik liderlere ihtiyaç duyulmaktadır (Ervay, 2006). Akademik liderlerin yaptıkları işi dar bir perspektiften ele alarak konuyu sadece standartlara uygun bir yönetim boyutunda gerçekleştirmeleri akademik başarıyı azaltabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle akademik lider yenilikleri takip eden, ihtiyaç analizi yapan, fikir alışverişinde bulunan, akademik standartların ötesine geçmeyi hedefleyen bir bakış açısına sahip olmalıdır (Ervay, 2006). Yükseköğretim kurumlarında karar verme yapısının düzenlenmesine yönelik yeni yöntemlerle birlikte akademik liderlikte yeni bakış açıları ortaya çıktığı söylenebilir. Akademik çevre içerisinde akademik liderliği resmi ve zorunlu olarak yürütülen bir rol olarak görme geleneğinin bulunduğu da söylenebilir.

Ramsden (1998'a) akademik liderliğin; liderlik, akademik çalışmalar, akademisyenler ve akademik yönetim olmak üzere dört alandan oluştuğunu belirtmektedir. Karsantık (2019) ise akademik liderliği üç boyutta ele almış ve incelemiştir. Profesyonel gelişim boyutu; daha çok akademik kişinin hem bireysel olarak hem de bulunduğu kurumunun gelişimi üzerine odaklanmaktadır. Yükseköğretim kültürü boyutu; akademik lider olan kişinin bulunduğu kurumda bir öğrenme kültürü oluşturması üzerine odaklanmaktadır. Yükseköğretim yönetimi boyutu ise

daha çok teknik becerilerin ön plana çıktığı, statü lideri konumunda olduğu boyuttur. House (2004) akademik liderliği, başkalarını etkileme ve başarıya ulaşma yeteneği olarak tanımlamaktadır. Lider, hedeflerini, ne elde etmek istediğini ve arzulanan hedefleri gerçekleştirmek için diğer bireylerle ve sorunlarla nasıl başa çıkacağını bilmek durumundadır (Siddique ve diğerleri, 2011). Gmelch'e (2002) göre akademik lider öncelikle tüm takipçilerini bir araya getirmek zorundadır. Ayrıca akademik liderlerden her üyeye işin nasıl yapılacağı konusunda yol göstermesi ve görevlerini yerine getirmeleri için onları görevlendirmesi beklenmektedir. Bu sayede öğretim elemanları belirlenen hedeflere özgürce ulaşabilmektedir. Akademik çevrede öğrenciler ve öğretim elemanları gibi çeşitli paydaşlar vardır. Bu nedenle akademik liderlerin her biri ile ayrı ayrı ilgilenmesi ve ortaya çıkabilecek sorunlarla başa çıkmak için farklı politikalar kullanması gerekmektedir (Sathye, 2004). Akademik liderler, öğretim elemanlarını paylaşılan hedefe ulaşma yönünde motive etme, ilham verme, yönetme ve yönlendirme yapmakla sorumlu görülmektedir (Siddique ve diğerleri, 2011). Akademisyenlerin hem kendi örgütleri içinde hem de daha geniş çapta liderler olarak görülebileceğini anlamak, yükseköğretim kurumlarında nitelikli akademik çalışmalar yapmak için gereklidir (Bolden ve diğerleri, 2012).

### **Örgütsel Bağlılık**

Bağlılık; kendisinden büyük bir insana veya görev yaptığı bir kuruma, siyasi bir düşünceye, bir inancıya karşı içten gelen samimi ve duygusal olarak yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür (Ergun, 1975). Örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu örgüte karşı hissettiği güçtür. Çalışanın örgüte bağlılığı, içinde bulunduğu örgütün vizyonunu benimsemesi, örgüt içerisinde kendisine bir misyon yüklemesi, örgüt içerisinde kalmayı istemesi, örgütün amacını gerçekleştirmesi ve örgüte karşı oluşturduğu sadakat şeklinde tanımlanabilir (Nartgün & Menep, 2010). Başka bir tanımla örgütsel bağlılık; bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesi şeklinde ifade edilebilir (Sağlam Arı, 2003). Gündoğan (2009)' a göre ise örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bir üyesi olarak örgütte kalma isteği, örgütü

için istenenden daha fazla çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tamına göre ise örgütsel bağlılık, bireyi amacını gerçekleştirmeye yönelik hareket etmeye yöneltten güçtür (Meyer & Herscovitch, 2001). Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık kavramını üç aşamada ele alıp değerlendirmektedir. Bunlar; *Duygusal Bağlılık*: Çalışanın örgütüne duygusal olarak bağlı olmasını, onu içselleştirmesini gösterir. Yani duygusal bağlılıkta, çalışanın örgütte kalmasının nedeni olarak onunla duygusal bir bağ kurması ve örgütün amaçlarıyla kendi amaçları arasında duygusal bütünleşmesi vardır. Duygusal bağlılığı yüksek olan insanlar örgüte, ihtiyaç duyduklarından değil örgütte kalmayı duygusal olarak çok istedikleri için örgütte kalmayı sürdürürler.

