



DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN MESLEKİ GELİŞİME ETKİSİ: VAKIF YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Gülşah GENÇER ÇELİK*

Hasan Sadık TATLI†

Öz

Araştırmanın amacı, vakıf yükseköğretim kurumlarındaki dönüşümcü liderliğin akademik personelin mesleki gelişim algısına etkisinin tespit edilmesidir. Ayrıca akademisyenlerin dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim açısından profillerinin belirlenmesi diğer bir amaçtır. Araştırma kapsamında 396 akademik personelden anket formları aracılığı ile veri toplanmıştır. Dönüşümcü liderlik ile mesleki gelişim arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarındaki dönüşümcü liderliğin akademik personelin mesleki gelişim algısını önemli düzeyde arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca akademik personelin mesleki gelişim ve dönüşümcü liderlik algıları açısından üç farklı profile ayrıldığı tespit edilmiştir. Akademisyenlerin mesleki gelişim algılarını ve dönüşümcü liderlik algılarının düşük yüksek ve çok yüksek düzeyde gruplandığı görülmektedir. Bulgular, her üç profildeki çalışanların mesleki gelişim ve dönüşümcü liderlik algılarının benzer şekilde değiştiğini göstermektedir. Araştırma sonunda, dönüşümcü liderliğin mesleki gelişime etkisi, farklı profillerde yer alan akademisyenler için pratik ve teorik çıkarımlar tartışılmıştır. Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderliğin, akademik personelin mesleki gelişimlerini yönlendirmede önemli olduğu, farklı profillere sahip akademik personelin mesleki gelişimlerinin dönüşümcü lider aracılığı ile sağlanmasının mümkün olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü liderlik, Mesleki gelişim, Akademik personel.

* Dr. Öğr. Üyesi., Beykent Üniversitesi, gulsahg@beykent.edu.tr, [0000-0001-8610-3673](https://doi.org/10.28054/2023.8.2.525-546),

† Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, 00hasat00@gmail.com, [0000-0003-1918-3188](https://doi.org/10.28054/2023.8.2.525-546),

Atıf yapmak için / To cite this article: Gençer Çelik, G. & Tatlı, H. S. (2023). Dönüşümcü Liderliğin Mesleki Gelişime Etkisi: Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Bir Araştırma. Akademik İzdüşüm Dergisi, 8(2): 525-546.

JEL Kodu: M1, I2.

The Effect of Transformational Leadership on Professional Development: A Study in Foundation Higher Education Institutions

Abstract

The research aims to determine the effect of transformational leadership in foundation higher education institutions on the professional development perception of academic staff. In addition, another aim is to determine the profiles of academicians in terms of transformational leadership and professional development. Within the scope of the research, data were collected from 396 academic staff through questionnaires. A very high positive correlation was found between transformational leadership and professional development. It has been determined that transformational leadership in foundation higher education institutions significantly increases the professional development perception of academic staff. In addition, it has been determined that academic staff are divided into three different profiles in terms of professional development and transformational leadership perceptions. It is seen that the academic development perceptions and transformational leadership perceptions of academicians are grouped at low, high and very high levels. The findings show that employees' professional development and transformational leadership perceptions in all three profiles change similarly. At the end of the research, the effect of transformational leadership on professional development and practical and theoretical implications for academics from different profiles were discussed. The research results show that transformational leadership is important in directing the professional development of academic staff, and it is possible to provide professional development of academic staff with different profiles through transformational leaders.

Keywords: Transformational leadership, Professional development, Academic staff.

JEL Codes: M1, I2.

1. GİRİŞ

Dönüşümcü liderlik hakkındaki araştırmalar, örgüt ve çalışana fayda sağlayan bir liderlik yaklaşımı olarak özel ilgi görmektedir. Dönüşümcü liderin sınırları aşan bir vizyona sahip olması, astların refahını arttıran ve mesleki açıdan yetkinlik kazanmalarını sağlayan bir unsurdur (Day vd., 2016; Li ve Liu, 2022). Eğitim odaklı araştırmalarda dönüşümcü liderlik teorisinin iki özelliğine vurgu yapılmaktadır. Bu özelliklerden ilki, dönüşümcü liderlerin birlikte çalıştığı personele ilham vermesi ve personelin motivasyonunun artmasıdır (Day vd., 2016). Diğer bir özellik ise paydaşların ortak bir paydada

buluşturulmasıdır (Allen vd., 2015). Dönüşümcü liderler çalışanların sadece emirlere uymasını beklemek yerine onların tutumlarını, inançlarını ve değerlerini dönüştürerek beklentinin üzerinde performans göstermelerini sağlarlar (Bass, 1985; Yukl, 1999). Bass (1985) dönüşümcü lideri karizma, ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik ve bireysel ilgi gibi özelliklerle ilişkilendirmektedir.

