

Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Mesleki Motivasyonun Aracı Değişken Rolüne Yönelik Araştırma

(Araştırma Makalesi)

The Study Aimed for the Mediation Role of Occupational Motivation on The Effect of Leader Member Exchange on The Organizational Identification
Doi: 10.29023/alanyaakademik.882613

Esra ZEYNEL

Dr. Öğretim Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü
esrazeynel@isparta.edu.tr
ORCID: 0000-0002-3865-307X

Ayşe Çiğdem KIREL

Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
ackirel@anadolu.edu.tr
ORCID: 0000-0003-2362-2294

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Zeynel, E. & Kirel, A. Ç. (2021). “Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Mesleki Motivasyonun Aracı Değişken Rolüne Yönelik Araştırma”, *Alanya Akademik Bakış*, 5(3), Sayfa No.1533-1552.

ÖZET

Anahtar kelimeler:
Örgütsel Özdeşleşme,
Lider Üye Etkileşimi,
Mesleki Motivasyon,
Akademisyen, Örgütsel Davranış

Makale Geliş Tarihi:
22.02.2021
Kabul Tarihi:
27.09.2021

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde, lider ve örgüt üyeleri arasındaki etkileşimin, akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisini ve bu etkide çalışanların mesleki motivasyon düzeyinin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak değişkenlerin ölçeklerinden ve demografik bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon, basit doğrusal regresyon ve aracılık etkisini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ve bu etkide mesleki motivasyonun tam aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Mesleğinin doğası gereği özgün nitelikler sergileyen akademisyenler açısından lider üye etkileşiminin ve örgütsel özdeşleşmenin incelenmesine ilişkin bulguların ortaya konulması üniversiteler için önemli yönetsel çıkarımlar sağlamaktadır.

ABSTRACT

Keywords:
Leader Member
Exchange,
Organizational
Identification
Occupational
Motivation,
Academician,
Organizational
Behavior

The aim of this study is to examine the effect of the exchange between leaders and members of the organization on the level of organizational identification of academicians and the mediating role of the professional motivation level of the employees in this effect. The relational method from the quantitative method was used in the research. The sample of the study consists of faculty

members working in Turkish public universities. A questionnaire consisting of scales of variables and demographic parts was used as data collection method. Simple linear regression was used to examine the relationships between variables and multiple regression analysis was used to test the mediation effect. The findings of the study show that leader member interaction affects organizational identification in a significant and positive way. In addition, academicians' occupational motivation has a full mediating effect in this effect. Examination of leader member exchange and organizational identification and revealing the findings related to this provide important administrative implications for universities in terms of academicians who exhibit unique qualities due to the nature of their profession.

1. GİRİŞ

Örgütlerde etkili iş sonuçlarının elde edilmesinin yanı sıra örgüt üyeleri tarafından istenilen bir örgütsel iklimin oluşturulmasında lider çalışan ilişkileri önemli bir role sahiptir. Lider üye etkileşimi kuramına göre, lider ve örgüt üyeleri arasında bir etkileşim oluşmaktadır ve bu etkileşimin niteliğine bağlı olarak liderlerin davranışları farklılaşmaktadır. Daha açık bir ifade ile, kuram, liderlerin bazı üyeler ile daha nitelikli, sevgi, saygı, karşılıklı güvene dayalı ilişkilere sahipken, diğerleri ile daha düşük nitelikli bir etkileşime sahip olduğunu vurgulamaktadır (Liden ve Maslyn, 1998). Bu açıdan, lider ve üyeler arasındaki etkileşimin niteliği yükseldikçe, örgüt üyelerinin olumlu iş tutumları da gelişmektedir. Örgütsel açıdan beklenen iş sonuçlarını sağlayan tutumlardan biri de örgütsel özdeşleşmedir. Örgüte olan aidiyet duygusunu ifade eden bu kavram, örgüt üyelerinin benlik tanımlamalarını örgüte aidiyet açısından yapmaları anlamına da gelmektedir. Örgütle güçlü bir biçimde özdeşleşen üyeler örgütle güçlü bir psikolojik bağ geliştirmektedirler (Asforth ve Mael, 1989).

İşyerinde, lider ve üyeler arasındaki ilişkiler, mesleki motivasyon düzeyini de olumlu yönde etkilemektedir. Motivasyon çalışanlar açısından çok önemlidir, çünkü, işin sürekliliği, işin etkili biçimde yerine getirilmesi ve iş için gerekli performansın gösterilmesi açısından itici bir güce sahiptir. Motivasyonun sonuçları kadar öncülleri de önemlidir. Bu araştırma lider üye etkileşiminin motivasyon düzeyine olan etkisinin öncülü olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Lider ve üyeler arasındaki sevgi, saygı, güven ve bağlılığa dayalı, yüksek nitelikli bir etkileşimin, örgüt üyelerinin mesleki motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Motivasyonun örgütsel özdeşleşme ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğu da düşünülmektedir. Motivasyonu yüksek çalışanların örgüte olan aidiyet duygusu da güçlenebilir. Lider üye arasındaki yüksek nitelikli etkileşimin, üyelerin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisi, mesleki motivasyona sahip olan üyeler üzerinde anlamlı ve etkili olabilir. Bu nedenle, araştırmada, motivasyonun, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı rolü incelenmektedir.

Akademisyenler mesleki özellikleri gereği daha çok özgün (otantik) bir tarza sahiptirler. Akademik kültür de bu özelliği destekleyici niteliktedir (Pratt vd., 1999). Bu bağlamda, akademisyenlerin örgütle tamamen özdeşleşmesinden daha çok bireysel amaçları ile özdeşleşmesi ya da mesleği ile özdeşleşmesi beklenebilir. Teorik olarak, bireysel eğilimli çalışanlar öncelikle kendi amaçlarına ve kariyerlerine odaklanmaktadır. Bu nedenle, örgütsel düzeyde olmasa dahi, mesleki özdeşleşme ve bağlılıklarını devam ettirebilir ve bireysel

faidalarını en yüksek düzeyde tutmak için çaba göstermeleri beklenebilir (Ramamoorthy ve Carroll, 1998). Bu açıdan, bir akademisyenin çalışmakta olduğu üniversiteyi benimseyerek gerçek anlamda bu üniversitenin bir üyesi olmaktan dolayı mutlu olması, performansını ve akademik niteliğini yükseltebilir. Bu nedenle akademisyenler açısından örgütsel özdeşleşmenin incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır.

Bu araştırma, Türk akademisyenlerden oluşan örnekleme örgütsel özdeşleşme üzerinde lider üye etkileşiminin etkisini araştırmak ve mesleki motivasyonun aracılık rolünü incelemek üzere tasarlanmıştır. Bu yönüyle araştırma, literatüre yeni ampirik bulgular kazandırarak, literatür ve üniversite yönetimlerine ilişkin çıkarımlar sağlayarak katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın değişkenlerinin kuramsal temelleri üç bölüm halinde tartışılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, birinci bölümde, lider üye etkileşimi teorisi ve örgütsel özdeşleşme hakkında bilgi verilmiştir ve iki iş tutumu arasındaki ilişkinin teorik temelleri incelenerek söz konusu etkiyi ifade eden hipotezin temelleri açıklanmıştır. İkinci bölümde ise, mesleki motivasyon kavramı açıklanarak, teorik temellerinden söz edilmiştir ve mesleki motivasyonun aracı değişken rolüne ilişkin teorik temelleri tartışılmıştır.

