



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:04.04.2022 ✓Accepted/Kabul:10.06.2022

DOI:10.30794/pausbed.1098494

Research Article/Araştırma Makalesi

Erbir, M. (2022). "Akademisyenlik Mesleğinde Lider-Üye Etkileşimi ile Akademik Performans Arasındaki İlişki", *Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 53, Denizli, ss. 215-227.

AKADEMİSYENLİK MESLEĞİNDE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ İLE AKADEMİK PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mustafa ERBİR*

Öz

Bu araştırma akademisyenlik mesleğini icra eden bireylerin çalıştıkları kurumlarda algıladıkları lider-üye etkileşimi ile akademik performans arasındaki ilişkiye yönelik yapılmıştır. Araştırmaya kamu ve vakıf üniversitelerinde akademisyen kadrosunda görev yapan toplam 365 kişi katılmıştır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ele alınan iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi için ilişki tarama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuş ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda lider-üye etkileşimi algısının akademik performansı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Araştırmanın sonuçları literatürde daha önceden farklı örneklem grupları üzerinde yapılan benzer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu araştırma ile akademisyenlik mesleğinde lider-üye etkileşimi algısı ve performans arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Lider-üye etkileşimi, Akademik performans, Akademik personel.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER MEMBER EXCHANGE AND THE ACADEMIC PERFORMANCE IN THE ACADEMIC PROFESSION

Abstract

This research is made to examine the relationship between academic performance and leader-member exchange perceived by individuals practicing the profession of academics in the institutions they work. A total of 365 academicians working in public and foundation universities participated in the research. Primary data is used in the research. A questionnaire was used as a data collection method. The relational screening method was used to determine whether there is a relationship between the two variables considered within the scope of the research. As a result of the correlation analysis, significant positive associations were found between the variables. As a result of the regression analysis, it was seen that the perception of leader-member interaction positively affected academic performance. The study results coincide with similar studies on different sample groups in the literature. With this research, a positive relationship between the perception of leader-member interaction and performance in the academic profession has been revealed.

Keywords: *Leader-member exchange, Academic performance, Academic profession.*

*Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim Ve Organizasyon, KAYSERİ.
e-posta:mustafa.erbir@kayseri.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-6887-1561>)

1. GİRİŞ

Bir ülkenin ve milletin kalkınması için topluma ve insanlara yatırım yapılması zaruri bir durumdur (Gür, 2017). İnsana yapılan en iyi yatırımlardan biri de eğitimidir. Toplumdaki bireylerin sosyal hayatta istihdam edilmesi, ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması için eğitime yapılan yatırımın yanında bilimsel çalışmaların da katkısı oldukça fazladır. Bu noktada akademisyenlik mesleğini icra edenler ülkelerin, milletlerin ve insanlığın kalkınması için çok kritik görevler üstlenmektedirler. Çünkü toplumsal hayata fayda sağlayan örneğin teknolojik gelişmelerin (Davutoğlu, 2021) temelinde akademisyenlerin yaptıkları bilimsel araştırmalar bulunmaktadır.

Bu araştırmanın değişkenlerinden biri olan performans kavramı, bir görevi yerine getiren birey, grup veya örgütün belirlenen hedeflere ulaşip ulaşmadığının niceliksel ve niteliksel olarak ölçülmesidir (Baş, 1999: 20). Bu noktada akademisyenlerin performanslarında meydana gelebilecek bir artışın sonuçlarının dolaylı olarak tüm topluma pozitif olarak yansımaları beklenir. Çünkü üst düzey bazı akademisyenlerin çalışmaları, toplumun gelişmesinde ve değişmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Gür, 2017: 178). Akademisyenlik mesleğini icra eden bireylerin performanslarına etki edebilecek çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu araştırmada üniversite bünyesinde görev yapan akademisyenlerin buldukları kurumda liderleriyle aralarındaki etkileşimi nasıl algıladıkları ve bu algının akademik performansı nasıl etkilediği sorularına cevap aranmaktadır.

Bilimsel çalışmalar birikimli olarak ilerlemektedir ve her özgün bilimsel çalışma literatürdeki bir boşluğu doldurmaktadır. Bu araştırmanın konusu olan lider-üye etkileşimi kuramı ve performans kavramı ayrı ayrı ve bir arada çok sayıda çalışmada ele alınmıştır. Ancak akademisyenlik mesleği örneğinde bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelendiği bir bilimsel çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan araştırmanın literatürdeki bu boşluğu doldurabileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla akademisyenlik mesleğinin önemi göz önüne alındığında lider-üye etkileşimi ile performans arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve lider-üye etkileşimi algısının performans üzerinde bir etkisinin olup olmadığı sorularına cevap aramak amacıyla bu araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma değişkenleri olan lider-üye etkileşimi ve akademik performans kavramlarına yönelik kavramsal bir değerlendirme yapılmıştır. İkinci bölümde araştırma yöntemi ile ilgili bilgiler, üçüncü bölümde ise araştırma bulguları bulunmaktadır. Araştırma sonuçları ile ilgili çalışmanın sonunda bütüncül bir değerlendirme yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma kapsamında ele alınan lider-üye etkileşimi (LÜE) algısı ve akademik performans (AP) değişkenleri kuramsal olarak incelenmiştir.

2.1. Lider-Üye Etkileşimi (LÜE)

LÜE 1970'li yıllarda Dansereau ve arkadaşları tarafından oluşturulan bir teoridir (Harmancı vd., 2021: 381). LÜE bir işletmede yönetici ve alt kademe çalışanlar arasındaki ilişkilerin kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Cheung ve Wu, 2012). Başka bir tanıma göre LÜE, lider ve üye arasında meydana gelen, resmi iş ilişkileri ötesinde, saygı, sadakat ve güvene dayanan bir ilişkidir (Yu ve Liang, 2004). LÜE teorisinde yalnızca liderin üyeleri etkilemesi değil aynı zamanda üyelerin de lideri etkilemesi söz konusudur (Graen ve Uhl Bien, 1995). Dolayısıyla hem lider hem de üye arasında iki taraflı bir ilişkiden bahsedilebilir. Liden ve Masyyn'a (1998) göre lider her bir astıyla kurmuş olduğu ilişkide farklı tutum ve davranışlar sergilemektedir. Shiva ve Suar'a (2010) göre ise LÜE lider ve onu izleyen astlar arasındaki kişisel ilişkileri kapsamaktadır. Dolayısıyla LÜE'nin tek yönlü ast üst ilişkisinden öte her bir üye ile ayrı ayrı karşılıklı bir etkileşim içerdiği söylenebilir.

