

Araştırma Makalesi / Research Article

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Mutlu TOKMAK*

Öz

Araştırmanın amacı, lider üye etkileşiminin çalışanların örgütsel özdeşleşme tutumlarına etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme tutumlarının yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, medeni durum, mesleki deneyim ve kurumda çalışma yılı gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Bu amaçla Türkiye’de bir ilde kamu kurumunda çalışan personele anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde %10 düzeyinde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme tutumları yaş, medeni durum, mesleki deneyim ve kurumda çalışma yıllarına göre farklılık göstermektedir. Lider üye etkileşiminin ise demografik özelliklerin tamamında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, Kamu Çalışanları.

*Dr. J.Yzb., Jandarma Genel Komutanlığı, Karacabey İlçe Jandarma Komutanlığı, Bursa, e mail: mutlu-tokmak@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7428-1322



THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON PUBLIC EMPLOYEES

ABSTRACT

The aim of the study is to reveal the effects of the leader member exchange on the organizational identification attitudes of employees. Furthermore it is investigated whether the leader member exchange and the organizational identification attitudes differ according to the demographic characteristics such as age, education level, income level, marital status, professional experience and working year at the institution. For this purpose, a questionnaire has been administered to the personnel who work in public institution which located in a province of Turkey.

According to the results of the questionnaire, it has been determined that the leader member exchange has a 10% effect on organizational identification. Organizational identification behaviours of employees vary according to age, marital status, professional experience and years of work in the institution. Leader member exchange has been found to differ in all demographic characteristics.

Keywords: *Leader-Member Exchange, Organizational Identification, Public Employees.*

GİRİŞ

Örgütlerin başarısında sahip olunan beşeri sermayenin etkisi günümüzde daha çok önem arz etmektedir. Çalışanların kendisini kurumları ile özdeşleştirdiklerinde, daha verimli ve etkili oldukları görülmektedir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini arttırmak için liderlere önemli görevler düşmektedir. Liderleri tarafından örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirilen çalışanların, hem bireysel hem de örgütsel başarıda katkılarının yüksek olacağı aşikârdır.

Bu çalışmada, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılmasında lider üye etkileşiminin ne oranda etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu amaçla kavramsal çerçeve bölümünde araştırmanın alt yapısını oluşturacak yazın taramasına yer verilmiştir. Metodoloji bölümünde ise araştırmanın amaçları ve yöntemine yer verilerek, araştırma bulguları analiz edilmeye çalışılmıştır. Değerlendirme ve sonuç kısmında ise, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik geçmiş araştırmalara referans verilerek elde edilen sonuçlar karşılaştırmalı olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Lider Üye Etkileşimi Kavramı

Geleneksel olarak tanımlanan liderlik anlayışı; belirli bir grup insanı, belirli amaçlar etrafında toplayabilmek ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme yönünde gerekli nitelik, yetenek ve tecrübeye sahip olmakla ilgili özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Eraslan, 2006:2). Liderlik konusunda yapılmış çalışmaların birçoğu lider üzerinde odaklanmakta ve lideri etkili kılacak özellikleri ve davranışları araştırmaktadır (Keçecioglu, 2003:197; Tanoff ve Barlow, 2002:157; Zel, 2006:165). Liderin özelliklerinin veya davranışlarının astları



üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma, tüm astların benzer olduğunu başka bir deyişle liderin tüm astlarına benzer şekilde davrandığını varsayımlardır. Hâlbuki etkili liderliğin lider ve astlar arasındaki iyi ilişkilere de bağlı olduğu açıktır (House, Aditya, 1997: 446; Şahin, 2011:278).

Geleneksel liderlik yaklaşımında, liderin takipçilerine yönelik olarak çeşitli durumsal faktörlerle karşılaştığında, tüm astlarına aynı tarzda davrandığını görüşü hakimdir (Liden, Graen, 1980:451). Bu yaklaşımlardaki araştırma çabaları, büyük ölçüde liderlerin özellikleri, stilleri ya da astlarına karşı sergiledikleri ortalama davranışlara odaklanmaktadır (Baş vd., 2010: 1020). Geleneksel liderlik yaklaşımlarından farklı olarak Graen vd.(1972) tarafından ortaya atılan Lider-Üye Etkileşimi Teorisi [Leader Member Exchange (LMX)] liderlerin; çalışma grubu içindeki tüm grup üyeleriyle benzer bir liderlik tarzı çerçevesinde etkileşimde bulunmadığını, lider ile üyeler arasında birbirine benzemeyen, her biri diğerinden farklı nitelikte özgün ilişkiler geliştirdiklerini öne sürmektedir. Bu teoride lider ile astlar arasındaki ilişkiler homojen olmadığından, liderin her bir astı ile kurduğu ilişkinin diğerlerine göre farklı olabileceği ve bu nedenle yapılacak araştırmaların lider ya da astlar yerine, her ikisi arasındaki etkileşime odaklanması gerektiği görüşü ileri sürülmektedir (Graen, Cashman, 1975: 143; Dansereau vd., 1975: 47). Geleneksel liderlik yaklaşımında araştırma birimi lider veya üyeler iken, lider üye etkileşimi modelinde her ikisi arasındaki etkileşim araştırma birimi olarak alınmış ve buna bağlı olarak, geleneksel liderlik anlayışında ihmal edilen etkileşim süreci ve özellikle bu süreçteki farklılaşma lider üye etkileşimi teorisinin araştırma konusunu oluşturmuştur (Baş vd., 2010: 1020).

Lider üye etkileşimi kavramı, liderlerin, hükmetme zihniyetinden sıyrılarak, çevrelerinin beklentilerine odaklanmalarını ifade etmektedir. Bununla birlikte lider üye etkileşimi, liderlerin, çevrelerindeki kitleyi oluşturan bireylerin hemen her biri için gerekli görüldüğü sürede farklı ve onları anladıklarını gösterecek şekilde davranmalarını, bunun sayesinde de çevrelerinden yüksek verimlilik elde edebilecekleri bir etkileşimin oluşmasını ifade etmektedir (Özutku, 2007: 80-81).

