



Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

SUSBİD

YIL: 2022

Journal of Social Sciences Institute

CİLT: 10

SAYI: 1

Makale Adı /Article Name

YÜKSEKÖĞRETİMDE OTANTİK
LİDERLİK DAVRANIŞLARININ
ÖĞRENCİLERİN OKUL BAĞLILIKLARI
ÜZERİNDEKİ ROLÜ

THE ROLE OF AUTHENTIC
LEADERSHIP BEHAVIORS IN HIGHER
EDUCATION ON STUDENTS' SCHOOL
ENGAGEMENT

Yazar

Selçuk DEMİR

Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, e-mail:
selcukdemirs3@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2904-6443

Yayın Bilgisi

Yayın Türü: Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 7 Nisan 2022

Kabul Tarihi: 22 Nisan 2022

Yayın Tarihi: 30 Haziran 2022

Kaynak Gösterme

Demir, S. (2022). Yükseköğretimde Otantik Liderlik Davranışlarının Öğrencilerin Okul Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (1), s.12-20.

DOI: 10.53586/susbid.1100277

Not: Bu çalışmanın etik uygunluğuna ilişkin kurul kararı, Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığından 17/03/2022 tarihinde 34 sayı numarası ile onaylanmıştır.

Öz

Liderlik, okulun performansı ile ilişkili görülen önemli bir süreç ve olgudur. Her geçen gün kişi ya da kurumların okuldan beklentilerinin arttığı göz önüne alındığında farklı liderlik yaklaşımlarının da gündeme gelmesi söz konusudur. Bu liderlik yaklaşımlarından biri otantik liderliktir. Otantik liderlik, insan kaynaklarına verilen önemin artmasını ve örgütlerde olumlu çıktılar elde edilmesini sağlayan güncel bir liderlik yaklaşımıdır. Bu araştırmada, öğrenci görüşlerine göre; öğretim elemanlarının otantik liderlikleri ile öğrencilerin okul bağlılıkları arasındaki ilişkinin açığa çıkarılması amaçlanmaktadır. Çalışma, ölçek tabanlı korelasyon desen ile biçimlendirilmiştir. Şırnak Üniversitesindeki öğrenim gören öğrenciler, çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Şırnak Üniversitesinden rastgele belirlenen 193 öğrenci oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının otantik liderlik düzeylerini tespit etmek için "Otantik Liderlik Ölçeği" ve öğrencilerin okul bağlılığını ölçmek için ise "Üniversite Öğrencilerinin Okul Bağlılığı Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Verilere; güvenirlik analizi, betimsel istatistikler, korelasyon, regresyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Otantik liderlik ve alt boyutları ile okul bağlılığı ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Regresyon analizleri sonuçları; otantik liderlik ve ilişkilerde şeffaflık alt boyutunun, okul bağlılığını anlamlı bir biçimde yordadığını açığa çıkarmaktadır. Otantik liderliğin; içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ve öz farkındalık alt boyutları okul bağlılığını anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur. Araştırmada ulaşılan sonuçlara uygun olarak öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otantik liderlik, okul bağlılığı, yükseköğretim, öğretim elemanı, öğrenci.

Abstract

Leadership is an important process and phenomenon seeming involved in school performance. When considering that the expectations of individuals or institutions from school are increasing day by day, different leadership approaches also become the main topic of the conversation. One of those leadership approaches is authentic leadership. Authentic leadership is a current leadership approach which ensures to increase the value given to human resources and to acquire positive outcomes in institutions. In this research, according views of students, it has been aimed to reveal the relationship between authentic leadership of instructors and school engagement of students. The study has been formatted with a scale-based correlational design. The students in Şırnak University constitutes the universe of this study. And also, the sample of the study has been comprised of 193 randomly selected students from Şırnak University. Authentic Leadership Scale has been utilized in order to specify the authentic leadership levels of instructors, "University Student Engagement Inventory" so as to specify the school commitment of students. The data acquired in this study have been analyzed by means of SPSS programme. Reliability analysis, descriptive statistics, correlation, regression and multiple regression analyzes have been implemented to the research data. Positive relationships have been found between authentic leadership and its sub-dimensions and school engagement and sub-dimensions. Regression analysis results have revealed that authentic leadership and relational transparency subdimension can meaningfully predict the school engagement. It has been ascertained that authentic leadership's internalized moral perspective, balanced processing, and self-awareness sub-dimensions could not significantly predict school engagement. Some suggestions appropriate for acquired data in study have been developed.