LÜE lider ile ast arasında oluşan ilişkiye odaklanmaktadır (Schyn vd., 2005). Chiaburu vd. (2014) LÜE'nin "karşılıklılık ilkesi" ile meydana geldiğini ve alt kademe çalışanların sistemde verebileceği en verimli karşılığın daha yüksek derecede bir performans olduğunu ifade etmektedir. Ancak bu durum her zaman geçerli değildir. Örneğin biçimsellik düzeyi yüksek ve rutinleştirilmiş iş ortamında LÜE çalışan performansını artırmamaktadır (Sürücü, 2021: 271). Bu durumda LÜE'nin kaliteli ve etkili olabilmesi için işletmenin faaliyet gösterdiği sektör ve yapılan işin niteliğinin de önemli bir etken olduğu söylenebilir. LÜE birey ve lider arasında gerçekleşen çift yönlü bir iletişim olduğu için LÜE'nin bazı örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Yapılan bilimsel araştırmalarda LÜE'nin

performansı, iş tatminini ve örgüte olan bağlılığı artırma gibi olumlu sonuçlarının bulunduğu, buna karşın örgütün bazı stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesine zarar verebilecek sonuçlara da yol açabileceği görülmektedir (Sürücü, 2021).

LÜE kuramı, “grup içi” ve “grup dışı” olarak iki ayrı kategoride ele alınmaktadır (Graen ve Uhl Bien, 1995). Liderler, sayıca az olan bazı astları grup içi üyeler olarak değerlendirmektedirler. Liderler bu kişilerle formal görev tanımlarının dışında, karşılıklı güvene ve saygıya dayanan, özel nitelikte ve iş ile ilgili ilişkileri geliştirerek daha üst düzeyde ve daha yakın etkileşim içerisine girmektedirler (Dienesch ve Liden, 1986; Yıldız vd., 2008). Buna karşın liderler grup dışı değerlendirilen üyelerle karşılıklı güven ve karşılıklı saygı konusunda yeterli olmayan, formal görev tanımlarına dayalı ve kaliteli olmayan ilişkiler içerisinde bulunmaktadır (Liden vd., 1997). LÜE teorisine göre lider ile üye arasındaki bazı ilişkilerin kalitesi zamanla artabilirken bazı ilişkiler temel ve resmi düzeyde kalabilmektedir (Burton vd., 2008). Bu durum LÜE'nin dinamik ve değişebilir bir yapısının olduğunu göstermektedir.

LÜE kavramı literatürde genel kabul görmüş haliyle “katkı”, “etki”, “bağlılık” ve “mesleki performans” olarak toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır (Liden ve Maslyn, 1988). Bu araştırmada da bu dört alt boyut referans alınarak kısaca açıklanmıştır.

-Katkı Boyutu: Bu boyutta lider ve ast ortak örgüt hedeflerine birlikte katkı sağlamaktadırlar (Karaaslan, 2010). Çalışan sergilediği performans ile liderin beğenisini kazanabilir ve lider ve ast arasındaki etkileşimin kalitesi artabilir. Kalitesi artan etkileşim sayesinde astlar formal görev tanımlarının ötesinde görevlerini yerine getirirler (Cevrioğlu, 2007). Dienesch ve Liden'e (1986) göre katkı boyutunun içeriğinde, görevle ilgili faaliyetlerde çalışan kişilerin, işletmenin belirlenen bütün amaçlarına ulaşabilmesi adına kaliteli bir katılım sağlaması, ayrıca amaçlara ulaşmak için resmiyette olmayan, kişinin gönüllü olarak yaptığı çalışmaların ortaya konması bulunmaktadır.

-Etki Boyutu: Bu boyutta lider ve astlarının karşılıklı olarak etkileşimi kastedilmektedir. Örgüt üyelerinin birbirlerine karşı beslediği duygular lider ve ast arasındaki etkileşime ve ilgiye dayalıdır (Uludağ, 2019). Bu nedenle lider ve üye arasında meydana gelen pozitif bir etkileşim etki boyutunun daha yüksek bir düzeyde olduğunu gösterebilmektedir.

-Bağlılık Boyutu: Bu boyut lider ve üyelerin birbirine ne derece bağlı bulunduğuyla ilgilidir (Turgut vd., 2015). Bağlılık düzeyinin yükselmesi durumunda lider ve üyenin karşılıklı olarak birbirlerinin davranışlarını destekledikleri söylenebilir.

-Profesyonel Saygı: Bu boyut, lider ve üyenin görevlerini eksiksiz olarak yapması sonucu örgütün içi veya dışarıda oluşturulan saygının derecesi olarak görülmektedir (Turgut vd., 2015). Bir başka ifadeyle bu boyutta lider ve üyenin kişisel olarak sağladıkları mesleki itibar vurgulanmaktadır.

LÜE ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalara bakıldığında kuramın örgütsel vatandaşlık (Deluga, 1994; Çetin vd. 2012), yöneticiye güven (Gomez ve Rosen, 2001), öz yeterlilik (Khorakian ve Sharifirad, 2019), örgütsel güven (Aslan ve Özata, 2009) ve örgütsel bağlılık (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014) kavramları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu, buna karşın tükenmişlik (Kaşlı ve Seymen, 2010; Thomas ve Lankau, 2009), işten ayrılma niyeti (Şahin, 2011) ve örgütsel sinizm (Alev, 2020) kavramlarıyla negatif yönlü anlamlı ilişki içerisinde olduğu sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir. Bu durumda LÜE algısının pozitif yönlü örgütsel davranış kavramlarıyla pozitif, negatif yönlü örgütsel davranış kavramlarıyla da negatif bir ilişkide olduğu görülmektedir. Araştırma değişkeni olan performans kavramı işletmeler için pozitif ve önemli bir göstergedir ve LÜE ile pozitif yönlü, anlamlı ilişki içerisinde olması beklenmektedir.

