


Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumlarında Bir Araştırma

The Relationship between Academic Intellectual Leadership, Perceived Organizational Support and Organization Citizenship: A Study on the Higher Education Institutions in Turkey

Fatma Öztürk , Gökhan Kılıçoğlu 

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eskişehir

Özet

Bu çalışmanın amacı; öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını etkilediği şeklinde oluşturulan teorik modeli test etmektir. Bu genel amaç doğrultusunda öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını etkileyip etkilemediği sınıanmıştır. Çalışma nedensel desende tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, İç Anadolu, Ege, Karadeniz ve Doğu Anadolu bölgelerinden kolay örnekleme ile seçilen 13 üniversitede görev yapan 731 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri 2018–2019 eğitim-öğretim yılında Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde ortalama, standart sapma, korelasyon analizi ve modelin test edilmesinde *path* analizinden yararlanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algıları, onların örgütsel destek ($\gamma=.24$) ve örgütsel vatandaşlık ($\gamma=.38$) algılarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışmada sonuçlar ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmaya çalışılmış; uygulayıcılara, politika yapıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar sözcükler: Akademik entelektüel liderlik, algılanan örgütsel destek, entelektüel liderlik, liderlik, örgütsel vatandaşlık.

Yirmi birinci yüzyılda yaşanan toplumsal, ekonomik, bilimsel, teknolojik ve örgütsel anlamda kritik değişimlere paralel olarak yükseköğretim kurumları da değişim süreci içerisine girmiştir. Yükseköğretim kurumlarının bu değişim süreçlerine uyum sağlaması, verimliliğinin ve etkililiğinin sağlanması, örgütsel süreçlerin yönetimi; örgütsel atmosferin, örgütteki davranışların ve iletişim süreçlerinin daha açık ve sağlıklı hale gelmesi için yükseköğretim kurum-

Abstract

The aim of this study is to test the theoretical model which hypothesizes that academics' academic intellectual leadership affects their perceptions of perceived organizational support and organizational citizenship. In line with this general purpose, it was determined whether the perceptions of academics' intellectual leadership affect their perceptions of perceived organizational support and organizational citizenship. The causal design was used in the study. The sample population of the study is composed of 731 academics working in 13 universities selected by convenience sampling from the Central Anatolia, Aegean, Black Sea and East Anatolia regions of Turkey. The data were collected with *Academic Intellectual Leadership Scale*, *Perceived Organizational Support Scale*, and *Organizational Citizenship Scale* in the 2018–2019 academic year. Mean, standard deviance, and correlation analysis were used for the analysis of the descriptive data, and path analysis was used to test the theoretical model. The findings show that academics' academic intellectual leadership perceptions positively effect their perceptions of perceived organizational support ($\gamma=.24$) and organizational citizenship ($\gamma=.38$). The results were discussed in light of the relevant literature and suggestions were made to the practitioners, policy makers, and researchers.

Keywords: Academic intellectual leadership, intellectual leadership, leadership, organization citizenship, perceived organizational support.

larında liderlik daha da önem kazanmaktadır. Ayrıca günümüz üniversitelerinin yöneticilerinden ve öğretim elemanlarından yönetsel süreçleri etkin bir biçimde yönetmesi, bilgi üretme ve yayma, endüstri ile ortak projeler yönetme, profesyoneller için örgün veya uzaktan öğretim programları yürütme veya farklı disiplinlerden meslektaşlarla iş birliği yapma gibi geleneksel rollerinin yanı sıra topluma ve ülke içindeki diğer kurumlara hizmet etme, uluslararası ağlara katılma, ku-

İletişim / Correspondence:

Doç. Dr. Gökhan Kılıçoğlu
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri
Bölümü, Meşelik Yerleşkesi,
Oduņpazarı 26480 Eskişehir
e-posta: gkilocglu@outlook.com

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 11(2 Pt 2), 409–420. © 2021 Deomed

Geliş tarihi / Received: Ekim / October 30, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Eylül / September 8, 2020

Bu makalenin atf künyesi / How to cite this article: Öztürk, F., & Kılıçoğlu, G. (2021). Akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki: Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(2 Pt 2), 409–420. doi:10.2399/yod.20.639356

Bu çalışmada Doç. Dr. Gökhan Kılıçoğlu'nun danışmanlığında Fatma Öztürk tarafından hazırlanan "Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinin verileri kullanılmış olup çalışmanın bir bölümü 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulmuştur (2–4 Mayıs 2019, Çeşme, İzmir).

ORCID ID: F. Öztürk 0000-0001-5576-4372; G. Kılıçoğlu 0000-0002-6322-228X

rumu dış platformlarda temsil etme ve girişimcilik rolü üstlenmeleri beklenmektedir. Aynı zamanda yöneticilerin üniversite için gelir yaratma süreçleriyle de araştırma, bilgi üretimi ve yayılması, akademik personel ihtiyaçları vd. süreçlerde yaşayabilecekleri ekonomik zorlukların üstesinden gelebilecekleri düşünülmektedir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarını yönetecek lider adaylarının sadece yöneticilik veya akademik konularda değil; ifade edilen bu yeni görev ve sorumlulukları da kapsar bir biçimde üniversitelerine veya fakültelerine liderlik etmesi beklenmektedir (Mars ve Rios-Aguilar, 2010; McClure, 2016; Rayner, Fuller, McEwen ve Roberts, 2010; Uslu ve Arslan, 2018; Welch, 2005). İlgili alanyazında her ne kadar uzlaşıya varılan ve tek bir liderlik tanımı olmasa da liderlik; hedefleri, başarıları, kişilik özellikleri, tutum ve davranışlarıyla diğer insanları etkileyebilme, çalışanları kendi istekleriyle çalıştırma ve çalışanlarına iyi bir gelecek sağlamaya çalışma (Avolio ve Bass, 1990); insanları belirlenmiş hedefler doğrultusunda hareket ettirmeye ikna etme becerisi ve çalıştığı işe kendini bir tutku ve aşkla adanma (Adair, 2004) veya örgüt üyelerinden birinin, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda örgütsel aktiviteleri koordine etmesi ya da yönlendirmesi süreci gibi farklı şekillerde tanımlanabilmektedir (Yukl, 2010). Liderlik, yükseköğretim kurumları özelinde ele alındığında ise akademik ve entelektüel liderlik kavramlarıyla karşılaşılmaktadır.

Akademik liderlik, yükseköğretim politikalarını oluşturma ve uygulama sürecidir ve akademik lider bu süreci gerçekleştirir. Aynı zamanda akademik lider, ilgili dergilerde makaleler yayınlama, ulusal ve uluslararası konferanslarda yazıların sunulması, eğitim verme ve öğrenci araştırmalarını denetlemek gibi akademik gelişmelerde sorumluluk alan, ilgili alanda kişisel başarıları sahip kişidir (Krabel ve Schacht, 2014). Entelektüel lider ise içinde buldukları topluma, dünyayı, dünyada olup bitenleri anlatan; sosyal konularda zaman zaman toplumun genelinden ayrılabilen, iyi bir genel kültüre sahip, bilgili, düşünme yeteneği yüksek kişiler olarak ifade edilmektedir. Entelektüel liderler hem yenilikçidir hem de yaratıcıdır. Bu sebeple çalışanlarının da yaratıcı ve yenilikçi özelliklerini geliştirmeye çalışırlar. Onlar hem entelektüeldir hem de liderdir ve bu yüzden “bilgi toplumu lideri” olarak da ifade edilirler. Entelektüel liderler, çalışanlarının ihtiyaçlarını en iyi şekilde fark ederler ve buna uygun çözümler sunar (Macfarlane, 2012; Yukl, 2010). Akademisyenlerden de yükseköğretim kurumlarında bir entelektüel lider olması beklenmektedir. Akademisyenlerin, evrensel olarak rol model olmak, bilimsel ve mesleki standartları korumak, kamuoyu tartışmalarını etkilemek, araştırmaya öncülük etmek, üniversitenin yönetimini etkilemek, çalışanlarının kariyer gelişimine yardım etmek, bölüm ve üniversitelerini en iyi şekilde temsil etmek gibi görevleri vardır (Bolden, Gosling ve O’Brien, 2013). Macfarlane’e göre (2012) akademisyenlerin, bu

geleneksel görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirirken sergiledikleri tutum ve davranışlar ise entelektüel liderlik olarak ifade edilmektedir.