*Devam Bağlılığı*: Örgütten ayrılma ile örgütte kalmaya devam etme arasındaki maliyettir. Bulunduğu örgütten ayrılmayı düşünen kişinin o örgütteki yaptığı yatırımları, çalışmaları ile oradan ayrılmasının arasındaki maliyet çok yüksek ise kişi o örgütte kalmaya devam eder. Yani çalışan bulunduğu örgütten ne kadar fazla fayda sağlarsa o derecede örgütüne bağlı kalmaya devam eder.

*Normatif Bağlılık*: Bu bağlılık türünde çalışanın örgütte kalmalarını ahlaki olarak görmelerine dayanan bir bağlılıktır. Yani kişinin örgütte kalmasının nedeni duygusal ya da kendi çıkarı için değil tamamen ayrılmasının doğru veya yanlış olacağı ile ilgili ahlaki bir boyuttur.

Örgütsel bağlılık genel olarak bireyin örgütüne psikolojik olarak bağlılığını ifade etmekte (Ölçüm Çetin, 2004) olup katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan bağlılığı da içine alan geniş bir bakış açısidir. Örgütsel bağlılığın kuruma olumlu etkilerinin olduğu söylenilebilir. Örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif yönde bir ilişki olduğuna inanılmakta, örgütsel bağlılık arttıkça performansın arttığı, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçları azalttığı ileri sürülmektedir (Doğan & Kılıç, 2007).

Literatürde akademik liderlik ve özellikle örgütsel bağlılık kavramları üzerine ayrı ayrı birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen



bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Literatüre katkısı bakımından bu araştırma önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

Yükseköğretim Kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının;

1. Akademik liderlik ile örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Akademik liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri öğretim elemanlarının
  - a. Görev yaptıkları birim,
  - b. Akademik unvan,
  - c. Cinsiyet,
  - d. Yaş
  - e. Mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Akademik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ne düzeydedir?

## **Yöntem**

### **Araştırma Modeli**

Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmada yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre akademik liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. İlişkisel tarama modeli; iki veya daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin ve bu değişimin derecesini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalardır (Karasar,2017).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın katılımcılarını Orta Anadolu'daki bir devlet üniversitesinde görev yapan 892 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme küme örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen 252 öğretim elemanından oluşmaktadır. Küme örnekleme yöntemi, evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip

oldukları örnekleme yöntemidir (Karasar,2017). Araştırmada katılımcılar araştırmanın yapıldığı üniversitenin fakülte ve yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları şeklinde iki küme olarak ele alınmıştır. Çalışma bu üniversitede bulunan her bir fakülte ve yüksekokulda görevli ve çalışmaya gönüllü olarak katılan öğretim elemanlarının görüşleri üzerinde yürütülmüştür. Katılımcılara ait betimsel bilgiler tablo 1 de sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Katılımcılara Ait Betimsel Bilgiler*

Grup	Alt Grup	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	100	39,7
	Erkek	152	60,3
Akademik Unvan	Profesör	20	7,9
	Doçent	37	14,7
	Dr. Öğr. Üyesi	83	32,9
	Öğretim Gör.	96	38,1
	Araştırma Gör.	16	6,3
İdari Görev	Evet	133	52,8
	Hayır	119	47,2
Birim	Fakülte	126	50,0
	Yüksekokul	126	50,0
Yaş	20-30 Yaş	17	6,7
	31-40 Yaş	109	43,3
	41-50 Yaş	104	41,3
	51-60 Yaş	18	7,1
	61-70 Yaş	4	1,6
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	47	18,7
	6-10 Yıl	82	32,5
	11-15 Yıl	63	25,0
	16-20 Yıl	26	10,3
	21 Yıl ve üzeri	34	13,5
	TOPLAM		252

Buna göre; araştırmanın katılımcılarının %39,7 (n=100)'si kadın, %60,3 (n=152)'ünün

ise erkek olduğu görülmektedir. Araştırmada profesör unvanındaki katılımcıların oranı %7,9 (n=20), Doçent unvanındaki katılımcıların oranı %14,7 (n=37), Dr. Öğretim üyesi unvanındaki katılımcıların oranı %32,9 (n=83), Öğretim görevlisi unvanındaki katılımcıların oranı %38,1 (n=96) ve Araştırma görevlisi unvanındaki katılımcıların oranı ise %6,3 (n=16)'tür.

Katılımcılardan idari görevi olanlarının oranı %52,7 (n=133), idari görevi olmayanların oranı ise %47,2 (n=119)'dir. Araştırmamızın katılımcılarının %50 (n=126) 'si fakültelerde, %50 (n=126) 'si ise yüksekokullarda görev yapmaktadır. Katılımcıların yaşlarının dağılımı ise; 20-30 yaş

grubunun oranı %6,7 (n=17), 31-40 yaş grubunun oranı %43,3 (n=109), 41-50 yaş grubunun oranı %41,3 (n=104), 51-60 yaş grubunun oranı %7,1 (n=18), 61-70 yaş grubunun oranı %1,6 (n=4) şeklinde olup ve 71 yaş ve üzeri yaş grubunda ise herhangi bir katılımcının olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemleri ise 0-5 yıl olan katılımcıların oranı %18,7 (n=47), 6-10 yıl olan katılımcıların oranı %32,5 (n=82), 11-15 yıl olan katılımcıların oranı %25,0 (n=63), 16-20 yıl olan katılımcıların oranı %10,3 (n=26) ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların oranı ise %13,5 (n=34)'dir.