Keywords: Authentic Leadership, school engagement, higher education, instructor, student

GİRİŞ

Liderlik, geçmişten günümüze öneminden hiçbir şey eksilmeden ilgi odağı olmaya devam etmektedir. Bunda her liderin sahip olduğu özgün yapısının da etkili olduğu bilinmektedir. Ayrıca her durumda geçerli olan tek bir liderlik türünden de söz etmemiz olanaksızdır. Dolayısıyla zaman ilerledikçe farklı liderlik türlerinin ortaya çıkması söz konusudur. İnsan kaynaklarına verilen önemin artmasıyla birlikte liderlik çalışmalarının en yeni alanlarından birini, otantik liderlik oluşturmaktadır. Otantik liderlikte, liderlik olgusuna ve otantiklik kelimesine dolayısıyla liderin otantik oluşuna odaklanılmaktadır. Örgütlerde olumlu çıktılarını bulunan otantik liderlik davranışlarının, yükseköğretimde okul bağlılığı üzerinde de olumlu bir rolünün olacağı düşünülmektedir. Nitekim otantik liderlik; okul bağlılığı, mutluluk ve doyum gibi diğer birçok olumlu tutum ve davranışın geliştirilmesinde, önemli etkenlerden biridir.

Kurumda üyelerin; bilgi, beceri, yetenek ve farklı uzmanlık alanlarına sahip olması önemlidir. Ancak üyelerin sadece bu varlıklara sahip olması, iyi ürünler ortaya koymada veya örgütün amaçlarının etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesinde yeterli olmamaktadır (Leal ve diğerleri, 2015). Nitekim Balay (2014) iyi ürünler ortaya koymada; işe yönelik bilgi, beceri ve yeterliklerin yanı sıra işe ve çalışma yaşamına yönelik olumlu tutumlara sahip olunmasının önemine vurgu yapmaktadır. Ayrıca yüksek düzeyde yeterliliğe sahip ancak düşük düzeyde bağlılık hissedilen birinin, örgütünde çalışma noktasında istekli olamayacağını altını çizmektedir. Başaran (1982) örgüte bağlılık tutumunun, örgütün yaşaması için gerekli olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bağlılık tutumunun kurumlarda oluşturulması ve geliştirilmesinin son derece önemli olduğu görülmektedir.

Otantik Liderlik

Sabuncuoğlu ve Tüz (2005), liderlik olgusunu; belirli koşullar altında bireysel veya örgütsel amaçların yerine getirilmesi için birinin diğerlerinin eylemlerini etkileme ve yönlendirme süreci, şeklinde tanımlamaktadırlar. Dolayısıyla liderlik olgusu, liderin yaptıklarıyla ilişkili bir süreçtir. Lider, diğerlerini; belli bir amaç doğrultusunda harekete geçirmekte, etkilemekte ve onların gönüllü bir şekilde kendisini takip etmesini sağlamaktadır (Koçel, 2018). Lider, astlarıyla ya da takipçileriyle sıkı bir bağ kurmaktadır. Lider ve astları arasındaki iletişimi ve etkileşimi başlatan kişinin, genellikle liderin kendisi olduğu belirtilebilir. Ancak otantik liderlik anlayışında, lider ile astları arasındaki etkileşime özellikle odaklanılmaktadır. Diğer bir deyişle otantik liderlikte; lider astlarını, astlar da liderlerini etkilemektedir. Liderlik olgusu; yalnızca liderin çabalarıyla oluşmamaktadır. Liderliğin oluşumunda, astların tepkisi de önemli görülmektedir (Northouse, 2013).

Kişilerarası ilişkilerde; şeffaflık, güven, tutarlı davranışların sergilenmesi, etik gibi kavramların ön plana çıkması otantik liderlik olgusunun ortaya çıkmasına katkı sunduğu düşünülmektedir. Nitekim Michie ve Gooty (2005), otantik liderliği; ilişkilerde şeffaflık, fedakarlık ve davranışlarda tutarlılık kavramlarıyla açıklamaktadır. Ilies ve diğerleri (2005), otantik liderlerin; ahlaklı, etik ilkelere uygun davranışlar sergileyen, iyimser, güvenilen ve umut dolu kişiler olduğunu vurgulamaktadır. Avolio ve Gardner (2005), otantik liderleri; kendilerini ve yeteneklerini iyi tanıyan, değer yargıları, etik değerlendirmeleri ve tutumları arasında şeffaflık ve uyum bulunan, kendileri ve diğerleri arasında iyimserlik ve güven gibi olumlu ilişkiler geliştirmeye çalışan, dürüst, güvenilir ve saygın kişiler olarak nitelemektedirler. Ayrıca otantik liderler; örgütün diğer paydaşlarının ihtiyaçlarını dikkate alan, samimi, kendini tanıyan ve yüksek düzeyde ahlaki kapasiteye sahip kişilerdir (May ve diğerleri, 2003).

