

A Systematic Review of Postgraduate Theses on Leader-Member Exchange

Yener AKMAN^{1,a,*}, Gülşah İmamoğlu AKMAN^{2,b}

¹*Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye*

²*Milli Eğitim Bakanlığı, Isparta, Türkiye*

*Corresponding author

Research Article

Info

*Corresponding author

History

Received: 13.01.2025

Accepted: 08.03.2025

Published Online: 30.04.2025



This paper was checked for plagiarism using intihal.net during the preview process and before publication.

ABSTRACT

Leader-member exchange theory is an approach to leadership that has an important place in the field of leadership and organizational behavior and is an approach to leadership that addresses and understands the dynamic and multidimensional relationship between leaders and employees from a different perspective. It is argued that the theory, which focuses on the quality of dyadic relationships between leaders and subordinates, can produce more positive individual and organizational outcomes compared to other leadership approaches. In this study, master's and doctoral theses on leader-member interaction accessed from YÖKTEZ database between 2014-2024 were systematically analyzed. In this framework, 200 theses were evaluated according to the years of publication, types, methods, fields, samples, sample sizes and subjects studied. In the research, it was determined that leader-member interaction has been intensively researched in the last five years, mostly in master's theses and quantitative methods. In addition, it was observed that these were mostly produced in the field of business administration and data were collected from mixed groups as a sample. Sample sizes were found to be mostly concentrated in the range of 201-400. It was observed that leader-member interaction was most frequently examined in relation to employee performance, organizational commitment and organizational support.

Keywords: Leader-member exchange, postgraduate thesis, systematic review

Lider-Üye Etkileşimini İnceleyen Lisansüstü Tezlere İlişkin Sistematik Bir Derleme

Araştırma Makalesi

Bilgi

*Sorumlu yazar

Süreç

Geliş: 13.01.2025

Kabul: 08.03.2025

Yayınlanma: 30.04.2025

Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce intihal.net yazılımı ile taranmıştır.

License



This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Öz

Lider-üye etkileşimi teorisi, liderlik ve örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahip olan ve lider ile çalışanlar arasındaki dinamik ve çok boyutlu ilişkiyi farklı bir perspektiften ele alan ve anlamaya yönelik bir liderlik yaklaşımdır. Lider ve astları arasındaki ikili ilişkilerin kalitesine yoğunlaşan teorinin, diğer liderlik yaklaşımlarına kıyasla daha olumlu bireysel ve kurumsal sonuçlar üretebileceği ileri sürülmektedir. Bu çalışmada 2014-2024 yılları arasında YÖKTEZ veri tabanından ulaşılan lider üye etkileşimi konulu yüksek lisans ve doktora tezleri sistematik olarak incelenmiştir. Bu çerçevede 200 tez; yayımlanma yıllarına, türlerine, yöntemlerine, alanlarına, örneklemelerine, örneklem büyüklüklerine ve çalışıldığı konulara göre değerlendirilmiştir. Araştırmada lider üye etkileşiminin son beş yıl içerisinde yoğun olarak araştırıldığı, en çok yüksek lisans tezlerinde ve nicel yöntemlerle ele alındığı tespit edilmiştir. Ayrıca en fazla işletme alanında tezlerin üretildiği ve örneklem olarak ise karma gruplardan veri toplandığı gözlenmiştir. Örneklem büyüklüklerinin ise çoğunlukla 201-400 aralığında yoğunlaştığı saptanmıştır. Lider üye etkileşiminin en sık iş gören performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek ile olan ilişkilerinin incelendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Lider-üye etkileşimi, lisansüstü tez, sistematik derleme

^a yenerakman@sdu.edu.tr

^{ib} <https://orcid.org/0000-0002-6107-3911>

^b gulsahakman06@gmail.com ^{id} <https://orcid.org/0000-0001-7498-9649>

Atf: Akman, Y. & Akman, G.İ. (2025). Lider-Üye Etkileşimini İnceleyen Lisansüstü Tezlere İlişkin Sistematik Bir Derleme. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 61-70. <https://doi.org/10.53506/egitim.1619190>

Cite: Akman, Y. & Akman, G.İ. (2025). A Systematic Review of Postgraduate Theses on Leader-Member Exchange. *Academia Journal of Educational Research*, 10(1), 61-70. <https://doi.org/10.53506/egitim.1619190>

Giriş

Örgütsel etkililiğin en önemli bileşenlerinden biri, insan kaynakları arasındaki ilişkinin niteliği olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda, lider ile çalışanlar arasındaki ilişkileri açıklamaya odaklanan teorilerden biri de lider-üye etkileşimi (LÜE) teorisidir. Lider-üye etkileşimi teorisi, liderlik ve örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahip olan ve lider ile çalışanlar arasındaki dinamik ve çok boyutlu ilişkiyi farklı bir perspektiften ele alan ve anlamaya yönelik bir liderlik yaklaşımıdır. LÜE teorisi, liderlerin tüm çalışanlarla eşit ve tutarlı ilişkiler kurma eğiliminde olmadığını ortaya koyarken (Schriesheim, Neider, Scandura ve Tepper, 1992), bu ilişkilerin kalitesinin farklılık gösterebileceğini belirtir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Bu farklılaşma, liderin çalışanlara sunduğu destek, gelişim fırsatları ve mentörlük gibi unsurlar ile ilişkilendirilmektedir. Bu kuram, sosyal değişim kuramına dayanarak, lider ile çalışanlar arasında sürekli bir sosyal değişimin olduğunu işaret ederken, liderlerin çalışanlar ile farklı düzeyde ilişki içerisinde olabileceği vurgulamaktadır (Dulebohn, Bommer, Liden, Brouer, ve Ferris, 2012). LÜE teorisi, liderin çalışanlarına karşı kişiselleştirilmiş ilişkiler geliştirdiğini ve bu ilişkilerin kalitesinin her bir çalışana göre farklılık gösterebileceğini, karşılıklı güven, saygı ve bağlılık gibi unsurların bulunduğu yüksek kaliteli ilişkiler kadar, sadece görev odaklı düşük kaliteli ilişkilerin de var olabileceğini öne sürer (Dansereau, Graen ve Haga, 1975; Sparrowe ve Liden, 1997). Yüksek kaliteli ilişkilerde lider, çalışanların bireysel ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım sergileyerek onların gelişimine katkıda bulunurken; düşük kaliteli ilişkilerde liderin çalışanlarla daha sınırlı bir etkileşimde bulunduğu gözlemlenmektedir (Gerstner ve Day, 1997; Liden ve Maslyn, 1998). LÜE'nin bu farklı yönleri hem kuramsal olarak hem de uygulamada, örgütler için önemli çıkarımlar sunmaktadır. Lider ile çalışanlar arasındaki etkileşim kalitesinin, bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli olumlu ya da olumsuz sonuçlara neden olabileceği ifade edilmektedir (Akman, 2021). Yüksek kaliteli LÜE'nin çalışanların iş tatmini ve performans gibi olumlu çıktılara yol açtığı belirtilirken; düşük kaliteli ilişkilerin, işten ayrılma niyeti ve düşük motivasyon gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Graen ve Uhl-Bien, 1995; Erdogan ve Bauer, 2010; Çekmecioğlu ve Ülker, 2014). Benzer şekilde, lider ile astlar arasındaki iyi ilişkiler, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. LÜE ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkinin daha fazla incelenmesi gerektiği vurgulanırken (Gerstner ve Day, 1997), Vecchio vd. (1986) de LÜE ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık eden değişkenlerin incelenmesini önermişlerdir. Bu bağlamda, LÜE'nin incelenmesi, liderlik ve örgüt yönetimi alanındaki sorunları anlamak ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirmek için kritik bir önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, 2014-2024 yılları arasında Türkiye'de LÜE konusunu ele alan lisansüstü tezlerin genel eğilimlerini belirlemek, bu alandaki gelişim sürecini değerlendirmek, araştırmalara katkıda bulunmak ve uygulayıcılar arasında LÜE konusunda farkındalık yaratmaktır. Bu araştırma, söz konusu alandaki akademik

