

# ÖĞRETİM ELEMANLARI-ÖĞRENCİ ETKİLEŞİMİNİN ÖĞRETİM ELEMANLARI PERSPEKTİFİNDEN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA: BİR DEVLET ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMASI<sup>1</sup>

Doç.Dr. Cemil ÖRGEV<sup>2</sup>

## ÖZET

Liderlik, bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yetenekleri toplamıdır. Lider-üye etkileşimi de karşılıklı güvene, saygıya ve görev bilincine dayanan bir teori olup liderliği, lider ile üyeleri arasındaki ikili ilişkiler bağlamında açıklayan, liderlerin iş kaynaklı farklılıklara paralel olarak astlarına karşı farklı tutum sergilediğini ileri süren bir teoridir. Karşılıklı güvenin ve saygının önemli olduğu yüksek eğitim kurumlarında özellikle öğretim elemanlarının lider-üye etkileşimi konusundaki algıları önem arz etmektedir. Bu çalışma ile bir devlet üniversitesinde görevli öğretim elemanlarının “Öğretim Elemanı-Öğrenci Etkileşimi” algılarının öğretim elemanı perspektifinden ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırmada nicel araştırma deseni ve tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Bu kapsamda, araştırma evrenini Türkiye’de bir devlet üniversitesinde bulunan altı fakültenin (Sağlık Bilimleri Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve İşletme Fakültesi) 872 Öğretim elemanı oluşturmaktadır. Ancak, örneklem olarak 115 öğretim elemanına anket formları dağıtılmış ve eksik ve yetersiz bilgi nedeni ile 108 anket formu değerlendirilmeye uygun bulunmuştur. Araştırmada basit rastgele örneklem yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın sınırlılığı ise yalnızca bir devlet üniversitesinde yapılmış olmasıdır. Veri toplama aracı olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, statü, mesleki tecrübe, kurum çalışma süresi vb. demografik bilgiler ve öğretim elemanları hakkında bilgi toplamak için Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998) tarafından geliştirilen “Lider-Üye Etkileşim Ölçeği” (LÜE) kullanılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizi için SPSS 23.0 paket programından faydalanılmıştır.

Ankete katılan 108 öğretim elemanlarının demografik verilerine bakıldığında %61,1’i erkek, %69’u evli, %46,2’si öğretim görevlisi, %78,6’sı 2-16 yıl tecrübeye sahip ve %70,2’sinin bulunduğu kurumunda en fazla 10 yıldır çalıştıkları tespit edilmiştir. Çalışmanın Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,816 olarak, cronbach alfa değeri ise 0,850 olarak bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda öğretim elemanı öğrenci etkileşimi ile öğretim elemanlarının cinsiyeti (p=0,635), statüsü (p=0,175) ve tecrübesi (p=0,262) arasında farklılık bulunamamış, medeni duruma (p=0,016), yaşa (p=0,001) ve çalışma süresine (p=0,022) göre farklılık tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Lider- Üye Etkileşimi, Akademik Personel, Öğrenci, Devlet Üniversitesi

## A STUDY TO DETERMINE TEACHING STAFF – STUDENT EXCHANGE FROM THE PERSPECTIVE OF TEACHING STAFF: A RESEARCH ON A STATE UNIVERSITY

### ABSTRACT

Leadership is the sum total of the knowledge and skills to mobilize a group of people around certain goals and to mobilize them in order to accomplish those goals. Leadership-member interaction is a theory based on mutual trust, respect and duty consciousness, and leadership is a theory that explained in the context of bilateral relations between leader and members, that leaders are showing different attitudes towards their subordinates in parallel with work-related differences.

<sup>1</sup> Bu çalışma 6. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi 29 - 31 Mart 2018 Ankara'da sunulmuştur.

<sup>2</sup> corgev@sakarya.edu.tr corgev@sakarya.edu.tr

Quantitative research method was used in the research. In this context, the research universe of study constitutes 872 teaching staffs in six faculties (Faculty of Health Sciences, Faculty of Political Sciences, Faculty of Engineering, Faculty of Science and Literature, Faculty of Law and Business School) at a state university in Turkey. However, as a sample, the questionnaire forms were distributed to 115 teaching staffs and 108 questionnaire forms were deemed appropriate to evaluate because of incomplete and insufficient information. The obtained data were evaluated using the SPSS 23.0 program. A simple random sampling method was used in the study. The limitation of the research is that it has been only done in a state university. Demographic information such as age, gender, marital status, professional status, professional experience, duration of "Leader-Member Exchange Scale" (LMX) developed by Liden and Maslyn (1998) was used to gather information about the instructors. For statistical analysis of research data SPSS 23.0 package program was used.

Of the 108 respondents, %61,1 were male and 69,4 were married. Of those involved in the survey, 46,2 are teaching assistant and %78,6 are teaching staff have 2-16 years of experience. Finally it has been determined that 70,2 of the participants have been working at the institution for at most 10 years. A validity reliability analysis of the study was conducted and found that the Kaiser Meyer Olkin (KMO) value was 0.816 and the cronbach alpha value was 0.850. There was no significant difference between Leader Member Exchange and gender ( $p=0,635$ ), status ( $p=0,175$ ), professional experience ( $p=0,262$ ), but differences were found according to marital status ( $p=0,016$ ), work duration ( $p=0,022$ ) and age ( $p=0,001$ ).

**Key words:** Leadership, Academic Personnel, Leader-Member Exchange, Student, State University.

## 1. GİRİŞ

Çağıyla yarışabilir, vizyon sahibi, çevresine faydalı, değer yaratan, erdem sahibi birey yetiştirmenin önem kazandığı yüksek öğretim sektöründe, akademik performans ile lider-üye etkileşimi arasında yakın ilişki söz konusudur (Dal ve Çorbacıoğlu, 2014: 291).

Lider, başkalarını belirli amaçlar doğrultusunda bir takım davranışlarda bulunmaya sevk eden kişi iken; liderlik, liderin yaptığı şeylerle ilgili bir süreçtir. Lider, bu anlamda; belirli zaman ve durumlar içinde ilişkili bulunduğu grup, örgüt veya toplumun tutum, davranış ve etkinliklerini değiştirip, yöneltmeye çalışır. Liderliğin temelinde diğerlerini etkileme vardır (Efil, 2006, Güney, 2000: 160).