Otantik liderlik olgusu, yapı olarak dört unsurdan meydana gelmektedir (Walumba ve diğerleri, 2008): ilişkilerde (ilişkisel) şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme (işleme) ve öz farkındalık. İlişkisel şeffaflık, kişinin gerçek benliğini diğerlerine paylaşırken dürüst olmasıdır (Northouse, 2013). Dolayısıyla otantik lider, izleyenleri tarafından diğerleriyle iletişime açık ve gerçekçi olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun, izleyenlerin liderlerine güven geliştirmesinde önemli bir etken olduğu açıktır. İçselleştirilmiş ahlak anlayışıyla kişinin; kendini denetlediği, kendine içsel ahlaki standartlar koyduğu ve bu standartlara davranışlarında uyum gösterdiği süreçler ifade edilmektedir

(Gardner ve diğerleri, 2005; Kesken ve Ayyıldız, 2008). Buradan hareketle otantik lider, kendi içsel ahlaki ölçütlere sahiptir ve davranışlarını bu ölçütlere göre düzenlemektedir. Bilgiyi dengeli değerlendirme veya işleme ile kişinin; bilgiyi tamamen tarafsız olarak ve ilişkili diğerlerinin de görüşünü almak suretiyle dengeli bir karar verme süreci açıklanmaktadır (Walumba ve diğerleri, 2008). Otantik lider, tarafsız ve dengeli karar veren ve kararlarında önyargıdan uzak veya kayırmacı davranışlarda bulunmayan bir kişi olarak değerlendirilmektedir. Öz farkındalık ise kişinin; güçlü ya da zayıf özelliklerinin, kendi karakter, duygu ve tutumlarının farkında olmasını ifade etmektedir (Yeşiltaş ve diğerleri, 2013). Otantik liderler, kendilerine özgü bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olup bunları geliştirmeye çalışmaktadırlar (Avolio ve Gardner, 2005).

Yükseköğretimde Okul Bağlılığı

Bağlılık; kişinin kendisini bir birey, grup ya da örgüte bağlı, şartlar ne olursa olsun, daima beraber ve birlikte olmayı kabul etmesidir (Koçel, 2018). Blau ve Boal (1987) örgütsel bağlılığı, kişinin; örgütle bütünleşme ve örgütün değerlerini içselleştirme düzeyi, örgütünde kalma eğiliminin ölçüsü şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık; örgütün amaç, kural, norm, strateji ve kültürünü yürekte benimseme ve onlara saygı göstermeyi gerektirmektedir (Eren, 2015). Örgütüne bağlılık hissedenden bir kişi; örgütün amaçlarına ulaşmasına ve değerlerine katkıda bulunmakta, örgütünü savunmakta ve örgütüne fayda sağlayacak eylemler sergilemektedir (Cobanoğlu, 2020; Eren, 2015).

Wiener (1982); okulun sahip olduğu amaç ve değerlerin benimsenmesini, bunların bireysel amaç ve değerlerle birbirlerini tamamlar nitelikte olmasını, okulla özdeşleşme şeklinde açıklamaktadır. Öğrencilerin; okula bağlılık duyması, okulun bir üyesi ve okula ait olduklarını hissetmeleridir (Öz, 2014). Okullarına yüksek düzeyde bağlılık hissedenden öğrencilerin, okullarıyla özdeşleşmeleri daha kolay olmaktadır. Bu kapsamda Başaran (1982), örgütle özdeşleşen bireyin; örgütün yararını kendi yararından üstün tuttuğunu ve örgütü için özverili çalıştığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin okullarına bağlılık duyması; okulun amaç ve değerlerine uygun ve yararına hizmet etmelerine katkı sunmaktadır.

Otantik Liderlik ile Okul Bağlılığı

McShane ve Von Glinow (2005), liderlik olgusunu; kişilere bağlı buldukları örgütlerinin, başarısına ve etkililiğine destek sunması için fırsatlar verilmesi, bu kapsamda kişilerin isteklendirilmesi ve etkilenmesi şeklinde tanımlamaktadır. Sınıflarının lideri konumunda olan öğretim elemanlarının öğrencilerini; güdülemesi, desteklemesi ve özendirilmesi öğretimin etkililiği ve dolayısıyla öğrenci başarısı bakımından önemlidir. Buradan hareketle öğretmenlerin, öğrencilerin okul bağlılıklarını arttıran etkili öğretimsel davranışları sınıflarda kullanmaları önemlidir.

Okul kültüründe yer alan; değer, tutum, norm ve inançların içerdiği anlamlar hikaye ya da kahramanlar aracılığıyla paydaşlara aktarılabilir. Bu durum, okul kültürünün paydaşlar tarafından benimsenmesini kolaylaştırmaktadır. Çünkü okul kültüründeki öğeler, hikaye ya da kahramanlar aracılığıyla aktarıldığında daha açık ve anlaşılır hale gelmektedir (Özcan, 2020). Okul kültürünün öğeleri, hikaye ya da kahramanlar aracılığıyla aktarıldığında, okulun paydaşı olan öğrenciler açısından kültürün daha anlamlı hale geleceği açıktır. Bu durum da doğal olarak öğrencilerde okula bağlılık duygusunu güçlendirmektedir.