2.1. Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Sosyal mübadele teorisine ve dikey ikili bağlantı modeline dayalı olarak geliştirilen lider üye etkileşimi teorisine göre, liderler ve örgüt üyeleri arasında karşılıklı değişimlere dayalı bir etkileşim söz konusudur. Buna göre, liderler ve örgütün bazı üyeleri arasında beğeni, sevgi, saygı ve güven gibi olumlu duygu ve düşüncelere dayalı ve yüksek nitelikli bir etkileşim oluşmaktadır. Diğer taraftan, liderler ve örgütün bazı üyeleri arasında ise daha çok ekonomik temele ve iş sözleşmesine dayalı bir değişimin ötesine geçmeyen, düşük nitelikli bir etkileşim oluşmaktadır (Sparrowe ve Liden, 1997:523). Teorik açıklamada sözü edilen yüksek nitelikli etkileşime sahip olan üyeler “grup içi üyeler” olarak değerlendirilirken; düşük nitelikli etkileşime sahip olan üyeler “grup dışı üyeler” olarak değerlendirilir (Dansereau vd, 1975). Dansereau vd. (1995), grup içi üyelerin liderle yüksek nitelikli ilişkilere sahip olduğundan, diğer üyelere göre, örgütte daha fazla faydaya sahip olabileceklerini belirtmişlerdir (akt: Scandura, 1999:25).

Lider ve üyeler arasındaki etkileşim, etki (sevgi), bağlılık (sadakat), algılanan katkı, ve profesyonel saygıdan oluşmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998). Söz konusu etki (sevgi bağı), örgüt üyelerinin liderle olan etkileşimlerinin niteliğine ilişkin algılarına bağlıdır (Wayne vd., 1997: 88). Karşılıklı sevgi, lider ve üyelerin birbirleri için duyduğu çekime dayalıdır. Bu nedenle etki, lider üye etkileşiminde belirleyicidir (Dienesch ve Liden, 1986). Lider üye etkileşiminin gelişim ve sürdürülmesinde kritik rol bir role sahip olduğu düşünülen bağlılık, lider ve üyenin birbirlerinin karakterlerini ve ayrıca faaliyetlerini toplumsal ortamda da ne ölçüde desteklediklerini açıkça göstermesini ifade eden bir boyuttur (Liden ve Maslyn, 1998: 46). Katkı ise “her bir üyenin karşılıklı açık veya gizli hedeflere yönelik olarak ortaya koyduğu iş odaklı faaliyetin miktar, yön ve kalitesinin algısıdır”. Liderler tarafından yüksek katkı sağlayan üyelere fiziksel kaynaklar olabileceği gibi bilgi ve çekici görev atamaları gibi değerli kaynaklar sunulmaktadır (Graen ve Cashman, 1975’ten akt: Liden ve Maslyn, 1998: 45; Dienesch ve Liden, 1986). Son boyut olan profesyonel saygı, örgüt üyelerinin, örgütün içinde ya da dışında iş başarılarına ilişkin olarak sahip olduğu itibarın derecesine ilişkin algıyı ifade

etmektedir. Geçmiş deneyimlere dayalı bu niteliklerden dolayı, profesyonel saygı, birey işyerinde çalışmaya başlamadan önce oluşabilir (Liden ve Maslyn, 1998: 50).

Lider üye etkileşiminin, örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların süreç içerisinde daha fazla bütünleşmesini sağlayan (Asforth ve Mael, 1989: 23) örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, “örgütün başarısını ya da başarısızlığını da sahiplenen aidiyet ve birliktelik algısıdır” (Ashforth ve Mael, 1998). Özdeşleşme kavramı, kuramsal temelini sosyal kimlik kuramından (Tajfel ve Turner, 1985) almaktadır. Sosyal kimlik “kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değer temelli olarak bağlılığından ortaya çıkan, kişinin sosyal bağlamının bir parçası” olarak tanımlanmaktadır (Tajfel, 1978).

Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan örgüt üyeleri psikolojik olarak kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmektedirler (Scott ve Lane, 2000: 47; O’Reilly ve Chatman, 1986: 494). Bunun sonucunda, üyeler, örgütün amaçlarını ve değerlerini kendi değerleri gibi benimser ve hatta kendi kimliklerini örgütün kimliği ile tanımlama eğiliminde olurlar. Ayrıca, örgüt içinde uyumlu ve destekleyici bir tutum sergileme eğiliminde olurlar (Tompkins ve Chaney, 1985; Mael ve Asforth, 1995:312; Miller vd., 2000: 629).

Söz konusu açıklamalara göre, bir örgütteki lider ve üyeler arasındaki ilişkilerin yüksek nitelikte olmasının üyelerin örgütsel özdeşleşme duygusunu olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Lider üye arasındaki nitelikli etkileşimi oluşturan güven, beğeni, sevgi, bağlılık, katkı ve saygı lider ve üyeler arasında sık ve etkin bir iletişimin gelişmesini sağlamaktadır. Çalışanların örgütün üyesi olmaktan dolayı gurur duymaları (Dutton vd.,1994) lidere ve örgüte ilişkin olumlu yönde bilişsel bir tutum içinde olmalarını sağlar (Benkoff 1997). Ayrıca, Mael ve Asforth (1992), bireyler arasındaki iyi ilişkiler ile özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Sluss vd., (2008), Lu vd., (2015), Göksel ve Ekmekçioğlu (2016), Çankır ve Alkan (2018), lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti örgütsel tutumlarla ilişkili olduğu gibi aynı zamanda çalışan performansının artırılmasında önemli bir role sahiptir (Riketta, 2005; Ashforth vd., 2008; Liu vd., 2011) Bu bağlamda, çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin artırılması, performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek, işten ayrılma niyetleri düşük örgüt üyeleri ile çalışma imkanı oluşturabilir. Ayrıca, Gökgez ve Ünsar (2019), akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşme ve aşırı çalışma düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir.

Çalışanlar, biri üst düzey yöneticileriyle ve diğeri organizasyonla olmak üzere en az iki tür işyeri ilişkisine dahil olmaktadır (Masterson vd., 2000). Lider üye ilişkisi, üyelerin kendilerini liderleriyle özdeşleştirme derecesinden de etkilenebilir. Bu etki, lider üye etkileşiminin kişisel yönünü yansıtmaktadır ve “belirli bir ilişki açısından kişinin kendisinin tanımlaması” olarak değerlendirilmektedir (Sluss ve Ashforth, 2007: 15). Örgüt üyelerinin liderleri ile kişisel olarak özdeşleşmeleri, liderin, kendisine duyulan güveni oluşturan dürüst ilişkiler kurma ve sürdürme istekliliğinden de etkilenmektedir (Leroy vd., 2012, Wong ve Cummings, 2009). Yöneticiler, görev atama, rehberlik etme ve geri bildirim sağlama gibi işle ilgili faaliyetler yoluyla üyelerle sıklıkla etkileşime girdiği için, onların bu ilişkiyi öğrenmelerine yönelik olarak iş tutumları ve davranışları üzerinde olumlu bir etki olarak algılamalarını sağlamalıdır (Sluss ve Ashforth, 2008). Sonuç olarak, üyeler liderlerle

