



ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİK ENTELEKTÜEL
LİDERLİK, ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Fatma DEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2019

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİK ENTELEKTÜEL
LİDERLİK, ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Fatma DEMİR

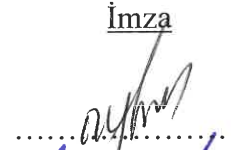



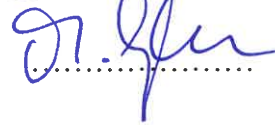
Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Gökhan KILIÇOĞLU

Eskişehir, 2019

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Fatma DEMİR tarafından hazırlanan **Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi** başlıklı bu tez, 13/05/2019 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı Adı SOYADI</u>	<u>İmza</u>
Jüri Başkanı :	Prof. Dr. Ayhan AYDIN	
Danışman :	Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KILIÇOĞLU	
Üye :	Doç. Dr. İlknur ŞENTÜRK	
Üye :	Dr. Öğr. Üyesi Hamit ÖZEN	
Üye :	Dr. Öğr. Üyesi Müyesser CEYLAN	

Prof. Dr. Eyüp ARTVİNLİ
Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı tezin bizzat tarafımda hazırlanan, özgün bir çalışma olduğunu; bu çalışmanın tüm aşamalarında (hazırlık, veri toplama, analiz, bilgilerin sunumu ve raporlaştırma vb.) bilimsel etik ilke ve kurallara uygun olarak hareket ettiğimi; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri, bilgi vb. için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara çalışmanın kaynakçasında yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, herhangi bir biçimde bu çalışmamla ilgili yukarıdaki beyanıma aykırı bir durumun saptanması halinde, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçların sorumluluğunu kabul ettiğimi bildiririm.

31/05/2019

Fatma DEMİR

Teşekkür

Hem yüksek lisans sürecinde hem de araştırma sürecinde tezimin baştan sona her aşamasında yardımcı olan, bilgi birikimi ile akademik hayatımda bana yardımcı olan, sorularımı sabırla cevaplandıran değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Gökhan KILIÇOĞLU'na en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans sürecinde bilgi birikimi ile akademik hayatımda bana yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Semra KIRANLI GÜNGÖR'e en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans sürecinde bana çok değerli katkılarda bulunan, her daim sabırla dinleyen ve yardımcı olan değerli hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mikail YALÇIN'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum, kendisini sevgi ve saygıyla anıyorum. Tezimin yazım aşamasında beni destekleyen Florida Üniversitesi İşletme Fakültesi öğretim üyesi Sayın Prof. Dr. Philip M. Podsakoff'a şükranlarımı sunuyorum. Gerek araştırma sürecinde gerekse tez yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyeleri olan hocalarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman desteğini gördüğüm manevi ağabeyim Alper DERELİ'ye ve hayatımı şekillendirmemde en önemli etkiye sahip olan ilkokul öğretmenim Hatice DEMİRARSLAN'a teşekkür ederim. Yetişmemde ve bugünlere gelmemde büyük katkıları olan ve yüksek lisans sürecinde büyük destek veren kıymetli anneme, değerli babama, ablama, kız kardeşime, ağabeyime, dayılarıma-yengelerime ve küçük yeğenlerim Efe ve Derya'ya minnettarım.

İçindekiler

Teşekkür.....	i
İçindekiler.....	ii
Tablolar Listesi.....	iv
Şekiller Listesi.....	v
Özet.....	1
Abstract.....	3
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. Giriş.....	5
1.1. Problem Durumu.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı.....	9
1.2.1. Alt amaçlar.....	9
1.3. Araştırmanın Önemi.....	9
1.4. Varsayımlar.....	10
1.5. Sınırlılıklar.....	10
1.6. Tanımlar.....	11
1.7. Kısaltmalar.....	12
İKİNCİ BÖLÜM.....	13
2. Kavramsal Çerçeve.....	13
2.1. Lider.....	13
2.2. Liderlik.....	13
2.2.1. Liderlik kuramları ve yaklaşımları.....	15
2.3. Entelektüel Liderlik.....	17
2.4. Akademik Entelektüel Liderlik.....	18
2.4.1. Akademik entelektüel liderliğin bileşenleri.....	19
2.4.2. Akademik entelektüel liderliğin öncülleri.....	20
2.4.3. Akademik entelektüel liderliğin sonuçları.....	22
2.5. Algılanan Örgütsel Destek.....	23
2.5.1. Algılanan örgütsel desteğin bileşenleri.....	23
2.5.2. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri.....	24
2.5.3. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları.....	25
2.6. Örgütsel Vatandaşlık.....	25
2.6.1. Örgütsel vatandaşlığın bileşenleri.....	26

2.6.2. Örgütsel vatandaşlığın öncülleri ve sonuçları.....	29
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	31
3. Yöntem.....	31
3.1. Araştırma Deseni.....	31
3.2. Evren ve Örneklem.....	32
3.3. Veri Toplama Süreci.....	35
3.4. Veri Toplama Araçları.....	35
3.4.1. Kişisel bilgi formu.....	35
3.4.2. Akademik entelektüel liderlik ölçeği.....	35
3.4.3. Örgütsel destek ölçeği.....	37
3.4.4. Örgütsel vatandaşlık ölçeği.....	39
3.5. İşlem.....	40
3.6. Ön Veri Analizi.....	42
3.6.1. Varsayımların doğrulanması.....	42
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	44
4. Bulgular.....	44
4.1. Betimleyici İstatistikler.....	44
4.1.1. Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarına ilişkin bulgular.....	44
4.2. Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlerin Korelasyonlarına İlişkin Bulgular.....	45
4.3. Oluşturulan Modellerin Test Edilmesi.....	48
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	51
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	51
5.1. Sonuç.....	51
5.2. Tartışma.....	52
5.3. Öneriler.....	55
KAYNAKÇA.....	57
EKLER.....	65
ÖZGEÇMİŞ.....	87

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
3.1	Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar	34
3.2	Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	37
3.3	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	38
3.4	Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	40
3.5	Uyum İndeksleri ve Kabul Edilebilir Ölçü Değerleri	41
4.1	Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler	45
4.2	Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar	47
4.3	Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri	48

Şekiller Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
1.1	Araştırma Modeli	9
4.1	Model'e İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli Standart Değerleri	50

Özet

Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Fatma DEMİR

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Gökhan KILIÇOĞLU

2019

Amaç: Bu çalışmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan 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.

Yöntem: Araştırma, üç temel değişken arasında bir neden-sonuç ilişkisi olduğundan ilişkiyel bir desende tasarlanmıştır. Test edilecek modelde değişkenler arasında neden-sonuç ilişkilerini ortaya koyacak modelin bağımlı (örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık) ve bağımsız değişkenleri (akademik entelektüel liderlik) tespit edilmiştir. Araştırma evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde birbirinden farklı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, İç Anadolu, Ege, Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden kolay örnekleme ile seçilen 13 üniversitede görev yapan 731 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde korelasyon, ölçeklerin yapı geçerliliklerinin sağlanmasında doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modelinin test edilmesinde Path analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular: Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını doğrudan etkilemesiyle oluşturulan Model'in uyum iyiliği değerleri, ölçme modelinin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir. Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının

doğrudan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Öneriler: Öğretim elemanlarının yükseköğretim kurumlarında akademik entelektüel liderlik rolleri üstlenmeleri, onların örgütsel destek algılarını ve kuruma aidiyet hislerine arttırarak örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu bakımdan yükseköğretim kurumlarında yeni akademik entelektüel liderlerin ortaya çıkabilmesi, öğretim elemanlarının bir lider olarak gelişimlerinin desteklenmesi ve yükseköğretim kurumunun mevcut akademik entelektüel liderlik kapasitesinin geliştirilmesi için akademik entelektüel liderlerin sahip oldukları otoriteyi kurumdaki diğer çalışanlara bırakması, iş birliğini ve grup süreçlerini desteklemesi önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Liderlik, Entelektüel liderlik, Akademik entelektüel liderlik, Algılanan örgütsel destek, Örgütsel vatandaşlık

Abstract

A Study of the Relationship Between Academic Intellectual Leadership, Organizational Support and Organizational Citizenship

Fatma DEMİR

Eskisehir Osmangazi University Institute of Educational Sciences

Department of Management and Policy of Higher Education

Advisor: Associate Prof Gökhan KILIÇOĞLU

2019

Purpose: The purpose of this study is to test theoretical model explaining structural relationships formed as that academic intellectual leadership perceptions of academicians working at higher education institutions effect their organizational support and organizational citizenship perceptions. Within this general aim, it was tested if academic intellectual leadership perceptions of academicians effect their organizational support and organizational citizenship perceptions.

Method: Causal design was used in the study assuming that there were cause-effect relationships between three main variables. Dependent (organizational support and organizational citizenship) and independent (academic intellectual leadership) variables for each model were identified to put forward the cause-effect relationships between the variables. Population of the study comprises the academicians working at higher education institutions at the different universities in the different religions of Turkey in the 2018-2019 academic year. The study sample is consisted of 731 academicians working at 13 different higher education institutions at the 13 universities in the Central Anatolia Region, the Aegean Region, the Black Sea Region and the East Anatolia Region selected through easy sampling method. The research data was collected via Academic Intellectual Leadership Scale, Perceived Organizational Support Scale and Organizational Citizenship Scale. Correlation for data analysis, confirmatory factor analysis for structural validity of the scales and Path analysis for testing the constructed models were utilized in the research.

Results: The goodness of fit indices of the Model which was constructed through the assumption that academicians' academic intellectual leadership perceptions directly affect their organizational support and organizational citizenship perceptions provided an acceptable model. It was concluded that academicians' academic

intellectual leadership perceptions directly affect their organizational support and organizational citizenship perceptions in a positive way.

Conclusion and Suggestions: Taking academic intellectual leadership roles by the academicians affect their organizational support behaviors and their demonstrating organizational citizenship behaviors by increasing their feeling of belonging to the instruction in a positive way. When academic intellectual leaders support cooperation and group processes, development of academicians as a leader can be supported. When they work more, the present leadership capacity of the universities can be developed. So new academic intellectual leaders can emerge in universities.

Keywords: Leadership, Intellectual leadership, Academic intellectual leadership, Perceived organizational support, Organizational Citizenship

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Giriş

Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki ilişkilerinin incelendiği bu tez çalışmasının birinci bölümünde tez çalışmasının konusuyla ilgili problem durumu özetlenmiştir ve araştırmanın amacı ve önemi açıklanmıştır. Ayrıca tez çalışmasının sınırlılıkları da belirtilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Klasik yönetim anlayışında, yönetim, bir bilimdir. Bu yüzden modern topluma kadar Bista ve Glasman gibi pek çok araştırmacı ve düşünür, liderin örgüt üzerindeki etkilerini araştırmış ve incelemiştir (Bista ve Glasman, 1998, s. 26). Tarih boyunca liderlik hep bulunmaktaydı. Tarihteki olayların gerçekleştirilmesi hem toplumun liderine hem de liderliğe dayandırılmıştır. Toplumlar, liderleri sayesinde buldukları çağa ayak uydurmuşlar ve buldukları çağa göre değişiklikler yapmışlardır (Yukl, 2010, s. 409).

Liderlik, insanların toplumsal, ekonomik, siyasal ve örgütsel yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Liderlik, akademik alanyazında çok çalışılan ve tartışılan bir konudur. Birbirinden farklı yazarlar ve araştırmacılarla, birbirinden farklı bilim dallarında, değişik açılardan yapılan farklı tanımlamaları bulunmaktadır. Fakat buna rağmen bu konuda uzlaşmaya varılmış tek bir liderlik tanımı bulunmamaktadır. Araştırmacılar, liderliği ilgi duydukları, önemli gördükleri ve sahip oldukları bakış açılarına göre tanımlamıştır. Stogdill'e göre, liderlik kavramını tanımlayan ve tanımlamaya çalışan insan kadar liderliğin tanımı da bulunmaktadır. Yani liderliğin tanımının hâlâ yapılmaya devam edildiğini anlayabiliriz (Stogdill, 1978, s. 27).

Liderlik kavramı, bütün kurumlar için önem kazanmaktadır. Daha önceden liderlik kavramı yerine “yönetim” ya da “idare” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Günümüzde ise, liderlik kavramı, birçok kurumda, akademik ortamlarda ve okullarda kullanılmaktadır (Avolio ve Bass, 1990, s. 21).

Liderliğin tanımında olduğu gibi akademik liderlik konusunda da bir fikir birliğine varılamamıştır. Liderlik, uzun zamandan itibaren üzerinde çok çalışılan bir konudur. Ancak hem Türkiye yükseköğretiminde hem de dünya yükseköğretiminde

(Al-Omari, 2013, s. 253; Greenwood, 2008, s. 18; Sathye, 2004, s. 6; Sypawka, 2008, s. 22) akademik liderler ile alakalı oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır (Fuller, McEwen, Rayner ve Roberts, 2010, s. 618).

Yükseköğretim kurumları, sürekli değişime uğramaktadır ve bu kurumların iyi vizyona sahip olması, bu değişimlere kolay ayak uydurması gerekmektedir. Türkiye’de bulunan yükseköğretim kurumlarında artış söz konusudur ve üniversiteler ülkenin bilimsel, teknolojik ve ekonomik açıdan gelişiminde kritik derecede önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarının yöneticisi konumunda bulunan kişilerin liderliği bu kurumların etkililiği ve verimliliği açısından önemlidir ve bu anlamda akademik liderlik önemli ve tartışılması gereken bir konu haline gelmektedir.

Akademik lider, ilgili dergilerde yazılar, ulusal ve uluslararası konferanslarda yazıların sunulması, önemli eğitim ve çalışmalarında yazarlık ve bazı durumlarda öğrenci araştırmalarını denetlemek gibi akademik gelişmelerde sorumluluk alma ile ilgili kişisel başarılarla sahip kişidir. Akademik liderin bazı özellikleri şu şekilde ifade edilebilir. Akademik lider, yükseköğretim politikalarını hem oluşturan hem de uygulayan kişidir. Akademik lidere göre, akademik yapı bir bütündür. Akademik lider, sahip olduğu kavramsal yeteneğinden dolayı birimler arasındaki akademik ve kültürel ilişkiyi yakalar. Akademik liderin bu yeteneği, rol karmaşası yaşayan, totaliter bakış sorunu olan ve odaklanma sıkıntısı çeken yönetim özelliklerini engelleyebilir. Bu sebeplerden dolayı, yükseköğretim sistemi, akademik liderliği geliştirmeye ağırlık vermelidir (Krabel ve Schacht, 2014, s. 139).

Yükseköğretimde liderlik ve yönetim ile ilgili çalışma denildiğinde akla ilk sırada fakültenin bölüm başkanları, dekanlar, rektör yardımcıları ve rektörlerin karşılaştığı zorlukları anlamaya yönelik olanlar gelmektedir (Knight ve Trowler, 2001, s. 78). Görevleri etkili bir şekilde yerine getiren akademisyenler, üniversitelerin temel taşıdır (Coates, Dobson, Edwards, Friedman, Goedegebuure ve Meek, 2009, s. 87). 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 ve bölüm ve üniversitelerini temsil etmek gibi görevleri vardır (Bolden, Gosling ve O’Brien, 2013, s. 14). Macfarlane’e göre, akademisyenlerin, bu görevlerini yerine getirirken sergiledikleri tutum ve davranışlara Entelektüel Liderlik denmektedir (Macfarlane, 2012, s. 70).

Akademisyenlerin entelektüel liderlik özellikleriyle alakalı olarak da oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır (Fuller vd., 2010, s. 618). İyi bir genel kültüre sahip,

bilgili, düşünme yeteneği yüksek kişilere “entelektüel” denir. Entelektüel liderler hem yenilikçidir hem de yaratıcıdır. Bu sebeple çalışanlarının da yaratıcı ve yenilikçi özelliklerini geliştirmeye çalışırlar. Onlar hem entelektüeldir hem de liderdir. Bu yüzden “Bilgi Toplumu Lideri” olarak da ifade edilirler. Entelektüel liderler, çalışanlarının ihtiyaçlarını en iyi şekilde fark eder ve buna uygun çözümler sunar (Yukl, 2010, s. 418).

Akademik entelektüel liderliğin örgüt ve çalışanların üzerinde etkileri ve örgütsel açıdan bazı örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır (Uslu, 2016, s. 199). Öncelikle akademik entelektüel liderliğin örgütsel destek değişkeni ile olan ilişkisi örgüt ve yönetim alanyazının önemli araştırma konusu haline gelmektedir. Akademik entelektüel liderlerin örgütte yer alan üyelerin çaba ve emeklerinin farkına varıp değer vermeleri gerekmekte ve onları desteklemeleri gerekmektedir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarında akademik entelektüel liderliğin rolü önemlidir.

Akademik entelektüel liderlerin yükseköğretim örgütlerinde yer alan üyelerin çaba ve emeklerinin farkına varıp değer vermeleri, örgütsel ve kişisel açıdan desteklemeleri gerekmektedir. Örgütsel destek, çalışanlarının örgütte gerçekleştirdiği başarılarının farkında olması ve çalışanlarının istikbaline önem vermesidir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986, s. 502). Örgüt yapısının, destekleyici bir örgüt iklimi oluşturması gerekmektedir. Eğer bir kurumda hiyerarşi ve merkezizetçilik çok fazla var ise, örgütte olumlu ve açık bir iklim yaratmak zor olabilir. Dolayısıyla öğretim elemanlarında örgütsel destek algısını oluşturmada, akademik entelektüel liderliğin destekleyici örgüt iklimi yapısına uygun ve katılımcı liderlik tarzını baz alan demokratik bir liderlik tarzı önem kazanacaktır (Avolio, 1999, s. 440).

Akademik entelektüel liderlerin, buldukları örgüte karşı olumlu tutum ve davranışları vardır. Bunlara, biçimsel rol ötesi davranışlar denmektedir. Bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları olarak ifade edilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüte faydalı olmak için belirli iş ifadelerinin dışında gerçekleştirdikleri rol fazlası olan davranışlardır (Roberson ve Strickland, 2010, s. 318). Akademik entelektüel liderlik davranışları, örgütsel destek de olduğu gibi örgütsel vatandaşlık davranışının açıklanmasında önemli rol oynayabilir (Bachrach, MacKenzie, Paine ve Podsakoff, 2000, s. 511). Öğretim elemanlarının kendilerine yönelik ilgi gösteren, kendilerini ödüllendiren, entelektüel uyarım sağlayan davranışları bulunmaktadır. Öğretim elemanları, bu davranışları gerçekleştirirken ve işin dışında fazladan görevleri

yerine getirirken motive edilmeyi beklemektedirler. Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde yöneticinin liderlik tarzı önemli bir öncül olarak ortaya çıkmakta ve bu iki değişken arasında bir ilişki olduğu araştırma sonuçlarında görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmaların geneline bakıldığında; liderlik özellikleri ile bu davranışların oluşturulması ve desteklenmesi önerilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışında en önemli durum, insanlara karşı duyarlı olması, rol model olması, entelektüel ve esnek yapıya sahip olması gibi liderlik özelliklerinin örgütlerde uygulanmasıdır (Arslantaş ve Pekdemir, 2007, s.272; Avcı, 2015, s. 15). Her bir akademik entelektüel liderin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olması, rekabetçi olan piyasa koşullarında görev yaptığı kurumu diğerlerinin önüne geçirmede ve yine görev yaptığı kurumu diğerlerinden ayırmada etkili olacaktır (Basım ve Samancı, 2018, s. 364). İlgili literatürden anlaşılacağı üzere akademik entelektüel liderlik, öğretim elemanlarının örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca akademik entelektüel liderliğin örgütsel açıdan bu değişkenlerle olan ilişkisini belirlemek, yükseköğretim kurumlarında akademik entelektüel liderliği daha iyi anlamamız açısından ve akademik entelektüel liderliğin örgütsel davranış olarak örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık üzerinde etkisini belirlememiz açısından önemlidir.

Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında yaşanan artış ve bu kurumların ülkenin bilimsel, teknolojik, ekonomik ve insan kaynağının geliştirilmesinde oynayacağı önemli rol nedeniyle akademik liderin önemi artmaktadır. Ayrıca entelektüellerin yargı becerisi, zekâ, yaratıcılık ve eleştiri becerileri olup (Avolio ve Luthans, 2006, s. 27); akademik liderliği yüksek olanlar yükseköğretimin etkililiğini ve verimliliğini ciddi anlamda artırmaktadır. Dolayısıyla öğretim elemanlarının ne derecede akademik entelektüel liderlik özelliklerine sahip olduklarını saptamak gerekmektedir. Akademik entelektüel liderliğin yükseköğretim kurumlarında örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık gibi değişkenlerle ilişkisini araştırarak bu liderlik tarzının yükseköğretim kurumlarında örgütsel davranış açısından çıktılarını belirlemek faydalı olacaktır. Buradan hareketle bu çalışmada, öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi istenmektedir.