2.2. Akademik Performans Kavramı (AP)

Performans kavramı literatürdeki genel tanımına göre, bir hedefe ulaşmak, bir işi verimlilik yönünden değerlendirmek olsa da kavramın davranışsal bir formata doğru eğilim gösterdiği görülmektedir (Zaffron ve Logan, 2010). Performans Borman ve Motowidlo'ya (1993) göre, örgütlerde belirli bir görevin yerine getirilmesi ile bağlantılı bir kavram olarak görülmektedir. Bute (2011) ise performansı, kişinin görevini yerine getirebilmek ve sonuç alabilmek için gösterdiği gayret ve girişimler sonucunda kazandığı başarı olarak tanımlamaktadır. Aka'ya

(2011) göre performans, belirli bir zamanda yürütülen faaliyetlerin bireysel veya örgütsel amaçlara hizmet etme derecesidir.

Günümüzde işletmeler yalnızca sahip oldukları işgücünün ortaya koyabildiği performans kadar başarılı olabilmektedirler (Benligiray, 2004: 141). Bundan dolayı işletme içerisindeki en önemli olgulardan biri de işgörenlerin sergiledikleri performanstır (Çöl, 2008: 39). Bu durumda başarılı bir işletmenin göstergelerinden birinin de üyelerinin sergilediği performans olduğu söylenebilir. İşgören performansını etkileyen bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır (Argon, 2010: 140). İşletmelerde bu üç faktörün mutlaka iyi analiz edilip performansa olan etkisinin ölçülmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma değişkeni olan akademik performans (AP) kavramı, genel performans kavramına benzer niteliklere sahiptir. Dar anlamda AP, akademisyenlik mesleğine sahip olan bireylerin ortaya koydukları çıktılar olarak tanımlanır (Aytekin vd., 2016: 1929). Başka bir tanıma göre AP, akademisyenin farklı ölçütler kullanılarak belirlenmiş olan değeridir (Gür, 2017: 178). Söz konusu ölçütler, yapılan bilimsel yayınlar, kongreler, araştırmalar, projeler, atıflar vb. göstergelerdir (Eraslan, 2015: 41). Bu göstergeler AP'nin ölçülmesinde büyük rol oynamaktadırlar. Genel anlamda işgören performansını etkileyen faktörler aynı zamanda AP'yi de etkilemektedir. Bunlar akademisyenlerin sahip olduğu beceri, motivasyon, ve öz disiplinlerini (Wood, 1990: 84) içerisine alan *bireysel faktörler*, akademisyenlere, kurumları tarafından sağlanan, donanım ve fon (Gür, 2017: 178) gibi olanakları içerisine alan örgütsel faktörler, ve çeşitli teşvik politikalarını içerebilen (Aytekin vd., 2016: 1928) çevresel *faktörler* olarak sıralanabilir.

AP ölçümünde çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan AP ölçeği içeriğinde (Gür, 2017) AP ölçümünde kullanılan alt bileşenler şunlardır:

- Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği
- Teknoloji Öz Yeterliliği
- Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliliği
- Dış Etmenler Karşısında Öz Yeterlilik
- Yabancı Dil Öz Yeterliliği

AP ölçeğinde her ne kadar beş farklı alt bileşen kullanılsa da AP bir bütün olarak değerlendirildiğinde beş alt boyuttan elde edilen puanların toplamı ile bütün olarak AP hakkında yorum yapmak doğru olacaktır (Gür, 2017). Bu araştırmada da AP ölçümü ile ilgili alt bileşenlerden ziyade bütün olarak AP değerlendirmesi yapılacaktır.

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenler olan lider-üye etkileşimi ve performans kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar taranmıştır. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde lider-üye etkileşimi ve performans arasında pozitif korelasyonların tespit edildiği çalışmalar görülmektedir (Brower vd. 2000; Dunegan vd., 2002; Erdoğan ve Enders, 2007; Uludağ, 2019; Varma vd., 2007). Moss vd. (2009) çalışmasında yönetici ile yakın bir ilişkisi olan çalışanın işe bağlılık gösterme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşmış, Sue-Chen vd. (2011) ise çalışan performansının lider ve üye arasındaki etkileşimin niteliği ile doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde yapılan çalışmaların sonucuna göre, eğer LÜE düşük düzeyde ise çalışan performansını artırmak için çaba harcamayabilir. Eğer LÜE düzeyi yüksek ise çalışanlar yöneticilerine ve örgüte karşı olumlu bir tutum sergileyeceği için performansın yükselmesi beklenir (Burton vd., 2008). Ayrıca yüksek düzeyde LÜE çalışanın daha fazla bilgiye sahip olmasına neden olduğundan daha yüksek bir motivasyon sağlanabilir (Sue-Chan vd., 2011). Çalışanlar yüksek performansı yöneticilere karşı bir sorumluluk olarak düşünmektedirler (Ping ve Yue, 2010). Bu sonuç teorik olarak LÜE ile performans kavramının arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterir.

