



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	31.12.2019
Received / Makale Geliş	14.11.2019	Published / Yayınlanma	31.12.2019

ÖĞRETİM ELEMANLARININ OTANTİK LİDERLİK İLE AKADEMİK İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

TEACHING STAFF INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN AUTHENTIC LEADERSHIP AND ACADEMIC COMMUNICATION SKILLS

Doç. Dr. Öznur GÖKKAYA

Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kocaeli / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-6290-8098



Doi Number: <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1712>

Reference: Gökkaya, Ö. (2019). Öğretim elemanlarının otantik liderlik ile akademik iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(48), 4582-4585.

ÖZET

Örgütte otantik liderlik özelliklerine sahip liderin; çalışanların duygularını ve düşüncelerini anlaması, örgüt içerisinde bütünlleştirici bir rol oynaması, örgütsel misyonu, vizyonu, değerleri ve iletişimi geliştirerek uygulaması gerekmektedir. Üniversitelerin verimliliklerinin incelenmesinde iletişim süreçlerinin değerlendirilmesi çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada öğretim elemanlarının otantik liderlik ile akademik ortamda iletişim sürecini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın verileri Kocaeli Üniversitesi'ne bağlı 2 meslek yüksekokulunda görevli 36 öğretim elemanından toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Gizir ve Gizir (2005) tarafından geliştirilen akademik ortamda iletişim analizi envanteri ve Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson (2008) tarafından geliştirilen orijinal otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS 16.0'da değerlendirilmiştir. Meslek Yüksekokulunda görevli öğretim elemanlarının akademik iletişim beceri düzeylerinin orta ve otantik liderlik düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Otantik liderlik ile akademik iletişim becerileri arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslek yüksekokulu, otantik liderlik, akademik iletişim, öğretim elemanı

ABSTRACT

The leader with authentic leadership characteristics in the organization; employees should understand their feelings and thoughts, play an integrative role within the organization, and develop and implement the organizational mission, vision, values and communication. The evaluation of communication processes plays an important role in examining the productivity of universities. In this study, the relationship between the authentic leadership of the lecturers and the communication process in the academic environment was examined.

The data of the study were collected from 36 faculty members from 2 vocational schools of Kocaeli University. In the research, communication analysis inventory developed by Gizir and Gizir (2005) and original authentic leadership scale developed by Walumbwa et al. (2008) were used as data collection tools. The data were evaluated in SPSS 16.0. Academic communication skills of middle school and authentic leadership levels were found to be high. It is concluded that there is a positive relationship between authentic leadership and academic communication skills.

Keywords: Vocational school, authentic leadership, academic communication, teaching staff

1. GİRİŞ

Otantik liderlik bu alanda yeni bir teori olmakla birlikte; olduğu gibi görünme, görüldüğü gibi olma, değerleriyle uygulamaları arasındaki tutarlılık, kendinin artı ve eksilerini bilerek öz farkındalık gibi birçok özellikleri ile işte bu talep ve istekleri karşılayarak bulunduğu örgüte katma değer sağlamaktadır (Ilies, Morgeson & Nahrgang, 2005:374; Walumbwa vd. 2008:90; Wood, Linely, Maltby, Baliousis & Joseph, 2008:385;). Yine örgütlerdeki birçok değişim ve bu değişim sonucunda yapılan uygulamalar ve örgütlerdeki mevcut liderlik uygulamaları çalışanların motivasyonuna, işlerine odaklanmasına,

çalışanların işletmenin amaçlarını özümseyip örgütü benimsemesine, işlerine devamlılığına, işgücü devir oranına vb. daha birçok konuya olumlu veya olumsuz yönde etki etmektedir (Taşkın ve Kaygın,2016).

Otantik liderlik özelliklerine sahip bir liderin örgüt çalışanlarıyla kurmuş olduğu iletişimin ise son derece sağlıklı bir şekilde veri transferine imkan sağlayacağı su götürmez bir gerçektir. Bu şekildeki iletişim ve ilgi ise çalışanların problemlerinin çözülmesinde anahtar bir rol üstlenmektedir (Taşkın ve Kaygın,2016). Üniversitelerin yapısı ülkemiz genelinde itibariyle sadece öğrenciler için öğretim kurumu olmanın ötesinde bilgi ve teknolojinin üretim yeri olmak gibi bir misyonu da vardır. Bu misyonun yerine getirilmesinde karşılaşılan sorunlardan biri de iletişimsizliktir. Kurumsal olarak birbirine bağlı fakat bağımsız birimlerin olduğu yapılardan oluşan ve içinde idari yapılanmada olan üniversiteler diğer kurumlardan daha farklı bir konuma sahiptir. Bu yönetme süreç içinde akademik personelin kurumsal bağlılığının ve iş tatmininin sağlanması da gerekmektedir. İletişim, bilgilerin paylaşılıp çaba ve gayretlerin birleştirilmesini sağladığı gibi, çalışanların iş tatmini ve örgüte olan bağlılıklarını da artırmaktadır (Ölçer ve Koçer, 2015) Üniversitenin bu girift yapısı içerisinde meslek yüksekokulları da başka bir karmaşıklık unsurudur.