Sosyal değişimi, iki şekilde ele almak mümkündür; biricisi, işgören ve çalıştığı örgüt arasında "algılanan örgütsel destek" olarak adlandırılan değişimler, ikincisi ise işgören ve birlikte çalıştığı lideri ya da yöneticisi arasındaki etkileşimi ifade eden "Lider-Üye Etkileşimi" (Wayne, Shore ve Liden, 1997: 82; Liden ve Maslyn, 1998: 44).

Lider-Üye Etkileşimi, düşey bağlar kuramı olarak da adlandırılmaktadır. Lider-üye etkileşiminde, üst ve ast arasındaki iki yönlü ilişki ya da düşey bağlar, en temel kapsamı oluşturmaktadır (Truckenbrodt, 2000: 234). Değişim ilişkilerinin kalitesi, astlarının bağlılığını ve iyi niyetini etkilemektedir. LÜE, devir (Ferris, 1985), inovasyon desteği (Scott ve Bruce, 1994), üretkenlik (Graen, Novak ve Sommerkamp, 1982) ve performans (Wayne, Shore ve Liden, 1997) ile pozitif ilişkilidir.

## 2. LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNDE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Lider ve Liderlik

İnsanların sosyal varlıklar olarak bir arada yaşama ihtiyacının yansıması olarak liderlik, insanların bir arada bulunmaları ile oluşan toplulukların yönlendirilmesi ihtiyacından kaynaklı olarak ortaya çıkmıştır (İbicioğlu, Özmen ve Taş, 2009: 2).

Bir lider, bir deniz kabuğunda okyanusu görebilir, verilerden yola çıkar ve uzağa bakar. Üstün yönetsel becerilerin bir parçasıdır uzağı görme, zamanlama, yani zamanı doğru ve yerinde kullanabilme de bunun bir alt basamağıdır (İzgören, 2005: 137); yönetim bilimcilerinden Warren Bennis, liderlik kavramına ilişkin olarak “Liderlik, tıpkı güzellik gibidir, onu tanımlaması güçtür; ama gördüğünüzde tanırırsınız” demiştir (Bennis, 2006: 4-5); liderlik, insanları belli bir yolu takip etmeleri konusunda etkileme etkinliği olarak tanımlanabilir (Adair, 2005: 94).

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak lider kavramını genel hatlarıyla şu şekilde ifade edebiliriz; organizasyonlarda çalışanları belirli bir amaç etrafında toplayabilen, güdüleyen; yönetim ve uzmanlık bilgisiyle ön plana çıkan; sorgulayan, iz süren değil ezber bozan, doğru işi doğru zamanda doğru yerde doğru yapan kişidir.

Liderlik saygınlık, güç veya statü ile ilgili değil; etki ve ikna ile ilgili olduğu için hiyerarşik ilişkileri değil insanlara öncülük etmeyi içermektedir (Balkar, 2012: 116). Günümüzde liderlik anlayışında, vizyon belirleme, dürüstlük, sonuçlara odaklanma, ilham verme ve motive etme gibi belirleyici özellik ve davranışların ötesinde, küresel düşünme, kültürel farklılığı yönetme, liderliği paylaşma, ortaklıklar geliştirme ve teknolojik farkındalık geliştirme gibi yetkinlikler önem kazanmaktadır (Barutçugil, 2014: 50-54).

1950’li yıllara kadar, liderlikle ilgili geliştirilen ilk yaklaşım olan özellikler yaklaşımı, sahip olunan çeşitli kişisel ve psikolojik niteliklerin bireyi lider yaptığı ve liderlerin doğuştan lider olarak doğdukları, onların belirli özellikleri ile seçilmiş kişiler olduğu görüşü teoriye kaynaklık etmiştir (Şimşek, 2006: 10; İbicioğlu, 2009: 4; Demir, Yılmaz ve Çevirgen, 2010: 132; Özkan, 2011: 27). Bu yaklaşım, liderlik gibi karmaşık bir yapıya sahip süreci açıklamakta yeterli olmadığı ve diğer değişkenlerin göz ardı edildiği gibi sebeplerden eleştiriler almıştır (Çay, 2009: 16).

Daha sonraları geliştirilen “Davranışsal yaklaşım” ise, liderlerin “nasıl” davrandıkları ve “ne” yaptıkları konusunun da önemli olduğu görüşüyle ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımın temelini; liderleri başarılı ve aktif yapan unsurun liderlerin niteliklerinden çok, liderlik sürecinde göstermiş olduğu tutumlar olarak görülmektedir (Gürdoğan, 2010: 24). Davranışsal kuramlar liderlik sürecinin anlaşılmasına önemli katkılarda bulunmakla beraber çevreye ve koşullara ağırlık vermemeleri nedeni ile eleştirilmişlerdir (Tengilimoğlu, 2005: 4- 5).

Durumsallık yaklaşımları ise, liderlikte belirli koşullarda hangi şartların önemli olduğunun tespitine ve bu şartlara uygun liderlik tarzının nasıl olacağı sorularına yanıt aramıştır (Taşdan, 2012: 30).