2.3. Araştırma Hipotezlerinin Kurulması

Araştırma değişkenlerine yönelik yapılan bilimsel çalışmalar bir bütün olarak değerlendirilmiş ve çalışmanın hipotezleri şu şekilde kurulmuştur:

H1: LÜE algısı ile AP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır

H1a: LÜE alt boyutu “etki” ile AP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır

H1b: LÜE alt boyutu “bağlılık” ile AP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır

H1c: LÜE alt boyutu “katkı” ile AP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır

H1d: LÜE alt boyutu “profesyonel saygı” ile AP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır

H2: LÜE algısının AP düzeyine pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

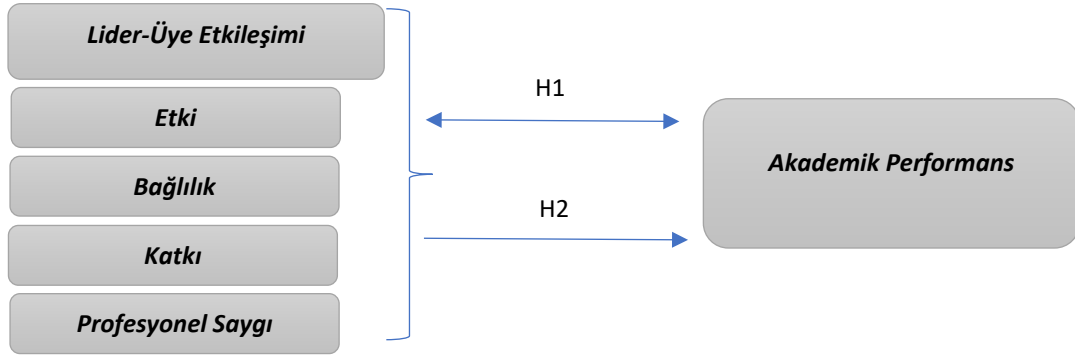
H2a: LÜE'nin “etki” alt boyutunun AP düzeyine pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: LÜE'nin “bağlılık” alt boyutunun AP düzeyine pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: LÜE'nin “katkı” alt boyutunun AP düzeyine pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: LÜE'nin “profesyonel saygı” alt boyutunun AP düzeyine pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Kurulan hipotezler sonucunda aşağıdaki araştırma modeli ortaya çıkmış ve şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırma akademisyenlik mesleği uygulayıcılarına yönelik yapılan bir alan araştırmasıdır. Araştırmada birincil veriler kullanıldığı için Kayseri Üniversitesi Etik Kurulundan 29.06.2021 tarih ve 44 başvuru numarası ile “etik kurul onay” alınmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formlarının bir kısmı çevrimiçi bir kısmı da yüz yüze uygulanmıştır. Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma tekniklerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS programı aracılığıyla yapılmıştır. İstatistiksel analiz kapsamında ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenebilmesi için geçerli varsayımlar incelenmiş yapılan testler sonucunda gerekli varsayımların (normal dağılım, çoklu bağlantı sorunu ($VIF > 5$) ve otokorelasyon ($0 < d < 4$)) sağlandığı görülmüştür (Kalaycı, 2014). Ele alınan iki değişken olan LÜE ve AP arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenebilmesi için doğrusal korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene anlamlı bir yordayıcılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

3.1. Araştırma Örnekleme

Araştırmaya Kayseri ilinde bulunan 3 kamu ve 1 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 4 üniversiteden 365 akademisyen katılmıştır. Araştırmacının Kayseri ilinde ikamet etmesi ve Kayseri’de hem kamu hem de vakıf üniversitelerinin bulunması araştırmanın bu ilde yapılmasının sebeplerindendir. Yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olan araştırmaya katılan bireylerin dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %	Kıdem	Frekans	Yüzde %
Kadın	200	54,8	0-5 yıl	82	22,5
Erkek	165	45,2	6-10 yıl	79	21,6
Yaş	Frekans	Yüzde %	11-15 yıl	53	14,5
20-30	58	15,9	16-20 yıl	62	17,0
31-40	125	34,2	21 yıl ve üzeri	89	24,4
41-50	114	31,2	Statü	Frekans	Yüzde %
51 ve üstü	68	18,6	Kamu	288	78,9
Medeni Durum	Frekans	Yüzde %	Özel	77	21,1
Bekâr	119	32,6	Birim	Frekans	Yüzde %
Evli	246	67,4	Fakülte	244	66,8
Akademik Unvan	Frekans	Yüzde %	Yüksekokul	30	8,2
Prof. Dr	63	17,3	MYO	85	23,3
Doç. Dr.	47	12,9	Diğer	6	1,6
Dr. Öğr. Üyesi	80	21,9	Uzmanlık	Frekans	Yüzde %
Öğr. Gör. Dr.	34	9,3	Sosyal ve Beşeri	161	44,1
Arş. Gör. Dr.	33	9,0	Fen ve Müh.	58	15,9
Öğr. Gör.	52	14,3	Sağlık Bilimleri	133	36,4
Arş. Gör.	56	15,3	Diğer	13	3,6
Sendika Üyelik	Frekans	Yüzde %	İdari Görev	Frekans	Yüzde %
Evet	89	24,4	Var	155	42,5
Hayır	276	75,6	Yok	210	57,5
Toplam	365	100	Toplam	365	100

Tablo 1'e göre katılımcıların %54,8'i kadın %45,2'si erkektir. Yaş gruplarına göre en yüksek katılım %34,2 ile 31-40 yaş arası en düşük katılım %15,9 ile 20-30 yaş arası gruba aittir. Katılımcıların %32,6'sı bekâr %67,4'ü evlidir. Akademik Unvana göre en yüksek katılımı %21,3 ile Dr. Öğr. Üyesi olanlar, en düşük katılımı %9 ile Arş. Gör. Dr. olanlar sağlamıştır. Katılımcıların %24,4'ü bir sendikaya üyedir. Buna karşın %75,6'sının sendika üyeliği bulunmamaktadır. Kıdem yılına göre en yüksek katılımı %24,4 ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlar en düşük katılımı %14,5 ile 11-15 yıl arasındaki bireyler sağlamıştır. Katılımcıların %78,9'u kamuda %21,1'i ise bir vakıf üniversitesinde çalışmaktadır. Farklı uzmanlık alanları ve farklı birimlerde görev yapan katılımcıların %42,5'inin herhangi bir idari görevi bulunmakta iken %57,5'inin bir idari görevi bulunmamaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla belirlenen anket formu toplam üç kısımdan meydana gelmektedir. Birinci kısımda kişisel bilgi formu, ikinci kısımda LÜE ölçeği ve üçüncü kısımda AP ölçeği bulunmaktadır. Ölçüm araçlarıyla ilgili bilgiler şu şekildedir:

-Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Ölçek Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik testleri Baş vd. (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek "Etki (1. 2. ve 3. sorular), Bağlılık (4. 5. ve 6. sorular), Katkı (7. 8. ve 9. Sorular) ve Profesyonel Saygı (10. 11. ve 12. sorular)" olmak üzere toplam dört alt boyuttan ve 12 sorudan meydana gelmektedir.