paylaştıkları davranışlar, değerler, duygular ve hedeflerle özdeşleşirler (Luthans vd., 2006). Bu, onların liderleri ile olumlu tutum ve davranışların gelişimini teşvik eden kişisel bir özdeşleşmedir. Sluss ve Ashforth (2008), bir bireyin kişisel kimliğinin örgütsel kimliğine örüldüğünü, çünkü üyelerin yöneticileriyle olan ilişkilerinin örgütle olan ilişkilerine gömülü olduğunu belirtmiştir. Kişisel ve örgütsel özdeşleşmenin yakınsaması liderlik davranışlarından etkilenebilir (Sluss ve Ashforth, 2007). Çünkü bir lider, üyeler tarafından, örgütün misyonunu, hedeflerini ve değerlerini oluşturan ve onaylayan örgütün temsilcisi olarak algılanmaktadır. Bu nedenle, üyeler kendilerini liderle özdeşleştirdiklerinde, örgütle de özdeşleşeceklerdir (Sluss ve Ashforth, 2008). Carmeli vd. (2011) olumlu liderlik davranışları sergileyen ve yüksek kaliteli lider üye etkileşimine sahip yöneticilerin, üyelerle kişisel ve örgütsel özdeşlikler geliştirme olasılığının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Bir örgütle özdeşleşen bireylerin, örgütün misyonunu ve değerlerini benimseme ve örgüt hedeflerine ulaşmak için işlev görme olasılığı daha yüksektir (Mael ve Ashforth, 1992). Lider ve örgüt üyeleri arasındaki paylaşımlar söz konusu etkileşimin niteliğine bağlı olarak gelişir ve bu paylaşımlar örgüt üyelerinin lidere ve örgüte değer vermesini ve önemli anlamlar yüklemesini sağlar. Lider yüksek etkileşime sahip olduğu üyelere, örgütsel hedeflerini ve beklentilerini etkili biçimde açıklayabilir, ayrıca vizyonunu ve değerlerini paylaşabilir. Bu amaç ve değer paylaşımı, lider ve üyeler arasında güçlü bağlar oluşturabilir ve örgütsel özdeşleşmenin gücünü etkileyebilir. Bu açıdan, lider üye etkileşimi yüksek nitelikli olan liderlerin örgütün değerlerini temsil eden liderlik davranışları sergilemesinin takipçilerinde güçlü bir örgütsel özdeşleşme geliştirmelerinin muhtemel olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak, yukarıda açıklanan kuramsal bilgiler ve geliştirilen yaklaşım temelinde H1 hipotezi oluşturulmuştur:

2.2. Mesleki Motivasyonun Aracı Değişken Rolü

Mesleki motivasyon örgütsel davranış bilim dalı açısından önemli ve günümüzde de sıklıkla incelenen bir kavramdır. Tanım olarak; mesleki motivasyon “işyerinde çalışan bireyin belirli bir iş ya da görev amacına ya da maddi ve manevi ödüle ulaşmaya yönelik olarak gerçekleştirdiği davranış ve göstermiş olduğu çabaların yer aldığı psikolojik bir süreçtir” (Zeynel, 2014:15).

Mesleki motivasyonun temellerine bakıldığında, 20. yy.’dan itibaren örgütsel ortamlarda bireyleri çalışmaya motive eden etkenlerin neler olduğunun merak edildiği ve önemsendiği gözlenmektedir. Çalışanlar üzerindeki farklılıklar motivasyonel etkenlerin bireyden bireye farklılık gösteriyor olmasından dolayı öncüllerinin anlaşılması gerekliliğini beraberinde getirmiştir (Özkalp ve Kirel, 2011: 277; Keser, 2011: 89). Bu faktörleri inceleyen çok sayıda çalışma vardır. Motivasyonel faktörleri inceleyen teorilerin en ünlü olanlarından biri A. H. Maslow tarafından geliştirilen “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” teorisidir. Maslow, motivasyon kavramını açıklarken insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğunu savunmuştur (Landy ve Conte, 2010: 369). Neoklasik yönetim yaklaşımı ile birlikte örgütsel ortamlarda çalışanların moral ve motivasyonuna ilişkin araştırmalar artmıştır. Araştırmanın aracı değişkeni olan mesleki motivasyonun öncülleri kadar örgütsel sonuçları da önemlidir. Bu açıdan motivasyonu ele alan araştırmalar, temel motivasyon yapılarının ve bunların iş tutumlarını, davranışlarını ve performans etkileme süreçlerinin belirlenmesinde önemli ilerlemeler sağlamıştır (Campbell ve Pritchard, 1976; Katzell ve Austin, 1992; Staw, 1984).

Günümüze kadar çok sayıda motivasyon teorisi oluşturulmuştur ancak güncel yaklaşımların çoğu motivasyonu, dikkat, çaba, enerji ve davranışın yönünü, yoğunluğunu ve kalıcılığını yöneten çok yönlü, ruhsal bir süreç olarak ifade etmektedir (Kanfer, 1990). Bu açıdan çevresel algı, tutum ve bilişsel ya da duygusal durumların bireylerin hedef seçimlerini etkileyerek motivasyona katkı sağlayacağını ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda söz konusu faktörlerin hedef seçimi ve hedefe ulaşmak için gösterilen çaba üzerindeki etkisi, motivasyon teorileri arasındaki temel ayrımın belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Ve genel olarak motivasyon süreçleri beklenti teorileri gibi bireysel açıdan ya da iş tasarımı ve davranış teorileri gibi durumsal açıdan ele alınarak oluşturulmuştur (Ambrose ve Kulik, 1999; Kanfer, 1990; Latham ve Pinder, 2005).

Literatürde, bireysel motivasyon süreçlerinin yanı sıra, ekip düzeyinde motivasyon süreçlerinin belirleyicileri, mekanizmaları ve sonuçlarının incelenmiştir. Bu açıdan liderlik ve motivasyon ilişkileri takımlar açısından da ele alınmıştır. Örneğin, kolektif davranış ve performans için liderlik, uyum ve iletişimin önemini belirten çalışmalar yapılmıştır (Gully vd., 1995; Chen ve Bliese, 2002; Hoffman ve Jones, 2005; Marks vd., 2001).

Lider üye etkileşimi çalışanların motivasyonunu etkilemektedir (Chen ve Kanfer, 2006). Yapılan araştırmalar yüksek nitelikli lider üye etkileşimine sahip olan çalışanların, yöneticilerine karşılık vermek için kendilerini daha borçlu hissettiklerini ve yaratıcı işlere katılımlarının da daha yüksek olduğunu göstermiştir (Gu vd., 2013: 518). Yaratıcı katılım düzeyi ise kişinin karmaşık sorunları çözmeye ve var olanlar için yeni çözümler bulmaya ayırdığı dikkatin seviyesine bağlıdır; bunlar özellikle işsel motivasyonla bütünleşir (Ryan ve Deci, 2000: 70). Çalışanların zorluklara karşı merak duyması ve üstesinden gelmek için istek duyması motivasyonun gücüyle de ilgilidir.

Mesleki motivasyonu yüksek çalışanların örgüte olan aidiyet duyguları da güçlenebilir. Görev ve çalışmalar için motivasyonu yüksek çalışanlar, kendisine bu fırsatı sağlayan örgüte karşı daha fazla aidiyet hissedebilir. Örgütle daha fazla duygusal ve bilişsel bir bağ kurabilir. Dolayısı ile lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyon aracı bir etkiye sahip olabilir. Lider üye etkileşiminin etkisi mesleki motivasyonu yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinde daha anlamlı ve etkili olabilir. Bu açıklamalar ışığında ve tüm bu değerlendirmeler sonucunda H2, H3, H4 hipotezleri oluşturulmuştur.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı değişken rolünü incelemektir. Kuramsal temeldeki açıklamalara da dayalı olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

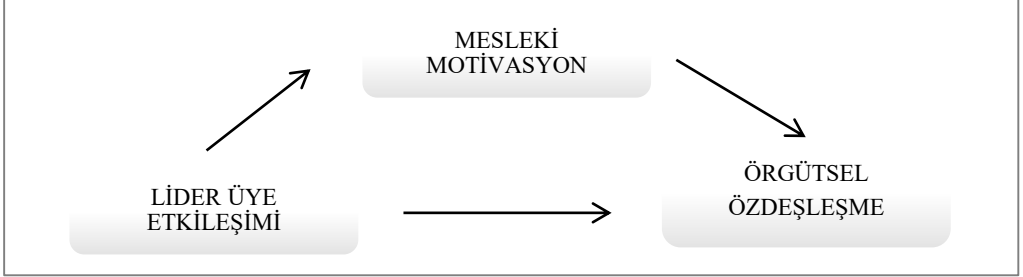
H1: Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H2: Lider üye etkileşiminin mesleki motivasyon üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H3: Mesleki motivasyonun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H₄: Mesleki motivasyon, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir.