Otantik liderlik, özellikle kar amacı güden örgütlerde ve okullarda artan öneme sahip ve olumlu çıktıları bulunan bir liderlik türüdür. Buna rağmen yükseköğretimde otantik liderlik olgusunun yeterince çalışılmadığı görülmektedir. Ayrıca alanyazında anahtar niteliğindeki okul bağlılığı kavramının, yükseköğretimde yapılan çalışmalarda daha da yoğunlaşılması açısından üzerinde durulması önemli görülmektedir. Bu araştırmada, öğretim elemanlarının otantik liderlikleri ve otantik liderliğin alt boyutları ile öğrencilerin okul bağlılıkları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu ana amaç bağlamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmaktadır:

S1: Öğrenci görüşlerine göre; öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışlarının ve öğrencilerin okul bağlılıklarının düzeyi nedir?

S2: Otantik liderlik davranışları, okul bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

S3: Otantik liderliğin alt boyutları (ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme, öz farkındalık), okul bağlılığının anlamlı yordayıcıları mıdır?

ARAŞTIRMA MODELİ

Çalışma, ölçek tabanlı korelasyonel model kullanılarak tasarlanmıştır. Bu model ile değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı, varsa yönü ve düzeyi incelenmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Ayrıca incelenen bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında neden-sonuç olasılığına dair fikir vermektedir (Fraenkel ve diğerleri, 2012). Bu araştırmada; üniversite öğrencilerinin görüşlerine göre, akademisyenlerin otantik liderlik davranışları ile öğrencilerin okul bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmektedir. Bunun yanı sıra otantik liderlik ve alt boyutlarının, okul bağlılığını anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Şırnak Üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler, çalışmanın evrenini meydana getirmektedir. Çalışmanın örneklemini ise Şırnak Üniversitesinde öğrenim gören 193 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya destek veren katılımcı sayısının, çalışma evrenini temsil etme bakımından %95 güven düzeyinde yeterli görülmektedir (Field, 2009). Araştırmaya katkı sunan öğrenciler, rastgele belirlenmiştir. Dolayısıyla her bir örneklemin araştırmaya destek verme şansının eşit olduğu basit rastgele örnekleme yönteminden faydalanılarak katılımcılara ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Üniversite öğrencilerinden, içerisinde “Otantik Liderlik Ölçeği” ve “Üniversite Öğrencilerinin Okul Bağlılığı Ölçeği” olmak üzere bir form doldurmaları istenmiştir. Araştırmaya tamamen gönüllü olarak destek sunmaları sağlanmıştır. Araştırmanın etik yönden uygunluğuna ilişkin etik kurul kararı, Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığından alınmıştır. Otantik liderlik ölçeğinin puanları, “Hiçbir zaman: 1” ile “Her zaman: 5” arasında değişirken üniversite öğrencilerinin okul bağlılığı ölçeğinin puanları, “Hiç katılmıyorum: 1” ile “Tam Katılıyorum: 5” arasında farklılaşmaktadır. Dolayısıyla araştırmada yararlanılan ölçekler, beşli likert tarzındadır.

Öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışlarının tespit edilmesi için Tabak ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen “Otantik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. 4 boyutlu olarak geliştirilen ölçekte, 16 madde yer almaktadır. Bu çalışmanın verilerinin güvenilirlik analizine tabi tutulmasıyla elde edilen Cronbach-alfa Güvenirlik Katsayısı; ilişkilerde şeffaflık alt boyutunda .83, içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutunda .85, bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyutunda .86, öz farkındalık alt boyutunda .89 ve ölçeğin genelinde .95'tir.

Üniversite öğrencilerinin okul bağlılıklarının düzeyinin belirlenmesi için Maroco ve diğerleri (2016) tarafından geliştirilmiş olan “Üniversite Öğrencilerinin Okul Bağlılığı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması; Gün ve diğerleri (2019) tarafından yapılmıştır. Davranışsal, duyuşsal ve bilişsel bağlılık olarak isimlendirilen üç alt boyuttan meydana gelen ölçekte, 15 madde yer almaktadır. Bu araştırmanın verilerine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda bulunan Cronbach-alfa Güvenirlik Katsayısı; davranışsal bağlılık alt boyutunda .77, duyuşsal bağlılık alt boyutunda .73, bilişsel bağlılık alt boyutunda .80 ve ölçeğin genelinde .89'dur.