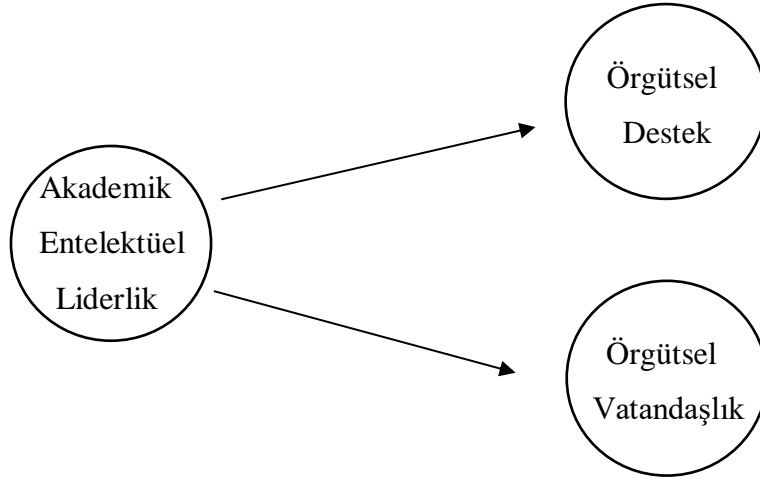
1.2. Araştırmanın Amacı

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 ilgili alanyazından yararlanılarak ortaya konulan model sınanmıştır. Çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır.

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

1.2.1. 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?



Şekil 1.1. Araştırma Modeli

1.3. Araştırmanın Önemi

Dünyada, yönetim, liderlik ve örgüt yapıları gibi birçok konuda 21. yy'da ciddi değişimler meydana gelmiştir ve bu değişim süreci devam etmektedir. Liderler, kurum ve kuruluşların, okulların, üniversitelerin en önemli unsurudur. Bu yüzden liderlerin değişimlerle başa çıkması ve çağcıl değişimlere uyum sağlaması gerekmektedir. Türkiye'de bulunan yükseköğretim kurumlarının yaşadığı niceliksel artış ve ülkenin geleceğindeki rolü son derece kritik olduğundan dolayı bu kurumların yönetilmesinde akademik liderin yeri önemli bir değer taşımaktadır. Bu açıdan araştırma,

yükseköğretimdeki öğretim elemanlarının ne derece akademik entelektüel liderlik özelliklerine sahip olduklarını saptamak açısından önem kazanmaktadır.

Türkiye’de eğitim örgütlerinde liderlikle ilgili yapılan çalışmaların geneli, ilköğretim ve lise müdürleri üzerine liderlik özellikleri ve örgütsel davranış konusunda yoğunlaşmıştır. Ayrıca akademik entelektüel liderliğin örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel davranışlarla ilişkisini ele alan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Dolayısıyla Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında liderlik alanında ciddi bir boşluk bulunmaktadır ve bu alanda bilimsel araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Aydın, 2018, s. 97). Bu çalışma hem Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarındaki liderlik çalışmalarına hem de uluslararası akademik entelektüel liderlik literatürüne katkıda bulunacaktır. Öte yandan çalışmanın örnekleminin Türkiye’de 4 bölgede 13 üniversitede gerçekleştirilen bir çalışma olması açısından da önem taşımaktadır.

Yükseköğretim kurumlarının temel hedefi, sahip oldukları güçlü akademik kadro ile yeterli bilgi ve beceriye sahip, iş hayatında yüksek talep görecekt bireyler yetiştirmektir. Bu sebeple de bünyelerinde bulundukları akademik personelin yüksek performansa sahip olması ve bu sayede öğrencilere etkin ve verimli eğitim vermeleri beklenmektedir. Bu düşünceden hareketle, bu çalışma yükseköğretim kurumları açısından kritik derecede önem kazanmaktadır. Kavramlara ilişkin teorik çerçeveden de anlaşılacağı üzere akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık arasında ilişkilerin olabileceği öngörülmüştür. Araştırma bulgularının yükseköğretimdeki bilgi birikimine katkı sağlayacağı ve liderlere ve yükseköğretim çalışanlarına faydalı bilgiler sunacağı ve Türk yükseköğretim kurumlarının işleyişine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırma örneklemine dahil edilen 4 bölgeden seçilen 13 üniversitenin çalışma evrenini temsil ettiği varsayılmıştır. Öğretim elemanlarının ölçeği cevaplandırırken samimi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır. Araştırmanın katılımcıları 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 ile sınırlıdır. Araştırma örneğine dahil edilen bu 13 üniversitenin çalışma evrenini temsil ettiği varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Anahtar Kavramlar; “Lider, Liderlik, Akademik Lider, Akademik Liderlik, Entelektüel Liderlik, Akademik Entelektüel Liderlik, Örgüt, Destek, Örgütsel Destek, Örgütsel Vatandaşlık”tır.

Lider, öğrenci ve üniversitenin genel performansının ve kapasitesinin iyileştirilmesinde yönlendirici görevinde olan, başka insanların performansı için sorumluluk alan ve vizyon sahibi olan kişidir (Yukl, 2010, s. 418).

Liderlik, birey ya da grup davranışını etkileme ve yönlendirme çabalarına sahip olmaktır (Yukl, 2010, s. 418).

Akademik lider, ilgili dergilerde yazılar, ulusal ve uluslararası konferanslarda yazıların sunulması, önemli eğitim ve çalışmalarında yazarlık ve bazı durumlarda öğrenci araştırmalarını denetlemek gibi akademik gelişmelerde sorumluluk alma ile ilgili kişisel başarılarla sahip kişidir (Avolio ve Bass, 1990, s. 24).

Akademik liderlik, fikir üretme, takım çalışması yapma, misyona önem verme, yönetim gibi rolleri içeren bir liderlik türüdür (Uslu ve Welch, 2018, s. 573).

Entelektüel liderlik kavramı; liderliğe başka bir bakış açısı kazandırmak için liderlik ve entelektüelliğin karışımıdır (Uslu ve Welch, 2018, s. 575).

Akademik entelektüel liderlik, üstün liderlik özelliklerini içeren, uyum ve birlik yeteneğine sahip olan, vizyoner bakış açısına sahip olan, yaratıcı düşünceye sahip olan liderlik türüdür (Uslu ve Welch, 2018, s. 575).

Örgüt, ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek ereğiyle bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011, s. 11).

Destek, bir arada toplanan kişilerin duygusal, bilişsel, beğenme gibi durumlarını ifade eden kavramdır (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011, s. 11).

Örgütsel destek, çalışanlarının geleceğine önem verilmesi ve her konuda desteklenmesidir (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011, s. 11).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, beklenen rol gereklerinin yerine getirilmesi, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için istekli olmasını ifade eder (Bachrach, MacKenzie, Paine ve Podsakoff, 2000, s. 516).

1.7. Kısaltmalar

- AEL*: Akademik Entelektüel Liderlik
AELÖ: Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği
AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
CEN: Centilmenlik
CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
df: Serbestlik Derecesi
DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI: Uyum İyiliği İndeksi
GÖZ: Gözetici Olma
IFI: Artan Uyum İndeksi
KAZ: Kazandırıcı Olma
NEZ: Nezaket Boyutu
NNFI: Normlandırılmamış Uyum İndeksi
ÖD: Örgütsel Destek
ÖV: Örgütsel Vatandaşlık
ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
ÖVDB: Kişiyeye Yönelik Vatandaşlık Davranışı
ÖVDÖ: Örgüte Yönelik Vatandaşlık Davranışı
ÖVÖ: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği
ÖZG: Özgecilik
REH: Rehber Olma
RMSEA: Ortalama Hataların Karekök Ortalaması
RMSR (SRMR): Hata Kareler Ortalaması Karekökü
SAV: Savunucu Olma
SİV: Sivil Erdem
TEM: Temsilci Olma
VİC: Vicdanlılık
YEM: Yapısal Eşitlik Modeli
YÖK: Yükseköğretim Kurulu
 χ^2 : Ki-kare İstatistiği

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde akademik entelektüel liderliğin ortaya çıkışı açıklanmaya çalışılmıştır. Ardından akademik entelektüel liderliğin örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık kavramlarıyla olan ilişkilerinin netleştirilmesi, akademik entelektüel liderlik kavramının tanımlanması ve öğelerinin belirlenmesi üzerinde durulmuştur. Sonrasında akademik entelektüel liderliği oluşturan temel teorilere, çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilen akademik entelektüel liderlik çerçevelerine ve akademik entelektüel liderlik örüntülerine değinilmiştir.

2.1. Lider

Lider, büyük planları kuran ve uygulayan, örgütü harekete geçirme konusunda istekli olan, belirli amaçları gerçekleştirmede örgütlenme, karar alma gibi faaliyetleri gerçekleştiren, insanların belli konularda gelişmelerini belirleyen ve insanları yöneten, karşısındakilerin düşüncelerini önemli derecede etkileyebilen ve onlarda değişiklik meydana getirebilen kişidir. Aynı zamanda lider, öğrenci ve üniversitenin genel performansının ve kapasitesinin iyileştirilmesinde yönlendirici görevinde olan, başka insanların performansı için sorumluluk alan ve vizyon sahibi olan kişidir (Yukl, 2010, s. 418).

2.2. Liderlik

Tarih boyunca liderlik hep bulunmaktaydı. Tarihteki olayların gerçekleştirilmesi hem toplumun liderine hem de liderliğe dayandırılmıştır. Toplumlar, liderleri sayesinde buldukları çağa ayak uydurmuş ve buldukları çağa göre değişimler gerçekleştirmişlerdir (Yukl, 2010, s. 409).

Liderlik ile ilgili ilk araştırmalar Antik Yunan'da başlamıştır. Aristo, Sokrates, Homer, Perikles, Platon, Sofokles ve Heraklitos liderlik kavramına değinen ilk isimlerdir. Aristo, sahiplik ve kölelik alanlarına odaklanarak liderliği güç kavramı ile ilişkilendirirken, Platon ise, liderliğin yalnızca güç açısından değerlendirilemediğini, bu açıdan fikir ve önsezilerin de dikkate alınması gerektiğini savunmuştur (Aristo, 1962, s. 61; Platon, 1988, s. 23). Bu döneme, “Klasik Dönem” ve “Antik Yunan Dönemi” denmektedir (Bennis, 1989, s. 45). Daha sonra Rönesans Dönemi gelmektedir. Bu

dönemde toplumsal liderlik önem kazanmaktadır. Bu liderliğin temel dayanağı, çoğulculuk bakış açısıdır. Burada liderlerin insanlar üzerindeki iktidarını ölçen ve insanların mutluluk ve huzurunu temel alan insani değerlere önem veren liderlik özellikleri araştırılmıştır. Bu dönemde Shakespeare, Machiavelli, Petrarch, Chaucer, Rousseau, Hobbes ve Castiglione daha etkin olmuştur. Petrarch, liderin toplumsal refah ve barışı sağlayan özelliklerinin olduğunu dile getirirken, Chaucer ise, liderlerin, amaç ve hedef doğrultusunda bireye önem vermesi gerektiğini savunmuştur (Chaucer, 2007, s. 23; Petrarch, 2010, s. 12).

Sanayi Devrimi'nden sonra, Hegel, Marx, Weber, Darwin ve Durkheim gibi düşünürler kendini göstermektedir. Darwin'e göre lider, akli kullanmada ve gözlem geliştirmede yol gösterici durumundayken Durkheim'e göre ise lider, rasyonaliteye ve toplum düzenine önem veren durumundadır. Mükemmel Organizasyon Yapısı, Yönetmel Kontrol, Akılcılık ve İdeal Toplum Düzeni konularına bakış açıları getirmişlerdir (Darwin, 2012, s. 56; Durkheim, 1997, s. 48).

20. yüzyılın ilk yarısına kadar olan dönemde ise, Freud, Fromm, Skinner, Jung ve James, psikolojik ve davranışsal açılardan liderliği ele almıştır. Freud'a göre, toplum, lideri sayesinde ortak bir hedefte birleşmekte ve böylece üyelerin birbirlerine bağlılıkları artmaktadır. Fromm'a göre ise, liderlik, disiplin, sabır, odaklanma kavramlarıyla ilişkilidir (Freud, 1938, s. 34; Fromm, 1994, s. 57). Alanyazında 1980'lerden itibaren de iş ve eğitim alanlarında liderlik çalışmalarına yer verilmiştir. Bu çalışmalarda Anglo-Amerikan entelektüel ve kültürel çatı baskın durumdadır. Liderlik üzerinde çeşitli kültürlerin etkileri ne yazık ki yeterince araştırılmamıştır. Bunlardan dolayı sık sık eleştiriler yapılmıştır (Dimmock ve Walker, 2000, s. 145).

Batılı olmayan toplumlarda yer alan liderlik konusunda yapılan birçok çalışma incelendiğinde birbirinden farklı toplumlarda liderliği ifade etmede ve şekillendirmede yerel kültürün ne derece önemli olduğu ve Batılı olan-Batılı olmayan liderlik anlayışları arasında pek çok farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların yöneticilerinden sergilemelerini istedikleri liderlik faaliyetlerini dile getirmeleri önem kazanmaktadır. Kültürel özelliklerin liderlik üzerinde epey etkili olduğu, daha önceki liderlik çalışmalarında görülmektedir. Ülkelerin kültürel özellikleri, çalışanların yöneticilerinden beklediği liderlik davranışlarını etkilemektedir (Cerit, 2013, s. 848).

Liderlik (leadership) kavramının kökeni İngilizce'dir. Bu kavramın aslı, fiil olarak "lead" şeklindedir. Liderlik; öncü olmak ve önden gitmek anlamına gelmektedir. "Leader" ise, önder anlamına gelmektedir. Liderlik kavramının Türkçe 'deki karşılığı için önderlik kelimesi önerilmiştir. Fakat ulusal literatürde "liderlik" kelimesi daha yaygın kullanılmaktadır (Eyuboğlu, 1999, s. 627).

Örgütlerde liderlik, çalışanların yöneticilerinden yana memnunluk derecesine göre tanımlanmaktadır. Liderlik, hedefleri, başarıları, kişilik özellikleri, tutum ve davranışlarıyla diğer insanları etkileyebilme, çalışanları kendi istekleriyle çalıştırma ve çalışanlarına iyi bir gelecek sağlamaya çalışma becerisine denmektedir (Avolio ve Bass, 1990, s. 12). Genellikle yapılan liderlik tanımlarında vurgulanan mesaj; liderliğin, kendine ait bazı özellikleri ile örgütle etkileşmesi ve yapıyı harekete geçirmesidir. Bir başka deyişle kişi ya da örgüt davranışını etkileme ve yönlendirme çabaları liderliğin özünde bulunmaktadır (Eraslan, 2004, s. 13).

Kompleks bir tanıma sahip olmayan liderlik, insanları belirlenmiş hedefler doğrultusunda efor sarf etmeye ikna etme becerisidir ve çalıştığı işe kendini bir tutku ve aşkla adamaktır (Adair, 2004, s. 151). Liderliğin ilk görevi, hedefi belirlemek iken, en iyi sınavı ise hedefe ulaşmaktır. Bir grup insanın ortak hedefe doğrultusunda odaklanmayı ve grubun bir arada bir bütün olarak çalışmasına yardımcı olmayı gerektirmektedir. Yukl'a göre liderlik; örgüt üyelerinden birinin, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda aktivitelerini koordine etmesi ya da yönlendirmesi sürecine denmektedir (Yukl, 2010, s. 3). George ve Jones'a göre ise liderlik; örgüt üyelerinden birinin örgütsel hedeflere ulaşmada diğer örgüt üyelerini etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (George ve Jones, 2008, s. 391; Gürbüz, Güngörmüş ve Yenel, 2003, s. 17).

2.2.1. Liderlik kuramları ve yaklaşımları

Liderliğin tarihine bakıldığında, toplumlar, sürekli bir değişim ve gelişim içinde olduğu için durum, koşul ve kültürel bakımdan farklı liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır (Hodgetts ve Luthans, 2003, s. 63). Ortaya çıkan ilk kuram *büyük adam kuramı*dır. Platon ve Antik Yunan'a kadar giden büyük bir geçmişe sahip olan ve savunucuları, Tacitus ve Herodot olan büyük adam kuramında, büyük insanlar üzerine yoğunlaşmış ve onları diğer insanlardan ayıran özellikleri üzerine çalışılmıştır. Bu kurama göre, büyük bir lider olmanın özelliği, bazı özelliklere doğuştan sahip olmak ya da çocukken olağanüstü bir mucize yapmaktır (Hogg ve Vaughan, 2006, s. 38).

Daha sonrasında içerisinde *özellikler kuramının* yer aldığı *klasik örgüt teorisinde liderlik yaklaşımı* 1. Dünya Savaşı dönemi ile meydana çıkmıştır. 1920’li ve 1930’lu yıllarda liderleri, lider olmayan kişilerden farklı özelliklerini göstermeye çalışan, liderliği etkileyen çalışmalarda liderin kişisel özellikleri üzerinde yoğunlaşmıştır (Coulter ve Robbins, 2007, s. 487). 1950-1960’larda özellikler kuramı, etkisini yavaş yavaş kaybetmeye başlamıştır. Liderin özelliklerinden ziyade davranışlarına ağırlık verilmiştir. İçerisinde *davranışsal liderlik kuramlarının* yer aldığı *neo klasik örgüt teorisinde liderlik yaklaşımı* meydana çıkmıştır. Davranışsal liderlik kuramına göre, liderin örgüt üyelerine karşı sergilediği tutum ve davranışlar, liderin başarılı olmasında önemlidir. Davranışsal liderlik kuramında pratik çalışmalar ve teorik çalışmalar yapılmıştır. Bunun sonucunda da bazı liderlerin tarzları tespit edilmiştir. Bu alanda yapılan çalışmalar; *Iowa Üniversitesi liderlik araştırmaları*, *Ohio State Üniversitesi liderlik çalışmaları*, *Michigan Üniversitesi liderlik çalışmaları*, *Harvard Üniversitesi liderlik çalışmaları*, *Robert Blake ve Jeane Mouton’un yönetim tarzı matrisi modeli*, *Douglas Mc Gregor’un X ve Y teorileri*, *Likert’in 4 sistem modeli* ve *Z teorisi*’dir (Avolio ve Luthans, 2006, s. 243).

Zaman geçtikçe modernizm kavramı ortaya atılmıştır. Modernizm, aydınlanmayla beraber meydana gelmiştir ve hümanizm ve demokrasi üzerinde yükselmiştir. Modernizm, Latince’de “modernus” olarak geçmektedir. Latince’de, adaba ve usule uygun, ölçülü, zamana göre anlamlarına gelmektedir. Modernizmin tarihine baktığımızda klasik çağda dinin ve kilisenin egemenliği altında olan Batı düşünce dünyasının ‘modernizm’ ile din etkisinden kurtularak tanıştığı görülmektedir. Bu, modernizme geçişin en önemli belirleyicisidir. Çünkü modernizmle akıl ve aklın egemenliğinde olan bilimsel ve felsefi söylemler, türlü yaklaşımları şekillendirmiştir. Bununla birlikte içerisinde *açık sistem yaklaşımının* yer aldığı *modern örgüt teorisinde liderlik yaklaşımı* meydana çıkmıştır. Katz ve Kahn tarafından geliştirilen bu yaklaşıma göre, üst kademelerde daha başarılı ve daha etkili olan demokratik liderlik, orta kademelerde orta düzeydedir. Bu yaklaşım; *durumsallık kuramları*, *Fred Fiedler’in etkin liderlik teorisi*, *yol-amaç teorisi*, *Reddin’in üç boyutlu lider etkinliği teorisi*, *Hersey ve Blanchard’ın yaşam dönemi teorisi*, *Vroom-Yetton-Jago liderlik yaklaşımı* ve *Robert Tannenbaum ve Warren H. Schmidt’in lider davranışı süreci* olmak üzere kendi içinde kuramlara ayrılmıştır (Yukl, 2010, s. 419).

Giderek yayılan ve güçlenen modernizm sonunda kendi tepkisini de üretmiştir. 1950’lerin sonlarında ve 1960’ların başlarında ilk olarak kullanılmaya başlayan

postmodernizm kavramı, önce mimaride kullanılmış, sonra da kültürün diğer alanlarında yerini almıştır. Monolitik üretimin desantralizasyonuna geçmesiyle ve formalizm ve elitçilik gibi modernist unsurların öneminin kaybolmasıyla modernizmden postmodernizme geçiş gerçekleşmiştir. Sanayi çağı geride kalarak insan kaynaklarının entelektüel niteliklerine dayanan bilgi çağı başlamıştır. Postmodernizm, İngilizce kökenli bir kavramdır ve 20. yüzyıl modernizmine tepki olarak doğan sanat ve düşünce akımları olarak ifade edilmektedir. Net bir kronolojik sıra şart değildir. Post-modern liderlik yaklaşımının diğer adı “Alternatif Yaklaşımlar”dır. Günümüzde rekabet ortamı artmaktadır. Bu ortamda örgütün verimliliğini artırmak için kişilerin arzu ve düşünceleri ve koşullar etkili olmuştur. Bu yüzden yeni liderlik yaklaşımları da meydana gelmiştir. Günümüz bilgi toplumundaki bireylerin özellikleri; daha dinamik bir dünya tasarısıyla ilgilenen, özgürlükçü düşünceye sahip olmak, çevresiyle daha ilgili, daha donanımlı olmak, sosyal bakımdan kendini geliştirmek ve daha girişimci olmaktır.