Dönüşümcü liderin değişim için harekete geçirme yeteneği, birlikte çalıştığı personelin yetkinliklerini geliştirme ve yeni yetenekler kazanma açısından etkili olabilir (Gkolia vd. 2018). Son yıllarda eğitim alanındaki çalışanlardan beklentiler artmaktadır. Beklentiler sadece eğitim kalitesini değil, aynı zamanda kurumların gelişimini, eğitimin içeriğini ve öğretmenlerin gelişimini de içermektedir (Biggs vd., 2007; Stes ve Hoekstra, 2015). Özellikle üniversitelerde çalışanların gelişimi son yıllarda odak konulardan birisi haline gelmektedir (Adams Becker vd., 2017; Evans vd., 2020). Mesleki anlamda gelişim; personelin sürekli öğrenmesi, mesleği ile ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmesi ve böylece mesleki ve kişisel rollerindeki değişimi sürdürmesi olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2016). Farklı bir tanıma göre ise mesleki gelişim, çalışanların öğrenmeye karşı beceri ve tutumlarını güçlendirme olarak ifade edilmektedir (Guskey, 2000; Özdemir, 2016). Sonuç olarak mesleki gelişim. deneyimleri arttıran ve mesleki kariyeri geliştiren bir süreci ifade etmektedir (Glatthorn, 1995).

Dönüşümcü liderliğin personele ve örgütlere katkıları araştırmalarda psikolojik güçlendirme (Saira vd., 2021), çalışan sağlığı (Thibault vd., 2019), örgütsel adalet (Alamir vd., 2019), takım performansı (Mach vd., 2022), öğrenme (Kim ve Park, 2020), örgütsel bağlılık ve çalışan performansı (Thompson vd. 2021) gibi konular çerçevesinde ele alınmaktadır. İlginç şekilde, dönüşümcü liderliğin personelin mesleki gelişimine katkısını irdeleyen çalışma sayısı oldukça azdır. Nadir sayıdaki çalışmalarda ise dönüşümcü liderliğin mesleki gelişim için önemli bir öncül olduğu tespit edilmiştir (Lin vd., 2022; Kang, 2021). Ayrıca, söz konusu araştırmalar yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen araştırmalar değildir. Özellikle vakıf yükseköğretim kurumları arasındaki rekabetin yüksek olması, dönüşümü ve personeller açısından mesleki gelişimi

zorunlu kılmaktadır. Alanyazında vakıf yükseköğretim kurumlarındaki personelin mesleki gelişiminde, dönüşümcü liderliğin rolünün incelenmediği göz önüne alındığında *akademik ve ekonomik rekabetin yüksek olduğu piyasalarda dönüşümcü liderliğin çalışanların mesleki gelişimi açısından rolü nedir?* sorusu yanıtız kalmaktadır. Bu nedenle araştırmanın amacı *vakıf yükseköğretim kurumlarında dönüşümcü liderliğin mesleki gelişime etkisinin tespit edilmesi* olarak belirlenmiştir.

Diğer yandan, mesleki gelişim ve dönüşümcü liderlik temalı araştırmalarda, personelin algıları genellikle bir bütün olarak ele alınmakta ve personelin geniş çerçeveden değerlendirilmesi yoluna gidilmektedir (Li ve Liu, 2022; Tarker, 2019; Bellibaş vd., 2021). Bu araştırma yaklaşımı, çalışanların alt gruplar olarak nasıl algılara sahip olduğunu göz ardı etmektedir. Özellikle insan sermayesinin firmanın rekabet avantajı için önemli bir kaynak olduğu düşünüldüğünde, alt grupların incelenmesi gerektiğini savunmanın bireysel ve örgütsel açıdan önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle araştırmada daha alt grupların dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim algılarının incelenmesi için personelin profillerinin belirlenmesi diğer bir amaç olarak belirlenmiştir. Çalışan profillerinin belirlenmesiyle birlikte, dönüşümcü liderliğin mesleki gelişime etkisi, farklı düzeyde algıya sahip çalışanlar için de yeniden yorumlanabilecektir.

Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular bazı açılardan alanyazına katkı sağlayabilir. Bu katkılardan ilki; vakıf yükseköğretim kurumları gibi ekonomik ve akademik rekabetin yüksek olduğu yerlerde, dönüşümcü liderliğin çalışanların mesleki olarak gelişimine nasıl katkıda bulunduğunun belirlenmesidir. Araştırmanın diğer önemli katkısı ise çalışanların algılarının daha alt gruplar şeklinde incelenmesidir. Böylece farklı profillere sahip çalışanların algıları tespit edilebilmekte ve daha özelleştirilmiş aksiyonlar alınabilmektedir.

Araştırmanın takip eden bölümünde öncelikle dönüşümcü liderlik yaklaşımı ve mesleki gelişim kavramı açıklanmaktadır. Sonrasında dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim kavramları arasındaki ilişkiler sunulmaktadır. Ayrıca bu bölümde söz konusu ilişkilere istinaden oluşturulan hipotezler, diğer

bölümde ise araştırmada kullanılan teknikler hakkında bilgiler sunulmaktadır. Araştırmanın metodundan sonra, araştırmanın bulguları sunulmaktadır. Araştırma, elde edilen bulguların yorumlandığı sonuç, tartışma ve öneriler bölümü ile tamamlanmaktadır

2. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Çalışanların mesleki gelişim düzeyleri birçok faktörden etkilenabilmektedir. Bu faktörlerin başında kurum faaliyetleri (İlğan, 2013), eğitim faaliyetleri (Bümen vd., 2012; Abazaoğlu, 2014) ve liderlik (Cardno, 2005; Whitworth ve Chiu, 2015; Youngs ve King, 2002; Evans, 2014) gelmektedir. Dönüşümcü liderlik yaklaşımı; çalışanların değerlerini değiştirmesi, onları istekli hale getirmesi ve çalışanın mesleği ile bütünleşmesini sağlayan bir yapıya sahip olmasından dolayı mesleki gelişim için önemli bir yere sahiptir. Diğer bir ifade ile dönüşümcü liderlik, çalışanların değerlerini ve vizyonunu değiştirme konusunda etkili olduğundan, dönüşümcü liderlik ile çalışanların değişime istekli hale getirilmeleri muhtemeldir. Dönüşümcü liderler takipçilerine rol-model olmakta ve takipçileri ile sevgi-güven ilişkisi oluşturmaktadır (Ertürk ve Argon, 2021). Dönüşümcü liderlerin esin kaynağı olması, ilham vermesi ve hızlı şekilde kararlar alıp uygulamaya koyması, çalışanların dönüşümcü liderleri takip etmesi için önemlidir. Söz konusu faktörler bağlamında çalışanlar dönüşümcü liderleri takip etmektedir. Çalışanların dönüşümcü lideri takip etmesindeki diğer önemli bir unsur ise dönüşümcü liderin çalışanların mesleki benliklerini ve mesleğe olan yaklaşımlarını etkilemesidir (Kiriş ve Aslan, 2019). Çalışanların mesleki benliklerinin gelişmesi onların mesleki özerkliklerini de arttırmaktadır. Mesleki özerkliğin artması, çalışanların mesleki gelişimlerinin artması ile sonuçlanabilir (Pearson ve Moomaw, 2005; Yazıcı ve Akyol, 2017). Diğer bir ifade ile dönüşümcü liderler, takipçilerinin meslekleri ile olan ilişkilerini arttırmakta ve onların mesleklerine olan yaklaşımlarını pozitif hale getirmektedir. Beklenen sonuç ise çalışanların gelişen mesleki benlik algılarına bağlı olarak mesleki gelişimlerini sürdürmeleridir. Aynı zamanda çalışanların her birinin diğerinden farklı özelliklere sahip olduğu ve farklı motivasyon

faktörlerinden etkilendiği düşünüldüğünde, dönüşümcü liderlikle ilgili algıların ve mesleki gelişimin farklı düzeylerde gerçekleşmesi beklenen bir durumdur. Bu yüzden çalışanların dönüşümcü liderlik algılarının ve mesleki gelişim düzeylerinin de farklı profiller sergilemesi muhtemeldir. Alanyazındaki çalışma sonuçları ve dönüşümcü liderliğin mesleki gelişimle olan ilişkisi göz önüne alındığında, örgütlerde dönüşümcü liderliğin çalışanların mesleki gelişimini arttırması beklenebilir. Söz konusu çıkarımdan hareketle oluşturulan araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H₁: Dönüşümcü liderlik mesleki gelişimi olumlu yönde etkilemektedir.

H₂: Çalışanlar mesleki gelişim ve dönüşümcü liderlik algıları açısından farklı profillere sahiptir.

3. METODOLOJİ

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmada kullanılan örnekleme tekniği, araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları, araştırmanın kavramsal modeli ve analiz teknikleri hakkında bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Örnekleme ve Örnekleme Tekniği

Araştırmanın örnekleme İstanbul ilindeki bir vakıf yükseköğretim kurumundaki akademik personeldir. Söz konusu vakıf yükseköğretim kurumundaki yaklaşık 800 personele online anket formu gönderilmiştir. Akademik personelin 396 tanesinden uygun yanıtlar alınmıştır. Örneklemin belirlenmesinde ise basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme tekniği her bir katılımcının araştırmaya katılımına eşit şans vermesinden dolayı güçlü bir tekniktir (Kurtuluş, 2010). Katılımcıların özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

| Değişken | Özellik | Sayı | % | Değişken | Özellik | Sayı | % |
|----------|-------------------|------|------|----------|---------|------|------|
| Branş | Öğretim görevlisi | 165 | 37,6 | Kıdem | 0-2 | 192 | 44,0 |

| | | | | | | | |
|----------|---------------|-----|------|----------------|-------|-----|------|
| | Öğretim üyesi | 274 | 62,4 | | 3-5 | 194 | 44,5 |
| Yaş | 23-29 | 209 | 47,7 | Toplam tecrübe | 6+ | 50 | 11,5 |
| | 30-39 | 170 | 38,8 | | 0-3 | 148 | 33,8 |
| | 40+ | 59 | 13,5 | | 4-7 | 139 | 31,7 |
| | | | | | 8+ | 151 | 34,5 |
| Cinsiyet | Kadın | 211 | 48,0 | Medeni durum | Evli | 276 | 62,9 |
| | Erkek | 229 | 52,0 | | Bekâr | 163 | 37,1 |