Verilerin Analizi

Araştırmada iki farklı ölçekten yararlanılarak veri toplanmıştır. Öncelikle ortak yöntem önyargısının oluşup oluşmadığı incelenmiştir. Nitekim bu durum, birden fazla ölçekten yararlanıldığında gerçekleşebilmektedir (Podsakoff ve diğerleri, 2003). Bu kapsamda çalışmalarda sıklıkla raporlanan Harman'ın tek faktör testi dikkate alınmıştır (Aulakh ve Gencturk, 2000). Ölçeklerde yer alan tüm maddeler, tek bir ölçektelermiş gibi açılımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. 5 faktör oluşmuş ve ilk faktörün

açıkladığı varyans miktarının (%30.88) ise yarıdan az olduğu bulunmuştur. Bu durum ortak yöntem önyargısının olmadığını işaret etmiştir.

Üniversite öğrencilerinin okul bağlılığı ölçeğindeki 6. madde ters kodlandığından ters çevrilmiştir. Otantik liderlik ölçeğinde ise ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Çalışmada çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1.5 arasında olduğunun görülmesi, normallik varsayımının sağlandığını işaret etmiştir. Yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığı açığa çıkarılmıştır (Tolerance = $1.00 > .20$, VIF = $1.00 < 10$ ve $CI = 7.55 < 30$). Araştırmada incelenen değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin varlığı belirlenmiştir. Verilere; SPSS programı yardımıyla sırasıyla betimsel, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

BULGULAR

Bu kısımda, araştırmanın verilerine uygulanan analizler sırasıyla sunulmuştur.

Betimsel Analiz

Çalışmada incelenen otantik liderlik ve okul bağlılığı değişkenlerine yönelik betimsel istatistik bulgular, Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Betimsel Analiz Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart sapma	Standart Hata
Otantik Liderlik	3.75	1.01	.07
İlişkilerde Şeffaflık	3.78	.99	.07
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	3.67	1.11	.07
Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	3.79	1.17	.08
Öz Farkındalık	3.78	1.16	.08
Okul Bağlılığı	3.78	.65	.04
Davranışsal Bağlılık	4.06	.72	.05
Duyuşsal Bağlılık	3.22	.95	.06
Bilişsel Bağlılık	4.05	.74	.05

Tablo 1’de betimsel istatistik bulgular incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin; öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışına ve alt boyutlarına yönelik algısı “sık sık: 4” düzeyindedir. Öğrencilerin; okul bağlılığı genel, okul bağlılığının davranışsal ve bilişsel bağlılık alt boyutlarına dair algısının “çok katılıyorum: 4” düzeyinde olduğu görülmektedir. Duyuşsal bağlılığa yönelik algıları ise “orta katılıyorum: 3” düzeyindedir. Sonuç olarak öğrencilerin duyuşsal bağlılık hariç tüm araştırma değişkenlerine yönelik algısının, orta düzeyin üzerinde; duyuşsal bağlılığa yönelik algısının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon

Hesaplanan korelasyon değerleri, Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Korelasyona Yönelik Sonuçlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Liderlik	1								
2. Şeffaflık	.91**	1							
3. Ahlak	.92**	.80**	1						
4. Bilgi	.92**	.78**	.81**	1					
5. Farkında	.92**	.76**	.79**	.85**	1				
6. Bağlılık	.38**	.37**	.36**	.33**	.34**	1			
7. Davranış	.27**	.26**	.23**	.23**	.26**	.82**	1		
8. Duyuşsal	.35**	.32**	.37**	.31**	.29**	.79**	.43**	1	
9. Bilişsel	.29**	.31**	.25**	.23**	.27**	.81**	.66**	.39**	1

**p < .01

Notlar: Liderlik: Otantik Liderlik, Şeffaflık: İlişkilerde Şeffaflık, Ahlak: İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı, Bilgi: Bilgiyi Dengeli Değerlendirme, Farkında: Öz Farkındalık, Bağlılık: Okul Bağlılığı, Davranış: Davranışsal Bağlılık, Duyuşsal: Duyuşsal Bağlılık, Bilişsel: Bilişsel Bağlılık.

Tablo 2'deki korelasyon değerlerine göre; otantik liderlik ve alt boyutları ile okul bağlılığı orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkilidir. Otantik liderlik ve otantik liderliğin alt boyutları ile davranışsal bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Duyuşsal bağlılık ile otantik liderlik ve otantik liderliğin öz farkındalık alt boyutu hariç diğer boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Öz farkındalık boyutu ile otantik liderlik arasındaki ilişki düşük düzeydedir. Otantik liderlik ve otantik liderliğin ilişkilerde şeffaflık boyutu hariç diğer alt boyutları ile bilişsel bağlılık düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkilidir. İlişkilerde şeffaflık alt boyutu ile bilişsel bağlılık alt boyutu arasındaki ilişki ise orta düzeyde ve pozitifdir.