Bununla birlikte içerisinde *geleneksel liderlik teorilerinin* yer aldığı *post-modern liderlik yaklaşımı* meydana çıkmıştır. Tarihte kullanılmaya başlayan ve sıklığı azalsa da hâlâ kullanılmaya devam eden liderlik teorileridir. Bu teoriler; *bürokratik liderlik*, *otokratik liderlik*, *demokratik liderlik* ve *tam serbesti tanıyan (serbest bırakıcı) liderlik* olmak üzere kendi içinde teorilere ayrılmıştır. Bunların dışında hem modern hem de post modern liderlik teorileri olarak nitelendirilenler; *dönüşümcü (transformasyonel) liderlik*, *etkileşimci (transaksiyonel) liderlik*, *hümanist (babacan) liderlik*, *karizmatik liderlik*, *stratejik liderlik*, *vizyoner liderlik*, *hizmetkar liderlik*, *etik liderlik*, *otantik liderlik*, *eğitimsel liderlik* ve *destekleyici liderlik*dir (Avolio ve Jung, 2000, s. 950).

2.3 Entelektüel Liderlik

Entelektüel, Latince’de “intelligere” kökünden entelektüel türemiştir. Latince’de, anlamak, idrak etmek ve ayırt etmek anlamlarına gelmektedir. Tarih boyunca bilgi üreten, eğitimi ve öğretimi, farklı düşünme metotları geliştiren kişilere entelektüel denmiştir (Arslan ve Uslu, 2015, s. 127).

Geleneksel anlamda ise entelektüel; sürekli düşünen, değerlendiren, eleştiren, eleştiri gücü yüksek, topluma yol gösteren, aydın, çağdaş ve bilgili kişi anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2007, s. 4). Toplumsal konularla ilgilenen, tarihçi, yazar, edebiyatçı, gazeteci, bilim adamları olan günümüzün entelektüelleri, toplumda değer görmektedir. Bunun yanı sıra mevcut entelektüel derinliği ile bağlı olduğu yapıyı ve kurumu geliştiren, rekabet gücünü artıran devlet ya da kamu liderleri de günümüzün

entelektüellerindendir. Sanayi toplumundan sonra gelen bilgi toplumundaki liderlik anlayışları, değişikliğe uğramıştır. Entelektüel liderlik, liderliğe farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Entelektüel liderliğin gelişimi ile bilgi toplumunun eğitim, entelektüellik, endüstri, tasarım gibi gelişimleri paralel olarak gerçekleşmiştir (Yukl, 2010, s.420). Bilgi toplumundaki çalışanlar, bilgi ile donanmışlardır. Bu durum da çalışanları, liderlere karşı güçlü kılmaktadır. Bu yüzden liderleri, çalışanlardan ayıran en belirgin özellik, bilgileri kullanma yeteneğidir. Bilgiler artmaktadır. Bu durum, insanların düşünce gücünü geliştirmektedir. Bu yüzden liderlerinden de düşünce gücü gelişmektedir (Akdemir, 2008, s. 127).

Entelektüel kişiler, sosyal konuda toplumdan ayrılırlar (Chan ve Macfarlane, 2014, s. 296). Entelektüel kişilerin bilgi birikimleri ve kuvvetli bir donanımı vardır. Bu donanım ve birikimleri ile toplumda düzen kurmaya çalışırlar. Bu yüzden yöneticilerin yani liderlerin entelektüel liderlik özelliklerine sahip olması gerekmektedir. Liderler, bu özellikleri sayesinde toplumda çağa uygun düzen kurarlar. Yaratıcı ve yenilikçi olan entelektüel liderler, kolaylıkla rekabet üstünlüğü sağlarlar (Dess ve Pickens, 2000, s. 18). Liderlerin entelektüel liderlik düzeyleri ne kadar yüksek olursa kendilerini de o kadar çok geliştirirler (Derin, 2017, s. 103).

Entelektüel liderler, toplumun bir üyesidir. Ancak karışık bir toplumsal role sahiptirler. İçinde buldukları topluma, dünyayı, dünyada olup bitenleri anlatırlar. İyi bir genel kültüre sahip, bilgili, düşünme yeteneği yüksek kişilere “entelektüel lider” denir. Entelektüel liderler hem yenilikçidir hem de yaratıcıdır. Bu sebeple çalışanlarının da yaratıcı ve yenilikçi özelliklerini geliştirmeye çalışırlar. Onlar hem entelektüeldir hem de liderdir. Bu yüzden “Bilgi Toplumu Lideri” olarak da ifade edilirler. Entelektüel liderler, çalışanlarının ihtiyaçlarını en iyi şekilde fark eder ve buna uygun çözümler sunar (Yukl, 2010, s. 418). Entelektüel lider, yüksek motivasyon ve yüksek fonksiyona sahip olduğundan diğerlerinden ayrılır (Macfarlane, 2012, s. 71). Entelektüel lider, örgütün enerjisini ve dinamikliğini ortaya çıkarır (Dealtry, 2001, s. 121).

2.4 Akademik Entelektüel Liderlik

2. Dünya Savaşı'ndan sonra, yükseköğretim koşulları artırılmıştır. Bunun sonucunda da akademisyenler, bilgi üreticileri olarak görülmeye başlanmıştır (Yılmaz, 2007, s. 68). Akademisyenler, üniversitelerdeki bilgi üreticileridir. Aydınlanma Çağı'nda, dini kurumlar tarafından yapılan ağır baskılara maruz kalmışlardır. Buna rağmen dünya, evren, eğitim, sanat gibi bilimsel bilgiyi insanlara aktarmaya devam

etmişlerdir (Conroy, 2000, s. 86). Akademisyenler hem yeni bilgi üretirler hem de kamu entelektüelleri olarak adlandırılırlar. 1900ların başından itibaren sürekli eğitim politikaları, eşitlik sorunları, gıda kalitesi, yükseköğretim maliyeti, Bilişim ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) standardizasyonu gibi pek çok sosyal ve ekonomik olaylarla da ilgilenmektedir (Macfarlane, 2012, s. 54). Meslektaşlarının kariyer gelişimine yardım etmek, rol model olmak, üniversitenin yönetimini etkilemek, bilimsel ve mesleki standartları korumak, araştırmaya öncülük etmek, kamuoyu tartışmalarını etkilemek ve bölüm ve üniversitelerini temsil etmek gibi görevleri olan akademisyenlerin, bu görevleri yerine getirirken sergiledikleri tutum ve davranışlara *akademik entelektüel liderlik* denmektedir (Macfarlane, 2012, s. 70).

2.4.1. Akademik entelektüel liderliğin bileşenleri

Akademik entelektüel liderlik; fikir üretme, takım çalışması yapma, yönetim gibi rolleri olan bir liderlik tarzıdır (Glover ve Law, 2000, s. 56). Akademik entelektüel liderliğin öğretim, akademik yönetim, bilim ve araştırma ile öğrenci danışmanlığında bulunmak, yeni ürünler için gelişmiş araştırma projeleri sürdürmek, bilgi odağında ekonomik ve sosyal adımlar atmak için üniversitelerin yüksek yetenekli insan kaynaklarını eğitime, toplum katılımı ile sosyal değişikliklere öncülük etmek gibi önemli görevleri de bulunmaktadır (Uslu, 2016, s. 193-194). Akademik entelektüel liderliğin *rol model, rehber olma, savunucu olma, gözetici olma, kazandırıcı olma ve temsilci olma* olmak üzere 6 boyutu bulunmaktadır (Macfarlane, 2011, s. 57):

Rol Model stratejik düşünen, enerjik, yenilikçi, zeki, esprili gibi erdemlilikleri, kararlı, yardımsever, sorumlu gibi kişisel özellikleri ve uzman, küresel, etkili, öncü, tanınmış, saygın gibi bilimsel olmayı içermektedir (Chan ve Macfarlane, 2014, s. 300-303). **Temsilci Olma** akademisyenlerin yerel, ulusal ve uluslararası platformlarda yükseköğretim kurumlarını temsil etmelerini içermektedir. **Rehber Olma** daha az tecrübesi olan meslektaşlarının gelişimine rehberlik ederek onlara katkıda bulunmayı, onların bilimsel faaliyetlerini kolaylaştırmayı ve ortak çalışmalar ile potansiyelini kuvvetlendirmeyi içermektedir. **Kazandırıcı Olma** fakültenin bölüm başkanları, dekanlar, uzman rektör yardımcıları ve rektörler gibi üst düzey akademisyenler, araştırma yardımcıları, patent ve telif hakları, araştırma ve geliştirme sözleşmeleri (AR-GE) gibi fırsatları elde etmeye yardımcı olurlar. **Gözetici Olma** hakemlik faaliyetleri yoluyla yeni durumlarda bilimsel alanları geliştirmeyi ve bilimsel platformlarda akademik değerleri ve standartları yükseltmeyi içermektedir. **Savunucu Olma** akademik

platformda mevcut olan durumları değiştirmek adına bir bakış açısı kazandırmayı ve teoriler, fikirler, dūřünceler, modeller, örnekler, tartışmalar ve disiplin bilgisini kullanarak topluma hizmet etmeyi içermektedir (Uslu, 2016, s. 197).

2.4.2. Akademik entelektüel liderliğin öncülleri

Fakültenin bölüm başkanları, dekanlar, uzman rektör yardımcıları ve rektörler gibi üst düzey akademisyenlerin entelektüel liderlik davranışlarını belirlerken bu davranışlara etki eden çeşitli örgütsel faktörlerin incelenmesi de önemlidir. Türkiye’deki eğitimde liderlikle ilgili yapılan çalışmaların geneli, ilköğretim ve lise müdürleri üzerine liderlik özellikleri ve örgütsel davranış konusunda yoğunlaşırken (Aydın ve etin, 2012, s. 333; Başer, Baştürk ve Tanrıöğen, 2014, s. 173; Bozdoğan ve Sağnak, 2011, s. 142; Bulu ve Serin, 2012, s. 437; Gedikoğlu ve Tahaoğlu, 2009, s.275; Gümüşeli, 2001, s. 532), ilgili literatürde akademik entelektüel liderlik ve üniversitelerin örgütsel yapılarıyla direkt olarak ilişkili olan hiçbir çalışmaya ulaşılmadığı; ulusal ve uluslararası olarak yalnızca akademik entelektüel liderlikle ilgili gerçekleştirilen birkaç çalışma bulunmaktadır (Uslu ve Welch, 2018, s. 572).

Bu çalışmalardan biri, Üniversite Profesörleri Ulusal Konferansı’dır. Bu konferans, 1991’de Birleşik Krallık ’ta gerçekleştirilmiştir. Bu konferansta akademisyenlik standartları; Kişisel Mevkiler, Yerleşik Mevkiler, Öğretim, Kaynakların Edinimi, Akademik Prosedürü, İletişim Güçleri, Araştırma ve Burs, Üniversite Dışında Hizmetler ve Daha Geniş Üniversite Toplumuna Hizmet olarak belirlenmiştir. Tıght, bu standartlara dayanarak 9 büyük akademisyenlik rolünü *Bir Profesör Olmak Ne Demektir?* adlı eserinde tanımlamıştır. Bu roller; diğer meslektaşlarına gelişmeleri için yardım etmek, rol model olmak, araştırmada liderlik, kamu tartışmalarını etkilemek, gelir üretmek, öğretimde liderlik, üniversitenin işini ve yönünü etkilemek, bursun standartlarını korumak ve üniversitede bölümü temsil etmektir. Macfarlane, bu büyük akademisyenlik rolleri, İngiltere’de tam zamanlı olarak görev yapan akademisyenlerin profesyonelliklerini ve buldukları kurumlarının beklentilerini karşılaştırmak için kullanmıştır. İngiltere’de bulunan akademisyenlerle hem röportaj hem de evrimii bir anket uygulaması yapılmıştır. Bunun sonucunda akademisyenler ve üniversitelerin öncelikleri arasında birtakım değişiklik ve farklılıklar bulunmuştur. Gelir üretmek, diğer meslektaşlarına gelişmeleri için yardım etmek, rol model olmak, bursun standartlarını korumak ve araştırmada liderlik, üniversiteler için ilk 5 öncül davranış olarak tespit edilmiştir. Diğer meslektaşlarına gelişmeleri için yardım etmek, rol model olmak,

araştırmada liderlik, bursun standartlarını korumak ve üniversitenin işini ve yönünü etkilemek ise, akademisyenler için ilk 5 öncül davranış olarak tespit edilmiştir (Uslu, 2016, s. 198).

Diğer bir çalışma, Macfarlane'in akademik ilanların analizi ile analitik sonuçlarını birleştirerek oluşturduğu *Yükseköğretimde Entelektüel Liderlik: Üniversite Profesörünün Rolünü Yenilemek* adlı kitabıdır. Macfarlane'e göre akademik entelektüel liderlik, akademik özgürlük (eleştirmen ve savunucu olma) ve üst düzey akademisyenlerin görevlerinin (rehber, gözetici, kazandırıcı ve temsilci olma) birleşimidir. Hatta Macfarlane, akademik entelektüel liderlik için bilgi üretici ve sınır ihlalcisi olan akademik entelektüel liderlik davranışlarını gösteren "Disiplin Eksen" ve akademik vatandaş ve kamu entelektüeli olan davranışları gösteren "Toplum Eksen" olmak üzere 2 eksenli bir model önermiştir (Macfarlane, 2011, s. 61).

Türkiye'de ise, Yılmaz, rektörler, dekanlar, bölüm başkanı ve enstitü yöneticileri gibi üst düzey yöneticilerin yalnızca entelektüel liderliğini incelemiştir. Akademik yöneticilerin davranışlarını ve performanslarını i) ders vermek, ii) yayınlar üretmek, iii) kamu sesi olmak ve iv) genel görüş organizatörü olmak gibi 4 boyuta ayırmıştır. Rol model olmak, danışmanlık yapma, kamu tartışma platformları olarak üniversitelerden yararlanma, halkın sesi olma, toplumsal önder olarak hareket etme, toplumsal önder olmaları için diğer akademisyenleri destekleme ve entelektüel özelliklerini akademik hayata aktarma gibi özellikleri olduğu için entelektüel liderler, yüksek düzeydedir (Yılmaz, 2007, s. 7).

Türkiye'de gerçekleştirilen diğer bir çalışma ise, Uslu'nun, Macfarlane'in çalışmasında yer alan boyutlar doğrultusunda Türk üniversiteleri için entelektüel liderlik davranışlarının görünen düzeyini ele almasıdır. Liderlik davranışlarının ve üniversitelerin örgütsel özellikleri arasındaki ilişkilerine ve fakültenin akademik entelektüel liderliği arasındaki farklılıklarına sebep olan kişisel, profesyonel ve kurumsal faktörleri ele almıştır. Üstelik, Uslu ve Arslan, fakültenin akademik entelektüel liderliği ve örgütsel iletişim, örgütsel iklim ve üniversitelerdeki bilimsel uygulamalar ile ilgili yönetsel esneklik (ÜBUYE) arasındaki ilişkileri de incelemişlerdir. Yapılan bu çalışmada üniversite tarafından sağlanan kaliteli iletişim, pozitif hava (iklim) ve üniversitelerdeki bilimsel uygulamaların, öğretim elemanlarının motivasyonunu sağlama ve bireysel performansını artırmanın dışında onların iş memnuniyetini, bağlılığını, üniversite yöneticilerine karşı güven duygularını ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliğini artırdığı gözlenmiştir (Arslan ve Uslu, 2015, s. 127).

2.4.3. Akademik entelektüel liderliğin sonuçları

Yükseköğretim kurumlarının çağdaş toplumdaki rolleri her geçen gün artmakta ve önemleri hem Türkiye hem de dünyaca daha çok anlaşılmaktadır. Ülkemiz yükseköğretimi özellikle son yıllarda yoğunlaşan önemli bir büyüme süreci içerisinde. Yükseköğretimdeki büyümeyle yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi ihtiyacının artması paralel olarak ilerlemektedir. Bu durum, üniversitelerin artık öğretim üyelerini elde tutması ve öğretim üye sayısını artırmak için çaba sarf etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu da yükseköğretim kurumlarının yönetimlerinin öğretim üyelerine karşı tutumlarında olumlu dönüşümlerde olmasını gerekli kılmaktadır (Özer, 2011, s. 25).

Günümüzdeki üniversitelerin karşılaştığı sorunlar, akademisyenlere, yenilikçi öğretim metodları geliştirme, hükümet ve endüstriyle iş birliğine öncülük etme, dâhili ve harici olarak disiplin ve kurumlarını temsil etme, alternatif kaynaklar üretme, disiplinler arası faaliyetler ile araştırma ve öğretim gündemlerini genişletme ve uluslararası araştırma ağlarına katılma gibi yeni sorumluluklar getirmiştir (Welch, 2005, s. 123). Akademik entelektüel liderlik, toplumdaki disiplinler ve toplumun sosyal refahının gelişimiyle ilişkilidir ve akademi mesleğinin önemli bir bileşenidir (Arslan ve Uslu, 2015, s. 131; Bernardo, Butcher ve Howard, 2014, s. 105; Evans, Homer ve Rayner, 2013, s. 675).

Akademik entelektüel liderlerin yükseköğretime olan katkılarından dolayı örgütteki üyelerin çaba ve emeklerinin farkına varıp değer vermeleri gerekmektedir. Bu noktada öğretim elemanlarında örgütsel destek algısını oluşturmada, akademik entelektüel liderliğin destekleyici örgüt iklimi yapısına uygun ve katılımcı liderlik tarzını baz alan demokratik bir liderlik tarzı önem kazanacaktır (Bakan, Güler ve Kara, 2017, s. 1035-1036). Akademik entelektüel liderlerin, buldukları örgüte karşı örgütsel vatandaşlık davranışları adı verilen olumlu tutum ve biçimsel rol ötesi davranışları vardır. Akademik entelektüel liderlik davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışının açıklanmasında önemli rol oynamaktadır (Bachrach, MacKenzie, Paine ve Podsakoff, 2000, s. 511). Öğretim elemanlarının kendilerine yönelik ilgi gösteren, kendilerini ödüllendiren, entelektüel uyarım sağlayan davranışları bulunmaktadır. Öğretim elemanları, bu davranışları gerçekleştirirken ve işin dışında fazladan görevleri yerine getirirken motive edilmeyi beklemektedirler. Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde yöneticinin liderlik tarzı önemli bir öncül olarak

ortaya çıkmakta ve bu iki değişken arasında bir ilişki olduğu araştırma sonuçlarında görülmektedir (Fetter, MacKenzie, Moorman ve Podsakoff, 1990, s. 111).

2.5 Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, çalışanların, içinde buldukları örgütlerinin onların katkılarına değer verdiği ve rahatlık, sıhhat ve refahlarıyla ilgilendikleriyle alakalı olan genel düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s.503). Blau'nun öne sürdüğü “Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory)”, algılanan örgütsel destek kavramının açıklanmasında ön plana çıkar. Etkileşimdeki iki insan arasındaki değerli kaynakların karşılıklı değişimi yönünden kişilerarası ilişkilerin meydana gelmesi sosyal değişim teorisi olarak algılanır. Bu teoriye göre, çalışanlar, çalışma arkadaşlarıyla ya da örgüt arkadaşlarıyla farklı sosyal değişim ilişkileri kurabilirler. Örgütsel destek teorisi; algılanan örgütsel desteğin boyutlarını açıklamak için karşılıklılık normu, sosyal ihtiyaçların karşılanması ve çalışanların inançlarının kuvvetlendirilmesi olmak üzere 3 tane olan psikolojik yöntemi kullanmaktadır. Karşılıklılık normunda; örgüt içinde barış sağlanmaya çalışılır. Sosyal ihtiyaçların karşılanması; sosyal hayatta rol statüsünün sağlanması, önemsenme ve onaylanmayı kapsamaktadır. Çalışanların inançlarının kuvvetlendirilmesi için, işveren ilk aşamada bunları fark edip ödüllendirmelidir (Blau, 1964, s. 128).

2.5.1. Algılanan örgütsel desteğin bileşenleri

Algılanan örgütsel destek; algılama, örgüt ve destek bileşenlerinden oluşmaktadır. Algılama, bireyin kendisine yönelmiş bilgileri alıp, düzenleyip yorumladığı sürece denmektedir. Bireylerin algılamaları, kültürlerine, hayat biçimlerine, değerlerine, inanç sistemlerine, kişilik özelliklerine göre farklılık gösterecektir. Bu yüzden algılanan ifadesi “kişinin çevresini algılaması” ile alakalı bir kavramdır. Bireyler, aynı örgütü farklı algılayabilirler. Yaşam tarzı, sosyoekonomik çevre, kültür ve inanç sistemleri, sahip olduğu değerler, kişilik özelliği ve daha pek çok faktör, algılama şekline kişiden kişiye farklı kılmaktadır. Bundan dolayı aynı örgütteki bir olay kişiler tarafından farklı şekilde algılanabilmektedir. Kimi bireyin olumlu algıladığı hizmet ve uygulamaları, kimi birey olumsuz algılayabilir (Baik, Eisenberger ve Kim, 2016, s. 565).

Bireylerin farklı olarak algıladığı olaylar, örgüt içerisinde bulunmaktadır. Örgüt, belirli bir amaç uğruna belirli sayıda kişiden oluşmuş belirli bir yapıya sahip bir aile, bir

arkadaşlık grubu, bir topluluk hatta bir işletmedir. Örgütler, örgütlerin ayakta kalma çabası ve örgütsel yapıyı daha verimli hale getirmesi günümüz dünyası ve teknolojisine ayak uydurmaya çalışmak istemeleri nedeniyle rekabetçi yapıya bürünmüşlerdir. Örgütleri rekabetçi yapıya zorlayan bu faktörler, örgütlerin yapılarını da etkilemektedir. Bu faktörlerin varlığında örgütsel yapıyı başarılı bir biçimde sürdürebilmenin en önemli etkeni, örgütü oluşturan bireylerin azami fayda sağlamasıdır. Her biri “entelektüel sermaye” niteliğinde personele sahip ve bu personeli elinde tutabilen örgüt, rekabetsel avantaja sahip olur. Son olarak rekabetsel yapı içerisinde bulunan örgütteki her bir bireyin çeşitli kaynaklardan elde ettiği ve algıladığı beğenme, duygusal ve materyal yardımları ifade eden kavram bütününe “destek” denmektedir (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011, s. 77).

