

ÖĞRETİM ELEMANLARININ HİZMETKÂR LİDERLİK DÜZEYLERİNİN ÖĞRENCİLERİN PERSPEKTİFİNDEN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA: BİR KAMU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Cemil ÖRGEV¹
BAYRAM TOPAL²
MUSTAFA ERDOĞAN³

ÖZET

Takipçilerine yol gösteren, onlarla birlikte hareket eden ve hizmet etmeyi bir yaşam biçimi haline getiren "Hizmetkâr Liderlik Anlayışı" akademik hayatta ve özellikle öğretim elemanı-öğrenci ilişkilerinde ideal bir liderlik tarzı olma özelliğine sahiptir. Çalışmada, Robert Steven Dennis (2004) tarafından geliştirilen "Hizmetkâr Liderlik Ölçeği" kullanılarak, bir devlet üniversitesinde görevli öğretim elemanlarının "Hizmetkâr Liderlik" özelliklerine ne ölçüde sahip oldukları ders verdikleri öğrencilerin perspektifinden araştırılmıştır. Bu kapsamda, araştırma evrenini Türkiye'de bir devlet üniversitesinde bulunan beş fakülte ve bir enstitünün 9770 son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Örneklem olarak 465 son sınıf öğrencisine anket formları dağıtılmış ve elde edilen veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Hizmetkar Liderliğin sosyal ve ahlaki sevgi, alçakgönüllülük, fedakarlık, vizyon, güven, güçlendirme ve hizmet olmak üzere yedi alt boyutu ile Öğretim elemanlarının Hizmetkar liderlik davranışları araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, Öğretim Elemanı, Öğrenci, Devlet Üniversitesi

A STUDY TO DETERMINE THE SERVANT LEADERSHIP LEVELS OF TEACHING STAFF FROM THE PERSPECTIVE OF STUDENTS: A STATE UNIVERSITY SAMPLE

ABSTRACT

"Servant Leadership Understanding" has become an ideal leadership style in academic life, and especially in teaching staff-student relations, which has led to its followers and has become a servant lifestyle that moves with them. In this study, the "Servant Leadership Scale" developed by Robert Steven Dennis (2004) and the "Servant Leadership" level of the teaching staff of the state university were examined in terms of the students taught by them. In this context, the universe of research has included five faculties and an institute which have had 9770 students in a public university in Turkey. As a sample, the questionnaire forms were distributed to 465 senior students and the obtained data were evaluated by using SPSS 21.0 program. The seven dimensions of servant leadership adopted for the study are social and ethical love, humility, altruism, vision, trust, empowerment and service were used to research the behaviors of teaching staff.

Key words: Leadership, Servant Leadership, Teaching Staff, Student, State University

¹ Doç.Dr., Sakarya Üniversitesi, corgev@sakarya.edu.tr

² Prof.Dr., Sakarya Üniversitesi, btopal@sakarya.edu.tr

³ Sakarya Üniversitesi, mtkerdogan1907@gmail.com

1. GİRİŞ

Yönetici iz sürer, lider ezber bozar; yönetici talimatları olduğu gibi uygular, lider yönetici filtreler, sorgular. Liderlik konusunda, çalışmalarda üzerinde görüş birliği sağlanan en önemli unsur, liderin insanları etkileyebilme özelliğidir.

Liderlik, bir organizasyonda mevcut bireylerin var olan potansiyellerinin başarıyla sonuçlandırılmasında büyük bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Davis, 1982, s.142; Cevrioğlu, 2007, s.5).

İş koşullarında 1980’li yıllarda başlayan değişim ile, bireylerin, bu doğrultuda organizasyonların da ihtiyaçları değişmiştir. Değişen koşullara uyum sağlamak isteyen organizasyonların gelişmeleri ile aynı doğrultuda liderlik davranışları da değişim göstermiş ve liderliği tanımlamaya yönelik bir çok yeni yaklaşım ve teoriler geliştirilmiştir (Avolio, Kahaiia and Dodgeb, 2001, s.615-668; İbicioğlu ve Doğan, 2002, s.374-382; Fındıkçı, 2009, s.368-460).

Davranışsal anlamda liderlik, liderin grup üyeleri ile olan ilişkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde araştırmacılar tarafından liderlik ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Aşağıda kronolojik olarak verilmiş tanımlamalar bunlardan bazılarıdır (İbicioğlu, Özmen ve Taş, 2009, s.3)

Cooley (1902), “Sosyal hareketin özeğinde (merkezinde) olabilmektir.”

Mumford (1906), “Sosyal hareketlerin kontrol edilmesi sürecinde, grupta bir kişinin ön plana çıkmasıdır.”

Bogardus (1934), “Sadece kişilik ve grup olayları değil aynı zamanda birçok kişinin zihinsel kontağı ve bu kontak içinde bazı kişilerin, diğer kişiler üzerinde etkin olduğu varsayılan bir süreçtir.”

Kilbourne (1935), “Hayranlık duyulan kişilik özelliklerinin pek çoğuna sahip olduğunu ortaya koyabilmektir.”

Knickerbocker (1948), “Grup üyeleri ile onların gereksinimlerini karşılayacak tüm araçları kontrol altında tutan kişi arasındaki işlevsel bir ilişkisidir.”

Dubrin (1978), “Amaçları gerçekleştirmek için uğraşanları duruma göre uyarlayıcı, onların sorunlarını yanıtlayıcı bir roldür.”

Katz ve Kahn, (1978) “Örgüt üyelerini, performans göstermeye güdüleyecek etki fazlalığı yaratmaktır.

W. Pagonis, (1992) “Belirli bir amacı gerçekleştirebilmek için uzmanlık, empati gibi aktif, önemli ve birbiriyle bütünleşen davranışlar sergileyerek insanları etkileyebilmektir.

G. R. Sullivan M. V. Harpr, (1996) Amaç, kültür, strateji, temel kimlikler ve kritik süreçler gibi örgütü var eden ussal ve iyi düşünülmüş eylemleri yönetmek, geleceği yaratmak ve ekip kurmaktır.

Eren (2001), “Bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerin toplamıdır.”