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgileri Tablo 1'de yer almaktadır. Katılımcıların %37,6'sı öğretim görevlisi, %62,4'ü öğretim üyesidir. Katılımcıların %47,7'si 23-29 yaş arasında, %38,8'i 30-39 yaş arasında, %13,5'i 40 yaş üzerindedir. Katılımcıların %48'i kadınlardan, %52'si erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %44'ü 0-2 yıl arasında, %44,5'i 3-5 yıl arasında ve %11,5'i 6 yıl ve daha fazla süredir aynı işyerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %33,8'i 0-3 yıl arasında, %31,7'si 4-7 yıl arasında, %34,5'i ise 8 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların %62,9'u evli, %37,1'i ise bekârdır.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Anket formunun ilk kısmında Podsakoff'un (1990), dönüşümcü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin Türkçe formu Sandıkçı vd. (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Dönüşümcü liderlik ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise Karamahmutoğlu (2014) tarafından geliştirilen mesleki gelişim ölçeği kullanılmıştır. Ölçüm aracı 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçüm aracı eğitim kurumlarındaki mesleki gelişimi incelemek için uygun olduğundan tercih edilmiştir. Ölçeklere yanıt toplamada 5'li likert ölçümü kullanılmıştır (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). Verilerin toplanabilmesi için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler için Yayın Etiği Kurulundan 27.01.2023 Tarihli ve 90767 Sayılı karar ile izin alınmıştır. Sonrasında veri toplama süreci Şubat-Mart 2023 tarihlerinde tamamlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de araştırmanın kavramsal modeli yer almaktadır. Modele göre dönüşümcü liderlik bağımsız değişkeni, mesleki gelişim ise bağımlı değişkeni ifade etmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



3.4. Analiz Teknikleri

Akademik personelin mesleki gelişiminde dönüşümcü liderliğin rolünün tespit edildiği bu çalışmada nedensellik teknikleri kullanılmıştır. Öncelikle verilerin ve ölçüm araçlarının uygunluğunu tespit edebilmek için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmaktadır. Faktör ve güvenilirlik analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan kriterler esas alınmıştır. Faktör analizinde KMO, Bartlett’s küresellik testi, açıklanan toplam varyans ve faktör yükleri incelenmektedir. Hair vd. (2014)’e göre KMO değerinin 0,6/0,7 ve üzerinde olması, Bartlett’s küresellik testinin $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olması, açıklanan toplam varyansın %60 ve üzerinde olması ve maddelerin faktör yüklerinin 0,40 ve üzerinde olması ölçüm araçlarının uygunluğunu göstermektedir. Ayrıca güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısının 0,6/0,7 üzerinde olması ölçüm araçlarının yeterli güvenilirlik sağladığına işaret etmektedir.

Faktör ve güvenilirlik analizi sonrasında ölçüm araçlarının normal dağılımları incelenmiştir. Normal dağılım için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılmıştır. Ancak verilerin normal dağılımı sağlamadığı durumda çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $-2/2$ arasında olması, verilerin normal dağılımı sağladığını varsaymak için yeterli görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery, 2010). Verilerin normal dağılımı varsayımı ile birlikte Pearson korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmektedir. Korelasyon analizinin bulgularını yorumlamada Karahan (2017) ve Kocaay vd. (2022) tarafından

sunulan sınır değerleri kullanılmıştır. Söz konusu değerlendirme kriterleri “0= ilişki yok, 0,01-0,19=çok düşük ilişki, 0,2-0,39= düşük ilişki, 0,4-0,59= orta düzeyde ilişki, 0,60-0,79= yüksek ilişki, 0,80-0,99= çok yüksek ilişki, 1= tam ilişki” şeklindedir. Regresyon analizinin sonuçlarının değerlendirilmesinde R² değeri ve katsayılar esas alınmıştır. R² ve katsayıların anlamlılığı için anlamlılık değerine dikkat edilmiştir. Anlamlılığın p<0,05 düzeyinde olması (Hair vd., 2014) test edilen hipotezlerin desteklenmesi için önemlidir.

Araştırmada son olarak k-ortalamar analizi gerçekleştirilmektedir. K-ortalamar analizi MacQueen (1967) tarafından geliştirilmiştir. Analizin temel mantığı örneklem arasındaki mesafeyi dikkate almasıdır. Kümeleme analizi olarak yapılan k-ortalamar analizinde müdahalesiz kümeler oluşmaktadır. Her bir örnek kümeyle dahil olduğunda mesafeler yeniden hesaplanmaktadır (Tekin, 2018). K-ortalamar analizinde veriler arasındaki ilişkiler göz ardı edilmekte, bunun yerine veriler arasındaki mesafeler dikkate alınmaktadır (Wicaksono vd., 2017). K-ortalamar analizinin bu araştırmada kullanış amacı, çalışanların dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim algılarının gruplandırılması yani profillerinin çıkarılmasıdır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları, sonrasında tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve regresyon analizi bulguları sunulmaktadır. Son olarak ise k-ortalamar analizi bulgularına yer verilmektedir.