2.5.2. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri

Algılanan örgütsel destek için yönetici ile çalışan arasındaki iletişim çok önemlidir. Bunun için yöneticilerin, uygulamalarında, ifadelerinde ve politikalarında açık veya örtülü olarak verdikleri mesajlar, algılanan örgütsel destek üzerinde çok önemli bir etki yapmaktadır. Çalışanların üst yönetiminden çeşitli kanallarla sürekli olarak değerli olduklarına yönelik mesaj, onaylanmalar, övgüler, yüksek düzeyde örgütsel destek algısına yol açmaktadır. Bunlarla birlikte rol stresi, otonomi, iş güvencesi, terfi, ödeme gibi çalışma koşulları, örgütsel ödüller yönetici desteği ve adalet, örgütsel desteğin diğer önemli öncülleridir. Bunun için terfi, ücret, örgütsel ödüller gibi olumlu iş koşulları, çalışanlar tarafından zorlamalarla değil, örgütün gönüllü yaptığı faaliyetler olarak algılandığında ve hissedildiğinde algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır (Buffardi, Eisenberger, Gonzalez-Morales, Karagonlar, Shoss, Wickham, 2014, s. 642).

Bir eğitim-öğretim örgütü olan üniversitelerde nitelikli eğitim ve öğretimin sağlanması için işiyle bütünleşmiş ve kendi kendini işi doğrultusunda güdülemiş personele ihtiyaç vardır. Akademik personel, üniversiteye karşı olumlu düşünceleri uyandıracak uygunlukta bir çalışma ortamı sağladığında ve üniversite yönetimince değerli hissettirildiklerinde bir örgüt olan üniversite tarafından desteklendiklerini düşünürler. Bu nedenle örgütte bulunan personele kendinin güvende hissetmesi ve arkasında örgütün var olduğunu bilmesi, örgütsel desteğin oluşumunda etkili olacaktır (Eisenberger vd., 1986, s. 503).

2.5.3. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları

Arkasında örgütün var olduğunu bilen çalışanların, kurumlarından gördükleri önemsenme, takdir ya da maddi olmayan yardımlar vb. olumlu durumların miktarı algılanan örgütsel desteğin miktarını oluşturur. Çalışanların yüksek iş tatminine, daha yüksek iş performansına, işten ayrılmamayı düşünmelerine, işe geç kalmamalarına, işi yavaşlatmamalarına etken olan ise çalışanların kendi örgütlerinden gördükleri desteğe dair oluşan algıdır. Çalışanlarını destekleyen örgütler, çalışanlarına hak ettikleri değeri verirler, onlarla kıvanç duyarlar ve onların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Kendi düşünce ve fikirlerine değer verildiğini, şikâyet ve eleştirilerinin dinlenip dikkate alındığını ve bu şikâyet ve eleştirilere göre örgütte değişiklikler yapıldığını bilen çalışanlar için bu, bir destek olarak algılanacaktır. Böylece çalışanlar kendilerini daha fazla örgütün bir parçası olarak hissederler ve çalışanların performansları da artar (Baik vd., 2016, s. 565).

Aynı zamanda örgütlerince kendileri desteklenip değer verildiğini algılayan çalışanlar, örgüte karşı daha güçlü bir psikolojik bağlılık geliştirirler, örgütün ihtiyaçları olduğunda çalışanlarına yardım edeceğine, gösterecekleri ve göstermiş oldukları yüksek performansı ödüllendirmeye hazır olduğuna, yapmış oldukları katkıların takdir edileceğine, saygı, güven ve onay gibi temel sosyo-duygusal ve onların refah seviyelerinin dikkate alınacağına inanırlar. Örgütünden destek alan çalışanlar örgütün desteğini arkalarında hissettikçe işlerine daha sıkı sarılarak; örgütten gördükleri destekten dolayı işlerinden ayrılmayarak örgüte pozitif karşılık verebilir ve örgütün hedeflerine ulaşmasında kendilerini sorumlu hissederek örgüte yardım edebilir (Blau, 1964, s. 128).

2.6 Örgütsel Vatandaşlık

Chester I. Barnard'a göre, kendisi örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının gelişimine ilk katkı sağlayan araştırmacıdır. Bir örgütün verimli ve etkili çalışabilmesi için resmi olarak belirlenmiş görev tanımlarında bulunan rollerin de ötesine geçen davranışların gerekli olduğu düşüncesini ilk ortaya koyan kişidir (Barnard, 1995, s. 46). Dennis W. Organ ve arkadaşları'na göre, kendileri örgütsel vatandaşlık davranışını literatüre kazandıranlardır (MacKenzie, Organ ve Podsakoff, 2005, s. 67) ve örgütsel davranış literatüründe ilk olarak Bateman ve Organ'a göre kendileri tarafından ortaya konmuştur (Bateman ve Organ, 1983, s. 591). Örgütsel vatandaşlık davranışının teori ve boyutları, Organ'a göre kendisi tarafından geliştirilmiştir ve çalışanların örgütün

işlevlerini verimli bir etkili bir biçimde yerine getirmeye yardımcı olan ve isteğe bağlı gösterilen davranışlar olarak tanımlanmıştır (Organ, 1988, s. 27).

2.6.1. Örgütsel vatandaşlık davranışının bileşenleri

Örgütsel vatandaşlık davranışında literatürde fikir birliğine varılamamış ve farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Farklı araştırmacılar, örgütsel vatandaşlık davranışını farklı boyutlar altında incelemişlerdir. Yapılan bu farklı boyutlandırmaların bazıları şu şekilde sıralanmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili sınıflamayı ilk yapan Smith, Organ ve Near'dır. Özgecilik (fedakârlık) ve vicdanlılık (genel uyumluluk) olarak iki boyutu dile getirmişlerdir (Near, Organ ve Smith, 1983, s. 655). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Graham'a göre, örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılım; George ve Brief'e göre, diğerlerine yardım etme, çalışma arkadaşlarına yardım ve birlikte çalışma, yapıcı önerilerde bulunma, iyi niyetin yayılması, örgütü koruma, kendini geliştirme; Farh, Earley ve Lin'e göre, vicdan sahibi olma, işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik, çalışanlar arasındaki uyum ve işletme kaynaklarını koruma; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach'a göre ise, yardım etme davranışı, örgütsel sadakat, sportmenlik, örgütsel itaat, sivil erdem, bireysel inisiyatif ve öz gelişim olmak üzere yedi ana başlık altında belirtmişlerdir (Bachrach vd., 2000, s. 515; Brief ve George, 1992, s. 313; Farh, Earley ve Lin, 1997, s. 424; Graham, 1991, s. 252).

Organ'a göre, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), iki kategoride incelenmiştir. Bu davranışlar bireye yönelik spesifik davranışlar yani örgüt içindeki bireyleri hedef alan davranışlar (ÖVD-Kişi) ve örgütün bütününe yönelik davranışlar yani örgütün yararına olanlar (ÖVD- Örgüt) şeklindedir. Bu ayrım kişiye yönelik ÖVD (*özgecilik-diğergamlık-diğerlerini düşünme ve yardım etme ve nezaket*) ve örgüte yönelik ÖVD (*vicdan-ileri görev bilinci, centilmenlik-hoşgörülü olma ve sivil erdem-organizasyonun gelişimine destek verme*) olarak da ifade edilmiştir (Organ, 1988, s. 34).

Kişiye yönelik vatandaşlık davranışı (ÖVDB), örgütün sosyal imkânları, yürütülen faaliyetlerin niteliği, çevre ile uyum, kişilik yapısı, bireysel özellikler gibi sonuçları itibariyle etkileşim içerisinde yer alan davranışları içermektedir. Bu tür davranışlarla kişilere yarar sağlanırken, organizasyona da dolaylı olarak fayda sağlanmaktadır. Örnek gösterilecek olursa ağır işi olan bireye yardım edilerek ona katkı sunulurken on yardım eden bireyler de o ağır işi öğrenerek organizasyona dolaylı da olsa destek sunmuş olurlar (Bateman ve Organ, 1983, s. 594).

Özgecılık (Diğergamlık) (Diğerlerini Düşünme ve Yardım Etme), örgütteki bireylerin diğer bireylere gönüllülük esasına göre tamamen kendi istek ve iradeleriyle yardım ederek onların organizasyon içindeki etki ve performanslarını artırmaya yönelik davranışlar olarak tanımlanır. Özgecılık kavramı Organ'a göre, karşılaşılan sorunlarda diğer örgüt bireyelerine yardım etmek ve örgütle ilgili olan görevlerin yerine getirilmesinde de yardımcı olmak anlamına gelmektedir. Yardımseverlik ise bu tür davranışların en karakteristik yanını oluşturmaktadır. Çalışanların olağanüstü durumlarda bile diğer arkadaşlarına işi tamamlayabilmeleri için yardım etmeleri, işe yeni başlamış çalışma arkadaşlarına yardım etmek ve onlara rehber olmak, hastalıktan kaynaklı izinli olan arkadaşlarının işlerini yapmak, bu tür davranışlardandır. Özgecılık, her ne kadar örgütteki bireylere dönük yardımcı olma davranışı anlamına gelse de bireysel bir hareket bile olmasına rağmen, örgüt bundan yarar sağlar ve örgütün performansı artar. Örgütün verimliliği artar ve örgüt içi çatışmalar azalır. Çalışanların aynı kurumdaki diğer çalışanlara onların başına gelen bir sorun hakkında ortaya koydukları davranışları ifade etmektedir (Organ, 1988, s. 36).

Nezaket boyutu, aynı organizasyon içinde bulunan ve sürekli birbirleriyle etkileşim içinde olmaları gereken kişilerin birbirlerinin karar ve uygulamalarından etkilenen bireylerin birbirlerine karşı sergiledikleri olumlu tutum ve davranışları ifade etmektedir. Nezaket boyutunun temelinde bir sorun daha meydana gelmeden o sorundan etkilenebilecek kişiyi uyarma söz konusudur. Verilecek kararlardan veya yapılacak hareketlerden etkilenebilecek kişilerin önceden görüşlerini almak, ortaya çıkan sorunlar karşısında sürekli olarak yapıcı tutum sergilemek, önemli konular hakkında diğer çalışanları bilgilendirmek, iş arkadaşlarının sahip olduğu ayrıcalıklara ve haklara saygı göstermek nezaket boyutundaki davranışlardandır. Podsakoff vd., muhtemel sorunların etkisini azaltmada, tedbirlerin alınması, problemlerden kaçınma ya da onları önleme gibi davranışları kapsadığını dile getirmektedirler. Öğretim elemanlarının karşılaşılabilecek sorunlar ve alınan kararlarla ilgili üniversite yönetimi ile gerekli bilgileri paylaşmaları, öğrencilere, ihtiyaç duyulduğunda üniversiteyle ilgili durumları haber vermeleri, diğer tüm öğretim elemanlarını bilgilendirmeleri, bu boyutta değerlendirilmektedir. Öğrencilere toplantılar, aktiviteler ve sınavların zamanında duyurulması ve onların fikirlerinin alınması bu tür davranışlardandır. Nezaket ve özgecılık boyutları, birbirine benzemektedir. Ancak özgecılık boyutunun bir sorun ortaya çıktıktan sonra gösterilen ve nezaket boyutunun ise daha sorun ortaya çıkmadan engellemeye yönelik davranışlar olması, aralarındaki farkı oluşturmaktadır. Bir örgütsel

etkinlik için nezaket davranışları önleyici tedbirler olarak algılanabilir (Podsakoff vd., 2000, s. 513).

Örgüte yönelik vatandaşlık davranışı (ÖVDÖ) 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. Kişiler ve örgüt arasındaki etkileşim içerisinde yer alan vatandaşlık davranışlarıdır. 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. Örgüte yönelik vatandaşlık davranışları, örgütün faydasını içermektedir. Bireye yönelik vatandaşlık davranışları ise, bireysel faydayı içermektedir (Bateman ve Organ, 1983, s. 594).

Organ'a göre *vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)*, işin normalinden fazlasını yapma davranışdır. Vicdanlılık davranışının sergilenmesi, ileride çıkabilecek sorunları önleyebilmektedir. Öğretim elemanlarının üniversitelere disiplinli bir şekilde gelip gitmeleri, üniversitedeki zamanlarını okul için çalışarak verimli bir şekilde kullanmaları, sınıftaki etkinliklere ayrılan süreyi etkili kullanıp bilimsel öğrenme zamanını artırmaları gibi davranışlar bu boyut içinde değerlendirilebilir (Organ, 1988, s. 35). İşgörenin biçimsel rol davranışına ilişkin performansının beklenenin üzerine çıkması, ileri görev bilinci olarak da tanımlanan vicdanlılığın bir açıklamasıdır. Organ vicdanlılığı, örgüt üyelerinin asgari rol gereklerinin üzerinde gönüllü bir şekilde gösterdikleri davranışlar olarak tanımlamaktadır. İşyerinde fazladan kullanılan kaynakları koruma, ekstra mesai ücreti verilmemesine rağmen işi bitirmek için mesaiye kalma, sağlık durumunun iyi olmamasına rağmen çalışanın istirahat almadan işine gelmesi, bu boyuttaki davranışlara örnek oluşturabilir. Organ ve Ryan'a göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın bu alt boyutu, uyum olarak değerlendirilmektedir (Organ ve Ryan, 1995, s. 779).

Centilmenlik boyutu (*Hoşgörülü Olma*), şikâyet gibi olumsuz düşünce ve davranışların engellenmesini ifade eder. Öğretim elemanlarının karşılaştıkları güçlükleri sorun etmeden güç ve enerjilerini başka şeylere odaklaması ve zamanlarının çoğunu olumlu şeylerle harcaması, bu boyuta örnek olabilmektedir. Öğretim elemanlarının yönetimden gelen negatif tepkilere rağmen güç ve enerjilerini öğrenciler ve üniversitenin başarısı için kullanması, yine bu boyuta örnek olarak gösterilebilmektedir.

Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutları arasında an az ilgi gören boyutu, centilmenlik boyutudur. Diğer bir adı hoşgörülülüktür. Çalışanların örgüt içerisinde gereksiz gerginliğe yol açabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları ve tüm olumsuzluklara rağmen örgütlerine karşı olumlu düşüncelerini muhafaza edebilmeleri, centilmenliğe örnek olarak gösterilebilir. İş arkadaşlarına karşı saygısızca davranmamak, sorunları gereksizce büyütmemek, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmemek, örgütün imajını ve faaliyetlerini örgüt dışında da savunmak ve soruna nazaran çözüme daha çok odaklanmak, centilmenlik boyutuna örnek olarak gösterilebilir (Pearce, 1993, s. 1084).

Sivil erdem boyutu (*Organizasyonun Gelişimine Destek Verme*), Örgüte duyulan bağlılık ve örgüte fazla düzeyde bir ilgi olarak tanımlanmaktadır. Bu boyuttaki davranış, kişisel maliyeti yüksek olmasına rağmen yönetimin karar verme süreçlerine aktif olarak katılmada istekli olma, örgüt için en iyisini düşünüp örgütün çıkarlarına yüksek düzeyde önem vermek ve örgüt çevresinde yer alan fırsatları ve tehditleri izlemek şeklinde belirtilmektedir. Öğretim elemanlarının üniversitede düzenlenen sosyal faaliyetlere katılımı, toplantı ve eğitim etkinliklerine düzenli olarak katılımı ve destek olması, sivil erdem davranışları olarak görülmektedir. Podsakoff vd., sivil erdemi; organizasyonun takip edeceği stratejilerle ilgili düşüncelerini açıklayarak yönetime katılma ve aktif ve istekli olarak kurumun toplantılarına katılma olarak tanımlamışlardır. Sivil erdem bir başka tanımı ise, liderlerin sorumlu olarak kararlara ve toplantılara katılması ve organizasyonu etkileyen konular hakkında çalışanların kendilerini güncel tutması olarak söylenebilir. Bunun yanında yönetici ve liderler sivil erdemi, alt kademedeki çalışanların üst makamların işine karışması olarak da görmektedirler. Bu davranış çalışanlara dikkate değer maliyetler yüklediği ve idari mekanizma tarafından desteklenme ihtimali düşük olduğu için en zor sergilenen vatandaşlık davranışı olarak da açıklanmaktadır (Bachrach vd., 2000, s. 515).

2.6.2. Örgütsel vatandaşlığın öncülleri ve sonuçları

Örgüt süreçlerinin büyük bir kısmı insan kaynağıyla gerçekleştirildiğine göre çalışanlarının çeşitli konular karşısındaki algıları ve bu algılar sonucunda ortaya koydukları tutum ve davranışlar çok önemlidir. Bir örgütteki çalışanların bilgi, beceri ve birikimlerin oluşturduğu insan kaynağı, örgütlerin birbirleri ile olan rekabetlerinde rekabet üstünlüğü yakalamalarında önemli bir rol üstlenerek, örgütleri başarıya ulaştıran ve örgütsel performansın artmasında etkili olan temel faktörlerden birisi olarak

karşımıza çıkar. Bu kaynak örgüt içindeki sözleşmelerde yazılı olarak belirtilmiş bir rol dağıtımını şeklinde kullanılmamaktadır. Ancak bununla birlikte, örgütler, çalışanlarından bunun da ötesinde daha fazla katkı yapmalarını yani örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerini beklemektedirler. Ayrıca literatür incelendiğinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerinde ilişkili olan örgütsel destek ve liderlik gibi yönetsel ve örgütsel faktörlerin de etkili olduğu görülmektedir (Moorman, 1991, s. 849).

Sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları, bireyler arasındaki birlikteliği artırarak ve bireyler arasındaki dayanışmayı artırarak örgütsel performansa katkıda bulunur. Sergilenen bu davranışlar, örgütteki değişim, uyum ve gelişimi sağlamaktadır ve örgüte uzun vadeli kalıcılık getirmektedir. Bu tür davranışlar örgütte, çalışanların performanslarını, iş tatminlerini, motivasyon düzeylerini ve örgütsel bağlılığını artırmaktadır. Bu nedenle üniversiteler ve okullar için de örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (Schwab, 1980, s. 7).

Ayrıca üniversiteden mezun olan her öğrenci, aldığı eğitim doğrultusunda çeşitli işlere başvurmaktadır. Ancak mezun olan öğrenci sayısının çokluğu, mezun olunan üniversitenin başarısını ve alınan eğitim kalitesini artırmaktadır. Bundan dolayıdır ki üniversitelerde çalışan akademik personel çok ve büyük görevler düşmektedir. Her bir akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olması, rekabetçi olan bu piyasa koşullarında görev yaptığı bu üniversiteyi diğerlerinin önüne geçiren ve yine görev yaptığı üniversiteyi diğerlerinden ayıran bir durum olarak görülebilmektedir. Bu nedendir ki çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermelerine yol açan faktörlerin fazlaca bulunması örgütsel performansın artmasına katkı sunabilir (Near vd., 1983, s. 655).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırma deseni, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının geçerlik, güvenirlik değerleri ve uygulama süreci hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Verilerin toplanması ve toplanan verilerin çözümlenmesinde yararlanılan istatistikî teknikler açıklanmıştır. Ayrıca, analiz öncesi verilerin uygunluğu; yapısal eşitlik modellemesinin uygulanabilmesi için gerekli varsayımların test edilmesiyle sağlanmıştır.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki yapısal ilişkileri açıklayan teorik modelleri test etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nedensel desen kullanılmıştır. Nedensel araştırma; olayları, olguları, olayların ve olduların aralarındaki farklılıklarını, oluşum nedenlerini ve oluşan sonuçları katılımcılara herhangi bir müdahale olmaksızın yapılan araştırma yöntemidir (Fraenkel ve Wallen, 2011, s. 6).

Nedensel desende değişkenlerden hangilerinin birbirini etkilediği, nedeni ne olduğu bulmaya çalışılır. Nedensel desendeki 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 bir çalışmalardır. Nedensel bağıntılara ampirik kanıtlar sunan, teoriye dayanarak oluşturulan nedensel modellerdeki değişkenler arasındaki korelasyonlar yer almaktadır. Yapısal eşitlik modellemeleri, birden fazla değişken arasındaki ilişkileri araştırmaktadır. Bu yapısal eşitlik modellemesinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanılarak nedensel etkiler ortaya koyulmaktadır (McMillan ve Schumacher, 2006, s. 45).

Bu çalışmada, test edilecek modellerde değişkenler arasında neden-sonuç ilişkilerini ortaya koyacak modellerin bağımlı ve bağımsız değişkenleri tespit edilmiştir. Bu modellerde akademik entelektüel liderlik, bağımsız değişken ve algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık ise, bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Oluşturulan bu modellerde değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurulması için göz önünde bulundurulmuş ön koşullar aşağıda sıralanmaktadır (Neuman, 2007, s. 102):

(i) *Zaman Sırası*: Bu koşul, bir nedenin bir sonuçtan önce gelmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Zaman sırası, nedenselliğin yönünü belirlemektedir. Bu çalışmada zaman sırasının tespit edilmesi için, çalışmadaki değişkenlere ilişkin literatür incelemesinde, akademik entelektüel liderliğin hem eğitim-öğretimin hem de yönetimin akademik performanslarını etkilemesinden (Uslu, 2016, s. 197) yola çıkılarak, akademik entelektüel liderlik değişkeninin algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri üzerinde etki yaratacağı düşünülmüştür. Bu nedenle oluşturulan modelde akademik entelektüel liderlik değişkeni neden değişkeni, algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri ise sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır.

