

İş Yaşamında Lider-Üye Etkileşiminin Yiyecek-İçecek Çalışanlarının İş Performansına ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Etkisi

The Effect of Leader-Member Interaction on Job Performance and Organizational Identification Levels of Food and Beverage Employees in Work Life

Filiz ARSLAN*

Geliş Tarihi (Received): 19.06.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 30.06.2022

Yayın Tarihi (Published): 30.06.2022

Öz

Çalışmanın amacı, lider-üye etkileşiminin yiyecek-İçecek çalışanlarının iş performansına ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışma, Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı 10 otel işletmelerinin yiyecek-İçecek bölümlerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma modeliyle gerçekleştirilen çalışmada 211 katılımcıya ait veriler korelasyon ve regresyon analizleriyle test edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda lider-üye etkileşimi ile yiyecek-İçecek çalışanlarının iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda lider-üye etkileşiminin çalışanların performansını ve örgütüne özdeşleşme düzeylerini artırdığını belirtebiliriz. Bu etkileşimin daha yüksek düzeyde olması ise iş performansını artırdığı gibi çalışanların örgütüyle özdeşleşme düzeyini artıracığı göz önüne alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Lider, Lider-Üye Etkileşimi, İşgören Performansı, Örgütsel Özdeşleşme

Abstract

The aim of the study is to reveal how the leader-member interaction affects the work performance and organizational identification of food and beverage employees. For this purpose, the study was carried out in the food and beverage departments of ten 5-star hotels operating in the Antalya region. Within the scope of the study carried out within the scope of the quantitative research model, the data of 211 participants were tested with correlation and regression analyzes. As a result of the analyzes carried out, a statistically positive and significant relationship was found between the leader-member interaction with the job performance and organizational identification of the food and beverage employees. In line with the findings obtained within the scope of the research, we can state that the leader member interaction increases the performance and organizational identification of the employees. It should be taken into account that a higher level of this interaction will further increase business performance and organizational identification level.

Keywords: Leader, Leader-Member Interaction, Employee Performance, Organizational Identification

GİRİŞ

Hizmet odaklı faaliyet gösteren yiyecek- İçecek işletmelerinin sundukları hizmetlerin başarısında çalışanlar oldukça önemlidir. Günümüzde değişimin sürekliliği, artan rekabet, ekonomik yönlü belirsizlik ve pandemi süreci işletmelere zor bir dönem yaşamaktadır. Bu doğrultuda yiyecek-İçecek hizmeti veren işletmeler, yiyecek-İçecek bölümü çalışanlarından çok daha fazla iş performansı beklemektedir. Bu koşullar altında çalışan personelin başarısında lider oldukça önemli görülmektedir. Liderin çalışanları ile etkileşimin niteliği ise örgütün bir çok yönlü çıktısını, çalışanların iş performansını ve örgütüyle özdeşleşme düzeyini etkilemektedir.

Lider, bir grupta diğerinden özellikleriyle ve sahip olduğu yetenekleriyle farklı olan, diğerlerinin hareketlerini etkileyebilen, diğerleri tarafından lider olarak kabul gören veya örgütün başında bulunan kişidir (Özmen, 2009: 1; Arslan, 2019:6). Lider-üye etkileşimi lider ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Liden ve Graen, 1980: 451). İş performansı, kişinin işini yapabilmek ve sonuçlandırabilmek için sarf ettiği tüm gayret ve girişimlerin neticesinde kazandığı başarı seviyesi olarak tanımlanabilir (Biçer, 2021: 1525). Örgütsel özdeşleşme ise, bireyin örgütü ile bütünleşmesini ifade eder (Mael ve Ashforth, 1992: 104). Çalışmanın amacı, lider-üye etkileşiminin yiyecek-İçecek çalışanlarının iş

* Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Göynük Mutfak Sanatları Meslek Yüksekokulu, filizarslan@akdeniz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3868-6637

performansına ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisini ortaya koymaktır. Gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikle ilgili alan yazın taraması doğrultusunda kavramsal çerçeve ve literatür ortaya konulmuş ve bunu takiben çalışmanın amacı doğrultusunda gerçekleştirilen araştırma bulguları sunulmuş, sonuç ve önerilerde tartışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Liderlik ve Lider-Üye Etkileşimi