Regresyon Analizi

Öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışlarının, üniversite öğrencilerinin okul bağlılıklarını yordamasına yönelik regresyon analizi bulguları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Otantik Liderliğin Okul Bağlılığını Yordaması

Yordayıcı değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sabit	2.84	.16		16.96	.00
Otantik Liderlik	.25	.04	.38**	5.79	.00

Yordanan değişken: Okul bağlılık algısı

R²değişim = .150, **p < .01

Tablo 3'te elde edilen regresyon analizi bulguları; öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışlarının, üniversite öğrencilerinin okul bağlılıklarını istatistiki açıdan anlamlı yordadığını göstermektedir ($\beta = .38^{**}$, $t = 5.79$, $p < .01$). Okul bağlılığındaki varyansın %15'i otantik liderlik ile açıklanmaktadır (R^2 değişim = .150). Dolayısıyla otantik liderlik davranışı arttıkça okula duyulan bağlılık da artmaktadır.

Çoklu Regresyon Analizi

Bu araştırmada, otantik liderliğin boyutlarının tamamı (stepwise yöntemi ile) bağımsız değişkenler olarak regresyon analizine dahil edilmiştir. Okul bağlılığı değişkeni ise bağımlı değişken olarak analize alınmıştır. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı ($\beta = .18$, $t = 1.63$, $p = .10$), bilgiyi dengeli değerlendirme ($\beta = .08$, $t = .81$, $p =$

.41) ve öz farkındalık ($\beta = .13$, $t = 1.30$, $p = .19$) alt boyutlarının, üniversite öğrencilerinin okul bağlılığını istatistiki açıdan anlamlı yordamadığı açığa çıkarılmıştır. Okul bağlılığını anlamlı yordamayan boyutlar ise bu yöntemde, doğrudan modelden atılmıştır. Tablo 4'te ilişkilerde şeffaflık alt boyutunun, okul bağlılığı üzerindeki rolüne ilişkin analiz bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4. Otantik Liderliğin İlişkilerde Şeffaflık Boyutunun Okul Bağlılığındaki Rolü

Yordayıcı değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sabit	2.84	.17		16.43	.00
İlişkilerde Şeffaflık	.24	.04	.37**	5.62	.00

Yordanan değişken okul bağlılığı

R²değişim = .142, **p < .01

Tablo 4'te görüldüğü üzere; ilişkilerde şeffaflık algısı, okul bağlılığını anlamlı bir biçimde yordamaktadır ($\beta = .37^{**}$, $t = 5.62$, $p < .01$). Okul bağlılığındaki varyansın %14.2'sinin ilişkilerde şeffaflıkla açıklandığı görülmektedir (R² değişim = .150). Dolayısıyla ne kadar yüksek düzeyde ilişkilerde şeffaflık algılanırsa o kadar yüksek düzeyde okul bağlılığı tutumu gelişmektedir.

TARTIŞMA

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin; öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışına ve alt boyutlarına yönelik algısının orta düzeyin üstünde (sık sık: 4) olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın bulgusuna benzer olarak Demir (2020) çalışmasında; öğretmenlerin otantik liderlik ve alt boyutlarına ilişkin algısının yüksek (sık sık: 4) düzeyde olduğunu açığa çıkarmıştır. Koçak (2019) çalışmasında benzer olarak öğretmenlerin algısına göre; okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarını yüksek (sık sık: 4) düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Öğrencilerin okul bağlılığına, okul bağlılığının davranışsal ve bilişsel bağlılık alt boyutlarına dair algısının orta düzeyin üzerinde (çok katılıyorum: 4); duyuşsal bağlılığa yönelik algısının ise orta düzeyde (orta katılıyorum: 3) olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonuçlarına benzer olarak Öz (2020), üniversite öğrencilerinin okul aidiyetlerine ilişkin algısının, orta düzeyin üzerinde (Katılıyorum: 4) olduğunu bulmuştur. İhtiyaroğlu (2014), ortaöğretim öğrencileriyle yaptığı araştırmada; benzer olarak öğrencilerin okul bağlılık düzeyini orta düzeyin üzerinde (Katılıyorum: 4) bulmuşlardır.