Macfarlane (2011, 2012) akademisyenlerin bu geleneksel rollerini içeren entelektüel liderliğe akademik özgürlüğü (eleştirici ve savunucu olmayı) ekleyerek; Akademik entelektüel liderlik (AEL) olarak yeni bir kavramsallaştırma yoluna gitmiş ve AEL davranışlarını *rol model olma*, *rehber olma*, *savunucu olma*, *gözetici olma*, *kazandırıcı ve temsilci olma* üzere olmak üzere 6 alt boyutta sınıflandırmıştır. *Rol model olma*, akademisyenlerin diğer meslektaşlarına ve izleyicilerine rol model ve ilham verici, vizyon sahibi, liderlik edebilecek güvenilirliğe sahip, iyi bir vatandaş, yalnızca bireysel araştırma çıkarlarına odaklanmayan, öğretimsel ve idari işlerde adil bir sorumluluk ve pay alan; kayırmacılık, meslektaşlarına taciz, zorbalık, genç meslektaşlarını sömürerek yazarlık hakkını vermeme gibi olumsuz davranışlardan kaçınan bir kişi olması olarak sıralanabilir. *Rehber olma* boyutu ise daha az tecrübesi olan meslektaşlarının gelişimine rehberlik ederek onlara katkıda bulunmayı, onların bilimsel faaliyetlerini kolaylaştırmayı ve ortak çalışmalar ile potansiyelini kuvvetlendirmeyi; *savunucu olma* boyutu ise akademik platformda mevcut olan durumları değiştirmek adına bir bakış açısı kazandırmayı ve teoriler, fikirler, düşünceler, modeller, örnekler, tartışmalar ve disiplin bilgisini kullanarak topluma hizmet etmeyi içermektedir. *Gözetici olma* boyutu, hakemlik faaliyetleri yoluyla yeni durumlarda bilimsel alanları geliştirmeyi ve bilimsel platformlarda akademik değerleri ve standartları yükseltmeyi; *kazandırıcı olma* ise kıdemli akademisyenlerin işletme odaklı çağdaş üniversite anlayışına paralel olarak, üniversitelerine gelir kazandırma adına araştırma bursları, patent ve telif hakları, araştırma ve geliştirme sözleşmeleri (AR-GE), alternatif kaynakları ve diğer ticari fırsatları elde etmesini işaret etmektedir. Aynı zamanda kazandırıcı olma araştırma fonları elde etmek için proje takımlarını yöneterek ve koordine ederek; genç araştırmacıları ve onların araştırma girişimlerinin finansal olarak desteklemeyi kapsamaktadır (Macfarlane, 2012; Macfarlane & Chan, 2014). Son olarak *temsilci olma* boyutunda da akademisyenlerin yerel, ulusal ve uluslararası platformlarda yükseköğretim kurumlarını temsil etmeleri vurgulanmaktadır (Macfarlane, 2011, 2012). Bu noktada yükseköğretim kurumlarının toplum içinde her geçen gün daha da karmaşık hale gelen rolü ve AEL’nin kapsadığı davranışlar dikkate alındığında; üniversitelerin temel taşı olan (Coates, Dobson, Edwards, Friedman, Godegebuure ve Meek, 2009) akademisyenlerden görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmesi ve AEL davranışlarını sergilemesi beklenmektedir.

Akademik entelektüel liderlik, toplumdaki disiplinler ve toplumun sosyal refahının gelişimiyle ilişkilidir ve akademi mesleğinin önemli bir bileşenidir (Bernardo, Butcher ve Ho-



ward, 2014; Evans, Homer ve Rayner, 2013; Uslu ve Arslan, 2015). Her yükseköğretim kurumunun akademisyenlerinin bu liderlik becerilerini göstermesine ortam sağlaması gerekmektedir. Örgütsel iklimin ilgili ve açık, örgütsel iletişimin olumlu olduğu ve yönetsel esnekliğin sağlandığı yükseköğretim kurumlarında AEL davranışlarının akademisyenler arasında belirgin bir şekilde arttığı tespit edilmiştir (Uslu ve Arslan, 2018). Akademik entelektüel liderliğin akademisyenler arasında gözlemlendiği ve AEL davranışlarının arttığı yükseköğretim kurumlarında ise örgütsel davranış açısından birçok değişkenin bu durumdan olumlu bir şekilde etkilenebileceği söylenebilir.

Akademik entelektüel liderlerin örgütte yer alan diğer meslektaşlarının çaba ve emeklerinin farkına varıp onlara değer vermeleri ve onları desteklemeleri gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarında yoğun hiyerarşik, merkeziyetçi bir yapı ve otokratik bir yönetim anlayışı yerine; daha otonom ve daha yatay bir yapılanmanın, destekleyici, katılımcı ve demokratik bir liderliğin, açık ve destekleyici atmosferin hakim olduğu bir ortam yaratılmalıdır ki akademisyenler kurumlarında gerçekleştirdiği başarılarının diğer meslektaşları ve yöneticileri tarafından farkına varıldığını, kariyer geleceklerinin dikkate alındığını kısaca örgütsel açıdan desteklendiklerini kavrayabilsin. Algılanan örgütsel destek, çalışanların, içinde buldukları örgütlerinin onların katkılarına değer verdiğine; rahatlık, sıhhat ve refahlarıyla ilgilendiklerine dair genel düşünceleri olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Çalışanların örgütsel destek algılarında, örgütteki yöneticilerin uygulamalarında, ifadelerinde ve politikalarında açık veya örtülü olarak çalışanlara verdikleri mesajlar; adaletli olmaları; çalışanların yöneticileri ve diğer meslektaşlarıyla iletişimleri, onaylanmaları, takdir edilmeleri ve değer görmeleri, iş güvenceleri, ödülleri, çalışma koşulları ve otonomileri önemli rol oynamaktadır (Eisenberger vd., 2014; Kurtessis vd., 2017). AEL'nin davranışsal açıdan boyutları incelendiğinde yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarında akademik entelektüel liderliğin rolü olabileceği söylenebilir.

Yükseköğretim kurumlarındaki liderlerin meslektaşlarına vereceği değer, destek ve motivasyon; onlarla içten, samimi ve kaliteli ilişki ve iletişimleri (Ma ve Qu, 2011; Wang vd., 2005; Zhong, Lam ve Chen, 2011), kurum kültüründe etik davranış ve değerlerin teşvik edilmesi ve korunması (Brierton, Graham, Tomal ve Wilhite, 2016; DiPaola ve Mendes Da Costa Neves, 2009; Somech, 2016); akademisyenlerin işlerine ve çalıştıkları yükseköğretim kurumlarına yönelik tutumlarını olumlu yönde değiştirerek gönüllü bir şekilde çalışmalarını, üniversitelere verdikleri değer artmasını, hem kendisi için hem de üniversitesi için elinden geleni yapmasını, kısaca örgütsel vatandaşlık davranışlarının (ÖVD) artmasını sağlayabilir. Aynı zamanda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütsel bağlılık, iş