Liderin her düzeyde ve kişiye eşit biçimde yaklaşmadığını ileri süren lider üye etkileşimi yaklaşımına göre; liderle ilişkiler her takipçi için farklı olmakta (Sparrowe, Liden, 1997: 522; Karanika-Murray vd., 2015:58) ve yöneticiler tüm üyelerine aynı biçimde davranmamaktadır (Dansereau vd., 1975: 47). Burada “üye” olarak adlandırılan bireyler; liderin (amirin) astları, izleyicileri ya da maiyetini oluşturan kesimdir (Martin, vd., 2010: 36). Aynı işlerin yapılması ya da

aynı sorumlulukların alınması durumunda bile işgörenler ile amirleri arasındaki ilişki ve etkileşim farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığa göre de her iki tarafın tutum ve davranışları değişebilmektedir (Yousaf vd., 2011: 3112; Altay, 2018:20). Graen ve Uhl-Bien (1995:219), lider üye etkileşimini, ilişki temelli yaklaşım içinde değerlendirmektedirler. İlişki temelli yaklaşımın odağını, lider ve üye arasındaki ikili ilişki oluşturmaktadır. Kuramın merkezini oluşturan ana fikir, etkin liderliğin, lider ile üye arasında olgun bir liderlik ilişkisi geliştirilebildiğinde sağlandığıdır (Bayraktar, 2014: 28). Literatürde yapılan araştırmalarda (Avcı, Turunç, 2012:45; Baş vd., 2010: 1016; Gerstner, Day, 1997:827; Yaşlıoğlu vd., 2013; Yıldız vd., 2008:95) Lider-Üye Etkileşimi Kuramı, diğer liderlik türlerince göz ardı edilen lider ile izleyiciler arasında gelişen ikili ilişkilerin hem davranışlar hem de sonuçlar üzerinde yaratacağı farklılaşmayı öğrenmeye odaklı çift yönlü bakış açısını benimsemiş bir kuram olarak daha çok kabul görmeye başlamıştır (Akkaya, 2015: 26; Erdoğan, Enders, 2007: 321).

Lider Üye Etkileşimi Kuramı, liderin üyelerine eşit davrandığını ifade eden liderlik tarzlarının aksine, liderin üyeleriyle farklı tarzda ilişkiler geliştirdiği fikrinden oluşmaktadır (Martin vd., 2005: 141). Dolayısıyla, geliştirilen bu kurama göre, lider, işgörenleri ile geliştirmiş olduğu ilişkileri dikkate alarak tek bir tarz sergilemekten kaçınır. Lider, işgörenleri ile olan ilişkilerini, iç grup ve dış grup olmak üzere iki farklı kategoride ele almaktadır. (Arslantaş, 2007: 161). Lider üye etkileşimi kuramında, liderin daha fazla desteklediği, daha yakın ilişkilerde bulunduğu ve yüksek kalitede iletişim kurduğu üyelerin oluşturduğu grup, “iç grup üyeleri”; liderin daha az desteklediği, daha mesafeli davrandığı ve düşük kalitede iletişim kurduğu üyelerin oluşturduğu grup ise, “dış grup üyeleri”, olarak tanımlanır (Danserau vd., 1975: 70; Phillips, Bedeian, 1994: 992). İç grup olarak adlandırılan etkileşim, karşılıklı güven ve destek ile dış grup olarak adlandırılan ise, görev tanımlarında yazan görevlerin yerine getirilmesiyle nitelendirilmektedir (Wayne vd., 1994: 697; Kırboğa, 2017:78). Liderin, geleneksel yönetim kuramını kullandığı bazı üyelere de dış grup üyeleri adı verilmektedir (Şahin, 2011: 278).

Bazı araştırmacılara göre (Graen vd.,1977:491; Graen, Uhl-Bien, 1995:219) lider üye etkileşimi tek boyutlu olarak ele alınırken, bazı araştırmacılarda (Dienesch, Liden 1986:618;Liden, Maslyn,1998:43) lider üye etkileşiminin çok boyutlu olduğunu ileri sürmektedirler. Dienesch ve Liden (1986:618) lider üye etkileşimi boyutlarını ilk başta “sadakat”, “etki” ve “katkı” olarak bulmuşlardır. Liden ve Maslyn (1998:43) ise, yaptıkları çalışmada bu üç boyutun yanı sıra



“profesyonel saygı” adını verdikleri dördüncü bir boyutu da keşfetmişlerdir. Bu boyutları şu şekilde açıklamak mümkündür (Dienesch, Liden, 1986:618; Liden, Maslyn, 1998:43; Ilgın, 2010:93):

Etki boyutu; ikili ilişkinin tarafları arasındaki profesyonel değerlerden ziyade kişiler arası çekime dayalı, karşılıklı duygusal etkileşim şeklinde tanımlanabilir “Etki” boyutunun yüksek olması, iş yerinde daha sıcak ve arkadaşça bir atmosfere yol açmaktadır.

Katkı boyutu; ikili ilişkinin açık veya örtülü, ortak amaçları doğrultusunda her bir tarafın ortaya koyduğu işle ilgili emeğin algılanan kalitesi, yönü ve miktarını temsil etmektedir. “Katkı” seviyesi, asta yüklenen ve ast tarafından kabul edilen görevin önemi, zorluğu ve miktarı üzerinde etkilidir.

Sadakat Boyutu; lider üye etkileşiminde ikili ilişkinin diğer üyesinin kişilik özelliklerinin ve amaçlarının genel kabul görmesinin ifade edilmesi anlamına gelmektedir. “Sadakatin” yüksek olması, astın uzun vadeli gelişimine destek vermektedir.

Profesyonel Saygı Boyutu ise; ikili ilişkinin her bir üyesinin örgüt içinde ve/veya dışında işinde çok iyi olduğuna dair algılanma derecesi olarak değerlendirilmektedir.