Öğrencilerin okul bağlılığı tutumu, okullarının; değer ve kurallarının benimsenmesi ve bunların yenileştirilmesi için önemlidir. Nitekim örgütsel bağlılık, örgütün sürekliliğini sağlayan bir anahtar tutumdur. Dolayısıyla okulun; amaçlarının, kültürünün ve kültürel öğelerinin öğrencilere açık bir şekilde aktarılmasında, öğretim elemanlarının rolünün bulunduğu açıktır. Çünkü öğretim elemanı, kurumun bir üyesi ve sınıfının lideri konumundadır. Öğrencilerin, öğretim elemanlarını örnek almaları söz konusudur. Bu örnek alma, öğretim elemanına saygıdan ve bağlılıktan da ileri gelebilmektedir. Öğrenciler, öğretim elemanlarına yönelik tutumlarını, kurumun tamamına genellebilirler. Locke ve diğerleri (1988), örgütün amaçlarının izleyenlere açık ve onları bağlayıcı bir biçimde iletilmesinin, liderliğin birincil görevlerinden olduğunun altını çizmektedir. Böylelikle kurumda öğrencilerin yaşayabileceği belirsizliklerin de önüne geçilmiş olunabilir.

Bennis (2006), otantik liderlerin yüksek düzeyde duygusal zekaya sahip kişiler olduğunu ileri sürmektedir. Güdüleme gücü, empati, dürüstlük ve sezgi yeteneği duygusal zekanın kapsamı içerisindedir. Duygusal zeka, kişinin kendisini ve başkalarıyla ilişkisini yönetmede sergilemiş olduğu ustalaktır (Lunenburg ve Ornstein, 2012). Bu zeka türünün, kişilerarası ilişkilerde pozitif yönlü önemli bir rolünün bulunduğu açıktır. Dolayısıyla öğretim elemanının otantik liderlik davranışları, öğrencilerini anlamasına ve onların duygularını yönetebilmesine böylelikle öğrencileriyle kaliteli etkileşimler kurmasına katkı sunmaktadır. Bu durumun sonucu olarak öğrencinin önce liderine bağlılık, sonrasında da okuluna bağlılık duygusu

artmaktadır (Demir, 2021). Kurumuna bağlılık duygusu artan bir öğrencinin de kurumunun amaç ve değerlerini sahipleneceği, bu doğrultuda özverili ve istekli bir şekilde çalışma göstereceği açıktır.

Hoy ve Miskel (2015), okullarda liderliğin sosyal bir etkileme süreci olduğunu; liderin örgüt içerisinde iletişim ve etkileşim oluşturmak için diğerleri üzerinde içsel bir etki gerçekleştirdiğini ileri sürmektedir. Öğretim elemanlarının; öğrencileriyle açık bir iletişim kurması, gerçekçi olması ve tutarlı davranışlar sergilemesi öğrencilerin güven duymalarına katkı sunmaktadır. Çünkü kendi duygu, güdü ve eğilimlerini öğrencilerine anlaşılır ve net bir biçimde olduğu gibi iletmektedir. Diğer bir deyişle kişilerarası ilişkilerinde şeffaf olmaktadır. Ayrıca öğretim elemanlarının, sözleri, sözleriyle ve etik değerlerle uyumlu eylemler sergilemesi, öğrencilerde güven duygusu oluşturmaktadır. Costigan ve diğerleri (1998), örgütsel ilişkilerin başarılı bir şekilde geliştirilebilmesi ve sürdürülebilmesi için belli miktarda güvenin tesis edilmesinin elzem olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca güven duygusunun, bağlılık ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Baştuğ ve diğerleri, 2016; Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010; Fard ve Karimi, 2015). Örgütte güven ortamının oluşturulması, örgütle özdeşleşmeyi arttırmaktadır. Başaran (1982), örgütsel özdeşleşmeyi örgütteki bir birime veya bölüme duygusal olarak bağlanma şeklinde açıklamaktadır. Açık ve doğrudan iletişimin kurulması ve sürdürülmesi, gerçekçi davranışlar sergilenmesi öğrencilerin okullarıyla özdeşleşmelerine katkı sunduğu görülmektedir. Bu araştırmada da öğretim elemanlarının ilişkilerinde gerçekçi ve şeffaf olmalarının, öğrencilerde okul bağlılığının oluşmasına destek olduğu bulunmuştur.

SONUÇLAR

Araştırmanın amacına uygun olarak başvuru analizlerden aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışına ve alt boyutlarına yönelik algısının orta düzeyin üstünde; benzer şekilde okul bağlılığına, okul bağlılığının davranışsal ve bilişsel bağlılık alt boyutlarına dair algısının orta düzeyin üzerinde; duyuşsal bağlılığa yönelik algısının ise orta düzeyde olduğu görülmüştür.
- Araştırmada incelenen değişkenlerin tamamının birbiriyle pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretim elemanlarının otantik liderlik davranışlarının, öğrencilerde okul bağlılığı tutumunu arttırdığı belirlenmiştir.
- Otantik liderliğin ilişkilerde şeffaflık boyutunun, okul bağlılığının oluşmasında rolünün bulunduğu görülmüştür. İçselleştirilmiş ahlak anlayışı, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme ve öz farkındalık alt boyutlarının öğrencilerin okul bağlılığını istatistiki açıdan anlamlı yordamadığı belirlenmiştir.