çalışmaların hangi teorik çerçeveler üzerine oturduğunu, hangi araştırma yöntemlerinin tercih edildiğini, ele alınan konuların çeşitliliğini ve bunların zaman içindeki değişimini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'de LÜE üzerine yapılan lisansüstü tezler sistematik bir şekilde incelenmiştir. Bu tür bir analiz, literatürdeki boşlukları belirleme, yeni araştırma alanlarına ışık tutma ve araştırmacılar için gelecekteki çalışmalarda dikkate alınması gereken eğilimleri ortaya çıkarma açısından önem taşımaktadır. Belirli bir araştırma alanının ilerlemesi açısından geçmiş araştırmaların incelenmesi öneminin büyük olduğu vurgulanır (Duran ve Aydın, 2024). Aynı zamanda, LÜE kavramına ilişkin bütüncül bir bakış açısı sunarak, bu alanın teorik ve pratik gelişimini desteklemek hedeflenmektedir. Böylece, hem mevcut literatürün sistematik bir şekilde sınıflandırılmasını sağlayacak hem de kavrama ilişkin akademik birikimin Türkiye bağlamında nasıl şekillendiğini anlamaya katkıda bulunacaktır.

Teorik Çerçeve

Lider-Üye Etkileşimi

LÜE teorisi, liderlik sürecini lider ve astlar arasındaki birebir ilişkiler üzerinden tanımlar. LÜE teorisi, liderlerin tüm astlarına eşit davranışlar sergilediğini savunan geleneksel liderlik modelinin aksine, liderlerin her bir astına farklı şekilde yaklaştığı fikrine dayanmaktadır (Martin, Thomas, Charles, Epitropaki ve McNamara, 2005). Bu yaklaşımda lider astlarıyla birebir farklı ilişkiler kurar ve bu ilişkilerin niteliği, liderin astlarına yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirir (Burns ve Otte, 1999). Bu ilişkilerin yüksek kalitede olması, lider ile ast arasında karşılıklı güvenin bulunduğu, daha verimli ve yararlı bir etkileşimin gerçekleştiği anlamına gelir (Karcioğlu ve Kahya, 2012). Düşük kaliteli iş ilişkilerinde, astların üstlerinden daha sınırlı etkileşim, destek ve güven gördükleri ve daha az ödül ile karşılaştıkları tespit edilmiştir (Çalışkan, 2008). Lider ve astları arasındaki ikili ilişkilerin kalitesine yoğunlaşan LÜE Teorisi'nin, diğer liderlik yaklaşımlarına kıyasla daha olumlu bireysel ve kurumsal sonuçlar üretebileceği ileri sürülmektedir (Burns ve Otte, 1999). LÜE'nin kalitesinin, birçok bireysel ve örgütsel sonuçla bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Gerstner ve Day, 1997). LÜE ilişkisinin kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, performans, yönetsel ve dağıtıcı adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, kariyer gelişimi, iş performansı, örgütsel kontrol, kişi-örgüt uyumu, örgütsel inovasyon, yetki devri, iş stresi ve psikolojik çekilme davranışları gibi birçok örgütsel ve bireysel çıktıyla ilişkisi vardır (Graen ve Uhl-Bien, 1995; Dionne, 2000; Çevrioğlu, 2007; Northouse, 2007; Öztürk ve Şahin, 2017).

LÜE'nin çalışan davranışları üzerindeki etkisini vurgulayan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Uhl-Bien, Graen ve Scandura, 2000; Ülker, 2015; Wang, Lu ve Siu, 2015; Akman, 2017; Üçler ve Taştan, 2017; Alev ve Taş, 2020). LÜE üzerine yapılan araştırmalar, yüksek kaliteli lider-üye ilişkilerinin astlar için yüksek iş tatmini, yüksek performans puanları, kariyer ilerlemesi ve düşük stres seviyeleri gibi olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermiştir

(Çevrioğlu, 2007). Bu bulgular, bir kişinin amiriyle yüksek kaliteli bir etkileşim içinde olmasının, performans ve duygusal sonuçlar da dahil olmak üzere tüm iş deneyimini olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Gerstner ve Day, 1997). Bir örgütün hedeflerine ulaşmasında, çeşitli maddi ve manevi unsurların önemli katkıları bulunmaktadır. Bir örgütte liderin, çalışanlarına güvenli ve rahat bir çalışma ortamı sunması, bireysel ilişkilerde çalışanlara değer verip saygı göstermesi, çalışanların örgüte ve lidere karşı vefa duygularını geliştirmelerine katkı sağlayabilir (Bal Taştan 2014; Uludağ, 2019). Özellikle, insan kaynaklarının yetkinliği ve aralarındaki ilişkilerin sağlıklı olması, kuruluşun uzun vadede başarılı olabilmesi için temel bir gerekliliktir. Akman (2021) araştırmasında LÜE'nin niteliğinin çalışanların performansını doğrudan etkilediğini, olumlu bir etkileşimin, çalışanların performansını artırırken, olumsuz bir etkileşimin performans düşüşüne yol açabileceğini belirtmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