1.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme konusunda birçok farklı tanım bulunmaktadır. Bütün bu tanımlamaların ortak yönü, bireylerin örgüt üyeliğini benliğiyle bilişsel, duygusal ya da her iki şekilde ilişkilendirdiği yönündedir. Tanımlamalar birey-örgüt ilişkisinin benlik temeline dayandığını değerlendirerek, örgüt üyeliğinin benlik üzerindeki farklı etkilerine değinmektedirler (İşcan, 2006: 160-177). Örgütsel özdeşleşme kuramsal olarak; iş tatmini, örgüte sadakat, örgüt üyelerinin davranışlarını koordine ettikleri tek yol olarak açıklanmaktadır. Bunun sebebi olarak özdeşleşmenin örgütlerin değer ve kimlikleri ile uyumlu davranışları artırmasından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda örgütler kendi üyeleri içerisinde özdeşleşmeyi kontrol etmek için önemli oranlarda yatırım yapmaktadırlar (Shamir, Kark, 2004: 117). Kendi örgütü ile güçlü bir şekilde özdeşleşebilen bireyler, örgütlerin amaç, hedef ve değerlerini kendi hedef, amaç ve değerleri gibi kabul etmekte, örgütün başarısını kendi başarısı olarak gördükleri için daha çok çaba göstermektedirler (Edwards, 2005: 207; Dikbıyık, 2017:48-49).

Ashforth ve Mael (1989: 20)'e göre örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin örgüt amaçlarını, kendi amaçları yerine koymasidir. Bullis ve Bach (1991: 181) ise örgütsel özdeşleşmeyi, birey ve örgüt arasındaki ilişkinin gelişim sürecinde oluşan bir ürün olarak tanımlamaktadır. Rousseau (1998: 217) ise örgütsel özdeşleşmeyi, bir bireyin kendisini bir örgütün ya da bütünün parçası olarak algıladığı psikolojik durum olarak belirtmektedir. İşgörenlerin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak ifade edilen örgütsel özdeşleşme (O'Reilly ve Chatman, 1986: 494), bir işgörenin kendi kurumu hakkındaki inançları, kendi kendini referans verdiğinde ya da kendini tanımladığında oluşmaktadır (Pratt, 1998: 172). Smidts vd.(2001:1051), örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların, kurumlarına karşı destekleyici davranış gösterdiklerini ve kurumlarının hedefleriyle tutarlı karar aldıklarını belirtmişlerdir. Kurumlarıyla özdeşleşen işgörenlerin, örgütlerini daha çok destekledikleri ve kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmelerine katkı sağladıklarını belirtmişlerdir. Böylelikle çalışanların iş motivasyonları artmakta ve iş performansları gelişerek, örgütün hedefleri ve değerleriyle tutarlı hale gelmektedirler (Ming vd., 2014: 755). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini içinde buldukları kurum özellikleriyle aynı şekilde tanımlama derecesi olarak ifade edilmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 147).

Miller vd. (2000:628) göre özdeşleşme, çalışanların örgütün amaçları ve değerlerindeki benzerlik sahalarını algılamalarını sağlar, örgütsel amaçları ve faaliyetleri şekillendirme olanağı sağlar, örgütsel hedefleri ve değerleri kabul ederek belirsizliği azaltır. Sammara ve Biggiero (2001: 64) ise örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ve psikolojik mekanizmalardan oluştuğunu belirtmektedirler. Buna göre, bireyin algıladığı bireysel kimliği kendini gerçekleştirme aracılığı ile özdeşleşmenin psikolojik mekanizmasını, bireyin algıladığı grup kimliği ise sınıflandırma aracılığı ile özdeşleşmenin bilişsel mekanizmasını oluşturmaktadır. Özdeşleşen birey psikolojik mekanizma çerçevesinde gruba bağlılık, işbirliği, ortaklaşa davranışlar sergilemekte ve örgütün değerlerini paylaşmakta; bilişsel mekanizma çerçevesinde ise yorumlama yapmaktadır. Bu şekilde örgütsel özdeşleşme gerçekleşmektedir (Yıldız, 2013: 252; Dikbıyık, 2017:66-67).

Simon ve Brown (1987:703) yaptıkları çalışmada, daha az işgörenden oluşan küçük gruplarda özdeşleşmenin, büyük gruplara oranla daha güçlü olduğu sonucu ortaya koymuşlardır. İşgörenlerde çalışma gruplarıyla özdeşleşmenin daha güçlü olduğunu, çünkü küçük gruplarla özdeşleşmenin birey açısından daha kolay olduğunu belirtmişlerdir. İşgörenlerin çalışma gruplarıyla, örgüte



nazaran daha çok paylaşımları, geçmişleri ve işle ilgili oluşumları söz konusudur. Hatta çalışma grubunun oluşumunu, birey ve grup arasında algılanan benzerlik derecesi etkilemektedir. İnsanlar örgütsel yaşamlarının büyük bir kısmını çalışma gruplarıyla geçirmektedirler. Bu durum da yüksek düzeyde özdeşleşmeyi beraberinde getirmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008:1018).