-Akademik Performans Ölçeği: AP ölçeği Gür (2017) tarafından doğrudan akademik performansı ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. "Yabancı Dil Öz Yeterliliği, Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği, Teknoloji Öz Yeterliliği, Etkili Ders Anlatım Öz Yeterliliği ve Dış Etmenler Karşısında Öz Yeterlilik" olmak üzere alt bileşenlerden oluşan ölçeğin puanlamasında AP bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Ölçek; "Araştırmalarımın veri analizlerini yardıma ihtiyaç duymadan yapabilirim" ile "Ders anlatımında teknolojinin sunduğu olanaklardan faydalanırım" gibi 19'u

pozitif ve “İngilizce kelime dağarcığımın yetersiz olduğunu düşünürüm” ile “Zorluklarla karşılaşınca araştırmamı yarıda bırakırım” gibi 7 si negatif olmak üzere toplamda 26 ifadeden oluşmaktadır.

3.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan LÜE ve AP ölçeklerinin yapı geçerliliği sağlanmıştır. LÜE ölçeği Türkçeye uyarlanması esnasında LÜE'nin her bir alt boyutuna ait geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla etki boyutu için $\alpha=0,920$, bağıllık boyutu için $\alpha=0,864$, katkı boyutu için $\alpha=0,700$ ve profesyonel saygı boyutu için $\alpha=0,903$ olarak hesaplanmıştır (Baş vd., 2010). Farklı bir örneklem grubunda kullanıldığı için ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve uyum değerleri (CMIN/DF= 2,938<0,5; GFI= 0,944>0,9; CFI= 0,960>0,9; RMSEA= 0,073<0,08) hesaplanmıştır (Çapık, 2014: 199). Ayrıca ölçeğe ve alt boyutlarına ait güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Ölçek geliştirme esnasında AP ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik sağlanmıştır (Gür, 2017). Bu araştırma kapsamında yapılan DFA sonucunda ölçeğin uyum indekslerinin (CMIN/DF= 2,686<0,5; GFI= 0,929>0,9; CFI= 0,913>0,9; RMSEA= 0,068<0,08) uygun değerlere sahip olduğu (Çapık, 2014: 199) belirlenmiştir. Gür (2017) tarafından ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış, Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha= 0,880$ olarak bulunmuş, bu araştırmada ise Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha= 0,882$ olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla ölçme araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
Lider-Üye Etkileşimi	0,823
-Etki	0,832
-Bağıllık	0,725
-Katkı	0,735
-Profesyonel Saygı	0,866
Akademik Performans	0,882

Tablo 2'de görüldüğü gibi ölçeklerin ve LÜE ölçeğine ait alt boyutların güvenilirlik düzeyleri (α)>0,700 olarak hesaplanmıştır ve güvenilirlik düzeyleri yeterlidir (Kalaycı, 2014: 405). Bu durumda kurulan hipotezlerin sınanmasına geçilebilir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada kullanılacak analiz yöntemine yönelik varsayımlar sağlandığı için araştırmada parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bu durumda iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ile ilgili doğrusal korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini bir bütün olarak görebilmek için basit doğrusal regresyon analizi ve bağımsız değişkene ait alt boyutların bağımlı değişken üzerindeki etkisini görebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

4.1. Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmada ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla doğrusal korelasyon analizi yapılmış, sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort	SS.	1	1.1	1.2	1.3	1.4
1.LÜE	3,49	0,76	1				
1.1.Etki	3,96	0,88	0,804*	1			
1.2.Bağlılık	3,12	0,92	0,784*	0,453*	1		
1.3.Katkı	3,04	1,04	0,806*	0,434*	0,617*	1	
1.4 Prof. Saygı	3,84	0,93	0,828*	0,745*	0,451*	0,493*	1
2.AP	3,79	0,51	0,191*	0,276*	0,003	0,043	0,311*

*Korelasyonlar "0,01 düzeyinde" anlamlıdır

Korelasyon analizinde ilişkideki güç "0,00-0,25" arasında ise "çok zayıf", "0,26-0,49" arasında ise "zayıf", "0,50-0,69" arasında ise "orta", "0,70-0,89" arasında ise "yüksek" ve "0,90-1,00" arasında ise, "çok yüksek" olur (Kalaycı, 2014). Tablo 3'e göre LÜE ve her bir alt boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif korelasyonlar bulunmaktadır. LÜE ile AP arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde "çok zayıf" (0,191) bir doğrusal ilişki vardır. Ayrıca LÜE alt boyutlarından "etki" (0,276) ve "profesyonel saygı" (0,311) kavramları ile AP arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde "zayıf" bir doğrusal ilişki bulunmaktadır. LÜE alt boyutlarından "katkı" ve "bağlılık" ile AP arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu sonuçlarla araştırmanın H1, H1a ve H1d hipotezleri doğrulanmış, H1b ve H1c hipotezleri ise reddedilmiştir.

4.2. Basit Doğrusal Regresyon Analizine Yönelik Bulgular

Değişkenler arasında bulunan anlamlı ilişkileri tespit ettikten sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir bütün olarak etkisinin olup olmadığını test edebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış, sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu							
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit Terim	3,350	0,123		27,211	0,000	3,108	3,592
Bağımsız Değişken							
LÜE	0,128	0,034	0,191	3,715	0,000*	0,060	0,196

Model Özeti: R=0,191; R²=0,037; Adj.R²= 0,034; F= 13,803; p=0,000*

Bağımlı Değişken= AP / *p<0,05

Tablo 4'e göre kurulan regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir (p=0,000, p<0,05). Analiz sonucunda LÜE'nin AP düzeyine pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle LÜE algısında meydana gelen olumlu bir artış AP'nin artışında etkin rol oynamaktadır. Tablo 4'e göre katılımcıların AP düzeylerinin %3,7'si (R²=0,037) LÜE algısı ile açıklanmaktadır. Bu sonuç ile kurulan H2 hipotezi doğrulanmaktadır.

3. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizine Yönelik Bulgular

LÜE'nin bir bütün olarak AP üzerindeki etkisini tespit ettikten sonra bağımsız değişkenin (LÜE) alt boyutlarının her birinin bağımlı değişken (AP) üzerinde etkisinin olup olmadığını test edebilmek amacıyla "çoklu doğrusal regresyon analizi" yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu							
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit Terim	3,190	0,123		25,975	0,000*	2,949	3,432
Bağımsız Değişkenler							
Etki	0,088	0,043	0,153	2,039	0,042*	0,003	0,173
Bağlılık	-0,086	0,036	-0,156	-2,409	0,056	-0,156	-0,016
Katkı	-0,038	0,032	-0,079	-1,200	0,231	-0,102	0,025
Prof. Saygı	0,167	0,042	0,306	3,994	0,000*	0,085	0,249
Model Özeti: R=0,366; R ² =0,134; Adj.R ² = 0,124; F= 13,909; p=0,000							
Bağımlı Değişken= AP / *p<0,05							

Tablo 5 incelendiğinde kurulan regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($p=0,000$, $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda göre LÜE alt boyutlarından “bağlılık” ($p>0,05$, $p=0,056$) ve “katkı” ($p>0,05$, $p=0,231$) kavramlarının AP üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Buna karşın “etki” ($p<0,05$, $p=0,042$) ve “profesyonel saygı” ($p<0,05$, $p=0,000$) alt boyutlarının AP düzeyine pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Buna göre AP düzeyinde meydana gelen değişimin %12,4’ü (Adj.R²=0,124) bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Sonuç olarak “etki” ve “profesyonel saygı” alt boyutlarında meydana gelen bir artış AP’yi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuçla kurulan H2a ve H2d hipotezleri doğrulanmış, H2b ve H2d hipotezleri ise reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Her bilimsel araştırma başka bir bilimsel araştırma için ilham kaynağı olabilmektedir. Özellikle sosyal bilimlerde yapılan bilimsel araştırmaların farklı değişkenler ile ve farklı örneklem grupları üzerinde yapılabilmesi konunun çok yönlü olarak araştırılabilmesini sağlamaktadır. Bundan dolayı bilimsel literatürdeki her bir boşluk ancak yapılan yeni özgün araştırmalarla doldurulabilmektedir.

Bu araştırmada daha önce birlikte çok sayıda bilimsel araştırmaya konu olmuş LÜE ve AP değişkenleri ele alınmıştır. Araştırma konusunun seçiminde daha çok üzerinde çalışılacak olan örneklem grubu etkili olmuştur. Araştırmada akademik dünyadaki yönetim biçimleri ve uygulamaları çalışanların LÜE algılarını ve buna bağlı olarak performanslarını nasıl etkilemektedir? Sorusuna cevap aranmaktadır. Üniversiteler diğer kamu kurumları ve özel sektör işletmelerinden farklı bir statüdedir. Üniversitelerin diğer kurumlardan en büyük farkı daha özerk bir yapıda olmalarıdır. Ayrıca üniversite akademik birim yöneticileri yine akademisyenlik mesleğine mensup kişilerden seçilmektedir. Yapının daha özerk olması biçimsel görev tanımlarının daha az ve çalışma şartlarının daha esnek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla LÜE üniversitelerin gelişmesi ve bilime katkı sunmaları bakımından daha verimli hale getirilebilir çünkü biçimsellik düzeyinin düşük olması rutin davranış kalıplarının daha düşük seviyede olmasına neden olmaktadır. Bilimsel literatürde daha önce LÜE ve AP değişkenlerini akademisyen örnekleminde ele alan bir çalışmaya rastlanmadığı için bu araştırmanın bilimsel literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Daha geniş bir ifade ile bu araştırma akademisyenlerin LÜE algıları ile AP arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve LÜE’nin AP üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda LÜE ile AP arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani akademisyenlik mesleğini icra eden kişilerin LÜE algıları ve AP’leri aynı doğrultuda artış ve azalış göstermektedir. Bu araştırmanın sonuçları literatürde farklı örneklem grupları üzerinde yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Ulusal örnekleme, Cerit (2012) tarafından öğretmenler üzerinde yapılmış olan çalışmada, Uludağ (2019) tarafından kamu çalışanları üzerinde yapılmış olan çalışmada ve Biçer (2020) tarafından gıda ve perakendecilik sektörü çalışanları üzerinde yapılmış olan çalışmada LÜE ile çalışan performansı arasında anlamlı korelasyonlar bulunmuş ayrıca LÜE algısının performans üzerinde pozitif etkisinin bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Uluslararası çalışmaların (Burten vd., 2008; Chan ve Mak, 2012; Ping ve Yue, 2010; Sue-Chan vd., 2011) sonuçları da bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bu araştırmada ayrıca LÜE alt boyutlarının (etki, katkı, bağlılık, profesyonel saygı) AP ile ilişkisi ve LÜE alt boyutlarının AP üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Sonuç olarak LÜE alt boyutlarından “etki” ve “profesyonel saygı” algıları ile AP arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca “etki” ve “profesyonel saygı” algılarının AP üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Akademisyenlik mesleğinin saygın bir meslek olduğu söylenebilir. Bu yüzden mesleği icra eden bireylerin profesyonel saygı düzeyinin AP’ye etki etmesi beklenen bir durumdur. Ayrıca üniversitelerde geçerli olan yönetim biçimi gereği liderlik pozisyonu geçici ve dönüşümlü nitelikte olduğu için akademisyenler arasındaki profesyonel saygının yeterli düzeyde olması beklenir. Bunun yanında kişiler arası beğeni sonucu meydana gelen ve daha çok iş dışındaki ilişkilerin oluşturduğu (Sürücü, 2021: 267) “etki” veya etkileşim düzeyinin de AP’yi olumlu yönde etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Akademik çalışmaların çoğunun ortak çalışmalar olduğu düşünülürse lider ve üye konumunda bulunan kişilerin ortak bir akademik çalışmada yer almaları ve kişisel olarak birbirlerini etkilemeleri AP üzerinde yordayıcı bir etkiye sahiptir.