(ii) *İlntileme*: Bu koşul, minimum iki olgunun birlikte gerçekleşmesi ya da birlikte hareket etmesi anlamına gelmektedir. Korelasyon kat sayılarının hesaplanması, değişkenler arasında ilintilemenin sağlanması için yapılan çeşitli yöntemlerden biridir. Bu araştırmanın değişkenlerinin tanımlanmasında da korelasyon sonuçlarından yararlanılmıştır (McMillan ve Schumacher, 2006, s. 45).

(iii) *Alternatifleri Elemek*: Bu koşul, çalışmada elde edilen veya edilecek olan sonucun nedensel değişkene bağlı olduğunu ve başka değişkenlere bağlı olmadığını ifade etmektedir. Bu durum aynı zamanda sahte olmama olarak da isimlendirilmektedir. Çünkü gerçekte fark edilmeyen nedene bağlı olan ve görünüşte nedensel bir ilişki oluşması sahte ilişkiyi tanımlamaktadır. Araştırmalarda alternatifler gözlenmemektedir. Bu durum, sadece dolaylı olarak kendini göstermektedir ve bütün alternatiflerin elenmesi de mümkün değildir. Bu sebeple çalışmada alternatif elemeler için oluşturulacak yapısal eşitlik modeli, LISREL programı aracılığıyla denetlenmiştir (McMillan ve Schumacher, 2006, s. 45).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde birbirinden farklı üniversitelerde birbirinden farklı fakülte/enstitü ya da meslek yüksekokulunda birbirinden farklı bölümlerde görev yapan ve yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde ise 7 farklı bölgeden 21 üniversiteye başvurulmuş; ancak 4 farklı bölgeden 13 üniversite araştırma izni verdiğinden dolayı kolay ulaşılabilir örnekleme ile seçilen bu üniversitelerde görev yapan 731 öğretim elemanı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Türk yükseköğretim sisteminde 2017-2018 eğitim-öğretim yılı verilerine göre 158.000 akademisyen görev yapmaktadır (YÖK, 2018, s. 36). 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, s. 50). 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 3.1'de sunulmaktadır.

Tablo 3.1

Örnekleme Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Seçenekler		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Toplam
Cinsiyet	n %	Kadın 341 46.6	Erkek 390 53.4														731 100
Yaş	n %	20-24 10 1.4	25-29 114 15.6	30-34 182 24.9	35-39 152 20.8	40-44 128 17.5	45-49 66 9	50-54 42 5.7	55-59 18 2.5	60 ve üstü 19 2.6							731 100
Okul	n %	ESOGÜ 153 20.9	Gazi 88 12	Ankara 72 9.8	Ank.Sos. Bil 19 2.6	HacıBek. Veli 25 3.4	Nec.Er.Ü 41 5.6	Selçuk 57 7.8	Kon.Tek. 27 3.7	Trabzon 36 4.9	Giresun 41 5.6	Ordu 52 7.1	Pamukkale 70 9.6	Kafkas 50 6.8			731 100
Fakülte /Enstitü - Yüksek okul	n %	Mim.Müh. Tek.Doğ. Bil.F. 82 11.2	FenE d.F. 142 19.4	Eğt.F. 169 23.1	Siy.Bil.F. 80 10.9	İlah.F. 31 4.2	Güz.San. F. 23 3.1	Mes.Yük. 57 7.8	Vet.Zir.F. 34 4.7	Sağ.Bil.F. (Ecz.Tıp DişH.) 52 7.1	Yab.Dil. Yük. 14 1.9	Huk.F. 18 2.5	Hav.Uz. Bil.F. 2 0.3	SporBil.F. 14 1.9	İlet.Bil.F. 9 1.2	Tur.F. 4 0.5	731 100
Toplam Hizmet Süresi	n %	1-10 yıl 400 54.7	11-20 yıl 200 27.4	21-30 yıl 105 14.4	31-40 yıl 19 2.6	41-50 yıl 7 1											731 100
Bu Üniversite deki Hizmet Süresi	n %	1-10 yıl 527 72.1	11-20 yıl 125 17.1	21-30 yıl 68 9.3	31-40 yıl 10 1.4	41-50 yıl 1 0.1											731 100
Unvan	n %	Prof. 81 11.1	Doç. 106 14.5	Dr Öğr. Üy. 198 27.1	Öğr Gör. 95 13	Arş. Gör. Dr 48 6.6	Arş. Gör. 203 27.8										731 100

3.3 Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın verileri, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Aralık 2018 – Ocak 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 (Bkz. Ek 1). Araştırmanın verileri bizzat tez yazarı tarafından üniversitelere giderek 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.

3.4 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 (Bkz. Ek 3).

3.4.1. Kişisel bilgi formu

Bu form araştırmaya katılacak olan öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, yaşlarına, görev yaptıkları fakülte/enstitü ya da meslek yüksekokullarına, görev yaptıkları bölümlerine, toplam hizmet sürelerine, şu an görev yaptıkları yerdeki hizmet sürelerine ve unvanlarına yönelik demografik özelliklerini sorgulamaktadır.

3.4.2. Akademik entelektüel liderlik ölçeği

Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarını belirlemek amacıyla Uslu 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 olma*, *kazandırıcı olma*, *gözetici olma* ve *savunucu olma* üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği, öğretim elemanlarının entelektüellik düzeyinde sergiledikleri liderlik davranışlarını ölçmektedir. Uslu tarafından, envanterin uzun formunda yer alan 71 sorudan madde faktör korelasyonları en yüksek olan maddeler seçilerek envanterin kısa formu oluşturulmuştur. Uslu tarafından yapılan faktör analizi sonucuna göre maddeler toplam varyansın %56,56'sını açıklamaktadır. Ayrıca araştırmacıların yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri .91 olarak tespit edilmiştir. *Temsilci olma* boyutu için güvenilirlik katsayısı .76, *rehber olma* boyutu için güvenilirlik katsayısı .69, *kazandırıcı olma* boyutu için güvenilirlik katsayısı .81, *gözetici olma* boyutu için güvenilirlik katsayısı .67 ve *savunucu olma* boyutu için güvenilirlik katsayısı .82 olarak hesaplanmıştır (Arslan ve Uslu, 2015, s. 127). Temsilci olma boyutu, akademisyenlerin yerel, ulusal ve uluslararası platformlarda yükseköğretim kurumlarını temsil etmelerini içermektedir. Rehber olma boyutu, daha az tecrübesi olan meslektaşlarının gelişimine rehberlik ederek onlara katkıda bulunmayı, onların bilimsel faaliyetlerini kolaylaştırmayı ve ortak çalışmalar ile potansiyelini kuvvetlendirmeyi içermektedir. Kazandırıcı olma boyutu, fakültenin bölüm başkanları, dekanlar, uzman rektör yardımcıları ve rektörler gibi üst düzey akademisyenler, araştırma yardımcıları, patent ve telif hakları, araştırma ve geliştirme sözleşmeleri (AR-GE) gibi fırsatları elde etmeye yardımcı olurlar. Gözetici olma boyutu, hakemlik faaliyetleri yoluyla yeni durumlarda bilimsel alanları geliştirmeyi ve bilimsel platformlarda akademik değerleri ve standartları yükseltmeyi içermektedir. 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 (Uslu, 2016, s. 197).

Bu araştırma kapsamında Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği'nin yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Akademik entelektüel liderlik değişkeninin beş boyutlu olarak ifade edilmesi ve böylelikle var olan teorinin test edilmesi ile bu çalışma verilerinin kabul edilen modeli sağlayıp sağlamadığını tespit etmek için DFA kullanılmıştır. DFA sonucuna göre uyum indeksleri [$\chi^2= 791.96$; $df= 154$; $\chi^2/df= 5.1$; GFI= .91; CFI = .91; AGFI= .87, RMSEA= .075, SRMR= .06, NNFI= .89 ve IFI= .92] elde edilmiş olup; Cronbach Alpha katsayısı olarak .91 değerine ulaşılmıştır. Söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modelinin

kabul edilebilir bir model olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda Akademik Entelektüel Liderlik ölçeğine uygulanan DFA analizi sonucunda ulaşılan uyum indeksleri ve Cronbach Alpha katsayısı değeri ($\geq .70$) sonucunda ölçeğin yapı geçerliğini sağladığı ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılabilir (Anderson, Black, Hair ve Tatham, 2006, s. 131; Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 57). Tablo 3.2’de akademik entelektüel liderlik ölçeğinin DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 3.2

Akademik Entelektüel Liderlik Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	.91
AGFI	.87
CFI	.91
RMSEA	.075
<i>df</i>	154
x^2	791.96
x^2/df	5.14
NNFI	.89
IFI	.92
SRMR	.06

3.4.3. Örgütsel destek ölçeği

Öğretim elemanlarının çalıştıkları yükseköğretim kurumlarına ilişkin algıladıkları örgütsel desteği ölçmek üzere Eisenberger vd. (1986, s. 502) tarafından geliştirilen Yılmaz ve Turan (2015, s. 102) 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. Eisenberger vd.’nin (1986, s. 502) yaptıkları faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin tek bir faktöre yüklendiği görülmüştür ve maddeler toplam varyansın %61’ini açıklamaktadır. Ayrıca yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri .91 olarak bulunmuştur. Eisenberger vd., bu ölçeğin en fazla faktör yükü taşıyan ilk 8 maddesini ölçeğin kısa formu olarak kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bu

çalışma kapsamında ise tek faktöre yüklenen en yüksek faktör yüküne sahip sekiz maddeden oluşan ölçeğin kısa formu kullanılmıştır.

Bu araştırma kapsamında Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. DFA için hazırlanan modelde ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi tek faktörlü bir yapısal model kurulmuş ve DFA analizi sonucuna göre hesaplanan uyum indeksleri [$\chi^2= 29.52$; $df=6$; $\chi^2/df = 4.9$; GFI= .99; CFI = .99; AGFI= .95, RMSEA= .07, SRMR= .01, NNFI= .98 ve IFI= .94] Tablo 3.4'te gösterilmiş olup; Cronbach Alpha katsayısı olarak .91 değerine ulaşılmıştır. Söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ölçme modelinin kabul edilebilir bir model olduğu belirlenmiştir (Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 55). Bu doğrultuda Örgütsel Destek ölçeğine uygulanan DFA analizi sonucunda ulaşılan uyum indeksleri ve Cronbach Alpha katsayısı değeri ($\geq .70$) sonucunda ölçeğin yapı geçerliğini sağladığı ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılabilir (Anderson vd., 2006, s. 131; Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 57). Tablo 3.3'te örgütsel vatandaşlık ölçeğinin DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 3.3

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	.99
AGFI	.95
CFI	.99
RMSEA	.07
df	6
χ^2	29.52
χ^2/df	4.92
NNFI	.98
IFI	.94
SRMR	.01

3.4.4. Örgütsel vatandaşlık ölçeği

Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık algılarını belirlemek üzere tarafından geliştirilen Yılmaz (2009, s. 105) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği 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. Podsakoff (1990, s. 133) tarafından envanterin uzun formunda yer alan 30 sorudan madde faktör korelasyonları en yüksek olan maddeler seçilerek envanterin kısa formu oluşturulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucuna göre maddeler toplam varyansın %59'unu açıklamaktadır. Ayrıca araştırmacıların yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri .89 olarak tespit edilmiştir. *Özgecilik* boyutu için güvenilirlik katsayısı .58, *vicdanlılık* boyutu için güvenilirlik katsayısı .82, *centilmenlik* boyutu için güvenilirlik katsayısı .47, *nezaket* boyutu için güvenilirlik katsayısı .56 ve *sivil erdem* boyutu için güvenilirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır (Fetter vd., 1990, s. 116). Diğerlerini düşünme ya da yardım etme şeklinde de ifade edilen özgecilik boyutu, örgütte işgörenlerin gönüllü olarak diğer işgörenlere yardım etme yoluyla onların performans ve etkinliklerini artırmaya yönelik davranış sergilemeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Ertürk, 2014, s. 24). Vicdanlılık boyutu, işin gerektirdiği kadarından daha fazlasını yapma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Anantharaman, Chin ve Tong, 2011, s. 110). Centilmenlik boyutu, şikâyet veya dedikodu gibi olumsuz düşünce ve davranışların engellenmesini belirtmektedir (Shanker ve Tambe, 2014, s. 72). Nezaket boyutu ise, organizasyon içinde sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve karşılıklı olarak birbirlerinin kararlarından ve uygulamalarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir (Bachrach vd., 2000, s. 513). Son olarak sivil erdem boyutu da, örgüte yüksek düzeyde bir ilgiyi ve örgüte duyulan bağlılığı ifade etmektedir (Lam, Roussin ve Wan, 2016, s. 33).

Bu araştırma kapsamında Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenilirliğini test etmek üzere Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık değişkeninin beş boyutlu olarak ifade edilmesi ve böylelikle var olan teorinin test edilmesi ile bu çalışma verilerinin kabul edilen modeli sağlayıp sağlamadığını tespit etmek için yapılan DFA

sonucuna göre kabul edilebilir uyum indeksleri [$\chi^2= 210.69$; $df= 39$; $\chi^2/df = 5.4$; $GFI=.95$; $CFI = .96$; $AGFI=.91$, $RMSEA= .078$, $SRMR= .03$, $NNFI= .94$ ve $IFI= .96$] elde edilmiş olup; Cronbach Alpha katsayısı olarak .89 değerine ulaşılmıştır. Bu doğrultuda Örgütsel Vatandaşlık ölçeğine uygulanan DFA analizi sonucunda ulaşılan uyum indeksleri ve Cronbach Alpha katsayısı değeri ($\geq .70$) sonucunda ölçeğin yapı geçerliğini sağladığı ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılabilir (Anderson vd., 2006, s. 131; Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 57). Tablo 3.4’te algılanan örgütsel destek ölçeğinin DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 3.4

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği'nin DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	.95
AGFI	.91
CFI	.96
RMSEA	.078
df	39
χ^2	210.69
χ^2/df	5.40
NNFI	.94
IFI	.96
SRMR	.03

3.5 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. Geliştirilen modelde yer alan değişkenler (akademik entelektüel liderlik, algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık) doğrudan ölçülemeyen ve görülemeyen teorik kavramlarla ve yapılarla formüle edildikleri için yapısal eşitlik modeliyle bu teorik yapıdaki değişkenler birtakım göstergeler aracılığıyla açıklanmaya çalışılmaktadır.

Çalışma kapsamında oluşturulan teorik modelde, kabul edilen neden-sonuç değişkenleri ve göstergeleri bakımından akademik entelektüel liderlik değişkeninin

algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenlerine olan etkisini belirlemek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Böylelikle kullanılan yapısal eşitlik modeliyle elde edilen verinin teorik modele uygun olup olmadığı test edilmiştir. Çalışma kapsamında yapısal eşitlik modelinin test edilmesinde uygun modelin belirlenmesini sağlamak, gizil ve gözlenen değişkenlerdeki elde edilen ölçüm hatasını birleştirmek amacıyla Path analizi kullanılmıştır. Çalışmada sırasıyla izlenen aşamalar aşağıdaki gibidir:

(i) *Teorik modelin oluşturulması:* Çalışmada tek bir model kullanılmıştır. Akademik entelektüel liderlik değişkeninin algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenlerine olan etkisini belirlemek için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Akademik entelektüel liderlik, algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık, gizil değişkenler; akademik entelektüel liderliğin alt boyutları olan temsilci olma, rehber olma, kazandırıcı olma, gözetici olma ve savunucu olma ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutları olan özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem, gözlenen değişkenler olarak belirlenmiştir. Böylelikle akademik entelektüel liderlik değişkeni modelin dışsal değişkeni iken, algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri, modelin içsel değişkenleridir.

(ii) *Modelin test edilmesi:* Çalışma kapsamında akademik entelektüel liderlik, algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık değişkenleriyle oluşturulan istatistikî bakımdan uyum gösteren kabul edilebilir bir model elde edilmiştir. Oluşturulan bu modelin test edilmesinde uyum iyiliği indeksleri göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri; uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), ortalama hataların karekök ortalaması (RMSEA), ki-kare istatistiği (χ^2), serbestlik derecesi (df) ve χ^2/df 'nin oranı, normlandırılmamış uyum indeksi (NNFI), Boolean'ın artan uyum indeksi (IFI) ve hata kareler ortalaması karekökü (SRMR) olarak sıralanmaktadır. Uyum indekslerinin kabul edilebilir ölçü değerleri Tablo 3.5'te belirtilmiştir.

Tablo 3.5

Uyum İndeksleri ve Kabul Edilebilir Ölçü Değerleri

Uyum İndeksi	Ölçü Değeri
GFI	$GFI \geq .85$, iyi bir uyum (Anderson ve Gerbing, 1984, s. 159; Balla vd., 1988, s. 397; Cole, 1987, s. 1027)

Tablo 3.5 (Devam)

Uyum İndeksleri ve Kabul Edilebilir Ölçü Değerleri

Uyum İndeksi	Ölçü Değeri
AGFI	GFI \geq .90, iyi bir uyum (Kline, 2005, s. 163; Lomax ve Schumacker, 1996, s. 789) AGFI \geq .85, iyi bir uyum (Anderson ve Gerbing, 1984, s. 157; Cole, 1987, s. 23; Balla vd., 1988, s. 393)
RMSEA	AGFI \geq .90, iyi bir uyum (Kline, 2005, s. 163; Lomax ve Schumacker, 1996, s. 789) RMSEA \leq .05, mükemmel uyum .05 < RMSEA < .10, kabul edilebilir uyum RMSEA > .10, zayıf uyum (Browne, MacCallum ve Sugawara, 1996, s. 133)
Ki-kare/serbestlik derecesi	$2 < x^2/df < 5$ $x^2/df < 2$ (Anderson, Black, Hair ve Tatham, 2006, s. 45; Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 56)
NNFI	NNFI \geq .90, iyi bir uyum (Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 57)
IFI	IFI \geq .90, iyi bir uyum (Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 57)
SRMR	RMSR \leq .05, mükemmel uyum .05 < RMSR < .10, kabul edilebilir uyum RMSR > .10, zayıf uyum (Browne vd., 1996, s. 133)

Çalışmada ayrıca değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmaların belirlenmesi için betimleyici istatistiklerden ve değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamındaki yapısal eşitlik modelinin veri analizlerinde LISREL programı, diğer analizlerde SPSS programı kullanılmıştır.

3.6 Ön Veri Analizi

Analiz öncesinde yapısal eşitlik modellemesi için gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı test edilmiştir.

3.6.1. Varsayımların doğrulanması

Yapısal eşitlik modellemesi yapılabilmesi için gerekli olan varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Bu varsayımlar normal dağılım, çoklu normal dağılım, değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin olup olmadığı (linearity), eşvaryanslılık (homoscedasticity) ve değişkenler arasında aşırı yüksek ilişki olup olmaması (multicollinearity) olarak sıralanmaktadır (Kline, 2005, s. 166).

Normal dağılım ve çoklu normal dağılım: Yapısal eşitlik modellemesi varsayımlarından normal dağılım ve çoklu normal dağılım, çarpıklık ve basıklık değerleri ve değişkenlere ait Q-Q çizilerinin incelenmesiyle sağlanmıştır. Elde edilen değişkenler için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri .13 ile -.69 arasında değişmektedir. Normal bir dağılım için kabul edilebilir çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 arasındadır (George ve Mallery, 2003, s. 157) ve bu değerlerin sıfıra yaklaşması dağılımın normal olduğunu göstermektedir (Fidell ve Tabachnick, 2007, s. 67). Bu çalışmada hesaplanan değerler bu kritik değerler arasında olduğundan ve çizdirilen Q-Q çizileri gözle değerlendirme yapıldığında normal dağılım varsayımlarının sağlanmış olduğu görülmektedir.

Doğrusallık ve eşvaryanslılık: Doğrusallık değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin olup olmadığını göstermektedir. Eşvaryanslılık ise hata varyanslarının eşit dağılıp dağılmamasıdır (Anderson vd., 2006, s. 59). Doğrusallık ve eşvaryanslılık çoklu normal dağılımın bir parçası olduğundan iki değişkenli dağılım çizilerinin değerlendirilmesiyle test edilmektedir (Kline, 2005, s. 172). Bu çalışmada elde edilen dağılım çizileri oval şekilli bir dizi halinde olup değişkenlerin doğrusal olduğunu ve varyansların homojen dağıldığını göstermektedir.

Çoklu bağlantı: Değişkenler arasında aşırı yüksek ilişki olup olmaması durumudur. Bağımsız değişkenlerin birbirleriyle bağlantısının olmaması gereklidir. Eğer değişkenler arasında yüksek ilişkiler bulunursa, bu değişkenlerin aynı yapıyı ölçtükleri anlamına gelmektedir. Eğer iki değişken arasındaki ilişki kritik değer .90'ın üzerindeyse çoklu bağlantı varsayımı sağlanmamış olmaktadır (Kline, 2005, s. 173). Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler .85'ten küçük bulunduğu için çoklu bağlantı varsayımı sağlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma amacı doğrultusunda yapılan analizlerle elde edilen bulgular sınıflandırılarak sunulmuştur. Araştırma bulguları iki kısımda ele alınmıştır. Birinci kısımda, çalışmanın betimsel istatistiklerine yönelik bulgular sunulmuştur. İkinci kısımda ise, yapısal eşitlik modeli bulgularına yer verilmiştir.