Bununla birlikte lider hem doğuştan gelen özelliklere hem de zekâ, dürüstlük, doğruluk, özgüven gibi geliştirilebilir özelliklere sahip olması gereklidir (Saylı ve Baytok, 2014, s.149). Yapılan tanımlamalardan yola çıkarak genel bir tanım yapılacak olursa liderlik; organizasyon içinde mevcut çalışanları birlik beraberlik içinde belli bir amaç için bir araya getirebilen, belirlenmiş amaçlar doğrultusunda çalışanları yönlendirebilen, organizasyon içinde uzmanlık bilgisinin yanında, yönetim, bilgi ve tecrübesiyle ön plana çıkabilme yeteneğidir (Erdem, 2009, s.199).

Liderlik kavramının geçmişi çok eski zamanlara dayanmakla birlikte, kavramın yoğun olarak sanayi devrimi sonrasındaki kullanıldığı görülmektedir. Özellikle sanayi devriminden itibaren kavram olarak liderlik popüler olmakla birlikte kıymeti giderek artan bir ivme kazanmış ve bunun yanında pek çok liderlik yaklaşımları ve kavramları ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlardan ve kavramlardan biriside çağdaş yaklaşımlar altında yer alan hizmetkâr liderlik tarzıdır (Eren ve Yalçıntaş, 2017, s.852).

Liderlik tarzlarının, özellikle lider konumdaki kişilerin grupları peşinden sürükleyebilmesi için katkısı ve etkisi önemlidir. Çalışma, bu liderlik tarzlarından hizmetkâr liderlik tarzı özelinde yapılmıştır. Özellikle çalışmanın bir eğitim kurumunda yapılması, hizmetkâr liderliğin tanımından yola çıkarak (çıkarmadan, başkalarının ihtiyacının karşılanması, liderin kendini onlara adayarak, onlar için var olabilmesi) öğretim elemanlarının bu liderlik tarzını ne düzeyde benimsediğinin araştırılması açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile bir devlet üniversitesinde görevli öğretim elemanlarının hizmetkâr liderlik düzeylerinin öğrencilerin algıları doğrultusunda ve yine öğrencilerin perspektifinden belirlenmesi ve bu algının ne yönde olduğunun değişik demografik verilerle birlikte test edilerek incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları istatistiksel metotlar ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Hizmetkâr Liderlik

Liderlik yaklaşımlarından çağdaş yaklaşımlar içerisinde yer alan hizmetkâr liderlik, çıkar beklemeden, başkalarının ihtiyacının karşılanması, liderin kendini onlara adayarak, onlar için var olabilmesi şeklinde tanımlanabilir (Fındıkçı, 2009, s.378). Hizmetkâr liderliğin özelliklerini Spears ve Carroll şu şekilde sıralamıştır (Ercan, 2012, s.271-273).

- Etkin dinleme yeteneğine sahiptirler,

- Başkalarının yerine kendini koyabilme,
- Takipçilerin ve kendilerinin yeteneklerinde iyileştirme ve düzeltme yapabilme,
- İkna kabiliyeti,
- Farklı açılardan olaylara bakabilme,
- Sorunlara karşı alışılmışın dışında çözümler bulma,
- Planlamalarda geleceğe yönelik öngörülerde bulunma,
- Başkalarının ihtiyaçlarını karşılarken çıkar beklememe,
- Takipçilerinin gelişimine destek olma,
- Amaçlar etrafında toplulukları oluşturabilme.

2.2. Hizmetkâr Liderlik Kavramı

Yirminci yüzyılın özellikle ikinci yarısından sonra insana verilen değer artmış ve sivil toplum kuruluşları etkinlik kazanmıştır. Özellikle iş hayatında etik değerlerin öneminin anlaşılması organizasyonlarda, bu kavramları önemseyen, katılımcı yeni liderlik tarzına duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Kavramsal olarak, insana çalışana ve gelişimine değer veren, yönetimin felsefesini etik değerler üzerine kurmuş, bu liderlik yaklaşımının tanımını ilk olarak Greenleaf (1904-1990) "Hizmetkâr Lider" kavramıyla yapmıştır (Eren ve Yalçıntaş, 2017, s.852).

Greenleaf tarafından 1970 yılında tanımlanan ve sonrasında farklı tanımlamaları yapılan hizmetkar liderlik, üyelerinin gereksinimlerini kendi gereksinimlerinin önünde tutan, üyelerine şefkatli yaklaşan, empati kuran, sahip olduğu tüm gücü ve yetkiyi üyelerinin lehine kullanan, çıkar açısından çalışanların çıkarlarına öncelik veren kısaca ön planda tutan, temelinde alçakgönüllülük, sevgi ve güvenin olduğu liderlik anlayışından bahsetmektedir (Dal ve Çorbacıoğlu, 2014, s.288).

Greenleaf yaptığı tanımda "hizmetkâr lider önce hizmetkârdır" ifadesini kullanmış ve hizmet etme isteğinin de doğal bir duygu ile başladığını söylemiştir. Ayrıca hizmetkâr liderliği geleneksel yaklaşımındaki gibi "piramidin tepesinde" birinin birikimini ve gücünü kullanan bir liderlik tarzından farklı görüp, hizmetkâr liderlikte, iktidarı paylaşan, ilk önce başkalarının ihtiyaçlarını ortaya koyan ve insanların mümkün olduğu kadar gelişmesine yardımcı olan bir liderlik tarzı" olarak tanımlamıştır. (Greenleaf, 1998, s.123).

Geçen süre zarfında birçok düşünür hizmetkâr liderlik tarzına ait birçok yazı yazmışlardır. Bunlardan biri olan Spears (2010) Greenleaf'in orijinal yazılarını dikkatlice gözden geçirdikten sonra, hizmetkâr liderlerin gelişiminin merkezinde kritik öneme sahip olduğunu varsaydığı hizmetkar liderinin 10 karakteristik özelliğini ortaya çıkarmıştır (Spears, 2010, s.27).

- Dinleme: Hizmetkâr lider, bir grubun iradesini tespit etmeye ve bu iradenin açıklığa kavuşturulmasına yardımcı olur. O, söylenen ve söylenmeyen şeylere resmî olarak dinler. Dinleme, kendi iç sesini duymayı da kapsar.

- Empati: Hizmetkar liderler, başkalarını anlamaya ve empati kurmaya çalışır. Her insan özel ve eşsiz olduğunun anlaşılması gerekir. Hizmetkâr lider, çalışanlarını iyi niyetli varsayar. En başarılı hizmetkâr liderler yetenekli empatik dinleyicilerdir.

- İyileştirici olma: İlişkilerin iyi olması, dönüşüm ve entegrasyon için bir güçtür. Hizmetkâr liderliğin güçlü yanlarından biri, kişinin benliğini ve başkalarıyla olan ilişkisini iyileştirme potansiyelidir. Bu, insan olmanın bir parçası olmakla birlikte, hizmetkâr liderler, iletişim kurdukları kişilere yardım etme isteği içindedirler.