Araştırmanın amacına ve hipotezlere uygun olarak araştırmanın modeli geliştirilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmaya Türkiye'de eğitim vermekte olan 7 farklı devlet üniversitesinde bulunan iktisadi ve idari bilimler ile siyasal bilgiler fakültelerinde görev yapan akademisyenler katılmıştır. Veriler, katılımcılardan anket yöntemi ve kolayda örnekleme metodu ile toplanmıştır. Toplam 500 anket katılımcılara ulaştırılmış ve 270 katılımcıdan dönüş alınmıştır. Toplanan anketler kontrol edildikten sonra 261 anket analize uygun bulunmuştur. Araştırma, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, 18.04.2019 tarih ve (3,1) sayılı etik kurul iznine sahiptir. Araştırma verileri 2019 Mayıs-2020 Mart döneminde yürütülen geniş bir çalışma sürecinde toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Ölçme Araçları

3.3.1. Lider-üye etkileşimi ölçeği

Araştırmada kullanılan lider üye etkileşimi soru formu, Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilmiştir. Lider üye etkileşimi ölçeği, etki (sevgi) ($\alpha=0.90$), bağlılık (sadakat) ($\alpha=0.78$), katkı ($\alpha=0.60$) ve profesyonel saygı ($\alpha=0.92$) boyutları ile ve ayrıca tüm boyutları temsil eden tek bir boyutla lider üye etkileşimini ölçmektedir. Bu araştırmada tek boyut halinde "lider üye etkileşimi" ölçme aracı olarak kullanılmıştır. Ölçek, Pellegrini ve Scandura (2006) ($\alpha=0.90$) tarafından da kullanılmıştır ve Türkçe uyarlaması, Göksel ve Aydın (2012) ($\alpha=0.972,5$) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 12 ifadeden oluşmakta ve bu araştırmada "hiçbir zaman" (1) ile "her zaman" (5) aralığında numaralandırılmış olarak 5'li Likert tipindedir.

3.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla, Mael ve Ashforth (1992) ($\alpha=0.87$) tarafından geliştirilen ve Mael ve Tetrick (1992) tarafından da kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinden yararlanılmıştır. Türkçe literatürde Kalemci Tüzün (2006) ($\alpha=0.78$) tarafından da kullanılmış olan ölçek toplam 6 ifadeden oluşmakta ve "kesinlikle katılmıyorum" (1) ile "kesinlikle katılıyorum" (5) aralığında numaralandırılmış, 5'li likert tipindedir.

3.3.3. Mesleki Motivasyon Ölçeği

Mesleki Motivasyon düzeyinin ölçülmesinde Zeynel (2014) ($\alpha=0.946$) tarafından geliştirilen ve Zeynel ve Çarıkçı (2015) tarafından tekrar düzenlenen “akademik mesleki motivasyon ölçeği”nden yararlanılmıştır ancak ölçek bu çalışmanın amacına uygun olarak 12 soruluk formu ile kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Verilerin Analiz Öncesi Kontrolü

Analizlere başlamadan önce, veriler kontrol edilmiş, eksik veri olmadığı gözlenmiştir. Normallik testi sonucu ise, verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında; Z skorlarının -3 ile +3 değerleri arasında yer aldığı görülmüştür (Raykov ve Marcoulides, 2008) ve histogram grafiği ile ayrıca kontrol edilmiştir. Uç değer analizleri tek değişkenli ve çok değişkenli olarak yapılarak ve ayrıca Mahalanobis uzaklık hesaplanarak verilerin analizlere uygunluğuna karar verilmiştir.

4.2. Betimleyici Analiz Bulguları

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans analizleri (cinsiyet, yaş, eğitim ve unvan) SPSS 25.0 programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Bu bilgilere göre araştırmaya katılanların % 42,5’i kadın ve % 57,5’i erkektir. Unvan dağılımlarına göre katılımcıların, % 36’sı araştırma görevlisi, % 16,1’i öğretim görevlisi, % 28,4’ü doktor öğretim üyesi, % 8,4’ü doçent, ve % 11,1’i profesör olarak görev yapmaktadır.

Tablo 1. Betimleyici Bulgular

Bilgi	Frekans (%)	Bilgi	Frekans (%)	Bilgi	Frekans (%)
Cinsiyet		Akademik Unvan		Yaş	
Kadın	111 (% 42,5)	Arş. Görevlisi	94 (%36)	25-29	38 (% 14,6)
Erkek	150 (%57,5)	Öğr. Görevlisi	42 (% 16,1)	30-34	60 (%23)
Eğitim Düzeyi		Dr. Öğretim üyesi	74 (%28,4)	35-39	91 (%34,9)
Lisans	10 (%3,8)	Doçent Dr.	22 (%8,4)	40-44	34 (% 13)
Yüksek Lisans	50 (% 10,2)	Profesör Dr.	29 (% 11,1)	45-49	12 (%4,6)
Doktora	201 (% 77)	Toplam	261 (%100)	50 +	26 (% 10)
Toplam	261 (%100)			Toplam	261 (%100)

4.3. Ortak Yöntem Varyansı Analizi

Araştırmanın tüm değişkenlerinin aynı anket formu üzerinde katılımcıya sunulması ve katılımcıların ölçeklere ilişkin ifadeleri subjektif olarak, kendi kendine değerlendirme yöntemi ile cevaplaması potansiyel ortak yöntem varyansına (OYV) neden olabilmektedir. Anket formlarında, kimlik bilgisinin istenmediği belirtilmiştir. Ayrıca, katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadeleri, olması gerekene göre değil; içinde buldukları güncel duruma göre cevaplamaları rica edilmiştir. Buradaki amaç ortak yöntem varyansı problemini mümkün olduğunca azaltmaktır (Podsakoff vd., 2003). OYV problemi, değişkenler arasında gerçekte olduğundan daha fazla veya daha az nedensel ilişkiler yaratabileceğinden istatistikî olarak kontrol edilmelidir. Bu çalışmada, ortak yöntem varyansını belirlemek için önerilen yaygın modellerden biri kullanılmıştır. LISREL 8.51 programı ile tüm değişkenler tek bir boyutta toplanarak bir ölçüm modeli oluşturulmuş ve anlamlılığı kontrol edilmiştir. Analiz sonucunda, modelin uyum değerleri bakımından anlamlı olmadığı gözlenmiştir ($\chi^2=812.54$; df:118; 1540

GFI:0.63; AGFI:0.52; CFI:0.64; RMSEA: 0.16, RMR: 0.15). Bulgular, araştırmada OYV probleminin önemli bir kısıt olmadığını göstermektedir (Hair vd., 2010).

4.4. Faktör Analizi Bulguları

Araştırmanın analizlerine ilişkin olarak örgütsel davranış bilim dalının metodolojisine uygun davranılarak gerekli bilimsel analiz yolları izlenmiştir. İlk olarak araştırmanın ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. 261 katılımcıdan elde edilen veriler, SPSS 25.0 programı ile güvenilirlik analizi ve açımlayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan lider üye etkileşimi ölçeği 0,940 cronbach alfa değeri ile oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir. Araştırmanın diğer ölçme araçlarının cronbach alfa değerleri örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0,866 ve mesleki motivasyon ölçeği için 0,856'dır. Buna göre ölçekler yüksek bir güvenilirliğe sahiptir (Tablo 2).