1.3. Yazın Taraması ve Araştırmanın Hipotezleri

Lider üye etkileşimi konusunda literatürde birçok araştırma mevcuttur. Hiller vd. (2011:1167) tarafından yapılan çalışmada lider üye etkileşiminin çalışanların motivasyonunu arttırdığı ve bununda doğrudan somut performans çıktıları üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Loi vd.(2011:679) ise, lider üye etkileşimi ile iş performansı ve yardımseverliğin geliştiğini, idarecinin sağladığı özerklik alanı çerçevesinde lider üye etkileşiminin geliştiği, böylece çalışanların sorumluluk alanları içindeki ve dışındaki görevlerde yüksek performans sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Dulebohn vd. (2012:1737) tarafından yapılan çalışmada ise lider üye etkileşiminin kalitesinde liderin başarı standartları, beklentileri ve ödüllendirme kriterlerinin etkisini vurgulamaktadırlar. Ayrıca batılı olmayan kültürlerde lider üye etkileşimine yönelik araştırmaların yetersiz kaldığını, öncelikle yönetici-işgören arasındaki ilişkileri etkileyen kültürel boyutların dikkate alınması gerektiğini savunmuşlardır. Walumbwa vd.(2011:211) tarafından yapılan çalışmada etik liderlik anlayışının lider üye etkileşimini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Lider üye etkileşiminin olduğu kurumlarda işgörenlerin kapasitesinin ötesinde gayret göstererek performanslarını arttırmaya çalıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Agarwal vd. (2012:219) yaptıkları araştırmalarda lider üye etkileşiminin çalışanların kuruma olan bağlılıklarını arttırdıklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca lider üye etkileşiminin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif etkisinin olduğu saptanmıştır. Portoghesse vd. (2015:761) ise, lider üye etkileşiminin çalışanların iş tatmininde pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Flickinger vd.,(2016:59) kadrolu ve sözleşmeli personel üzerine yaptığı çalışmada, lider üye etkileşiminin kadrolu çalışanların iş tatmininde etkisinin yüksek olduğunu ancak sözleşmeli personelde sınırlı düzeyde etki ettiğini tespit etmişlerdir. Hesselgreaves ve Scholarios (2014:474) yaptıkları çalışmada iş gerilimi ve lider üye etkileşimi kalitesinin etkisini araştırmışlar, alt düzey yöneticilerin yer aldığı çalışma grubunda iş gerilimini azaltıcı bir etki olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak üst düzey yöneticilerin olduğu çalışma ortamlarında lider üye etkileşiminin olumlu etkisine rastlanmamıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin; örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik ve performans, yaratıcılık, iş birliği davranışı, işgören ve örgüt uyumu ve yenilikçilik gibi birçok alanda olumlu etkilerinin olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Dirin, 2014:70). Karabey (2007:231), örgütleriyle özdeşleşen çalışanların, örgüt yararına gönüllü davranışları yerine getirmede daha istekli olduklarını belirtmiştir. İşgörenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arttıkça daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Wegge vd. (2006:60), yaptıkları araştırma sonucunda, yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip işgörenlerin iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu, daha az işten ayrılma niyeti sergiledikleri ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Glavas ve Godwin (2013:15)'e göre, örgütsel özdeşleşme ile kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Kanten (2012:232)'in araştırmasında, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların kurumlarına yönelik örgütsel güven duyguları da yüksektir. Cheung ve Law (2008:213)'ün çalışmalarına göre örgütsel özdeşleşme; kişiler arası adalet, dağıtımsal adalet ve bilgilendirme adaleti gibi örgütsel adalet boyutlarıyla doğrudan ilişkilidir. Saruhan (2017:73)'in çalışmasında, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan birçok araştırmada (Sollitto vd., 2016:74; Tangirala vd., 2007:309; Loi vd., 2014:42; Walumbwa vd., 2009:1103; Stinglhamber vd., 2015:10; Lu vd., 2015:297; Göksel ve Ekmekçioğlu, 2016:738) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaların sonuçlarında genel olarak kurumda lider üye etkileşimi yükseldikçe çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinde de artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür araştırmaları sonucunda da bu araştırmada aşağıdaki hipotezler sınanmaya çalışılmıştır.

H1: Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların lider üye etkileşimi algılamaları, örgütsel özdeşleşmelerinde etkilidir.

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, örgütlerde lider üye etkileşimi ile çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Lider üye etkileşiminin kalitesi ve düzeyi, çalışanların örgütsel özdeşleşme tutumlarını ne derece etkilediği de araştırmanın amacı içerisinde yer almaktadır. Ayrıca, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem vb. demografik özelliklere göre lider üye etkileşimi algısında ve örgütsel özdeşleşme tutumunda herhangi bir farklılık olup olmadığı da araştırma neticesinde elde edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Lider üye etkileşimini ölçmek amacıyla Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen “Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin tespiti için ise, Mael ve Ashforth (1992) tarafından oluşturulan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada belirlenen hipotezlerin test edilmesi amacıyla Korelasyon Analizi ve Basit Regresyon Analizi kullanılmıştır. Demografik değişkenlere göre önemlilik testi için Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın ana kümesini Bursa ili Karacabey ilçesinde faaliyet gösteren kamu kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın yapıldığı kamu kuruluşunda 200 personel yer almaktadır. Anket uygulaması neticesinde 156 adet analize uygun anket formu elde edilebilmiştir. Araştırmaya katılan personel sayısı istatistikî açıdan evreni temsil edebilir niteliktedir. Araştırma sadece bir ilde, bir birimde çalışan kamu kurumu çalışanlarını kapsadığı için genelleme yapma iddiasında değildir. Bu durum, araştırmanın temel kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma için veri toplama yöntemlerinden anket tekniği tercih edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, mesleki deneyim, kıdem vb. demografik bilgilerin yer aldığı sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde çalışanların lider üye etkileşimine yönelik görüşlerinin alındığı ölçekten yararlanılmıştır. Üçüncü bölümde ise işgörenlerin örgütsel özdeşleşme tutumları ile ilgili sorulardan oluşan ölçek yer almaktadır. Anket formunda kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler şu şekildedir:

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği: Lider üye etkileşimini ölçmek amacıyla Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen “Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçek 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek orijinalinde Etki, Sadakat, Katkı ve Profesyonel Saygı olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi Baş vd.(2010) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade eden skaladan meydana gelmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Çalışanların örgütsel özdeşleşme tutumlarının belirlenmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından oluşturulan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Orijinal ölçek Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler tek boyut olarak değerlendirilmiştir. Anket formunda yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade eden skaladan oluşmaktadır.

2.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde IBM SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Belirlenen hipotezler %95 güven aralığında test edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve lider üye etkileşimi boyutları belirlenirken orijinal ölçekte yer alan ifadeler, ölçeğe bağlı kalarak gruplandırılmış ve boyutlara isimleri verilmiştir.