4.1 Betimleyici İstatistikler

Verilerin analize uygunluğunun incelenmesinden ve yapısal eşitlik modellemesi için gerekli varsayımların sağlanmasından sonra, bu kısımda öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını betimlemek için çalışmada yer alan değişkenlere yönelik ortalama değer ve standart sapma gibi bazı betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarına ilişkin 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 4.1'de sunulmuştur. Tablo 4.1'den görüleceği üzere, öğretim elemanlarının çalıştıkları yükseköğretim kurumlarında akademik entelektüel liderlik algılarının 5'li skala üzerinden akademik entelektüel liderlikte 3.22, temsilci olma alt boyutunda 3.12, rehber olma alt boyutunda 3.49, kazandırıcı olma alt boyutunda 2.91, gözetici olma alt boyutunda 3.49 ve savunucu olma alt boyutunda 3.07 olarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel destek algıları 5'li skala üzerinden değerlendirildiğinde 3.57 olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık algıları ise 5'li skala üzerinden 3.69, özgecilik alt boyutunda 3.87, vicdanlılık alt boyutunda 3.49, centilmenlik alt boyutunda 3.76, nezaket alt boyutunda 3.66 ve sivil erdem alt boyutunda 3.67 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.1

Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Alpha	\bar{X}	SS	n
Akademik	1-Temsilci Olma	4	.76	3.12	1.29	731
Entelektüel	2-Rehber Olma	4	.69	3.49	1.16	731
Liderlik	3-Kazandırıcı Olma	4	.81	2.91	1.39	731
	4-Gözetici Olma	4	.67	3.49	1.21	731
	5-Savunucu Olma	4	.82	3.07	1.35	731
Akademik		20	.91	3.22	1.28	731
Entelektüel						
Liderlik						
Örgütsel		8	.93	3.57	1.15	731
Destek						
Örgütsel	1-Özgecilik	2	.58	3.87	1	731
Vatandaşlık	2-Vicdanlılık	3	.82	3.49	1.03	731
	3-Centilmenlik	2	.47	3.76	1.16	731
	4-Nezaket	2	.56	3.66	1.27	731
	5-Sivil Erdem	3	.81	3.67	.98	731
Örgütsel		12	.89	3.69	.92	731
Vatandaşlık						

4.2 Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlerin Korelasyonlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın modelinde yer alan gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki Pearson korelasyon değerleri Tablo 4.2’de sunulmuştur. Tablo 4.2’den 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 (Coolidge, 2006, s. 67; Field, 2009, s. 456).

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 (ÖV) değişkeni arasındaki ilişki katsayısının .32 ve örgütsel destek değişkeni ile örgütsel vatandaşlık değişkeni arasındaki ilişki katsayısının ise, .58 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle AEL ile ÖD arasındaki ilişki ile AEL ile ÖV arasındaki ilişki, orta düzeyde korelasyonu ifade ederken; ÖD ve ÖV arasındaki ilişki, yüksek korelasyonu ifade etmektedir.

Araştırmada AEL ve ÖV'nin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, AEL değişkeninin temsilci olma alt boyutu, ÖV değişkeninin özgecilik alt boyutuyla orta düzeyde (.26), vicdanlılık alt boyutuyla (.43) yüksek düzeyde, centilmenlik alt boyutuyla orta düzeyde (.30), nezaket alt boyutuyla orta düzeyde (.24), sivil erdem alt boyutuyla orta düzeyde (.31) korelasyon değerlerine sahip olduğu görülmektedir. AEL değişkeninin rehber olma alt boyutu, ÖV değişkeninin özgecilik alt boyutuyla düşük düzeyde (.13), vicdanlılık alt boyutuyla (.18) düşük düzeyde, centilmenlik alt boyutuyla düşük düzeyde (.04), nezaket alt boyutuyla düşük düzeyde (.12), sivil erdem alt boyutuyla düşük düzeyde (.10) korelasyon değerlerine sahip olduğu görülmektedir. AEL değişkeninin kazandırıcı olma alt boyutu, ÖV değişkeninin özgecilik alt boyutuyla düşük düzeyde (.15), vicdanlılık alt boyutuyla (.35) orta düzeyde, centilmenlik alt boyutuyla orta düzeyde (.26), nezaket alt boyutuyla düşük düzeyde (.19), sivil erdem alt boyutuyla düşük düzeyde (.10) korelasyon değerlerine sahip olduğu görülmektedir. AEL değişkeninin gözetici olma alt boyutu, ÖV değişkeninin özgecilik alt boyutuyla düşük düzeyde (.11), vicdanlılık alt boyutuyla (.15) düşük düzeyde, centilmenlik alt boyutuyla düşük düzeyde (.03), nezaket alt boyutuyla düşük düzeyde (.09), sivil erdem alt boyutuyla düşük düzeyde (.04) korelasyon değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Son olarak AEL değişkeninin savunucu olma alt boyutu, ÖV değişkeninin özgecilik alt boyutuyla orta düzeyde (.22), vicdanlılık alt boyutuyla (.39) orta düzeyde, centilmenlik alt boyutuyla orta düzeyde (.36), nezaket alt boyutuyla orta düzeyde (.25), sivil erdem alt boyutuyla orta düzeyde (.24) korelasyon değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2

Modelde Yer Alan Gözlenen ve Gizil Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar

	AEL	ÖD	ÖV	TEM	REH	KAZ	GÖZ	SAV	ÖZG	VİC	CEN	NEZ	SİV
Gizil													
Değişkenler													
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**
ÖV			1	.389**	.122**	.288**	.088*	.367**	.824**	.871**	.651**	.796**	.860**
Gözlenen													
Değişkenler													
TEM				1	.480**	.651**	.482**	.709**	.260**	.435**	.306**	.249**	.310**
REH					1	.493**	.705**	.448**	.133**	.180**	.041	.118**	.103**
KAZ						1	.524**	.682**	.146**	.346**	.258**	.188**	.103**
GÖZ							1	.462**	.114**	.146**	.033**	.093**	.036**
SAV								1	.222**	.389**	.356**	.251**	.242**
ÖZG									1	.679**	.348**	.620**	.690**
VİC										1	.471**	.592**	.773**
CEN											1	.324**	.445**
NEZ												1	.579**
SİV													1

$n=731$, * $p<.01$, ** $p<.05$

4.3 Oluşturulan Modellerin Test Edilmesi

Çalışmada yer alan değişkenlerin betimsel istatistikleri incelendikten ve bu değişkenler arasındaki korelasyonlar tespit edildikten sonra oluşturulan model LISREL programıyla test edilmiştir. Bu modele ilişkin elde edilen bulgular sunulmuştur. Alanyazından faydalanılarak ortaya konulan bu model, örgüt içerisinde ortaya çıkacak akademik entelektüel liderlik ortamının bir nedensellik içerisinde örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlığı etkilediğini varsaymaktadır. Bu varsayımdan yola çıkarak öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını doğrudan etkilediğine dayanan Model'in şekline aşağıda yer verilmiştir. Bu modelde akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık, gizil değişkenler; akademik entelektüel liderliğin temsilci olma, rehber olma, kazandırıcı olma, gözetici olma ve savunucu olma alt boyutları ile örgütsel vatandaşlığın özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem alt boyutları, gözlenen değişkenler olarak yer almaktadır.

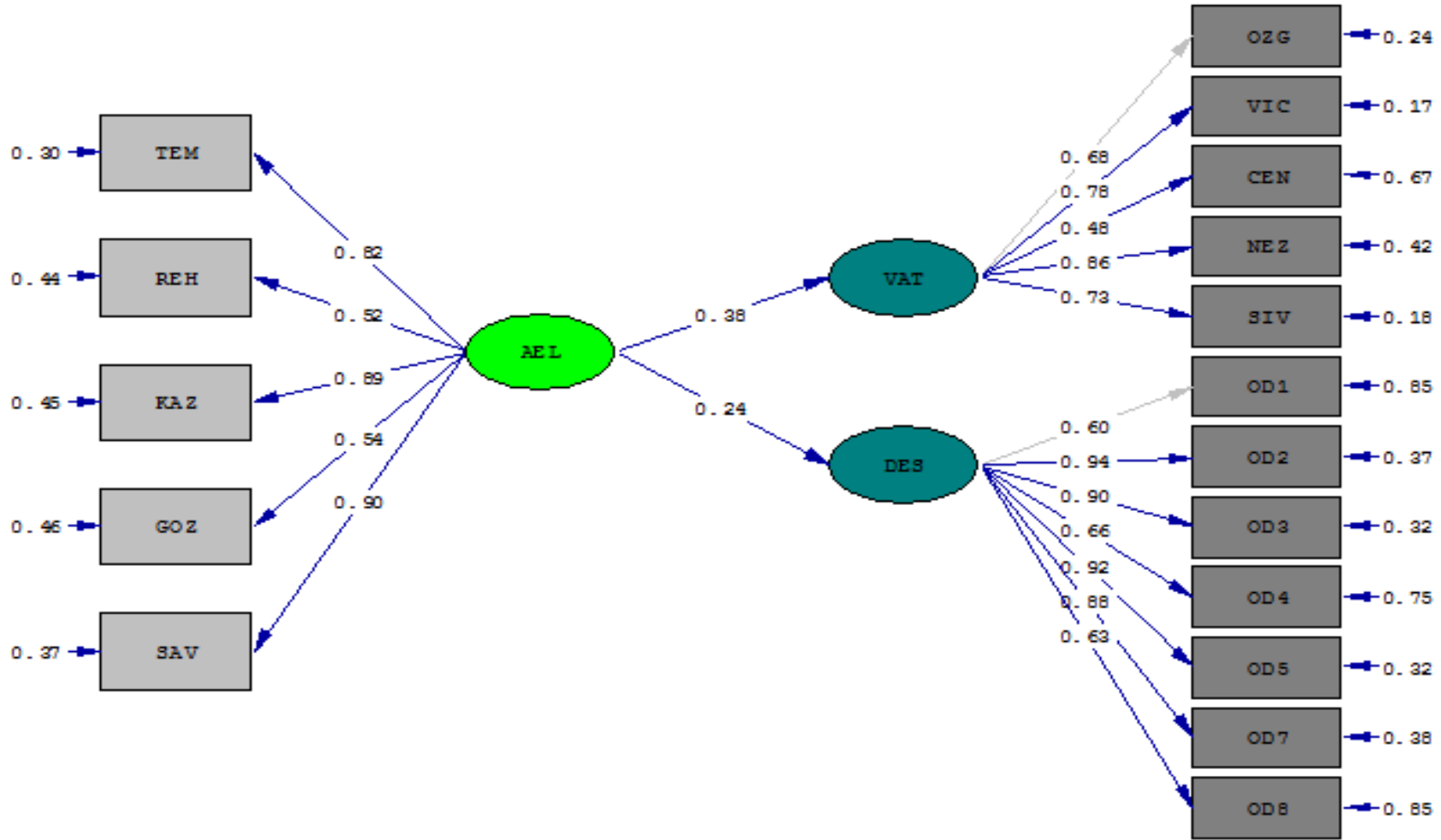
Bu araştırma kapsamında Akademik Entelektüel Liderliğin, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık üzerindeki etkilerini test etmek üzere path analizi kullanılmıştır. Path analizi sonucunda ulaşılan uyum indeksleri [$\chi^2= 363.31$; $df= 80$; $\chi^2/df = 4.5$; $GFI= .94$; $CFI = .96$; $AGFI= .91$, $RMSEA= .07$, $SRMR= .07$, $NNFI= .95$ ve $IFI= .96$] hesaplanmıştır. GFI ve AGFI'den elde edilen katsayısı 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. Literatürde bu değerlere yönelik elde edilen GFI kat sayısının .85 ve AGFI kat sayısının ise .90 (Kline, 2005, s. 163; Lomax ve Schumacker, 1996, s. 789) 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 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 (Browne vd., 1996, s. 133). χ^2/ df 'nin oranının ise 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. İndeks için 0.90 değeri iyi bir uyumun göstergesidir. RMSR indeksi, 0 ile 0.10 arasında değer almaktadır (Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 57). Söz konusu modelin uyum iyiliği değerleri [$\chi^2= 363.31$; $df= 80$; $\chi^2/df = 4.5$; $GFI= .94$; $CFI = .96$; $AGFI= .91$, $RMSEA= .07$, $SRMR= .07$, $NNFI= .95$ 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 sonucunda, öğretim elemanlarının

akademik entelektüel liderlik algıları onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algıları üzerinde anlamlı etkiler ortaya çıkardığı anlaşılmaktadır (Anderson vd., 2006, s.131; Jöreskog ve Sörbom, 2001, s. 57). Tablo 4.3'te bu path analizi sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği parametreleri sunulmuştur.

Tablo 4.3

Modele İlişkin Uyum İyiliği Parametreleri

Uyum Parametresi	Kat Sayı
GFI	.94
AGFI	.91
CFI	.96
RMSEA	.07
<i>df</i>	80
χ^2	363.31
χ^2/df	4.54
NNFI	.95
IFI	.96
SRMR	.07



Chi-Square=363.31, df=80, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

Şekil 4.1 Model'e ilişkin yapısal eşitlik modeli standart değerleri

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara ve tartışmalarına yer verilmiştir. Araştırma bulgularının literatürde yer alan kuramsal açıklamalar ve araştırmalar çerçevesinde tartışılmasının ardından, uygulamaya ve ileri araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1 Sonuç

Bu çalışmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını etkilediği şeklinde oluşturulan teorik modeli test etmektir. Oluşturulan model test edilmeden önce, öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarına ilişkin betimleyici istatistiklerden yararlanılarak bu değişkenlere ilişkin ortalama değerler ve standart sapmalar göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca model test edilmeden önce araştırma modelindeki gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir. Bu bağlamda akademik entelektüel liderlik ile örgütsel destek arasında orta ve örgütsel vatandaşlık algıları arasında ise yüksek düzeyde ilişki gözlenmiştir.

Araştırma kapsamında geliştirilen yapısal modelde, akademik entelektüel liderlik algılarının örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını etkilediği düşünülmüştür. Gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılan path analizi sonucunda ortaya çıkan uyum indeksleri modelin kabul edilebilir bir model olduğunu ortaya koymuştur. Model üzerinde betimlenen ilişkilerden akademik entelektüel liderlik ile örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki yapısal ilişkilerin anlamlı olduğu görülmüştür. Modelin genel olarak doğrulanması nedeniyle elde edilen bulgular ilgili literatür çevresinde tartışılmıştır.

Çalışmanın yapısal eşitlik modelinin birinci ölçüm bileşeni ve bağımsız değişkeni olan akademik entelektüel liderlik özelliği ile öğretim elemanları rol model olmakta, araştırmalara öncülük etmekte, görev yaptıkları bölüm ve üniversitelerini temsil etmektedirler. Yapısal eşitlik modeli, öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarına ilişkin bir kısım bilgileri de ortaya koymaktadır. Öğretim elemanlarının temsilci olma, rehber olma, kazandırıcı olma, gözetici olma ve savunucu olma isimli olan beş boyuttan oluşan akademik

entelektüel liderlik algılarından, sırasıyla savunucu olma ($\lambda_{SAVI}=.90$), kazandırıcı olma ($\lambda_{KAZI}=.89$) ve temsilci olma ($\lambda_{TEMI}=.82$) boyutlarının akademik entelektüel liderliğin en yüksek belirleyicisi; rehber olma ve gözetici olma boyutlarının ise 3.49 ile akademik entelektüel liderliğin en yüksek ortalaması olarak algılandığı görülmektedir. Bu durum öğretim elemanlarına göre, deneyimi az olan meslektaşlarına yardımcı olarak bilimsel çalışmalarını kolaylaştırmanın ve bilimsel alanları geliştirmenin önemli olduğunu göstermektedir. İkinci ölçüm bileşeni ve bağımlı değişkeni olan örgütsel desteğin 2 ($\lambda_{21}=.94$), 5 ($\lambda_{51}=.92$) ve 3. ($\lambda_{31}=.90$) maddeleri en yüksek belirleyicileridir. Katılımcıların örgütsel destek algıları 3.57 düzeyinde bir ortalamaya sahiptir. Dolayısıyla öğretim elemanları orta düzeyin üzerinde öğretim elemanlarının çaba ve emeklerinin farkına varılıp; onlara değer verildiği, takdir edildiği, çalıştığı yüksek öğretim kurumlarında desteklendiği algısına sahiptirler.

Yapısal eşitlik modeli, öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık algılarına ilişkin bir kısım bilgileri de ortaya koymaktadır. Öğretim elemanlarının özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşan örgütsel vatandaşlık algılarından, sırasıyla nezaketli olma ($\lambda_{NEZI}=.86$), vicdanlılık ($\lambda_{VICI}=.78$) ve sivil erdem ($\lambda_{SIVI}=.73$) boyutlarının örgütsel vatandaşlığın en yüksek belirleyicisi; özgecilik boyutunun ise 3.87 ile örgütsel vatandaşlığın en yüksek ortalaması olarak algılandığı görülmektedir. Bu durum öğretim elemanlarına göre, örgüt içindeki kişilerin diğerlerine gönüllü ve istekli olarak yardım etmeleri sonucu performanslarının artmasında önem kazandığını göstermektedir. Yine yapısal eşitlik modellemesinin sonuçlarından ise öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik özelliklerinin onların çalıştığı yüksek öğretim kurumlarındaki çaba ve emeklerine değer verildiği, takdir edildiği ve desteklendiği algısını arttırdığı ve aynı zamanda yine bu liderlik özelliklerinin buldukları yükseköğretim kurumlarına karşı olumlu tutum ve davranışlarda bulunma davranışlarına olumlu yönde etki ettiği anlaşılmaktadır.

5.2 Tartışma

Çalışmada test edilen modelin sonuçları öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, öğretim elemanlarının örgütsel destek algılarına pozitif yönde etki ettiğini, diğer bir deyişle akademik personeline, üniversiteye karşı olumlu düşüncüyü uyandıracak uygunlukta bir çalışma ortamı sağlandığında ve üniversite yönetimince değerli hissettirildiklerinde bir eğitim örgütü olan üniversite tarafından desteklendiği algılarına olumlu yönde katkı sağladığını göstermektedir. Macfarlane (2011, s. 69), liderlerin kişisel, profesyonel ve kurumsal faktörlerinin çalışanların örgütsel destek algılarını etkilediğini ifade

etmektedir. Yine Uslu ve Arslan, üniversite tarafından sağlanan kaliteli iletişim, pozitif hava (iklim) ve üniversitelerdeki bilimsel uygulamaların, öğretim elemanlarının motivasyonunu sağladığını ve bireysel performansını artırdığını; Bagnall ve arkadaşları ise, liderlerin çalışanlarına karşı ilgili olduklarını ve böylece kurumun başarısının yüksek olduğunu dile getirmektedirler (Connell vd., 2013, s. 63). Öte yandan akademik liderliğin örgütsel bağlılığı (Welch, 2011, s. 123), örgütsel adaleti (Moorman, 1991, s. 847), örgüt iklimini (Uslu ve Welch, 2018, s. 22) olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla da akademik entelektüel liderliğin bu kavramlara olumlu etkisinden yola çıkarak örgütsel desteğe pozitif etki ettiği, bu sonuçların araştırma sonucuyla da paralellik gösterdiği söylenebilir. Bu sonuçla akademik entelektüel liderlerin çalışanların, ait olma, saygı görme, onaylanma ihtiyaçlarını karşılamış olacaktır. Akademik entelektüel liderlik özelliklerine sahip liderler, yükseköğretim kurumu içindeki öğretim elemanlarının o kuruma yaptığı katkısının farkındadır ve yükseköğretim kurumundaki öğretim elemanlarının refahını önemsemektedir. Buradan hareketle öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik davranışları arttıkça algılanan örgütsel desteğin de artış göstereceği söylenebilir.

Yükseköğretim kurumlarındaki yöneticilerin ve öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlikleriyle sağlayacakları destekleyici ve olumlu iklim, meslektaşlar arasında algılanan örgütsel destek düzeyinin de yüksek olmasının güçlü bir kanıtıdır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumunun destekleyici bir hava içinde olması gerekmektedir. Lynch, Eisenberger ve Armeli, görev yaptığı kurum tarafından desteklenmediğini hisseden çalışanların çalışma enerjilerinin düştüğünü ve özgüven problemi yaşadıklarını, bu yüzden de liderlerin çalışanlarına karşı gerekli güven ve desteği vermesi gerektiğini ifade etmektedirler (Lynch, Eisenberger ve Armeli, 1999, s. 481). Öte yandan Hayton, Carnabuci ve Eisenberger da çalışmalarında, liderlerin çalışanlarına karşı olumsuz eleştirilerde bulunmasının ve otokratik liderlik tarzını benimsemesinin, ortamda gergin bir hava oluşturduğunu ve böylece çalışanların da işinde başarı elde edemediğini dile getirmişlerdir (Hayton, Carnabuci ve Eisenberger, 2012, s. 241). Bu noktada eğer bir kurumda hiyerarşi ve merkeziyetçilik çok fazla var ise burada destekleyici bir hava oluşturmak zor olabilir. Bu nedenle yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının özellikle de bölüm başkanı, dekan, rektör yardımcısı ve rektör gibi yönetici sınıfının; demokratik gücü ve yetkiyi paylaşan ve diğer çalışanları destekleyen bir yaklaşımla ve akademik entelektüel liderlikleriyle yaratacağı destekleyici bir örgüt yapısı, olumlu, ilgili ve açık bir iklim öğretim elemanlarında örgütsel destek algısını oluşturmanın bir yolu olarak görülebilir.

