



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN LİDERLİK TARZI İLE
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hazırlayan

ERCAN YAZICI

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

ÇANAKKALE-2020



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN LİDERLİK TARZI İLE
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hazırlayan

ERCAN YAZICI

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

ÇANAKKALE-2020

TEZ ONAY FORMU

Kurum Adı : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Enstitüsü

Program Adı : Hemşirelik

Programın Seviyesi :Yüksek Lisans (x) Doktora ()

Anabilim Dalı : Hemşirelik

Tez Sahibi Adı ve Soyadı: Ercan Yazıcı

Tez Başlığı : Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı ile Hemşirelerin
Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki

Sınav Yeri : Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sınav Tarihi : 31.01.2020

Yukarıda tanıtımı yapılan tez, Tez Sınav Jürisi tarafından okunmuş, kapsam ve kalite yönünden başarılı bulunarak Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Sınav Jürisi

Danışman (Unvan ve Adı)	Kurumu	İmza
Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	
Sınav Jüri Üyeleri (Unvan ve Adları)		
Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM	İstanbul Ünivesitesi Cerrahpaşa Florance Nightingale Hemşirelik Fakültesi	
Doç. Dr. Selma ATAY	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	

Tez sınav jürisi tarafından başarılı olarak kabul edilen Yüksek Lisans/Doktora Tezi Enstitü Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

THESIS APPROVAL FORM

Institute Name : Çanakkale Onsekiz Mart University Institute of Health Sciences

Programme Name : Nursing

Programme Level : Master of Science (x) Doctor of Philosophy ()

Department : Nursing




Student Name and Surname: Ercan Yazıcı

Title of the Thesis : The Relationship Between Leadership Styles of Executive Nurses and Organizational Commitment of Nurses

Examination Place : Institute of Health Sciences

Examination Date : 31.01.2020

We have investigated the present thesis in regard to content and quality and have approved as a Master of Science / Doctor of Philosophy Thesis.

Supervisor (Title and Name)	Institution	Signature
Dr.Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA	Çanakkale Onsekiz Mart University Faculty of Health Sciences	
Members of Examination Jury (Titles and Names)		
Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM	İstanbul University / Cerrahpaşa Florence Nightingale Faculty of Nursing	
Doç. Dr. Selma ATAY	Çanakkale Onsekiz Mart University Faculty of Health Sciences	

The above examination jury decision has been approved by Administrative Board of Health Science Institute, Canakkale Onsekiz Mart University, with decision dated and numbered

BEYAN FORMU

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını, Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Madde 8’de belirtilen ve ayrıntılı olarak tanımlanan etiğe aykırı eylemleri (intihal, sahtecilik, çarpıtma, tekrar yayım, dilimleme, haksız yazarlık ve diğer etik ihlali türleri) yapmadığımı onurumla beyan ederim.

Tarih: 15.01.2020

Tez Sahibi Adı ve Soyadı: Ercan YAZICI

İmza:



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgi ve tecrübeleri ile her zaman beni destekleyen tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA'ya,

Tezimi bitirme sürecimde desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşım Uzman Hemşire Emine ÖZELKAN'a,

Bu tüm süreçlerde her konuda yanımda olduğunu bildiğim sevgili arkadaşım Kübra ARAÇ'a,

Eğitimimde rol oynayan tüm öğretmenlerime, araştırmaya katılan tüm meslektaşlarıma,

Ve beni bu günlere getiren aileme,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ERCAN YAZICI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU	I
THESIS APPROVAL FORM.....	II
BEYAN FORMU.....	III
TEŞEKKÜR	IV
İÇİNDEKİLER	V
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
ÖZET.....	XIII
1.GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1.Problemin Tanımı.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.3.Araştırmanın Amacı	3
1.4.Araştırma Soruları	3
2.GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Liderlik Kuramları.....	4
2.1.1. Özellikler Kuramı	4
2.1.2. Davranışlar Kuramı.....	6
2.1.2.1. Iowa Üniversitesi Liderlik Araştırmaları	7
2.1.2.2. Ohio Araştırmaları	9
2.1.2.3. Michigan Araştırmaları	10
2.1.3. Durumsallık Kuramı	11
2.1.3.1. Fiedler'in Durumsallık Kuramı.....	11
2.1.3.2. Yol-Amaç Kuramı.....	12
2.1.3.3. Hersey ve Blanchard'ın Yaşam Eğrisi Kuramı.....	13
2.1.3.4. Vroom ve Yetton'un Karar Verme Kuramı	13
2.1.4. Yeni Liderlik Kuramları	14
2.1.4.1. Karizmatik Liderlik.....	14

2.1.4.2. Dönüşümcü Liderlik	15
2.1.4.3. Etkileşimci Liderlik.....	19
2.1.4.4. Liderlik Davranışları	20
2.1.4.5. Etik Liderlik	21
2.1.4.6. Ruhsal Liderlik.....	21
2.1.4.7. Otantik Liderlik.....	22
2.2. Örgütsel Bağlılık	22
2.2.1. Örgüt Kavramı	22
2.2.1.1. Örgütün Tanımı.....	22
2.2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi.....	22
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	23
2.2.2.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık	24
2.2.2.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	25
2.2.2.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	26
2.2.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	26
2.2.3.1. Tutumsal Yaklaşımlar	26
2.2.3.2. Davranışsal Yaklaşımlar	27
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları	28
2.2.4.1. Duygusal Bağlılık	28
2.2.4.2. Devam Bağlılığı	28
2.2.4.3. Normatif Bağlılık	29
2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	29
2.2.5.1. Kişisel Faktörler	29
2.2.5.2. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler	31
2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	32
2.3. Hemşirelikte Liderlik ile Örgütsel Bağlılık.....	33
2.3.1. Hemşirelikte Liderlik.....	33
2.3.2. Hemşirelik ve Örgütsel Bağlılık	33
4.3. Hemşirelikte Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	35
3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	37
3.1.Araştırmanın Türü	37
3.2.Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	37

3.3. Veri Toplama Aracı.....	38
3.3.1. Tanıtıcı Bilgi Formu	38
3.3.2. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X)	39
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)	40
3.4. Etik	42
3.5. Verilerin Toplanması.....	42
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	43
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	44
4. BULGULAR.....	45
4.1. Sosyo-Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular.....	45
4.2. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin (MLQ 5X) Tanımlayıcı İstatistikleri	47
4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri	48
4.4. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) Genel ve Alt Boyutları İle Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması.....	49
4.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutları ile Sosyodemografik Değişkenlerin Karşılaştırılması	59
4.6. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının İlişkisi.....	66
4.7. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) Genel ve Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Üzerine Etkisi	69
5. TARTIŞMA	74
5.1. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) Genel ve Alt Boyutları ile Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulguların Tartışılması..	74
5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutları ile Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulguların Tartışılması	78
5.3. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının İlişkisine Yönelik Bulguların Tartışılması.....	83
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
6.1. Sonuçlar.....	85
6.2. Öneriler.....	90
7. KAYNAKLAR	92
8. EKLER.....	103
EK-1. Sosyodemografik özellikler formu	103

EK-2. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X)	105
EK-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	108
EK-4. Etik kurul onayı	110
EK-4.1. Etik kurul onayı	111
EK-5. Kurum izni	113
EK-5.1. Kurum izni	114
EK-5.2. Kurum izni	115
EK-5.3. Kurum izni	117
EK-5.4. Kurum izni	118
EK-5.5. Kurum izni	119
EK-5.6. Kurum izni	120
EK-5.7. Kurum izni	122
EK-5.8. Kurum izni	123
EK-5.9. Kurum izni	124
EK-5.10. Kurum izni	125
EK-5.11. Kurum izni	126
EK-5.12. Kurum izni	127
EK-6. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) kullanım izni	129
EK-7. Örgütsel bağlılık ölçeği kullanım izni	130
EK-8. Özgeçmiş	131
EK-9.Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü spiralli/ciltli tez yazım kontrol listesi.....	133
EK-10. Spiralli tez kontrol formu.....	134

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

Ark.: arkadaşları

MLQ 5X: Çok faktörlü liderlik ölçeği

ÖBÖ: Örgütsel bağlılık ölçeği

ss: Standart sapma

TDK: Türk Dil Kurumu

THD: Türk Hemşireler Derneği

vb: ve benzeri

α : Cronbach Alpha



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutları Cronbach Alpha Katsayıları (α)	40
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Orijinal ve Bu Çalışmanın Cronbach Alpha Katsayıları (α)	42
Tablo 3. Verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel analizler	43
Tablo 4. Katılımcıların sosyo-demografik değişkenlerinin dağılımları (n=405)	45
Tablo 5. Çok faktörlü liderlik ölçeğine ait betimsel istatistikler (n=405)	47
Tablo 6. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait betimsel istatistikler(n=405)	48
Tablo 7. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile cinsiyetin karşılaştırılması (n=405)	49
Tablo 8. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile medeni durumun karşılaştırılması (n=405)	50
Tablo 9. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile çocuk sahibi olma durumunun karşılaştırılması (n=405)	51
Tablo 10. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile eğitim düzeyinin karşılaştırılması (n=405)	52
Tablo 11. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile kurumda çalışma süresinin karşılaştırılması (n=405)	54
Tablo 12. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile çalışılan birimin karşılaştırılması (n=405)	56
Tablo 13. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile çalışma şeklinin karşılaştırılması (n=405)	58
Tablo 14. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile yaşın karşılaştırılması (n=405)	59
Tablo 15. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile medeni durumun karşılaştırılması (n=405)	60
Tablo 16. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile çocuk sahibi olma durumunun karşılaştırılması (n=405)	60
Tablo 17. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile eğitim düzeyinin karşılaştırılması (n=405)	61
Tablo 18. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile kurumda çalışma süresinin karşılaştırılması (n=405)	62
Tablo 19. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile çalışılan birimin karşılaştırılması (n=405)	63
Tablo 20. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile çalışma şeklinin karşılaştırılması (n=405)	64
Tablo 21. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile okul hayatı dışında liderlik eğitimi alma durumunun karşılaştırılması (n=405)	64
Tablo 22. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile herhangi bir hemşirelik derneğine üye olma durumunun karşılaştırılması (n=405)	65

Tablo 23. Çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutlarının ilişkisi (n=405)	66
Tablo 24. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının duygusal bağlılığa etkisi (n=405)	69
Tablo 25. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının devam bağlılığına etkisi (n=405)	70
Tablo 26. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının normatif bağlılık alt boyutuna etkisi (n=405)	71
Tablo 27. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının örgütsel bağlılığa etkisi (n=405)	72
Tablo 28. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının örgütsel bağlılığa etkisi (n=405)	73



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Liderlik davranışları doğrusu.....	8
Şekil 2. Dönüşümcü liderlik tarzı özellikleri	18



ÖZET

Bu yüksek lisans tez çalışması, yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, özel bir sağlık grubuna ait 15 hastanede çalışan hemşireler (N=2619) oluştururken, örneklemini ise araştırmaya katılmayı onaylayan 405 hemşire oluşturdu. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan 10 soruluk anket formu, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanıldı. Verilerin analizinde tanımlayıcı ve ileri istatistiksel analizlerden yararlandı. Araştırmanın sonucunda hemşirelerin Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği dönüşümcü liderlik alt boyutu puan ortalaması $2,61\pm 0,78$, etkileşimci liderlik alt boyutu puan ortalaması $1,85\pm 0,49$, liderlik davranışları alt boyutu puan ortalaması $2,53\pm 0,90$, Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık puan ortalaması $4,58\pm 1,15$, devam bağlılığı puan ortalaması $3,71\pm 1,01$ ve normatif bağlılık puan ortalaması $4,23\pm 1,08$ ve örgütsel bağlılık genel puan ortalaması $4,17\pm 0,84$ olarak bulunmuştur. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile sosyo-demografik veriler arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre yönetici hemşirelerin dönüşümcü liderliği daha çok benimsediği ($2,61\pm 0,78$) ve hemşirelerin daha çok duygusal bağlılık düzeyinde kuruma bağlı olduğu görülmüştür ($4,58\pm 1,15$). Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği genel ve alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde dönüşümcü liderlik ($r=0,362$, $p<0,01$) ve liderlik davranışları ($r=0,302$, $p<0,01$) ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki olduğu, etkileşimci liderlik ($r=0,064$, $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini değerlendirmek için yapılan regresyon analizi sonucunda dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ($B=553$, $p<0,05$). Bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda yönetici hemşirelere liderlik ile ilgili ileri eğitimler verilmesi ve hemşirelere motive edici ödüller verilerek kuruma bağlılığı sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, liderlik tarzı, örgütsel bağlılık, yönetici hemşire.

ABSTRACT

This master thesis study was conducted in a descriptive and relationship-seeker type in order to determine the relationship between the leadership styles of executive nurses and the organizational commitment of nurses. The population of the study consisted of nurses (N = 2619) working in 15 hospitals belonging to a private health group, while the sample consisted of 405 nurses who agreed to participate in the study. The 10-question questionnaire form created by the researcher, Multi-Factor Leadership Scale (MLQ 5X) and Organizational Commitment Scale were used to collect the data. Descriptive and advanced statistical analyzes were used in the analysis of the data. As a result of the research, the nurses' Multifactor Leadership Scale transformational leadership sub-dimension mean score was 2.61 ± 0.78 , the interactive leadership sub-dimension mean score was 1.85 ± 0.49 , the leadership behavior sub-dimension mean score was 2.53 ± 0.90 , Organizational Loyalty Scale mean emotional commitment point average 4.58 ± 1.15 , attendance commitment point average 3.71 ± 1.01 and normative commitment point average 4.23 ± 1.08 and organizational commitment overall point average 4.17 ± 0.84 found to be. Significant differences were found between the Multi-Factor Leadership Scale and the Organizational Commitment Scale and socio-demographic data. Accordingly, it was observed that the manager nurses adopted transformational leadership more (2.61 ± 0.78) and nurses were more dependent on the institution at the level of emotional commitment (4.58 ± 1.15). When the relationship between the general and sub-dimensions of the Multifactor Leadership Scale and the overall and sub-dimensions of the Organizational Commitment Scale are analyzed, the transformational leadership ($r = 0.362$, $p < 0.01$) and leadership behaviors ($r = 0.302$, $p < 0.01$) and organizational commitment It was found that there was a positive medium relationship, there was no significant relationship between interactional leadership ($r = 0.064$, $p > 0.05$) and organizational commitment. As a result of the regression analysis conducted to evaluate the effect of the Multifactor Leadership Scale on organizational commitment, it was found that transformational leadership had a positive effect on organizational commitment ($B = 553$, $p < 0.05$). In line with the findings obtained from this study, it should be ensured that executive nurses are

given advanced training on leadership and nurses are given motivational rewards and their commitment to the institution.