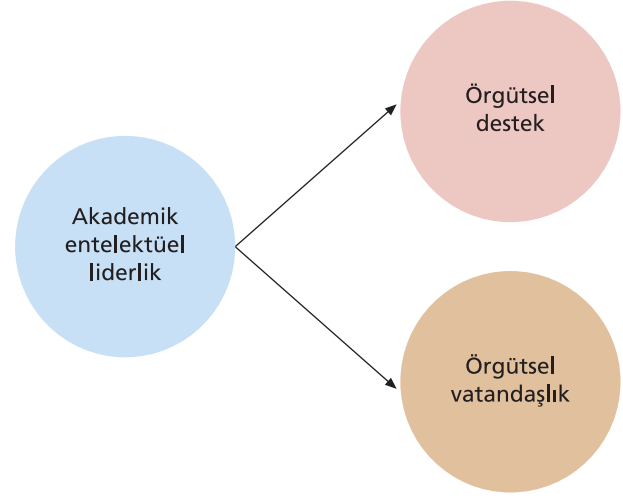
doyumunu, örgütsel adalet algısı, örgütsel güven ve liderlik gibi kişisel ve ruhsal faktörlerden etkilenmektedir (Organ ve Ryan, 1995). Kavramsal olarak örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak örgüt yararına sergilediği davranışlar (Organ, 1988) olarak tanımlanmış olup; farklı yazarlar tarafından farklı sınıflandırmalarla ifade edilmiştir. Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach'a göre (2000), örgütsel vatandaşlık yardım etme, örgütsel sadakat, centilmenlik, örgütsel itaat, sivil erdem, bireysel inisiyatif ve öz gelişim olmak üzere yedi ana başlık altında toplanırken; Organ'a (1988) göre ÖVD, örgütteki bireyleri hedef alan davranışlar (ÖVD-Kişi) ve örgütün bütününe yönelik davranışlar yani örgütün yararına olanlar (ÖVD-Örgüt) şeklindedir. *Kişiyeye yönelik vatandaşlık davranışı*, örgütün sosyal imkânları, yürütülen faaliyetlerin niteliği, çevre ile uyum, kişilik yapısı, bireysel özellikler gibi sonuçları itibarıyla örgütteki bireyleri hedef alan, bireyler arasındaki etkileşim içerisinde yer alan davranışları; *örgüte yönelik vatandaşlık davranışı* ise örgüte katkısı olabileceği düşünülen bir düşüncenin dile getirilmesi, paylaşılması, uygulanması, örgüte yönelik herhangi bir olumsuz durumun önlenmesi ve kişinin örgütsel yapıya aktif olarak katılması gibi davranışları içermektedir. Toplantılara gönüllü katılma, organizasyonun gelişimi için yaratıcı fikirler sunma, örgüt içerisindeki yenilikleri ve sosyal faaliyetleri takip etme, emirleri yerine getirmek için biçimsel olmayan kurallara da uyma ve işe gelmeyeceğini önceden haber verme, bu boyuta örnek olarak verilebilecek davranışlardandır (Bachrach, Wang, Bendoly ve Zhang, 2007; İplik, 2010; Organ, 1988; Podsakoff vd., 2000). Yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin, akademik entelektüel liderlik kapsamında göstereceği özellikle diğer meslektaşlarına rol model ve rehber olması; onlarla etkili ve kaliteli iletişim ve etkileşim kurması; dürüst, etik davranışlara, kişisel ve kurumsal değerlere dikkat eden ve değer veren bir birey olması kurumda örgütsel vatandaşlık davranışının artmasını sağlayabilir.

Türkiye yükseköğretimi özellikle son yıllarda yoğunlaşan önemli bir büyüme süreci içerisinde ve büyümeyle aynı doğrultuda öğretim üyesi ihtiyacı artmaktadır. Türkiye, YÖK mevzuatı kapsamında aktif olarak faaliyet gösteren devlet üniversitesi, vakıf üniversitesi ve vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 204 yükseköğretim kurumuna sahiptir ve bu kurumların yarıya yakını 2005 yılından sonra daha çok az gelişmiş bölgelerde açılan kamu üniversiteleridir (Özoğlu, Gür ve Gümüş, 2016; YÖK, 2021). Dolayısıyla üniversitelerin tarihleri ve yerleri onların kurumsal ve alt yapısal gelişimlerinin göstergesi olarak görülebileceği gibi bu durum aynı zamanda üniversitelerde entelektüel liderlik davranışlarının bir kolaylaştırıcısı olarak da görülebilir (Uslu ve Arslan, 2018). Öte yandan Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında yaşanan artış ve bu kurumların ülkenin bilimsel, teknolojik, ekonomik ve insan kaynağının geliş-

tilmesinde oynayacağı önemli rol nedeniyle de akademik liderin önemi artmaktadır. Üniversitelerin artık iyi yetişmiş öğretim üyelerine, onları elde tutmaya, onları sürekli geliştirmeye, sayılarını ve akademik entelektüel liderlik kapasitelerini artırmaya ihtiyaçları söz konusudur. Bu durum yükseköğretim kurumlarının yöneticileri ve akademisyenlerinin diğer meslektaşlarına karşı tutum ve davranışlarında olumlu bir yönde değişimi (Özer, 2011); akademik entelektüel liderliğin yükseköğretim kurumlarındaki durumunu, öncüllerini ve sonuçlarını anlamamızı zorunlu kılmaktadır. Türkiye’de eğitim örgütlerinde liderlikle ilgili yapılan çalışmaların çoğunluğu, ilköğretim ve lise müdürlerinin liderlik özellikleri üzerine ve örgütsel davranış konusunda yoğunlaşmıştır. Yükseköğretimde ise liderlik ve yönetim ile ilgili çalışma denildiğinde akla ilk sırada fakültenin bölüm başkanları, dekanlar, rektör yardımcıları ve rektörlerin karşılaştığı zorlukları anlamaya yönelik olanlar gelmektedir (Fuller, McEwen, Rayner ve Roberts, 2010; Knight ve Trowler, 2001). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında liderlik araştırmalarında ciddi bir boşluk bulunmaktadır ve bu konuda bilimsel araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Akademik entelektüel liderlik hakkında yapılan hem uluslararası (Al-Omari, 2013; Chan ve Mcfarlane, 2014; Greenwood, 2008; Mcfarlane, 2011; Žydzūnaitė, 2018) hem de Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalar ise (Uslu, 2016; Uslu ve Arslan, 2015; 2018) oldukça kısıtlıdır. Dolayısıyla Türkiye’de 4 bölgede 13 üniversitede gerçekleştirilen bu araştırma Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının ne derecede akademik entelektüel liderlik özelliklerine sahip olduklarını saptamak, akademik entelektüel liderliğin örgütsel açıdan örgütsel destek ve vatandaşlık gibi değişkenlerle olan ilişkisini araştırarak; bu liderlik tarzının yükseköğretim kurumlarında örgütsel davranış açısından çıktılarını belirlemek, yükseköğretim kurumlarında akademik entelektüel liderliği daha iyi anlamamız açısından önem taşımaktadır. Ayrıca araştırma bulgularının yükseköğretimdeki bilgi birikimine katkı sağlayacağı; liderlere ve yükseköğretim çalışanlarına faydalı bilgiler sunacağı ve Türk yükseköğretim kurumlarının işleyişine katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle araştırmada, öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını etkilediği şeklinde oluşturulan teorik modelin test edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını etkilediği şeklinde oluşturulan teorik modeli test etmektir. Bu genel amaç doğrultusunda akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık ile



■ Şekil 1. Araştırma modeli.

ilgili alanyazından yararlanılarak ortaya konulan model sınırlıdır. Araştırma modeli ■ Şekil 1’de yer almaktadır. Çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algıları, onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını etkilemekte midir?

Alt amaçlar

- Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algıları, onların örgütsel destek algılarını etkilemekte midir?
- Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algıları, onların örgütsel vatandaşlık algılarını etkilemekte midir?