Çalışmanın bir diğer sonucu ise, öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algılarının, örgütsel vatandaşlık algılarına pozitif yönde etki ettiğini göstermektedir; yani akademik entelektüel liderler, öğretim elemanlarına yönelik ilgi göstermekte, onları ödüllendirmekte, entelektüel uyarım sağlamakta, yükseköğretim kurumunun başarısı için işin dışında fazladan çaba göstermede onları motive etmekte ve onları cesaretlendirmektedir. Ahearne, MacKenzie ve Podsakoff çalışmasında, dürüstlük, tarafsızlık, güvenilirlik, bütünlük gibi değerler üzerine temellenen ve etik davranan, insanlarla ilişkileri güçlü ve otoritesini ve gücünü tüm paydaş çıkarlarının dengelenmesi yönünde kullanan liderlerin bu davranışlarının, çalışanların işe yönelik davranış ve tutumlarını etkilediği görülmektedir. Aynı zamanda akademik entelektüel liderin bu davranışları, çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı adı verilen, gönüllülük esasına dayanan olumlu davranışlar ortaya koymasını sağlamaktadır (Bommer, MacKenzie ve Podsakoff, 1996, s. 261). Bu davranışlar sayesinde liderliğin etkinliğinin arttığı, gruplar arası işbirlik ve koordinasyonun sağlandığı ve çalışanın verimliliğinin etkin hâle geldiği görülmektedir. Dile getirilen bu özelliklere sahip akademik entelektüel liderler, aynı zamanda öğretim elemanlarıdır. Rich, Podsakoff ve MacKenzie'nin gerçekleştirdiği çalışmalarında, öğretim elemanlarının ders verme, araştırma yapma, yönetici ve meslektaşlarıyla iş birliği ve bilgi alışverişinde bulunma ve onlarla güçlü bir iletişim sağlama gibi özelliklerinin olduğunu görmekteyiz. Öte yandan Fetter, MacKenzie, Moorman ve Podsakoff, liderlerin çalışanlarla iletişim halinde olduklarında çalışanların sorunların önüne geçmeye yönelik gönüllü davranışları sergilediklerini ifade etmişlerdir (Fetter, MacKenzie, Moorman ve Podsakoff, 1990, s. 131). Dolayısıyla da yükseköğretim kurumlarındaki akademik entelektüel liderliğin ve yöneticilerin liderlik özelliklerinin öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde önemli bir öncül olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının akademik entelektüel liderlik algıları onların örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık algılarını olumlu yönde etkilemektedir. Akademik entelektüel liderler, örgüt içindeki çalışanlarda destekleyici bir örgüt algısını oluşturabilmek için, iş görenlerin yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almalı, bu sistemin uygulanmasında nesnel davranmalı, etkin bir iletişim ve ödüllendirme sistemi kurmalı ve katılımcı bir yönetim anlayışı benimsemelidir. Akademik entelektüel liderler, insan kaynakları politikaları geliştirmede, örgütsel hayatla ilgili çözümler üretmede, kişilerle ilgili düzenlemelere gitmede, alınan kararların kişileri destekleyip desteklemediğine bakmalıdır. Desteklenmeyen biri yükseköğretim kurumunda sorun kaynaklarından biri haline gelebilecektir. Öte yandan akademik entelektüel lider olan öğretim

elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları olarak nitelendirilen azimli olma, olumsuzluklara takılmayıp iyimser bakma, çalışmalarını sadece kendileri için veya görevde yükselmeleri için değil, topluma ve ülkeye de katkı sağlayıcı şekilde yapma gibi özelliklere sahip olmalıdır. Ayrıca görev yaptıkları üniversiteyi ulusal ve uluslararası platformda temsil edecek iş ve gruplarda bulunmalıdırlar.

5.3. Öneriler

- Akademik entelektüel liderliğin geliştirilmesinde öğretim elemanları, ortak amaçlar doğrultusunda yükseköğretim kurumlarında iş birliği iklimi yaratmalı ve öğretim elemanlarının liderlik rolleri almalarında destekleyici rol oynamalıdır. Çünkü akademik entelektüel liderliğin ancak temkinli bir şekilde gerekli iç ortamın yaratılması ve düzenlenmesiyle işleyebileceği düşünülmektedir.
- Öğretim elemanları, ayrıca yükseköğretim kurumlarındaki diğer öğretim elemanlarının fikirlerine, yürütmüş oldukları faaliyetlere saygı ve değer göstererek akademik entelektüel liderliğin uygulamada yer bulmasına zemin oluşturmalıdır.
- Yükseköğretim kurumlarında yeni liderler ortaya çıkabilmesi, öğretim elemanlarının bir lider olarak gelişimlerinin desteklenmesi ve kurumun mevcut liderlik kapasitesinin geliştirilmesi için kurumun liderlerinin sahip oldukları otoriteyi kurumdaki diğer çalışanlara bırakması, iş birliğini ve grup süreçlerini desteklemesi önerilebilir.
- Akademik entelektüel liderliğin yükseköğretim kurumlarında yürütülmesine ilişkin eğitimde politika yapıcıları, bazı düzenlemelere giderek öğretim ve öğrenime dayanarak herkesten gücünü alan liderlik uygulamalarını üniversitelerde teşvik edebilirler.
- Bu araştırma doğrultusunda ileriye dönük araştırma yapmak isteyen araştırmacılar bu modele farklı değişkenler ekleyebilirler ve değişkenler arası ilişkileri inceleyebilirler.
- Bu çalışmada ele alınan araştırma grubu üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Akademik entelektüel liderlik uygulamalarının üniversitelerde yürütülmesine aracılık eden eğitim liderleri, öğretim elemanları ve üst düzey eğitim politikası yapıcıları da çalışma grubuna dâhil edilerek, akademik entelektüel liderliğin üniversitelerde değerlendirilmesinde üniversitedeki bütün bireylerin fikirlerinin alınması ve katkılarının araştırılması söz konusu alandaki bilgi birikimini artıracaktır.

- Yürütölmüş olan bu çalışma nicel bir çalışmadır. Akademik entelektöel liderlikle ilgili nitel çalışmaların da yürütölmesi, elde edilen bulguların desteklenebilmesi açısından alanyazına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2004). *Etkili liderlik*. İstanbul: Babıali Kültür.
- Ahearne, M., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of applied psychology*, 82(2), 26-62. doi: 10.1037/0021-9010.82.2.262
- Akdemir, A. (2008). *Vizyon yönetimi, birey, kurum, kent ve ülke düzeyinde*. Bursa: Ekin.
- 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.
- Anantharaman, R. N., Chin, S. & Tong, D. (2011). Emotional intelligence and organizational citizenship behavior of manufacturing sector employees: An analysis. *Management*, 6(2), 107-125.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(4), 155-173. doi:10.1007/BF02294170
- Anderson, R. E., Black, W.C., Hair, J. F. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. NJ: Prentice Hall.
- Aristo (1962). *The philosophy of aristotle: A mentor book* (J. L. Creed ve A. E. Wardman, Çev.). The USA: The New American Library.
- Arslan, H. ve Uslu, B. (2015). Faculty's academic intellectual leadership: predictive relations with several organizational characteristics of universities. *Journal of Higher Education and Science*, 5(2), 125-135. doi:10.5961/jhes.2015.115
- Arslantaş, C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 11-26.
- Avolio, B.J. (1999). *Full leadership development*. Canada: Sage.
- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(7), 21-27. doi: 10.1108/03090599010135122
- Avolio, B. J. & Luthans, F. (2006). *The high impact leader*. Boston: McGraw-Hill Education.

- Avolio, B. J. & Jung, D. I. (2000). Opening The black box: An experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 949-964. doi: 10.1002/1099-1379(200012)21
- Aydın, A. (2018). *Eğitim politikası*. Ankara: Pegem.
- Aydın, B. ve Çetin, K. Ö. (2012, Kasım). Ortaöğretim okulu yöneticilerinin dönüşümsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 331-342.
- Bachrach, D. G., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Podsakoff, P. M. (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. doi: 10.1177/014920630002600307
- Baik, K., Eisenberger, R. & Kim, K. Y. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behaviour*, 37(4), 558-583. doi: 10.1032/job.2081
- Bakan, İ., Güler, B. ve Kara, E. (2017). The effects of organizational democracy on organizational justice and support perceptions: A research devoted to hotel staff. *Suleyman Demirel University the Journal of Economics and Administrative Sciences*, 22(4), 1031-1048.
- Balla, J. R., Marsh, H. W. & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effects of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410. doi: 10.1007/BF01102761
- Barnard, C. (Ed.). (1995). *Organization theory*. İngiltere: Oxford University.
- Basım, H. N. ve Samancı, S. (2018). Academic staff's perceived organizational justice and their organizational citizenship behaviors: The mediating role of psychological capital. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 363-380. doi: 10.20409/berj.2018.110
- Başer, M. U., Baştürk, R. ve Tanrıöğen, Z. M. (2014). İlköğretim okullarında cinsiyet ve örgütsel rollere göre örgüt kültürü algısı. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 170-180.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "Citizenship". *Academic of Management Journal*, 26(4), 587-595. doi: 10.2307/255908
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Birleşik Krallık: Arrow Books Limited.

- 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(25), 103-122. doi:10.1080/13603124.2012.761354
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Bista, M. & Glasman, N. (1998). Principals' perceptions of their approaches to organizational leadership: Revisiting Bolman and Deal. *Journal of school leadership*, 8(1), 26-43. doi: 10.1177/105268469800800102
- 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. doi: 10.1080/03075079.2012.754855
- Bommer, W. H., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298. doi: 10.1177/014920639602200204
- Bozdoğan, K. ve Sağnak, M. (2011). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile öğrenme iklimi arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 137-145.
- Brief, A. P. & George, J. M. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 31-329. doi: 10.1037/0033-2909.112.2.310
- Browne, M. W., MacCallum, R. C. & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-149. doi: 10.1037/1082-989x.1.2.130
- Buffardi, L. C., Eisenberger, R., Gonzalez-Morales, M. G., Karagonlar, G., Shoss, M. K., Wickham, R. E. & (2014). The supervisor POS-LM subordinate POS chain: Moderation by reciprocity wariness and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Organizational Behaviour*, 35(5), 635-656.
- Buluç, B. ve Serin, M. K. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 435-459.
- Cerit, Y. (2013). The relationship between paternalistic leadership and bullying behaviours towards classroom teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 847-851.

- 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. doi: 10.1080/03075079.2012.684679
- Chaucer, G. (Ed.). (2007). *The kelmscott Chaucer*. İngiltere: Collector's Library.
- 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.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(7), 1019-1031. doi: 10.1037/0022006X.55.4.584
- Connell, R., Welch, A., Vickers, M., Foley, D., Bagnall, N., Hayes, D., Proctor, H., Sriprakash, A. & Campbell, C. (2013). *Education, change and society: Third edition*. Australia: Oxford University.
- Conroy, J. P. (2000). *Intellectual leadership in education*. New York: Springer Science+Business Media.
- Coolidge, F. L. (2006). *Statistics: A gentle introduction (2nd ed.)*. CA: Sage.
- Coulter, M. & Robbins, S. P. (2007). *Management*. London: Pearson.
- Darwin, C. (Ed.). (2012). *The descent of man*. New York: Halcyon.
- Dealtry, R. (2001). Managing intellectual leadership in corporate value. *Journal of Workplace Learning*, 13(3), 119-124.
- Derin, N. (2017). Yöneticilerin, entelektüel liderlik düzeylerinin örgütsel yaratıcılığa katkısı: Malatya özel hizmet işletmelerinde bir araştırma. *Social Sciences (NWSASOS)*, 12(2), 102-117.
- Dess, G. G. & Pickens, J. (2000). Changing roles: Leadership in the 21th century. *Organizational Dynamics*, 78(3), 18-34.
- Dimmock, C. & Walker, A. (2000). Developing comparative and international educational leadership and management: A cross-cultural model. *School Leadership and Management*, 20(12), 143-160. doi: 10.1080/13632430050011399
- Durkheim, E. (Ed.). (1997). *The division of labor in society*. New York: Free.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R. & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington: American Psychological Association.

- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 1(162), 12-16.
- Erdoğan, S. ve Yazıcıoğlu, Y. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ertürk, E. (2014). *Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Evans, L., Homer, M. & Rayner, S. (2013). Professors as academic leaders: The perspectives of “the Led”. *Educational Management Administration and Leadership*, 41(2), 674-689. doi:10.1177/1741143213488589
- Eyuboğlu, İ. Z. (1999). *Türk dilinin etimoloji sözlüğü*. İstanbul: Sosyal.
- Farh, J., Earley, P. C. & Lin, S. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 421-444. doi: 10.2307/2393733
- 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. doi: 10.1016/1048-9843(90)90009-7
- Fidell, L. S. & Tabachnick, B. G. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson/Allyn-Bacon.
- 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: McGraw-Hill.
- Freud, S. (Ed.). (1938). *The basic writings of Sigmund Freud*. New York: The Modern Library.
- Fromm, E. (Ed.). (1994). *Escape of freedom*. New York: Holt Paperbacks.
- 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. doi:10.1080/03075070903243100
- Gedikoğlu, T. ve Tahaoğlu, F. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 274-298.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step. A simple guide and reference*. Boston: Pearson Education.

- George, J. M. & Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing organizational behaviour*. New Jersey: Pearson.
- Glover, D. & Law, S. (2000). *Educational leadership and learning practice, policy and research*. Philadelphia: Open University Buckingham.
- Graham, J. W.(1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270. doi: 10.1007/BF01385031
- 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* (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Gümüseli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 531-548.
- Gürbüz, B., Güngörmüş, H. A. ve Yenel, F. (2003). Spor için liderlik ölçeğinin sporcuların antrenörün davranışlarını algılaması versiyonunun psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), 16-21.
- 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. doi: 10.1002/job.755
- Hodgetts, R. M. & Luthans, F. (2003). *International management*. New York: Mc Graw Hill.
- Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (2006). *Social psychology*. London: Pearson.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.51*. Mooresville: Scientific Software.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling (2nd ed.)*. New York: 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. doi: 10.1080/10438599.2013.816107
- Lam, C. F., Roussin, C. J. & Wan, W. H. (2016). Going the extra mile and feeling energized: An enrichment perspective of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 5(1), 32-35. doi: 10.1037/apl0000071
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.84.4.467
- Macfarlane, B. (2011). Professors as intellectual leaders: formation, identity and role. *Studies in Higher Education*, 36(1), 57-73. doi: 10.1080/03075070903443734
- Macfarlane, B. (2012). *Intellectual leadership in higher education: Renewing the role of the university professor*. London: Routledge.
- MacKenzie, S. B., Organ, D. W. & Podsakoff, P. M. (2005). *Organizational citizenship behavior*. New York: SAGE.
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence based inquiry*. Boston: Brown and Company.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employees citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76(14), 845-855. doi: 10.1037/0021-9010.76.6.845
- Near, J. P., Organ, D. & Smith, C. A. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. doi: 10.1037/0021-9010.68.4.653
- Neuman, W. L. (2007). *Basics of social research: Quantitative and qualitative approaches*. Boston: Allyn and Bacon.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior*. New York: 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. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x
- Özer, M. (2011). Türkiye’de yükseköğretimde büyüme ve öğretim üyesi arzı. *Journal of Higher Education and Science*, 1(1), 23-26. doi: 10.5961/jhes.2011.002
- Pearce, J. L. (1993). Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employees coworkers. *Journal of Management*, 36(6), 1082-1096. doi: 10.5465/256646
- Petrarch (2010). *The essential petrarch*. (P. Hainsworth, Çev.). UK: Hackett Publishing Company.
- Rich, G. A., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2), 31-45. doi: 10.1177/03079459994506



- Roberson, M. E. & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology, 144*(3), 313-326. doi: 10.1080/00223981003648336
- Sathye, M. (2004, Nisan). Leadership in higher education: A qualitative study, forum qualitative sozialforschung. *Qualitative Social Research, 5*(3) <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/571/1239> adresinden edinilmiştir.
- Schwab, D. (1980). Construct validity in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior, 2*(5), 3-43.
- Shanker, M. & Tambe, S. (2014). A study of organizational citizenship behaviour (OCB) and its dimensions: A literature review. *International Research Journal of Business and Management, 1*(2), 67-73.
- Stogdill, R. M. (1978). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Amerika: Free.
- Sypawka, W. (2008). *A study of division dean's in the North Carolina community college system selfperceived leadership style based on Bolman and Deal's four frame theory* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). East Carolina University, Chicago.
- T. C. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2018). *2018 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporu*. Erişim adresi: https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/strateji_dairesi/faaliyet_raporlari/2018_yok_idare_faaliyet_raporu.pdf
- Uslu, B. (2016). Faculty's Academic intellectual leadership within the conditions of modern universities. *Education and Science, 41*(184), 193-211. doi: 10.15390/EB.2016.6140
- Uslu, B. & Welch, A. (2018). The influence of universities' organizational features on professorial intellectual leadership. *Studies in Higher Education, 43*(3), 571-585. doi: 10.1080/03075079.2016.1185774
- Welch, A. (2005). *The professoriate: Profile of a profession*. Dordrecht: Springer.
- Welch, A. (2011). *Higher education in Southeast Asia: Blurring borders, changing balance*. Oxon: Routledge.
- Yılmaz, D. ve Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 21*(1), 93-126.
- Yılmaz, H. (2007). *Akademik yöneticilerin entelektüel düzeylerinin ölçülmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. New Jersey: Pearson.

EKLER

Ek Numarası	Başlık	Sayfa Numarası
EK 1	Anket Uygulama İzin Formları	66
EK 2	Verilerin Toplandığı Üniversitelerin Listesi	82
EK 3	Veri Toplama Aracı	83

EK-1

Anket Uygulama İzin Formları



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 99489383-302.08.01-E.134542
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

19/12/2018

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması ile ilgili anket ve uygulamasını Fakültenizde/Enstitünüzde/Meslek Yüksekokulunuzda yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet ÇABUK
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: 38 Sayfa

DAĞITIM:
Gereği:
Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İlahiyat Fakültesi Dekanlığına
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Sanat ve Tasarım Fakültesi Dekanlığına
Tıp Fakültesi Dekanlığına
Turizm Fakültesi Dekanlığına
Ziraat Fakültesi Dekanlığına
Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dekanlığına
Dış Hekimliği Fakültesi Dekanlığına

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na göre elektronik olarak imzalanmıştır. Evrak doğrulama adresi:
<https://cbysnetm.ogu.edu.tr/Ilome/Dogrulama/0ad050e2-8258-4cc7-a867-1030047ae2f8>

Adres	: Meselik Kampüsü PK.26480 Odunpazarı	Ayrıntılı Bilgi	: Murat ALTINAY - Bilgisayar İşlet
Telefon	: 02222393750-5107	Faks	: (0222) 239 3767
E-Posta	: maltinay@ogu.edu.tr	Elektronik Ağ	: http://oidb.ogu.edu.tr/
		KEP Adresi	: esk.osmangaziunirek@hs01.kep.t

EK-1 devam

Evrak Tarih ve Sayısı: 26/12/2018-E.170933



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanlığı



Sayı : 29554917-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

GAZİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 24/12/2018 tarihli ve 89377925-302.08.01- 169623 sayılı yazı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli tez çalışması kapsamında uygulama yapma isteği Bölümümüz tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


e-İmzalıdır
Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ
Bölüm Başkanı




Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü P.K:06500
Teknikokullar/ANKARA
Tel:0 (312) 202 82 30 Faks:0 (312) 222 83 87
e-Posta :egitimbilimleri@gazi.edu.tr İnternet Adresi :<http://gef-egitimbilimleri.gazi.edu.tr/>

Bilgi için :Neriman Aydoğdu
Bölüm Sekreteri
Telefon No:03122021821

EK-1 devam


T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi Eğitim Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 89377925-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)


İlgi : 21/12/2018 tarihli ve 17311665-302.08.01- 168887 sayılı yazı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma " başlıklı tez çalışması kapsamında uygulama yapma isteği hakkında Fakültemiz Bölüm/Ana Bilim Dalı Başkanlıklarının görüşleri yazımız ekinde gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mustafa SARIKAYA
Dekan

Ek:16 Sh



Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi 06500 Teknikokullar/ANKARA
Tel:202 8090-91-92 Faks:223 8693
e-Posta :gef@gazi.edu.tr İnternet Adresi :http://gef.gazi.edu.tr/

Bilgi için :Nesin YÜCEL
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:2021899

EK-1 devam



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Fen Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 84909349-044-
Konu : Anketler (Fatma DEMİR)

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 21/12/2018 tarihli ve 17311665-302.08.01- 168887 sayılı yazı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" başlıklı tez çalışması kapsamında hazırladığı ölçeğin Fakültemiz Matematik ve Biyoloji Bölümlerinde uygulanması ilgili Bölüm Başkanlıklarının görüşü doğrultusunda uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Orhan ACAR
Dekan

Ek:2 Sayfa



Gazi Üniversitesi Fen Fakültesi 06500 Teknikokullar/ANKARA
Tel:0 (312) 213 56 70 Faks:0 (312) 212 22 79
İnternet Adresi :<http://fef.gazi.edu.tr/>

Bilgi için :Burcu Fidanboy
Birim Sorumlusu
Telefon No.03122021083

EK-1 devam



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 32698431-044-E.31

Konu : Fatma DEMİR'in Uygulama İzni Hk.