Araştırmanın lider üye etkileşimini ölçme aracı orijinal bir ölçek olup, Türkçe geçerlilik analizleri farklı araştırmalarda gerçekleştirilmiştir (Göksel ve Aydıntan, 2012; Baş vd., 2010). Bu araştırmada, ölçeğin orijinalinde belirtilen 4 boyut doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir ancak, bazı boyutlara ilişkin maddeler farklı boyutlar altında gözlenmiştir. Ayrıca, ölçeğin orijinalinde belirtilen boyutların güvenilirlik analizi yapılarak kontrol edilmiştir. Analiz sonucu, orijinal ölçek boyutlarının güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür; bununla birlikte çoklu doğrusal regresyon analizinde boyutlar arasındaki korelasyonun 0.70'in üzerinde olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle boyutlara ilişkin analiz uygun bulunmamıştır ve ölçeğe açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu tek boyutlu yapının olduğu görülmüştür. Yapılan tüm analizlerin sonuçlarının değerlendirilmesi sonucu Lider Üye Etkileşimi tek boyutlu yapı ile analize uygun bulunmuştur. Bu araştırmanın sonucu ile uygun olarak, Graen ve Uhl-Bien (1995), araştırmasında, çok boyutlu LÜE yapısında, boyutlar arasında yüksek korelasyonun bulunduğunu ve tek bir boyutta bileştirilebileceğini ifade etmişlerdir (s.237).

Örgütsel özdeşleşme ölçeği tek boyutlu bir yapı ile doğrulanmıştır. Araştırmanın bütünlüğü açısından açımlayıcı faktör analizi bulguları olan KMO ve Barlett testi bulguları ile devam edilmiştir. Mesleki motivasyon ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonucu, üç boyutlu yapı ile oluşmuştur. Mesleki özellikler, yönetim politikaları ve bölüm boyutları sağlıklı bir biçimde bu araştırmada da oluşmuştur. Araştırmada değerlendirilen tüm ölçeklerin KMO değerleri yüksek ve Barlett testi sonuçları anlamlıdır. Değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmek için, lider üye etkileşimi (1 boyut), örgütsel özdeşleşme (1 boyut) ve mesleki motivasyon (3 boyut) değişkenlerinin faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik, KMO ve Barlett Testi Bulguları

Ölçekler	Cronbach Alfa	KMO	Barlett Testi Sig.
Lider Üye Etkileşimi	,940 (12 Madde)	,920	,000
Örgütsel Özdeşleşme	,866 (6 Madde)	,812	,000
Mesleki Motivasyon	,856 (11 Madde)	,811	,000

4.5. Hipotez Analizlerine İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki nedensel ve düzenleyicilik analizi için SPSS programı kullanılmıştır. Nedensel ve düzenleyici analiz için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Değişkenlere ait korelasyon değerleri ile birlikte ortalama, standart sapma değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma Bulguları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1- Örgütsel Özdeşleşme	3,6794	,80214	1		
2- Lider Üye Etkileşimi	3,5089	,90551	,335*	1	
3- Mesleki Motivasyon	3,6629	,69004	,516*	,611*	1

**p<0,01*

Değişkenlere ait ortalamalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme, lider üye etkileşimi ve mesleki motivasyonun ortalamasının, genel ortalama değerinin (3) üzerinde olduğu görülmektedir.

Bir ilişki analizinde aracı değişken bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten ve aracılık eden değişkendir Aracılık modelinin test edilmesinde Baron ve Kenny (1986) nedensel adım yöntemi temel alınmıştır. Söz konusu yöntemde göre, aracılık etkisinin incelenmesi için üç koşulun bulunması gerekmektedir. Bu çalışmada akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin üzerinde lider üye etkileşimi niteliğinin etkisi ve mesleki motivasyonun aracı değişken rolü test edilmektedir. Bu amaçla yöntemde sözü edilen üç koşul incelenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 286).

1. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması gereklidir.
2. Bağımsız değişken ve aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması gereklidir.
3. Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olması gereklidir.

Bu koşullar gerçekleştikten sonra bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte modele dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki gözlenirse tam aracılık etkisi söz konusudur.

Buna göre öncelikle değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile lider üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ve düşük seviyede bir korelasyon söz konusuysen, mesleki motivasyon ile pozitif yönlü ve orta seviyede bir korelasyon vardır (Tablo 3).

Daha sonra etki analizleri için, birinci aşamada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon modeli ile test edilmiştir. İkinci aşamada lider üye etkileşiminin mesleki motivasyon üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Üçüncü aşamada mesleki motivasyonun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Son aşamada ise aracılık etkisini incelemek amacıyla mesleki motivasyon değişkeni, lider üye etkileşimi ile birlikte modele dahil edilerek örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>S.S.</i>	<i>B</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>F</i>
OZD								
Model 1						,335	,113	32.835
Sabit	2,637	,188		14,034	,000			
LUE	,297	,052	,335	5,730	,000			
MOT								
Model 2						,611	,373	154.286
Sabit	2,029	,136		14,290	,000			
LUE	,466	,037	,611	12,421	,000			
OZD								
Model 3						,516	,266	94.030
Sabit	1,482	,231		6,427	,000			
MOT	,600	,062	,516	9,697	,000			
OZD								
Model 4						,517	,267	46.988
Sabit	1,494	,233		6,278	,000			
LUE	,028	,060	,032	,476	,634			
MOT	,577	,078	,496	7,334	,000			

Regresyon analizleri sonuçlarına göre; birinci adımda lider üye etkileşiminin (LUE) örgütsel özdeşleşme (OZD) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta=0,335$, $p<0,01$) olduğu, ikinci adımda mesleki motivasyonun (MOT) örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta=0,516$, $p<0,01$) olduğu, üçüncü adımda lider üye etkileşiminin mesleki motivasyon üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ($\beta=0,611$, $p<0,01$) olduğu gözlenmektedir. Dördüncü adımda ise lider üye etkileşiminin mesleki motivasyonun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir; buna göre mesleki motivasyon modele birlikte dahil edildiğinde, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi anlamlılığını kaybetmiştir ve beta değeri de azalmıştır ($\beta=0,32$, $p= 0,634$; $p<0,01$). Mesleki motivasyonun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ise pozitif yönlü ve anlamlıdır ($\beta=0,496$, $p<0,01$). Bu durum lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun tam aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Regresyon analizlerinden sonra Sobel testi ile de aracılık etkisi kontrol edilmiştir. Sonuçlara göre, $p= 0,00$ ($p<0,05$) anlamlıdır; test istatistiği = 4,520 ve standart hata 0,03790651'dir.

Bulgular, literatürdeki araştırmalarla tutarlıdır. Örneğin, Lu vd., (2015) ve Katrinli vd. (2008) yaptıkları araştırmada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca, Sollitto vd. (2016), Stinglhamer vd. (2015); Walumbwa vd. (2009), Loi vd. (2014), lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme iş tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Göksel ve Ekmekçioğlu (2016) ise, lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolünün olduğunu belirtmişlerdir.

Lider üye etkileşiminin çalışanların motivasyonunu etkilediğine ilişkin olarak, Chen ve Kanfer (2006), liderliğin takım düzeyinde ve bireysel motivasyonu etkilediğini, lider üye etkileşiminin takımlardaki belirli bireyleri daha fazla etkilediğini ifade etmişlerdir. Liderlerin gelişimsel

anlamda pozitif geri bildirim vermesi, yol göstermesi ve çalışanları desteklemesi içsel motivasyonu (Ryan ve Deci, 2000) artırabilir. Liderler, örgüt çalışanlarına yapıcı ve devamlı geri bildirim vererek; değerli bilgilerini paylaşarak, güven temelinde işlerinde kendi yöntemlerini kullanmalarına olanak vererek; desteğini hissettirerek içsel motivasyonlarının yükselmesini sağlayacaktır. Ayrıca liderler çalışanların, akademik kariyerlerine katkı sağlayacak nitelikli görev atamaları yaparak ve kaynaklar konusunda destekleyerek dışsal motivasyonlarının da (Ryan ve Deci, 2000) artmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak lider üye etkileşiminin bir liderlik türü olarak mesleki motivasyonu etkilediğini söylemek mümkündür.