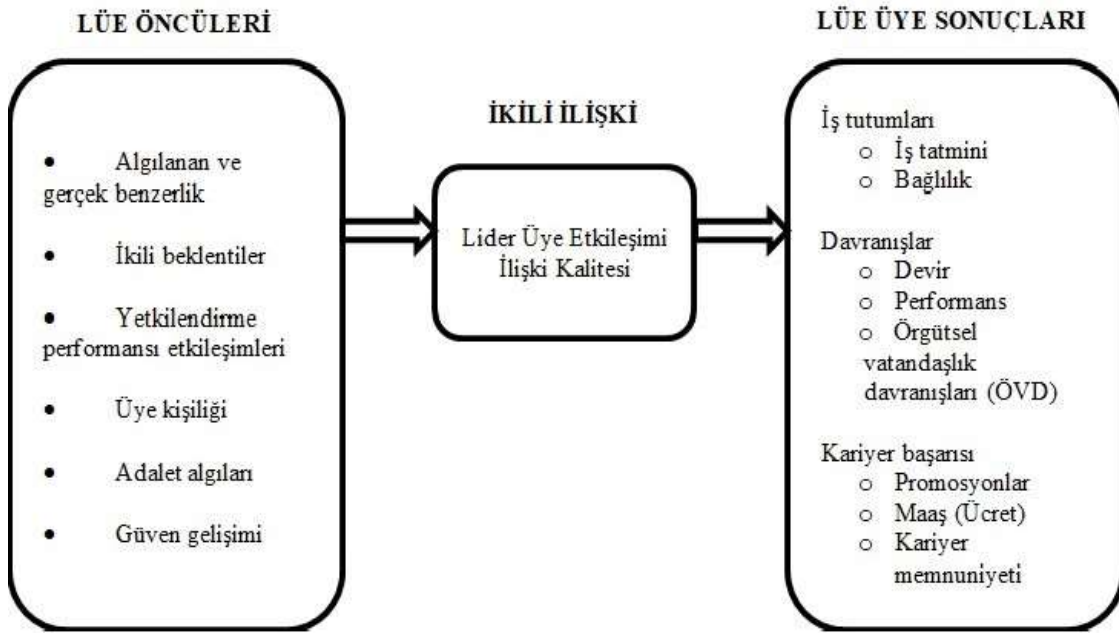
Özellikle 1980’li yıllarla birlikte iş dünyasının koşullarının değişmesiyle, insanlarla birlikte örgütler ve örgütlerin ihtiyaçları da değişmiştir. Çağdaş olmak isteyen örgütlerin yapıları ve çalışma yöntemlerindeki gelişmelere bağlı olarak liderlik davranışlarında da değişimler zorunlu hale gelmiş ve liderliği açıklamaya yönelik yeni teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilere, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, kültürel liderlik, e-liderlik, akademik liderlik, stratejik liderlik ve hizmet eden liderlik kavramları da eklenmiştir (Avolio, Kahaia ve Dodgeb, 2001: 615-668; İbicioğlu ve Doğan, 2002: 374-382; Fındıkçı, 2009: 368-460).

## 2.2. Lider-Üye Etkileşim (LÜE) Teorisi

Lider-üye etkileşim (LÜE) teorisi, ilişkilere dayalı, çift yönlü bir liderlik teorisidir. Bu teoriye göre, liderlik, liderler ve takipçileri arasında geliştirilen değişim ilişkisinin kalitesinde yatmaktadır. Yüksek kaliteli etkileşim, güven, beğenme ve karşılıklı saygı ile karakterize edilir. İlişki kalitesinin niteliği, iş ile ilişkili refah ve çalışanların etkinliğini yansıtır (Erdoğan, Bauer, 2015: 641).

Dönüşümlü, otantik, hizmetkâr veya güçlendirme teorileri gibi liderlerin ne yaptığı üzerine odaklanan davranışsal liderlik teorilerinden farklı olarak LÜE teorisi, liderlerin kendi gruplarında çalışanlarla birlikte geliştirdikleri ilişkilerin kalitesi aracılığıyla liderlik ettikleri varsayımına dayanır (Liden ve Maslyn, 1998: 43-72). LÜE kuramı diğer liderlik yaklaşımlarından farklı olarak sadece lideri veya astı değil, ikisinin arasındaki etkileşime iletişime ve bu iletişimin kalitesine odaklanır (Yaşlıoğlu, Pekdemir ve Toplu, 2013: 200). LÜE kuramı ile geleneksel liderlik yaklaşımlarında göz ardı edilen etkileşim olgusu LÜE modelinin araştırma konusunu oluşturmaktadır (Baş, Keskin ve Mert, 2010: 1016) Şekil 1’de LÜE Öncülerinin özeti ve Lider-Üye Etkileşimi ilişkilerinin sonuçları verilmiştir.

Ayrıca yapılan çalışmalar yüksek kaliteli bir etkileşimin olması ile karşılıklı güven, saygı, sadakat, ödüller ve karşılıklı destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir (Öztürk ve Şahin, 2017: 1456).



Şekil 1. Öncüllerin özeti ve Lider-Üye Etkileşimi ilişkilerinin sonuçları. LÜE, Lider-Üye Etkileşimi; ÖVD, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (Erdoğan & Bauer, 2015: 642).

Literatürde mevcut araştırmalar incelendiğinde LÜE kuramı; Graen ve Uhl-Bien (1995) tarafından “sadakat”, “saygı” ve “güven” yönüyle incelenirken; Dienesch ve Liden (1986) tarafından “katkı”, “sadakat” ve “etki” yönüyle incelenmiştir. Schriesheim vd., (1999) tarafından “karşılıklı destek”, “güven”, “beğenme”, “tolerans”, “dikkat” ve “sadakat” yönüyle incelenirken; Davis ve Gardner (2004) tarafından ise “katkı”, “etki”, “bağlılık” ve “mesleki saygı” yönüyle incelenmiştir. Özellikle Liden ve Maslyn (1998) LÜE’ne çok boyutluluk konusunda önemli bir katkıları olan Dienesch ve Liden (1986)’ın ileri sürdükleri etki, bağlılık ve katkı boyutlarına ek dördüncü bir boyut olarak “profesyonel saygı” boyutunu da eklemiş ve dört boyutlu bir kuram geliştirmişlerdir (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015: 420).

Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve bu çalışmada kullanılan dört boyutlu LMX-MDM (Multidimensionality of Leader-Member Exchange) LÜE’nin Çok Boyutluluk ölçeğinin literatürde yapılmış çalışmalardan faydalanılarak boyutları şu şekilde tanımlanabilir (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015: 420-421).

*Katkı*, iş bağlantılı çalışmada üyenin iş tanımının ötesinde işler yapması veya sorumluluk almadaki gayret düzeyi ile liderin bu işlerin yapılması için sağladığı kaynaklar ve olanakların seviyesidir.

*Bağlılık*, lider ile üyenin birbirine ne derecede bağlı olduğuyla ilgilidir. Lider ile üye birbirlerinin davranış ve karakterlerini desteklediklerini gösterirler.