- Farkındalık: Genel olarak farkındalık ve özellikle öz farkındalık, hizmetkâr lideri güçlendirir. Farkındalık, etik, güç ve değerleri içeren konuları anlamada yardımcı olur. Çoğu durumu daha bütüncül bir konumdan görebilmeyi sağlar.

- İkna: Hizmetkâr liderlerin diğer bir özelliği ise kararlar vermede, konumsal otoritesinden ziyade, ikna yöntemini kullanmasıdır. Hizmetkâr lider, uyumu zorlamak yerine başkalarını ikna etmeyi amaçlamaktadır. Bu özel unsur, geleneksel otoriter model ile hizmetkâr liderlik arasındaki en belirgin ayrımlardan birisidir. Hizmetkâr lider gruplar arasında fikir birliği oluşturmakta etkilidir.

- Kavramsallaştırma: Hizmetkâr liderler, büyük hayalleri gerçekleştirmek için yeteneklerini beslemeye çalışırlar. Bir probleme ya da organizasyona kavramsallaştırma perspektifinden bakma yeteneği, kişinin günlük gerçeklerin ötesinde düşünmesi gerektiği anlamına gelir.

- Öngörü: Kavramsallaştırma ile yakından ilişkilidir. Bir durumun olası sonucunu tahmin etme kabiliyeti olarak tanımlanabilir. Öngörü, hizmetkâr liderin geçmişten gelen dersleri, günümüzün gerçeklerini ve geleceğe yönelik bir kararın muhtemel sonucunu anlamasını sağlayan bir özelliktir.

- İdare (Yöneticilik), Hizmetkâr liderlik, yönetim gibi, her şeyden önce, başkalarının ihtiyaçlarını karşılama taahhüdünü üstlenir. Ayrıca kontrol yerine açıklık ve ikna kullanımını vurgulamaktadır.

- İnsanların gelişimine, yükselmesine katkı: Hizmetkâr lider, her bireyin kendi organizasyonu içindeki büyümesine derinden bağlıdır. Hizmetkâr lider, çalışanların ve iş arkadaşlarının kişisel ve mesleki gelişimini beslemek için kendi gücüyle her şeyi yapma sorumluluğunu üstlenir. Uygulamada, bu, kişisel ve mesleki gelişim için fon sağlama, herkesin fikir ve önerilerine kişisel bir ilgi gösterme, çalışanların karar alma sürecine katılımını teşvik etme ve aktif olarak yardımda bulunma gibi somut eylemleri içerebilir.

- Topluluk oluşturma: hizmetkâr lider, belirli bir kurumda çalışanlar arasında topluluk inşa etmek için bazı araçları tanımlamaya çalışmaktadır. Hizmetkâr liderlik,

gerçek toplulukların işletmelerde ve diğer kurumlarda çalışanlar arasında oluşturulabileceğini öne sürmektedir.

Hizmetkâr liderliğin bu on özellikleri hiçbir şekilde eksiksiz değildir. Hizmetkâr liderlik, daha iyi ve daha özenli kurumlar oluşturmada gelecek için büyük umutlar sunmakta, her geçen gün daha fazla örgüt ve insan hizmetkâr liderliği uygulamaya koymaya çalışmaktadır (Spears, 2010, s.29-30).

2.3. Hizmetkâr Liderlik Boyutları

Hizmetkâr liderlik boyutlarının geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalarda farklı hizmetkâr liderlik boyutları oluşturulmuştur (Northouse, 2013, s.223). Kathleen Ann Patterson (2003) tarafından ve Robert Steven Dennis (2004) tarafından geliştirilen ölçeğin 7 boyutu aşağıdadır.

2.3.1. Sosyal ve ahlaki sevgi

Patterson'un tanımladığı hizmetkâr liderlik/takipçi ilişkisinin köşe taşı Agapao Aşkıdır. Winston (2002), Agapao'nun sosyal veya ahlaki anlamda sevmek anlamına geldiğini belirtmektedir. Winston'a (2002) göre, bu aşk liderlerin her bir kişiyi basitçe bir amaç olarak değil, tam bir insan olarak görmesini sağlar (Dennis and Bocernea, 2005, s.602). Liderliğin maneviyatında fedakâr sevginin yattığını, hizmetkâr liderliğin sıklıkla sevgi kavramına vurgu yaptığı belirtilmiştir (Parry ve Kempster, 2014, s.24; Aslan ve Özata, 2011, s.142).

2.3.2. Alçakgönüllülük (Tevazu)

Owens ve Hekman ile Van Dierendonck ve Nuijten'e göre alçakgönüllü liderler, takipçilerine karşı sorumluluklarından emin, hesap vermekten kaçınmayan, öğrenmeye istekli, takipçilerinden gelebilecek eleştirilere açık, görev süresi bittiğinde gereğini yapabilecek, makam ve mevki aşığı kişiler değildirler (Owens and Hekman, 2012, s.789, Dierendonck and Nuijten, 2011, s.1233; Dal ve Çorbacıoğlu, 2014, s292). Ayrıca Humge, Sandage ve Wiens (2001)'e göre, kişinin başarılarını ve yeteneklerini perspektifte tutma becerisidir. Kendini kabul etme anlamına gelir, fakat aynı zamanda, başkalarına odaklanmış olmak yerine, odaklanmış olmamak anlamına gelen gerçek alçakgönüllülük pratiğini de içerir (Dennis and Bocernea, 2005, s.602).

2.3.3. Fedakârlık

Gerçek manada fedakâr olmak isteyen bir liderin örgüt içinde istemese de herhangi bir rolü üstlenebilen, şahsi çıkarı olmayan bir ürün ortaya koyabilen, herhangi bir beklenti içinde olmadan başkalarını ödüllendirebilen, en ufak bir kazanç veya memnuniyet beklemeden kendisini başkalarına adayabilen kişi olduğu savunulmaktadır (Avolio and Locke, 2002, s.170; Dal ve Çorbacıoğlu, 2014, s292). Eisenberg (1986) fedakârlığı "bir diğerine yarar sağlamayı amaçlayan ve dış ödül beklentisi ile motive edilmeyen gönüllü davranış" olarak tanımlar. Johnson (2001) için de fedakârlık aynı doğrultuda olmakla birlikte etik bir bakış açısıdır (Eisenberg, 1986, s.1, Dennis and Bocernea, 2005, s.602).