4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın potansiyel bir sınırlaması, kesitsel verilerin kullanılması nedeniyle güçlü bir nedensel çıkarım sağlamamasıdır (Polit ve Beck, 2012). Çalışma bulgularının genelleştirilebilirliği, Türkiye'deki iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde çalışan akademisyenlerle sınırlıdır. Kesitsel çalışmalarda, bireysel öz bildirimlerin kullanılması yanlılığa neden olabilir (Polit ve Beck, 2012). Katılımcıların tüm öz bildirimlerini aynı anda tamamlaması ortak yöntem varyansı riskini artırabilir. Ancak, iyi tasarlanmış, doğrulanmış ve çok maddeli psikometrik önlemler, yaygın yöntem varyans yanlılıklarını azaltabilmektedir (Spector, 2006). Araştırmada lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracılık etkisi araştırılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin lider üye etkileşimi üzerindeki etkisi araştırmaya dahil edilmemiştir.

5. SONUÇ ve ÇIKARIMLAR

Bu araştırma akademik örgütler olan üniversitelerde lider üye etkileşiminin, akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisini ve bu etkide mesleki motivasyon düzeyinin aracılık rolünü incelemek üzere bir ilişki modeli ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçları literatüre ve üniversite yönetimlerine bazı önemli çıkarımlar sağlamaktadır. Ayrıca değerlendirmeler sonucunda gelecek araştırmalar için öneriler sunulmaktadır. Bu nedenle sonuç ve çıkarımlar üç bölüm halinde ele alınmaktadır.

5.1. Literatür Açısından Sonuç ve Çıkarımlar

Lider üye etkileşiminin örgütsel tutumlar açısından önemi literatürde önceki bazı araştırmalarda da ele alınmıştır. Söz konusu araştırmalarda, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkilerinden söz edilmiştir (Sollitto vd., 2016; Lu vd., 2015; Stinglhamber vd., 2015; Walumbwa vd., 2009). Lider üye etkileşimi ve mesleki motivasyona ilişkin olarak ise Chen ve Kanfer (2006) lider üye etkileşiminin bireysel düzeyde motivasyonu etkilediğini belirtmiştir. Bununla birlikte, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracılık etkisini incelenen bu çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma modeli ve bulguları ile örgütsel davranış alanına; çıkarımları ile üniversitelere yönetsel açıdan katkı yapmaktadır. Akademisyenler mesleki özellikleri gereği daha özgün ve amaçlarında daha bireyseldirler (Zeynel ve Köksal, 2019, Pratt vd.2016). Bu nedenle akademisyenlerin, örgütsel özdeşleşmeden daha çok mesleki özdeşleşmelerinin daha yüksek olması beklenmektedir. Ancak, bilime ve topluma katkı yapan bu mesleği yerine getiren kişilerin örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek olması diğer bir ifade ile çalıştıkları üniversitelere aidiyet hissetmeleri üniversitelerin başarısını ve etkinliğini artıracaktır. Bu açıdan akademisyenlerin,

örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyen liderlik özelliklerinin ve mesleki motivasyonun ele alınması önemli bulgular ortaya koymaktadır.

Örgütsel tutumların incelenmesinde örgütsel yapının dikkate alınması gerekir. Akademik bölümler kendine özgü ve karmaşık kabul edilebilecek bir yapıya sahiptir (Lee, 2007). Mesleki motivasyon ve örgütsel özdeşleşmeyi ele alırken örgütsel iklim ve örgüt kültürünü göz önünde bulundurmak gerekir. Üniversitelerde, örgütsel kültür bakımından farklı disiplinlerdeki bölümler arasında farklılık olabilir (Lee, 2007). Araştırmanın konusu olan kamu üniversitelerinin yapısı ticari amaçlı örgütlerden farklıdır. Yükseköğretim kurumlarının işlevsel organizasyon yapısında, bilgi paylaşımı gibi bazı paylaşımlar konusunda (Tippins, 2003) fiziksel ve psikolojik engeller olabilir. Bunun nedeni, akademisyenlerin çoğu zaman birbirlerinden izole çalışma gelenekleri (Collinson ve Cook, 2003) ve “yıldız sistemi” olarak örneklenen bireysellik tarzı olabilir (Rowley, 2000: 331). Tüm bu özellikler motivasyona, liderle etkileşime ve örgütsel özdeşleşmeye etki eden unsurlardır. Ayrıca Cronin (2000), akademik personelin temel bağlılığının disiplinine (çalışma alanına) bağlılık olduğunu öne sürmektedir. Bu bağlılık, akademisyenlerin disiplinle olduğu kadar örgütle özdeşleşme derecesini etkileyebilir. Bu bakımdan önemli örgütsel sonuçları sağlayan bu tutumların akademilerde incelenmesi dikkate değer katkılar sağlamaktadır.

Araştırmada lider üye etkileşiminin ölçmek amacıyla 12 sorudan oluşan lider üye etkileşimi (Liden ve Masslyn, 1998) ölçeği kullanılmıştır. Lider üye etkileşimi ölçeği temelde 4 boyuttan oluşmakla birlikte tüm boyutları temsil eden lider üye etkileşimi olarak tek boyut olarak da ele alınmaktadır. Araştırmanın amacı boyutların ayrı ayrı etkisini incelemekten öte, lider üye etkileşimini bir bütün olarak ele alarak örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemektir. Bu etkide mesleki motivasyonun aracılık rolü test edilmektedir. Bu aracılık rolünün test edilebilmesi için lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ve mesleki motivasyon üzerinde; ve ayrıca mesleki motivasyonun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunması gerekmektedir. Bu testler yapıldığında her üç koşulun da gerçekleştiği gözlenmiştir. Lider üye etkileşimi mesleki motivasyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç örgütsel başarı açısından dikkate değer bir bulgudur. Lider ve üyeler arasındaki etkileşim daha nitelikli bir hale geldikçe akademisyenlerin mesleki motivasyonları artmaktadır. Mesleki motivasyonun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olması da beklenen bir sonuçtur. Ancak akademisyenler açısından daha fazla önem arz etmektedir. Bunun nedeni, akademisyenlerin mesleki motivasyonu, bireysellik, özerklik ve mesleki uzmanlık nedenleriyle daha çok mesleki özdeşleşme ya da çalışma alanıyla özdeşleşmeyi etkileyebilir. Bu açıdan örgütsel özdeşleşmeyi etkilemesi önemli bir bulgudur. Bu bulgular incelendikten sonra aracılık testi yapılmıştır. Araştırma bulguları, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ve mesleki motivasyonun da çalışanların örgütle özdeşleşme algılarını etkilediğini ve tam aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, akademisyenlerin bağlı bulunduğu üniversite ile özdeşleşmesi, yalnızca lider üye etkileşiminin kalitesi ile değil, aynı zamanda mesleki motivasyon düzeylerinin artması ile mümkündür. Akademisyenlerin, yöneticileri ile geliştirdikleri etkileşim daha nitelikli bir düzeye geldikçe ve motivasyon düzeyleri yükseldikçe daha güçlü bir biçimde sorumlulukların üstesinden gelebilir ve etkili iş çıktıları ortaya koyabilirler. Liderle olan güven, sadakat, bağlılık ve katkı sağlamaya dayalı etkileşim pozitif iş yaklaşımlarını beraberinde getirecektir. Ayrıca, lidere olan tutum, örgütsel tutuma bir atıf oluşturabilir. Dolayısı ile lidere duyulan sevgi ve bağlılık, örgütle özdeşleşmeyi güçlendirecektir ve daha fazla katkı sağlamak için bir güdülenme getirecektir.