En basit anlamıyla *liderlik*, başkalarını belirli amaçlar doğrultusunda davranmaya yöneltme, yeteneğidir (Koçel, 1998: 396). Liderlik tanımları hakkında literatürü gözden geçiren ve tanımların çok az ortak yönünün olduğu Yukl (1994) tarafından ortaya konulmuştur. Buna göre: “Liderlik tanımlarının çoğu bir gruptaki veya organizasyondaki faaliyetlerin ve ilişkilerin biçimleri için *diğer insanlar üzerinde* bir kişi tarafından uygulanan amaçsal etki sayesinde sosyal bir etkileme sürecini içeren varsayımları yansıtmaktadır”. Liderlik çeşitli disiplin alanlarında çalışılmıştır. Bu alanlar içinde liderliğin en çok kavramlaştırıldığı ortak merkezi dört nokta bulunur: Bir süreçtir, etki içerir, bir grup kurmayı içerir ve grup içerisinde meydana gelir, ortak bir misyonu ifade eden amaçları başarmayı içerir (Kaygın, 2011: 63). Organizasyonlar için lider oldukça önemlidir. Bunu üç ana sebeple açıklarsak: ilk olarak, lider kurumun etkinliğinden sorumlu kişidir. İkinci ise, liderler çalışanlarına güven ve amaç sağlarlar. Üçüncüsü ise, işletmelerinin sağlamlığı, güvenilirliği liderin elinden geçmektedir (Bayram, 2013: 7).

Lider-üye etkileşimi (LÜE), lider ile üyeler arasındaki ikili ilişkiye göre farklılıklar göstermektedir (Katz vd. 2007, s. 316). Burada ifade edilen ikili kavramı, lider (veya yönetici) ve izleyici arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Liden ve Graen, 1980: 451). Diğer bir ifade ile lider üye etkileşimi liderin farklı çalışanlarla arasında farklı ilişkiler olabileceğini açıklamaktadır. Yazında bu kavram, Danseeau, vd. (1975) tarafından ortaya atılmış olup ilk olarak “ikili dikey bağlantı modeli” olarak daha sonra lider-üye etkileşim modeli olarak isimlendirilmiştir. Lider-Üye Etkileşim kuramı, bir çalışma grubunda liderin her bir üye ile olan ilişkisinin özgün niteliğini ifade eder. İlk temas ve ilk ilişkiler, birbirleri hakkında fikir edinmelerine olanak sağlar. Eğer ilk izlenim olumlu ise, lider üyeye daha iyi görevler verecek ve onu destekleyecektir. Kuramda ast-üst ilişkileri bir tür “sosyal sözleşme” olarak değerlendirilir. İlişkiler resmi olmayan bir şekilde gelişir; üye ile lider arasında rol alış-verişleri olur. Yöneticinin etkinliği, her bir astıyla olan ilişkisinin kalitesine bağlıdır (Kaşlı, 2009:2-3). Lider-üye etkileşimi kuramının gelişiminde bir çok araştırmacı tarafından katkı sağlamış ve farklı boyutları içeren ölçekler geliştirilmiştir (Dienesch ve Liden, 1986; Graen ve Uhl-Bien, 1995; Liden ve Maslyn, 1998, Davis ve Gardner, 2004). Liden ve Maslyn ölçek boyutları etki, sadakat, katkı ve profesyonel saygıdır (Liden ve Maslyn, 1998: 50-51). *Etki*; iş veya profesyonel değerlerden ziyade karşılıklı kişilerarası çekiciliğine dayalı bireylerin karşılıklı ikili ilişki etkileşimleridir. *Sadakat*; bireyler için durumdan duruma değişiklik gösteren bir vefakârlığı içerir. *Katkı*; her üyenin gizli veya açık ikili ilişkilerinde karşılıklı ortaya koydukları iş odaklı faaliyetleri algılamalarıdır. *Profesyonel Saygı*; ikili ilişkideki her üyenin, örgütün içinde ya da dışında kurduğu işiyle ilgili itibarının derecesinin algılanmasıdır. Bu algılama bireyin geçmişine dayalıdır, birlikte çalıştığı ve karşılaştığı diğer bireyler yoluyla oluşabilir. Etki, sadakat ve profesyonel saygı boyutu üçer ifade, katkı boyutu ise iki ifade ile temsil edilmiştir (Özer, 2019, 12).

İşgören Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme

İşgören performansı, örgütün çalışanlardan en iyi şekilde yapmalarını istediği bir davranıştır. Bireyin örgütün amaç ve hedefleri yönünde ne ölçüde çalıştığının, istenen standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir (Kirkman ve Rosen, 1999; Sigler ve Pearson, 2000; Chen ve Francesco, 2003). Organizasyonlarda belirli bir görevin icra edilmesiyle bağlantılı bir kavram olarak performans, kişinin işini yapabilmek ve sonuçlandırabilmek için sarf ettiği tüm gayret ve girişimlerin neticesinde kazandığı başarı seviyesidir (Biçer, 2021: 1525). Çalışanların etkin bir performans göstermesi işletmeler açısından oldukça önemlidir. Çünkü örgütlerin istediği sonuçları elde etmesi, işletme devamlılığını sağlaması ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmesinde önem taşır (Arslan, 2018: 56).