### **Veri Toplama Araçları**

Veriler; öğretim elemanlarının akademik liderlik algısını belirlemeye yönelik olarak Karsantık (2019) tarafından geliştirilen "Akademik Liderlik Ölçeği" ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik olarak Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yardımı ile ve gerekli izinleri alınarak toplanmıştır.

Akademik Liderlik Ölçeği; 18 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçekteki ifadeler; "1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Sıklıkla ve 5: Her zaman" şeklinde puanlanmıştır. Karsantık (2019) Akademik Liderliği; Profesyonel Gelişim, Yükseköğretim Kültürü ve Yükseköğretim Yönetimi olarak üç boyutta ölçmeyi amaçlamıştır. Ölçekten alınan yüksek puan akademik liderlik yeterliğini, düşük puan ise akademik liderlikteki yetersizliği göstermektedir. Akademik liderlik ölçeğinin güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach's Alpha değerine bakılmış ve bu değer .96 olarak bulunmuş ve yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; 18 maddeden oluşmakta ve örgütsel bağlılığı duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde alt boyutlarıyla ölçmeyi amaçlayan 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçekteki ifadelerin puanlaması "1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde yapılmıştır. Ölçekteki alt faktörlerden alınan yüksek puan ilgili bağlılık türündeki yüksek katılımı, düşük puan ise düşük katılım düzeyini göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ise .85

olarak bulunmuş ve araştırmada kullanılan her iki ölçęinde araştırmının yüksek derecede güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

### **İşlem Basamakları**

Araştırmaya kapsamlı bir literatür taraması ile başlanmıştır. Araştırmının değişkenleri literatür bulgularına dayalı belirlenmiştir. Veri toplama araçlarının uygulanması için gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama aracına araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu eklenmiştir. Araştırma kapsamında çalışma evrenini oluşturan 892 öğretim elemanından 606 öğretim elemanına ulaşılmış, fakat 252 öğretim elemanından geri dönüş sağlanabilmiştir. Veriler araştırmacılar tarafından her bir birim için oluşturulan anket uygulama takvimine göre toplanmıştır. Uygulama sürecinde katılımcılara gerekli bilgiler açıklanmış ve soruları cevaplanmıştır. Veriler SPSS paket programı ile çözümlenmiştir. Çözümlemede verilerin dağılım özellikleri dikkate alınmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Veriler ikili ve çoklu karşılaştırma teknikleri yardımıyla analiz edilmiştir. Analizi öncesinde veri setlerinin dağılım özellikleri incelenmiştir. Verilerin karşılaştırma yapılacak değişkenlere göre normal dağılım özelliği gösterip göstermediği araştırılmıştır. Veri setlerinin dağılım özelliklerini belirlemek için Kolmogorov -Smirnov testine başvurulmuş ve verilerin normal dağılmadığı görülmüştür. Verilerin dağılımının bağımlı ve bağımsız değişkenlerimize göre normal dağılmadığı tespit edildiği için verilerin analizi aşasında parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Veri setinde kayıp veri olup olmadığı da kontrol edilmiş ve kayıp değerlerin yerine ortalamayı etkilememesi için ortalama düzeyinde değerler atanmıştır. Daha sonra uç değerlerin normal dağılımı bozma durumu kontrol edilmiş ve veri setlerinde uç değerlerin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Verilerin toplanmasında yararlanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi için Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Akademik liderlik ölçeğinin bu değeri .96 olarak bulunmuş ve yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağılılık ölçeğinin

Cronbach's Alpha değeri ise .85 olarak bulunmuş ve araştırmada kullanılan her iki ölçęinde araştırmmanın yüksek derecede güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğretim elemanlarının akademik liderlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri, aritmetik ortalama ve standart sapma cinsinden belirlenmiştir. Katılımcıların görev yaptıkları birim, akademik unvan, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine ait ortalamalar belirlenmiştir. Ortalamalar arası farkların testinde parametrik olmayan dağılımlarda ikili gruplar için Mann Whitney U, çoklu gruplar için de Kuruskal Vallis H testi tercih edilmiştir. Akademik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonel ilişki ise Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Analizi ile belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlenelerde anlamlılık düzeyi Mann Whitney U ve Kuruskal Vallis H testi için .05, Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı için .01 olarak kabul edilmiştir.

#### **Etik Kurul Onay Bilgileri**

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Araştırmmanın teorik temelini oluşturmak için kullanılan literatür alıntıları tam ve doğru olarak belirtilmiştir. Çalışma grubunda yer alan öğretim elemanlarının araştırmaya katılımcı olabilmeleri için görev yaptıkları üniversitenin Rektörlüğüne bağlı görev yapan Etik Kurul'dan gerekli izinler alınmış ve çalışma ekinde dergi editörlüğüne sunulmuştur.