LÜE konusunda nitel araştırma yöntemiyle yürütülen sistematik bir derleme çalışması olan bu araştırma, literatürdeki lisansüstü tezleri incelemektedir. Gökdemir ve Dolgun'a (2020, s. 192) göre, sistematik derleme, belirli bir konuda yapılmış araştırma sonuçlarını bir araya getirip sentezlemek ve özetlemek amacıyla geliştirilen bir araştırma yöntemidir. İyi bir sistematik derleme, ilgili araştırma sorusuyla ilgili mevcut tüm kanıtları bir araya getiren benzersiz bir kaynak olarak değerlendirilir (Çınar, 2021). Sistematik derlemeler, bir konuda yapılan araştırmalara dair derinlemesine bilgi sunmaları açısından büyük bir öneme sahiptir (Karaçam, 2013; Alkan, 2017). Eğitim bilimleri alanında bu tür sistematik derlemelerin sayısının artışı daha bütünsel sonuçlar elde edilmesine olanak tanımaktadır (Yılmaz, 2021). Sistematik derlemelerin temel özellikleri arasında; belirli kriterlere göre seçilen tüm araştırmaların incelenmesi, standart bir yöntemin benimsenerek açık ve net amaçların belirlenmesi, dahil etme ve hariç tutma ölçütlerinin netleştirilmesi ve bulguların sistematik olarak sentezlenip çıkarımlarda bulunulması yer alır (Bellibaş ve Gümüş, 2018).

Bu bağlamda LÜE ile ilgili yapılmış araştırmaların sistematik derlemesini yapmayı amaçlayan mevcut araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. LÜE araştırmalarının yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. LÜE araştırmalarının türlerine göre dağılımı nasıldır?
3. LÜE araştırmalarında kullanılan yöntemler nelerdir?
4. LÜE araştırmalarının yapıldığı alanlar nelerdir?
5. LÜE araştırmalarının örneklemelerini kimler oluşturmuştur?
6. LÜE araştırmalarının örneklem büyüklükleri nasıldır?

7. LÜE araştırmalarında çalışılan konular nelerdir?

Çalışma Grubu

Sistematik derlemenin kullanıldığı bu araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'de yayımlanmış yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Taramalar, Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) veri tabanında yayımlanan güncel çalışmalar hedef alınarak "lider-üye etkileşimi" ve "leader-member exchange" temel anahtar kelimeleri üzerinden yapılmıştır ve bu doğrultuda ulaşılan 200 tez araştırmaya dahil edilmiştir. Lisansüstü tezler; tezin türüne, yayımlanma yılına, yöntemlerine, alanlarına, örneklemelerine, örneklem büyüklüğüne ve çalışılan konulara göre detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Etik Onay

Araştırma sistematik derleme çalışması olduğundan etik kurul onayı bulunmamaktadır.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

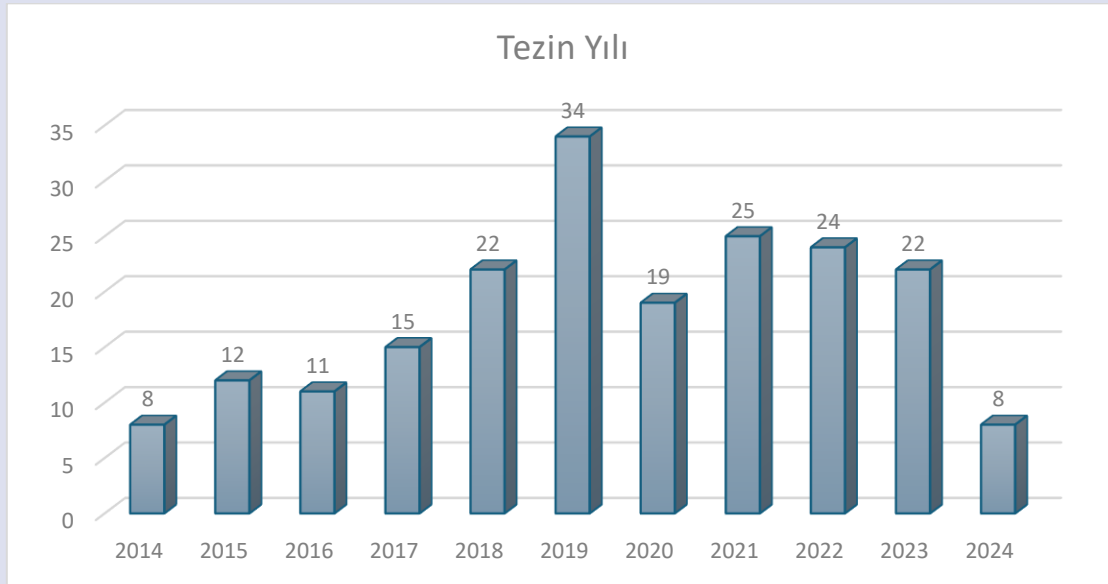
Çalışmanın amacı doğrultusunda belirlenen sorulara yönelik olarak "lider-üye etkileşimi" ve "leader-member exchange" anahtar sözcüğü ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) Tez Merkezi veri tabanı incelenmiştir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi'nde bulunan lisansüstü tezler, araştırmacılar tarafından orijinal halleriyle saklanmış ve kaydedilmiştir. Farklı bir araştırmacı tarafından anahtar kelimelerle yapılan taramalar ile aynı bulgulara ulaşıldığı doğrulanmıştır. Çalışmanın temel öğelerinden biri veya tamamı lider-üye etkileşimi olan tezler araştırmaya dahil edilip, bu duruma uymayan diğer çalışmalar analiz dışı bırakılarak, belirlenen dahil etme ve çıkarma kriterlerine göre veriler toplanmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, LÜE konusundaki lisansüstü tezler, tezin türüne, yayımlandığı yıla, kullanılan yöntemlere, çalışmanın yapıldığı alanlara, örneklemelere, örneklem büyüklüğüne ve çalışılan konulara göre ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bulgular, tablolar, şekiller ve grafikler aracılığıyla sunulmuştur.

Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarının Yıllara Göre Dağılımı

Yapılan incelemelerde, son yıllarda LÜE yönelik tezlerin sayısında belirgin bir artış olduğunu görülmektedir. Özellikle, 2014-2018 yılları arasında bu konuya yönelik 68 tez tamamlanmışken, 2019-2024 yılları arasında bu sayı 132'ye yükselmiştir. Bu bulgu, LÜE'nin akademik alanda giderek daha fazla önem kazandığını ve bu konuda yapılan araştırma ilgisinin arttığını ortaya koymaktadır. Şekil 1'de tezlerin yıllara göre dağılımı sunulmaktadır.

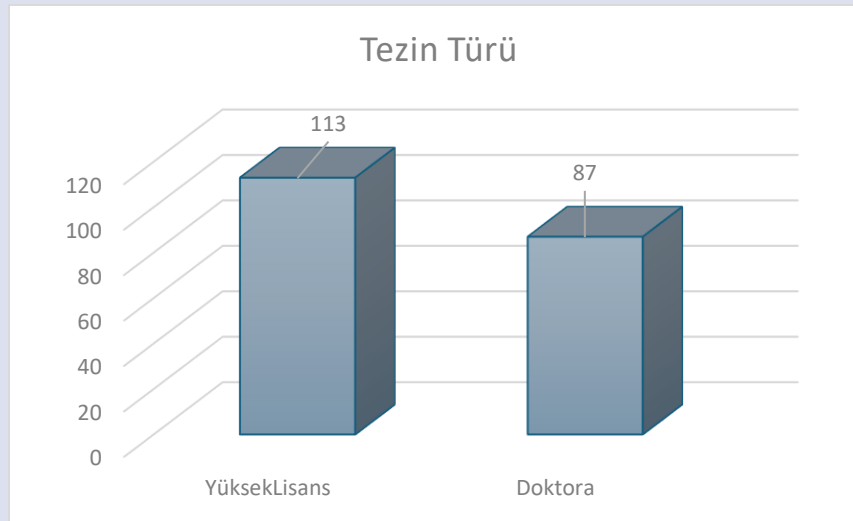


Şekil 1. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yıllara Göre Dağılımı

Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarının Türlerine Göre Dağılımı

Araştırmada 2014-2024 yılları arasında yazılan tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans tezi ($f=113$) ve doktora tezi ($f=87$) olduğu belirlenmiştir. Şekil 2 incelendiğinde, LÜE konusunun yüksek lisans tezlerinde daha sık çalışıldığı

görülmektedir. Bu durum, LÜE konusunun yüksek lisans düzeyinde daha fazla ilgi gördüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca, doktora tezlerinde de önemli sayıda çalışma yapılmış olması, bu konunun akademik olarak derinlemesine incelendiğini göstermektedir.

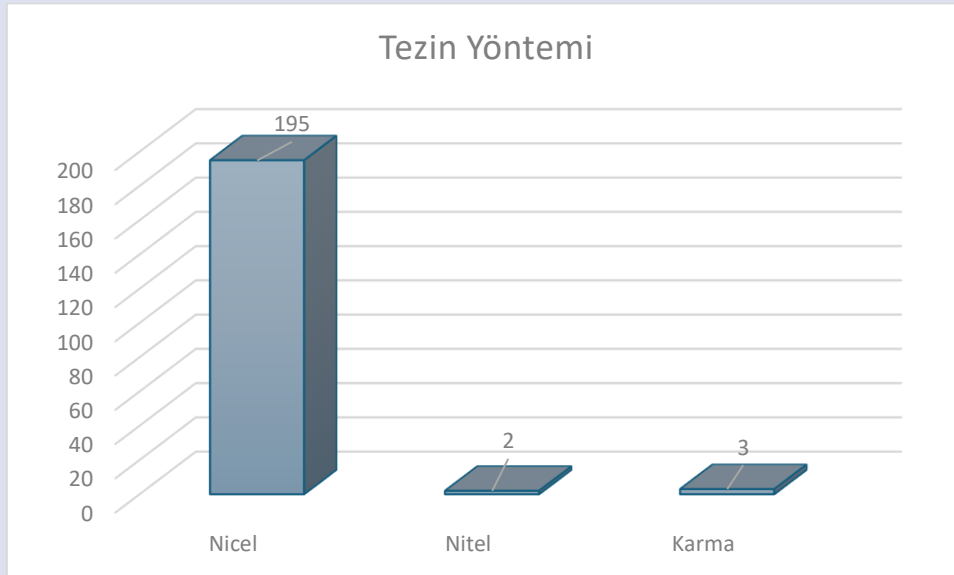


Şekil 2. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Türüne Göre Dağılımı

Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarının Yöntemlerine Göre Dağılımı

İncelenen tezlerin büyük bir çoğunluğunda nicel yaklaşımlar tercih edilmiştir ($f=195$). Buna karşılık, nitel yaklaşımlar ($f=2$) ve karma yaklaşımlar ($f=3$) oldukça sınırlı

sayıda kullanılmıştır. Bu bulgu, LÜE konusundaki araştırmalarda nicel yöntemlerin daha yaygın olarak benimsendiğini göstermektedir. Şekil 3'te tezlerin yöntemine ilişkin dağılım görülmektedir.