2.3.4. Vizyon

Bir yöneticilik kavramı olarak vizyon, mevcut gerçekler ile gelecekte beklenen koşulları birleştirerek, işletme için arzu edilen bir gelecek imajı yaratmaktır (Koçel, 2005, s.130). Vizyon ortak hedefleri, inançları ifade etmektedir. İşletmenin yönünü belirlemede hayati öneme sahip olan vizyon, arzulan geleceğin paylaşılmış zihni imajı olarak da yorumlanmaktadır (Aydoğan, 2004, s.37). Conger (1992) değişim ve önceden harekete geçme ihtiyacını öngörmek, vizyonu odak haline getirmenin bir yöntemidir demiştir. Bennett (2001), hizmetkâr liderin geçmişte kalırken ve geleceğe odaklanırken hayal etmesi gerektiğini ileri sürer (Dennis and Bocernea, 2005, s.602).

2.3.5. Güven

Giffin, güveni riskli bir durumda birinin davranışına karşı duyulan itimat olarak (Arslan, 2009, s.5), Lewicki ve arkadaşları ise; güveni, bireyin diğer kişilerin eylemlerine ilişkin olumlu beklentisi olarak tanımlamışlardır (Demircan, 2003, s.8;). Birbirinden çok farklı bakış açısına sahip birçok yazarın ortak olarak kabul ettiği bir tanım şöyledir: “Güven, bir tarafın diğerinin davranışı veya niyeti ile ilgili olumlu beklentileri üzerine kurulmuş etkiye açık olmayı kabul etmeye dayalı psikolojik bir durumdur” (Arslan, 2009, s.6; Büte, 2011, s.174).

Kouzes ve Posner’e göre, liderin kredibilitesini etkileyebilecek faktörlerden biri de güvendir (Kouzes and Posner, 2011, s.78). Kişilerarası ve örgütsel anlamda güveni sağlamanın doğruluk ve dürüstlük gibi iki önemli değerden ileri geldiğini, bu tür bir güvenin hizmetkâr liderlik için gerekli olduğunu savunur (Russell, 2001, s.81). Story (2002) 'ye göre, güven, hizmetkâr liderin temel bir özelliğidir. Güven, gerçek liderlik için temel unsurlardan biridir (Dennis and Bocernea, 2005, 603).

2.3.6. Güçlendirme

Güçlendirme, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile kişilerin yetkilerini arttırma ve kişileri geliştirme süreci olarak tanımlar (Koçel, 2005, s.414). Focht ise güçlendirmeyi kısaca, diğerleriyle güç paylaşımı olarak tanımlar (Focht, 2011, s.28). Covey, liderin, takipçiler arasındaki farklılıklara değer vererek, onları dinleyerek ve güçlendirme konusunda onlara örnek olarak hizmetkâr olacağına inanır (Covey, 2002, s.31). Liderler ve takipçiler arasındaki ahlaki ilişkiyi değiştirmeden çalışanlara veya takipçilere güç sağlanmalıdır. Güçlendirme, liderlerin yanı sıra takipçilerin haklarını, sorumluluklarını ve görevlerini de değiştirir. Covey (2002), liderin başkalarını güçlendirmek ve farklılıklarını değerlendirmek için bir rol modeli olarak hizmet ettiğine inanmaktadır (Covey, 2002, s.31, Dennis and Bocernea, 2005, s.604).

2.3.7. Hizmet

Hizmet kavramının liderlik akımının ana boyutlarından birisi olarak literatüre girmesi Robert Greenleaf'in hizmetkâr liderlik yaklaşımına dayanır. Greenleaf'a (1977,1998) göre hizmetkâr liderler, güçlerini başkalarına hizmet etmenin bir aracı olarak kullanan, kendilerini sosyal açıdan kişilere hizmet eden bir pozisyonda görmeyi

arzulayan, başkalarına hizmet etmeyi bir sorumluluk olarak kabul eden kişiler liderdirler (Dennis and Bocernea, 2005, s.604).

3. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Çalışmanın amacı, araştırma konusu üniversitede öğretim elemanlarının öğrencilerine karşı ne ölçüde hizmetkâr liderlik davranışı sergileyebildiklerini ortaya koymaktır. Bu araştırma, bir devlet üniversitesini konu alan örnek olay çalışmasıdır. Veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak öncelikle frekans ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve mevcut durumun ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle tespit etmeyi amaçlayan tarama modeli ve nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir (Karasar, 2016: s.109).

Araştırmanın evrenini, yaklaşık 48 yıllık geçmişe sahip olup, çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla, bir devlet üniversitesine bağlı, 4 yıllık eğitim veren altı fakültenin 9770 son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Örneklem olarak çalışmanın kapsamında bulunan üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve İşletme Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 480 öğrencisi oluşturmaktadır. Bu kapsamda lisans eğitimi alan fakülte öğrencilerinden rastgele örnekleme tekniği ile seçilen örneklem grubu üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ankete 480 öğrenci katılmış olup bunlardan eksik ve uygunsuz doldurulan 15 anket formu araştırma dışı tutularak geri kalan 465 anket değerlendirmeye uygun bulunmuş, elde edilen veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın yapıldığı fakültelerdeki homojen olmayan ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5 lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 370 olarak hesaplanmış, toplanan anketlerden değerlendirmeye uygun görülenlerin sayısının 465 olması örneklemin evreni temsil ettiğini göstermektedir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017, s.143-144, Sekaran, 2003, s.294).

Hizmetkâr liderlik alanında geliştirilmiş farklı ölçekler mevcut olmakla birlikte, literatürde kabul görmüş ve daha önce üniversite rektörlerinin hizmetkâr liderlik davranışlarını analiz etmek için kullanılan (Farris, 2010) Robert Steven Dennis'e (2004) ait Hizmetkâr Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Robert Steven Dennis, söz konusu ölçeği, hizmetkâr liderlik literatürünün önde gelen araştırmacılarından Kathleen Ann Patterson (2003) tarafından geliştirilen 7 hizmetkâr liderlik boyutu çerçevesinde geliştirmiştir. Dennis'in (2004) Hizmetkâr Liderlik Ölçeği, 42 ifade ve 7 boyuttan oluşmaktadır. Hizmetkâr liderlik ölçeği, 5'li Likert tipi ifadelerden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ayrıca, çalışmada öğrencilere, bazı demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, fakülte, akademisyen olmak isteyip istemedikleri) ilişkin sorular yöneltilmiştir. Araştırmaya ait beş adet hipotez aşağıda verilmiştir. Bunlar;

H1: Öğrencilerin öğretim elemanlarına dönük hizmetkâr liderlik algısı olumludur.