Tablo 2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

| KMO ve Bartlett's Test | | Dönüşümcü liderlik | Mesleki gelişim |
|--|---------------------|--------------------|-----------------|
| Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçümü | | ,890 | ,913 |
| Bartlett's küresellik testi | Yaklaşık ki-kare | 4122,438 | 6813,269 |
| | Serbestlik derecesi | 253 | 435 |
| | P | ,000 | ,000 |
| Açıklanan toplam varyans | | 62,778 | 61,947 |
| Cronbach's Alpha | | 0,919 | 0,945 |
| Madde sayısı | | 23 | 30 |

Dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim ölçeklerinin faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin KMO değeri 0,890, Bartlett’s küresellik testi $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı, açıklanan toplam varyansı %62,77’dir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,919, ölçekte yer alan madde sayısı ise 23’tür. Mesleki gelişim ölçeğinin KMO değeri 0,913, Bartlett’s küresellik testi $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı, açıklanan toplam varyansı %61,94’tür. Mesleki gelişim ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,945, ölçekte yer alan madde sayısı ise 30’dur. Mesleki gelişim ve dönüşümcü liderlik ölçüm araçlarının boyutları ana yapıyı yansıttığından dolayı araştırmada alt boyutlar açısından incelenmemiştir. Ölçüm araçlarının faktör ve güvenilirlik analizi sonucunda uygun değerlerde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

| | Ort. | Std sapma | Dönüşümcü Liderlik | Mesleki Gelişim |
|--------------------|------|-----------|--------------------|-----------------|
| Dönüşümcü Liderlik | 3,59 | 0,624 | 1 | |
| Mesleki Gelişim | 3,66 | 0,632 | ,817** | 1 |

** Anlamlılık 0,01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruk).

Dönüşümcü liderlik ile mesleki gelişim arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Analiz sonucunda dönüşümcü liderlik ile mesleki gelişim arasında çok yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların dönüşümcü liderlik algılarının orta düzeyde (3,59), mesleki gelişim algılarının da yine orta düzeyde (3,66) olduğu tespit edilmiştir.

Dönüşümcü liderliğin mesleki gelişime etkisini tespit edebilmek için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz bulguları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Regresyon Analizi

| Model Özeti | | | | | ANOVA | | |
|-------------|--------------------------------|-----------|----------------|-------------------------|---------------|---------|-------|
| Model | R | R2 | Düzenlenmiş R2 | Tahminlerin std. hatası | Durbin-Watson | F | P |
| 1 | ,817a | ,667 | ,666 | ,36399 | 1,786 | 759,260 | ,000b |
| Model | Standardize olmayan katsayılar | | | Standardize katsayılar | | t | P |
| | B | Std. hata | Beta | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------|------|------|------|--------|------|
| Mesleki gelişim (sabit) | ,707 | ,106 | | 6,649 | ,000 |
| Dönüşümcü liderlik | ,823 | ,029 | ,817 | 28,200 | ,000 |

Analiz sonuçlarına göre üniversite yönetiminin dönüşümcü liderliği akademik personelin mesleki gelişiminin %66,7'sini açıklamaktadır. Açıklama katsayısının yüksek olmasından dolayı otokorelasyon şüpheleri oluşma ihtimalinden dolayı Durbin-Watson katsayısı incelenmiştir. Durbin-Watson katsayısının $1,78 < 3,00$ olmasından dolayı, mesleki gelişim ve dönüşümcü liderlik arasında otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca oluşturulan modelin anlamlılığının tespit edilebilmesi için ANOVA anlamlılığı incelenmiştir. Bulgulara göre $p < 0,000$ olmasından dolayı model anlamlıdır. Bulgulara göre dönüşümcü liderliğin mesleki gelişimi açıklama katsayısı $B=0,817$, mesleki gelişimin katsayısı ise $0,707$ 'dir. Açıklama katsayısı $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Araştırma bulgularına göre H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. K-ortalamalar Analizi

| Son küme merkezleri | | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------|------|
| | Kümeler | | | F | P | |
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| Dönüşümcü liderlik | 2,68 | 4,08 | 3,44 | | | |
| Mesleki gelişim | 2,71 | 4,10 | 3,64 | | | |
| ANOVA | | | | | | |
| | Küme | | Hata | | F | P |
| | Ortalama kare | Serbestlik derecesi | Ortalama kare | Serbestlik derecesi | | |
| Dönüşümcü liderlik | 60,542 | 2 | ,087 | 396 | 698,530 | ,000 |
| Mesleki gelişim | 59,132 | 2 | ,100 | 396 | 589,853 | ,000 |

Regresyon analizi sonrasında çalışanların mesleki gelişim ve dönüşümcü liderlik algılarının nasıl bir dağılıma/profile sahip olduğunun tespit edilebilmesi için k-ortalamalar kümeleme analizi yapılmıştır. Analiz bulguları Tablo 6'da yer almaktadır. Ölçüm araçlarının ortalamalarının yorumlanmasında "1.00-2.33=düşük, 2.34-3.66=orta, 3.67-5.00=yüksek" (İşcan, 2002) sınır değerleri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre akademisyenlerin üç farklı profile sahip oldukları görülmektedir. İlk profilde yer alan akademisyenlerin dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim algıları düşük düzeyde,

ikinci profilde yer alan akademisyenlerin dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim algıları yüksek düzeyde, üçüncü profilde yer alan akademisyenlerin dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim algıları ise orta düzeydedir. Bulgulara göre dönüşümcü liderlik ve mesleki gelişim değişkenlerinin profillere ayrılması $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Araştırma bulgularına göre H_2 hipotezi desteklenmiştir.