*Etki*, lider ve üyelerin iş hayatı ve profesyonel değerler dışında kişilerarası etkileşim kapsamında birbirlerine karşı besledikleri ilgi ve duygulardır.

*Profesyonel Saygı*, hem lider hem de üyenin kendi işini çok iyi yapması sonucunda kurum içi ve dışında oluşturduğu ünün algılanan derecesi olarak tanımlanabilir.

Lider-üye etkileşim teorisine göre, üstler destekleyici olmalı, astlarını görevlerini yerine getirmede daha fazla sorumluluk almaya teşvik etmeli, açık iletişimde bulunmalı, kendileri ve astları arasında karşılıklı etkileşimi arttırmalıdır.

### 2.3. Lider-Üye Etkileşimin Düzeyi

Lider-üye etkileşiminin düzeyi, liderin kendisini izleyenlerle olan ilişkilerinin çeşitliliğine dayanır. Çalışılan birimdeki her ast, üstüyle çeşitli derecelerde ilişki kurar. Lider izleyenlerin bazılarıyla iyi iş ilişkileri geliştirirken bazıları ile daha zayıf ilişkiler geliştirmektedir. Bu ilişkilerin gelişmesindeki en önemli etken zaman baskısıdır. Çünkü yöneticilerin zaman baskısı, onların sadece birkaç astla yakın ilişkiler geliştirmesini mümkün kılmaktadır. Bunun yanında bireysel farklılıklar ve denetim merkezi de bu ilişkilerin yönünü belirlemede önemli birer etkiye sahiptir (Göksel, ve Aydın, 2012: 247-248 ).

Lider-üye etkileşiminin düzeyi, örgütsel bağlılık, izleyicinin rolü ve iş performansı ile pozitif olarak; rol çatışması ve iş devir oranı ile negatif olarak ilişkilidir. Demografik niteliklerde, faaliyetlerde ve tutumlardaki kişilerarası benzerlikler, lider-üye etkileşiminin düzeyi için önemlidir. Benzerlik, arkadaşlık ve çekiciliği beraberinde getirir. Paylaşılan faaliyetler arkadaşlığın gelişmesinde önemlidir. Farklılıklar tarafların birbirinden uzaklaşmasına neden olabilir, birbirini sevmeyi ve katlanmayı engelleyebilir (Krishnan, 2005: 15; Bauer ve Green, 1996; Cogliser ve Schriesheim, 2000: 488).

Yüksek nitelikli etkileşim ilişkisinde işgören, sadece işini usulüne uygun yapmakla yükümlü değildir, aynı zamanda alışılmış iş beklentilerinin dışında da çalışmak ve liderine yarar sağlayıcı davranışlarda bulunmaktan da sorumludur. Bunun karşılığında lider de işgörenine ödül ve ayrıcalıklar sağlayıcı yükümlülükleri üstlenmeye niyetli olmalıdır. Bu açıdan ilişkilerin niteliğini belirleyen bir başka etken de liderin astlardan beklentileridir. Liderin astlardan beklentileri yüksekse, onlara daha zor görevler verir, geri besleme ve eğitim imkânı sağlar. Bunun karşısında beklentiler azaldıkça astlara rutin görevler verir, daha az geri besleme ve daha az eğitim fırsatı sağlar (Wayne, Shore ve Liden, 1997: 85-89).

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmanın amacı, bir devlet üniversitesinde bulunan Sağlık Bilimleri Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve İşletme Fakültesinde görevli öğretim elemanlarının “Öğretim Elemanı-Öğrenci Etkileşimi” Öğretim Elemanı perspektifinden araştırılmıştır. Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H1: Öğretim elemanlarının lider-üye etkileşimi algısı olumludur.

H2: Öğretim elemanının cinsiyeti lider-üye etkileşimi anlayışında farklılık oluşturur.

H3: Öğretim elemanının medeni hali lider-üye etkileşimi anlayışında farklılık oluşturur.

H4: Öğretim elemanın yaşı lider-üye etkileşimi anlayışında farklılık oluşturur.

H5: Öğretim elemanın statüsü lider-üye etkileşimi anlayışını anlayışında farklılık oluşturur.

H6: Öğretim elemanın tecrübesi lider-üye etkileşimi anlayışında farklılık oluşturur.

H7: Öğretim elemanın kurumdaki çalışma süresi lider-üye etkileşimi anlayışında farklılık oluşturur.

## 4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ile verilerin çözümlenmesi ve yorumu gibi konular ele alınmıştır.

### 4.1. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçüm Aracı

Araştırmada ölçüm aracı olarak anket kullanılmıştır. Uygulanan anket, demografik bilgilerin toplandığı kısım ile beraber, 2 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde, anketi cevaplandıran kişilerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, çalıştığı yerdeki statüsü, mesleki tecrübesi ve çalıştığı kurumda çalışma süresi belirlenmeye çalışılmıştır.

Anketin, ikinci bölümünü oluşturan “Lider-Üye Etkileşimi” ölçeği kullanım izni, Robert Liden ile iletişime geçilerek, 30 Ekim 2017’de elde edilmiştir. Bu bölümde öğretim elemanlarından, lider-üye etkileşimini yansıtan 12 ifadeyi, (1) hiç katılmıyorum, (2) biraz katılıyorum, (3) orta derecede katılıyorum, (4) Çok katılıyorum ve (5) Tam katılıyorum şeklinde cevaplamaları istenmiştir

### 4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2018 yılında Türkiye’de bir devlet üniversitesinde bulunan altı fakültenin 872 Öğretim elemanı oluşturmaktadır. Coşkun, Altunışık ve Yıldırım’ın (2017) örneklem hesaplama tablosuna göre, bu araştırmada örneklemin evreni yansıtması için,  $p=0.5$  anlamlılık ve %95 güven düzeyinde en fazla 269 öğretim elemanının araştırmaya katılımına ihtiyaç vardır. Öğretim elemanları ziyaret edilerek çalışma hakkında bilgi verilmiş ve anket formları dağıtılmıştır. Zaman kısıtı ve öğretim elemanlarının dönem olarak iş yoğunluklarının çok olması nedeni ile ancak 115 öğretim elemanından dönüş yapılmış, bunlardan 7 anket eksik ve yetersiz bilgi nedeni değerlendirilmeye alınamamış ve 108 anket formu değerlendirilmeye uygun bulunmuştur.