H2: Öğrencilerin cinsiyetine göre öğretim elemanlarına dönük hizmetkâr liderlik algısı farklıdır.

H3: Öğrencilerin akademisyen olma düşüncesine göre öğretim elemanlarına dönük hizmetkâr liderlik algısı farklıdır.

H4: Öğrencilerin yaşlarına göre öğretim elemanlarına dönük hizmetkâr liderlik algısı farklıdır.

H5: Öğrencilerin öğrenim gördükleri fakültele göre öğretim elemanlarına dönük hizmetkâr liderlik algısı farklıdır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ait veriler Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmaya katılan 465 fakülte öğrencisinin %39,8’i erkek, % 60,2’si kadındır. Yaş grupları dikkate alındığında, katılımcıların, %5,4’ü 17-19, %56,7’i 20-22, %33,8’i 23-25, %4,1’i ise 25 ve üzeri yaş gruplarında yer almaktadır. Katılımcıların %31,8’i sağlık bilimleri fakültesinde, %18,9’u siyasal bilgiler fakültesinde, %15,3’ü mühendislik fakültesinde, %12,9’u fen edebiyat fakültesinde ve %10,3’ü hukuk fakültesinde ve 10,8’i işletme fakültesinde öğrenim görmektedir. Fakülte öğrencilerinin, %43’ü akademisyen olmak isterken, %57’si akademisyen olmak istememektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları (N=465)

Demografik Bulgular			
Değişkenler	Kategori	Frekans (N)	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	280	60,2
	Erkek	185	39,8
Yaş	17-19	25	5,4
	20-22	264	56,8
	23-25	157	33,8
	25 üzeri	19	4,1
Fakülte	Sağlık Bilimleri Fakültesi	148	31,8
	Siyasal Bilgiler Fakültesi	88	18,9
	Mühendislik Fakültesi	71	15,3
	Fen Edebiyat Fakültesi	60	12,9
	Hukuk Fakültesi	48	10,3
	İşletme Fakültesi	50	10,8
Akademisyenlik düşünüyor musunuz?	Evet	200	43
	Hayır	265	57

4.2. Hizmetkâr Liderlik Ölçeğinde Yer Alan Boyutların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=465)

Hizmetkâr liderlik ölçeğinde yer alan 7 boyuta katılımcıların vermiş olduğu yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Bu kapsamda araştırmaya katılan bireylerin hizmetkâr liderlik boyutlarına göre en yüksek ortalama puanın güçlendirme boyutunda 3,4356, en düşük ortalama puanın vizyon boyutunda 3,2842 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte hizmetkâr liderlik boyutlarının puanları arasında önemli bir farkın olmadığı sezilmektedir.

Tablo 2. Hizmetkâr Liderlik ve Boyutlarına İlişkin Ortalama ve standart sapmalar.

	Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Feda-kârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmetkâr Liderlik
N	465	465	465	465	465	465	465	465
Ort.	3,3317	3,3764	3,3286	3,2842	3,383	3,4356	3,3651	3,3579
SS	0,96993	1,02254	0,95154	0,98759	0,9316	0,98249	0,98833	0,83019

Tablo 3’de görüldüğü üzere hizmetkâr liderlik algısının yüksek olduğu cinsiyet grubu erkekler olup, her iki grupta da boyut açısından en yüksek ortalama güçlendirme boyutunda, en düşük ortalama ise vizyon boyutunda gerçekleşmiştir.

Tablo 3. Hizmetkâr Liderlik ve Boyutların Cinsiyete Göre Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Sosyal ve ahlaki sevgi.	Alçak gönüllülük.	Feda-kârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmetkâr Liderlik	
Erkek	N	185	185	185	185	185	185	185	
	Ort.	3,422	3,449	3,393	3,366	3,414	3,499	3,399	3,421
	SS	0,86	0,94	0,857	0,931	0,834	0,885	0,852	0,703
Kadın	N	280	280	280	280	280	280	280	
	Ort.	3,272	3,329	3,286	3,23	3,364	3,393	3,342	3,317
	SS	1,033	1,073	1,008	1,022	0,992	1,042	1,069	0,903
Top.	N	465	465	465	465	465	465	465	
	Ort.	3,332	3,376	3,329	3,284	3,384	3,436	3,365	3,358
	SS	0,969	1,023	0,952	0,988	0,932	0,982	0,988	0,83

Tablo 4’den yola çıkarak hizmetkâr liderlik algısının akademisyen olmayı düşünenlerde daha olumlu olduğu ve bu grupta en yüksek olumlu algının güven boyutunda, en düşük vizyon boyutunda olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Hizmetkâr Liderlik ve Boyutlarının Akademisyen Olma İsteğine Göre Ortalama ve Standart Sapmaları

Akademisyen olma isteği		Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Fedakârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmetkâr Liderlik
Evet	N	200	200	200	200	200	200	200	200
	Ort.	3,501	3,427	3,395	3,39	3,558	3,541	3,481	3,47
	SS	0,94	0,924	0,915	0,922	0,879	0,968	0,959	0,804
Hayır	N	265	265	265	265	265	265	265	265
	Ort.	3,204	3,338	3,279	3,204	3,252	3,357	3,278	3,273
	SS	0,974	1,091	0,977	1,029	0,949	0,988	1,003	0,842
Top.	N	465	465	465	465	465	465	465	465
	Ort.	3,332	3,376	3,329	3,284	3,384	3,436	3,365	3,358
	SS	0,97	1,023	0,952	0,988	0,931	0,982	0,988	0,83

Tablo 5’te ise hizmetkâr liderlik algısının en yüksek olduğu yaş grubu 25 üzeri yaş grubu olup, bu grupta boyut açısından en yüksek algı sosyal ve ahlaki sevgi boyutunda gerçekleşmiştir. Algının en düşük olduğu yaş grubu 20-22 yaş grubu olup bu grupta en düşük algı vizyon ve fedakarlık boyutlarında gerçekleşmiştir.