4. SONUÇ

Örgütlerde dönüşümcü liderlik araştırmaları son yıllarda yoğun ilgi görmektedir. Dönüşümcü liderliğin örgütlere olumlu katkıları yadsınamaz. Dönüşümcü liderliğin örgütlere faydalarının bir kısmı ise bireysel düzeyde gerçekleşmektedir. Dönüşümcü liderliğin bireysel katkılarından biri olan mesleki gelişim, bireylerin çalışma hayatlarındaki yetkinliklerinin artmasını sağlarken dolaylı olarak da örgütlerin etkinliğini arttırmaktadır. Bu araştırma kapsamında dönüşümcü liderliğin akademisyenlerin mesleki gelişimlerine etkisi ve çalışanların profilleri arasındaki farkların incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre dönüşümcü liderlik, akademisyenlerin mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle vakıf yükseköğretim kurumlarındaki dönüşümcü liderlik, akademisyenlerin mesleki gelişimlerine çok yüksek düzeyde katkı sağlamaktadır. Ayrıca akademisyenlerin üç farklı profile ayrıldıkları görülmüştür. Her üç profilde de akademisyenlerin dönüşümcü liderlik algıları ile mesleki gelişim algılarının benzer şekilde artış/azalış gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları genel olarak “dönüşümcü liderliğin mesleki gelişimi önemli düzeyde arttırdığı ve söz konusu etkisinin farklı akademisyen profillerinde de benzer şekilde değiştiğini” göstermektedir.

Vakıf yükseköğretim kurumlarında uygulanacak dönüşümcü liderlik uygulamalarının akademisyenlere mesleki açıdan yetkinlik kazandırması muhtemeldir. Dönüşümcü liderlik algıları akademisyen profillerine göre farklılaştığında mesleki gelişim algısı da benzer şekilde farklılaşmaktadır. Bu sonuçlar, dönüşümcü liderliğin mesleki gelişime etkisi hakkındaki çelişkili görüşlere yanıt olması açısından önemlidir. Dönüşümcü liderlik uygulamalarının benimsenmesi

akademisyenlerin mesleki gelişimine katkı sunmakta ve böylece üniversitelerin öğrencilere ve topluma sunacağı faydayı artırmaktadır. Düşük düzeyde mesleki yeterlilik algılayan akademik personelin dönüşümcü liderlik uygulamaları ile yetkinleştirilmesi de mümkün olabilir.

Araştırma bulguları ile önceki çalışma sonuçları karşılaştırıldığında, benzer şekilde dönüşümcü liderliğin çalışanların yetkinliklerini arttırdığı tespit edilmiştir. Önceki çalışmalarda; dönüşümcü liderliğin öğretmenlerin mesleki benlik algısını geliştirdiği (Kiriş ve Aslan, 2019), okul yöneticilerinin dönüşümcü liderliğinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ve öz yeterliklerini arttırdığı (Lin vd., 2022) tespit edilmiştir. Ayrıca Kang (2021) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderliğin işbirlikçi mesleki gelişimi de olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak Menon ve Lefteri (2021) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderliğin çalışanların öz yeterliğini ve dolayısı ile mesleki yeterliğini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları bazı açılardan kısıtlara sahiptir. Bu kısıtlardan ilki, dönüşümcü liderlik araştırmalarının genel olarak örgütlerdeki en üst kademe yöneticiye odaklanmasıdır. Bu çalışmada da benzer şekilde en üst kademe yöneticiye odaklanılmıştır. Örgütlerin karar mekanizması üst yönetim ekipleri olarak düşünüldüğünde sadece en üst düzeydeki tek bir yöneticinin dönüşümcü liderlik stiline odaklanmak araştırma açısından kısıt oluşturmaktadır. Gelecek araştırmalarda üst yönetim ekiplerinin stratejik yönelimleri ve liderlik stillerinin incelenmesi önerilebilir. Diğer bir kısıt ise araştırmanın veri toplama tekniği hakkındadır. Anket formları ile veri toplama süreci katılımcılardan derinlemesine görüş belirtmeleri açısından kısıt oluşturmaktadır. Bu nedenle gelecekte dönüşümcü liderliğin mesleki gelişimi nasıl arttırdığı konusuna odaklanan araştırmaların nitel tekniklere de odaklanması önerilmektedir. Böylece mesleki gelişimin öncüllerinin de tespit edilmesi sağlanabilir. Son olarak, mesleki gelişim araştırmalarının genellikle kâr amacı gütmeyen (eğitim) alanlarda gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Mesleki gelişim araştırmalarının ticari kaygıların olduğu alanlarda da gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Böylece mesleki gelişim

algısının çalışanların kariyer gelişimleri ile ilişkilendirilmesi de sağlanabilir.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın etik kurul onayı Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler için Yayın Etiği Kurulundan 90767 Sayılı karar ve 27.01.2023 Tarihi ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Akademik İzdüşüm Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Destek ve Teşekkür: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Araştırmanın kavramsal kısımlarının hazırlanmasında ağırlıklı olarak birinci yazar, analiz kısımlarının hazırlanmasında ise ağırlıklı olarak ikinci yazar katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı: Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanımız bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abazaoğlu, I. (2014). Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 1-46.
- Adams Becker, S., Cummins, M., Davis, A., Freeman, A., Hall Glesinger, C., & Ananthanarayan, V. (2017). *NMC Horizon Report: 2017 Higher Education Edition*. Austin, TX: The New Media Consortium
- Alamir, I., Ayoubi, R. M., Massoud, H., & Hallak, L. A. (2019). Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Outcomes: A study From The Higher Education Sector in Syria. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(7), 749-763.
- Allen, N., Grigsby, B., & Peters, M.L. (2015). Does Leadership Matter? Examining the Relationship Among Transformational Leadership, School Climate, and Student Achievement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 10(2), 1-22.