2.3.1 Demografik Veriler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının demografik özelliklerine göre dağılımı şu şekildedir:

Yaş Dağılımı: Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının yaş dağılımları incelendiğinde 25 yaş ve altında 21 (%13,5) kişi, 26-31 yaş arası 109 (%69,9) kişi, 32-37 yaş arası 15 (%9,6) kişi, 38 yaş ve üzerinde ise 11 (%7,1) kişi olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim Durumu: Araştırmaya katılanlardan 11 (%7,1)’i ilköğretim, 76 (%48,7)’si lise, 36 (%23,1)’si önlisans, 33 (%21,2)’ ü ise lisans mezunudur.

Medeni Durum: Araştırmaya katılanların 71 (%45,5)’ i evli, 85 (%54,5)’i bekârdır.

Gelir Düzeyi: Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının gelir durumları incelendiğinde, 27 (%17,3) kişi 3500-4500 TL arasında, 67 (%42,9) kişi 4501-5500 TL arasında, 62 (%39,7) kişi ise 5501 TL ve üzerinde gelir elde etmektedir.

Mesleki Kıdem: Araştırmaya katılanlardan 79 (50,6)'u 1-4 yıl arasında, 38 (%24,4)'ü 5-8 yıl arasında, 15 (%9,6)'i 9-12 yıl arası, 24 (%15,4) kişi ise 13 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir.

Kurumda Çalışma Yılı: Araştırmaya katılan kişilerin çalıştıkları kurumdaki deneyimleri incelendiğinde, 1 yıldır çalışan sayısı 24 (%15,4) kişi, 2 yıldır çalışan sayısı 37 (%23,7) kişi, 3 yıldır çalışan sayısı 37 (%23,7) kişi, 4 yıldır çalışan sayısı 15 (%9,6) kişi, 5 yıl ve üzerinde çalışan sayısı ise 43 (&27,6)' tür.

2.3.2. Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Kamu çalışanlarının lider üye etkileşimine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) %94,3 çıkmıştır. Lider üye etkileşimi ölçeğinin güvenilirliği oldukça yüksek güvenilirliğe sahiptir. Örgütsel özdeşleşme tutumlarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği ise (Cronbach's Alpha) %79'dur. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik değeri de yüksek düzeydedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik betimsel istatistik verilerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 1: Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Betimsel İstatistiği

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği	Kişi	En Küçük	En Yüksek	Ort.	S.S.
Etki	156	1,00	5,00	3,41	1,00
Sadakat	156	1,00	4,67	3,15	,95
Katkı	156	1,00	5,00	3,35	,86
Profesyonel Saygı	156	1,00	5,00	3,41	,99
Lider Üye Etkileşimi Ölçeği (Toplam Ort.)	156	1,00	4,92	3,33	,82

Lider üye etkileşimi ölçeği 12 ifadeden oluşmaktadır ve orijinal ölçekte (Liden ve Maslyn,1998) yer aldığı şekilde Etki, Sadakat, Katkı ve Profesyonel Saygı olmak üzere dört boyut altında toplanmıştır. Ölçeğe ilişkin betimsel istatistik verileri incelendiğinde lider üye etkileşimi ortalamasının 3,33 olduğu görülmektedir. 5'li likert sisteminde ortalama değer üç olduğu düşünüldüğünde, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının lider üye etkileşimine yönelik görüşlerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği 6 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ölçekte yer aldığı gibi ifadeler tek boyut altında toplanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine yönelik betimsel istatistik bilgileri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Betimsel İstatistiği

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Kişi	En Küçük	En Yüksek	Ort.	S.S.
Örgütsel Özdeşleşme (Toplam Ort.)	156	1,83	5,00	3,81	,76

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel özdeşleşme ifadelerine yönelik betimleyici istatistik verilerinin gösterildiği Tablo 2’ye göre, örgütsel özdeşleşme tutumunun 3,81 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri değerlendirildiğinde ortalamanın üzerinde bir seviyede olduğu söylenebilir.

2.3.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmaya yönelik geliştirilen hipotezlerin değerlendirilmesinde korelasyon analizi ve basit regresyon analizinden yararlanılmıştır.

H1: Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 3: Hipotez 1’e Yönelik Korelasyon Analizi Tablosu

Korelasyon Analizi		Lider-Üye Etkileşimi (Genel Toplam)	Etki	Sadakat	Katkı	Profesyonel Saygı	
Pearson Korelasyon Analizi	Örgütsel Özdeşleşme	Ko-relasyon Katsayısı	,312**	,251**	,289**	,321**	,228**
		Sig (2- kuyruklu)	,000	,002	,000	,000	,004
		Kişi	156	156	156	156	156
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.							
*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır							

Korelasyon analizi sonuçlarına göre lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı derecede %31,2 düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lider üye etkileşimi arttıkça, çalışanların kurumları ile özdeşleşme düzeylerinde de artış görülmektedir. Lider üye etkileşimi alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir. En yüksek ilişki düzeyinin katkı boyutu ile olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre Hipotez 1 kabul edilmiştir.

H2:Çalışanların lider üye etkileşimi algılamaları, örgütsel özdeşleşmelerinde etkilidir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının lider üye etkileşimlerinin örgütsel özdeşleşme tutumlarında ne derece etkiye sahip olduğunu belirlemek amacıyla basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde lider üye etkileşimi tek boyut olarak genel ortalama değeri üzerinden değerlendirilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 4: Hipotez 2'ye Yönelik Basit Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme						
Bağımsız Değişken	R2	F	β	t	p	Durbin Watson
Lider-Üye Etkileşimi	,097	16,636**	,312	4,079	,000	2,018

$p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'de yer alan basit regresyon analizi sonuçlarına göre, lider üye etkileşimi örgütsel özdeşleşme üzerinde yaklaşık %10 ($p=,000$) oranında etkilidir. Lider üye etkileşimindeki 1 birimlik artış, örgütsel özdeşleşme tutumunda 0,10 oranında bir artışa neden olmaktadır. Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2 aralığında olup (2,018), değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı anlaşılmaktadır. Beta değeri incelendiğinde ($\beta=,312$) pozitif bir etkinin olduğu görülmektedir. Basit regresyon analizi sonuçlarına göre Hipotez 2 kabul edilmiştir.