Diğer taraftan LÜE alt boyutlarından “katkı” ve “bağlılık” algıları ile AP arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakta, ayrıca “katkı” ve “bağlılık” algılarının AP üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Lider ve üyenin karşılıklı bağlılık derecesinin AP’yi olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Ancak araştırma sonuçları bu durumu doğrulamamaktadır. Bu durumun akademisyen örnekleminde geçerli olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, akademisyenlik mesleğinin doğasında özerklik olduğu gerçeği ile bağdaştırılabilir. Özerk yapıya sahip çalışma ortamlarında lider ve üye arasındaki bağlılığın AP’nin artmasına herhangi bir etkide bulunmadığı düşünülmektedir. LÜE alt boyutlarından “katkı” boyutunun da AP üzerinde yordayıcı etkisinin bulunmaması beklenmeyen bir sonuçtur. Lider ile üyenin birlikte örgütsel hedeflere yönelik sağladıkları katkı düzeyinin AP üzerinde yordayıcı gücünün bulunmamasının nedeninin ne olduğu daha derinlemesine yapılacak bir araştırma ile ortaya çıkarılabilir. Ancak akademik çalışmaların zengin içeriğe sahip olması ve akademisyenlerin bilimsel araştırmaları toplu olarak yapmaması ve örgütsel hedeflerin bireysel hedeflere göre ikinci planda kalması durumu bir gerçeği yansıtmaktadır. Akademisyenlerin daha çok bireysel veya küçük gruplarla yaptıkları bilimsel çalışmaların bir bütün olarak kuruma her zaman katkıda bulunmadığı, akademisyene bireysel olarak katkıda bulunduğu düşünülürse “katkı” boyutunun AP üzerinde yordayıcı bir gücünün olmamasının nedeni anlaşılabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, bir üniversitede akademisyen olarak çalışan bireylerin performanslarını artırmanın yollarından biri de LÜE algısında pozitif bir artış sağlamaktır. Özellikle LÜE alt boyutlarından olan ve lider ile astların karşılıklı olarak etkileşimi ve örgüt üyelerinin birbirlerine karşı beslediği duygulara dayalı olan (Uludağ, 2019) “etki” algısının artması AP’yi artırmaktadır. Bunun yanında lider ve üyenin görevlerini eksiksiz olarak yapması ile lider ve üye arasında oluşan saygının derecesi olarak belirlenen (Turgut vd., 2015) “profesyonel saygı” algısında bir artışın meydana gelmesi de AP’nin artmasına neden olmaktadır. Bu durumda üniversite yöneticilerinin özellikle alt kademe çalışanları ile etkileşim derecesini yükseltmesi ve astları ile arasında karşılıklı saygı duygusu geliştirmeleri tavsiye edilmektedir.

Araştırma sonuçları ve yapılan değerlendirmeler ile çalışmada elde edilen bulguların literatürde bulunan diğer çalışmalarla birlikte bilime katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Çünkü akademisyenlik mesleği ülkelerin birçok açıdan gelişmesine dolaylı olarak katkı sağlayabilen bir meslek grubudur ve akademik performans akademisyenlik mesleğinde hem kişiler hem de kurumlar bakımından oldukça yüksek bir öneme sahiptir. Bundan dolayı akademisyenlik mesleğini icra eden bireylerin LÜE düzeyinin daha da iyi bir duruma gelmesi akademik performanslarının artması bakımından büyük bir öneme sahiptir.

Elde edilen sonuçlara göre, akademisyenlerin LÜE düzeyinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Örneğin akademik yükselme kriterlerini sağlayan akademisyenlere gerekli özlük haklarının zamanında verilmesi, karar alma aşamalarında katılım sağlamaya olanak tanıma ve mesleki itibarı gözetme LÜE düzeyinin artırılması bakımından tavsiye edilmektedir. Alanda benzer örneklem grupları üzerinde yapılan çalışmaların yetersizliğinden dolayı bu çalışmanın alana katkı sağladığı ifade edilebilir ancak, daha sonra yapılacak olan benzer çalışmalarda daha geniş bir örneklem grubu ele alınabilir veya farklı ülkelerde bulunan akademisyenler üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir. Bu sayede akademisyenlerin lider-üye etkileşimi ile akademik performansları arasındaki ilişki daha kapsamlı bir şekilde ortaya konmuş olacak ve ülkeler arası bir kıyaslama yapılabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (2011). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, 7.Baskı, MPM Yayınları, Ankara.
- Alev, S. (2020). "Okullarda Örgütsel Sinizmin Yordayıcısı Olarak Lider-Üye Etkileşimi". *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(2), 347-360.
- Argon, T. (2010). "A Qualitative Study of Academicians' Views on Performance Evaluation, Motivation and Organizational Justice", *International Online Journal of Educational Sciences*, 2(1), 133-180.
- Aslan, Ş. ve Özata, M., (2009). "Lider-Üye Etkileşiminin (LMX) Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisi" *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 94-116.
- Aytekin, İ., Erdil, O., Erdoğan, N. ve Akgün, A. E., (2016). "Academicians' Career Capital and Career Satisfaction: The Mediation Effect of Research Productivity", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 16(6), 1921-1945.
- Baş, İ. M. (1999). "Şirket Toplam Performans Yönetimi: Kimya Sektöründe Bir Uygulama", 8. Kalite Kongresi, İstanbul.
- 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 Dergisi*, 10(3), 1013-1039.
- Benligiray, S. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir.
- Biçer, M. (2021). "Örgütsel Sadakat ve Lider-Üye Etkileşiminin Çalışanların Bireysel İş Performansları Üzerindeki Etkileri", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1518-1538.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance, Schmitt, N. and Borman, W. C (eds.), *Personel Selection in Organizations*, San Francisco, Ca: Jossey-Bass, 71-98.
- Brower, H. H., Schoorman, F. D., ve Tan, H. H. (2000). "A Model of Relational Leadership: The İntegration of Trust and Leader-Member Exchange". *The Leadership Quarterly*, 11(2), 227-250.
- Burton, J.P. Sablinski, C.J. ve Sekiguchi, T. (2008). "Linking Justice, Performance, and Citizenship via Leader-Member Exchange", *Journal of Business Psychology*, 23, 51-61.
- Büte, M. (2011). "Etik İklım, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Cerit, Y. (2012). "Lider Üye Etkileşimi İle Öğretmenlerin Performansları Arasındaki İlişki", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(28), 33-46.
- Chan, S. ve Mak, W. (2012). "Benevolent Leadership and Follower Performance: The Mediating Role Of Leader-Member Exchange (LMX)", *Asia Pacific Journal of Management*, 29(2), 285-301.
- Cheung, M.F. ve Wu, W. (2012). "Leader-member Exchange and employee work outcomes in Chinese Firms: The Mediating Role of Job Satisfaction", *Asia Pacific Business Review*, 18(1), 65-81.
- Chiaburu D.S., Smith T.A., Wang, J. ve Zimmerman, R.D. (2014). "Relative Importance of Leader Influences for Subordinates' Proactive Behaviors, Prosocial Behaviors, and Task Performance A Meta-Analysis", *Journal of Personnel Psychology*, 13, 70-86.
- Çapık C. (2014), "Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014). "Lider - Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 35-58.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M. ve Çakmakçı C., (2012). "Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik İle Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 7-36.
- Çöl, G. (2008). "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Davutoglu, N. A. (2021). "Sanayi 4.0 ve Yönetim Paradoksu", *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 53-67.