Key words: nurse, leadership style, organizational commitment, head nurse.



1.GİRİŞ VE AMAÇ

1.1.Problemin Tanımı

İnsanlar, edindikleri meslekler doğrultusunda kamu veya özel sektörde işe girerek çalışma hayatlarına devam etmektedir. Zamanlarının çoğunu kaplayan meslek hayatında mutlu, huzurlu, güven dolu çalışmak her bireyin öncelik konusu olmaktadır. Kurumlar açısından da yetişmiş/kalifiye elemanlarla çalışmak üretilen mal veya hizmetin kalitesini artırmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların sık iş değiştirmesini önlemek kuruma bağlılığını artırmak önem arz etmektedir. Kuruma bağlılığı birçok değişken etkilerken bazı değişkenlerin ön planda olduğu görülmektedir. Yöneticilerin çalışanlarla iletişimi, ödül, ceza sistemi, kararlara katılım gibi sergiledikleri liderlik tarzı çalışanların örgüte bağlılığını önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Sağlık sektöründe hemşirelerin kuruma bağlılığını arttırmak kaliteli sağlık bakımını da beraberinde getirecektir. Bu kapsamda yönetici hemşirelerin liderlik stilleri hemşireleri kuruma bağlamada önemli unsurdur.

Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte ait amaç ve değerleri benimsemesi, bu yönde çaba sarf göstermesi ve örgütte kalma isteği olarak tanımlanmaktadır (Durna ve Eren, 2005). Baysal ve Paksoy (1999) örgütsel bağlılığın tanımını, kişinin, örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi şeklinde yapmıştır. Örgütsel bağlılığın üç unsuru özdeşleşme, katılım ve sadakat olarak belirtilmektedir. Özdeşleşme, bireyin çalıştığı örgütten gurur duyması diğer bir ifadeyle örgütün değer ve amaçlarını içselleştirmesidir. Örgütsel bağlılık, kurumun hedeflerine ulaşması bakımından önemli bir faktör dür. Örgütsel bağlılık davranışı, bir örgütte çalışanları olumlu yönde etkileyecek herhangi bir pozitif teşvik olmadığı durumlarda bile bireylerin işinde istekli olmasına ya da bireysel performansının yükselmesine neden olabilecek seviyede bir motivasyon aracıdır (Baykal ve Tatar 2014). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ne kadar fazla ise görevlerini de daha iyi yerine getirebilir ve örgütün hedeflerine ulaşmasında daha fazla gayret gösterebilirler. Çalışanların bu tutumu kurum ile ilişkilerini olumlu etkilerken, kurumda kalış sürelerini de arttırmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık hem çalışanlara hem de kuruma fayda sağlayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Erceylan, 2010).

Ardahan ve Konal (2007) liderliğin tanımını belirli koşullar altında kişisel ya da ekibin amaçlarını gerçekleştirmek için bir kişinin başkalarının çalışmalarını etkileyerek yön vermesi süreci olarak ifade etmiştir. Önderlik/Liderlik, her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de üzerinde en çok durulan konuların başında gelmektedir. Değişimin/yenileşmenin hızlıca gerçekleştiği sağlık hizmetlerinde multidisipliner şekilde çalışan hemşireler, bireylere kaliteli ve güvenli sağlık bakımı vermede edindikleri bilgiyi, gücü, liderlik ve yönetim becerilerini etkili bir şekilde sunmak durumundadır. Yönetici hemşireler, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi adına hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, kontrol ve değerlendirmesi için önderlik becerilerini ortaya koymaları gerekmektedir (Ateş, 2005). Hemşire yöneticiler, örgütü tüm bölümleri ile bir bütün olarak ele almak, içinde bulunduğu şartlara göre çeşitli bilgi ve yöntemleri kullanmak ve uygulamak durumundadır. Yönetici hemşirelerin başarı elde edebilmeleri için sahip oldukları bilgilerin yanında liderlik özelliklerinin olmasına da bağlıdır. İyi bir yönetici planlı, işbirlikçi örgütleyici, denetim kurallarına uyan ve yönlendirici olması gerekirken taraf tutma, anlayışsızlık, kararsızlık, korku, etki altında kalma, dar görüşlülük gibi olumsuz nitelikleri bulunmaması gerekir (Çakınberk ve Demirel, 2010).

Hemşire iş gücü raporunun sonuçlarını yayınlayan Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing-ICN), gelişmiş ülkelerdeki hemşire işgücü devir hızları; İzlanda'da %11,6, Norveç'te %10, Kanada'da %9,49, İrlanda %8,25 ve İsveç'te %6,6 olduğunu belirtmiştir (ICN, 2008). Ülkemizde, özel bir hastanede yapılan araştırmadan edinilen bilgilere göre hemşire devir hızı %17,5 olduğu görülmüştür (Kocaman ve ark., 2010). Yapılan bir araştırmada da hemşirelerin kuruma bağlılık düzeylerinin 2007'den 2011'e kadar giderek düşüş gösterdiği belirlenmiştir (İntepeler ve ark., 2014). Hemşire devir hızının ülkemizdeki verileri gelişmiş ülkelerin verileriyle kıyaslandığında oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ülkemizde yapılan araştırmaların verilerine baktığımızda hemşirelerin kuruma bağlılık durumlarının orta düzey olduğu belirlenmiştir (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Durukan, 2010; Şahin ve Sevinç, 2012). Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yapılan farklı yurt dışı araştırmalarda düşük seviyede olduğu belirtilmektedir (Gregory ve ark., 2007; Chang, 2014).

1.2. Araştırmanın Önemi

Literatür taramasında, hemşirelerin liderlik tarzları ve örgütsel bağlılık ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Yönetici hemşirelerin liderlik tarzları örgütte çalışanlar üzerinde olumlu ya da olumsuz pek çok durumu etkilemektedir. İnsan hayatının söz konusu olduğu hastane ortamında, hemşirelerin güvenli hasta bakımı verebilmeleri, kurumda uzun yıllar çalışmaları ve dolayısıyla örgüte bağlılıklarının artması hem hastalar hem kurum hem de çalışanlar için çok önemli bir döngüdür. Bu tez çalışmasında yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenerek, farkındalık oluşturularak diğer çalışmalara katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ile hemşirelerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

1.4. Araştırma Soruları

1. Yönetici hemşirelerin liderlik tarzları hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını etkiler mi?
2. Servis hemşirelerine göre yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasında herhangi bir ilişki var mıdır?
3. Servis hemşirelerine göre yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile işle ilgili konular nedeniyle örgüte bağlı kalma arasında herhangi bir ilişki var mıdır?

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Liderlik Kuramları

Liderlik kavramı, “bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme, bu amaçları gerçekleştirmek için onları ne yapacakları konusunda harekete geçirme bilgi ve yeteneğinin birleşimi” şeklinde belirtirken (Eren 2013), farklı bir araştırmacı ise “belirli şartlar altında, belirli kişisel ya da grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve onları yönlendirme süreci” olarak tanımlamıştır (Koçel, 2015).

Çekmecelioğlu (2014), liderlerde var olan nitelikleri, liderlerin davranışları ve içinde bulunulan şartlar liderlik yaklaşımlarında sıkça göz önüne alınarak tartışılan konuların başında yer almaktadır. Bu doğrultuda liderlik/önderlik ile ilgili kuramlar farklı şekillerde kategorize edilmelidir. Liderlerin özellikleri kuramı üzerine yoğunlaşan çalışmalar (Dalgın, 2015), 1950-1960’larda davranışsal özellikleri araştıran çalışmalar, 1950-1982’lerin başında araştırılan durumsal yaklaşımlar ve 1978’den günümüze modern liderlik yaklaşımlarını araştıran çalışmalar olarak 4 grupta incelenmektedir (Komives ve ark., 2009).

2.1.1. Özellikler Kuramı

Özellikler kuramı liderlik konusunda öncelikle I. Dünya Savaşı sırasında askerler adına görülen ihtiyaç sonrasında ortaya konulmuştur. ABD ordusu, savaşın ilk başlarında Amerikan Psikoloji Derneği’nden birçok psikolog askeri çalışan seçmeleri için görevlendirilmiştir. Bu araştırmayı yürüten psikologlar Alfa Zekâ Testinin yanı sıra başka birçok değerlendirme testi de uygulamıştır. Yapılan bu testler ile uygulamaların sanayi sektöründe ve iş dünyasında kullanılmaya başlaması ile birlikte özellikler yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2006).

Özellikler kuramında lider kişilerin dış görüntüsü, konumu, duygusal yapısı, konuşma becerisi ve sosyal özelliklerinin üzerinde durulduğu görülmektedir. Özellikle de etkili liderlerin bazı özelliklerinin daha önemli olduğu düşünülmektedir. Bunlar içgüdü, yönetim isteği, dürüst olma, özgüven, zekâ seviyesi, mesleki bilgi düzeyi, etkin ve aktif olmadır (Robbins ve Coulter, 2007).

Bu yaklaşımı kabul eden araştırmacılara göre, nder/lider olmak için kişilerin doğuştan gelen birtakım niteliklerin bulunması gerekmektedir. Liderin doğuştan beri edindiği düşünsel, sosyal ve kişisel özellikleri bakımından diğer kişilerden farklı görünmelidir (Koçel, 2001).

Liderlik zerine yapılan çalışmalar, liderin niteliklerinden başlayarak onları tarif etmeye çalışmıştır. Yapılan araştırmalarda, fiziksel özellikler, psikolojik bazı testler neticesinde varılan kişisel özellikler (bağımsız olma, zgven, saldırgan olma) ve kişilik değerlendirmeleri ile görülen doğuştan gelen nitelikler incelenmiştir (Aykan, 2002).

Bir lider, olayları analiz edebilmek için entelektüel düşünce becerisine, karakteristik ve sosyal özelliklere ihtiyaç duymaktadır. Liderlerin sahip olması gereken entelektüel özellikler; kişilerin mantıksal tutumu, genel kültür düzeyi, sezgi ve sentez gücü, muhakeme ve hayal becerisi ile açıklanabilir.

Mantık ve duyguları arasında denge, aktiflik ve hız, ağırbaşlılık ve uyum, titiz ve temkinli olma, sistemli olma ve yöntem bilme karakteristik özellikleri oluşturur. Liderlerin sosyal özellikleri ise; dış görünüş, hitabet, işbirliği, iş disiplini, bilgi, deneyim ve güvendir.

Bir liderin onu takip eden kişilerden farkı şu özellikler ile anlaşılır; liderler daha zeki olmalı, takipçilerine göre daha iyi iletişim kurmalı, iş bilgisi takipçilerinden daha iyi olmalı, amaçlar çerçevesine daha fazla önem vermeli, takipçilerinin gücünü daha iyi analiz etmelidir (elik, 2000). Bu yaklaşımda anlatılmak istenilen, bazı insanların doğuştan gelen liderlik özelliklerine ve bu kişilerin diğerlerinden ayıran bireysel özellikleri ve becerilere sahip olduğu düşüncesidir (Yukl ve ark., 2002; Koçel, 2003).

Bu yaklaşımın cevap veremediği bir soru vardır: Nasıl iyi bir önder yetiştirilir? Bu yaklaşım bu soruya yanıt veremediği için liderlik süreçlerin nitelikli yorumlanabilmesi adına başka faktörlerin de incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur. (Koçel, 2003).

Liderliği etkileyen özelliklerin çoğunun aynı anda bir kişide var olmasının çok mümkün olamayacağı, bazı takipçilerin önderinin niteliklerinden daha fazlasına sahip olmasına rağmen bu kişilerin önder gibi meydana çıkamaması ve bu niteliklerinin hemen anlaşılabilmesi, liderlikle ilgili başka kuramların ortaya atılmasını gerekli kılmıştır (Tengilimoğlu, 2005).

Bunun üzerine liderin sahip olduğu niteliklerden daha çok takipçilerin özelliklerine ve liderin ne şekilde duruş sergilediği konusu üzerine durulmuş ve sonuç olarak gündeme davranışsal önderlik yaklaşımı gelmiştir (Tengilimoğlu, 2005).

2.1.2. Davranışlar Kuramı

Doğal liderlik yaklaşımının önem kaybettiği dönemlerde, Amerikan davranış bilimcileri, liderlik üzerine yaptıkları çalışmalarda “davranışçılık” olgusunu ortaya atmışlardır. Liderlik üzerine Ohio State ve Michigan’da yapılan araştırmalarda kişi ve görev boyutu, iş tatmini, etkililik ve eyleme geçme üzerinde durulmuştur.

Davranışçı yaklaşımda, liderlerin kişisel özellikleri değil, davranış nitelikleri vurgulanmakta ve liderlik davranış stillerinin de eğitim ile gelişim gösterebileceği öngörülmektedir. Lider kişinin grubunun hedefine varabilmesi için yapması gereken, etkisi altındaki bireyler ile arasındaki iletişim tarzı, motivasyon şekli, gruba bağlılığı, kararlara bağlılık ve katılım düzeyi, görev verme şekli, görüşme yönetim şekli, ekibin var olan kaynakları verimli kullanması gibi davranışlardır (Şimşek, 2006).

Davranışsal liderlik kuramının ortaya atılmasında pek çok pratik çalışmanın yanında teorik çalışmaların da etkisi olmuştur. Yapılan bu çalışmalar ile bazı bireylerin liderlik tarzları saptanarak bu kişilerin etkinliği için çalışmalar da yapılmıştır (Çetin ve Beceren, 2007).