Yöntem

Araştırma Deseni

Araştırmada nedensel desen kullanılmıştır. Nedensel desende araştırmalar, sahip olunan ya da ortaya çıkan bir olgu ya da olayın sebeplerini ve bu sebeplere neden olan değişkenleri ya da bir etkenin sonuçlarını ortaya çıkarmaya yönelik çalışmalardır. Yapısal eşitlik modelleri ise birden fazla değişken arasındaki ilişkileri araştırmaktadır ve yapısal eşitlik modellemesinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanılarak nedensel etkiler ortaya koyulmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2011; McMillan ve Schumacher, 2006).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2018–2019 eğitim öğretim yılında Türkiye’deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde ise 7 farklı bölgeden 21 üniversiteye başvurulmuş; ancak 4 farklı bölgeden



13 üniversite araştırma izni vermiştir. Araştırma örneklemini kolay ulaşılabılır örnekleme ile seçilen 13 üniversitede görev yapan 731 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Türk yükseköğretim sisteminde 2017–2018 eğitim-öğretim yılı verilerine göre 158.000 akademisyen görev yapmaktadır (YÖK, 2018). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise ± 0.03 örnekleme hatası için 158.000 evren büyüklüğünde çekilmesi gereken örneklem büyüklüğü 682 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla araştırma örnekleminin evreni temsil etme gücünün sağlandığı ifade edilebilir (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2004). Araştırma örneklemine seçilen üniversitelerin 8'i İç Anadolu Bölgesi'nde, 3'ü Karadeniz Bölgesi'nde, 1'i Ege Bölgesi'nde ve 1'i de Doğu Anadolu Bölgesi'nde bulunmaktadır. Araştırma örnekleminin demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar ■ Tablo 1'de sunulmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın verileri, 2018–2019 eğitim-öğretim yılında; Aralık 2018 – Şubat 2019 tarihleri arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Konya Teknik Üniversitesi, Trabzon Üniversitesi, Giresun Üniversitesi, Ordu Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi ve Kafkas Üniversitesi Rektörlüklerinden gerekli izinler alınarak bu üniversitelerde görev yapmakta olan 731 öğretim elemanından toplanmıştır. Araştırmanın verileri bizzat araştırmacılardan

biri tarafından üniversiteler ziyaret edilerek toplanmıştır. Araştırmaya katılan her bir öğretim elemanı için gönüllülük esası aranmış olup; katılımcıların kimliklerine ve iletişim bilgilerine yönelik herhangi bir bilgi alınmamıştır. Ayrıca veri toplama esnasında katılımcıların vermiş olduğu cevapların sadece bilimsel amaçla değerlendirileceği ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı güvencesi verilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında dört bölümden oluşan bir veri toplama aracı hazırlanmıştır. Birinci bölümde öğretim elemanlarının demografik özelliklerini tespit etmeye ilişkin maddelere yer verilmiştir. İkinci bölümde öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik davranışlarını ortaya koyan ifadelere yer verilirken; üçüncü bölümde öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarını ölçen maddelere yer verilmiştir. Son bölüm ise, öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık algılarını ölçen maddelerden oluşmaktadır.

Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği

Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarını belirlemek amacıyla Uslu ve Arslan (2015) tarafından geliştirilen Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği (AELÖ) kullanılmıştır. 20 maddeden oluşan AELÖ, cevaplama skalası 1 (kesinlikle katılmıyorum) ve 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert tipinde bir ölçektir. Bu ölçek, *temsilci olma, rehber*

■ Tablo 1. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Toplam	
Cinsiyet	Kadın Erkek														
	<i>n</i>	341	390												731
	%	46.6	53.4												731
Yaş	20–24		25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60 ve üstü					
	<i>n</i>	10	114	182	152	128	66	42	18	19				731	
	%	1.4	15.6	24.9	20.8	17.5	9	5.7	2.5	2.6				100	
Okul	ESOGÜ		Gazi	Ankara	Ank.Sos.Bil	H.B.Veli	Nec.Erb.	Selçuk	Kon.Tek.	KATÜ (Trbzn)	Giresun	Ordu	Pamukkale	Kafkas	
	<i>n</i>	153	88	72	19	25	41	57	27	36	41	52	70	50	731
	%	20.9	12	9.8	2.6	3.4	5.6	7.8	3.7	4.9	5.6	7.1	9.6	6.8	100
Hizmet süresi	1–10		11–20	21–30	31–40	41–50									
	<i>n</i>	400	200	105	19	7								731	
	%	54.7	27.4	14.4	2.6	1								100	
Üniversitedeki hizmet süresi	1–10 yıl		11–20	21–30	31–40	41–50									
	<i>n</i>	527	125	68	10	1								731	
	%	72.1	17.1	9.3	1.4	0.1								100	
Unvan	Prof.		Doç.	Dr. Öğ. Üy.	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Dr.	Arş. Gör.							
	<i>n</i>	81	106	198	95	48	203						731		
	%	11.1	14.5	27.1	13	6.6	27.8						100		

Tablo 2. Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeklerinin güvenirlik katsayıları ve DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri.

Değişkenler	Cronbach alfa	RMSEA	AGFI	χ^2/df	NNFI	GFI	IFI	SRMR
AEL	.91	.07	.87	5.14	.89	.91	.92	.06
ÖD	.91	.07	.95	4.92	.98	.99	.94	.01
ÖVD	.89	.07	.91	5.40	.94	.95	.96	.03

AEL: Akademik entelektüel liderlik; ÖD: Örgütsel destek; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı.

olma, kazandırıcı olma, gazetici olma ve savunucu olma üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği, öğretim elemanlarının entelektüellik düzeyinde sergiledikleri liderlik davranışlarını ölçmektedir.

Örgütsel Destek Ölçeği

Öğretim elemanlarının çalıştıkları yükseköğretim kurumlarına ilişkin algıladıkları örgütsel desteği ölçmek üzere Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen Yılmaz ve Turan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 20 maddeden oluşan 5 aralıklı Likert tipi bir ölçektir (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde örgütsel destek algısını göstermektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık algılarını belirlemek üzere DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (ÖVÖ) kullanılmıştır. 12 maddeden oluşan ÖVÖ, cevaplama skalası 1 (kesinlikle katılmıyorum) ve 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert tipinde bir ölçektir. Bu ölçek, *özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem* olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği, öğretim elemanlarının örgüt içindeki vatandaşlık görevlerini ne derece yerine getirdiklerini ölçmektedir. Özgecilik boyutu diğerlerini düşünme ya da yardım etmeyi; vicdanlılık boyutu işin gerektirdiği kadarından daha fazlasını yapmayı; centilmenlik boyutu, şikâyet veya dedikodu gibi olumsuz düşünce ve davranışların engellenmesini; nezaket boyutu organizasyon içinde sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve karşılıklı olarak birbirlerinin kararlarından ve uygulamalarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları; sivil erdem boyutu da örgüte yüksek düzeyde bir ilgiyi ve örgüte duyulan bağlılığı ifade etmektedir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Bu araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarının yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere doğrulayıcı faktör analizi

(DFA) ve güvenirliğini test etmek üzere Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır (Tablo 2). Yapılan DFA analizleri sonucunda akademik entelektüel liderlik [$\chi^2=791.96$; $df=154$; $\chi^2/df=5.1$; $GFI=.91$; $CFI=.91$; $AGFI=.87$, $RMSEA=.075$, $SRMR=.06$, $NNFI=.89$ ve $IFI=.92$], örgütsel destek [$\chi^2=29.52$; $df=6$; $\chi^2/df=4.9$; $GFI=.99$; $CFI=.99$; $AGFI=.95$, $RMSEA=.07$, $SRMR=.01$, $NNFI=.98$ ve $IFI=.94$] ve örgütsel vatandaşlık [$\chi^2=210.69$; $df=39$; $\chi^2/df=5.4$; $GFI=.95$; $CFI=.96$; $AGFI=.91$, $RMSEA=.078$, $SRMR=.03$, $NNFI=.94$ ve $IFI=.96$] ölçekleri için ulaşılan uyum iyiliği indeksleri, ölçme modellerinin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Anderson, Black, Hair ve Tatham, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 2001; Lomax ve Schumacker, 1996). Ölçme araçlarının güvenirliklerine ise Cronbach alfa katsayıları hesaplanarak ulaşılmıştır. Yine akademik entelektüel liderlik (.91), örgütsel destek (.91) ve örgütsel vatandaşlık (.89) ölçekleri için ulaşılan Cronbach alfa katsayıları ölçeklerin güvenilir ölçme araçları olduğunu göstermektedir.