### 4.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada, veri toplama aracı olarak anket tekniğinden faydalanılmış, Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998) tarafından geliştirilen “Lider-Üye Etkileşim Ölçeği” kullanılarak, bir devlet üniversitesinde görevli öğretim elemanlarının “Öğretim Elemanı-Öğrenci Etkileşimi” algısı Öğretim Elemanı perspektifinden araştırılmıştır. Ölçek aracılığıyla toplanan veriler SPSS 21.0 paket programına aktarılmıştır.

## 5. BULGULAR

Araştırmada altısı demografik özellikler olmak üzere 18 ifadeden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket çalışması için 2017 yılı Kasım-Aralık aylarında öğretim elemanları ile görüşülerek anketler dağıtılmış daha sonra tekrar geri toplanmıştır.

### 5.1. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği

Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili olarak yapılan işlemlerde ilk olarak ölçekte yer alan soruların bütün bir ölçek oluşturacak şekilde hazırlanıp hazırlanmadığı, sorulardan elde edilen puanların toplanabilir olup olmadığını belirlemek üzere ölçeğin homojen ve toplanabilirlik özelliği test edilmiştir. Yapılan ”Hotelling T<sup>2</sup> testine göre (Hotelling T<sup>2</sup>=66,338, F=5,467, p=0,000) ölçekteki maddelerin homojen olmadığı anlaşılmıştır. Bu bulgu, Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği'nin madde ortalamalarını birbirinden farklı olduğu, örneklem grubunun maddelere verdikleri yanıtların birbirine benzemediğini ve tüm maddelerin ölçek için önemli olduğunu göstermektedir. Öte yandan “Tukey Non-Additivity” testi sonucuna göre (F=4,97, p>005) ölçeğin toplanabilir özelliğinin olduğu belirlenmiştir.

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği için geliştirilmiş olan anketin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde Cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak hesaplanmış olup sonuç yüksek ve kabul edilebilir bulunmuştur.

### 5.2. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Verileri analiz etmek için SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle ankete katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri frekans tabloları şeklinde elde edilmiş ve Tablo 1’de verilmiştir. Ankete katılan öğretim elemanlarının 66’sı (%61,1) erkek, 42’si (%38,9) kadın, 75’i (%69,4) evli, 33’ü (%30,6)’i bekârdır. Katılımcıların 31’i (%28,7) 20-29 yaş aralığında, 29’u (%26,9) 30-39 yaş aralığında, 29’u (%26,9) 40-49 yaş aralığında ve son olarak 19’u (%17,6) 50 yaş ve üzerindedir. Katılanların statülerine göre 37 si (%34,3) araştırma görevlisi, 50’si (%46,3) öğretim görevlisi ve 21’i (%19,4) Dr. Öğretim Üyesi, Doçent Dr. ve Prof. Dr. olduğu belirlenmiştir. Tecrübe açısından ankete katılanların 27’si (%25) 1-4 yıl arası, 20’si (%18,5) 5-8 yıl arası, 21’i (%19,4) 9-12 yıl arası, 19’u (%17,6) 13-16 yıl arası ve 21’i (19,4) 17 yıl üzeri tecrübeye sahipken; 33’ü (%30,6) 1-4 yıl, 26’sı (%24,1) 5-8 yıl, 23’ü



(%21,3) 9-12 yıl, 19'u (%17,6) 13-16 yıl ve 7'si (%6,5) 17 yıl üzeri süreli olarak hali hazırdaki kurumunda çalışmaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

<b>Demografik Bulgular</b>			
<b>Değişkenler</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekans (N)</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	66	61,1
	Kadın	42	38,9
<b>Medeni durum</b>	Evli	75	69,4
	Bekar	33	30,6
<b>Yaş</b>	20-29 yaş	31	28,7
	30-39 yaş	29	26,9
	40-49 yaş	29	26,9
	50 ve üzeri	19	17,6
<b>Statü</b>	Araştırma Görevlisi	37	34,3
	Öğretim Görevlisi	50	46,3
	Dr. Öğretim Üyesi, Doçent, Profesör	21	19,4
<b>Tecrübe</b>	1-4 yıl	27	25,0
	5-8 yıl	20	18,5
	9-12 yıl	21	19,4
	13-16 yıl	19	17,6
	17 yıl ve üstü	21	19,4
<b>Kurumda Çalıştığı Süre</b>	1-4 yıl	33	30,6
	5-8 yıl	26	24,1
	9-12 yıl	23	21,3
	13-16 yıl	19	17,6
	17 yıl ve üstü	7	6,5

### 5.3. Betimsel istatistikler

Ölçekteki sorulara verilen cevaplar Tablo 2’de özetlenmiştir. Bulgulara göre en yüksek ortalamaya sahip “Öğrencilerim, benimle ders işlemekten memnundurlar” ifadesi öğretim elemanlarının öğrencilerin kendisi ile ders işlemekten memnun oldukları kanaatinde olduklarını göstermektedir. Buna karşılık en düşük ortalamaya sahip ifade ise “Öğrencilerim, müfredatla ilgili hedeflerime ulaşmam için normalde olması gerekenden daha fazla çaba göstermektedirler” ifadesine verilmiş bu durum öğrencilerinin müfredatla ilgili hedeflere ulaşmak için normalde olması gerekenden daha az çaba sarf ettiklerini göstermektedir.