Tablo 5. Hizmetkâr Liderlik ve Boyutların Yaşa Göre Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Yaş		Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Fedakârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmetkâr Liderlik
17-19	Ort.	3,373	3,480	3,427	3,234	3,454	3,533	3,367	3,410
	SS	0,902	0,694	0,854	0,890	0,894	0,832	0,715	0,673
20-22	Ort.	3,314	3,314	3,194	3,139	3,302	3,304	3,268	3,253
	SS	0,995	1,063	0,948	0,984	0,943	1,019	1,014	0,861
23-25	Ort.	3,410	3,511	3,511	3,484	3,491	3,606	3,490	3,484
	SS	0,914	1,000	0,911	0,950	0,872	0,882	0,932	0,762
25 üzeri	Ort.	3,825	3,553	3,553	3,720	3,544	3,728	3,676	3,706
	SS	0,994	0,920	1,194	1,116	1,224	1,203	1,251	0,934
Top.	Ort.	3,376	3,329	3,329	3,284	3,384	3,436	3,365	3,358
	SS	0,970	1,023	0,952	0,988	0,932	0,982	0,988	0,830

Tablo 6’da görüldüğü üzere hizmetkâr liderlik algısının en yüksek olduğu fakülte işletme fakültesi olup, bu fakültede en yüksek algı güven boyutunda oluşmuştur. Hizmetkar liderlik algısının en düşük olduğu fakülte sağlık bilimleri fakültesi olup algının en düşük olduğu boyut vizyon alt boyutudur.

Tablo 6. Hizmetkâr Liderlik ve Boyutlarının Fakültelere Göre Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Fakülte		Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Fedakârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmetkâr Liderlik
Sağlık Bilimleri	Ort.	3,025	2,983	2,927	2,875	3,047	3,039	2,957	2,979
	SS	1,086	1,026	1,105	1,048	1,025	1,089	1,101	0,957
Siyasal Bilgiler	Ort.	3,430	3,538	3,523	3,458	3,582	3,608	3,689	3,547
	SS	0,730	0,759	0,757	0,851	0,757	0,839	0,809	0,630
Mühendislik	Ort.	3,296	3,348	3,317	3,449	3,399	3,577	3,417	3,400
	SS	1,015	0,975	0,806	0,963	0,870	0,873	0,868	0,739
Fen Edebiyat	Ort.	3,544	3,595	3,528	3,453	3,500	3,691	3,656	3,568
	SS	0,928	0,938	0,915	0,882	0,925	0,885	0,917	0,770
Hukuk	Ort.	3,517	3,643	3,565	3,583	3,423	3,430	3,358	3,503
	SS	0,872	0,929	0,772	0,929	0,809	0,910	0,897	0,656
İşletme	Ort.	3,686	3,780	3,727	3,466	3,833	3,804	3,586	3,697
	SS	0,815	1,291	0,750	0,899	0,822	0,855	0,859	0,690
Toplam	Ort.	3,332	3,376	3,329	3,284	3,384	3,436	3,365	3,358
	SS	0,970	1,023	0,952	0,988	0,932	0,983	0,988	0,830

4.3. Verilerin Normalliğinin Araştırılması

Bilindiği gibi parametrik testlerin temel ve en önemli varsayımlarından biri normal dağılım varsayımdır. Bunun için yapılan normallik testi sonuçlarına göre tüm hizmetkâr liderlik boyutlarının normal dağılmadığı Tablo 7’den anlaşılmaktadır. Bu sebeple parametrik test varsayımlarının sağlanamaması sebebiyle hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Tablo 7. Hizmetkâr Liderlik Boyutları İçin Normallik Testleri

BOYUTLAR	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SOSYAL VE AHLAKİ SEVGİ	,132	465	,000	,957	465	,000
ALÇAKGÖNÜLLÜLÜK	,095	465	,000	,937	465	,000
FEDAKÂRLIK	,113	465	,000	,954	465	,000
VİZYON	,092	465	,000	,967	465	,000
GÜVEN	,092	465	,000	,971	465	,000
GÜÇLENDİRME	,115	465	,000	,951	465	,000
HİZMET	,098	465	,000	,957	465	,000
HİZMETKÂR LİDERLİK (TOPLAM)	,099	465	,000	,954	465	,000

4.4. Hizmetkâr Liderlik Algısı ile İlgili Hipotez Testleri

Yapılan normallik testine göre verilerin normalliğinin sağlanamaması sebebiyle parametrik olmayan yaklaşımlar kullanılarak yukarıda verilen hipotezler test edilmiştir.

Kategori sayısı iki olan değişkenleri test etmek için Mann-Whitney U testi, kategori sayısı ikiden fazla olan değişkenler için Varyans analizinin parametrik olmayan yaklaşımı olan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

4.5. Tüm Öğrencilerin Öğretim Elemanlarına Dönük Hizmetkâr liderlik Algısının Testi

Verilerin normal dağılmaması sebebiyle öğrencilerin hizmetkâr liderlik algısının olumlu olup olmadığı binomial testi ile araştırılmış ve sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir. Binomial teste göre hizmetkâr liderliğin tüm boyutları için öğrenci algılarının pozitif eğilimli olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın yapıldığı üniversitede öğrenciler, hocalarını hizmetkâr liderlik açısından olumlu bulmaktadırlar. Tablo 8’e göre öğrenciler tüm hizmetkâr liderlik boyutları için öğretim üyelerine 3’ün üzerinde puan vermiştir. Bu da öğrencilerin genelinin hizmetkâr liderlik konusunda olumlu bir görüşe sahip olduklarına işaret etmektedir (H1 Kabul).

Tablo 8. Hizmetkâr Liderlik Boyutları İçin Binomial Testi

	Kategori	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (2-tailed)
Sosyal ve ahlaki sevgi	Group 1 <= 3	151	0,32	0,5	0,000
	Group 2 > 3	314	0,68		
Alçak gönüllülük	Group 1 <= 3	159	0,34	0,5	0,000
	Group 2 > 3	306	0,66		
Fedakârlık	Group 1 <= 3	153	0,33	0,5	0,000
	Group 2 > 3	312	0,67		
Vizyon	Group 1 <= 3	182	0,39	0,5	0,000
	Group 2 > 3	283	0,61		
Güven	Group 1 <= 3	161	0,35	0,5	0,000
	Group 2 > 3	304	0,65		
Güçlendirme	Group 1 <= 3	145	0,31	0,5	0,000
	Group 2 > 3	320	0,69		
Hizmet	Group 1 <= 3	161	0,35	0,5	0,000
	Group 2 > 3	304	0,65		
Hizmetkâr liderlik (Genel)	Group 1 <= 3	127	0,27	0,5	0,000
	Group 2 > 3	338	0,73		

4.6. Öğrencilerin Cinsiyetine Göre Öğretim Elemanlarına Dönük Hizmetkâr Liderlik Algısı Testi

Hizmetkâr liderlik algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği Tablo 9’da belirtilmiştir. Mann-Whitney U testine göre hizmetkâr liderliğin tüm boyutları için cinsiyete göre farklı bir algının olmadığı anlaşılmaktadır (H2 Ret).