Etik Değerlendirmeyi Yapan Kurul Adı: Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu

Etik Değerlendirme Kararının Tarihi:15.04.2020

Etik Değerlendirme Belgesi Sayı Numarası:08/13

#### **Bulgular**

Bu bölümde araştırmmanın alt problemlerine yönelik olarak yapılan analizlerin sonuçlarına değinilmiştir. Analizlerin sonuçları tablolar halinde sunulmuş ve açıklanmıştır.

#### **Öğretim elemanlarının akademik liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin bulgular**

Katılımcıların akademik liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğunu belirlemek için akademik liderlik ölçeğinden ve örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan puanlara ait en düşük, en yüksek, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analizin sonucu Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2***Katılımcıların Akademik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*

Puanlar	N	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Ortalama	Ss	Düzye
Profesyonel Gelişim	252	1,60	5,00	3,67	,88	Sıklıkla
Yükseköğretim Kültürü	252	1,40	5,00	3,70	1,00	Sıklıkla
Yükseköğretim Yönetimi	252	1,00	5,00	3,53	1,03	Sıklıkla
Duygusal Bağlılık	252	1,67	5,00	3,33	,66	Kararsızım
Normatif Bağlılık	252	1,67	4,83	3,22	,71	Kararsızım
Devam Bağlılığı	252	1,00	4,67	3,37	,75	Kararsızım

Buna göre, profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimi

“sıklıkla” düzeyinde; bunun yanında duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeyleri “kararsızım” düzeyinde bulunmaktadır.

**Farklara İlişkin Bulgular****Öğretim Elemanlarının görev yaptıkları birim değişkenine ilişkin bulgular:**

Katılımcıların algıladıkları akademik liderlik düzeyinin görev yaptıkları birime göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizin sonuçları tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3***Katılımcıların Akademik Liderlik ve Alt Boyutlarına ait Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Boyut	Birim	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	M-Whit U	Z	P
Profesyonel Gelişim	Fakülte	126	125,33	15792,00	7791,00	-,25	,80
	Yüksekokul	126	127,67	16086,00			
Yükseköğretim Kültürü	Fakülte	126	123,87	15607,00	7606,00	-,58	,57
	Yüksekokul	126	129,13	16271,00			
Yükseköğretim Yönetimi	Fakülte	126	130,63	16459,50	7417,50	-,91	,36
	Yüksekokul	126	122,37	15418,50			

Buna göre, profesyonel gelişim ( $p= .80$ ), yükseköğretim kültürü ( $p= .57$ ) ve yükseköğretim yönetimi ( $p= .36$ ) puan ortalamalarının görev yapılan birime göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyinin görev yaptıkları birim değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4**

*Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Boyutlar	Birim	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	M-Whitney U	Z	P
Duygusal Bağlılık	Fakülte	126	130,63	16460,00	7417,00	-,90	,37
	Yüksekokul	126	122,37	15418,00			
Normatif Bağlılık	Fakülte	126	132,97	16754,00	7123,00	-1,41	,16
	Yüksekokul	126	120,03	15124,00			
Devam Bağlılığı	Fakülte	126	130,02	16382,00	7495,00	-,77	,44
	Yüksekokul	126	122,98	15496,00			

Buna göre, duygusal bağlılık ( $p= .37$ ), normatif bağlılık ( $p= .16$ ) ve devam bağlılığı ( $p= .44$ ) puan ortalamalarının görev yapılan birim değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

#### **Akademik unvan değişkenine ilişkin bulgular**

Katılımcıların algıladıkları akademik liderlik düzeyinin görev yaptıkları akademik unvan değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizin sonuçları tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5**

*Katılımcıların Akademik Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Unvan	N	X	X2	SD	P
Profesyonel Gelişim	Profesör	20	122,28	4,60	4	,33
	Doçent	37	130,42			
	Dr. Öğr. Üyesi	83	136,25			
	Öğretim Gör.	96	122,35			
	Araştırma Gör.	16	97,03			

Yükseköğretim Kültürü	Profesör	20	138,95	3,81	4	,43
	Doçent	37	118,34			
	Dr. Öğr. Üyesi	83	133,76			
	Öğretim Gör.	96	124,94			
	Araştırma Gör	16	101,50			
Yükseköğretim Yönetimi	Profesör	20	126,53	2,56	4	,64
	Doçent	37	129,57			
	Dr. Öğr. Üyesi	83	135,37			
	Öğretim Gör.	96	118,73			
	Araştırma Gör	16	119,97			

Buna göre, profesyonel gelişim ( $p = .33$ ), yükseköğretim kültürü ( $p = .43$ ) ve yükseköğretim yönetimi ( $p = .64$ ) puan ortalamalarının görev yapılan unvana göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyinin görev yaptıkları akademik unvan değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6**

*Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Unvan	N	X	X <sup>2</sup>	SD	P
Duygusal Bağlılık	Profesör	20	105,18	39,66	4	,00
	Doçent	37	187,11			
	Dr. Öğr. Üyesi	83	135,25			
	Öğretim Gör.	96	103,95			
	Araştırma Gör.	16	102,91			
Normatif Bağlılık	Profesör	20	74,50	32,74	4	,00
	Doçent	37	180,27			
	Dr. Öğr. Üyesi	83	123,41			
	Öğretim Gör.	96	123,43			
	Araştırma Gör	16	101,63			
Devam Bağlılığı	Profesör	20	105,05	18,12	4	,00
	Doçent	37	165,18			
	Dr. Öğr. Üyesi	83	132,04			
	Öğretim Gör.	96	117,20			
	Araştırma Gör	16	90,94			

Buna göre, duygusal bağlılık ( $p = .00$ ), normatif bağlılık ( $p = .00$ ) ve devam bağlılığı ( $p = .00$ ) puan ortalamalarının, görev yapılan akademik unvan değişkenine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır ( $p < 0,05$ ). Yapılan analiz sonucunda, Doçent unvanında görev yapan akademisyenlerin diğer akademik unvanlara göre daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve



devam bağıllığı düzeyine sahip oldukları, araştırma görevlisi unvanında görev yapanların ise en az düzeyde duygusal bağıllık, normatif bağıllık ve devam bağıllığı düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

#### Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular:

Katılımcıların algıladıkları akademik liderlik düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7**

*Katılımcıların Akademik Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	M-WhitneyU	Z	P
Profesyonel Gelişim	Kadın	100	125,96	12596,00	7546,00	-1,00	,92
	Erkek	152	126,86	19282,00			
Yükseköğretim Kültürü	Kadın	100	123,31	12230,50	7180,50	-,74	,46
	Erkek	152	129,26	19647,50			
Yükseköğretim Yönetimi	Kadın	100	122,82	12281,50	7231,50	-,66	,51
	Erkek	152	128,92	19596,50			

Buna göre, profesyonel gelişim ( $p= .92$ ), yükseköğretim kültürü ( $p= .46$ ) ve yükseköğretim yönetimi ( $p= .51$ ) puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların örgütsel bağıllık düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8**

*Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	M-Whitney U	Z	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	100	124,81	12481,00	7432,00	-,30	,76
	Erkek	152	127,62	19397,00			
Normatif Bağlılık	Kadın	100	125,23	12523,00	7473,00	-,23	,82
	Erkek	152	7,34	19355,00			
Devam Bağıllığı	Kadın	100	124,91	12491,00	7441,00	-,29	,78
	Erkek	152	127,55	19387,00			

Buna göre, duygusal bağlılık ( $p= .76$ ), normatif bağlılık ( $p= .82$ ) ve devam bağlılığı ( $p= .78$ ) puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

#### Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Katılımcıların algıladıkları akademik liderlik düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9**

*Katılımcıların Akademik Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Yaş	N	X	X <sup>2</sup>	SD	P
Profesyonel Gelişim	20-30 Yaş	17	91,94	14,07	4	,00
	31-40 Yaş	109	123,93			
	41-50 Yaş	104	128,11			
	51-60 Yaş	18	140,61			
	61-70 Yaş	4	238,00			
Yükseköğretim Kültürü	20-30 Yaş	17	104,65	10,06	4	,03
	31-40 Yaş	109	124,00			
	41-50 Yaş	104	125,64			
	51-60 Yaş	18	145,69			
	61-70 Yaş	4	223,50			
Yükseköğretim Yönetimi	20-30 Yaş	17	81,91	13,25	4	,01
	31-40 Yaş	109	131,01			
	41-50 Yaş	104	122,88			
	51-60 Yaş	18	144,28			
	61-70 Yaş	4	207,25			

Buna göre, profesyonel gelişim ( $p=00$ ), yükseköğretim kültürü ( $p= .03$ ) ve yükseköğretim yönetimi ( $p= .01$ ) puan ortalamalarının, yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir ( $p<0,05$ ). Ortaya çıkan farklılığı belirlemek için yapılan analizler sonucunda, profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimi alt boyutlarında 61-70 yaş grubundaki katılımcıların akademik liderlik algısının diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre en yüksek, daha sonra 51-60 yaş grubundaki katılımcıların akademik liderlik algısının yüksek olduğu görülmüştür. En düşük akademik liderlik algısına sahip yaş grubunun 20-30 yaş grubu aralığındaki katılımcıların olduğu görülmektedir. Bu analiz yaş ilerledikçe akademik liderlik algısının da yükseldiği sonucunu göstermektedir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10**

*Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Yaş	N	X	X2	SD	P
Duygusal Bağlılık	20-30 Yaş	17	90,50	5,58	4	,23
	31-40 Yaş	109	124,17			
	41-50 Yaş	104	132,76			
	51-60 Yaş	18	138,69			
	61-70 Yaş	4	125,38			
Normatif Bağlılık	20-30 Yaş	17	107,62	5,52	4	,23
	31-40 Yaş	109	124,53			
	41-50 Yaş	104	136,47			
	51-60 Yaş	18	106,61			
	61-70 Yaş	4	90,63			
Devam Bağlılığı	20-30 Yaş	17	60,91	15,08	4	,00
	31-40 Yaş	109	132,10			
	41-50 Yaş	104	131,27			
	51-60 Yaş	18	128,64			
	61-70 Yaş	4	119,00			

Buna göre, duygusal bağlılık ( $p=.23$ ) ve normatif bağlılık ( $p=.23$ ) düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı ( $p>0,05$ ), devam bağlılığı düzeyinin ( $p=.00$ ) yaş değişkenine farklılaştığı görülmektedir ( $p<0,05$ ). Devam bağlılığı alt boyutunda bu farklılaşmanın belirlenmesi için yapılan analizler neticesinde devam bağlılığı düzeyinin 20-30 yaş grubu aralığındaki katılımcılarda diğer yaş grubu aralığındaki katılımcılara göre düşük olduğu görülmüştür.