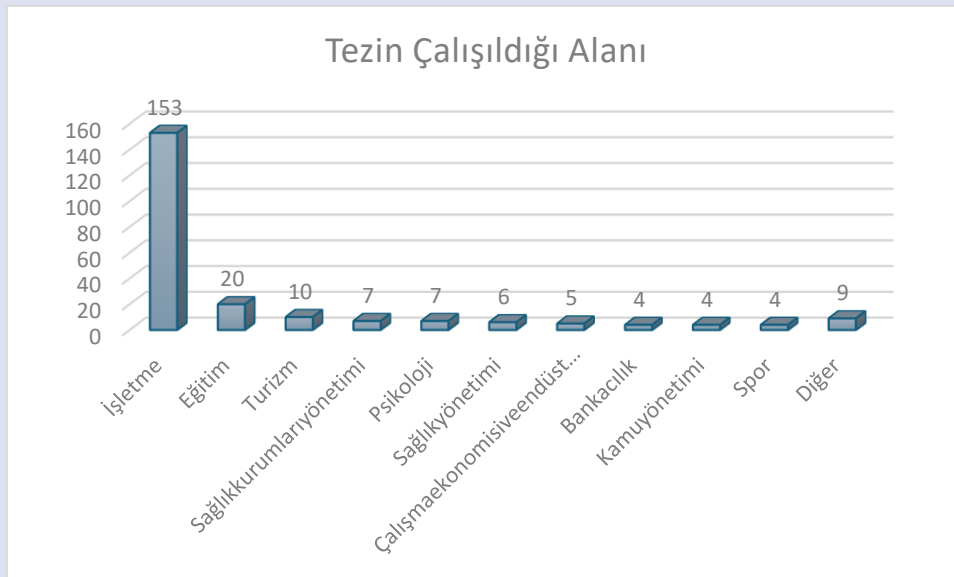


Şekil 3. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Yöntemine Göre Dağılımı

Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarının Çalışıldığı Alana Göre Dağılımı

LÜE'ye yönelik tezlerin çalışıldığı alanların dağılımı incelendiğinde, işletme alanının ağırlığı göze çarpmaktadır

(f=153). Bu bulgunun ardından, eğitim alanında yapılan tezler ikinci sırada yer almaktadır (f=20). Bazı tezlerin birden fazla alan içerisinde yer aldığı gözlenmiştir. Şekil 4'te tezlerin çalışıldığı alanların dağılımı sunulmaktadır.

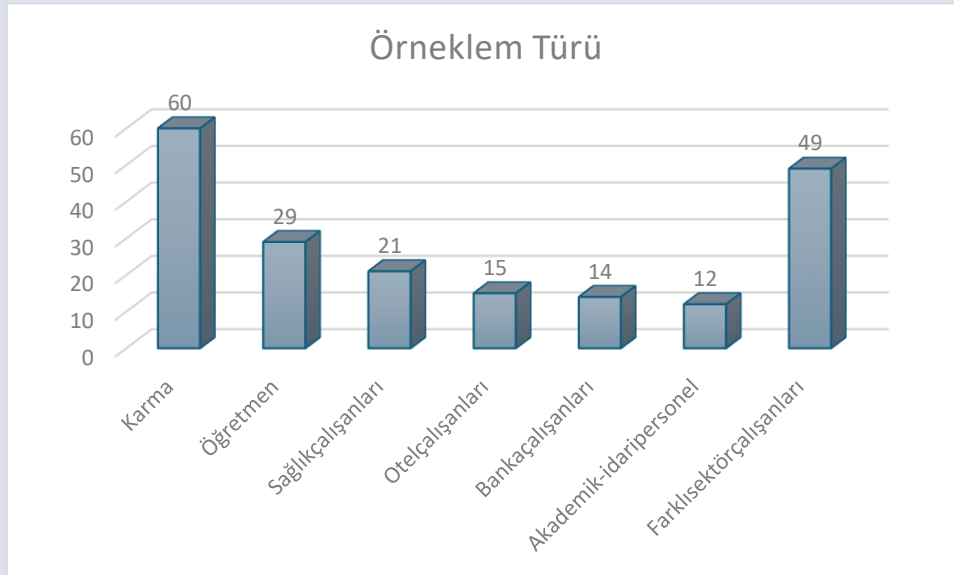


Şekil 4. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Çalışıldığı Alana Göre Dağılımı

Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarının Örneklem Türüne Göre Dağılımı

İncelenen tezlerin örneklem seçiminde yaygın olarak tercih edilen gruplar belirlenmiştir. Bu bağlamda, karma gruplar (birden fazla sektör bir arada; f=60) en sık kullanılan örneklem türü olarak öne çıkmaktadır. Ancak, belli bir alana özgü çalışmalara bakıldığında,

öğretmenlerin örneklem olarak kullanıldığı tezler (f=29) ilk sırada yer almaktadır. Bu bulgu, LÜE konusundaki tezlerde genel olarak karma grupların tercih edildiğini, ancak spesifik alanlarda öğretmenlerin yoğun olarak incelendiğini göstermektedir. Şekil 5'te tezlerin örneklemine ilişkin bulgular ifade edilmektedir.

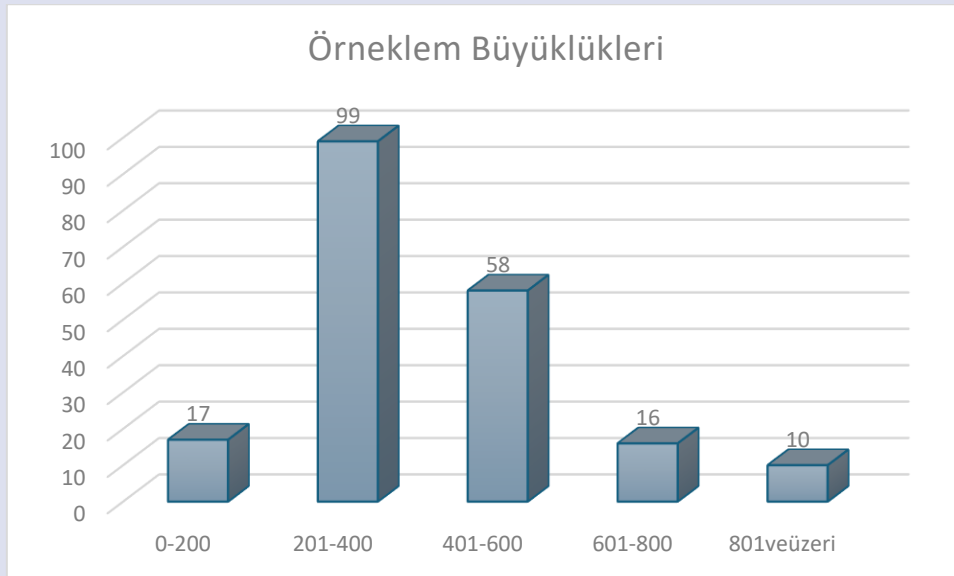


Şekil 5. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin Örneklemlerine Göre Dağılımı

Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarının Örneklem Büyüklüklerine Göre Dağılımı

İncelenen tezlerin örneklem büyüklüklerine bakıldığında, çoğunlukla 201-400 katılımcının yer aldığı

çalışmalara rastlanmıştır ($f=99$). Şekil 6'da tezlerin örneklem büyüklüklerine göre dağılım sunulmaktadır.