Akademisyenlerin üniversite ile özdeşleşmesi aidiyet duygusunu geliştirir ve bunun sonucunda çalışma performanslarının ve üniversitenin başarılarının artmasını sağlar.

5.2. Üniversitelerde Yönetmel Çıkarımlar ve Öneriler

Bulguların üniversite yönetim ve politikaları için bazı çıkarımları vardır. Üniversiteler bilgi yoğun örgütlerdir ve üniversitelerde görev yapmakta olan akademisyenler araştırma yoluyla bilginin oluşumunda ve yayın yoluyla bilginin yayılmasında önemli rollere sahiptirler. Öğretim, araştırma ve eğitim programları aracılığıyla öğrenme süreçlerine katkı sağlarlar. Ayrıca, üniversiteler, sosyal ve kültürel girişimleri desteklemek ve geliştirmek amacıyla işletmeler ve diğer kuruluşlarla birlikte çalışarak bilginin transfer edilmesinde önemli bir rol oynar ve bu açıdan bakıldığında bu sonuçların toplumsal katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buna göre, üniversitelerin stratejilerinin geliştirilmesinde ve başarılı olmasında akademisyenlerin pek çok açıdan performansı önemli bir belirleyicidir. Bu nedenle akademik personelin yüksek bir motivasyona ihtiyacı vardır. Bu motivasyonun sağlanmasında lider üye etkileşiminin niteliği bir öneme sahiptir. Üniversitenin örgütsel ikliminin arzu edilen biçimde oluşmasında ve aynı zamanda dış paydaşları ile kurulan işbirliklerinde başarı elde etmesinde akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi çok etkili olacaktır. Bir akademisyen üniversiteye ne kadar yüksek düzeyde aidiyet hissederse, o kadar üniversitenin başarısını önemser. Bunun nedeni üniversitenin başarısını kendi başarısı gibi görmesidir. Mesleğin bazı özelliklerinden dolayı akademisyenlerin bireysel amaçlarına odaklanması ve mesleki özdeşleşmelerinin daha yüksek olması beklenir. Örgütsel özdeşleşmenin güçlü olmasında örgütsel amaçların benimsenmesi söz konusudur. Bu nedenle liderin nitelikli ilişkiler geliştirdiği akademisyenlerin mesleki motivasyonun yüksek olması beklenir ve bu da örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirir. Bu nedenle üniversitelerdeki yöneticiler için de eğitimler düzenlenmeli ve bilimsel yaklaşımlar açıklanmalıdır. Liderler tamamen sezgisel değil, doğru ve güncel, etkili liderlik modellerine göre hareket etmelidir. Ayrıca üniversitelerde hem yöneticilerin, hem yönetici olmayan akademik personelin mesleki motivasyonlarını yükselten kriterler belirlenmelidir. Hem iş süreçlerindeki gözlem hem de anket ve nitel yöntemler bu faktörlerin anlaşılmasını sağlayabilir.

5.3. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Araştırma lider üye etkileşiminin akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine olan etkisinde mesleki motivasyon düzeyinin tam aracılık etkisini ortaya koymuştur. Liderlerin çalışanlarla olan etkileşiminin güven, sadakat, bağlılık, profesyonel saygıya dayalı olarak gelişmesi, çalışanların örgütsel özdeşleşme ve motivasyon düzeylerini etkilemektedir. Buna ek olarak, güven, umut ve iyimserlik gibi olumlu tutumlar (Walumbwa vd., 2008) çalışanların işine ve örgütüne ilişkin olumlu tutumlar geliştirmesini sağlar. Bu açıdan gelecekte yapılacak çalışmalarda lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde motivasyonla birlikte yöneticiye güven, iyimserlik gibi kavramlar incelenebilir. Ayrıca liderlik tarzı ile grup düzeyinde mesleki motivasyon ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkileri ele alırken örgütsel kültür temelinde incelenebilir.

KAYNAKÇA

- AMBROSE, M. L. & KULIK, C. T. (1999). "Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s", *Journal of Management*, 25: 231-292.
- ASHFORTH, B. E. & MAEL, F. (1989). "Social identity theory and the organization", *The Academy of Management Review*, 14 (1): 20-39.
- ASHFORTH, B. E., HARRISON, S. H. & CORLEY, K. G. (2008). "Identification in organizations: an examination of four fundamental questions", *Journal of Management*, 34: 325-374.
- BARON, M. & KENNY, D. A. (1986). "The Moderator –mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- BENKHOFF, B. (1997). *Better performance through organizational identification: a test of outcomes and antecedents based on social identity theory*, J. Wickham (Ed.), *The Search for Competitiveness and Its Implications for Employment*. Oak Tree Press, Dublin.
- CAMPBELL, D. J. & PRITCHARD, R. (1976). *Motivation theory in industrial and organizational psychology*, Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (63-130). Rand McNally, Chicago.
- CARMELI, A., SCHAUBROECK, J. & TISHLER, A. (2011). "How CEO empowering leadership shapes top management team processes: Implications for firm performance", *The Leadership Quarterly*, 22 (2): 399-411.
- CHEN, G. & BLIESE, P. D. (2002). "The role of different levels of leadership in predicting self and collective efficacy: Evidence for discontinuity", *Manuscript submitted for publication*, 87: 549-556.
- CHEN, G. & KANFER, R. (2006). "Toward a systems theory of motivated behavior in work teams", *Research in organizational behavior*, 27: 223-267.
- COLLINSON, V. & COOK, T. F. (2003). "Learning to share, sharing to learn", *Journal of Educational Administration*, 42 (3): 312-331.
- CRONIN, B. (2001). "Knowledge management, organizational culture and Anglo-American higher education", *Journal of Information Science*, 27 (3): 129-137.
- ÇANKIR, B. & PALALAR ALKAN, D. (2018). "Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal of Business Research-Turk*, 10 (3): 929-949.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU G. & BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 3. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

- DANSEREAU, F., GRAEN, G. & HAGA, W. J. (1975). "A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: a longitudinal investigation of the role making process", *Organizational Behavior And Human Performance*, 13 (1): 46-78.
- DIENESCH, R. M. & LIDEN, R. C. (1986). "Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development", *Academy of management review*, 11 (3): 618-634.
- DUTTON, J. E., DUKERICH, J. M. & HARQUAIL, C. V. (1994). "Organizational images and member identification", *Administrative Science Quarterly*, 39 (2): 239-263
- ERDOGAN, B., LIDEN, R. C. & KRAIMER, M. L. (2006). "Justice and leader-member exchange: the moderating role of Organizational Culture", *Academy Of Management Journal*, 49: 395-406.
- GÖKGÖZ, H. & ÜNSAR, A. S. (2019). "Akademisyenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve İşkolizm Algıları Üzerine Bir Araştırma", *Akademikbakış Dergisi*, 75: 48-67.
- GÖKSEL, A. & AYDINTAN, 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.
- GÖKSEL, A. & EKMEKÇİOĞLU, E. B. (2016). "Lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (3): 721-747.
- GRAEN, G. B. & UHL-BIEN, M. (1995). "Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multilevel multi-domain perspective", *The leadership quarterly*, 6 (2): 219-247.
- GU, Q. TANG, L. P. & WAN, J. (2015). "Does moral leadership enhance employee creativity? Employee identification with leader and leader-member exchange (LMX) in the Chinese context", *Journal of Business Ethics*, 126: 513-529.
- GULLY, S. M., DEVINE, D. J. & WHITNEY, D. J. (1995). "A meta-analysis of cohesion and performance: Effects of levels of analysis and task interdependence", *Small Group Research*, 26: 497-520.
- GÜRBÜZ, S. & FARUK, Ş. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- HAIR, J. F., BLACK, W.C., BABIN, B. J. & ANDERSON, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education, Upper Saddle River, 7th edition, NJ.
- HOFFMANN, D. A. & JONES, L. M. (2005). "Leadership, collective personality, and performance", *Journal of Applied Psychology*, 90: 509-522.
- KALEMÇİ TÜZÜN, İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