2.1.2.1. Iowa Üniversitesi Liderlik Araştırmaları

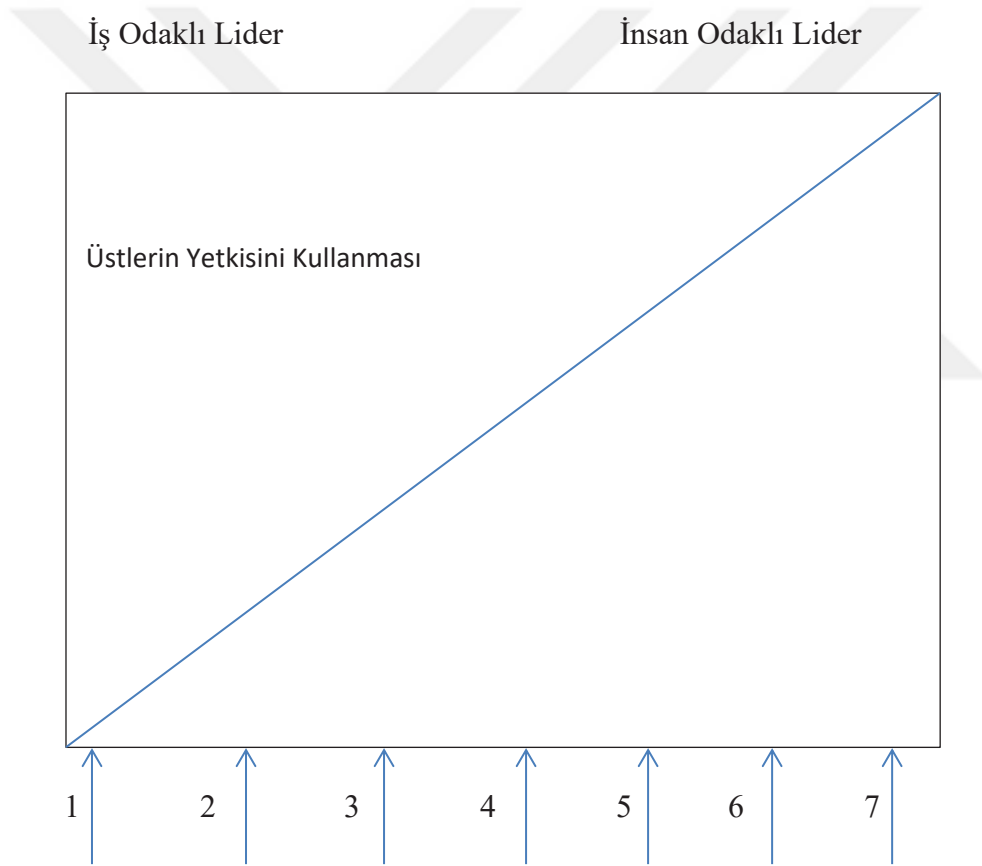
1938 yılında Iowa Üniversitesinde K. Levin yönetiminde başlatılan ve geniş kapsamlı çok sayıda çalışmadan meydana gelen liderlik araştırmaları R.Lippitt ve R.K.White tarafından sürdürülmüştür. Lider kişilerin grup içinde nasıl davranış gösterdiği ve liderlik stillerinin nasıl olduğu yönetim bilimciler tarafından incelenmiştir (Ekici, 2006).

Bu araştırmalar liderlerin liderlik davranışlarının gruptaki etkilerini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri incelendiğinde, el beceri çalışması yapan 10 ile 11 yaş grubunu oluşturan, birbirinden farklı dört gruptaki çocuğa üç farklı lider atanmıştır. Bu liderler cesaret verici demokratik lider, emir verici otokratik lider ve örnekleme oluşturan gruptaki çocukları özgür davranmaya yönelten serbest bırakıcı liderlerdir. Bu liderlerin davranışları ile çocukların liderlere, liderlerin davranışlarına, onların yönetim biçimlerine ve kendilerinin yöneticilerine tepkileri belirlenmiştir. Çalışma sonucunda üç farklı sonuca ulaşılmıştır:

- Demokratik liderin yöneticilik yaptığı grupta, grubun motivasyonu yüksek ancak, lider gruptan ayrıldığı anda, çocukların performans ve motivasyonlarında azalma olduğu görülmüştür. Bu liderler grup tarafından alınan her karara saygı duymuş ve grup üyelerine destek olmuştur. Adaletli değerlendirme yaparak eleştiri yapmaları gereken durumlarda üyeleri kırmadan ve motivasyonlarında düşüşe sebep olmadan onlara geri bildirimlerde bulunmuşlardır.
- Otoriter liderin yöneticilik yaptığı grupta, yapılan görevde doyumsuzluk, isteksizlik ve mutsuzluk fazla olduğu halde ortaya çıkan işin miktarı ve kalitesinin yüksek olduğu görülmüştür. Ancak, lider gruptan ayrıldığı an da çalışmanın durduğu görülmüştür. Lider grubunu bilgilendirmiş, neler yapmaları gerektiği konusunda uyarıda bulunmuş ancak, katılımcılığa izin vermemiştir. Gruba eleştiride bulunduğu öncelikle kendi görüş ve

düşüncelerini önemsemiş, bunu vurgulamıştır. Grup üyeleri ile karşı karşıya kalmadan arkadaşça bir ilişkiyi de tercih etmiştir.

- Serbest bırakıcı liderin bulunduğu gruptaki çalışmaların niteliksiz ve verimsiz bir çalışma olduğu gözlenmiştir. Serbest bırakıcı lider yöneticiliğini yaptığı grubu serbest bırakmayı tercih etmiş ve grubun kendi kararlarını kendilerinin almasını sağlamıştır. Grup üyeleri tamamen serbest kalmıştır.
- Tannenbaun ve Schmidh, üç temel liderlik davranış tarzı ayrımını, 'Liderlik Davranışları Doğrusu' ile açıklamaya çalışmışlardır.



Şekil 1. Liderlik davranışları doğrusu

Kaynak: Richard M.Hodgetts.1998,Yönetim, Çev, Canan Çetin, Esin Can Mutlu, İstanbul: Beta Basım Yayım, S.537,ss.84.

Şekil 1'de sol taraf görev odaklı otokratik lideri, sağ taraf ise insan odaklı demokratik lideri yansıtmaktadır.

1. Lider kararları kendisi verir ve bu kararları ekibine bildirir.
2. Lider kararlarını üst yönetime pazarlar.
3. Lider fikirlerini ekibine bildirir ve onlardan kendisine soru sorulmasını ister.
4. Lider değişme ihtimali olan kesinliği olmayan kararları bildirir.
5. Lider sorun bildirir, teklif alır, kararını bildirir.
6. Lider sınırları çizer, bunu bildirir, gruptan karar talebinden bulunur.
7. Lider astların, üstler tarafından tanımlanan sınırlar çerçevesinde işlevsel olarak hareket etmelerini sağlar.

Tüm bu çalışmalar incelendiği zaman uzun dönemde en etkili ve verimli liderlik tarzının "demokratik liderlik" olduğunu söylemek mümkündür (Richard ve ark. 1998).

2.1.1.2.2. Ohio Araştırmaları

Bu modeli savunan çalışmacılar liderlik tarzları üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bilhassa başarı gösteren liderlerin faaliyetlerinde ortaya koyduğu davranışları çeşitli ölçüm araçları ile test etmişlerdir (Demirci, 1998).

Bu araştırmaların amacı, liderlere nasıl isim verileceğini belirlemektir. Araştırmanın sonucunda ise liderlerin davranışlarını etkileyen, anlayış ve yapıyı harekete geçirme durumlarından oluşan iki bağımsız değişken ortaya konulmuştur.

Anlayış değişkeni üzerinde duran yaklaşım, önderin takipçisi ile arasında saygı ve güvene dayanan ve önderin takipçisinin isteklerine yakından ilgi gösterdiği yaklaşımdır. Yapıyı harekete geçirme değişkeni, bir grubun önderi tarafından, erişilmesi gerekli olan amaçlara yönelik işlerin planlanıp organize edilmesini içerir. Lider takipçisini yönlendirir ve kontrol eder (Demirci, 1998).

Ohio Devlet Üniversitesinde yapılan araştırmada birçok farklı sonucu ortaya konulmuştur;

- Liderin yapıyı harekete geçirmeyi hedef alan davranışlarının artması, gruba bağlı üyelerin performansını yükseltir.
- Grupta devamsızlığın azalması liderin bireyi önemseyen davranışlarının artmasına bağlıdır.
- Grup üyeleri sürekli ilişki içerisinde buldukları liderden anlayış beklerler.
- Ast ve üst ilişkisi yeterli değil ise, bu duruma otokratik yönetim tarzı denebilir.
- Grup üyeleri otoriter lider istiyorlarsa doğru olan bu liderlik davranışını ortaya koymaktır.

Ohio-State araştırmalarına bakıldığında, liderlerin astlarına değer verdikleri, onların işe yönelik motivasyonlarını yükselttikleri ve kişilerarası iletişimi önemseyen liderlik davranışlarının çalışanların motivasyonunu arttırıcı bir etkisi olduğunu ortaya konulmuştur.

2.1.2.3. Michigan Araştırmaları

1947 yılında Rensis Likert'in önderliğinde Michigan Üniversitesinde yapılan çalışma, davranışsal liderlik kuramının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Yapılan çalışmada, grup üyelerinin tatmin olma düzeyi ve verimliliğe fayda sağlayan etkenler üzerinde durulmuştur. Bu araştırmadan alınan veriler ortaya konulduğunda, üretimin fazla olduğu bölüm yöneticilerinin, üretimi sağlayanlar, yani astları ile daha yakın ilişkiler kurdukları, çalışanlarının yaşadıkları problemlerle daha yakından ilgilendikleri söylenebilir. Aynı zamanda üretimin daha az olduğu bölümde yöneticilerin astlarının problemleri ile ilgilenmedikleri görülmüştür. Ast ile üst arasındaki ilişkinin başarısının üretiminin kalitesi üzerinde etkisinin büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Begeç, 1999).

Michigan Üniversitesinde yapılan çalışmalar sonucunda "görev odaklı lider" ve "birey odaklı lider" olmak üzere iki önemli liderlik tarzı ortaya konmuştur (Stoner ve Freeman, 1992).

Görev odaklı lider, ekibin önceden belirlenmiş yöntemler doğrultusunda çalışıp çalışmadıklarını kontrol eden, ceza gibi yetkilerini kullanabilen bir tutum sergilerken, birey odaklı liderler, ben merkezli olmayan, astlarına yetki devrinde bulunarak onları motive eden, grubunun motivasyonunu arttıran ve onların çalışma standartlarını yükselten, bireysel gelişime destek veren tutum sergilemektedirler (Ekici, 2006)

2.1.3. Durumsallık Kuramı

Bu kuram, durumsal bir liderin içinde bulunduğu durumlara göre farklı liderlik tarzlarını benimseyebileceği inancına dayanmaktadır. Bu kuram uygulanabilirliği yüksek, bilinen ve fayda sağlayan bir liderlik tarzıdır.

Bu yaklaşımda ana fikir, en uygun lider davranışlarının duruma, ortama ve şartlara göre değişebileceği şeklindedir (Tengilimoğlu, 2005). Örneğin bazı durumlarda liderin katılımcı bakış açısını kullanması önem kazanırken bazı durumlarda da otokratik davranması gerekebilir. Aynı örgüt içerisinde birden fazla liderlik tarzı kullanılması söz konusu bir durumdur (Bolden ve ark., 2003).

Durumsallık kuramının esas düşüncesi, liderlik stillerinin duruma ve şartlara göre fark gösterebileceğidir. Liderliğin verimliliğini yansıtan unsurlar olarak amacın belirlenmesi, takipçilerin becerisi ve beklentisi, takipçilerin niteliği, geçmiş deneyimler söylenebilir (Koçel, 2001). Böylelikle durumsallık yaklaşımının ana fikrini, farklı durumların farklı liderlik stillerini gerektirdiğidir.

Liderin sahip olduğu tutum ve davranışlar, kişilerle iletişimde gösterdiği davranışlar, takipçilerinin kendisine verilen görevi yerine getirirken sergiledikleri davranışlar durumsallık teorisinin içeriğini oluşturmaktadır (Dilts, 1996).

2.1.3.1. Fiedler'in Durumsallık Kuramı

Fred Fiedler, etkin liderlik yaklaşımını ifade eden ilk kişidir. Ortamın uygunluğu halinde liderin ortaya çıkacağı savını sunar. Her ortamda liderin kendini göstermesine gerek yoktur; lider gerekli durumlarda ortaya çıkar. Fiedler'in ortaya attığı kuram ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların ortak sonuçları şu şekildedir (Çelik, 2000):

- Ekibi ile başarılı bir iletişim içinde olan lider, ekip üyelerini karar alma sürecine kattığı zaman, eğer pozisyonundan gelen gücü de yüksekse başarılı olacaktır.
- Bütün şartlara uygun tek bir liderlik tarzı yoktur.
- Takipçilerin etkinliği, kritik durumlarda liderin nasıl bir liderlik tarzı kullanması gerekiyorsa onu kullanması ile ilgilidir.
- Grupta var olan herhangi bir kişi uygun şartlar olduğu zaman liderlik davranışları gösterebilir.
- Güçlü ve görev yapısı belirli olan liderler, iletişim becerileri iyi olmasa bile başarılı olabilir.

İhtimaller teorisi şeklinde de ifade edilen durumsal liderlik yaklaşımında, liderlik davranışları sergileyen kişilerin bireysel niteliklerine, benimsediği liderlik tarzına, bulunduğu ortamın oluşturduğu şartlara bağlı olarak değişmektedir (Ekici, 2006).

2.1.3.2. Yol-Amaç Kuramı

Yol-amaç yaklaşımı Robert House tarafından ortaya atılmış olan durumsallık yaklaşımından biridir. Motivasyon teorisi ile durumsallık yaklaşımından faydalanılarak ortaya atıldığı söylenilebilir. Yöneticilikten liderliğe geçmek için grup üyelerinin ihtiyaçları ile grubun amaçlarının örtüşmesi, iş ile çalışan uyumunu arttırmak gerekmektedir (Ekici, 2006). Bu yaklaşımda liderin motivasyonundan çok takipçilerinin güdülenmesi önemlidir. Liderin motivasyonunun, takipçilerinin motivasyonu ile sağlanabileceğini savunmaktadır (Çelik, 2000).

Bu yaklaşımda liderin davranışı üzerinden durulmuştur. House ve Mitchell, kuramlarında dört ana liderlik tarzından söz etmişlerdir. Bunlar; yönlendirici liderlik, başarmaya odaklı liderlik, destek sağlayıcı liderlik ve katılımcı liderliktir (Çelik, 2000).