Özdeşleşme, bireyin kendisini, içinde bulunduğu grup ile “tek kişi” olarak hissetmesidir *Örgütsel özdeşleşme*, bireyin örgütü ile birleşmesini ifade eder (Mael ve Ashforth, 1992: 104). Örgütüne bağlı olan çalışan örgütüyle bütünleşmesi sonucu örgütünden bahsederken grubun veya örgütün bir parçası olarak hisseder ve örgütünden bahsederken “biz” ifadesini kullanır (Van Knippenberg, 2000: 103-104). Örgütsel özdeşleşme kavramı, sosyal kimlik teorisinden türeyen bir kavramdır. Sosyal kimlik teorisine göre bireyler sosyal çevrelerinde kendilerini tanımlamak ve konumlandırmak amacıyla hem kendilerini hem de diğer kişileri farklı sosyal kategoriler içinde sınıflandırmaktadır (Göksel ve Ekmekçioğlu, 2016: 724)

Kavramlar Arası İlişki

Yazında konaklama işletmelerinde liderle işgörenler arasındaki ilişkilerin iş performansını etkilediği yönünde bir çok çalışma yer almaktadır (Wayne, vd., 2002; Bauer vd. 2006; Tutar ve Altınöz, 2010; Loi vd., 2011; Eşitti, 2018; Biçer, 2021). Bal Taştan’ın (2014) İstanbul’da faaliyet gösteren yiyecek-içecek hizmet işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, lider üye etkileşiminin iş performansı ile anlamlı ve pozitif yönde ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen unsurlar arasında yönetici ya da liderle ilişkiler önemli görülmektedir. İlgili alan yazında örgütsel özdeşleşme ile lider-üye arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar incelendiğinde (Loi, Chan ve Lam, 2014; Göksel ve Ekmekçioğlu, 2016) lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Araştırma sınırlılıkları doğrultusunda yiyecek-içecek çalışanları ile lider etkileşimi ve bu etkileşimin iş performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda bu çalışmanın literatüre ve bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında bulgulanmaya çalışılan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: Lider-üye etkileşim ile iş performansı arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Lider-üye etkileşim ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

YÖNTEM

Çalışmanın amacı, lider-üye etkileşiminin yiyecek-içecek çalışanlarının iş performansına ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda bu çalışma, Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı 10 otel işletmesinin yiyecek-içecek bölümlerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma modeli kapsamında gerçekleştirilen bu çalışma kapsamında 211 katılımcıya ait veriler SPSS 21 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında bulgulanmaya çalışılan hipotezlere cevap bulmak için çalışma kapsamında; Lider-üye etkileşim ölçeği, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri kullanılmıştır.

Lider-Üye Etkileşim Ölçeği: Katılımcıların Lider-üye Etkileşim kalitesini belirlemek için Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek Baş ve arkadaşları (2010) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. “Lider-Üye Etkileşim Ölçeği” toplam 12 soru ve dört boyut bulunmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998: 50).

İş Performansı Ölçeği: Çalışanların bireysel iş performans düzeylerini tespit etmek için Kirkmam ve Rosen’in (1999) geliştirilen, Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan 4 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçek tercih edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Araştırmada kullanılan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek bir boyut ve 6 sorudan oluşmaktadır. Yanıtlayıcıların örgüt içerisindeki mevcut durumlarını değerlendirerek işaretleme yapmaları istenmiştir.

Araştırma anketlerinde, katılımcıların kavramlara ait ifadelere yönelik tutumlarını 5’li Likert ölçeğine (1.Kesinlikle katılmıyorum; 2.Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum) göre katılım durumlarını işaretlemeleri istenmiştir. Ölçeklerde ters kodlu ifade bulunmamaktadır.