#### **Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular:**

Katılımcıların algıladıkları akademik liderlik düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

**Tablo 11**

*Katılımcıların Akademik Liderlik ve Alt Boyutlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	X	X2	SD	P
Profesyonel	0-5 Yıl	47	138,21			

Gelişim	6-10 Yıl	82	117,64	8,51	4	,07
	11-15 Yıl	63	113,34			
	16-20 Yıl	26	153,17			
	21 yıl ve üzeri	34	135,66			
Yükseköğretim Kültürü	0-5 Yıl	47	138,10	8,57	4	,07
	6-10 Yıl	82	118,13			
	11-15 Yıl	63	112,21			
	16-20 Yıl	26	150,87			
Yükseköğretim Yönetimi	21 yıl ve üzeri	34	138,50	4,00	4	,40
	0-5 Yıl	47	136,55			
	6-10 Yıl	82	122,13			
	11-15 Yıl	63	115,86			
	16-20 Yıl	26	142,85			
	21 yıl ve üzeri	34	130,35			

Buna göre, profesyonel gelişim ( $p= .07$ ), yükseköğretim kültürü ( $p= .07$ ) ve yükseköğretim yönetimi ( $p= .40$ ) puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12**

*Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	X	X <sup>2</sup>	SD	P
Duygusal Bağlılık	0-5 Yıl	47	124,14	3,09	4	,54
	6-10 Yıl	82	126,85			
	11-15 Yıl	63	131,73			
	16-20 Yıl	26	139,38			
	21 yıl ve üzeri	34	109,37			
Normatif Bağlılık	0-5 Yıl	47	117,73	29,58	4	,00
	6-10 Yıl	82	106,71			
	11-15 Yıl	63	159,39			
	16-20 Yıl	26	159,58			
	21 yıl ve üzeri	34	100,12			
Devam Bağlılığı	0-5 Yıl	47	126,84	13,18	4	,01
	6-10 Yıl	82	108,46			
	11-15 Yıl	63	152,43			
	16-20 Yıl	26	123,94			
	21 yıl ve üzeri	34	123,44			

Buna göre, katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin ( $p= .54$ ) mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı ( $p>0,05$ ), normatif bağlılık ( $p= .00$ ) ile devam bağlılığı ( $p= .01$ ) puanlarının mesleki kıdem değişkenine farklılaştığı ortaya çıkmıştır ( $p<0,05$ ). Bu farklılaşmanın

belirlenmesi için yapılan analiz sonuçlarına göre normatif bağlılık alt boyutunda 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip katılımcıların diğer mesleki kıdeme sahip katılımcılara göre daha yüksek normatif bağlılığa sahip oldukları, devam bağlılığı alt boyutunda ise 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre yüksek düzeyde devam bağlılığına sahip oldukları görülmüştür.

### **Akademik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki düzeyine ilişkin bulgular**

Araştırmanın bu aşamasında yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları akademik liderlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin nasıl olduğu üzerine bir analiz yapılmıştır. Bu analiz yapılırken akademik liderlik ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden elde edilen toplam puanlar arasındaki ilişkiler Pearson Çarpım Momentler Korelasyon tekniği ile hesaplanarak incelenmiş ve sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

**Tablo 13**

*Akademik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları*

Puanlar	1	2	3	4	5	6
1. Profesyonel Gelişim	1					
2.Yükseköğretim Kültürü	,897**	1				
3.Yükseköğretim Yönetimi	,867**	,851**	1			
4.Duygusal Bağlılık	,199**	,189**	,201**	1		
5.Normatif Bağlılık	,162*	,057	,080	,120	1	
6.Devam Bağlılığı	,245**	,153*	,238**	,225**	,584**	1