2.1.3.3. Hersey ve Blanchard'ın Yaşam Eğrisi Kuramı

Paul Hersey-Kenneth Blanchard'ın çalışmalar sonucunda ortaya attığı bu kuramın temeli, liderlik yapan kişinin uyguladığı etkili liderlik davranışı ve grubun olgunluk düzeyi arasındaki ilişkinin tutarlılığına dayanmaktadır (Çelik, 2000). Bu yaklaşıma göre beceri ve isteklilik düzeyi ya çok düşük ya da çok yüksektir. Bu seviyeler dört başlık altında toplanmıştır:

- Birinci düzey: Çalışan bilgisi düşük ve çalışma arzusunun az olduğu,
- İkinci düzey: Çalışanın bilgisi düşük ancak çalışma isteğinin yüksek olduğu,
- Üçüncü düzey: Çalışanın yeteneğinin zorunlu olduğu,
- Dördüncü düzey: Çalışanın hem istekli hem de kabiliyetinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Ekici, 2006).

2.1.3.4. Vroom ve Yetton'un Karar Verme Kuramı

Bu yaklaşım 1973 yılında Victor Vroom ile Phillip Yetton tarafından ortaya atılmıştır. Liderin görevini karar verme noktası üzerinde buluşturmışlardır. 1980'li yıllarda bu yaklaşıma Arthur G.Jago da katılmış ve 1988'de bu yaklaşımın son hali meydana gelmiştir (Begeç, 1999). Bu yaklaşımda belli hallerde astların kararlara katılmasının daha doğru kararlar almayı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Karar verme stiline belirlenmesi için pek çok kural mevcuttur (Ekici, 2006).

Otokratikten demokrasiğe doğru beş liderlik stili mevcuttur. Bu liderlik stillerinin hangisinin seçilmesi gerektiği sorusu düşünülmektedir. Karar verme sürecinin karışık bir süreç olmasından dolayı astların nasıl karar verme davranışı sergiledikleri ve bu süreçte karşılaştıkları sorunlar gibi noktalar üzerinde durulur. Etkin ve başarılı liderliğin duruma uygun davranış göstermek olduğu önemli bir görüştür (Çelik, 2000).

***Liderin Astlarını Karara Katmaya Yönelik Cesaret Verme Düzeyi**

	Düşük(otokratik)
-Lider mevcut bilgiler ışığında görüşünü açıklar.	1
-Lider takipçisinin fikrine bakıp, kararları kendisi alır.	2
-Lider astları ile birebir görüşüp onların düşüncelerini öğrenip kararı kendisi alır.	3
-Lider sorunu astları ile konuşur, onları toparlayıp kararı kendisi alır.	4
-Lider astları ile problemi konuşur, üyelerle birlikte karar alır.	5
	Yüksek(demokratik)

2.1.4. Yeni Liderlik Kuramları

Günümüzde örgütlerde rekabet ortamının artması ve örgütlerin verimliliğini arttırmak gibi sebeplerden dolayı birçok yeni liderlik stiline ihtiyaç duyulmuştur. Alternatif yaklaşımlar olarak da adlandırılan bu yaklaşımların ortaya çıkmasında bireyin değişen düşüncelerinin de etkisi büyüktür.

Bilgi çağında olmamız sebebi ile daha donanımlı, etrafı ile daha ilgili, duygusal zekâsı daha yüksek ve özgürlükçü bakış açısına sahip bireylerin sayısında artış olmuştur. Bu bireyler kendilerini belli bir kalıba sokmaya çalışan eski tip yönetim kalıplarını yıkmaya başlamış ve kendilerini daha rahat ifade edebilecekleri daha özgür ve dinamik bir ortam aramaya başlamışlardır (Çağlar, 2004).

2.1.4.1. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderler, bireylerin ihtiyaç, amaç ve değerlerinde değişiklik meydana getiren engellere ve kişisel çekincelere karşın, olağan düzeyde yapmaları gerekenlerin de üzerinde gayret göstermeleri için, onları motive eden liderlerdir (Bakan, 2008). Bağlı oldukları grubu ardından sürükleyen tarza sahip oldukları için etkinlikleri yüksektir. Kendileri karar verme sürecini yürütürler. Takımlarına güven ortamı yaratarak onlara gelişmelere dair denemeler yapabilecekleri güvencesini verirler.

Karizma, çekiciliği vurgulamaktadır. Karizmatik liderler herhangi bir şey yapmadan, doğal olarak grubu etkisi altına alma ve peşlerinden sürükleme özelliklerine sahiplerdir (Koçel, 2001). Bu tip liderlerin nitelikleri, heyecan veren bir görüşe sahip olma, yaşam şekli ile insanlarda heves uyandırma, enerjik yaklaşım ile diğerlerini güdüleme biçiminde ifade edilebilir (Carrel ve ark., 1997).

Mustafa Kemal Atatürk, Martin Luther King ve Mahatma Gandhi karizmatik liderlere örnek olabilecek kişilerdir. Günümüz karizmatik liderlik yaklaşımları, liderin ahlak düzeyinin yüksek olduğu, kendilerini başkaları için feda edebileceklerini, sorunlara hızlı çözümler getirebilecekleri ve kendisini takip edenlere örnek olabilecekleri yönündedir. Karizmatik liderlerin önsezileri yüksektir, tehlikelerin önceden farkına varır ve böylelikle sorunlara daha hızlı çözüm getirirler. Bununla birlikte kendilerine saygı ve sevgi duyulmasını istemekte ve kendisini izleyenlere de bu şekilde yaklaşım göstermektedirler (Şimşek, 2006).

Karizmatik liderlik, genellikle kriz anında ortaya çıkan, kurtarıcı ve güçlü karakteristik yapıya sahip kişilerde olan liderlik stilidir. Bu yaklaşımı benimseyen liderde var olan kişisel özellikler, kendine güven, cesur olma, takipçide heves uyandırma, inandırma becerisi ve motive edebilmedir (Çelik ve Sünbül, 2008).

2.1.4.2. Dönüşümcü Liderlik

Dawston'un (1973) "isyan liderliği" (rebel leadership) isimli eseri dönüşümcü liderliğin ilk bahsedildiği yerdir. James McGregor Burns'e göre ise lider, grup üyelerinde üst seviyede motivasyon ve iş aşkı gibi duygular uyandırabilen bireydir. O'na göre yalnızca bu liderlik tipi günümüz organizasyonlarında yeni alanların oluşturulabilmesi yeteneğine sahiptir. Çünkü yenilik ve gelişimin ustası dönüşümcü liderlerdir. Bu liderler iyi bir gelecek oluşturur, sağ görüldür, yeni bir bakış açısı sunar ve bu bakış açısını etkili bir şekilde örgüte kabul ettirir (Hickman ve Bass, 1997).

Burns'ün 1978 senesinde yazdığı "Liderlik" isimli eserinde dönüşümcü liderlik tarzından bahsetmiş ve literatüre eklenmiştir. Ortaya konulan liderlik tanımı yıllar içerisinde çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir (Barbuto, 2005).

Ortaya atılan dönüşümcü liderlik olgusunun gelişiminde Bass'ın oluşturduğu “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” önemli etki yaratmıştır (Avolio ve ark., 1999).

Dönüşümcü liderlik tarzının kişisel gelişim ile yakından ilgili olduğu görülmektedir. Bireylerin hayalleri ve becerilerini geliştirmesine destek olmak burada önemlidir (Çelik, 2000).

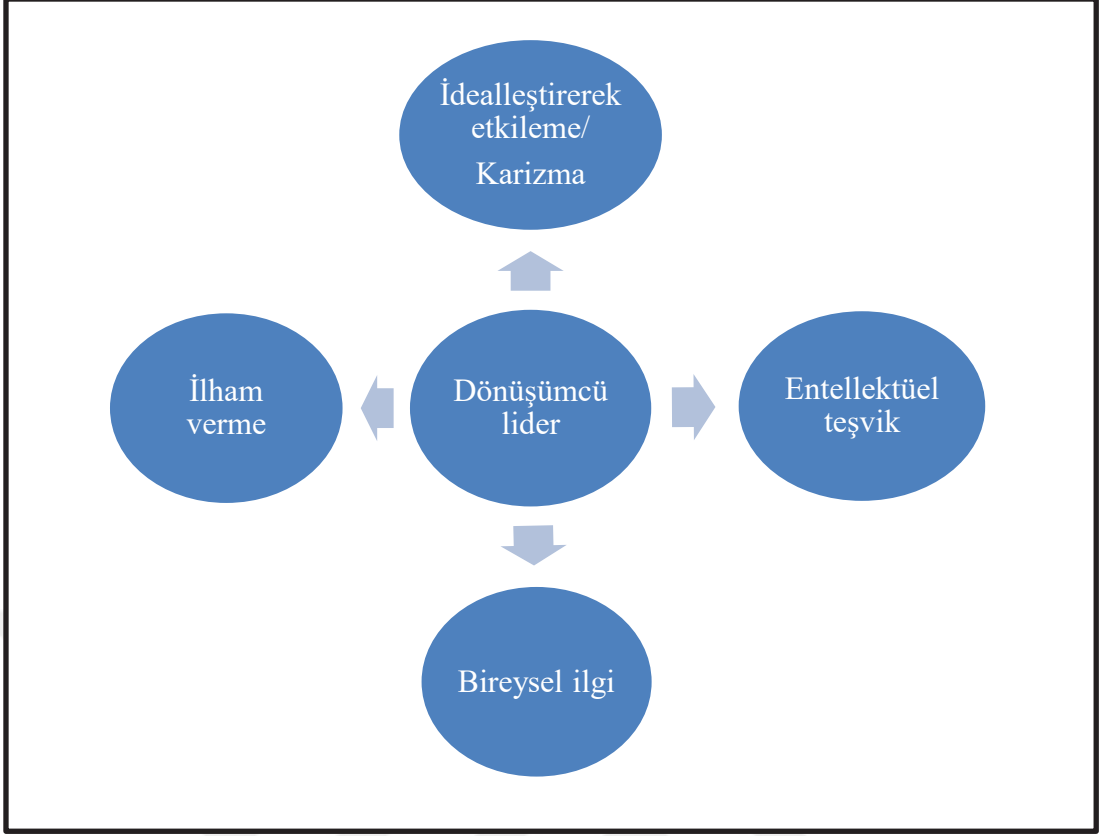
Örgütlerde değişimi sağlayabilen kişiler, dönüşümcü liderler olarak isimlendirilmektedir. Ardındaki bireylerin gereksinimlerini, inanç ve değerlerini farklılaştıran kişiler dönüşümcü liderlik tarzını benimsemiş kişilerdir (Koçel, 2003). Bu tip liderler grup adına iyi sonuç vereceğine inandıkları bir düşünceyi takipçilerin de benimsemesini sağlar ve gelecek ile ilgili daha farklı bakış açılarına sahiptir (Ergeneli, 2006).

Transformasyonel liderler olarak bilinen bu bireyler, hem etkileşimci liderin özelliklerine sahip olup hem de daha fazla gelecek odaklı bir yönetim tarzını benimseyen, takipçilerine vizyon kazandıran, içinde buldukları grubun amaçlarını kendi amaçlarından üstün tutan ve bu durumu takipçilerine de özümseten liderlerdir. Aynı zamanda takipçilerini ikna edebilen ve bazı değişimler ile yeni kurallar ortaya koyabilen kişilerdir (Koçel, 2001, Schermerhorn ve ark., 1995).

Dönüşümcü liderler, mevcut durumla yetinmeyen, değişime yönelen bir bakış açısına sahiptir (Conger ve Kanungo, 1987). Değişimi destekleyen bu bakış açısı doğrultusunda takipçi kendini lideri ile özdeşleştirir, liderinin fikir ve düşüncelerinden yararlanır ve kendi düşüncelerini uygulayabilecek motivasyonun olduğunu liderinde hisseder. Lider, grubunun ihtiyaçlarını, değerlerini, umutlarını ortaya koyar ve onların davranış ve duygu dönüşümlerinin olması adına çaba gösterir (Shamir ve Howell, 1999). Takipçi liderine güvenir, ona hayranlık ve saygı duyar, liderine bağlıdır (Barbuto, 2005). Bu tip lider ile çalışan bireylerin beklenenin üzerinde performans sergilemeleri ve kendi kapasitelerinin üzerine çıkması önemlidir. Çünkü işgörenler performanslarının artması yönünde güdülenmişlerdir (House ve ark., 1988; Yukl, 1989; Bass, 1998).

Dönüşümcü liderliğin klasik tarzdan farklı olmasının sebebi, bu liderlerin takipçilerine odaklanıyor olmasıdır. Dönüşümcü liderler takipçileri ile iki yönlü iletişim kurmakta ve onlarda güven duymaktadır. Lider, örgütün taleplerini yerine getirirken çalışanların istenilen görevleri kolaylıkla anlayabileceği bir hale getirmekte ve bunun için çeşitli hediyeler kullanmaktadır. Deneyim ve yeteneğini mevcut kaynaklara ulaşmak için kullanır. Tecrübe ve kabiliyetlerini, kaynaklara ulaşmak ve onları eyleme geçirmek, mevcut ya da ileride karşılaşılabilecek sorunları çözmek için ortaya koyar. Bu tip liderler değişim ve dönüşümün mutlaka yapılması gerektiğini savunmakta ve değişime öncü olmak için büyük bir çaba göstermektedir (Şimşek, 2006).

Bu liderlik tarzında günümüzde belirsiz ve karmaşık şartlardaki gelişmelere uyum sağlamak ile gereksinim duyulan birtakım özellikleri (değişimi okuma, cesaret sahibi, karşılaşılan kimi zorluklarla başa çıkma becerisini içermek vb.) barındıran bir liderlikten bahsedilmektedir. Transformasyonel lider, kendisine bağlı çalışanlar oluşturmaktan çok, özgür, eleştirel bakış açısına sahip ve bu bakış açısı sayesinde örgüte katkıda bulunabilecek, değişime önem veren ve girişimci ruha sahip ekip üyeleri yetiştirmeyi hedeflemektedir. Transformasyonel lider, yanlış yapmaktan ya da hatadan çekinmezler ve karşılaşılabilecek risklere karşı meydan okur. Hataları bir gelişim fırsatı olarak değerlendirirler. Kısacası bu liderler dönüşümcü, girişimci ve reformisttirler (Tengilimoğlu, 2005).