Bulgular

Araştırma kapsamına alınan cevaplayıcılara ait demografik bulgular Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

		Frekans	%			Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	99	46,9	İşletmede Göreviniz	Yönetici	65	30,8
	Kadın	112	53,1		Çalışan	146	69,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	37	17,5	İşletmede Çalışım Süresi	1 yıl ve altında	67	31,8
	Lise	101	47,9		2-9 yıl	135	63,9
	Önlisans	38	18,0		10 yıl ve üzeri	9	4,3
	Lisans	22	10,4	Yaş	19 ve altı	49	23,2
	Lisansüstü	13	6,2		20-30 yaş	45	21,3
Medeni Durum	Evli	88	41,7	31-45 yaş	75	35,6	
	Bekâr	123	58,3	46 ve üstü	42	19,9	

Tablo 1 verileri incelendiğinde katılımcıların %53,1 ile kadın, %47,9 ile lise mezunu, medeni durumlarının ise %58,3 ile bekârlardan oluştuğu gözlenmektedir. Katılımcıların yüzdesel yoğunlukla 31-45 yaş aralığında yoğunlaştığı, %69,2 ile çalışanlardan oluştuğu ve işletmede çalışma sürelerinin ise %63,9 ile 2 -9 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda iş performansı ölçeğinin Croncach Alpha değeri 0,915, lider-üye etkileşimi ölçeğinin Croncach Alpha değeri 0,970 ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Croncach Alpha değeri ise 0,922 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler araştırmada yer alan tüm ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda işgören performansı, örgütsel özdeşleşme ve lider-üye etkileşimi sorularının birer boyutla temsil edildiği bulunmuştur. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarının faktör analizi için uygun değerleri bulunamamıştır. Bu doğrultuda lider-üye etkileşimi ölçeğinde yer alan 12 soru tek boyut olarak değerlendirilmiş, lider-üye etkileşiminin iş performansına ve örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2, 3 ve 4’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi, Lider-Üye Etkileşim ve İş Performansı Ölçeklerinin Ortalama, Standart Sapma Değerleri

	İşgören Performansı	Lider-Üye Etkileşimi	Ortalama	Standart Sapma	Croncach Alpha
İşgören Perforamansı	1		3,4123	1,03769	0,915

Lider-Üye Etkileşimi	,433** (a) ,000 (p) 211 (n)	1 211	3,2816-	0,98591-	0,970
Örgütsel Özdeşleşme	,696** ,000 211	,554** ,000 211	19,9762	6,05354	0,922

(a) Korelasyon Katsayısı**, (p) Anlamlılık Düzeyi, (n) Ankete Katılan Kişi Sayısı

* $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı (çift taraflı)

Tablo 2’de yer alan korelasyon analizi verileri doğrultusunda işgören performansı ile lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ($p < 0,01$; $r = 0,433$) değişkenleri arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Diğer bir değişle çalışanların performansı ile liderle etkileşimine ve örgütsel özdeşleşme düzeyine bağlı olarak değişmektedir.

Tablo 3. Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN		
	İşgören Performansı		
	B	T	P (Sig.)
Lider-Üye Etkileşimi	0,433	6,942	0,000
F	48,194		
R	0,433		
R ²	0,187		
Düzeltilmiş R ²	0,183		

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 3 bulgularına göre lider-üye etkileşimi ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur ($p = 0,000$; $p < 0,05$; $\beta = 0,433$). İş performansının lider-üye etkileşimiyle açıklanma derecesi olan r^2 değeri (belirlilik katsayısı) 0,187 hesaplanmıştır.

Tablo 4. Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN		
	Örgütsel Özdeşleşme		
	B	T	P (Sig.)
Lider-Üye Etkileşimi	0,554	7,053	0,000
F	92,228		
R	0,554		
R ²	0,307		
Düzeltilmiş R ²	0,304		

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 4 bulgularına göre lider-üye etkileşimi ile örgütsel-özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki incelenmiştir ($p = 0,000$; $p < 0,05$; $\beta = 0,554$). Örgütsel özdeşleşme eğiliminin lider-üye etkileşimiyle açıklanma derecesi olan r^2 değeri (belirlilik katsayısı) 0,304 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulgular kapsamında H1 ve H2 hipotezleri kabul edilir. H1: Lider-üye etkileşim ile iş performansı arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. H2: Lider-üye etkileşim ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

SONUÇ

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmelerinin en önemli sermayesi insandır ve bu doğrultuda çalışanların yüksek düzeyde verimli ve etkin çalışmasını sağlayacak bir ortam yaratma gerekliliği giderek artan bir öneme sahiptir. Örgütlerin bu kazanımlarının gerçekleşmesinde işletmelerinde uygulayacakları yönetim ya da liderlik anlayışlarının rolü çok fazladır. Bu ise hizmet sektörü olan yiyecek-içecek işletmeleri ve müşterileri açısından oldukça önemli bir faktördür. Liderlik, uzun bir tarihi süreçte var olan kavramdır. Bunun sebebi liderin bütün sosyal yapılarda başarıyı ve etkinliği sağlamada önemli olmasıdır. Örgütlerin varlığını devam ettirmesi adına lider, çalışanların performansını artırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirmeli ve lider-üye etkileşimini artırmalıdır. Lider üye etkileşim ilişkisinin kalitesine bağlı olarak üyeler daha iyi bir performans göstereceği ve örgütüyle özdeşleşeceği varsayılmaktadır. Yiyecek-içecek hizmeti veren işletmelerin yiyecek-içecek bölümü çalışanlarının başarısında da lider oldukça önemlidir.