İşlem

Bu araştırma, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki yapısal ilişkileri açıklayan teorik modeli test etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Çalışmada tek bir model test edilmiştir. Çalışmada akademik entelektüel liderlik değişkeni modelin dışsal değişkeni iken algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri modelin içsel değişkenleridir. Çalışmada değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmaların belirlenmesi için betimleyici istatistiklerden, değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizinden ve yapısal eşitlik modelinin test edilmesinde *path* analizinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamındaki yapısal eşitlik modelinin veri analizlerinde LISREL programı, diğer analizlerde ise SPSS programı kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin alt boyutlarına ait puanlarına



ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri ■ Tablo 3’de sunulmuştur. Burada görüleceği üzere, öğretim elemanlarının çalıştıkları yükseköğretim kurumlarında akademik entelektüel liderlik algıları 5’li skala üzerinden akademik entelektüel liderlikte 3.22; örgütsel destek algıları 3.57; örgütsel vatandaşlık algıları ise 3.69 olarak hesaplanmıştır.

Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlerin Korelasyonlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın modelinde yer alan gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki Pearson korelasyon değerleri ■ Tablo 4’de sunulmuştur. Burada görüleceği üzere araştırma modelinin gizil değişkenleri olan akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri arasında tatmin edici düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Değişkenler arasında elde edilen korelasyon değerleri .10 değerinden düşük ise düşük korelasyon, .30 ise orta düzeyde korelasyon ve .50 civarında ise yüksek korelasyonu ifade etmektedir (Field, 2009). Araştırmanın gizil değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, akademik entelektüel liderlik (AEL) değişkeni ile örgütsel destek (ÖD) değişkeni arasındaki ilişki katsayısının .29, akademik entelektüel liderlik değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) değişkeni arasındaki ilişki katsayısının .32 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle AEL ile ÖD ve ÖVD arasındaki orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma değişkenlerinin gözlenen değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise yine AEL ve ÖVD’nin alt boyutları, ÖD ve ÖVD arasında yüksek düzeyde (.58) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu göze çarpmaktadır.

Bu araştırma kapsamında Akademik entelektüel liderliğin, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkilerini test etmek üzere *path* analizi kullanılmıştır. *Path* analizi sonucundan uyum indeksleri [$\chi^2=363.31$; $df=80$; $\chi^2/df=4.5$; $GFI=.94$; $CFI=.96$; $AGFI=.91$, $RMSEA=.076$, $SRMR=.07$, $NNFI=.95$ ve $IFI=.96$] hesaplanmıştır. GFI ve $AGFI$ ’den elde edilen katsayısı 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. Alanyazında bu değerlere yönelik elde edilen GFI kat sayısının .85 ve $AGFI$ kat sayısının ise .90 üzerinde olması iyi bir uyum olarak kabul edilmektedir. $RMSEA$ ’dan elde edilen değerler 0 ile 1 arasında değişmektedir. Gözlenen ve üretilen matrisler arasındaki hata payını ifade eden

■ **Tablo 3.** Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarına ilişkin betimleyici istatistikler.

Değişkenler	χ	SS	n
AEL	3.22	1.28	731
ÖD	3.57	1.15	731
ÖVD	3.69	.92	731

AEL: Akademik entelektüel liderlik; ÖD: Örgütsel destek; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı.

$RMSEA$ değeri, GFI ve $AGFI$ değerlerindeki durumun tersine 0’a yakın olması mükemmel uyumu belirtmektedir. $RMSEA$ ’da elde edilen .05 ve daha küçük değerler mükemmel uyumu; .05 ve .10 arasındaki değerler hata payının kabul edilebilir olduğunu ve .10’un üzerindeki değerler zayıf uyumu göstermektedir. χ^2/df ’nin oranının 2–5 arasındaki olması iyi uyumu, 2’den küçük değerler ise mükemmel uyumu ifade etmektedir. $NNFI$ ve IFI indeksleri 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve indeks için 0.90 değeri iyi bir uyumun göstergesidir. $RMSR$ indeksi ise 0 ile 0.10 arasında değer almaktadır (Jöreskog ve Sörbom, 2001; Kline, 2005; Lomax ve Schumacker, 1996). Söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri [$\chi^2=363.31$; $df=80$; $\chi^2/df=4.5$; $GFI=.94$; $CFI=.96$; $AGFI=.91$, $RMSEA=.076$, $SRMR=.07$, $NNFI=.95$ ve $IFI=.96$] incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir bir model olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda Akademik entelektüel liderliğin, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkilerini test etmek üzere yapılan *path* analizi sonucunda ulaşılan uyum indeksleri, öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, onların örgütsel destek ($\gamma=.24$, $p<.05$) ve örgütsel vatandaşlık ($\gamma=.38$, $p<.05$) algıları üzerinde olumlu yönde anlamlı etkiler ortaya çıkardığını göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 2001). ■ Tablo 5’de bu *path* analizi sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri ve ■ Şekil 2’de *path* analizi sonucunda teorik model sunulmuştur.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık

■ **Tablo 4.** Modelde yer alan gözlenen ve gizil değişkenlere ilişkin korelasyonlar.

Değişkenler	AEL	ÖD	ÖVD	TEM	REH	KAZ	GÖZ	SAV	ÖZG	VİC	CEN	NEZ	SİV
AEL	1	.290**	.323**	.833**	.747**	.849**	.762**	.838**	.220**	.382**	.230**	.229**	.233**
ÖD		1	.583**	.407**	.082*	.272**	.043	.312**	.412**	.523**	.519**	.397**	.482**
ÖVD			1	.389**	.122**	.288**	.088*	.367**	.824**	.871**	.651**	.796**	.860*

n=731, * $p<.01$, ** $p<.05$. AEL: Akademik entelektüel liderlik; CEN: Centilmenlik; GÖZ: Gözetici olma; KAZ: Kazandırıcı olma; NEZ: Nezaket; ÖD: Örgütsel destek; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı; ÖZG: Özgeçicilik; REH: Rehber olma; SAV: Savunucu olma; SİV: Sivil erdem; TEM: Temsilci olma; VİC: Vicdanlılık.