Tablo 9. Cinsiyete Göre Hizmetkâr Liderlik Algısı İçin Mann-Whitney U Testi

	Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Feda-kârlık	Viz-yon	Güven	Güç-lendir-me	Hiz-met	Hizmet-kâr liderlik
Mann-Whitney U	24541	23998	24925	24069	25866,5	25151	25373	25338
Wilcoxon W	63881	63338	64265	63409	43071,5	64491	42578	64678
Z	-0,961	-1,344	-0,69	-1,294	-0,024	-0,529	-0,372	-0,396
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,336	0,179	0,491	0,196	0,981	0,597	0,71	0,692

Grouping Variable: Cinsiyet

4.7. Öğrencilerin Akademisyen Olma Düşüncesine Göre Öğretim Elemanlarına Dönük Hizmetkâr Liderlik Algısı Testi

Öğrencinin akademisyen olma isteğine göre hocalar hakkındaki hizmetkâr liderlik anlayışının farklı olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmış ve veriler Tablo 10'da verilmiştir. Teste göre akademisyen olma isteği olan ve olmayan öğrencilerin öğretim elemanlarının hizmetkâr liderlikleri konusunda farklı düşündükleri anlaşılmaktadır. Özellikle Sosyal ve ahlaki sevgi, güven, güçlendirme, hizmet boyutunda akademisyen olmayı düşünen öğrenciler daha olumlu bir tutum göstermektedir (H3 Kabul).

Tablo10. Akademisyen Olma İsteğine Göre Hizmetkâr Liderlik Algısı İçin Mann-Whitney U Testi

	Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Feda-kârlık	Viz-yon	Güven	Güç-lendir-me	Hiz-met	Hizmet-kâr liderlik	
Mann-Whitney U	21626	25205,5	24766	24124	21670	23591	23570	22957	
Wilcoxon W	56871	60450,5	60011	59369	56915	58836	58815	58202	
Sıra ort	Sıra ort	257,4	239,5	241,7	244,9	257,2	247,6	247,7	250,7
İsteme-yen	Sıra ort	214,6	228,1	226,5	224	214,8	222	221,9	219,6
Z		-3,41	-0,9	-1,21	-1,66	-3,37	-2,033	-2,047	-2,47
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001**	0,37	0,23	0,097	,001**	,042*	,041*	,014*

4.8. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Öğretim Elemanlarına Dönük Hizmetkâr Liderlik Algısı Testi

Yaş kategorisi sayısı ikiden fazla olduğu için yaş kategorilerine göre hizmetkâr liderlik algısı Kruskal Wallis testi ile araştırılmış ve veriler Tablo 11’de verilmiştir. Kruskal Wallis testine göre güçlendirme boyutu dışındaki hizmetkâr liderlik algısının yaşa göre önemli bir farklılık göstermediği, güçlendirme boyutunda 17-19, 23-25 yaş grupları diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bir algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır (H4 Kabul). Aşağıdaki tabloda ilgili istatistikler verilmiştir.

Tablo 11. Hizmetkâr liderlik Algısının Yaşa Göre Değişimi için Kruskal Wallis Testi

	Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Feda-kârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmetkâr liderlik
Chi-square	1,778	2,653	1,902	3,654	5,495	8,866	4,084	4,879
Df	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,62	0,448	0,593	0,301	0,139	,031*	0,253	0,181

a. Kruskal Wallis Test b. Grouping Variable: Yaş

4.9. Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Fakülterele Göre Öğretim Elemanlarına Dönük Hizmetkâr Liderlik Algısının Testi

Öğrencilerin öğrenim gördükleri fakülterele göre hizmetkâr liderlik algısının farkı için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre, fakülterele göre öğrencilerin hizmetkâr liderlik algısının önemli farklılıklar gösterdiği anlaşılmaktadır. Yapılan analize göre elde edilen sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir. Bu tabloya göre tüm fakülterin öğrencilerinin öğretim elemanlarının hizmetkâr liderlik tutumları konusundaki düşüncelerinin farklı olduğu belirlenmiştir (H5 Kabul). Tablo 13’ye göre hizmetkâr liderlik boyutu için Sağlık Bilimleri Fakültesi düşük, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve İşletme Fakültesi öğrencilerinin genel olarak öğretim elemanlarının hizmetkâr liderlikleri konusunda yüksek bir pozitif algıya sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 12. Fakülterele Göre Hizmetkâr liderlik Algısı için Kruskal Wallis Testi

	Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Feda-kârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmetkâr liderlik
Chi-Square	22,045	34,703	38,008	35,005	37,739	35,529	40,92	43,44
Df	5	5	5	5	5	5	5	5
Asymp. Sig.	0,001	0	0	0	0	0	0	0

a. Kruskal Wallis Test b. Grouping Variable: Fakülte

Tablo 13. Fakültelere Göre Hizmetkar Liderlik Puanları Sıralamasının Ortalamaları

		Sosyal ve ahlaki sevgi	Alçak gönüllülük	Fedakârlık	Vizyon	Güven	Güçlendirme	Hizmet	Hizmet-kâr liderlik
Sağlık Bilimleri	N	148	148	148	148	148	148	148	148
	Ort.	195,01	182,61	182,88	179,6	185,48	183,46	181,71	176,74
Siyasal Bilgiler	N	88	88	88	88	88	88	88	88
	Ort.	239,38	253,77	259,61	256,64	263,61	253,53	281,1	266,55
Mühendislik	N	71	71	71	71	71	71	71	71
	Ort.	234,73	231,64	223,69	255,88	231,14	248,75	232,87	235,87
Fen Edebiyat	N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Ort.	259,8	266,13	259,55	252,17	250,82	266,69	271,43	261,95
Hukuk	N	48	48	48	48	48	48	48	48
	Ort.	251,63	266,66	258,94	270,47	231,34	225,71	222,61	246,02
İşletme	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Ort.	281,71	275,48	290,99	258	302,64	287,72	264,21	289,18
Toplam	N	465	465	465	465	465	465	465	465