**Tablo 2.** Betimsel İstatistikler

İfadeler	N	Ort.	Std.Sapma
Kişi olarak öğrencilerim, beni beğenirler.	108	3,917	,7749
Öğrencilerim, insanların arkadaş olmak isteyeceği bir kişi olduğumu düşünür.	108	3,935	,8783
Öğrencilerim, benimle ders işlemekten memnundurlar.	108	<b>4,083</b>	,7378
Öğrencilerim, konu hakkında tam bilgim olmasa da, verdiğim kararları savunur.	108	3,574	1,0430
Başkaları tarafından eleştirildiğinde, öğrencilerimi savunurum.	108	3,667	1,0231
İstemediğim bir hata yaparsa, öğrencilerimi diğerlerine karşı savunurum	108	3,694	,9996
Öğrencilerimin derslere ilgi ve alakaları, olması gerekenden fazladır.	108	3,611	,9356
Öğrencilerim, müfredatla ilgili hedeflerime ulaşmam için normalde olması gerekenden daha fazla çaba göstermektedirler.	108	<b>3,389</b>	1,0837
Öğrencilerim, gerektiğinde bana yardım etmek için çok çalışmayı sorun etmez.	108	3,528	1,1145
Öğrencilerim mesleki bilgi düzeyimi beğenir	108	3,981	,7486
Öğrencilerim, derslerle ilgili bilgi ve yeteneklerime saygı duyarlar.	108	3,944	,7082
Öğrencilerim, mesleki becerimi takdir ederler.	108	3,926	,9343

#### 5.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotezleri test etmek için önce verilerin normalliği araştırılmıştır. Ölçeğin toplana bilirliliği dikkate alınarak madde ortalamaları için yapılan test sonucu dağılımın normal olduğu görülmüştür (Kolmogorov-Smirnov=0081,  $p>005$ ). Buna göre parametrik testler uygulayarak hipotezler test edilmiştir.

##### 5.4.1. Öğretim elemanlarının LÜE anlayışının testi

Öğretim elemanlarının Lider-Üye Etkileşimi algı düzeyinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan tek örneklem t testi (one sample t test) sonuçlarının verildiği Tablo 3'e göre öğretim elemanlarının Lider-Üye Etkileşimi algısının yüksek olduğu güçlü bir şekilde kabul edilmiştir ( $p=0,000$ ), (H1 Kabul).

**Tablo 3.** Öğretim Elemanı Lider Üye Etkileşimi Anlayışı İçin Tek Örneklem t Testi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
<b>Lider-Üye Etkileşimi</b>	108	3,7708	0,56864	,27083	0,000

##### 5.4.2. Öğretim elemanının lider-üye etkileşimi anlayışının cinsiyete göre değişimi

Öğretim Elemanlarının cinsiyetinin Lider-Üye Etkileşimi Algısı ile farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi (independent

sample t test) analizi yapılmıştır. Tablo 4’de verilen analiz sonucuna göre, katılımcıların erkek ya da kadın olmalarının Lider-Üye Etkileşimi Algısı için farklılık göstermediği ( $p=0,635$ ) anlaşılmıştır (H2 Ret).

**Tablo 4.** Cinsiyet ile LÜE Anlayışı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Lider-Üye Etkileşimi	Kadın	42	3,7500	0,56689	0,649	0,635
	Erkek	66	3,8036	0,57671		

#### 5.4.3. Öğretim elemanının medeni halinin LÜE anlayışına etkisi

Medeni Durumun Lider-Üye Etkileşimi Algısı ile farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklerde t testi analizi yapılmış, Tablo 5’deki analiz sonucuna göre, katılımcıların evli ve bekâr olmalarının Lider-Üye Etkileşimi Algısı açısından farklılık gösterdiği ( $p=0,21$ ) tespit edilmiştir (H3 Kabul).

**Tablo 5.** Medeni Durum ile LÜE Anlayışı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Lider-Üye Etkileşimi	Evli	75	3,8578	0,54176	0,125	0,021
	Bekâr	33	3,5732	0,58695		

#### 5.4.4. Öğretim elemanının yaşının LÜE anlayışına etkisi

Öğretim elemanlarının yaşlarının Lider-Üye Etkileşimi Algısı ile farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) yapılmış, Tablo 6’daki analiz sonucuna göre, katılımcıların yaşları ile Lider-Üye Etkileşimi anlayışı arasında farklılık ( $p=0,006$ ) olduğu tespit edilmiştir (H4 Kabul).

**Tablo 6.** Yaş ile LÜE Anlayışı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

	Yaş Grupları	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Lider-Üye Etkileşimi	20-29 yaş	31	3,6640	,57554	5,691	0,001
	30-39 yaş	29	3,5489	,59990		
	40-49 yaş	29	3,8506	,46950		
	50 ve üzeri	19	4,1623	,44312		

Farklı olan grupları ayırtmak için yapılan Tukey ikili karşılaştırma testine göre oluşan gruplar Tablo 7’de verilmiş olup buna göre 20-39 yaş arası öğretim elemanları genel olarak daha düşük Lider-Üye Etkileşimi anlayışı gösterirken, 50 yaş üzeri olan öğretim elemanlarının Lider-Üye Etkileşimi anlayışının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Yaşın Tukey HSD Testi Sonuçları

Yaş kategorisi	N	Lider-Üye Etkileşimi için alt kümeler $\alpha = 0.05$	
		1	2
2 (30-39 yaş)	29	3,5489	
1 (20-29 yaş)	31	3,6640	
3 (40-49 yaş)	29	3,8506	3,8506
4 (50 yaş ve üzeri)	19		4,1623
Sig.		,182	,159

**5.5.5. Öğretim elemanının statüsünün LÜE anlayışına etkisi**

Öğretim elemanlarının statülerinin Lider-Üye Etkileşimi Algısı ile farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) yapılmış, Tablo 8'deki analiz sonucuna göre, katılımcıların statüleri ile Lider-Üye Etkileşimi anlayışı arasında farklılık ( $p=0,007$ ) tespit edilmiştir (H5 Kabul).