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda otantik liderlik ile iletişim üzerine yapılmış çalışmalara çok az rastlanmaktadır. Bu nedenle bu çalışma literatürde var olan bir eksikliği giderdiği için yol gösterici ve farkındalık açısından literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmayla Kocaeli Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin otantik liderlik tarzları ile akademik iletişim beceri düzeylerini karşılaştırmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. MYO da görevli akademisyenlerin otantik liderlik ve akademik iletişim beceri düzeyleri nedir?
2. MYO da görevli akademisyenlerin otantik liderlik ile akademik iletişim düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, tarama modeli uygulanmıştır. Bu anket yöntemi ile elde edilen bilgiler kullanılarak sonuca ulaşılmıştır. Veriler elektronik olarak SPSS 16.0 yazılımına aktarılmıştır. Meslek yüksekokulu görevli öğretim elemanlarının otantik liderlik ve akademik iletişim beceri düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, Gizir ve Gizir (2005) tarafından geliştirilen Akademik Ortamda İletişim Analizi Envanteri ve Walumbwa ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen Orijinal Otantik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; Otantik Liderlik Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı 0.734, Akademik İletişim Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı 0.698 olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Güvenirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N of Items
Otantik Liderlik	0.734	16
Akademik İletişim	0.698	17

Araştırmanın çalışma grubunu; gönüllülük esasına dayalı olarak katılan Kocaeli Üniversitesi'ne bağlı 2 meslek yüksekokulunda görevli 36 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

3. BULGULAR

Bu kısımda meslek yüksekokulu görevli öğretim elemanlarının otantik liderlik ve akademik ortamdaki iletişim becerilerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bulgulara yer verilmiştir. Sonuçların yorumlanmasında; 1-1,79 çok düşük; 1,80-2,59 düşük; 2,60-3,39 orta; 3,40-4,19;4,20-5,00 çok yüksek ortalama değerleri kullanılmıştır.

Tablo2. Öğretim Elemanlarının Otantik Liderlik ve Akademik İletişim Beceri Düzeylerine ve Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalamalar

DEĞİŞKENLER	\bar{x}
Otantik Liderlik	3,52
Akademik İletişim Becerisi	3,11
Yetersiz İletişim	2,82
Bireysellik	3,25
Bilginin Yetersiz Paylaşımı	3,30
Motivasyon	3,16
Gruplaşma	3,26

Tablo2’de otantik liderlik puan ortalamaları incelendiğinde $\bar{x} = 3,52$ yani yüksek ve akademik iletişim beceri ortalamalarının $\bar{x} = 3,11$ orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Akademik iletişim becerisi alt boyutlarında ise; yetersiz iletişim $\bar{x} = 2,82$, bireysellik $\bar{x} = 3,25$, bilginin yetersiz paylaşımı $\bar{x} = 3,30$, motivasyon $\bar{x} = 3,16$ ve gruplaşma $\bar{x} = 3,26$ olduğu saptanmıştır.

Otantik liderlik ile akademik iletişim becerisi ve alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’ te sunulmuştur.

Tablo 3. Otantik Liderlik ile Akademik İletişim Becerisi ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

		Akademik İletişim Becerisi	Yetersiz İletişim	Bireysellik	Biginin Yetersiz Paylaşımı	Motivasyon	Gruplaşma
Otantik Liderlik	r	0,442	0,362	0,390	0,272	0,425	0,410
	p	,000	,001	,000	,002	,000	,000

*p<0,01

Otantik liderlik ile akademik iletişim becerisi arasında [0.442, p<0,01) düzeyinde orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Otantik liderlik ile akademik iletişim alt boyutları arasında sırasıyla [0,362, p<0,01; 0,390, p<0,01; 0,272, p<0,01; 0,425, p<0,01; 0,410, p<0,01] orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Bu sonuçlardan hareketle, “otantik liderlik” ve “akademik iletişim” arasında istatistiksel açıdan anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

4. SONUÇ

Öğretim elemanlarının otantik liderlik puan ortalamalarının yüksek, akademik iletişim puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Otantik liderlik ile akademik iletişim becerisi arasındaki ilişkilere ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır: Otantik liderlik ile akademik iletişim becerisi arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Otantik liderliğin akademik iletişim becerisi alt boyutlarıyla ve arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre otantik liderliğin akademik iletişim becerisini pozitif etkilediği söylenebilir. Gelecekte bu konularla ilgili çalışacak araştırmacılara örneklem büyüklüğünü arttırarak diğer fakülteler ve üniversiteler arasında ve demografik değişkenler ile farklı liderlik tarzları ve iletişim becerileri arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

GİZİR, S. ve GİZİR, C (2005). Akademik Ortamda İletişim Analizi Envanteri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 112-125.

- ILIES, R., Morgeson, F. P. & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic Leadership and Eudaemonic Well-being: Understanding Leader-Follower Outcomes. *Leadership Quarterly*, 16, 374-379
- ÖLÇER N. ve KOÇER, S. (2015). Örgütsel İletişim: Kocaeli Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir İnceleme. *Global Media Journal TR Edition*, 6 (11), 339
- TAŞKIN, Y. ve KAYGIN, E. (2016). Kaçkın Otantik Liderlik Anlayışının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yabancılaşmayla İlişkisi: Mobilya Sektöründe Bir Uygulama. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14),617-641.
- WALUMBWA, F. O., AVOLIO, B. J., GARDNER, W. L., WERNING, T. S. & PETERSON, S. J. (2008). Authentic Leadership Development and Validation of A Theory- Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126
- WOOD, M. A., LINELY, P. A., MALTBY, J., BALIOUSIS, M. & JOSEPH S. (2008). The Authentic Personality: a Theoretical and Empirical Conceptualization and The Development of The Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385-399