N=252, \*\*p<0,01,  
\*p<0,05

Buna göre, profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimi alt boyutlarında kendi aralarında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki düzeyi vardır. Örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarının kendi aralarında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Akademik Liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, genel olarak profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü, yükseköğretim yönetimi ile duygusal bağlılık,

normatif bağıllık ve devam bağıllığı arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkiye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Yükseköğretim kurumlarının etkililiği ve etkinliği de akademik liderlerinin oluşturduğu vizyona, öğrenme kültürüne ve izleyenlerini etkileme ve yönetme boyutlarına bağlı olarak artacaktır. Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların akademik liderlik algısının “sıklıkla” olarak çıkması yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının yüksek düzeyde akademik liderlik algısına sahip olduklarını göstermektedir. Bir örgütün etkililiğini ve etkinliğini sürdürmesinin başlıca yolu iyi yönetilmesine bağlıdır. Bu da ancak liderlerin izleyenlerini yönlendirmesine ve etkilemesine bağlıdır (Başaran, 2004). Öğretim elemanları profesyonel olarak kendi gelişimlerinin yanında hem öğrencilerin hem de diğer öğretim elemanlarının gelişimi ile ilgilenmektedir. Akademik liderler, yükseköğretimde öğrenme kültürünün oluşmasında, olumlu öğrenme ikliminin gerçekleşmesinde birinci derecede sorumludurlar. Akademik liderler aynı zamanda yönetim işlerinden de sorumlu kişiler olarak görülmektedir.

Araştırmanın bulgularındaki akademik liderlik algısının “sıklıkla” düzeyinde yüksek oluşu yine öğretim elemanlarının algıladıkları akademik liderlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Akademik liderlerin meslektaşlarını yönlendirmesi ve etkilemesi de yükseköğretim yönetiminin bir parçasıdır (Leitwood & Jantzi, 2000). Öğretim elemanlarının ihtiyaçlarının ve profesyonel gelişimlerinin sağlanması gibi akademik liderlik sorumlulukları (Bolman & Gallos, 2011), örgütsel bağıllığı desteklediğini ve örgütsel bağıllığın sürdürülmesini sağladığını göstermektedir.

Araştırmadaki katılımcıların örgütsel bağıllık düzeylerinin “kararsızım” boyutunda çıkması orta düzeyde örgütsel bağıllığa sahip olduklarını göstermektedir. Ölçüm Çetin’e (2004) göre bir kişinin örgütsel bağıllığının olması o kişinin örgütte istediği için kalması anlamına gelmektedir. Çalışanın örgüte bağıllığının en iyi şekli çalıştığı örgütle duygusal bağ kurmasına

bağlıdır. Duygusal bağlılığı yüksek olan kişiler; kendini örgütüne adayan, sadık ve güvenilir kişilerdir. Bu durumdaki kişiler örgütte sorumluluk almaktan kaçınmazlar.

Duygusal bağlılıkta bireyler istedikleri için; devam bağlılığında gereksinim duydukları için, normatif bağlılıkta ise kendilerinde bir yükümlülük hissettikleri için örgüte bağlılık duyarlar (Allen & Mayer, 1990). Araştırmada örgütsel bağlılıkla ilgili ilişkinin yüksek düzeyde çıkması bu görüşü destekler niteliktedir. Bu sonuçlar yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin kurumlarına yüksek düzeyde bağlılık duyduklarını göstermektedir.

Yükseköğretim kurumlarını farklı alanlardan birçok değişken etkilemektedir. Paydaşlarının bu denli çok oluşu akademik liderlik boyutunu da etkilemektedir. Mevcut araştırma öğretim elemanlarının akademik liderlik ile örgütsel bağlılık algılarının birbiri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durum akademik liderlik algısının örgütsel bağlılığın; örgütsel bağlılığın da akademik liderlik algısını etkilediği sonucunu ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılığın bağımsız değişken olarak ele alındığı araştırmalarda; örgütsel bağlılık, iş doyumunu, performans, katılım, devamsızlık, iş gören devri ve işe geç gelme sonuçlarıyla ilişkili bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın bağımlı bir değişken olarak ele alındığı araştırmalarda ise eğitim, yaş, kıdem vb. gibi işe ilişkin değerlerin etkili olduğu görülmüştür (Balay, 2014).

Araştırmada örgütsel bağlılık ve akademik liderlik bağımlı değişken olarak ele alınmış ve cinsiyet, kıdem, unvan, yaş ve görev yeri bağımsız değişkenlerine göre incelenmiştir. Akademik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyinin öğretim elemanlarının görev yaptıkları birime göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç; Fakülte de görev yapan öğretim elemanı ile yüksekokulda görev yapan öğretim elemanının akademik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyinin farklılaşmadığını göstermektedir.

Akademik liderlik algısının akademik unvana göre farklılaşmadığı, örgütsel bağlılık düzeyinin doçent unvanında görev yapanların diğer unvanlara göre yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının akademik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür.

Yaş değişkenine ele alındığında ise; akademik liderlik algısının 61-70 yaş grubu aralığındaki öğretim elemanlarının akademik liderlik algısının diğer yaş grubundaki katılımcılara göre yüksek düzeyde gerçekleştiği, daha sonra 51-60 yaş grubu aralığındaki katılımcıların geldiği en düşük düzeyde ise 20-30 yaş grubu aralığındaki katılımcıların akademik liderlik algısına sahip oldukları görülmüştür. Bu analiz sonucu bize yaş ilerledikçe akademik liderlik algısının yükseldiğini göstermektedir. Yaş değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı, ancak devam bağlılığı düzeyinin farklılaştığı görülmektedir. 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların devam bağlılığının diğer yaş grubundaki katılımcılara göre düşük olduğu belirlenmiştir.