Çalışma elde edilen verilere doğrultusunda Lider-üye etkileşim ile iş performansı ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular, lider-üye etkileşimi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen Bal Taştan (2014) ve lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen Loi, vd. (2014) ve Göksel ve Ekmekçioğlu (2016) araştırma bulguları ile benzer bir sonuçlar göstermiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda lider-üye etkileşiminin çalışanların performansını artırdığını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırdığını belirtebiliriz. Bu etkileşimin daha yüksek düzeyde olması ise iş performansını daha da artıracığı göz önüne alınmalıdır. Elde edilen bu bulgular araştırma sınırlılıkları doğrultusunda değerlendirilmelidir. Yiyecek-içecek çalışanlarının lider-üye etkileşimini inceleyen sınırlı çalışmaların olması nedeniyle konunun farklı yiyecek-içecek çalışanları üzerinde çalışılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan, F. (2018). Konaklama İşletmesi Çalışanlarının Duygusal Bağlılıkları, İşletmede Kalma Niyeti ve Performansı Arasındaki İlişki: Antalya Otel İşletmelerinde Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 10(2), ISSN: 1309 -8012 (Online), 53-65.
- Arslan, F. (2019). *Yiyecek-İçecek Çalışanlarında Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Etkisi*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı.
- Bal Taştan, S. (2014). Examination of the relationship between leader-member exchange (LMX) quality and employee job performance in the moderating context of perceived role ambiguity. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22), 211-233.
- Baş, T., Keskin, N., 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, T. N., Erdoğan, B., Liden, R. C. ve Wayne, S. J. (2006). A Longitudinal Study of the Moderating Role of Extraversion: Leader-Member Exchange, Performance and Turnover During New Executive Development. *Journal of Applied Psychology*, 91(2),298-310. doi: 10.1037/0021-9010.91.2.298.
- Bayram, Ş. (2013). *Liderlik Kavramı ve Liderlik Türlerinin İnovasyon Üzerindeki Etkileri*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Strateji Bilimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Bıçer, M. (2021). Örgütsel Sadakat ve Lider-Üye Etkileşiminin Çalışanların Bireysel İş Performansları Üzerindeki Etkileri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10 (2), 1518-1538.
- Chen, Z.X., Francesco, A.M. The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 2003, 490-516.
- Davis, W. D. ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.
- 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.
- Eşitti, B. (2018). Konaklama İşletmelerinde Dışlanma, İş Gerilimi, Bağlılık İhtiyacı ve İş Performansı İlişkisi: Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (1), ss 47-59.
- 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.
- Göksel, A. ve Ekmekçioglu, E. B. (2016). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 721-747.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Balıkesir.
- Katz, L. A., Fisher, J. ve Notrica, V. (2007). Gender and the Quality of the Leader-Member Exchange: Findings From a South-African Organization. *South African Journal of Psychology*, 37(2), 316-329.
- Kaygın, E. (2011). *Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Erzurum.
- Kirkman, B.L. ve Rosen, B. (1990). Beyond self management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Liden, Robert C. ve Graen, George, (1980). Generalizability of The Vertical Dyad Linkage Model of Leadership, *Academy of management Journal*, 23 (3), 451-465.

Liden, Robert C. ve Maslyn, John M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development, *Journal of Management*, 24 (1), 43-72.

Loi, R., Ngo, H., Zhang, L. ve Lau, V. P. (2011). The Interaction Between Leader-Member Exchange and Perceived Job Security in Predicting Employee Altruism and Work Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 669-685.

Loi, .R. , Chan, K., W. and Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42-61.

Özer, Ö. (2019). Hemşirelerde Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Performansının İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 6(1), 11-21.

Özmen, İ. (2009). *Liderlik Davranışını Etkileyen Toplumsal Normların Analizi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Isparta.

Sigler, T.H., Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of Empowerment. *Journal Of Quality Management*, vol.5, 27-52.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H. ve Tetrick, L. E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.

Mael, F. ve Ashforth, Blake E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*. 13(2), 103-123.

Van Knippenberg, Daan (2000). Work Motivation and Performance: A social identity perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357-371.