2.3.4. Demografik Değişkenlere Yönelik Önemlilik Testi

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin, demografik özelliklerine göre anlamlı derecede farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmektedir.

Tablo 5: Demografik Değişkenlere Yönelik Önemlilik Testi

Demografik Özellikler Önemlilik Testi		Lider Üye Etkileşimi		Örgütsel Özdeşleşme		
Kruskal-Wallis Test		N	Mean	(P)	Mean	(P)
Yaş	25 yaş ve altı	21	3,82	,001*	4,52	,000*
	26-31 yaş arası	109	3,25		3,71	
	32-37 yaş arası	15	2,99		3,26	
	38 yaş ve üzeri	11	3,66		4,27	
	Toplam	156	3,33		3,82	
Eğitim Durumu	İlköğretim	11	3,92	,014**	4,24	,222
	Lise	76	3,18		3,76	
	Önlisans	36	3,57		3,84	
	Lisans	33	3,21		3,78	
	Toplam	156	3,33		3,81	
Gelir Durumu	3500-4500 TL	27	3,75	,007*	4,04	,253
	4501-5500 TL	67	3,39		3,73	
	5501 ve üzeri	62	3,08		3,80	
	Toplam	156	3,33		3,81	
Mesleki Kıdem	1-4 yıl arası	79	3,49	,048**	4,10	,000*
	5-8 yıl arası	38	3,07		3,53	
	9-12 yıl arası	15	3,38		3,71	
	13 yıl ve üzeri	24	3,17		3,40	
	Toplam	156	3,33		3,81	



Kurumdaki Çalışma Yılı	1Yıl	24	3,48	,000*	3,81	,000*
	2 Yıl	37	3,37		3,90	
	3 Yıl	37	3,45		3,99	
	4 Yıl	15	4,00		4,35	
	5 Yıl ve Üzeri	43	2,86		3,41	
	Toplam	156	3,33		3,81	
Mann Whitney U Testi		N	Mean	(P)	Mean	(P)
Medeni Durum	Evli	71	3,61	,001*	3,96	,024**
	Bekâr	85	3,09		3,69	
	Toplam	156	3,33		3,81	

*p<0.01 ; **p<0.05

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini test edilmiştir. Kruskal Wallis testi sonucu yaş değişkenine göre anlamlı derecede farklılık olduğunu göstermektedir. Lider üye etkileşimine yönelik görüşler incelendiğinde, 25 yaş altı ve 38 yaş üzeri çalışanların ortalamasının üzerinde bir değere sahip olduğu görülmektedir. 26 ve 31 yaş arası çalışanların lider üye etkileşimine yönelik görüşleri ortalamasının altındadır. Örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşler de anlamlı derecede farklıdır ve 25 yaş altı ile 38 yaş üzeri çalışanların görüşlerinin ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir.

Eğitim durumuna göre lider üye etkileşimine yönelik görüşlerin anlamlı derecede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İlköğretim ve önlisans mezunlarının görüşleri ortalama değer üzerindeyken, lise ve lisans mezunlarının görüşleri ortalamasının altındadır. Eğitim durumlarına göre örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşler de anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Araştırmaya katılanların lider üye etkileşimine yönelik görüşleri gelir durumuna göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir. 5501 TL üzerinde geliri olan kişilerin lider üye etkileşiminin varlığına yönelik görüşleri ortalama değer altındadır. Gelir durumuna göre örgütsel özdeşleşme tutumuna yönelik görüşlerde gelir durumuna göre anlamlı derecede bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Kamu çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre lider üye etkileşimi anlamlı derecede farklıdır. Ortalama değer ile karşılaştırıldığında 5-8 yıl arası ile 13 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip olan çalışanların lider üye etkileşimine yönelik

görüşleri ortalama değerin altındadır. Örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerde istatistiksel olarak anlamlı derecede farklıdır ve 4 yılın altında mesleki kıdemi olan çalışanların görüşleri ortalama değerinin üzerindedir.

Kurumda çalışma yıllarına göre lider üye etkileşimi istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık göstermektedir ve 5 yıl ve üzerinde mevcut kamu kurumunda çalışanların görüşleri ortalama değerin altındadır. Örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerde de farklılık tespit edilmiştir. 5 yıl ve üzerinde mevcut kurumda çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri diğerlerine göre daha düşüktür.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre lider üye etkileşimine yönelik görüşler Mann Whitney U testi kullanılarak analiz edilmiş ve anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Evli olan kamu çalışanlarının lider üye etkileşimine yönelik görüşleri bekâr olanlara göre daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre de anlamlı farklılık vardır ve evli olan çalışanların ortalama değerleri bekâr olanlara göre daha yüksektir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Lider üye etkileşiminin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda pozitif yönlü % 10'luk bir etkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme düzeyindeki iyileşmenin 0,10'luk kısmı lider üye etkileşimi ile açıklanmaktadır. Ayrıca lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü %31'lik bir korelasyondan söz etmek mümkündür. Araştırma sonucunda elde edilen pozitif yönlü bu ilişki birçok araştırma ile (Sollitto vd., 2016:74; Tangirala vd., 2007:309; Loi vd., 2014:42; Walumbwa vd., 2009:1103; Stinglhamber vd.,2015:10; Lu vd., 2015:297; Göksel ve Ekmekçioğlu, 2016:738) paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının kurumlarındaki lider üye etkileşiminin düzeyine ilişkin görüşleri ortalama değerin biraz üzerindedir. Kurum çalışanlarının örgütsel özdeşleşme derecelerinin de ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Lider üye etkileşimi düzeyinin daha üst seviyelere çıkartılması çalışanların kurumlarını benimsemeleri ve kurumları ile özdeşleşmeleri açısından önem arz etmektedir. Kurumları ile özdeşleşen işgörenlerin örgüt hedeflerine ulaşma konusunda işletmelerine katkılarının daha yüksek olacağı kaçınılmazdır.