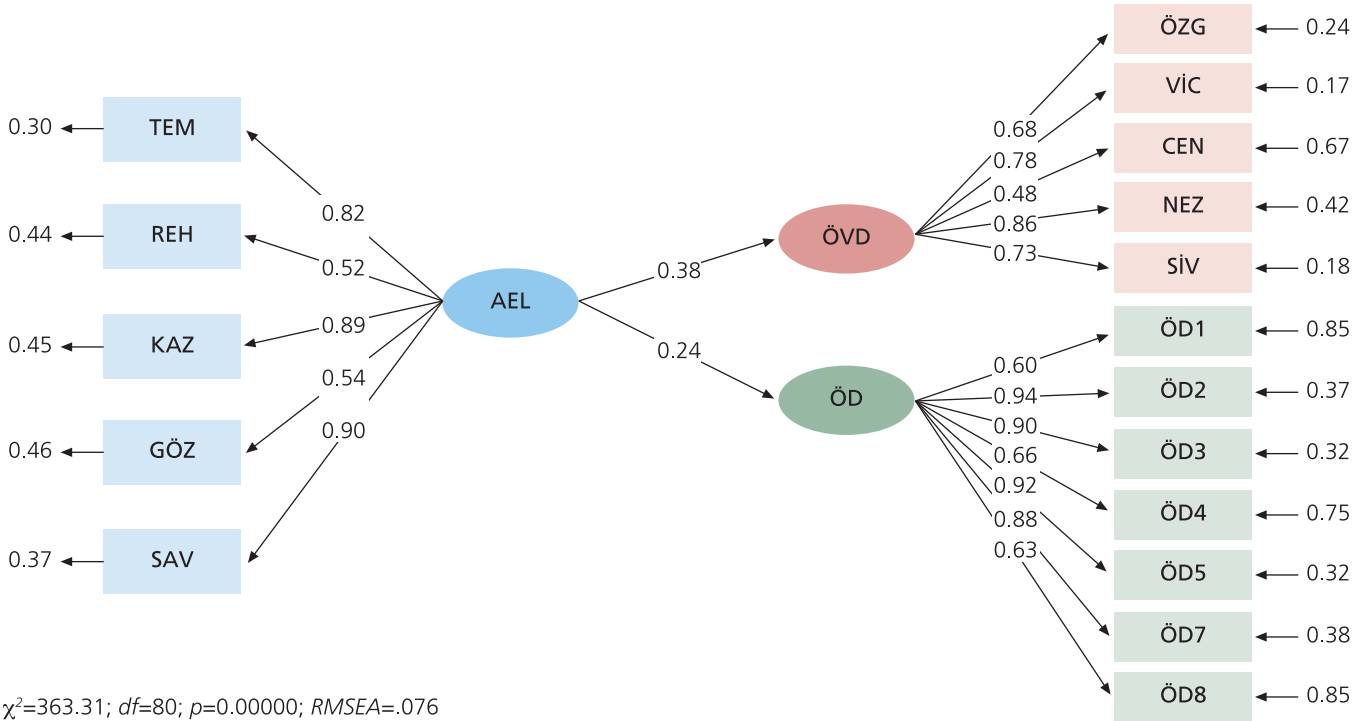
algılarını etkilediği şeklinde oluşturulan teorik modeli test etmektedir. Öncelikle gerçekleştirilen betimsel analizler sonucunda Türkiye'deki öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik (AEL), örgütsel destek (ÖD) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) algılarının 5'li skala üzerinden değerlendirildiğinde orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca yapılan korelasyon analizleri sonucunda araştırmanın değişkenleri olan AEL, ÖD ve ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen teorik modelin test edilmesi için yapılan *path* analizi sonucunda ulaşılan uyum indeksleri ise teorik modeli doğrulamakta ve modelin dışsal değişkeni olan AEL ile içsel değişkenleri olan ÖD ve ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı yapısal ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algıları arttıkça örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algıları artmaktadır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının diğer meslektaşlarına rol model, güvenilir, yalnızca kendi çıkarlarına odaklanmayan, adil ve sorumluluk sahibi; etik dışı davranışlardan uzak ve meslektaşlarının gelişimine rehberlik eden, çalışmalarını ve girişimleriyle aynı zamanda çalıştığı üniversitesini ulusal ve uluslararası platformlarda en iyi şekilde temsil eden ve geliştiren bir birey olması kısaca akademik entelektüel bir lider olması; kurumlar-

■ **Tablo 5.** Teorik modele ilişkin uyum iyiliği parametreleri.

	RMSEA	AGFI	χ^2/df	NNFI	GFI	IFI	CFI	SRMR
Teorik model	.076	.91	4.54	.95	.94	.96	.96	.07

daki öğretim elemanlarının çaba ve emeklerinin farkına varıldığı, onlara değer verildiği, takdir edildiği, kariyer gelişim ve gelecekleriyle ilgilenildiği, çalıştıkları yüksek öğretim kurumlarında desteklediği algısını artırmaktadır. Öte yandan yükseköğretim kurumlarında akademik entelektüel liderlik algısı arttıkça öğretim elemanları hem kendileri hem de çalıştıkları kurum için elinden geleni daha fazla yapmakta; kurumlarına yönelik tutumları, aidiyetleri, gönüllü davranışları, kurumlarına verdikleri değer olumlu yönde değişmekte; kurumlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında kıdemli ve statüsü yüksek (Prof. ve Doç.) öğretim elemanlarının genç akademisyenleri çalışmalarında desteklemesi, onlara çalışmalarında yol gösterici olması ve onların kariyer gelecekleriyle ilgilenmeleri; kişilikleri, etik davranışları, çalışmalarını ve demokratik tavırlarıyla onlara rol model olması onların kurumlarındaki destek algılarını



■ **Şekil 2.** Modele ilişkin yapısal eşitlik modeli standart değerleri. AEL: Akademik entelektüel liderlik; CEN: Centilmenlik; GÖZ: Gözetici olma; KAZ: Kazandırıcı olma; NEZ: Nezaket; ÖD: Örgütsel destek; ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı; ÖZG: Özgencilik; REH: Rehber olma; SAV: Savunucu olma; SIV: Sivil erdem; TEM: Temsilci olma; VIC: Vicdanlılık.



olumlu yönde etkileyebilecektir (McFarlane, 2011, 2012). Aynı zamanda üniversitelerin yönetici pozisyonundaki öğretim elemanlarının özellikle genç meslektaşlarının projelerini araştırma burslarıyla maddi ve psikolojik desteklerle manevi açıdan desteklemeleri ve onların çalışmalarını, başarılarını onurlandırmaları örgütsel destek algılarını artırabilecektir. Çağımızın modern üniversitelerindeki performans kültürü de diğer meslektaşlara rehber ve destek olmayı gerektirmektedir (Kirkland, 2008). Bu durum özellikle de profesörlük seviyesine yükselmiş olan akademisyenler için geçerlidir; çünkü profesörlerin performansları ve seviyeleri bireysel başarılarından ziyade etkili liderlik becerilerine ve kapasitelerine dayanmaktadır. Dolayısıyla onlardan genç meslektaşlarına hem akademik hem de davranışsal açıdan liderlik etmeleri, onları projelere veya çalışmalara dahil ederek eş yazarlık vermeleri, onların uzun dönem kariyerlerini planlamalarında yardımcı olmaları ve desteklemeleri kısaca akademik entelektüel liderlik kapasitelerini artırmaları beklenmektedir (McFairlane, 2011, 2012; Macfarlane ve Chan, 2014; Žydzūnaitė, 2016). Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderliğinin gelişmesi içinse yükseköğretim kurumlarında açık, ilgili ve destekleyici bir iklimin oluşması, yönetsel esnekliğin sağlanması, iletişim ve etkileşim süreçlerinin sürekli, kaliteli, yapıcı ve pozitif olması son derece önemlidir (Uslu ve Arslan, 2018). Özellikle kurumlardaki liderlerin çalışanlarla iletişimi ve problemleri çözmeye odaklı yaklaşımları çalışanların işlerinde daha gönüllü olmalarını; kurumları için ellerinden geleni yapmaya yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini sağlamaktadır (Fetter, MacKenzie, Moorman ve Podsakoff, 1990; Ma ve Qu, 2011; Wang vd., 2005; Zhong vd., 2011). Öte yandan kurumda yapılacak etkinlikler ve kurumun sunduğu fırsatlar hakkında bilgilendirilme ve güncellenme de onların diğer disiplinlerden meslektaşlarıyla biraraya gelmesini, kurumlarına aidiyetlerini ve desteğini sağlamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Evans, 2015; Gizir ve Simsek, 2005). Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında iletişim ve etkileşim süreçlerini geliştirecek etkinliklerin düzenlenmesi, pozitif bir atmosfer yaratılması, farklı disiplinlerden öğretim elemanlarının bir araya getirilmesi de örgütsel destek ve vatandaşlığın hissedilmesine katkıda bulunabilecektir. Öte yandan belirli aralıklarla öğretim elemanlarının eksikliğini hissettiği veya onları geliştirme adına önemli olduğu düşünülen konularda seminerler, çalıştaylar, toplantılar ve etkinlikler düzenlemek veya ünlü araştırmacıları kuruma davet etmek; onların araştırma ve öğretim kapasitelerini geliştireceği gibi yine örgütsel destek ve vatandaşlıklarında önemli rol oynayabilecektir. Aynı zamanda kurumlardaki yöneticilerin oluşturacağı başarı, yaratıcılık, problem çözme, yardımlaşma, paylaşma, personel geliştirme ve destekleme, etik standartlar ve davranışlar, sorumluluk alma, rol model ve rehber olma temelli vizyon ve kültür; bu vizyon ve kültürün mes-

lektaşlarca paylaşılması ve kuruma yayılması akademisyenlerin örgütsel destek ve vatandaşlık (Brieron vd., 2016; DiPaola ve Mendes Da Costa Neves, 2009; McFarlane, 2011; Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie, 1997; Somech, 2016) algısında rol oynayabilecektir.