Şekil 2. Dönüşümcü liderlik özellikleri

Kaynak: Kaygın, E. (2011). Girişimcilik sürecinde dönüştürücü liderlik anlayışı üzerine bir uygulama. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi Erzurum.

Şekil 2’de ifade edildiği üzere, bireysel ilgi ve entelektüel teşvik liderle takipçisi arasında bir yakınlaşmayı beraberinde getirir (Kaygın, 2011).

Dönüşümcü liderliğin alt boyutları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

İdealleştirilmiş etki/karizma: “Lider kendilerine saygı, güven ve hayranlık duyulan bireydir. Lider kişinin özgüveni yüksektir, kararlı, tutarlı ve kolayca risk alırlar. Karizma lidere takipçi tarafından yüklenen bir misyondur” (Altun, 2002). “İdealleştirilmiş etki, karizma kavramından farklı olarak ‘liderin takipçisi ile etkileşim içerisinde bir vizyon oluşturma ve misyon belirleme’ davranışlarını içerir. Burada lider bireyin davranışları, etkisi ve özellikleri onu izleyenler tarafından idealleştirilmiştir.” (Karip, 1998).

Telkinle güdüleme: “Liderler içinde olduğu grubu harekete geçiren, onlara hız kazandıran bir vizyon sergileyerek bu vizyonu ortaya koymakta azim ve kararlılık gösterir” (Karip, 1998). Başka bir ifade ile vizyonu ortaya koyma, bu vizyonu takipçisine iletme, takipçisinin çabasına odaklanma ve rol model olma sürecidir (Erçetin, 2000).

Entelektüel uyarım: “Liderin, takipçilerinin sorunlarının daha fazla farkına varmasını, yeni bakış açısıyla sorunları ortaya koyabilmesi için takipçilerini etkileme sürecidir” (Erçetin, 2000). Dönüşümcü liderler, entelektüel uyarım yönetim tarzında liderlerdir. Kendisine bağlı çalışan astların yaratıcılarını ortaya çıkartarak onları yeniliğe yönlendirir ve değişime odaklanmalarını sağlar (Yavuz, 2002).

Bireysel destek: “Bu yönetim tarzını benimseyen dönüşümcü liderler, öncelikle astlarının bireysel ihtiyaçlarını önemserler. Astları ile direk ilişki içerisinde olan ve onların bireysel gelişimleri için empati yeteneği gelişmiş liderlerdir” (Yavuz, 2002). Lider astların bireysel farklarını, ihtiyaçlarını ve becerilerini nasıl ortaya koyacaklarını öğretir” (Karip, 1998).

2.1.4.3. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci ya da diğer bir adı ile “transaksiyonel” lider, çalışanların geçmişten gelen faaliyetlerini daha etkili ve verimli kılmak ya da iyileştirmek için iş yapma ve astlarına yaptırma yolunu seçmektedirler.

Geliştirilen yönetim tekniklerini etkin ve kuralına uygun biçimde uygulayan bireyler literatürde “transaksiyonel liderler” olarak anılmaktadır. Performans değerlendirme, performansla ilgili ücretlendirme, iş analizi ve görev tanımları, iş değerlendirme gibi günümüzde kabul gören en başarılı insan kaynakları sistemi ihtiyacını ortaya koyan ve gerçekleştiren “insan kaynakları yöneticileri”, transaksiyonel liderlere örnek oluşturmaktadırlar.

Transaksiyonel liderler, yönetici ile astı arasındaki ilişkiyi bir “değiş-tokuş süreci” olarak görmektedir. Bu liderler, çalışanın kurallara uyum, yüksek performans gibi olumlu davranışları karşısında ödül; kurallara karşı gelme veya düşük

performans gibi olumsuz davranışları karşısında ise ceza verme eğilimindedir (Tengilimoğlu, 2005). Etkileşimci liderliğin üç boyutu vardır:

Koşullu ödül: Koşullu ödül tarzını benimseyen etkileşimci liderler takipçileri ile yapıcı ilişkiler kurarlar. Yön verdikleri ekip üyelerine kendilerinden neler beklendiği, başarılı olmaları durumunda ne tür ödüllendirmeler yapılacağı konusunda bilgilendirir. Bu tip liderlik anlayışına sahip yöneticiler astlarını gözlemleyerek, sürekli geribildirim vererek ekip üyelerini takdir ederler (Tengilimoğlu, 2005).

İstisnalarla yönetim: Bu tip yönetim anlayışına sahip etkileşimci liderler, işin en başında belirli kurallar ve standartlar belirlerler. Bir problem olmadan müdahale etmezler (Tengilimoğlu, 2005).

Laissez-faire liderlik: Liderin bir şeyler yapmaktan kaçması ya da ortalarda pek görülmemesidir. En hareketsiz liderlik tarzıdır ve etkileşimsiz olmayı belirtir (Geyer ve Steyrer, 1998). Bu yaklaşımı benimseyen liderler genellikle etkisiz, hareketsiz, kararsız ve isteksizdirler. Sorumluluk almaktan ve karar vermekten kaçınırlar; ihtiyaç durumunda bu liderlere ulaşmak zordur (Bass, 1997).

2.1.4.4. Liderlik Davranışları

Bu tarza yönelen liderler astlarına karşı gösterdikleri davranışlarının yarattığı etkinin çıktıları ile birlikte yönlendirmelerine devam ederler. Lider davranış sonuçları “ekstra çaba, etkililik ve doyum” olmak üzere üç alt boyutu kapsamaktadır.

Ekstra çaba: Liderin çalışanı güdülemesi sonucunda, daha yüksek performans için takipçilerin, yeteneğinin üzerinde gayret sarf etmesidir.

Etkililik: Liderin, takipçilerini daha sistematik, analitik ve etkin düşüncelerini sağlaması durumudur.

Doyum: Çalışanların işleriyle ilgili konularda lider hakkındaki duygu ve düşünceleri şeklinde ifade edilebilir. Başka bir anlam ile kişinin nasıl çalıştığı, yaptığı işin türü, aldığı sorumluluk düzeyi, ilerleme potansiyelinin olup olmaması, maaşı, bireyler arası ilişkiler gibi kavramları kapsamaktadır (Akkaya ve ark., 2007).

2.1.4.5. Etik Liderlik

Bireyin davranışlarını ve kişilerle ilişkilerini benimsenebilir bir biçimde sevk ve yönetebilme başarısı olarak tanımlanabilir (Brown ve ark., 2005). Bu tip liderin, çalışanı ve başkalarıyla bağ kurabilmesi, mükâfat ve ceza verme yöntemi olarak ahlaki kuralları kabul etmeleri ona göre davranış sergilemeleri beklenilir (Mayer ve ark., 2009).

Bu liderler kişilere, karar alma süreçlerinde yol gösterir. Çalışanlara çeşitli teşvik ile onlara hak ettikleri şekilde ödül verir (Brown ve ark., 2005). Dürüstlük, toplum ve birey odaklılık, etik farkındalık, yetki devri ve sorumluluk verici olma etik liderlerin kişisel özellikleridir (Resick ve ark, 2006).

2.1.4.6. Ruhsal Liderlik

Ruh, ruhsallık ve inanç ilişkisi, örgüt içinde ruhsal liderlik kavramını oluşturmaktadır. Örgüt ruhsallık yaklaşımları ise ruhsal liderliğe ait kavramların çalışma hayatına uygulanmasını benimsemektedir.

Ruhsal liderlik, bireyin kendini ve ötekilerini içten motive etmesi için gereken değer, tutum ve davranışlarıdır (Fry, 2003). Bu liderliğin amacı, değerler yaratarak, astların verimliliğini artırıp kuruma bağlılıklarını sağlayarak öğrenen kuruma doğru dönüşümünü gerçekleştirmektir (Fry ve ark., 2005).

Liderlik, astların ihtiyaçlarını yanıtlamayı gerektirir. Ruhsal liderlik ise çalışanların ruhsal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır. Çalışanların çalışmak için harcadıkları zaman göz önüne alındığında, onlardan iş yaşamlarıyla ruhsal yaşamlarını ayrı tutmaları beklenmemelidir (Crossman, 2011). Ruhsal liderlik yaklaşımını benimseyen bireyler içten güdülenme duygusu olan (Law, 2008), etik ilke ve prensip sahibidir (Northouse, 1997). Bu tip liderler, çalışanların arasındaki ilişkiyi sağlamlaştırır, gelişim ve değişimi önemseyerek verimliliği artırır (DePree, 1990) ve çalışanların akıl ile duyguları arasında köprü görevi görerek liderlik yaparlar (Pfeffer, 2003).

2.1.4.7. Otantik Liderlik

Bu tip liderler, optimist, özgüveni yüksek, olumlu düşünen, güçlü, güvenilir, kuralları olan ve gelecek odaklı bireylerdir. Öncelikleri yenilik, değişim ve gelişimdir (Luthans ve Avolio, 2003). Otantik liderliği benimseyen bireyler, insana hizmeti seven, kendi olduğu gibi olan, hoşgörü ve tutku gibi duygularla hareket eden, kişiliklerinden ödün vermeyen, esas, toplumsal çıkarlardan mutlu olan bir anlayışa sahiptir (Kesken ve Ünnü, 2011).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık davranışı, bir örgütte işgörenleri pozitif doğrultuda etkileyecek herhangi bir olumlu yönlendirme olmadığı durumlarda dahi onların işinde güdülenmesine ya da bireysel performansının artmasına sebep olabilecek nitelikte bir motivasyon aracıdır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010).

Küresel rekabet koşullarının gittikçe şiddetlenerek nitelikli beşerî faktöre daha fazla ihtiyaç duyulduğu dünyada, çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması konusu önem ve değerini arttırmıştır (Kırel, 1999).

2.2.1. Örgüt Kavramı

2.2.1.1. Örgütün Tanımı

Örgüt, belirli bir hedefe dönük önceden belirlenmiş görev ve sorumlulukları yerine getiren bir topluluktur. Örgütün temel amacı, farklı düşüncelere sahip insanların ortak paydalarını belirleyerek birleştirici görevini yerine getirmesidir (Öztürk, 2013).

2.2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Türk Dil Kurumu (TDK) örgütü, “Ortak bir amacı veya bir işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların veya kurumların oluşturdukları birlik olup bir kuruluşa bağlı alt birimler” olarak tanımlamaktadır (TDK, Erişim tarihi: 21.11.2019).

Örgüt ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Klasik yönetim yaklaşımı örgütü “Bir iş başarmak için oluşturulmuş sosyal araçlar” şeklinde, olumsuzluk kuramı “Çevre ile karşılıklı değişim süreçlerinde uyum sağlayıcı organizma” olarak, bilişsel örgüt kuramı “Paylaşılan bilgi sistemleri” olarak, sembolik örgüt kuramı

“Sembolik konuşma örüntüleri” olarak tanımlanmıştır. İşgörenlerin fiziki çalışma alanları ve çalışma şartları kuramları belirlemede etkili olmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk araştırmalarda “bağlılık” kavramı, işgörenin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi, örgütün bir parçası ve güçlü bir ailenin üyesi gibi hissetmesi olarak tanımlanmıştır (Steers, 1997). Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücünü ifade eder ve çalışanın örgüte yönelik sadakat ve çalıştığı kurumun başarıya ulaşabilmesi için gösterdiği çaba olarak da tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık hissini, çalışanın iş yerindeki performansını pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın olduğu bir kurumda, olumsuz davranış ve tutumun gösterilmediği ve hizmet kalitesinde artış meydana geldiği bilinmektedir. Bir başka ifade ile de örgütsel bağlılık, kurumun örgüt bütünlüğünü sağlama ve örgütün ihtiyaçlarını karşılamada bağlılık gösterme olarak tanımlanabilmektedir (Doğan, 2007)

Örgütsel bağlılık, kişinin kurumsal amaç ve hedefleri kabullenmesi ve bunlara ulaşılması için çaba göstermesi ve kurum üyeliğinin devamlılığını sağlaması durumudur. Örgütsel bağlılıkta bazı temel etkenler üzerinde durulmaktadır. Bu etkenler; örgütün amaç ve değerlerini bilmek ve bunlar için çaba sarf etmek, örgüt ile ilgili her şeyini ortaya koymaya gönüllü olmak ve örgütün bir üyesi olarak kalma isteği içinde olmaktır (Swales, 2002). Örgütsel bağlılığın hem örgütler hem de işgörenler açısından önemli faydaları vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını sağlamak, örgütün en önemli amaçlarından biridir (Tan ve Akhtar, 1998).

Toplum duygusunun olduğu her yerde bağlılık kavramından da söz edilebilir. Bağlılık bir taraftan da toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım şekli olarak ifade edilebilir. Askerin vatanına sadakati olduğu gibi bağlılık, bir nevi sadık olma durumu olarak gösterilebilir. Birçok insanın yaşadığı en kuvvetli hislerden biri de bağlılıktır. Bağlılık aynı zamanda bir kişiye, bir kuruma olan bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğu düşünülen bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Gül, 2003).

Örgütsel bağlılık, kişilerin içinde bulunduğu hâle karşı özdeşleşme, içselleşme, kurumun amaçlarını kabullenmesi, kurumun amaçları için fedakârlık yapabilme ve kurumun bir üyesi olarak kalmak için çaba göstermesi olarak ifade edilmiştir. Çalışanın örgüte yönelik bağlılık hissini yüksek olması örgütsel sadakatin oluşmasında yüksek düzeyde önem taşımaktadır (Koç, 2009).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda, örgüt ve birey için olumlu sonuçlar meydana getiren tutum ve davranışlara öncülük eden durumların ortaya çıktığı düşünülmektedir (Öztürk, 2013).