**Tablo 8.** Statü ile LÜE Anlayışı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
<b>Lider-Üye Etkileşimi</b>	Araştırma Gör.	37	3,6847	,56319	5,279	0,007
	Öğretim Gör	50	3,6883	,57484		
	Dr. Öğretim Üyesi, Doçent, Profesör	21	4,1190	,43746		

Farklı olan grupları ayırtırmak için yapılan Tukey ikili karşılaştırma testine göre oluşan gruplar Tablo 9'de verilmiş olup buna göre Araştırma görevlileri ile öğretim görevlileri daha düşük Lider-Üye Etkileşimi anlayışı gösterirken, Yardımcı Doçent, Doçent ve Profesör kadrolarında görevli olan öğretim elemanlarının Lider-Üye Etkileşimi anlayışının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** Statünün Tukey HSD Testi Sonuçları

Statü	N	Lider-Üye Etkileşimi için alt kümeler $\alpha = 0.05$	
		1	2
Araştırma Gör.	37	3,6847	
Öğretim Gör	50	3,6883	
Dr. Öğr. Üyesi, Doçent, Profesör	21		4,1190
Sig.		1,000	1,000

**5.5.6. Öğretim elemanının tecrübesinin LÜE anlayışına etkisi**

Öğretim elemanlarının tecrübesinin Lider-Üye Etkileşimi Algısı ile farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way

Anova) yapılmış, Tablo 10'da verilen analiz sonucuna göre, katılımcıların mesleki tecrübeleri ile Lider-üye Etkileşimi anlayışı arasında farklılık ( $p=0,262$ ) bulunmamaktadır (H6 Ret). Öğretim elemanının tecrübeli veya tecrübesiz olması onun Lider-Üye Etkileşimi anlayışına etki etmemektedir.

**Tablo 10.** Tecrübe ile LÜE Anlayışı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
<b>Lider-Üye Etkileşimi</b>	1-4 yıl	27	3,5741	,59795	1,336	0,262
	5-8 yıl	20	3,7875	,52599		
	9-12 yıl	21	3,8016	,52538		
	13-16 yıl	19	3,8114	,57187		
	17 yıl ve üstü	21	3,9405	,58875		

#### 5.5.7. Öğretim elemanını bulunduğu kurumdaki çalışma süresinin LÜE anlayışına etkisi

Öğretim elemanlarının hâlihazırda çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerinin Lider-Üye Etkileşimi Algısı ile farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) yapılmış, Tablo 11'de verilen analiz sonucuna göre, katılımcıların mesleki tecrübeleri ile Lider-üye Etkileşimi anlayışı arasında farklılık ( $p=0,022$ ) tespit edilmiştir (H7 Kabul).

**Tablo 11.** Öğretim Elemanlarının Kurumda Çalıştıkları Süre ile LÜE Anlayışı Arasındaki Farklılıklara Ait Bulgular

	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
<b>Lider-Üye Etkileşimi</b>	1-4 yıl	33	3,5379	,58892	2,998	0,022
	5-8 yıl	26	3,7276	,57085		
	9-12 yıl	23	3,9565	,30346		
	13-16 yıl	19	3,8947	,63394		
	17 yıl ve üstü	7	4,0833	,64370		
	Total	108	3,7708	,56864		

Farklı olan grupları ayırtmak için yapılan Tukey ikili karşılaştırma testine göre farkın 1-4 yıl arası çalışanlar ile 9-12 yıl arası çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Oluşan gruplar Tablo 12'de verilmiş olup buna göre kurumda çalışma süresi az olan öğretim elemanları daha düşük Lider-Üye Etkileşimi anlayışı gösterirken, kurumdaki çalışma süresi fazla olan öğretim elemanlarının Lider-Üye Etkileşimi anlayışının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 12.** Kurumda Çalışma Süresi Tukey HSD Testi Sonuçları

Kurumda çalışma süresi	N	Kurumda çalışma süresi için alt kümeler $\alpha = 0.05$	
		1	2
1(1-4 yıl)	33	3,5379	
2 (5-8 yıl)	26	3,7276	3,7276

4 (13-16 yıl)	19	3,8947	3,8947
3 (9-12 yıl)	23	3,9565	3,9565
5 (17 yıl ve üstü)	7		4,0833
Sig.		,197	,352

## SONUÇ

Çalışmada öğretim elemanlarının “Lider-Üye Etkileşimi” düzeylerinin olumlu olduğu görülmüş ( $t=4,95$ ,  $p=0,000$ ); öğretim elemanlarında öğrencilerin kendileri ile ders işlemekten memnun oldukları kanaatinin hâkim olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde Öğretim Elemanlarının Lider-Üye Etkileşim algısının yüksek olduğu görülmüştür.

Dal ve Çorbacıoğlu'nun çalışmasında Lider-üye etkileşimi anketinde bölüm Başkanları tarafından verilen yanıtların ortalamasının 5 üzerinden 3,98 (Dal ve Çorbacıoğlu, 2014:303) ve bizim çalışmamızda öğretim üyeleri tarafından verilen cevapların ortalamasının 3,770 olduğu ve sonuçların birbirine yakın olduğu belirlenmiştir.

Literatürde mevcut özellikle eğitim kurumlarında lider-üye etkileşiminin araştırıldığı çalışmalarda eğitim kurumlarında öğretmenlerin lider-üye etkileşim düzeylerinin yüksek olmasının öğretmen liderliği üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca yine aynı çalışmada okulda daha etkili faaliyetlerde bulunmak için, yönetici, öğretmen ve diğer meslek çalışanlarının bir iş birliği içinde etkileşim halinde olması gerekliliğinin altı çizilmiştir (Öztürk ve Şahin, 2017: 1465). Bu da bizim çalışmamızda mevcut öğretim elemanlarının lider üye etkileşim algısının yüksek olmasının olumlu yönde olduğunu destekler niteliktedir.

Araştırmada cinsiyet, medeni durum, yaş, statü, tecrübe ve kurumda çalışan süre gibi demografik verilerle lider-üye etkileşim düzeyi arasındaki farklılıklara bakılmış, medeni durum, yaş, statü ve kurumda çalışma süresine göre farklılıklar bulunmuş ancak cinsiyet ve mesleki tecrübeye göre fark bulunmamıştır.