Lynch, Eisenberger ve Armeli (1999), görev yaptığı kurum tarafından desteklenmediğini ve kendisine değer verilmediğini hisseden çalışanların çalışma enerjilerinin düştüğünü ve özgüven problemi yaşadıklarını, bu yüzden de liderlerin çalışanlarına karşı gerekli güven, destek ve değer vermesi gerektiğini ifade etmektedirler. Öte yandan kurumlarda liderlerin çalışanlarına karşı olumsuz eleştirilerde bulunması ve otokratik liderlik tarzını benimsemesi; ortamda gergin bir hava oluşturmakta ve böylece çalışanlar da işlerinde başarı elde edememektedir (Hayton, Carnabuci ve Eisenberger, 2012). Bu noktada eğer bir kurumda hiyerarşi, bürokrasi ve merkezîyetçilik çok fazla ise burada destekleyici bir hava oluşturmak zor olabilir. Destekleyici ve katılımcı bir iklimin hakim olduğu yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının motivasyonları, iş doyumları ve kurumsal bağlılıkları artmaktadır (Machado-Taylor vd., 2016; Schulz 2013). Bu olumlu örgütsel davranışların yapılan araştırmalarda aynı zamanda örgütsel vatandaşlık (Kılıçoğlu ve Yılmaz Kılıçoğlu, 2021) ve örgütsel destek (Howes, Cropanzano, Grandey ve Mohler, 2000; Mitchell, Gagne, Beaudry ve Dyer, 2013) davranışlarıyla da ilişkili davranışlar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının özellikle de bölüm başkanı, dekan, rektör yardımcısı ve rektör gibi yönetici sınıfın; demokratik gücü ve yetkiyi paylaşan ve diğer çalışanları destekleyen bir yaklaşımla ve akademik entelektüel liderlikleriyle yaratacağı destekleyici bir örgüt yapısı; paylaşımcı, ilgili ve açık bir iklim öğretim elemanlarında örgütsel destek ve vatandaşlık algısını oluşturmanın bir yolu olarak görülebilir.

Sınırlılıklar

Çalışmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri arasındaki ilişkiler nicel bir metodoloji kullanılarak ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın nitel bir boyuttan yoksun olması bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. Ayrıca çalışmada örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir; ancak bu iki değişken arasındaki ilişki araştırmanın odağını oluşturmadığından dolayı tartışma kısmında tartışılmamıştır. Son olarak araştırma örnekleminde tüm Türkiye'yi temsil etmesi açısından 7 farklı bölgeden 21 üniversiteye başvurulmuştur; ancak bu üniversitelerin 13'ü veri toplamak için araştırma izni verdiğinden dolayı çalışma örneklemini 4 farklı bölge ve 13 üniversiteyle sınırlı kalmıştır.

Öneriler

Yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderliğinin desteklenmesi için iş birliğine, ortaklığa, paylaşıma ve takım çalışmasına odaklanan destekleyici ve ilgili bir örgüt iklimi oluşturulmalıdır. Özellikle yönetici ve profesör statüsündeki öğretim elemanlarının meslektaşlarını ve genç akademisyenleri yeni çalışmalara teşvik etmesi, onlara da eş yazarlık hakkı tanınması, onların kariyer planlarıyla ve gelecekleriyle ilgilenmesi ve aynı zamanda onların çalışmalarını onurlandırarak değer vermesi son derece önemlidir. Öte yandan profesörlerin genç meslektaşları için gerek öğretim ve yayın gerekse fakülte içi sorumluluk gerektiren süreçlerde etik davranışlar sergilemeleri, rol model ve rehber olmaları önerilmektedir. Ayrıca öğretim elemanlarının özellikle de kariyerlerinin başlangıcında olan gençlerin; projelerinin ve çalışmalarının üniversite yönetimleri ve profesörlerce desteklenmesi, teşvik edilmesi ve onların çalışmaları için fiziksel, teknolojik ve psikolojik açıdan uygun atmosferin yaratılması akademik entelektüel liderlik açısından önemlidir. Son olarak politika yapımcıların ve yükseköğretim kurumlarının yöneticilerinin tüm bu süreçlerin ilerlemesi ve öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik kapasitelerinin artması için kurumları hiyerarşik, bürokratik, merkeziyetçi ve otokratik yapıdan daha otonom, daha yatay, daha demokratik ve daha az bürokratik bir yapıya büründürmeleri, ilgili yasal düzenlemeleri ve süreçleri hayata geçirmeleri gereklidir. Çünkü tüm sıralananlarla yükseköğretim kurumlarında hakim olacak hava ve akademik entelektüel liderlik kapasitesinin artışı, çalışmada da görüleceği üzere örgütsel destek, vatandaşlık gibi diğer birçok örgütsel davranışın ve çalışan performansının olumlu yönde artmasına ortam hazırlayabilecektir. Araştırmacılar açısından ise yükseköğretim çalışmaları Türkiye’de oldukça sınırlıdır. Yapılacak yeni çalışmalarda yükseköğretim kurumlarındaki liderlik süreçleri, yönetici pozisyonundaki öğretim elemanlarına ve profesörlere odaklanarak, nitel ve karma çalışmalarla zenginleştirilebilir. Ayrıca örgütsel davranış açısından da akademik entelektüel liderliğin örgütsel bağlılık, iş doyumu, motivasyon, örgütsel adalet, örgütsel sinizm ve çalışan performansı ile ilişkileri incelenerek yükseköğretimdeki liderlik çalışmalarına katkıda bulunabilir.

Yazar Katkıları / Author Contributions: FÖ: Fikir, tasarım, veri toplama, veri analizi, literatür tarama, sonuçları yorumlama; GK: Danışmanlık, tasarım, literatür tarama, makaleyi yazma, veri analizi, sonuçları yorumlama, eleştirel inceleme. / FÖ: *Project idea, conceiving and designing research, data collection, data analysis, literature search; interpreting results;* GK: *Study monitoring, conceiving and designing research; literature search, writing manuscript, data analysis, interpreting results, critical reading and final check of the manuscript.*

Fon Desteği / Funding: Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards: Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