2.2.2.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Düşük bağlılık, işgörenin çalıştığı kurum ile arasındaki bağın zayıf olması ve kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için çaba göstermemesi durumudur. Düşük bağlılık, “zorunluluk bağlılığı” veya Allen ve Meyer’in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan “devamlılık bağlılığı (continuance)” şeklinde ifade edilmektedir. Devamlılık bağlılığı, işgörenin çalıştığı kuruma yapmış olduğu yatırımlardan ötürü kurumda kalmak isteme durumunu ifade eder. İşgörenin yaptığı yatırımlar olarak kastedilen, emeklilik hakkının olması, çalışma kıdemi, meslekî kariyer, çalışma arkadaşları ile kurduğu yakın ilişkiler ve çalıştığı iş hakkında kazandığı tecrübelerdir. Düşük bağlılık düzeyi, işgörenin çalıştığı kurum için hissettiği inanç duygusunun az olması anlamına gelir. Bu nedenle düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanların kurumlar açısından tercih edilmeyen kişiler olduğu söylenebilir. Çünkü bu çalışanlar farklı bir iş imkânı buldukları takdirde çalıştıkları kurumdan başka bir kuruma geçebilmeyi istemektedir (Balay, 2000).

Örgüt, çalışanın düşük seviyede bağlılık göstermesi halinde, çalışandan vaktinde fayda sağlayabilirse, örgüt için zararlı olabilecek sorunların üstesinden daha başarılı bir şekilde gelebilecektir (Koç, 2009). Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, grup bağlılığının oluşmasında ve sürdürülmesinde etkili olan ancak bireysel anlamda geri planda oldukları işlerde çok daha az çaba sarf etmektedir. Bu tür çalışanlar kurumda “duygusuz çalışan” olarak adlandırılır. Söylenti, itiraz ve şikayetlerle sonuçlanan düşük düzeydeki örgütsel bağlılık kuruma zarar vermekte, kurumla ilişkide olan kişilerin kuruma olan güven ve inançlarının

sarsılması ve yeni durumlara uyum sağlanamamaktadır. Tüm bu durumlar kurumda gelir kayıplarına yol açmaktadır (Bayram, 2005).

2.2.2.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Orta düzey bağlılık, bireyin çalıştığı kurumun amaç, hedef, politika ve çalışmalarını benimsemesine rağmen kuruma karşı tümüyle aidiyet hissi taşınamamasıdır. Orta düzey bağlılık hissi taşıyan bireyler genellikle örgütün beklenti ve isteklerini yerine getirmek için tutum ve davranışlar gösterse de bireysel değerleriyle örgütsel beklentilerin karşı karşıya gelmesi halinde sorunlara neden olurlar. Orta düzey bağlılık “şekilsel bağlılık” ya da Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık sınıflamasında belirtilen “normatif bağlılığı (normative)” olarak da isimlendirilebilir. Orta seviye bağlılıkta, çalışanın kurumda kalmayı kendisi için bir vazife olarak bilmesi ve kurumuna sadık kalmasının doğru olduğunu düşünmesi gerekmektedir (Koç, 2009). İşgören bu bağlılıkta, bir minnettarlık duygusu ile veya örgütün o çalışana çok ihtiyacı olduğunu düşündüğü ve kurumda devam etmesinin en doğrusu olacağı yolunda karar vermesinde etkilidir (Bayram, 2005).

Çalışan tecrübesinin fazla ancak örgütsel faaliyet ve bağlılığın tamamen olmadığı bağlılık seviyesidir. Orta düzey bağlılık hissi olan işgörenler, sistemin kendilerini tekrar şekillendirmesini istememekte ve bu sebeple birey olarak kimliklerini korumak için gayret etmektedirler (Randall, 1987).

Orta seviye bağlılığı olan işgörenler, hepsini olmasa da örgütün bazı değerlerini kabul ederler, kurumun beklentilerini karşılarken, bir taraftan kurumla bütünleşmeyi bir taraftan da bireysel değerlerini korumak isterler (Balay, 2000). Bununla birlikte örgütte orta düzeyde bağlılık, pozitif sonuçlarla birlikte negatif sonuçlar da meydana getirebilir. Bu seviyedeki çalışanlar, toplumda sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir ikilem yaşayabilirler. Bu durum kararsızlığa ve örgütün işleyişinde zorluklara neden olabilir.

2.2.2.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Çalışanın çalıştığı kurumun amaç ve hedeflerini kabullendiği, değerlerini benimsediği, örgüt ile özdeşleştiği ve kendisini kurum için adadığı bağlılık seviyesidir. Bu bağlılık seviyesinde çalışan, kurumun amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi noktasında gerekli tüm gayreti göstermektedir. Bunun yanında kurumda kalmak için yüksek seviye isteklilik hali mevcuttur (Koç, 2009). Allen ve Meyer'a göre örgütsel bağlılığın yüksek seviyede olması, işgörenin örgüte duygusal olarak bağlanması ve çalıştıkları kurumun üyesi olduğu için memnun olmalarını sağlayan, çalışan ve kurumsal değerler arasındaki bir uzlaşmadan meydana geldiği düşünülmektedir (Wiener, 1982). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren çalışan, mesleğinde başarı ve aldığı ücrette doyum sağlayabilmektedir. Kurum, çalışanın sadakatine karşılık olarak ona yetki devrederek, üst pozisyonlara yerleştirerek ve farklı motivasyon araçlarını kullanarak ödüllendirmelidir (Balay, 2000).

Yüksek seviyede örgütsel bağlılık duygusu taşıyan işgörenlerin, işin kendisinden, kurumdaki geleceklerinden, iş arkadaşlıklarından aldıkları doyumlar yüksek düzeydedir. Bu çalışanların kurumdan ayrılmaları; mutsuzluk ve hayal kırıklığı yaşamaları, kurumun amaç ve hedeflerinin değişmesi, kurum kültürünün değişmesi, işin kendisinden doyumsuzluk yaşamaları, az veya adaletsiz ödüllendirme olması durumlarında meydana gelmektedir (Bayram, 2005). Bazı durumlarda yüksek örgütsel bağlılık, çalışanın gelişmesini ve karşısına çıkan fırsatları kaçırmamasına neden olabilmektedir. Bu durum, bir taraftan yaratıcılığı ve yenileşmeyi güçleştirmekte, gelişime karşı zorluk meydana getirmektedir. Bazen de yüksek bağlılık düzeyi yaratıcılığın azalmasına, sosyal faaliyetlerde yüksek stres ve gerilim olmasına, insan kaynaklarının olumsuz kullanımı gibi kötü sonuçları ortaya çıkarabilmektedir (Randall, 1987).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

2.2.3.1. Tutumsal Yaklaşımlar

Tutumsal yaklaşım konusunda çalışmalar yapan araştırmacılar örgütsel davranışın bu yaklaşıma çok daha yakın olduğu üzerinde durmuşlardır. Bağlılık tutumsal yaklaşıma göre; işgörenin içinde bulunduğu çalışma şartlarını değerlendirmesi ile ortaya çıkan ve çalışanı kuruma bağlayan duygusal bir olaydır.

Farklı bir ifade ile bağıllık, işgörenin kurumun amaç ve hedeflerine uyum sağlaması ve örgüte yaptığı katkının yüksek olması durumudur (Mottaz, 1989).

Tutumsal bağıllık kavramı, işgörenlerin örgütle olan ikili ilişkilerine bağlıdır. Bu bağıllık ile ilgili çalışanın kendi hedefleri, örgütün hedefleriyle uyumlu olmalıdır. Üç basamaktan oluşan tutumsal bağıllık örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadık olma şeklinde belirtilmektedir (Özsoy, 2004). Tutumsal bağıllık, çalışanların kurumları ile ilişkileriyle ilgilenmektedir. Çalışanın kendi amaç ve hedeflerinin kurumun amaç ve hedefleri ile benzerlik göstermesi bu bağıllık türünün en önemli noktasıdır (Meyer ve Allen, 1991).

2.2.3.2. Davranışsal Yaklaşımlar

Davranışsal yaklaşım tarafından bakıldığında bağıllık, çalışanın davranışlarına yönelik olarak fark göstermektedir. Örneğin, işgören bir davranış sergiledikten sonra bazı kişilerin etkisiyle o davranışı devam ettirmekte ve ona uygun veya onu haklı gösteren davranışlar sergilemektedir. Böyle durumlarda, davranışın tekrar yapılma olasılığı yüksektir (Oliver, 1990). Davranışsal yaklaşım, işgörenin eski tecrübeleri ve kuruma uyum gösterme durumlarına göre örgüte bağlı hale gelme süresi birbiriyle ilişkilidir. Çalışanların kurumda uzun süre kalmaları ve bu durumun üstesinden nasıl geldikleri davranışsal bağıllığın ilgilendiği konudur. Davranışsal bağıllık tutumu sergileyen bireyler, örgütten ziyade yaptıkları çalışmalara önem verirler (Bayram, 2005). Davranışsal bağıllık, bağıllığın dışavurumu veya beklentileri aşan davranışları inceler. Çalışanın geçmişteki davranışlarıyla kuruma bağlı kalma süreci ile ilgilenirler. Bağlı kalma süreci, örgütte kalmayı isteme ve devamlılık sağlama gibi davranışlardan içerir (Gül, 2003).

Davranışsal yaklaşım, çalışanın iş ortamına uyum süreci ve bu aşamayı eski deneyimleri ile çalışma ortamına katkıda bulunup bulunmadığı ile ilgilenir. Örgütün faaliyetleri ve işleyişi ile ilgilenmez.

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

2.2.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmesi, kurumla kendini özdeşleştirmesi ve içselleştirmesi nedeniyle daha fazla gayret göstermeye eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve değerlerini bütünüyle benimsediği durumda meydana gelir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan bir çalışan, kurumdan ayrılmak istemeyecektir. Çalıştığı kuruma karşı içten, samimi ve güçlü bağlılığı olan çalışan, örgütün hedeflerine sahip çıkarak, kurum hedeflerine ulaşabilmek için kendi isteği ile örgütte kalmaya devam etmektedir. Ayrıca çalışan, belirlenen hedeflere yönelik faaliyetlerini zorunluluktan değil, kendi istediği için gerçekleştirmektedir. Bu bireyler genellikle yüksek düzeyde performans, olumlu iş davranışları ve örgütte kalma isteği gösterir (Altuntaş, 2014). Örgütsel amaçlara, kurallara, yöneticilere duyulan saygı, duygusal yakınlık, örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması duygusal bağlılığı oluşturur (Tutar, 2007).

Duygusal bağlılık, işgörenin çalışma tecrübeleri ile ilgili olarak kendisini kurumda psikolojik olarak rahat hissetme ihtiyacı olduğu söylenebilir (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar içtenlikle istedikleri için kurumda kalır, kendilerini kurumun bir parçası olarak düşünürler (Meyer ve ark., 1993).

2.2.4.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasının sonucu maliyetli olacağı hallerde ya da başka bir seçeneğinin olmaması halinde, örgütte çalışmaya devam etmesi olarak tanımlanmaktadır. Devam bağlılığında çalışan, kurumdan ayrılması durumunda, kurumda çalıştığı zaman içinde örgüte vermiş olduğu emek ve yatırımların boşa gideceğini, dolayısıyla bu durumun maliyetinin yüksek olacağını düşünmekte, bundan dolayı da kurumda kalmak istemekte ve çalışmaya devam etmektedir (Altuntaş, 2014). Devam bağlılığı, duygusal bağlılık gibi içten gelen bir bağlılık değildir. Devam bağlılığı dış faktörlere dayalıdır. Birey, kurumuyla özdeşleşmemiştir (Tutar, 2007).

Örgüte devam bağlılığı, işten ayrılma ile ortaya çıkacak maddi problemler, iş alternatiflerinin azlığı, kariyer seçeneklerinin olmaması ve çalışanın kurumda aldığı eğitimler, kazandığı beceriler gibi kişisel kazanımlardan meydana gelen mecburiyetten kaynaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

2.2.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağlılık ve gönül borcunun bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Çalışan, kişisel çıkarları için değil, kurumda kalmanın daha doğru ve etik olduğuna inandığı için kurum üyeliğini devam ettirmek istemekte, bunu da kuruma karşı bir sorumluluk, etik ve temel bir gereklilik olarak algılar (Altuntaş, 2014).

Normatif bağlıkta bireyler, örgütlerine karşı sadık olma durumunun önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda etik bir zorunluluk hissetmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütün çalışana sağladığı faydalar doğrultusunda, bireyde kuruma karşı gelişen sorumluluk duygusuyla ilgili bir bağlılık türüdür (Meyer ve ark., 1993).

Küreselleşen dünyada örgütler, hızlı ekonomik değişimler, yeni teknolojik gelişmeler ve artan rekabetle karşı karşıya kalmakta ve bunun sonucunda da yöneticiler kurumlarında yüksek kalite ve etkinlik oluşturmak, rekabet gücünü artırmak ve kurum açısından pozitif çıktılar elde edebilmek için örgüte bağlılık duyan çalışanlara büyük önem vermelidir (Altuntaş, 2014).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.2.5.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığı kişisel etkenler olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, hizmet süresi, bireyin sahip olduğu değerler ve kişilik özellikleri etkilemektedir.

Yaş: Yapılan araştırmalarda mesleklerine yatırım yapmamış genç işgörenlerin, mesleki yönden başarılı ancak daha yaşlı çalışanlara göre örgüte bağlılıklarının olmadığı tespit edilmiştir. Yine genç ve daha az iş doyumunu olan bireylerin daha

yüksek seviyede iş bırakma niyetinde olduğu ve daha az eğitimli ileri yaşta çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkları olduğu bulunmuştur (Balay, 2004).

Cinsiyet: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklayan bazı çalışmalarda kadın ve erkeklerin farklı örgütsel bağlılığı olduğu üzerinde durulmuştur. Kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu bulunmuştur (Balay, 2004).

Eğitim düzeyi: İşgörenlerin eğitim seviyesi yükseldikçe işe ve iş hayatına yüklenen anlam ve beklentiler yükselmektedir. Eğitim seviyesi yüksek bireylerin ücret ve olumlu çalışma şartlarına talebi artmakta, çalışanlar; saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme, toplumda yüksek bir statü sahibi olma isteği barındırmaktadırlar (Balay, 2004).

Medeni durum: Evli ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısının artması bireylerde örgütsel bağlılığın artmasını sağlamaktadır. Buna karşın bekâr çalışanlar daha iyi bir iş imkânı bulduklarında rahatlıkla örgütten ayrılabilirler (Bakan, 2011).

Hizmet süresi: Kurumda uzun süre çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması beklense de kıdem/hizmet süresinin tek başına örgütsel bağlılığı sağladığını söylemek doğru olmaz. İşgörenlerin başka alternatifleri yoksa, işten almasını güçleştiren ekonomik sorunlar varsa veya işyerinde statü yükselişi varsa örgütsel bağlılık hizmet süresinden etkilenmeyecektir (Bakan, 2011).