Akademik liderlik algısı mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmamakta ancak örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif ve devam bağlılığında farklılaşmaktadır. 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların normatif bağlılığı ve devam bağlılığı düzeyi diğer mesleki kıdem aralığındaki katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile akademik liderlik alt boyutları olan profesyonel gelişim, yükseköğretim kültürü ve yükseköğretim yönetimi arasında bir ilişki olduğunu, diğer yandan akademik liderlik algısı ile de duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Akademik liderlik algısının yüksek olması örgütsel bağlılığın artırmasında da etkili olacağı ve çalışanların iş doyumunun artacağı, devamsızlık, işe geçme kalma gibi davranışları azaltacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bulguları arasında akademik liderlik algısının önemli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda doğrudan veya dolaylı olarak akademik liderlik algısının yükseltilmesini sağlayıcı faaliyetlere önem verilmesi önerilmektedir. Yükseköğretim de kalitenin artırılması yönünde politika yapıcı ve yöneticilerin akademik liderlik ve örgütsel bağlılık kavramlarına yönelik farkındalıkların artırılması çalışmalarında bulunmaları önerilmektedir. Bu araştırma yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi farklı değişkenler



açısından ele alınmış ve nicel yöntemle yapılmıştır. Ayrıca akademik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi idari personel algılarına göre de karma modelde araştırılması önerilmektedir.

#### **Çıkar Çatışması Bildirimi**

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

#### **Destek/Finansman Bilgileri**

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

#### **Etik Kurul Kararı**

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Araştırmanın teorik temelini oluşturmak için kullanılan literatür alıntıları tam ve doğru olarak belirtilmiştir. Çalışma grubunda yer alan öğretim elemanlarının araştırmaya katılımcı olabilmeleri için görev yaptıkları üniversitenin Rektörlüğüne bağlı görev yapan Etik Kurul’dan gerekli izinler alınmış ve çalışma ekinde dergi editörlüğüne sunulmuştur.

Etik Değerlendirmeyi Yapan Kurul Adı: Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu

Etik Değerlendirme Kararının Tarihi:15.04.2020

Etik Değerlendirme Belgesi Sayı Numarası:08/13

#### **Kaynakça/References**

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. Baskı). Pegem Akademi.

Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış- insanın üretim gücü*. Gül Yayınevi Yayınları.

Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Nobel Yayınları.

- Battal, N. & Şahan, H. (2002). Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesinde düzenlenen yönetici eğitimi kursunun değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(7),22-33.
- Bennis, W. (2016). *Bir Lider Olabilmek* (5. Basım). Aura Yayıncılık.
- Bolden, R., Gosling, J., O'Brien, A., Peters, K., Ryan, M. K., Haslam, S. A., Longworth, L., Davidovic, A. & Winkleman, K. (2012). *Academic leadership: Changing conceptions, identities and experiences in UK higher education*. 3 (4), Leadership Foundation for Higher Education.
- Bolman, L. G. & Gallos, J. V. (2011). *Reframing academic leadership*. Jossey Bass.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik* (4. Baskı). Pegem A Yayınları.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. Beta Yayınevi.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*,8(4).
- Ervay, S. (2006). Academic leadership in America's public schools. *NASSP Bulletin*, 90(2), 77-86.
- Gmelch, W. H. (2002). The call for department leaders. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education*.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Harman G. (2002). *Academic Leaders Of Corporate Managers: Deansand Heads in Australian Higher Education*. 14, 53–70.
- House, R. J. (2004). *Culture, leadership and organizations*. SAGE Publications.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar ilkeler teknikler* (ikinci yazım, 32. Basım). Nobel Yayıncılık.
- Karsantık, İ. (2016). *Yönetici akademisyenlerin akademik liderlik algısı üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Karsantık, İ. (2019). *Yükseköğretimde akademik liderlik, yükseköğretim kültürü ve akademik kimlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Korkut, H. (1979). Üniversite akademik yöneticilerinin liderlik davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(25), 93-111.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112-129.
- Marshall, S. J., Adam, M. J., Cameron, A. & Sullivan, G. (2000). Academic's perceptions of their Professional development needs related to leadership and management: What can we learn? *International Journal for Academic Development*, 5(1), 42-53.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299- 326.
- Nartgün, Ş. S. & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 287- 317.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayınları.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 282.
- Ramsden, P. (1998a). *Learning to lead in higher education*. Routledge.
- Ramsden, P. (1998b). Managing the effective university. *Higher Education Research & Development*, 17(3), 347-370.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Sathye, M. (2004). Leadership in higher education: a qualitative study. *Qualitative Social Research*, 5(3), 1-11.
- Siddique, A., Aslam, H. D., Khan, M., & Fatima, U. (2011). Impact of academic leadership on faculty's motivation and organizational effectiveness in higher education system. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 184-191.

Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş* (1. Basım). Pegem Akademi.

Şişman, M. (2012). *Öğretim liderliği* (4. Baskı). Pegem Akademi.

**İletişim/Correspondence**

Prof. Dr. Nuri BALOĞLU nbaloğlu@ahievran.edu.tr

Hamza ÖZ hamza.oz@bozok.edu.tr