Öğretim elemanlarının statüleri ile Lider-Üye Etkileşimi düzeyindeki farkın Dr. Öğretim üyesi, doçent ve profesörlerde yüksek çıkması, yaş değişkenine göre çıkan farkın ise 40 yaş üzeri grupta yüksek çıkması, yaş ve akademik olarak belirli bir seviyeye ulaşmış öğretim elemanlarında mesleki tecrübe ve yaşın lider-üye etkileşim algısında önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Mesleğinin zirvesinde olduğu değerlendirilen 40 yaş üstü öğretim elemanlarının etkileşim konusunda yüksek duyarlılığa sahip olmalarının, yaş ilerledikçe mesleki olgunluğun ve tecrübenin yüksek olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Öğretim elemanlarının hali hazırdaki kurumda çalışma süreleri dikkate alındığında lider-üye etkileşim düzeyi en düşük olan grubun 1-4 yıl arası çalışanlardan, en yüksek algının ise 17 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşması aynı kurumda geçirilen sürenin uzun olması öğretim elemanlarının öğrencilerle girecekleri etkileşimde verimli olacakları algısında ve kanaatinde olduklarını göstermektedir. Uzun yıllar aynı kurumda olan öğretim elemanlarının özellikle mesleki ve sosyal bir kaygılarının olmamasının öğretim elemanı öğrenci etkileşiminde önemli bir faktör olabileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada, öğretim elemanlarının LÜE anlayışları “öğretim elemanı-öğrenci etkileşimi” kapsamlı, öğretim elemanları perspektifinden araştırılmış ve yaş, cinsiyet, statü, akademik tecrübe ve çalışma süresi gibi faktörler dikkate alınarak testler uygulanmıştır. Alan yazın incelendiğinde lider-üye etkileşimi çalışmalarının son yıllarda giderek arttığını göstermektedir. Bu kapsamda lider-üye etkileşiminin özellikle çağdaş liderlik tarzları (hizmetkâr liderlik, otantik liderlik vb.) ile birlikte çalışılması, en uygun liderlik tarzının yine en uygun sektör için ortaya çıkarılması açısından önemli olacağı değerlendirilmekte, ayrıca araştırmanın daha geniş örneklem kitlesi ile yapılarak öğretim elemanlarının öğrenciler perspektifinden etkileşiminin de araştırılması, lider olan öğretim elemanlarının öğrencilerini ne derece etkilediğinin ortaya konması açısından önemli olabileceği öngörülmekte ve önerilmektedir. Bu sayede literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Adair, J. (2013). *Etkili Stratejik Liderlik*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Avolio, B. J., S. Kahaia ve Dodge, G.E., (2001), E-Leadership: Implications For Theory, Research, and Practice. *The Leadership Quarterly*, 11 (4): 615-668.
- Balkar, B. (2012). Ortaöğretim okulu müdürlerinin liderlik becerilerinin bilgi yönetim süreç yeterliliklerindeki rolü. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Barutçugil, İ. (2014). *Liderlik*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ., S. (2010). Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe’de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10 (3): 1013-1039.
- Bauer, Tayla N. ve Stephen G. Green (1996). Development Of Leader-member Exchange: A Longitudinal Test. *The Academy of Management Journal*, 39 (6): 1538-1567.
- Bennis, W. (2006). *The Leadership Advantage. Leader to Leader*. Spring.
- Cogliser, Claudia C. ve Chester A. Schriesheim (2000). Exploring Work Unit Context And Leader-Member Exchange: A Multi-Level Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (5): 487-511.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E.,(2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (9.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Çay, Y.T. (2009). Liderlik ve Duygusal Zekâ: Uygulamalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dal, L. ve Çorbacıoğlu, S. (2014). Hizmetkâr Liderlik Davranışları ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi Üzerine Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4): 287-310.
- Demir, C., Yılmaz, M.K. ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 129-152.
- Efil, İ. (2006). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon* (8. Baskı). İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Erdoğan, B., ve Bauer T.N. (2015). “Leader–Member Exchange Theory”, [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net), (14 03 2018).
- Ferris, G. R. (1985). Role Of Leadership İn The Employee Withdrawal Process: A Constructive Replication. *Journal of Applied Psychology*. 70: 777–781.
- Fındıkçı, İ., (2009), *Hizmetkar Liderlik*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Göksel, A. ve Aydınlan, B. (2012). Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2): 247-271.
- Graen, G. B., Novak M., & Sommerkamp, P. (1982). The Effects Of Leader-Member Exchange And Job Design On Productivity and Satisfaction: Testing A Dual Attachment Model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30: 109–131.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürdoğan, A. (2010). Turizm Lisans Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- İbicioğlu, H., Özmen, İ. ve Taş, S. (2009), Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2): 1-23.
- İbicioğlu, H. ve Doğan, H.,(2002). İşletmelerde Öğrenme Kültürü Yaratama Ve Akademik Lider Olarak Yönetici Rolüne İlişkin Türkiye’deki Üç Güvenlik İşletmesinde Bir Araştırma. *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 23-25 Mayıs 2002 Antalya, Türkiye.
- İzgören, A.Ş. (2007), *İş Yaşamında 100 Kanguru*. Ankara: Elma Yayınevi
- Krishnan, Venkat R. (2005). Leader-Member Exchange, Transformational Leadership, And Value System, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 10 (1): 14-21.
- Liden, R.C. and Maslyn, J.M (1988). Multidimensionality Of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24 (1): 43-72.
- Liden, R.C., Maslyn, J.M., 1998. Multidimensionality Of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24: 43–72.
- Özkan, H. (2011). Duygu Etkileşiminin Liderlik Tarzına Etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.



- Öztürk, N. ve Şahin, S. (2017).Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürü ve Öğretmen Liderliği: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *İOO İlköğretim -Online Dergisi*, 16 (4): 1451-1468.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants Of İnnovative Behavior: A Path Model Of İndividual İnnovation İn The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37: 580–607.
- Şimşek, A. (2006). Duygusal Zekânın Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, N. (2012). Kaymakamlık Mesleği Özelinde Türk Kamu Yönetiminde Liderlik Sorunları. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14): 1-16.
- Truckenbrodt, Y.B. (2000). The Relationship Between Leader-Member Exchange and Commitment And Organizational Citizenship Behavior. *Acquisition Review Quarterly, Summer*, 233-244.
- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, M., F. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2): 417-442.
- Wayne, Sandy. J., Lynn M. Shore ve Robert C. Liden (1997). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective, *The Academy of Management Journal*, 40 (1): 82-111.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40: 82– 111.
- Yaşlıoğlu, M.M., Pekdemir, I. ve Toplu, D. (2013). Duygusal Zekâ ve Çatışma Yönetimi Yöntemleri Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22): 191-220.