03.01.2019

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 25.12.2018 tarihli ve 14267719-302.14.01-E.88572 sayılı yazımız.

İlgi yazı gereğince Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Alguları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulama yapma isteği önceden öğretim elemanlarımızla görüşerek kabul etmeleri durumunda bizzat araştırmacının uygulanma yapması koşuluyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla arz ederim.

 e-İmzalıdır

Prof. Dr. Fatma BIKMAZ
Dekan

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ankara Üniversitesi Cebeci Yerleşkesi Cebeci-Çankaya/Ankara /ANKARA
Telefon No: 0312 363 33 50 Belgegeçer No: 0312 363 61 45
e-posta: - internet adresi: -

Bilgi için: Zeynep ÇAKIR
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: 0312 363 33 50

EK-1 devam



T.C.
ANKARA SOSYAL BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı : 72286101-044-E.21
Konu : Anket İzni

07/01/2019

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Meselik Kampüsü PK:26480 Odunpazarı/ESKİŞEHİR

İlgi : 17/12/2018 tarihli ve 99489383-302.08.01-E.133572 sayılı yazınız.

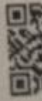
Üniversiteniz Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması ile ilgili anketi Üniversitemizde uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mehmet BARCA
Rektör

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://ebysbackend.asbu.edu.tr/en/Vision/Sorgula/Belgedogrulama.aspx?V=BEL5Y1EV>

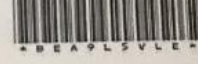
Adres:Hükümet Meydanı No:2 Ulus/Ankara
Telefon:+90 312 596 44 44 - 45 Faks:+90 312 596 48 63
e-Posta:bilgi@asbu.edu.tr Web:www.asbu.edu.tr

Bilgi için: Seda ÖZEN
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



EK-1 devam

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/01/2019-E.945



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Hukuk Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 15688346-044-
Konu : Anketler Uygulaması Hk.
(Fatma DEMİR)

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 07/01/2019 tarihli ve 13349523-044- 665 sayılı yazı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgüsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında anket uygulaması yapma isteği Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Kadir ARICI
Dekan

EK-1 devam

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/01/2019-E.2001



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Edebiyat Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 23848960-044-
Konu : Anketler Uygulaması Hk.
(Fatma DEMİR)

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 07/01/2019 tarihli ve 13349523-044- 665 sayılı yazı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgüsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu araştırma projesi kapsamında anket uygulamasını yapabileceği Bölümler aşağıda belirtilmiştir. Fakültemizin diğer Bölümlerinde ise söz konusu anketin uygulanması Bölüm Başkanlıklarının görüşü doğrultusunda uygun görülmemiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Suna TİMUR AĞILDERE
Dekan V.

Anket Uygulanacak Bölümler

Arkeoloji
Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları
Rus Dili ve Edebiyatı
Sanat Tarihi
Sosyoloji
Tarih
Psikoloji

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Devlet Mahallesi 85. Cadde No 8 06570 Çankaya /
Ankara
Tel:0 (312) 202 10 03 - 06 Faks:0 (312) 202 82 23

Bilgi için Hatice Akbay
Memur
Telefon No:2021014

EK-1 devam



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 32956752-300-E.668
Konu : Araştırma İzni (Fatma DEMİR)

03/01/2019

REKTÖRLÜK MAKAINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 21/12/2018 tarihli ve 48178250-300-E.87021 sayılı yazı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yükseköğretim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" adlı tezi kapsamında Fakültemizde anket yapması Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize arz ederim.

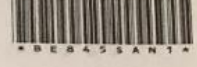
e-İmzadır

Prof.Dr. Bilal KUŞPINAR
Dekan

EK-1 devam



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 25669789-044/
Konu : Anket İzni (Fatma DEMİR)

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 17/12/2018 tarihli, 133572 sayılı yazı

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemizde anket yapma isteğiniz Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ahmet Kağan KARABULUT
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : http://193.255.244.181/en/Vision-Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEB455AN1

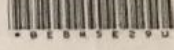
Akademi Mah. Yeni İstanbul Cnd. No:369 Pk:42130 Selçuklu/KONYA

Bilgi için: Saliha KAYA Tel:03322238026 Faks:0332 223 80 20

e-Posta :ogrisleri@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ :www.selcuk.edu.tr selcukuniversitesi@hs01.kep.tr

EK-1 devam

Yazın Tarihi ve Sayısı: 00/01/2019-E.39



T.C.
KONYA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 46665609-730.08.03/
Konu : Anketler

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 17.12.2018 tarih ve 99489383-302.08.08.01-E.133572 sayılı yazınız,

Üniversiteniz Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması için Üniversitemiz birimlerinde anket çalışması yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Hüseyin Selçuk HALKACI
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://193.255.244.24/enVision/Doğrula/BRSE29U>
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Akademi Mahallesi Alaeddin Keykubat Kampüsü
Selçuklu/ KONYA
Bilgi İçin: Hasan ÖZTÜRK Tel:03322238578



EK-1 devam

**T.C.
TRABZON ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GENEL SEKRETERLİK
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı**

Sayı : 99699167 / 168
Konu : Bilimsel Çalışma İzni (Fatma DEMİR)

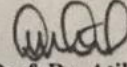
16/01/2019

**ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)**

İlgi: 04.12.2018 gün ve E.128232 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi 5418201600008 numaralı öğrencisi Fatma DEMİR'in "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu çalışması kapsamında Üniversitemiz Öğretim Elemanları ile anket yapma isteği kendisinin yapması koşulu ile uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi arz ederim.



Prof. Dr. Atilla ÇİMER
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK-1 devam



T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı

Sayı : 82374145-100-E.70171
Konu : Anket

Otomatik

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğü'nün 17.12.2018 tarihli ve 99489383-302.08.01/133572 sayılı yazısı.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğü'nün Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma " konulu tez çalışması ile ilgili anketi Üniversitemizde yapabilmeleri için gerekli izinlerin verilmesi talebi Rektör Makamının ekli oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa CİN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek :

- 1 - Olur (2 sayfa)
- 2 - Anket (36 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

Tüm Akademik Birimlere

Bilgi:

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğüne

Not: 5070 sayılı elektronik imza kanunu gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Giresun Üniversitesi Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Güre Yerleşkesi Gaziler
Mah.Prof. Ahmet Taner Kışlalı Cad. 28200 Merkez / GİRESUN
Tel: 0 454 310 11 81 Faks: 0 454 310 11 84
www.giresun.edu.tr

Bilgi için:Hakan AYHAN
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:(454) 310 11 81

EK-1 devam



T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 81515450-302.08.01
Konu : Anket Uygulaması

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 17.12.2018 tarihli ve 133572 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Yükseköğretimin Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in yürütmekte olduğu "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması ile ilgili Üniversitemizde uygulamasını istediğiniz anket çalışması anketin yüz yüze gönüllük esasına dayalı, katılımcıların gönüllü onam formunu imzalamaları kaydıyla uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Tefvik NOYAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

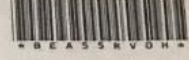
Ordu Üniversitesi
Telefon:0452 226 52 00/1021 Fax:0452 226 52 42
E-Posta:elvankonuk@odu.edu.tr

Bilgi için:Elvan KONUK
Bilgisayar İşletmeni
Elektronik Ağ: www.odu.edu.tr

EK-1 devam



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik



Sayı :27848278-044/
Konu :Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi :17/12/2018 tarih ve 99489383-302.08.01-E.133572 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 541820160008 numaralı öğrencisi Fatma DEMİR'in "Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında yazınız ekinde yer alan anket uygulamasını 2019 yılı Ocak ayı içerisinde Üniversitemizde gerçekleştirme talebi, kişinin gelerek bizzat takip etmesi koşuluyla Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Hüseyin BAĞ
Rektör

DAĞITIM
Gereği:
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Rektörlüğüne

Bilgi:
Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri
Müdürlüğüne

Evrakın Doğrulanması İçin : <http://dys.pau.edu.tr/enVision/Dogrula/A55RV0H>

Kırsklı Yerleşkesi 20160/DENİZLİ

Tel: 0 (025) 8

E-Posta:

Faks: 0 (258) 0

Elektronik Ağ:<http://www.pau.edu.tr/genelsekreterlik/tr>

Ayrıntılı bilgi için İrtibat : Serap ŞAHAN



EK-1 devam



T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 10829923-10.99-E.37531-61
Konu : Fatma DEMİR

25/12/2018

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Üniversiteniz Yükseköğretimin Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma DEMİR'in Teziyle ilgili olarak Üniversitemizde uygulama yapma talebine ilişkin 17.12.2018 tarih ve E.133572 sayılı yazınız incelenmiş olup, ilgili öğrencinin Üniversitemizde teziyle ilgili uygulama yapması Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof.Dr.Hüsnü KAPU
Rektör

EK-2

Verilerin Toplandığı Üniversitelerin Listesi

1. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
2. Gazi Üniversitesi
3. Ankara Üniversitesi
4. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
5. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
6. Necmettin Erbakan Üniversitesi
7. Selçuk Üniversitesi
8. Konya Teknik Üniversitesi
9. Trabzon Üniversitesi
10. Giresun Üniversitesi
11. Ordu Üniversitesi
12. Pamukkale Üniversitesi
13. Kafkas Üniversitesi

EK-3

Veri Toplama Aracı

Sevgili Akademisyenler,

Bu araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası Tezli Yüksek Lisans Programı'nda yürütülen tez çalışması için gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada sizlerden beklenen, her bir ifadenin karşısındaki size uygun gelen seçeneği işaretlemenizdir. Verilen ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Çalışmada bazı demografik bilgiler yer almaktadır. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir. Cevapsız soruların yer aldığı ölçeklerden elde edilen veriler geçersiz sayılacağından anketi tamamlamanız çalışmaya katkı sağlayacaktır. Doldurduğunuz ölçekler sadece araştırmacı tarafından bilimsel olarak değerlendirilecektir.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Fatma ÖZTÜRK DEMİR

Danışman: Dr. Öğr. Üy. Gökhan KILIÇOĞLU

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

BÖLÜM 1

Bu bölümde, sizinle ilgili genel bilgiler yer almaktadır. Buradaki kişisel bilgiler sadece istatistiksel amaçla kullanılacaktır.

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız: () 20-24 () 25-29 () 30-34 () 35-39 () 40-44 () 45-49

() 50-54 () 55-59 () 60 ve üstü

Görev Yaptığınız Fakülte/Enstitü veya Meslek Yüksek Okulu:

Görev Yaptığınız Bölüm:

Toplam Hizmet Süreniz:

Bu Üniversitedeki Hizmet Süreniz:

Unvanınız: () Prof. () Doç. () Yrd. Doç. () Öğr. Gör./Uzman/Okutman

() Doktoralı Araş. Gör. () Araş. Gör.

Başka (unvan ve kadrosu uyumlu olmayanlar lütfen belirtiniz):

BÖLÜM 2

Bu bölümde, Akademik Entelektüel Liderlik ile ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak gerçekleştirme sıklığınızı belirtiniz.

[1=Hiçbir zaman <—> 5=Her zaman]

		1	2	3	4	5
1	(<i>Temsilci Olma</i>) Kariyer günleri, tanıtım fuarları, okul ziyaretleri, vb. etkinliklerde üniversiteyi tanıtmaya					
2	(<i>Rehber Olma</i>) Deneyimi az olan meslektaşlarımı, kendilerinin güçlü ve zayıf taraflarını keşfetmeye yönlendirme					
3	(<i>Kazandırıcı Olma</i>) Yürütücüsü olduğum projeler veya etkinlikler ile öğrencilerin bursiyer, yardımcı personel, vb. yollarla finansal olarak desteklenmesini sağlama					

4	(Gözetici Olma) Uzmanlık alanım kapsamındaki yayın, proje, etkinlik vb. çalışmalara yönelik farklı değerlendirme uygulamalarında (editör, hakem, panelist, danışman, vb.) gönüllü olarak yer alma								
5	(Savunucu Olma) Çalışmalarımnda toplumsal baskıya maruz kalan kesimlerin haklarını dile getirme								
6	(Temsilci Olma) Önemli günler için yapılan yerel veya ulusal törenlere (kutlama, anma, yürüyüş, vb.) kurumu temsilen gönüllü olarak katılma								
7	(Rehber Olma) Deneyimi az olan meslektaşlarıma örnek olması amacıyla, çalışma alanımdaki diğer akademisyenlerin başarılarını dile getirme								
8	(Kazandırıcı Olma) Yürütücüsü olduğum projeler veya etkinlikler ile deneyimi az olan meslektaşlarımla danışman, araştırmacı, eğitici personel, vb. yollarla finansal olarak desteklenmesini sağlama								
9	(Gözetici Olma) Meslektaşlarımla eğitsel veya akademik çalışmalarına yönelik değerlendirmelerde bulunma								
10	(Savunucu Olma) Çalışma alanımla ilişkili toplumsal oluşumlarda (STKlar, dernekler, basın-yayın organları, vb.) aktif olarak yer alma								
11	(Temsilci Olma) Kamusal veya sosyal ortamlarda üniversiteyi tanıtmaya								
12	(Rehber Olma) Proje, yayın, etkinlik, vb. başvurularının reddedilmesi durumunda deneyimi az olan meslektaşlarıma vazgeçmemeleri için cesaretlendirme								
13	(Kazandırıcı Olma) Araştırma fonları, kontratlar, kaynaklar ve diğer ticari olanakları üniversiteye kazandıracak çalışmalar yapma								
14	(Gözetici Olma) Çalışma alanımın bilgi üretme yöntemlerine katkı sağlayıcı yayınlar yapma								
15	(Savunucu Olma) Çalışma alanım kapsamındaki toplumsal sorunların çözümü için farklı aktörlerle (yerel yönetimler, meslek kuruluşları, ajanslar, vb.) işbirliği yapma								
16	(Temsilci Olma) Üniversitemin bilinirliğine katkı sağlayan ulusal veya uluslararası etkinlikler (konferanslar, uluslararası ağlar, araştırma işbirlikleri, vb.) düzenlemesine öncülük etme								
17	(Rehber Olma) Olumsuz olsa da deneyimi az olan meslektaşlarımla akademik gelişimlerine ilişkin geri bildirimde bulunma								
18	(Kazandırıcı Olma) Üniversiteye finansal katkı sağlayacak projeleri gerçekleştirebilmek için geniş katılımlı araştırma ekipleri oluşturma								
19	(Gözetici Olma) Mesleki paylaşımlar (akademik topluluklar, komiteler, çalışma değerlendirmeleri, bilimsel etkinlikler, vb.) yoluyla çalışma alanımın temel ilkelerini daha geniş bir alana yayma								
20	(Savunucu Olma) Çalışma alanım kapsamındaki toplumsal konulara ilişkin görüşlerimi, farklı medya kanallarımı (gazete, dergi, radyo, tv, sosyal medya, vb.) kullanarak kamuya aktarma								

BÖLÜM 3

Bu bölümde, çalıştığınız kurumda kişilerarası ilişkilere yönelik maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak katılıp katılmama sıklığınızı belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurumda, kurumun yararına olabilecek katkılarima değer verilir.					
2	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilmez.					
3	Çalıştığım kurumda şikâyetlerim göz ardı edilir.					
4	Çalıştığım kurumda çıkarlarım önemsenir.					
5	İşimi en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.					
6	Çalıştığım kurum, işteki memnuniyetimi önemser.					
7	Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir.					
8	Çalıştığım kurum, işteki başarımlarımla gurur duyar.					
9	Çalıştığım kurumun çalışanlarından faydalandığımı hissediyorum.					
10	Çalıştığım kurumun çalışanlarıyla dürüstçe müzakere ettiğini düşünüyorum.					
11	Çalıştığım kurumun çalışanlarına verdiği taahhütleri yerine getirmediğine inanıyorum.					
12	Çalıştığım kurumun yaptığı anlaşmaları adil olarak müzakere ettiğini düşünüyorum.					
13	Çalıştığım kurum, çalışanlarına karşı dürüştür.					
14	Çalıştığı kurumdaki insanlar diğerlerini ezerek başarıya ulaşırlar.					
15	Çalıştığım kurumun yaptığı anlaşmaların ruhunu koruduğunu düşünüyorum.					
16	Çalıştığım kurumun verdiği sözleri yerine getirdiğini düşünüyorum.					
17	Çalıştığım kurumun, çalışanlarını yanlış yönlendirmediğini düşünüyorum.					
18	Çalıştığım kurumun, çalışanların zayıflıklarından faydalandığını düşünüyorum.					
19	Çalıştığım kurum tarafından yerine getirilen vaatler, çalışanlar tarafından takdir edilir.					
20	Çalıştığım kurumun savunmasız insanlardan faydalandığımı hissediyorum.					

BÖLÜM 4

Bu bölümde, kurumda vatandaşlık görevleri ile ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Akademisyenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar.					
2	Akademisyenler ders süresinin çoğunu boşa geçirirler.					
3	Akademisyenler, yeni akademisyenlere yardımcı olurlar.					
4	Akademisyenler, üniversitede oluşturulan yeni kurullarda çalışmaya gönüllüdürler.					
5	Akademisyenler, müfredat dışı etkinliklere destek olmaya gönüllüdürler.					
6	Akademisyenler, işe ve toplantılara zamanında gelirler.					
7	Akademisyenler, yerlerine gelen akademisyenlere yardımcı olurlar.					
8	Akademisyenler, derse zamanında girerler ve ders zamanını etkili kullanırlar.					
9	Akademisyenler, çeşitli konular ile ilgili bilgileri meslektaşları ile paylaşırlar.					
10	Akademisyenler, kendi işlerine çok fazla zaman ayırırlar.					
11	Akademisyenler, üniversitedeki çalışma kurullarında verimli çalışırlar.					
12	Akademisyenler, üniversiteyi geliştirme yönünde yapıcı önerilerde bulunurlar.					

ÖLÇME ARACI SONA ERMİŞTİR. İLGİNİZ, KATILIMINIZ VE DESTEĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜRLER.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı SOYADI : Fatma DEMİR
Doğum Yeri : Yenimahalle / ANKARA
Doğum Tarihi : 20/04/1993

Eğitim Durumu

Lise Hatice – Cemil Ercan Fen Lisesi 2011
Lisans Gazi Üniversitesi 2016
Yüksek Lisans Eskişehir Osmangazi Üniversitesi -

Yabancı Dil

İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok İyi), Konuşma (Çok İyi)
Almanca: Okuma (Temel), Yazma (Temel), Konuşma (Temel)
Fransızca: Okuma (Temel), Yazma (Temel), Konuşma (Temel)

Mesleki Geçmiş

Görev	Kurum	Çalışma Tarihleri
İngilizce Öğretmeni	Beypazarı Anadolu İmam Hatip Lisesi	2016-2018
İngilizce Öğretmeni	Çayırlioğlu İlkokulu	2016-2017
İngilizce Öğretmeni	Beypazarı Namık Kemal Ortaokulu	17.07.2017 – 25.08.2017
Advanced Seviyesinde Kitap Yazımı Sorumlusu	Candelas Eğitim Şirketi	2015-...

Akademik Çalışmalar

Yayımlar

-

Seminer ve Çalıştaylar

Öztürk, F., “Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik Özellikleri”, *MEF University International Student Conference on Educational Sciences (MISCES-2019)*, İstanbul, Türkiye, 2-3 Mart 2019. (Sözlü Bildiri)

- Öztürk, F. “Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik Özellikleri”, **6. Uluslararası Eğitim Bilimleri Sempozyumu (asoscongress-2019)**, Alanya, Türkiye, 18-19-20 Nisan 2019. (Sözlü Bildiri)
- Öztürk, F. “Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik Özellikleri”, **10th International Congress on New Trends in Education (ICONTE-2019)**, Antalya, Türkiye, 26-27 Nisan 2019. (Sözlü Bildiri)
- Öztürk, F. “Öğretim Elemanlarının Akademik Entelektüel Liderlik, Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Algıları”, **14th Educational Administration Research and Development Association (EYED-DER-2019)**, İzmir, Türkiye, 2-3-4 Mayıs 2019. (Sözlü Bildiri)

Sertifikalar

- Bilgisayar İşletmenliği (Operatörlüğü)
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği
- Yönetim ve Organizasyon
- İş Hayatında Yazışma Teknikleri
- Etkili İletişim Becerileri (Effective Communication)
- Beden Dili ve Özgüven Geliştirme (Body Language)
- Diksiyon Eğitimi (Diction)
- Motivasyon Teknikleri (Motivation Techniques)
- CV Hazırlama & Mülakat Teknikleri (CV Preparation and Interview Techniques)
- Zihinsel İmaj ve Karizma Yönetimi (Mental Image and Charisma Management)
- Etkili İletişim ve Özgüven Yönetimi (Effective Communication and Self Confidence Management)
- Model Uçak Yapımı

İletişim

E-posta adresi: ftm__oztrk@hotmail.com

İnternet sayfası (varsa): -