Şekil 6. Yüksek Lisans Ve Doktora Tezlerinin Örneklem Büyüklüklerine Göre Dağılımı

Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarında Çalışılan Konular ve Kelime Bulutu

LÜE'ye yönelik tezlerde, bu etkileşimin çeşitli değişkenlerle ilişkisi kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, LÜE'nin 177 farklı değişkenle ilişkisinin çözümlendiği görülmüştür ($f=455$). Bu bulgu, LÜE konusunun çok boyutlu bir şekilde ele alındığını ve geniş

bir yelpazede değişkenlerle ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır. Tablo 1'de LÜE'nin ele alındığı en yüksek frekansa sahip olan 40 değişken ve frekansları sunulmuştur. Ayrıca kelime bulutu ile yoğun olarak çalışılan değişkenler görselleştirilerek ifade edilmiştir (Şekil 7).

Tablo 1. Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarında Çalışılan Konular Ve Frekansları

Sıra	Değişken	f	Sıra	Değişken	f
1	İş gören performansı	20	21	Örgütsel güven	21
2	Örgütsel bağlılık	17	22	Çalışan motivasyonu	22
3	Örgütsel destek	14	23	Örgüt iklimi	23
4	İşten ayrılma niyeti	14	24	Özyeterlilik	24
5	Pozitif psikolojik sermaye	14	25	Yaratıcılık	25
6	İş doyumu	14	26	Psikolojik güçlendirme	5
7	Örgütsel vatandaşlık	12	27	Dönüşümsel liderlik	5
8	Örgütsel özdeşleşme	12	28	İzlenim yönetimi taktikleri	4
9	Yenilikçi iş davranışı	10	29	Etik liderlik	4
10	İş tatmini	9	30	Sosyal sermaye	4
11	Hizmetkar liderlik	8	31	İş stresi	4
12	Örgüt kültürü	8	32	Psikolojik sözleşme	4
13	Örgütsel sinizm	8	33	Politik beceri	4
14	Yöneticiye güven	7	34	Kariyer memnuniyeti	4
15	Örgütsel sessizlik	7	35	Çalışan sesliliği	4
16	Örgütsel adalet	7	36	Psikolojik sözleşme ihlali	3
17	İşe yabancılaşma	6	37	Yetenek yönetimi	3
18	Paternalist liderlik	6	38	Örgüt sağlığı	3
19	Bireysel performans	5	39	Güç mesafesi	3
20	İşle bütünleşme	5	40	Etik iklim	3



Şekil 7. Lider-Üye Etkileşimi Araştırmalarında Çalışılan Konuların Dağılımının Kelime Bulutu

Tartışma, Sonuç VE Öneriler

Bu araştırmada lisansüstü tezlerde lider üye etkileşiminin literatürde hangi değişkenlerle birlikte incelendiği sistematik derleme ile açığa çıkartılmak istenmiştir. Araştırmada, son yıllarda LÜE'ye yönelik tezlerin önemli ölçüde ivme kazandığı gözlenmiştir. Özellikle 2014-2018 yılları arasında 68 tez tamamlanmışken, 2019-2023 yılları arasında bu sayı 124'e yükselmiştir. Bu artış, LÜE konusunun akademik alanda giderek daha fazla önem kazandığını ve araştırmacıların ilgisini çektiğini göstermektedir. Zaten son yıllarda

örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki dinamiklerin liderlik davranışları üzerinden incelenmesine yönelik yoğun bir çaba dikkati çekmektedir. Farklı liderlik türlerinin (dağıtımcı, öğretimsel, otantik, dönüşümcü vb.) örgüt üzerindeki bireysel ve örgütsel çıktıların ne olduğu ve nasıl geliştiği çözümlenmeye çalışılmaktadır (Akman, 2020; Liu, Liu, Yang, Yao, ve Thien, 2022; Özdemir, Büyükgöze, Akman, Topaloğlu ve Çiftçi, 2023). Mevcut araştırmada türlerine göre incelenen tezlerin ise 113 yüksek lisans tezi ve 87 doktora tezi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun çeşitli sistematik derleme araştırmaları ile

uyumlu olduğu görülmektedir (Alkan ve Kesik, 2023; Alp ve Şen, 2020; Ataç, Yüksel, Dursun ve Özgenel, 2022; Gür ve Duman, 20224). Doktora tezlerinin sayısının yüksek lisans tezlerine görece daha az olmasının nedenlerinden biri olarak, doktora tezlerinin genellikle daha uzun süreli ve kapsamlı araştırmalar gerektirdiğinden (YÖK, 2016), bu tür çalışmaların tamamlanması daha zor ve zaman alıcı olması söylenebilir. Ayrıca, doktora programlarına kabul edilen öğrenci sayısının yüksek lisans programlarına göre genellikle daha az olması da bu farkın bir başka nedeni olabilir. Bununla beraber doktora çalışmalarının yüksek lisans çalışmalarına göre daha derinlemesine ve karmaşık ilişkileri ele aldığı belirtilebilir. Doktora tezlerinde de lider-üye etkileşimine bu seviyede yer verilmesi ve son yıllardaki artış kavramın önemini vurgulamaktadır.