Kaynaklar

- Adair, J. (2004). *Etkili liderlik*. İstanbul: Babıali Kültür.
- Al-Omari, A. A. (2013). Leadership frame preference of Jordanian school principles as perceived by teachers: The Bolman and Deal four frames model. *European Journal of Social Sciences*, 38(2), 252–262.
- Anderson, R. E., Black, W. C., Hair, J. F., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Hoboken, NJ: Prentice Hall.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(7), 21–27.
- Bachrach, D. G., Wang, H., Bendoly, E., & Zhang, S. (2007). Importance of organizational citizenship behaviour for overall performance evaluation: Comparing the role of task interdependence in China and the USA. *Management and Organization Review*, 3(2), 255–276.
- Bakan, İ., & Büyükebe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7, 1–30.
- Bernardo, M. A. C., Butcher, J., & Howard, P. (2014). The leadership of engagement between university and community: Conceptualizing leadership in community engagement in higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 17(1), 103–122.
- Bolden, R., Gosling, J., & O’Brien, A. (2013). Citizens of the academic community? A societal perspective on leadership in UK higher education. *Studies in Higher Education*, 39(5), 6–28.
- Brierton, J., Graham, B., Tomal, D. R., & Wilhite, R. K. (2016). *Ethics and politics in school leadership: Finding common ground*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Chan, R. Y., & Macfarlane, B. (2014). The last judgement: Exploring intellectual leadership in higher education through academic obituaries. *Studies in Higher Education*, 39(2), 294–306.
- Coates, H., Dobson, I., Edwards, D., Friedman, T., Goedegebuure, L., & Meek, L. (2009). *The attractiveness of the Australian academic profession: A comparative analysis*. Melbourne: LH Martin Institute.
- DiPaola, M. F., & Mendes Da Costa Neves, P. M. (2009). Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490–507.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship of schools: The OCB scale. In W. K. Hoy, & C. G. Miskel (Eds.), *Educational leadership and reform* (pp. 319–341). Greenwich, CT: Information Age Publishing.



- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Shoss, M. K., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, R., & Buffardi, L. C. (2014). The supervisor POS–LMX–subordinate POS chain: Moderation by reciprocity wariness and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Organizational Behaviour, 35*(5), 635–656.
- Erdoğan, S., & Yazıcıoğlu, Y. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Evans, L. (2015). A changing role for university professors? Professorial academic leadership as it is perceived by 'the led'. *British Educational Research Journal, 41*(4), 666–685.
- Evans, L., Homer, M., & Rayner, S. (2013). Professors as academic leaders: The perspectives of 'the led'. *Educational Management Administration & Leadership, 41*(5), 674–689.
- Fetter, R., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Podsakoff, P. M. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107–142.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2011). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Fuller, M., McEwen, L., Rayner, S., & Roberts, H. (2010). Managing leadership in the UK university: A case for researching the missing professoriate. *Studies in Higher Education, 35*(6), 617–631.
- Gizir, S., & Simsek, H. (2005). Communication in an academic context. *Higher Education, 50*, 197–221.
- Greenwood, M. (2008). *The role of the chief academic officer: Leadership frame alignment within the office of the CAO in the Massachusetts community college system*. Unpublished doctoral dissertation, University Microforms International, Ann Arbor, MI, USA.
- Hayton, J. C., Carnabuci, G., & Eisenberger, R. (2012). With a little help from my colleagues: A social embeddedness approach to perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior, 33*(5), 235–249.
- Howes, J. C., Cropanzano, R., Grandey, A. A., & Mohler, C. (2000). Who is supporting whom? Quality team effectiveness and perceived organizational support. *Journal of Quality Management, 5*(2), 207–223.
- İplik, F. N. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.51*. Mooresville, NC: Scientific Software.
- Kılıçoğlu, G., & Yılmaz Kılıçoğlu, D. (2021). Understanding organizational hypocrisy in schools: The relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes. *International Journal of Leadership in Education, 24*(1), 24–56.
- Kirkland, J. (2008). University research management: An emerging profession in the developing world. *Technology Analysis and Strategic Management, 20*(6), 717–26.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford.
- Knight, P., & Trowler, P. (2001). *Department leadership in higher education: New directions for communities of practice*. Buckingham: Open University.
- Krabel, S., & Schacht, A. (2014). Follow the leader? How leadership behavior influences scientists' commercialization behavior (or not). *Economics of Innovation and New Technology, 23*(2), 134–160.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854–1884.
- Lomax, R. G., & Schumacker, R. E. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 467–483.
- Ma, E., & Qu, H. (2011). Social exchanges as motivators of hotel employees' organizational citizenship behavior: The proposition and application of a new three-dimensional framework. *International Journal of Hospitality Management, 30*(3), 680–688.
- Macfarlane, B. (2011). Professors as intellectual leaders: Formation, identity and role. *Studies in Higher Education, 36*(1), 57–73.
- Macfarlane, B. (2012). *Intellectual leadership in higher education: Renewing the role of the university professor*. London: Routledge.
- Macfarlane, B., & Chan, R. Y. (2014). The last judgement: Exploring intellectual leadership in higher education through academic obituaries. *Studies in Higher Education, 39*(2), 294–306.
- Machado-Taylor, M. L., Meira Soares, V., Brites, R., Ferreira, J. B., Farhangmehr, M., Gouveia, O. M. R., & Peterson, M. (2016). Academic job satisfaction and motivation: Findings from a nationwide study in Portuguese higher education. *Studies in Higher Education, 41*(3), 541–59.
- Mars, M. M., & Rios-Aguilar, C. (2010). Academic entrepreneurship (re)defined: Significance and implications for the scholarship of higher education. *Higher Education, 59*, 441–460.
- Mitchell, J. I., Gagne, M., Beaudry, A., & Dyer, L. (2012). The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology. *Computers in Human Behaviour, 28*, 729–738.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior*. New York, NY: Lexington.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*(4), 776–801.
- Ozoğlu, M., Gur, B. S., & Gumus, S. (2016). Rapid expansion of higher education in Turkey: The challenges of recently established public universities (2006–2013). *Higher Education Policy, 29*(1), 21–39.
- Özer, M. (2011). Türkiye'de yükseköğretimde büyüme ve öğretim üyesi arzı. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 1*(1), 23–26.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 262–270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513–563.
- Rayner, S., Fuller, M., McEwen, L., & Roberts, H. (2010). Managing leadership in the UK University: A case for researching the missing professoriate? *Studies in Higher Education, 35*(6), 617–631.

- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464–78.
- Somech, A. (2016). The cost of going the extra mile: The relationship between teachers' organizational citizenship behavior, role stressors, and strain with the buffering effect of job autonomy. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(4), 426–447.
- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 87–96.
- Uslu, B. (2016). Faculty's academic intellectual leadership within the conditions of modern universities. *Eğitim ve Bilim*, 41(184), 193–211.
- Uslu, B., & Arslan, H. (2015). Öğretim üyelerinin akademik entelektüel liderliği: Üniversitelerin bazı örgütsel özellikleri ile yordayıcı ilişkileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(2), 125–135.
- Uslu, B., & Arslan, H. (2018). Faculty's academic intellectual leadership: The intermediary relations with universities' organizational components. *International Journal of Leadership in Education*, 21(4), 399–411.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48(3), 420–432.
- Welch, A. (Ed.). (2005). *The professoriate: Profile of a profession*. Dordrecht: Springer.
- Yılmaz, D., & Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(1), 93–126.
- YÖK (2018). *2018 mali yıl idare faaliyet raporu*. Erişim adresi https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/strateji_dairesi/faaliyet_raporlari/2018_yok_idare_faaliyet_raporu.pdf Erişim tarihi 30 Aralık 2020).
- YÖK (2021). *Türlerine göre birim sayıları raporları*. Erişim adresi <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 26 Temmuz 2021).
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Hoboken, NJ: Pearson.
- Zhong, J. A., Lam, W., & Chen, Z. (2011). Relationship between leader-member exchange and organizational citizenship behaviors: Examining the moderating role of empowerment. *Asia Pacific Journal of Management*, 28(3), 609–626.
- Žydzūnaitė, V. (2016). Intellectual leadership of researchers in higher education: Relationship between the demographic factors and roles (Lithuanian context). *Acta Technologica Dubnicae*, 6(3), 11–31.
- Žydzūnaitė, V. (2018). Considerations on intellectual and academic leadership of a scholar in higher education: The descriptive literature review. *Acta Educationis Generalis*, 8(1), 33–49.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.