Katılımcıların lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinin demografik özellikler ile karşılaştırıldığında anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Demografik özelliklerden yaş değişkeni incelendiğinde, lider üye etkileşim düzeyi açısından en yüksek ortalamaya sahip yaş grubu 25 yaş ve altında olan çalışanlardır. Karaman (2018:77) tarafından yapılan çalışmada lider üye etkileşim düzeyinin yaşa göre anlamlı derecede farklılık göstermediği belirtilmiştir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi en yüksek olan yaş grubu da 25 yaş ve altında olanlardan oluşmaktadır. Tüzün (2006:141), Saruhan (2017:64) ve Canal (2017:99) tarafından yapılan çalışmalarda yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerine göre anlamlı derecede farklılık sadece lider üye etkileşimine yönelik görüşlerde vardır. İlköğretim mezunu olan kamu çalışanlarının lider üye etkileşimine yönelik algısı diğerlerine nazaran daha yüksektir. Karaman (2018:79) tarafından eğitim kurumu çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmada eğitim düzeyi yüksek olanların lider üye etkileşimine yönelik algıları daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşmeye yönelik araştırma sonucunda, Canal (2017:100) araştırması ile paralel bir şekilde eğitim durumuna göre bir farklılık tespit edilmemiştir. Saruhan (2017:77) tarafından özel sektör çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksektir.

Gelir durumuna göre lider üye etkileşimi değerlendirilmesinde, düşük gelir grubunun lider üye etkileşimi algısının daha yüksek olduğu görülmektedir. Karaman (2018:79) tarafından yapılan çalışmada lider üye etkileşimine yönelik görüşlerin gelir durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Mesleki kıdemlerine göre lider üye etkileşimine yönelik görüşler arasında farklılık tespit edilmiş ve düşük kıdeme sahip olan çalışanların lider üye etkileşimi algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Karaman (2018:79) tarafından yapılan çalışmada mesleki kıdeme göre lider üye etkileşimi görüşleri arasında farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmış ve düşük kıdeme sahip kamu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Tüzün (2016:142) ve Saruhan (2017:71) tarafından özel sektör çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada ise, mesleki kıdemi fazla olan çalışanların

örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Canal (2017:101) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşme düzeyinin mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kurumda çalışma yılına göre en düşük lider üye etkileşimi 5 yıl ve üzeri aynı kurumda çalışanlarda görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi de en düşük 5 yıl ve üzeri çalışanlarda bulunmaktadır. Tüzün (2016:142) tarafından banka çalışanları üzerine yapılan araştırmada da benzer bir sonuç elde edilmiş, bankada çalışma yılı fazla olan işgörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri düşük çıkmıştır. Saruhan (2017: 67) tarafından özel sektör çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada, kurumda çalışma yılı yüksek olan işgörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri daha yüksektir.

Kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Evli olan kamu çalışanlarının lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri bekâr olan çalışanlara göre daha yüksektir. Karaman (2018:80) tarafından eğitim çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada, lider üye etkileşimi bekâr olanlarda evlilere göre daha yüksektir. Canal (2017:98) tarafından banka çalışanlarına yönelik araştırmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi bekâr olan katılımcılarda daha yüksek oranda çıkmıştır.

Sonuç olarak, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kurum yöneticilerinin, çalışanlarının kendilerini kurumlarına karşı bağlı ve özdeşleşmiş bireyler olarak hissedebilmeleri için yönetici ile çalışan arasındaki etkileşimin üst seviyede olması gerekmektedir. Kendilerini çalışanlarından uzaklaştıran ve onlarla karşılıklı etkileşim içerisinde olmayan yöneticilerin başarılı olmaları mümkün değildir. Çalışanların kendilerinin kurumla özdeşleştirmeleri verimlilik ve etkililik açısından son derece önemlidir. Bunun sağlanmasında lider üye etkileşiminin etkisi yadsınamayacak kadar fazladır.

Sonraki çalışmalara öneri olarak, lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha kapsamlı bir örneklem ile kamu ve özel sektör karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırabilecek lider üye etkileşimi dışında hangi unsurların dikkate alınması gerektiği konusu da araştırmaya değer bir konu olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Agarwal, U. A., Datta:, Blake-Beard:, & Bhargava: (2012). "Linking LMX, Innovative Work Behaviour and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work Engagement". *Career Development International*, 17(3), 208-230.

Akkaya, T. (2015). "Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altay, M., (2018). "Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslantaş, C.C. (2007). "Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma". *TİSK Akademi Dergisi*, 2(3), 160-173.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). "Social Identity Theory and The Organization". *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). "Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.

Baş, T., Keskin, N., & Mert, İ. S. (2010) "Lider Üye Etkileşimi (Lüe) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe 'de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi" *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013-1039.

Bayraktar, A. N. (2014). "Astların Yöneticisini Lider Olarak Kabul Etmesinin Lider-Üye Etkileşimine Etkisi Yoluyla Örgütsel Sessizliğe Etkisi", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bullis, C., & Bach, B. W. (1991). An Explication and Test of Communication Network Content and Multiplexity as Predictors of Organizational Identification, *Western Journal of Communication*, 55(2), 180-197.

Canal, B. (2017) "Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cheung, M. F., & Law, M. C. (2008). "Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong". *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.

Dansereau Jr, 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.

Dikbiyık, Y. (2017). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Dirin, İ. (2014). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Trb-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., & 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.

Edwards, M. R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review", *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.

Eraslan, L. (2006). "Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-32.

Erdem, F.: (2008), "Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde, İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri'de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Erdogan, B., & Enders, J. (2007). "Support from The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships". *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330.

Flickinger, M., Allscher, M., & Fiedler, M. (2016). "The Mediating Role of Leader-Member Exchange: A Study of Job Satisfaction and Turnover Intentions in Temporary Work". *Human Resource Management Journal*, 26(1), 46-62.

Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). "Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues". *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.

Glavas, A., & Godwin, L. N. (2013). "Is The Perception of 'Goodness' Good Enough? Exploring the Relationship Between Perceived Corporate Social Responsibility and Employee Organizational Identification". *Journal of Business Ethics*, 114(1), 15-27.