SONUÇ

Lisans, son sınıf, öğrencilerinin perspektifinden öğretim elemanlarının hizmetkâr liderlik davranışlarının tespit edilmesine yönelik yapılmış bu çalışmada, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, Fen-Edebiyat, Hukuk ve İşletme Fakültelerinde okuyan öğrenciler tarafından öğretim elemanlarının hizmetkâr liderlik davranışları yüksek düzeyde algılanırken; Sağlık Bilimleri Fakültesi'ndeki Öğretim Elemanlarının Hizmetkâr Liderlik davranışları söz konusu fakültenin öğrencileri tarafından daha düşük düzeyde algılandığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin “akademisyen olmama isteği” ile “öğretim elemanlarının hizmetkâr liderlik davranışları” arasındaki pozitif yönde bir ilişki çıkması, öğretim elemanlarının bu öğrencilerin mesleki motivasyonunu, mesleğe olan aidiyetini ve liyakatini yüksek seviyede tutmasından kaynaklandığı yönünde değerlendirilmiştir.

Günümüzde artan bir ivmeye sahip çağdaş liderlik yaklaşımlarından olan hizmetkâr liderliğin eğitim kurumlarında öğretim elemanları tarafından benimsenmesinin, takipçileri olan öğrencilerini peşlerinden sürüklemeye çok önemli bir etkiye sahip oldukları sonucu çıkarılmıştır.

Hizmetkâr liderlik yaklaşımı altında yatan, başta “hizmet etme” anlayışı olmak üzere, alçakgönüllülük, fedakârlık, güven, güçlendirme, sevgi ve vizyoner olma boyutlarının sadece bölüm başkanları değil aynı zamanda yönetici adayları olan tüm akademik personel tarafından özümsemesi önemlidir. Bu bağlamda, yöneticilerin ve yönetici adaylarının belirli dönemlerde hizmet içi eğitime tabi tutulması, tüm boyutları ile “Hizmetkar Liderlik Anlayışının” süreklilik arz eden bir şekilde geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2011). Sağlık Çalışanlarında Hizmetkâr Liderlik: Dennis-Winston ve Dennis-Bocernea Hizmetkâr Liderlik Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18 (1): 139-154
- Arslan, Y. (2009). Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Avolio, B. J., Kahaiia, S. and Dodgeb, G. E. (2001). E-Leadership: Implications For Theory, Research, And Practice. *The Leadership Quarterly*, 11 (4): 615-668.
- Avolio, B. J. and Locke, E. E. (2002). Contrasting different philosophies of leader motivation: Altruism versus egoism. *The Leadership Quarterly*. 13: 169-191.
- Aydoğan, E. (2004). *Toplam Kalite Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bennett, J. (2001). Trainers as leaders of learning. *Training & Development*, 55 (3): 43-47.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1): 171-192.
- Cevrioğlu, E. (2007). Lider Üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Afyonkarahisar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Conger, J.A. (1992). *Learning to lead: The art of transforming managers into leaders*, Jossey-Bass. San Francisco. CA.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Covey, S. R. (2002). Servant-leadership and community leadership in the twenty first century. In L. & L. Spears, M. (Der.), *Focus On Leadership: Servant Leadership For The 21st Century*: İçinde 27-34. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Dal, L. ve Çorbacıoğlu, S. (2014). Hizmetkâr liderlik davranışları ve lider-üye etkileşimi ilişkisi: Bir devlet üniversitesi üzerine araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4): 287-311.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Akar ve diğerleri. İstanbul: İstanbul Mat.
- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dennis, R. S. (2004). *Servant Leadership Theory: Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument*. Regent University.
- Dennis, R.S. and Bocernea, M. (2005). Development Of The Servant Leadership, An Assessment Instrument. *Leadership and Organization Development Journal*, 26 (8): 600–615.
- Dierendonck, D.V. and Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26: 249-267
- Ercan, Ü. (2012). *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar ve Uygulamada Kullanılabilecek Ölçekler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erdem, O. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (29): 199-211.

- Eren, F. ve Yalçıntaş, M. (2017). Hizmetkâr Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Havayolu Şirketi Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 10 (19): 851-864
- Eisenberg, N. (1986), *Altruistic Emotion, Cognition, and Behavior*. Arizona State University. London.
- Fındıkçı, İ.,(2009). *Hizmetkâr Liderlik*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Focht, A. (2011). *Identifying Primary Characteristics Of Servant Leadership: A Delphi Study*. Regent University.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey Into The Nature Of Legitimate Power And Greatness*. New York: Paulist Press
- Greenleaf, R. K. (1998). *The Power Of Servant-Leadership: Essays*, Larry C. Spears. (Ed). San Francisco. California: Berrett-Koehler Publishers.
- İbicioğlu, H. ve Doğan, H. (2002). İşletmelerde öğrenme kültürü yaratma ve akademik lider olarak yönetici rolüne ilişkin Türkiye'deki üç güvenlik işletmesinde bir araştırma: 10. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-25 Mayıs 2002, Antalya, Türkiye.
- İbicioğlu, H., Özmen, H.İ. ve Taş, S. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2): 1-23.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği* (10.Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Kouzes, J. M ve Posner, B. Z. (2011). *Credibility. How Leaders Gain And Lose It. Why People Demand It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory And Practice* (6.Baskı). USA: Sage Inc.
- Owens, B. P. and Hekman, D. R. (2012). Modelling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 55: 787-818.
- Parry, K. and Kempster, S. (2014). Love and Leadership: Constructing Follower Narrative Identities Of Charismatic Leadership. *Management Learning*, 45 (1): 21-38.
- Patterson, K. A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. Regent University, Dissertation Abstracts.
- Russell, R. F. (2001). The Role Of Values In Servant Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22: 76-84.
- Saylı, H., ve Baytok, A. (2014). *Örgütlerde Liderlik Teori-Uygulama Ve Yeni Perspektifler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Sandage, S. and Wiens, T.W. (2001). Contextualizing Models Of Humility And Forgiveness: A reply to Gassin. *Journal of Psychology and Theology*, 29 (3): 201-219.
- Sekaran, U. (2003). *Business Research Methods: A Skill-Building Approach*. John Wiley&Sons.
- Spears, L.C. (2010). Character And Servant Leadership: Ten Characteristics Of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1 (1): 25-30.
- Winston, B. (2002), *Be A Leader For God's Sake, Regent University-School Of Leadership Studies*. Virginia Beach, VA.