- KANFER, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology, Dunnette, M. D. (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (75-130). Consulting Psychologists Press, Vol. 1, 2nd edition, Palo Alto, CA.
- KATRINLI, A., ATABAY, G., GUNAY, G., & GUNERI, B. (2008). “Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, 64(4): 354-362.
- KATZELL, R. A. & AUSTIN, J. T. (1992). “From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States”, *Journal of Applied Psychology*, 77 (6): 803–835.
- LANDY, F. J. & CONTE, J. M. (2010). *Work In The 21st Century, An Introduction to Industrial And Organizational Psychologh*, Wiley. USA.
- LATHAM G. P. & PINDER, C. C. (2005). “Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century”, *Annual Review of Psychology*, 56 (1): 485-516.
- LEE, J. J. (2007). “The shaping of the departmental culture: Measuring the relative influences of the institution and disciplin”, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 29 (1): 41-55.
- LEROY, H., PALANSKI, M. E. & SIMONS, T. (2012). “Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance”, *Journal of Business Ethics*, 107 (3): 255-264.
- LIDEN, R.C. & MASLYN, J. M. (1998). “Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development”, *Journal Of Management*, 24 (1): 43-72.
- LIU, Y. LOI, R. & LAM, L. W. (2011). “Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange”, *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (15): 3187-3201.
- LOI, R., CHAN, K. W. & 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.
- LU, Y., SHEN, Y. & ZHAO, L. (2015). “Linking psychological contract breach and employee outcomes in china: does leader-member exchange make a difference”?, *The Chinese Economy*, 48 (4): 297-308.
- MAEL, F. & ASHFORTH, B. 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.
- MAEL, F. & ASHFORTH, B. E. (1995). “Loyal from day one: Biodata organizational identification and turnover among newcomers”, *Personnel Psychology*, 48: 309-33.

- MARKS, M. A., MATHIEU, J. E. & ZACCARO, S. J. (2001). "A conceptual framework and taxonomy of team processes", *Academy of Management Review*, 26: 356-376.
- MAEL, F. & TETRICK, L. E. (1992). "Identifying organizational identification", *Educational and Psychological Measurement*, 52: 813-824.
- MASTERSON, S. S., LEWIS, K., GOLDMAN, B. M. & TAYLOR, M. S. (2000). "Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment of work relationships", *Academy of Management Journal*, 43: 738-748.
- MILLER, V.D., ALLEN, M., CASEY M.K. & JOHNSON, J.R. (2000). "Reconsidering the organizational identification questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 13 (4): 626-658.
- O'REILLY, C. & CHATMAN, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 492-499.
- ÖZKALP, E. & KIREL, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.*
- PELLEGRINI, E. K, SCANDURA, T.A. & JAYARAMAN, V. (2010). "Cross-cultural generalizability of paternalistic leadership: an expansion of leader-member exchange theory", *Group & Organization Management*, 35 (4): 391- 420.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., LEE, J. Y. & PODSAKOFF, N. P. (2003). "Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879-903.
- POLIT, D. F. & BECK, C. T. (2012). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. Lippincott, Williams & Wilkins, 9th edition, Philadelphia.
- PRATT, M., MARGARITIS, D.V & COY, D. (1999). "Developing a research culture in a university faculty", *Journal of Higher Education Policy and Management*, 21 (1): 43-55.
- RAMAMOORTHY, N. & CARROLL C.F. (1998). "Individualism/collectivism orientations and reactions toward alternative human resource management practices", *Human Relations*, 51 (5): 571-588.
- RYAN, R. M. & DECI, E. L. (2000). "Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions", *Contemporary Educational Psychology*, 25 (1): 54-67.
- RAYKOV, T. & MARCOULIDES, G. A. (2008). *An Introduction to Applied Multivariate Analysis*, Taylor & Francis Group, 1st edition., NY.
- RIKETTA, M. (2005). "Organizational identification: A meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2): 358-384.
- ROWLEY, J. (2000). "Is higher education ready for knowledge management?", *International Journal of Educational Management*, 14 (7): 325-333.

- SCANDURA, T. A. (1999). "Rethinking leader-member exchange: an organizational justice perspective", *Leadership Quarterly*, 10 (1): 25-40.
- SCOTT, S. G. & LANE, V. R. (2000). "A stakeholder approach to organizational identity", *Academy of Management Review*, 25 (1): 43-62.
- SLUSS, D. M. & B. E. ASHFORTH. (2007). "Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships", *Academy Management Review*, 32: 9-32.
- SLUSS, D. M. & B. E. ASHFORTH (2008). "How relational and organizational identification converge: processes and conditions", *Organisation Science*, 19: 807-823.
- SLUSS, D. M., KLIMCHAK, M. & HOLMES, J. J. (2008). "Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification", *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3): 457-464.
- SOLLITTO, M., MARTIN, M. M., DUSIC, S., GIBBONS, K. E. & WAGENHOUSER, A. (2016), "Assessing the supervisor-subordinate relationship involving part-time employees", *International Journal of Business Communication*, 53 (1): 74-96.
- SPARROWE, R. & LIDEN, R. (1997). "Process and structure in leader-member exchange", *The Academy of Management Review*, 22(2), 522-552.
- SPECTOR, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*, John Wiley & Sons Inc. 4th ed.
- STAW, B. M. (1984). "Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables", *Annual review of Psychology*, 35: 627-66.
- STINGLHAMBER, F., MARIQUE, G., CAESENS, G., DESMETTE, D., HANSEZ, I., HANIN, D. & BERTRAND, F. (2015). "Employees' organizational identification and affective organizational commitment: An integrative approach", *PloS One*, 10 (4): 1-23
- TAJFEL, H. (1978). "Differentiation between social groups", *Study in Social Psychology of Intergroup Relations.*: Academic Press. London.
- TAJFEL, H. & TURNER J. C. (1985). "The social identity theory of intergroup behavior". S. Worchel ve W. G. Austin (Der.), *The Psychology of Intergroup Relations* (7-24). Nelson Hall, Chicago.
- TIPPINS, M. (2003). "Implementing knowledge management in academia: Teaching the teachers", *The International Journal of Educational Management*, 17 (7): 339-345.
- TOMPKINS, P. K. & CHENEY, G. (1985). "Communication and unobtrusive control in contemporary organizations". R. D. McPhee, ve. P. K. Tompkins (Der.), *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions* (179-210). Sage, Beverly Hills, CA.

- TÜRKER, B., KESKİN, N. & 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.
- WALUMBWA, F. O., AVOLIO, B. J., GARDNER, W. L., WERNING, T. S. & PETERSON, S. (2008). “Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure”, *Journal of Management*, 34 (1): 89-126.
- WALUMBWA, F. O., CROPANZANO, R. & HARTNELL, C. A. (2009).” Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange”, *Journal of Organizational Behavior*, 30 (8): 1103-1126.
- 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 (1): 82-111.
- WONG C. A. & COMMINGS, G. G. (2009). “The influence of authentic leadership behaviors on trust and work outcomes of health care staff”, *Journal of Leadership Studies*, 3 (2): 6-23.
- ZEYNEL, E. (2014). *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, Isparta.*
- ZEYNEL, E. & ÇARIKÇI, İ. H. (2015). “Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: akademisyenler üzerine görgül bir araştırma”.*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3): 217-248.
- ZEYNEL, E & KÖKSAL, K. (2019). “Sosyal etkinin örgütsel adalet algısına etkisinde duygusal bulaşıcılığın düzenleyici rolü”. 27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, 18-20 Nisan 2019, Antalya, ISBN: 978-605-07-0702-1.