Bireyin sahip olduğu değerler: Çalışanların sahip oldukları değerleri ile yapacağı iş uyumlu olduğunda örgütsel bağlılıkları yükselmektedir. Ancak örgütsel değerler ile bireyin sahip olduğu değerler uyumadığı durumlarda ise örgütsel bağlılıktan söz edilemez (Bakan, 2011).

Kişilik özellikleri: Dışa dönük, dürüst ve kararlı olan işgörenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak uyumlu ve deneyime açıklık özelliği ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ifade edilmektedir (Bakan, 2011).

2.2.5.2. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler

İşin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik stili, ücret seviyesi, kurum kültürü, kurumsa ödüllendirmeler, ekip çalışması, rol çatışması ve rol belirsizliği örgüte ilişkin etkenler olarak sıralanabilir.

İşin niteliği ve önemi: Yapılan işin küçük ya da büyük bir kurumda olması, işteki yönetim ve denetim sistemini, hiyerarşiyi, çalışanlar arası ilişkiyi etkilemektedir. Büyük bir kurumda çalışan işgörenler, bir dizi yetki ve sorumluluklara sahip olmakta, her aşamada işlerin nasıl yapıldığı ile ilgili somut kuralların olması nedeni ile nasıl ve ne zaman terfi edeceklerini bilmektedirler. Bu durum işin önemsenmesine neden olmakta ve örgütsel bağlılığı sağlamaktadır (Orhaner, Gündüz, 2016).

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü, bir organizasyon içinde bulunan çalışanların davranışlarına yön çizen normlar, değerler, davranışlar, inanç ve alışkanlıklar şeklinde ifade edilebilir (Şencan ve ark., 2017). Örgüt kültürü, işgörenlerin öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında birleştirici görev yapmaktadır. Örgüt kültürü sayesinde çalışanlar arasında kimlik duygusu gelişmekte, çalışanların örgütsel amaçlara katılımı ile örgütsel bağlılık artmaktadır (Orhaner, Gündüz, 2016).

Ücret: Ücret seviyesi, örgütte ve sosyal yaşamda çalışanın statüsünü belirleyen, işin çekiciliğini artıran, yükseldikçe örgütsel bağlılığa pozitif etki eden bir faktördür. Ücret, ayrıca emekli aylığı, sağlık sigortası gibi olanakları da etkilediğinden örgütsel bağlılık seviyesinin artmasında önem teşkil etmektedir (Orhaner, Gündüz, 2016).

Yönetim ve liderlik: Yönetim stili, yöneticinin iş yapma stili olup kısaca yöneticinin, çalışanlar ile ilişki kurmada ve onları harekete geçirmek için kullandığı yöntemi belirlemektedir. Baskıcı ve kontrolcü yönetim anlayışının üst yönetim tarafından benimsenmesi çalışanları yenilikçi fikirler üretmelerini zorlaştırmaktadır. Buna karşın üst yönetimin çalışanlara sorumluluk vermesi, çalışanların örgütsel bağlılığını artıracaktır (Orhaner, Gündüz, 2016).

Takım çalışması: Takım/ekip, baştan belirlenmiş hedefleri gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı şekilde birlikte hareket eden iki ya da daha çok kişiden oluşan topluluk olarak tanımlanabilir (Keleş, 2006). Ekip çalışması, gerek çalışanların iyi ilişkiler içinde bulunması gerek işin kaliteli ve verimli biçimde

yapılmasına etki ederek örgütsel bağlılığın artışına pozitif yönde etki etmektedir (Orhaner, Gündüz, 2016).

Rol belirsizliği ve rol çatışması: Rol ile ilgili beklentilerin çalışana tam olarak belirtilmemesi halinde ortaya çıkmaktadır. Çalışan, iş yerinde kendisinden farklı talep ve beklentilerin olması durumunda performansını tam olarak gösteremeyecek ve bu durum örgütsel bağlılığını negatif olarak etkileyecektir (Keleş, 2006).

Örgütsel ödüller: çalışanın örgütsel bağlılığını, ücret dışında; yan gelirler, tanınma, terfi, bir iş/proje sorumluluğu, esnek denetleme, statüde ilerleme gibi ödüller de etkilemektedir. Çalışan, aldığı teşekkür veya bir başka ödül sayesinde örgütün gelecekteki faaliyetlerini gerçekleştirmede daha istekli olacaktır. Çalışanlar, kurumun sunduğu ödülleri yeterli ve adil olduğunu düşünüyor ise örgüte daha fazla bağlılık gösterebilirler (Keleş, 2006).

2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Bireysel ve kurumsal faktörlerin yanında örgüte bağlılığı etkileyen değişkenlerden biri de örgüt dışı faktörlerdir. Bu faktörler; ülkenin ekonomik durumu, işsizlik oranı ve yeni iş fırsatlarıdır. Ülkenin ekonomik durumu örgütsel bağlılığı büyüme ve krizler olması sebebi ile etkileme gücüne sahiptir.

Krizler örgütlerin varlığını sürdürdüğü dönemlerde karşılaşılabilecekleri bir ekonomik gelişme olarak, beklenmedik bir anda ortaya çıkan, tüm alınan önlem ve uyum çalışmalarını yetersiz kılan, var olan amaç ve değerleri tehdit eden bir durum olarak tanımlanmaktadır (Dinçer, 1992). Genellikle ülkenin veya sektörün içinde bulunduğu kriz durumu personel sayısının azaltılması ile sonuçlanır. Bunun nedeni ise düşen talep miktarı karşısında üretimin azalmasıdır.

Çalışanların kriz durumuna verdikleri tepkilerin iyi analizinin sağlanması, örgütlerin de bu süreçte iyi yönetilebilmelerini sağlamaktadır. İçinde bulunduğu toplumun da bir parçası olan işgörenlerin gösterecekleri tepkilerin bilinmesi yönetim açısından önem arz etmektedir.

Kriz dönemlerinin en temel özelliği belirsizliktir. Bu belirsizlik ortamında işgörenlerin vereceği tepkileri belirleyenler ise kişilik özellikleri, motivasyonu, sosyo-ekonomik durumu ve mesleki tecrübesidir. Bireylerin işe başlamalarından sonra örgütsel bağlılıklarını etkileyen etkenler arasında var olan yeni iş fırsatları, çalışanların sadece bireysel yetenekleriyle değil, örgütün faaliyette bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin ekonomik durumları ile ilişkilidir.

2.3. Hemşirelikte Liderlik ile Örgütsel Bağlılık

2.3.1. Hemşirelikte Liderlik

Liderlik stili, yöneticinin içinde bulunduğu şartlar neticesinde ortaya koyduğu liderlik davranışları olarak söylenebilir. Önderlik stilinin meydana gelmesinde önderin bireysel özellikleri, izleyicilerin özellikleri, önderin sahip olduğu güç, önderin örgütteki pozisyonu ve icra edilen görevin zorluğu gibi değişkenler etkili olmaktadır (Eren, 2003).

Hemşirelik hizmetlerinin her kademesinde, özellikle de yönetici hemşirelerde liderlik vasıfları olması gerekmektedir. Yönetici hemşireler, kişisel ve kurumsal başarı elde etme konusunda önemli bir paya sahiptirler. Astlarını hedeflere doğru ve etkili bir biçimde yönlendirmeleri yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile doğrudan ilgilidir. Literatür incelendiğinde, hemşirelikte liderlik konusuyla ilgili ülkemizde ilk çalışma 1989 yılında yapıldığı, yönetici hemşirelerin sergiledikleri liderlik tarzlarının incelendiği araştırmalara ise 2005 yılında başlandığı görülmektedir (Duygulu ve Kubilay, 2008).

2.3.2. Hemşirelik ve Örgütsel Bağlılık

Hastaneler, etkin bir sağlık sisteminin en temel yapı taşı olarak söylenebilir (Tallman ve Bruning, 2005). Hemşirelerin elde tutulması, hastanelerin onlar için cazip hale gelmesine bağlıdır (Güleryüz ve ark., 2008). İşgörenlerin kurumda kalma veya ayrılma niyetinin en önemli belirleyicilerinden birisi olan örgütsel bağlılık olgusu, hemşireler için de oldukça önemlidir (Wagner 2007).

Sağlık kuruluşlarında hemşireler oldukça kalabalık bir grubu oluşturmaktadır. Bu kalabalık grup örgütün hedef ve amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşmasında kilit nokta olmaktadır. Bu doğrultuda hemşirelerin örgüte bağlılıklarını sağlamak önem arz etmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007, Eren ve Bal, 2015). Çünkü, hemşirelerin örgütten ayrılması, sunulan bakım hizmetinin kalitesine olumsuz yönde yansır. Hemşireler, çalıştıkları kuruma yeterli düzeyde bağlılık hissi taşımazsa, devamsızlık artacak, verimlilik düşecek ve örgütsel bağlılıkları azalarak kurum değiştirmek durumunda kalacaklardır (Zangaro, 2001; Mosadeghrad ve ark., 2008). Çalıştıkları kurumu benimseyen ve kendini kurumun bir parçası gibi gören çalışanlar diğerlerine göre örgüte daha çok bağlıdır ve onlardan daha az işten ayrılma olasılığı taşırlar. Dolayısıyla sağlık hizmetlerinde kalite ve maliyet sorunları en aza indirgenerek etkili bir durum ortaya çıkarılmış olur (Duygulu ve Abaan, 2007, Eren ve Bal, 2015).

McNeese-Smith (2001), yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler; bireysel ve kültürel olarak öğrenme seçeneklerinin olup olmaması, iş doyumu, parasal fayda, emeklilik planları, hasta bakımı, iş arkadaşları ve iş güvenliği olarak sıralanmıştır. Bunların yanında eğitim ve gelişim olanaklarının olmaması, takdir edilmeme, adil davranılmama, iş arkadaşları ile ilişkilerdeki zayıflık, kariyer seçeneklerinin azlığı, yetersiz ücret ve iş güvenliği gibi etkenler de hemşirelerin örgüte bağlılıklarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Yapılan başka bir çalışmanın sonuçlarına bakıldığında hemşirelerin örgütsel bağlılığını azaltan unsurların; ailesel nedenler, fazla mesai ve nöbet sayısının çok olması, kuruma ulaşım zorluğu olduğu belirtilirken, yeterli çalışan sayısının sağlanması, fazla mesai sorunun ortadan kalkması ve ek ödemenin artırılması ile örgüte bağlılıklarının sağlanacağını ifade edildiği görülmektedir (Koçaşlı ve ark., 2016).

Engeda ve ark. (2014), ücret ve ödül sistemi, otonomi, mesleki fırsatlar, eğitim ve gelişim hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetlerini etkileyerek örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir unsur olduğunu ifade etmiştir. Erenstein ve McCaffrey (2007), nitel olarak yaptıkları araştırmada, hemşirelerin örgütte kalmak

için belirledikleri temaların, çalıştıkları ortamda özerklik, güçlendirme ve karar verme olanaklarının mevcut olması olarak belirtmiştir.

Hemşireleri kurumda tutma ile ilgili yönetici hemşirelerin stratejiler geliştirmeleri, onlara kurumda kalmaları için birtakım imkanlar oluşturmaları oldukça önemlidir. Böylece hemşirelerin kurumda kalmasını sağlayabilir ve örgütsel bağlılığını artırabilirler (Zangaro, 2001).

4.3. Hemşirelikte Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Yöneticilerin astları yönetirken sergiledikleri davranış ve uygulamalarının, çalışanların örgütsel bağlılık seviyesini etkilediği bilinmektedir. İşgörenler, kurumun kendilerini desteklemediğini düşündüğünde, karar almada sınırlı düzeyde rol aldığına, işteki rolü ve performansı hakkında geribildirim almadığında çoğu zaman kuruma karşı düşük düzeyde bağlılık sergilemektedir. Kurumda hissedilen ağırlıklı liderlik stili çalışanların kuruma bağlılığını olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Olumlu tutum ve davranışları uygun şekilde çalışanlara yansıtan etkili yöneticiler kurumdaki diğer çalışanlar üzerinde olumlu izlenim oluştururlar (Sayın, 2008).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel hedef ve değerleri kendi isteğiyle benimsemesidir. Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık, takipçilerin kurumsal hedef, değer ve amaçları kabullenmesi, kurum faydası için gönüllü olarak yüksek düzeyde gayret göstermesi ve kurumdaki varlığını devam ettirme arzudur. Dolayısıyla örgütsel bağlılık duygusuna sahip olan sağlık çalışanları hasta ve hasta yakınlarının beklentilerini karşılayabilmek için daha fazla enerji sarf edecektir. Bu tür çalışanlar kurumdan dolayısıyla kendilerinden hizmet alan hasta ve hasta yakınları ile sürekli iletişim halinde olarak, kurumun amaç ve hedeflerini benimseyerek, bu amaç ve hedefler yönünde ilerleyerek kurumsal başarının artmasına destek olmaktadır. Kurumda hemşirelerin eğitimine gelişimine ve kurumda kalmaları için onlara önem veren yönetici hemşirelerin, çalışanlar üzerinde olumsuz liderlik davranışı sergileyen yöneticilerden daha etkili olduğu ortadadır. Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de sadece kâr amaçlı çalışmak yerine çalışanların kuruma bağlılığının

artırılması ve uygun çalışma koşulları oluşturulması uzun vadede kurumların başarılı olabilmelerinin önemli kurallarındandır (Sayın, 2008).

Çalışanların iş doyumunun, motivasyonunun sağlanması, kurumsal bağlılığın oluşması, olası krizlerin etkili bir şekilde aşılması hemşire yöneticilerin liderlik stilleri ile doğrudan ilgilidir (Kurt, 2009; Bucak, 2010; Gülkaya, 2012).



3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Türü

Bu tez çalışması tanımlayıcı ve ilişki arayıcı desende yapılmıştır.

Bağımlı değişken: Araştırmanın bağımlı değişkenini, yönetici hemşirelerin liderlik tarzları oluşturmaktadır.

Bağımsız değişken: Araştırmanın bağımsız değişkenini, hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları oluşturmaktadır.