- Deluga, R. J. (1994). "Supervision Trust Guiding, Leader Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Dienesch, R.M. ve Liden, R.C. (1986). "Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development", *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Dunegan, K. J., Uhl-Bien, M. ve Duchon, D. (2002). "Lmx And Subordinate Performance: The Moderating Effects of Task Characteristics", *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 275-285.
- Erarslan, İ. (2015). "Üniversitelerin Uluslararası Görünürlüğü: Akademik Performans ve Üniversite Marka Değeri İlişkisi", *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 37-47.
- Erdogan, B., ve Enders, J. (2007). "Support from the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of The Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships", *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330.
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective", *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gür, R. (2017). "Development of the Academic Performance Perception Scale", *Eurasian Journal of Educational Research*, 69, 177-197.
- Harmancı, Y., Doğan, S. ve Demirtaş, Ö. (2021). "Dile Getirme Davranışı Aracı Rolde İken Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Aidiyet Algısı Üzerindeki Etkisi: Lider Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 377-390.
- Kalaycı, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaşlı, M. ve Seymen, O. A., (2010). "Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 109-122.
- Khorakian, A. ve Sharifirad, M. S. (2019). "Integrating Implicit Leadership Theories, Leader-Member Exchange, Self-Efficacy and Attachment Theory to Predict Job Performance", *Psychological Report*, 122(3), 1117-1144.
- Liden R. C. ve Maslyn J. M. (1998). "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development", *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Liden, R.C., Sparrowe, R.T. ve Wayne, S.J. (1997). "Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future", *Research in Personnel and HRM*, 15, 47-119.
- Moss, S.E., Juan I. Sanchez, J.I., Brumbaugh, A.M. ve Borkowski, N. (2009). "The Mediating Role of Feedback Avoidance Behavior in the LMX-Performance Relationship", *Group & Organization Management*, 34(6) 645-664.
- Ping, F.S. ve Yue, H.K. (2010). "The Mediating Effects of Leader-Member Exchange (LMX) and Team-Member Exchange (TMX) on the Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Job Performance of Employees", (10.02.2022), <https://libproject.hkbu.edu.hk/trsimage/hp/07009755.pdf>
- Schyns, B., Paul, T., Mohr, G. ve Blank, H. (2005). "Comparing Antecedents and Consequences of Leader – Member Exchange in A German Working Context to Findings in The US.", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 1–22.
- Shiva, M. ve Suar, D. (2010). "Leadership, LMX, Commitment and Ngo Effectiveness: Transformational Leadership, Leader-Member Exchange, Organizational Commitment, Organizational Effectiveness and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations", *International Journal of Rural Management*, 6(1), 117–150.
- Sue-Chan, C., Chen, Z. & Lam, W. (2011). "LMX, Coaching Attributions, and Employee Performance", *Group & Organization Management*, 36(4), 466– 498.
- Sürücü, L. (2021), "Lider Üye Etkileşimi: Literatür Taraması", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 257-277.
- Şahin, F., (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Thomas C. H. ve Lankau, M. J., (2009), "Preventing Gurnout: The Effects Of LMX and Mentoring on Socialization, Role Stress and Gurnout". *Human Resource Management*, 48(3), 417-432.

- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, M. (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.
- Uludağ, G. (2019). "Lider Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 719-739.
- Varma, A., Pichler, S., Srinivas, E.S. ve Albarillo, M. (2007). "Leader Member Exchange Revisited: An Investigation of the Moderating and Mediating Effects of LMX in Two Samples - USA and India", *Management and Labour Studies*, 32(2), 203-220.
- Wood, F., (1990). "Factors Influencing Research Performance of University Academic Staff", *Higher Education*, 19, 81-100.
- Yıldız, G., Özutku, H. ve Çevrioğlu, E. (2008). "Lider-Üye Etkileşimine Çok Boyutlu Yaklaşım: Liden ve Maslyn'in Dört Boyutlu Lider-Üye Etkileşim Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine Yönelik Görgül Bir Araştırma", *Akademik İncelemeler*, 3(1), 95-123.
- Yu, D., ve Liang, J. (2004). "A New Model For Examining The Leader-Member Exchange (LMX) Theory". *Human Resource Development International*, 7(2), 251-264.
- Zaffron, S. ve Logan, D. (2010). *İş Hayatında Performansın Üç Yasası: Kurumunuzun ve Yaşamınızın Geleceğini Yeni Baştan Yazmak*, (Ü. Şensoy, Çev.), Optimist Yayın Dağıtım, İstanbul.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).