ÖNERİLER

Öğrencilerin okul bağlılıklarını arttırmak için öğretim elemanlarının; öğrencilerle açık iletişim kurması, şeffaf olması ve etik ilkelere uygun davranışlar sergilemesi önemlidir. Öğretim elemanlarının karar alırken karardan etkilenebilecek her şeyi düşünmesi ve eylemlerinin birbiriyle tutarlı olması gerekmektedir. Öğretim elemanlarının; değerler ve öğrencilerden beklentileri konusunda güvenilir ve dürüst olmaları, öğrencilerinin ihtiyaç ve gereksinimlerini göz önünde bulundurmaları önemlidir. Bu yolla öğrencilerin güvenleri kazanılabilir. Güven duygusu, bağlılık, doyum ve motivasyon birçok olumlu tutumlarının gelişmesine katkı sunmaktadır. Böylelikle öğrencilerin örgütlerin amaçlarına ve değerlerine uygun daha zor hedefleri, özverili bir şekilde çalışarak başarılarına katkı sunulabilir.

KAYNAKÇA

Aulakh, P. ve Gencturk, E. (2000). International principal-agent relationships: control, governance and performance. *Industrial Marketing Management*, 29, 521-538.

Avolio, B. J. ve Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.

- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Pegem Akademi.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Baştuğ, G., Pala, A., Kumartaşlı, M., Günel, İ. ve Duyan, M. (2016). Investigation of the relationship between organizational trust and organizational commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1418-1425.
- Bennis, W. (2006). Authentic leaders. *Leadership Excellence*, 23(8), 3-4.
- Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. V. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cobanoğlu, N. (2020). Investigation of shared leadership and organizational commitment in primary and secondary schools: Malatya case. *International Journal of Educational Methodology*, 6(3), 613-629.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S. ve Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303-317.
- Çubukçu, K. ve Tarakçoğlu, S. (2010). Örgütsel güven ve bağlılık ilişkisinin otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenleri üzerinde incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2(4), 57-78.
- Demir, H. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve otantik liderlik alguları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Demir, S. (2021). *Lider-üye etkileşim kuramı ve bazı çıktıları*. Anı Yayıncılık.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayıncılık.
- Fard, P. G. ve Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Oriental Press.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R. ve Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16, 343-372.
- Gün, F., Turabik, T., Arastaman, G. ve Akbaşlı, S. (2019). Üniversite öğrencilerinin okul bağlılığı ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 507-520.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. (Çev. ed. S. TURAN). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ilies, R., Morgeson, F. ve Nahrgang, J. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- İhtiyaroğlu, N. (2014). *Okul ikliminin öğretmen etkililiği ve öğrenci okul bağlılığı ile ilişkisinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Kesken, J. ve Ayyıldız, N. A. (2008). Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve otantik liderlik. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 729-754.
- Koçak, O. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi.

- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.
- Leal, C., Marques, C., Marques, C. ve Brago-Filho, E. (2015). Internal communication, intellectual capital and job satisfaction: A structural model applied to a credit union. *ECIC*, 199-207.
- Locke, E. A., Latham, G. P. ve Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*, 13(1), 23-39.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices* (Sixth Edition). Wadsworth Cengage Learning Publishing.
- Maroco, J., Maroco, A. L., Campos, J. A. D. B. ve Fredricks, J. A. (2016). University student's engagement: Development of the University Student Engagement Inventory (USEI). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29(21), 1-12.
- May, D. R., Chan, A. Y. L., Hodges, T. D. ve Avolio, B. J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 32(3), 247-260.
- McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A. (2005). *Organizational behavior*. McGraw-Hill/ Irwin.
- Michie, S. ve Gooty, J. (2005). Values, emotions, and authenticity: Will the real leader please stand up? *The Leadership Quarterly*, 16, 441-457.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership (Theory and practice)*. Sage.
- Öz, A. (2014). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin kurumsal aidiyet düzeyi (AİBÜ İlahiyat Fakültesi örneği). *Dergiabant* 2(4), 54-64.
- Özcan, M. (2020). Bir yaşam alanı olarak okul, okul kültürleri ve etnografileri. İçinde M. GÜÇLÜ (Ed.), *eğitim antropolojisi* (ss. 101-122). Pegem Akademi.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J.-Y. ve Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *The Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S. ve Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: Güvenirlik ve geçerlik çalışması. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), 89-106.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. ve Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P. ve Sormaz, Ü. (2013). Otantik liderlik tarzının prososyal hizmet davranışları üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerine yönelik bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 333-350.