Tezlerin yöntemsel yaklaşımlarına bakıldığında, büyük bir çoğunluğunun nicel yöntemleri tercih ettiği ($f=195$), buna karşılık nitel ($f=2$) ve karma ($f=3$) yaklaşımların oldukça sınırlı kaldığı görülmüştür. Bu durum, LÜE konusundaki araştırmalarda nicel yöntemlerin daha yaygın olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Literatürde Cevher ve Yıldırım (2020) da sistematik derleme araştırmalarında nitel desende gerçekleştirilen araştırmaların yetersiz olduğunu vurgularken, çoğu sistematik araştırmanın nicel yöntemler ile çözümlendiği göze çarpmaktadır (Alp ve Şen, 2020; Gür ve Duman, 2024). Benzer şekilde LÜE'nin özünde yer alan yönetici-öğretmen arası ilişkilerin, insan doğasının karmaşıklığı ve bilinmezliği göz önünde bulundurulduğunda nicel bulgulara dayalı çıkarımların yeterliliği tartışılabilir. Bu görüş Alkan ve Kesik (2023) tarafından da desteklenmektedir. Çalışma alanlarına göre incelendiğinde, tezlerin büyük bir kısmının işletme alanında ($f=153$) yapıldığı, bunu eğitim alanının ($f=20$) takip ettiği tespit edilmiştir. Bu bulgu, LÜE konusunun özellikle işletme ve eğitim alanlarında yoğun bir şekilde araştırıldığını göstermektedir. Kavramın işletme alanında daha yoğun incelenmesi beklenen bir bulgu olarak ifade edilebilir. Şöyle ki işletme alanı spesifik bir alandan ziyade içerisinde çok sayıda alanı da barındıran bir araştırma alanı olarak belirtilebilir. İşletme alanı içerisinde gerçekleştirilen araştırmaların farklı sektörlere yayıldığı göze çarpmaktadır. Örneğin bu alan içerisindeki araştırmaların oteller, sağlık kurumları, üniversiteler, okullar gibi ayrı ayrı hatta hepsini içerecek şekilde de ele alındığı belirtilebilir (YÖK, 2025).

Örneklem seçimlerinde yaygın olarak ise karma grupların (birden fazla sektör bir arada; $f=60$) tercih edildiği, ancak belli bir alana özgü çalışmalarda öğretmenlerin ($f=29$) ilk sırada yer aldığı belirlenmiştir. Karma gruplar ile ifade edilmek istenilen araştırmada spesifik bir gruptan ziyade eğitim, sağlık, güvenlik vb. alanlarda çalışanlarından veri toplanmasıdır. Spesifik olarak ise öğretmenlerin en çok tercih edilen örneklem olmasının sebebi kolay ulaşılabilir ve sayıca oldukça geniş bir meslek grubunu oluşturmaları olabilir. Bu bulgu bazı sistematik araştırma bulguları ile uyumludur (İşçi, 2013; Eskici ve Çayak, 2017). Ayrıca, örneklem büyüklükleri incelendiğinde, çoğunlukla 201-400 katılımcının yer aldığı çalışmalara rastlanmıştır ($f=99$). Alp ve Şen'in (2021)

sistematik araştırmasında en yüksek frekansa sahip katılımcı grubun 201-400 arasında olduğu belirtilebilir. Benzer şekilde Ataç vd.'nin (2022) araştırmasında da en sık kullanılan örneklem büyüklüğünün 200-399 arasında olduğu görülmektedir. LÜE'nin çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi incelendiğinde, bu etkileşimin 177 farklı değişkenle ilişkisinin çözümlendiği ($f=455$) görülmüştür. Bu bulgu, konunun çok boyutlu ve geniş bir yelpazede ele alındığını göstermektedir. Genel olarak, bu sonuçlar LÜE konusunun hem teorik hem de uygulama açısından geniş bir araştırma alanı sunduğunu ve bu alanda yapılan çalışmaların çeşitliliğini ve derinliğini ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütlerde lider-üye etkileşiminin ve çıktılarının oldukça önemli olduğunu işaret etmektedir. Zaten literatürde lider-üye etkileşiminin hem bireysel hem de örgütsel çok sayıda çıktı ile ilişkili olduğunun altı çizilebilir. Bireysel çıktılar arasında performans (Akman, 2021; Bal Taştan, 2014), iş doyumu (Dionne, 2000), çatışma yönetim stili (Karcioğlu ve Kahya, 2012) sayılabilirken örgütsel çıktılar olarak örgütsel özdeşleşme (Akman, 2017), örgütsel bağlılık (Erdoğan ve Bauer, 2010), örgütsel şeffaflık (Üçler ve Taştan, 2017) belirtilebilir.

Lider üye etkileşimine yönelik tezlerin son yıllarda artış sağlamış olması lider çalışan ilişkisinin önemini altını bir kez daha çizmektedir. Bu nedenle örgütlerde liderliğin çıktılara yönelik araştırmalara ağırlık verilmesi gerekmektedir. Özellikle nitel ve karma yöntemlerin yetersizliği LÜE'nin yansımalarının ne olduğunun derinlemesine ele alınmasını sınırlamaktadır. Bu nedenle nitel ve karma yöntem araştırmaların artırılması önerilmektedir. Ayrıca daha geniş örneklemelerde LÜE'nin incelenerek güvenilirliği yüksek araştırmaların literatürde yer almasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Etik Taahhüt Metni

"Lider-Üye Etkileşimini İnceleyen Lisansüstü Tezlere İlişkin Sistematik Bir Derleme" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde, "Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi ve Editörünün" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun yazar(lar)a ait olduğu ve çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğu bu çalışmanın yazarları tarafından taahhüt edilmiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında çalışmanın yayınlanmasında potansiyel bir çıkar çatışması yoktur.

Yazar Katkı Oranı

Her iki yazar araştırmaya eşit oranda katkı sunmuştur.

Fon Bildirimi

Çalışmanın hazırlanması, uygulanması ve yayımlanması için herhangi bir kurum ya da kuruluştan fon alınmamıştır.

Veri Paylaşım Bildirimi

Veriler sorumlu yazardan makul talep üzerine temin edilebilir.

Etik Onayı

Araştırma sistematik derleme çalışması olduğundan etik kurul onayı bulunmamaktadır.

Yayın İzni

Yazarlar çalışmanın yayınlanmasını onaylarlar

Ethical Statement of the Study

It has been undertaken by the authors of this study that the scientific, ethical and citation rules have been followed in the writing process of the study titled "A Systematic Review of Postgraduate Theses on Leader-Member Exchange"; no falsification has been made on the collected data, "Academia Journal of Educational Research and Editor" has no responsibility for any ethical violations to be encountered, all responsibility belongs to the author (s) and the study has not been sent to any other academic publication environment for evaluation.

Conflict of Interests

There is no potential conflict of interest between the authors in the publication of the study.

Author Contribution

Both authors contributed equally to the study.

Funding

The authors did not receive support from any organization for the submitted work.

Data Availability

Data are available upon reasonable request from the corresponding author.

Ethical Approval

Since the research is a systematic review study, there is no ethics committee approval.