Göksel, A., & Ekmekçiöğlü, E. B. (2016). "Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolü". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 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 Multi-Level Multi-Domain Perspective". *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

Graen, G., Cashman, J. F., Ginsburg, & Schiemann, W. (1977). "Effects of Linking-Pin Quality on The Quality of Working Life of Lower Participants". *Administrative Science Quarterly*, 491-504.

Graen, G., Dansereau Jr, F., & Minami, T. (1972). "Dysfunctional Leadership Styles", *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(2), 216-236.

Graen, G.B., Cashman, J.H., (1975). "A role-making model of leadership in formal organizations: a developmental approach". In: Hunt, J.G., Larson, L.L. (Eds.), *Leadership Frontiers*. Kent State University Press, Kent, OH, pp. 143-166.

Hesselgreaves, H., & Scholarios, D. (2014). "Leader-Member Exchange and Strain: A Study of Job Demands and Role Status". *Human Resource Management Journal*, 24(4), 459-478.

Hiller, N. J., DeChurch, L. A., Murase, T., & Doty, D. (2011). "Searching for Outcomes of Leadership: A 25-Year Review". *Journal of Management*, 37(4), 1137-1177.

House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis?, *Journal of Management*, 23(3), 409-473.

Ilgın, B. (2010). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkinde, Duygusal Zekâ ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü". (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İşcan, Ö. F. (2006). "Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkinde Bireysel Farklılıkların Rolü", *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 11: 160-177.

Kanten, P. (2012). "İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü", (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241

Karaman, E. (2018), "Lider – Üye Etkileşimi ile Bireysel Performans Arasındaki İlişki: Çorum İlindeki İlk ve Ortadereceli Okullarda Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Karanika-Murray, M., Bartholomew, K. J., Williams, G. A., & Cox, T. (2015). "Leader-Member Exchange Across Two Hierarchical Levels of Leadership: Concurrent Influences on Work Characteristics and Employee Psychological Health". *Work & Stress*, 29(1), 57-74.

Keçecioglu, T. (2003) *Lider ve Liderlik: Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci ve İyi Bir Öğretmen*, Birinci Baskı, İstanbul, Okumuş Adam Yayıncılık.

Kırboğa, R. (2017). "Psikolojik Sözleşme İhlâli ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Liden, R. C., & Graen, G. (1980). Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership, *Academy of Management Journal*, 23, 451-465.

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.

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.

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

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.

Martin, R., Epitropaki, O., Thomas, G. ve Topakas, A. (2010). "A Review of Leader Member Exchange Research: Future Prospects and Directions. In Hodgkinson", G. P. ve Ford, J. K. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 35-89.

Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O., & 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(1), 141-147.

Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). "Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire". *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.

Ming, G., Ganli, L., & Fulei, C. (2014). "High-Performance Work Systems, Organizational Identification and Job Satisfaction: Evidence From China". *Pakistan Journal of Statistics*, 30(5), 751-766.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Özutku, H. (2007). "Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Amme İdaresi Dergisi*, 40 (2), 79-98

Phillips, A. S., & Bedeian, A. G. (1994) "Leader-Follower Exchange Quality: The Role of Personal and Interpersonal Attributes", *Academy of Management Journal*, 37(4), 990-1001.

Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campagna, M. (2014). "Burnout and Workload Among Health Care Workers: The Moderating Role of Job Control". *Safety and Health at Work*, 5(3), 152-157.

Pratt, M. G. (1998). "To Be Or Not To Be? Central Questions in Organizational Identification" In: Whetten, D. A., Godfrey, P. C., & Godfrey, P. (Eds.). (1998). *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. Sage Publications, London,171-207.

Rousseau, D. M. (1998). "Why Workers Still Identify with Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.

Şahin, F. (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.

Sanmarra, A., & Biggiero, L. (2001). "Identity and Identification in Industrial Districts". *Journal of Management and Governance*, 5(1), 61-82.

Saruhan: (2017). "Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Shamir, B., & Kark, R. (2004). "A Single-Item Graphic Scale for The Measurement of Organizational Identification". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 115-123.



Simon, B., & Brown, R. (1987). "Perceived Intragroup Homogeneity in Minority-Majority Contexts". *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 703-711.

Sollitto, M., Martin, M. M., Dusic, 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. T., & Liden, R. C. (2005). "Two Routes to Influence: Integrating Leader-Member Exchange and Social Network Perspectives". *Administrative Science Quarterly*, 50(4), 505-535.

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.

Tangirala, Green: G., & Ramanujam, R. (2007). "In The Shadow of The Boss's Boss: Effects of Supervisors' Upward Exchange Relationships on Employees". *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 309-320.

Tanoff, G. F., & Barlow, C. B. (2002). "Leadership and Followership: Same Animal, Different Spots?". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 157-167

Tüzün, İ. K. (2006). "Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi". *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.

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.

Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). "Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.

Wayne: J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (1994) "Developing Leader-Member Exchanges: The Influence of Gender and Ingratiation" *American Behavioral Scientist*, 37(5), 697-714.

Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). "Work Motivation, Organisational Identification, and Well-Being in Call Centre Work". *Work & Stress*, 20(1), 60-83.

Yaşlıoğlu, M. M., Pekdemir, I., & Toplu, D. (2013). "Duygusal Zeka ve Çatışma Yönetimi Yöntemleri Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü". *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 191-220.

Yıldız, G., Özutku, H., & Cevrioğlu, E. (2008). "Lider-Üye Etkileşimine Çok Boyutlu Yaklaşım: Liden ve Maslyn'in Dört Boyutlu Lider-Üye Etkileşim Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine Yönelik Görgül Bir Araştırma". *Akademik İncelemeler Dergisi*, 3(1), 95-123.

Yıldız, K. (2013). "Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri ile Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (1), 251-272.

Yousaf, A., Sanders, K., Torke, N., & Ardtts, J. (2011). "Having Two Bosses: Considering The Relationships Between LMX, Satisfaction with HR Practices, and Organizational Commitment". *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3109-3126.

Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik* (2. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.