- Bass,, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations, by Bernard M. Bass. *New York: The Free Press, 191, 26-50.*
- Bellibaş, M. Ş., Kılınç, A. Ç., & Polatcan, M. (2021). The Moderation Role of Transformational Leadership in The Effect of Instructional Leadership on Teacher Professional Learning And Instructional Practice: An Integrated Leadership Perspective. *Educational Administration Quarterly, 57(5), 776-814.*
- Biggs, B., Tang, C. & Kennedy. G. (2007). *Ebook: Teaching for Quality Learning at University 5e.* McGraw-hill education (UK).
- Bümen, N., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012). Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar ve Öneriler. *Milli Eğitim, 41(194) 31-50.*
- Cardno, C. (2005). Leadership and Professional Development: The Quiet Revolution. *International Journal of Educational Management, 19(4), 292-306.*
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The Impact of Leadership on Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference. *Educational Administration Quarterly, 52(2), 221-258.*
- Ertürk, R. & Argon, T., (2021). Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Davranışları. *MSGSÜ Sosyal Bilimler, 1(23), 371-393.*
- Evans, J. C., Yip, H., Chan, K., Armatas, C., & Tse, A. (2020). Blended Learning in Higher Education: Professional Development in a Hong Kong University. *Higher Education Research & Development, 39(4), 643-656.*
- Evans, L. (2014). Leadership for Professional Development and Learning: Enhancing Our Understanding of How Teachers Develop. *Cambridge Journal of Education, 44(2), 179-198.*
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 17.0 update (10a Ed.).* Pearson.

<https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>

- Gkolia, A., Koustelios, A., & Belias, D. (2018). Exploring the Association Between Transformational Leadership and Teacher's Self-efficacy in Greek Education System: A Multilevel SEM model. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 176–196.
- Glatthorn, A. (1995). *Teacher Development*. In L.W. Anderson (Ed.). *International Encyclopedia Of Teaching And Teacher Education*. (2nd Edition). London: Pergamon Press.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin Press.
- Hair J. F. Jr., Anderson R. E., Tatham R. L. & Black W. C. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Macmillan. USA.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (ÖYGE Özel Sayısı), 41-56.
- İşcan Ö. F. (2002). *Küresel işletmecilikte dönüştürücü liderlik anlayışı büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama*. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi. Erzurum.
- Kang, W. (2021). Explaining Effects of Transformational Leadership on Teachers' Cooperative Professional Development Through Structural Equation Model and Phantom Model Approach. *Sustainability*, 13(19), 10888.
- Karahan, M. (2017). Denetim Raporlarının Yayınlanma Süresini Etkileyen Faktörler BİST 100 Endeksinde Yer Alan Şirketler Üzerine Ampirik Bir Uygulama. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*. 4(15), 1819-1830.
- Karamahmutoğlu, A (2014). *İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.
- Kim, E. J., & Park, S. (2020). Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Organizational Climate and Learning:

- an Empirical Study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 761-775.
- Kiriş, B., & Aslan, H. (2019). Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1656-1675.
- Kocaay, F., Demir, B. T., & Biçer, B. K. (2022). Üniversite Öğrencilerinde İnternet, Sosyal Medya ve Oyun Bağımlılığının Değerlendirilmesi. *Sağlık Bilimlerinde Değer*, 12(3), 511-519.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. Türkmen Kitabevi.
- Li, L., & Liu, Y. (2022). An integrated Model of Principal Transformational Leadership and teacher Leadership That is Related to Teacher Self-Efficacy and Student Academic Performance. *Asia Pacific Journal of Education*, 42(4), 661-678.
- Lin, W., Yin, H., & Liu, Z. (2022). The Roles of Transformational Leadership and Growth Mindset in Teacher Professional Development: The Mediation of Teacher Self-Efficacy. *Sustainability*, 14(11), 6489.
- Mach, M., Ferreira, A. I., & Abrantes, A. C. (2022). Transformational Leadership and Team Performance in Sports Teams: A Conditional Indirect Model. *Applied Psychology*, 71(2), 662-694.
- MacQueen, J. (1967). Some Methods for Classification and Analysis of Multivariate Observations. In *Proceedings Of The Fifth Berkeley Symposium On Mathematical Statistics And Probability*, 1(14), 281-297.
- Menon, E. & Lefteri, A. M., (2021). The Link Between Transformational Leadership and Teacher Self-Efficacy. *Education*, 142(1), 42-52.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen Niteliğinin Bir Göstergesi Olarak Sürekli Mesleki Gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.

- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The Relationship Between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Saira, S., Mansoor, S., & Ali, M. (2021). Transformational Leadership and Employee Outcomes: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 130-143.
- Sandıkçı, M., Vural, T. & Zorlu, Ö. (2015). Otel İşletmelerinde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Sağlığı Üzerine Etkileri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 161-200.
- Stes, A., & Hoekstra, A. (2015). Convergence in Diversity: Evaluating Faculty Across The Globe. *Studies in Educational Evaluation*, 46, 1-3.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tarker, D. (2019). Transformational Leadership and the Proliferation of Community College Leadership Frameworks: A Systematic Review of the Literature. *Community College Journal of Research and Practice*, 43(10-11), 672-689.
- Tekin, B. (2018). Ward, K-Ortalamlar ve İki Adımlı Kümeleme Analizi Yöntemleri ile Finansal Göstergeler Temelinde Hisse Senedi Tercihi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 401-436.
- Thibault, T., Gulseren, D. B., & Kelloway, E. K. (2019). The Benefits of Transformational Leadership and Transformational Leadership Training on Health and Safety Outcomes. *Increasing occupational health and safety in workplaces*, 334-348.

- Thompson, G., Buch, R., Thompson, P. M. M., & Glasø, L. (2021). The Impact of Transformational Leadership and Interactional Justice on Follower Performance and Organizational Commitment in a Business Context. *Journal of General Management*, 46(4), 274-283.
- Whitworth, B. A., & Chiu, J. L. (2015). Professional Development and Teacher Change: The Missing Leadership Link. *Journal of Science Teacher Education*, 26, 121-137.
- Wicaksono, Y. A., Rizaldy, A., Fahriah, S., & Soeleman, M. A. (2017). Improve Image Segmentation Based on Closed Form Matting Using K-Means Clustering. In *Application for Technology of Information and Communication (iSemantic), 2017 International Seminar on* (26-30). IEEE.
- Yazıcı, A. Ş. & Akyol, B., (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmen Özerkliği Arasındaki İlişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (10), 189-208.
- Youngs, P., & King, M. B. (2002). Principal Leadership for Professional Development to Build School Capacity. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 643-670.
- Yukl, G. (1999). An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT: A STUDY IN FOUNDATION HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Extended Summary

Aim:

The high competition between foundation higher education institutions necessitates transformation and professional development in terms of personnel. Considering that the role of transformational leadership in the professional development of personnel in foundation higher education institutions is not examined in the literature, "What is the role of transformational leadership in terms of professional development of employees in markets where academic and economic competition is high?" the question remains unanswered. For this reason, the aim of the research was determined as "detection of the effect of transformational leadership on professional development in foundation higher education institutions".

Method(s):

The research sample is academic staff in an Istanbul foundation higher education institution. An online questionnaire was sent to approximately 800 foundation higher education institution personnel. Appropriate responses were received from 396 of the academic staff. A simple random sampling technique was used to determine the sample.

Podsakoff's (1990) transformational leadership scale was used in the first part of the questionnaire. The Turkish form of the transformational leadership scale prepared by Sandıkçı et al. (2015) was taken from the study. The transformational leadership scale consists of 23 items. The second part of the questionnaire used the professional development scale developed by Karamahmutoğlu (2014). The measurement tool consists of 30 items.

SPSS 25 package program was used in the analysis of the data. After factor analysis and reliability analysis, descriptive

statistics, correlation analysis and regression analysis were performed. Finally, a k-means analysis was performed.

Findings:

According to the factor and reliability analysis results, the KMO value of the transformational leadership scale was 0.890, Bartlett's sphericity test was significant at the $p < 0.05$ level, and the total variance explained was 62.77%. The reliability coefficient of the transformational leadership scale is 0.919, and the number of items on the scale is 23. The KMO value of the professional development scale was 0.913, Bartlett's sphericity test was significant at the $p < 0.05$ level, and the total variance explained was 61.94%. The reliability coefficient of the professional development scale is 0.945, and the number of items on the scale is 30. As a result of the factor and reliability analysis of the measurement tools, it was determined that they were at appropriate values.

Correlation analysis determined the relationship between transformational leadership and professional development. As a result of the study, it was determined that there is a very high level of relationship between transformational leadership and professional development. It was determined that the transformational leadership perceptions of the participants were at a medium level (3.59), and their professional development perceptions were at a medium level (3.66).

According to the regression analysis results, the university administration's transformational leadership explains 66.7% of the professional development of the academic staff. The Durbin-Watson coefficient was examined due to the possibility of autocorrelation suspicions due to the high explanatory coefficient. Due to the Durbin-Watson coefficient being $1.78 < 3.00$, it was concluded that there is no autocorrelation between professional development and transformational leadership.

Conclusion and Discussion:

According to the results of the analysis, it is seen that the academicians have three different profiles. The transformational leadership and professional development perceptions of the

academicians in the first profile are low, the transformational leadership and professional development perceptions of the academics in the second profile are high, and the transformational leadership and professional development perceptions of the academics in the third profile are middle. According to the findings, separating transformational leadership and professional development variables into profiles is significant at $p < 0.05$.

According to the research findings, transformational leadership positively affects the professional development of academicians. In other words, transformational leadership in foundation higher education institutions contributes to the professional development of academicians at a very high level. In addition, it was observed that the academicians were divided into three different profiles. In all three profiles, it was determined that academicians' transformational leadership and professional development perceptions showed a similar increase/decrease. The study's findings generally show that "transformational leadership significantly increases professional development, and its effect changes similarly in different academician profiles". Adopting transformational leadership practices contributes to the professional development of academics and thus increases the benefits that universities can offer students and society. It may also be possible to empower academic staff who perceive low professional competence with transformational leadership practices.