Consent for publication

The publication of this study has been approved by all authors.

Kaynaklar

- Alkan, V. (2017). Bir sistematik derleme çalışması: Öğretmenlik uygulaması. *Yıldız Journal of Educational Research*, 2(1), 1-23.
- Alkan F. ve Kesik, F. (2022). Eğitim örgütlerinde örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan tezlerin incelenmesi: bir sistematik derleme çalışması. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)*, 8(2), 1-22. <https://trdoi.org/10.26023458/uled.1376514>.
- Akman, Y. (2017). Sosyal sermaye ve öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmeleri ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 263-281.

- Akman, Y. (2020). The relationship between social justice leadership trust in principals and student motivation. *International Journal of Educational Methodology*, 6(4), 775-788. <https://doi.org/10.12973/ijem.6.4.775>.
- Akman, Y. (2021). Lider-üye etkileşimi ile performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1308-1321. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.886078>.
- Alp, Ö. ve Şen, S. (2020). Eğitim yönetimi ve denetimi bilim dalında yapılan nicel tezlerle ilişkin bir sistematik derleme: 2009-2019. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD)*, 11(1), 359-392.
- Alp, Ö. ve Şen, S. (2021). Eğitim yönetimi ve denetimi alanında yazılan lisansüstü nicel tezlerin incelenmesi: Bir sistematik derleme. *TEBD*, 19(1), 24-53. <https://doi.org/10.37217/tebd.774591>.
- Ataç, İ., Yüksel, S., Dursun, İ. E., Özgenel, M. (2022). Türkiye' de öğretmenlerin örgütsel mutluluğu konulu lisansüstü tezlerin analizi (2000-2021): bir sistematik derleme çalışması. *EKEV Akademi Dergisi* (92), 297-313. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1107608>.
- 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. *International Journal of Management Economics and Business*, 10(22), 211-233.
- Bellibaş, Ş. M., ve Gümüş, S. (2018). Eğitim yönetiminde araştırma. In K. Beycioğlu, N. Özer, & Y. Kondakçı (Eds.), *Eğitim yönetiminde sistematik derleme çalışmaları* (p. 507). Ankara: Pegem Akademi.
- Burns, J. Z., ve Otte, F. L. (1999). Implications of leader-member exchange theory and research for human resource development research. *Human Resource Development Quarterly*, 10(3), 225-248.
- Cevher, A. Y. ve Yıldırım, S. (2020). Investigation of academic studies on learning styles: systematic review. *HAYEF: Journal of Education*, 17(1), 20-50.
- Çalık, M., ve Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.3412>
- Çalışkan, S. C. (2008). Yöneticilerin bireysel yetkinliklerinin liderlik tarzları ve lider üye etkileşimine verdikleri önem üzerindeki etkileri ve bu etkileşimde kültürel varsayımların rolü [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Çınar, N. (2021). İyi bir sistematik derleme nasıl yazılmalı? Online *Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 310-314.
- Çekmecelioglu, 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.
- Cevrioğlu, E. (2007). Lider-Üye etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Dansereau, F., Graen, G., ve 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.
- Dionne, L. (2000). Leader-member exchange (LMX): Level of negotiating latitude and job satisfaction (Unpublished document). University De Moncton, Shippagan.
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., ve Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, 38(6), 1715-1759.

- Duran, V., ve Aydın, E. (2024). Eğitimde yapay zekanın kapsamlı incelenmesi: Web of Science veri tabanı üzerinden bir AI destekli bibliyometrik analiz. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 11(104), 468–484. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10737254>
- Erdogan, B., ve Bauer, T. N. (2010). Differentiated leader-member exchanges: The buffering role of justice climate on performance and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1104–1120. <https://doi.org/10.1037/a00205784>.
- Eskici, M., ve Çayak, S. (2017). Eğitim bilimleri anabilim dalında yapılan yüksek lisans tezlerine genel bir bakış. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 211-226.
- Gökdemir, F., & Dolgun, G. (2020). Writing material & method section in qualitative, quantitative, systematic review, meta-analysis, and meta-synthesis studies. *Archives of Health Science and Research*, 7(2), 189-195. <https://doi.org/10.5152/ArcHealthSciRes.2020.594665>.
- 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. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5).
- Gür, Z. B., ve Duman, S. N. (2024). Dijital okuryazarlık ile ilgili tezlerin sistematik derlemesi. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 8(1), 126-137.
- İşçi, S. (2013). Türkiye’de eğitim yönetimi alanında yapılmış lisansüstü tezlerin tematik, metodolojik ve istatistiksel açıdan incelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26–33.
- Karicioğlu, F., ve Kahya, C. (2012). Lider-üye etkileşimi ve çatışma yönetim stili ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 337-352.
- 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. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>.
- Liu, L., Liu, P., Yang, H., Yao, H., ve Thien, L. M. (2022). The relationship between distributed leadership and teacher well-being: The mediating roles of organisational trust. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17411432221113683>.
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O., ve McNamara, R. (2005). The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 141-147.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Özdemir, M., Büyükgöze, H., Akman, Y., Topaloğlu, H., ve Çiftçi, K. (2023). Distributed leadership and teachers’ emotional labour: the mediating role of teacher autonomy. *Journal of Educational Administration*, 61(4), 405-422. <https://doi.org/10.1108/JEA-06-2022-0092>.
- Schriesheim, C. A., Neider, L. L., Scandura, T. A., ve Tepper, B. J. (1992). Development and preliminary validation of a new scale (LMX-6) to measure leader-member exchange in organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 135–147.
- Sparrowe, R. T., ve Liden, R. C. (1997). Process and structure in leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 22(2), 522–552. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707154063>
- Uhl-Bien, M., Graen, G., ve Scandura, T. (2000). Implications of leader-member exchange (LMX) for strategic human resource management systems: Relations as social capital for competitive advantage. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 18, 137–185.
- Uludağ, G. (2019). Lider üye etkileşiminin işgören performansına etkisi üzerine bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 719-739.
- Üçler, Ç., ve Taştan, S. B. (2017). Psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye etkileşiminin çalışan performans davranışları ile ilişkisinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 89-107.
- Ülker, F. (2015). Lider üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerinde etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., ve Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/apl0000013>.
- YÖK (2016). Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=21510&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.
- YÖK (2025). Tez merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>. Adıy, S. (2011).