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, özel bir sağlık kuruluşuna ait 15 hastanede çalışan tüm hemşireler oluşturmuştur (N=2619). Ancak izin süreçleri aşamasında 13 hastane çalışmanın yapılmasına izin vermiş, 2 hastane izin vermemiştir. İzin alınan 13 hastanede en az 1 yıl süre ile çalışan hemşireler araştırmaya alınmış olup ebe, acil tıp teknisyeni ve paramedik gibi farklı öğrenim gurubundaki çalışanlar alınmamıştır. Evrendeki birey sayısının bilindiği formülden yararlanılarak örneklem sayısı belirlenmiştir. Buna göre, 13 hastaneden alınacak örneklem sayısı 325 hemşire olarak bulunmuştur. Hata payını, veri kaybını azaltmak ve yaşanabilecek olası sınırlılıkları en aza indirmek amacıyla örneklem kapsamı geniş tutulmak istenmiştir. Bu amaçla 405 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır.

Örneklem büyüklüğünü saptamak için kullanılan formül;

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeşiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.

$$n = \frac{2109 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (2109 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5} = 325,096$$

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin yer aldığı form (EK-1), ikinci bölümde Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) (EK-2), üçüncü bölümde ise Örgütsel Bağlılık Ölçeği (EK-3) kullanılmıştır.

3.3.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından literatür taraması sonucunda hazırlanan hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini içeren 10 sorudan oluşmaktadır. Formda yer alan sorular hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, kurumdaki çalışma yılı, çalışılan bölüm (dahili-cerrahi birimler, özel birimler, yönetim birimi), çalışma şekli, liderlik eğitimi alma durumu ve hemşirelik derneği üyelik durumunu içermektedir.

3.3.2.Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X)

Araştırmada, hemşire yöneticilerin liderlik stillerini belirlemek için Bass ve Avolio (1985) tarafından geliştirilen “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (Multifactor Leadership Questionnaire 5–X Short, MLQ)” Türkçe versiyonu, değerlendirilen ölçeği kullanılmıştır. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik türlerini ölçmek amacıyla, Bass ve arkadaşları tarafından 1985 yılında Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (Multi Factor Leadership Questionnaire, MLQ) geliştirilmiştir. Çok sayıda araştırmacı (Bass, 1985; Bass ve Avolio, 1990; Bass, Avolio ve Goodheim, 1987; Hater ve Bass, 1988) tarafından yapılan faktör analizi çalışmalarında, ölçeğin dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve liderlik davranışlarını ölçtüğü görülmüştür (Geyer ve Steyrer, 1998).

MLQ, Dönüşümcü liderliği belirleyen 20, Etkileşimci liderliği belirleyen 16, Liderlik davranışlarının sonuçlarını belirleyen 9 olmak üzere toplam 45 maddeden oluşmaktadır. Dönüşümcü liderlik, kendi içerisinde her biri 4 maddeden oluşan; idealleştirilmiş etki (davranış) (6,14,23,34), idealleştirilmiş etki (atfedilen) (10,18,21,25), telkinle güdüleme (9,13,26,36), entelektüel uyarım (2,8,30,32) ve bireysel destek (15,19,29,31) alt boyutlarından; etkileşimci liderlik ise, koşullu ödül (1,11,16,35), istisnalarla yönetim (pasif) (3,12,17,20), istisnalarla yönetim (aktif) (4,22,24,27), laissez-faire (5,7,28,33) liderlik alt boyutlarından oluşmaktadır. Liderlik davranışları, ekstra çaba (39,42,44), etkililik (37,40,43,4) ve doyum (38,41) boyutlarını içermektedir. Ölçek maddeleri; hiçbir zaman (0), seyrek olarak (1), bazen (2), sıklıkla (3) ve her zaman (4) şeklinde 5’li likert tipinde oluşturulmuştur.

Tablo 1. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Alt Boyutları Andrews ve ark. (2012) ve Bu Çalışmadaki Cronbach Alpha Katsayıları (α)

Alt boyutlar	Andrews ve ark. (2012) α Değeri	Bu Çalışmanın α Değeri
İdealleştirilmiş etki(davranış)	0,83	0,82
İdealleştirilmiş etki(atfedilen)	0,84	0,86
Telkinle güdüleme	0,92	0,83
Entelektüel uyarım	0,84	0,83
Bireysel destek	0,85	0,86
Dönüşümcü liderlik		0,96
İstisnalarla Yönetim (aktif)	0,83	0,51
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	0,79	0,61
Laissez-faire liderlik	0,73	0,82
Koşullu Ödül	0,83	0,78
Etkileşimci liderlik		0,71
Ekstra çaba	0,89	0,85
Etkililik	0,87	0,90
Doyum	0,79	0,88
Liderlik davranışları		0,95

3.3.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Araştırmada, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti'nin (2000) Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini yaptığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyut ve bu boyutlarda altı madde olmak üzere toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 1-7 arasında puanlanmaktadır; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), bir parça katılmıyorum (3), tarafsızım (4), bir parça katılıyorum (5), katılıyorum (6), kesinlikle katılıyorum (7), şeklinde 7'li likert tipindedir. Alt boyut puanı hesaplanırken; 3., 4., 6., 7. maddeler ters kodlanarak, her alt boyuttaki maddelerden alınan puanlar ise toplanıp 6'ya bölünmesi ile elde edilmektedir.

Ölçeğin puan ortalaması hesaplanırken, kesme noktası olmamakla birlikte, ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda “4” nötr bir puan ortalamasını göstermektedir (Arslan Yürümezoğlu 2012). Ölçekten alınabilecek minimum puan ortalaması 1, maksimum puan ortalaması 7 olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen puan ortalamasının 7’e yaklaşması örgütsel bağlılığın arttığı, 1’e yaklaşması ise azaldığı yönünde yorumlanmaktadır (Salem ve ark., 2016).

Allen ve Meyer (1990) yaptığı çalışmada Cronbach Alpha değerini duygusal bağlılık için 0,87, normatif bağlılık için 0,75, devam bağlılığı için 0,79 olarak belirlemiştir. Wasti (2000), çalışmasında ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışmasını kamu ve özel sektörde yapmıştır. Araştırmanın kamuda yapılan kısmında ölçek Cronbach Alphası duygusal bağlılık alt boyutu için 0,79, normatif bağlılık alt boyutu için 0,75 ve devam bağlılığı alt boyutu için 0,58 olarak belirtilmiştir. Özel sektörde ise Cronbach Alpha şöyle bulunmuştur; duygusal bağlılık alt boyutu için 0,78, normatif bağlılık alt boyutu için 0,80 ve devam bağlılığı alt boyutu için 0,60’tır. Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarından oluşmaktadır.

- Duygusal bağlılık maddeleri: 1, 2, 3, 4, 5, 6
- Normatif bağlılık maddeleri: 7, 8, 9, 10, 11, 12
- Devam bağlılığı maddeleri: 13, 14, 15, 16, 17, 18

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normal dağılıma uygun olup olmadığını incelemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin çarpıklık değerleri; duygusal bağlılık alt boyutu için -0,09, normatif bağlılık alt boyutu için -0,05, devam bağlılığı alt boyutu için -0,40 ve toplam örgütsel bağlılık için -0,27’dir. Ölçeğin basıklık değerleri ise; duygusal bağlılık alt boyutu için 0,02, normatif bağlılık alt boyutu için -0,69, devam bağlılığı alt boyutu için -0,48, toplam örgütsel bağlılık için -0,42’dir. Buna göre örgütsel bağlılık ölçeğinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Orijinal ve Bu Çalışmanın Cronbach Alpha Katsayıları (α)

Alt boyutlar	Orijinal Ölçeğin Cronbach α Değeri	Bu Çalışmanın Cronbach α Değeri
Duygusal bağlılık	0,87	0,779
Normatif bağlılık	0,75	0,720
Devam Bağlılığı	0,79	0,636
Örgütsel Bağlılık		0,821

3.4.Etik

Araştırmaya başlamadan önce Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul'undan 13.03.2019 tarihli 18920478-050.01.04/E.1900042420 sayı (EK-2) ile izin alınmıştır. Ayrıca Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Etik Kurulu tarafından (EK-2.1) ve Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Araştırmanın yürütüldüğü özel sağlık grubunun 15 hastanesi ile yola çıkılmış ancak gerekli izinler 13 hastaneden (EK-5, EK-5.1, EK-5.2, EK-5.3, EK-5.4, EK-5.5, EK-5.6, EK-5.7, EK-5.8, EK-5.9, EK-5.10, EK-5.11, EK-5.12, EK-5.13) alınabilmiştir. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) mind garden internet sitesinden Türkçe versiyonu satın alınıp (EK-6), Türkçe geçerlilik güvenilirliği yapan Prof. Dr. Bekir Buluç'tan ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Türkçe'ye uyarlayan Doç. Dr. Arzu Wasti'den (EK-7), ölçeklerin araştırmada kullanımı için elektronik ortamda izin alınmıştır.

3.5.Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, Google Formlarda oluşturulan anket formunun e-mail yoluyla araştırmaya alınma kriterlerine uygun çalışanlara gönderilerek araştırmaya katılmayı gönüllülük esasına dayanarak kabul eden hemşirelerden elektronik olarak elde edilmiştir. Nisan 2019 – Ağustos 2019 tarihleri arasında araştırmaya alınma kriterlerine uyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere mail yoluyla

ulaşılarak, çalışmanın amacı, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve gizlilik ilkelerine uyulacağı yazılı olarak açıklandıktan sonra veriler toplanmıştır.

3.6.Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizinde SPSS. Inc. IBM Company Copyright 1989, 2010 version 19 programı kullanılmıştır. Anlamlılık seviyesi $p < 0,05$ olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel analizler

Yapılan Analiz	Testin Adı
Liderlik Davranışları ile Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki	Pearson korelasyon
Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi	Regresyon
Liderlik ve Örgütsel Bağlılığın yaşa, eğitim düzeyi, kurumda çalışma yılı ve çalışılan birime göre farklılaşma durumunun incelenmesi	ANOVA testi
Liderlik ve Örgütsel Bağlılığın cinsiyete, medeni duruma, çocuk sahibi olma durumu, çalışılan pozisyon, çalışma şekli, okul hayatı dışında liderlik eğitimi alma durumu ve herhangi bir hemşirelik derneğine üye olma durumuna göre farklılaşma durumunun incelenmesi	Bağımsız gruplar t testi
ANOVA testi fark olması durumunda çoklu karşılaştırmanın incelenmesi	Tukey testi

Korelasyon katsayısı (r);

$0 < r < 0,299$ arasında ise zayıf,

$0,300 < r < 0,599$ arasında ise orta,

$0,600 < r < 0,799$ arasında ise güçlü,

$0,800 < r < 1$ arasında ise çok güçlü ilişki vardır (Özdamar 2004).

Güvenilirlik katsayısı (a);

$0 < a < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 < a < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0,60 < a < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir

$0,80 < a < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Özdamar 2004).

3.7.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, özel bir sağlık grubunda çalışan hemşirelerin öz bildirimlerine dayanan ölçeklere verdikleri yanıtla ve yönetici hemşirelerin liderlik tarzlarını hemşirelerin algılama durumu ile sınırlıdır.



4.BULGULAR

Araştırmanın bulguları aşağıdaki başlıklara göre incelenecektir:

1. Sosyo-demografik değişkenlere yönelik bulgular,
2. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin (MLQ 5X) tanımlayıcı istatistikleri,
3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin tanımlayıcı istatistikleri,
4. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile sosyo-demografik değişkenlerin karşılaştırılması,
5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel ve alt boyutları ile sosyo-demografik değişkenlerin karşılaştırılması,
6. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel ve alt boyutlarının ilişkisi.
7. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel ve alt boyutları üzerine etkisi

4.1. Sosyo-Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Tablo 4. Katılımcıların sosyo-demografik değişkenlerinin dağılımları (n=405)

		n	%
Yaş	24 yaş ve altı	147	36,3
	25-29 yaş	123	30,4
	30-34 yaş	56	13,8
	35 yaş ve üstü	79	19,5
Cinsiyet	Kadın	342	84,4
	Erkek	63	15,6
Medeni durum	Evli	143	35,3
	Bekâr	262	64,7
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	115	28,4
	Hayır	290	71,6
Çocuk sayısı	1,0	58	50,4
	2,0	54	47,0
	3,0	3	2,6
Eğitim düzeyi	Lise	83	20,5
	Ön lisans	53	13,1
	Lisans	210	51,9
	Yüksek lisans ve üzeri	59	14,6

Çalışmaya katılan hemşirelerin %36,3'ü (n=147) 24 yaş ve altında, %84,4'ü (n=342) kadın, %64,7'si (n=262) bekâr olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %71,6'sı (n=290) çocuğu olmadığını ifade etmiş, bunun yanında çocuğu olanların ise %50,4'ü (n=58) 1 tane çocuğu olduğunu belirtmiştir. Eğitim düzeyi açısından hemşirelerin %51,9'luk (n=210) kısmının lisans mezunu olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4a. Katılımcıların sosyo-demografik değişkenlerinin dağılımları (n=405)

		n	%
Kurumdaki çalışma yılı	1 yıldan 3 yıla kadar^a	153	37,8
	3-6 yıl	144	35,6
	7-10 yıl	64	15,8
	10 yıldan fazla	44	10,9
Çalışılan birim	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	50,6
	Özel Birimler	121	29,9
	Yönetim Birimi	79	19,5
Çalışma şekli	Sürekli Gündüz	190	46,9
	Gece Gündüz Karışık	215	53,1
Liderlik eğitimi alma durumu	Evet	166	41,0
	Hayır	239	59,0
Herhangi bir hemşirelik derneğine üye olma durumu	Hayır	302	74,6
	Evet	103	25,4
Üye olunan dernek	Türk Hemşireler Derneği	60	14,8
	Diğer Özel Dal Hemşirelik Dernekleri	64	15,8

Tablo 4a'ya göre katılımcıların %37,8'i (n=153) 3 yıldan az süre ile kurumda bulunmakta, %16'sı (n=65) kurumun Fulya lokasyonunda çalışmakta, %50,6'sı dahili ve cerrahi birimlerde, %53,8'i (n=218) servis hemşiresi, %53,1'i (n=215) gece gündüz karışık olarak buldukları lokasyonlarda faaliyet gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Hemşirelerin %74,6'lık (n=302) kısmı herhangi bir hemşirelik derneğine üye olmadığını ifade ederken, %15,8'lik (n=64) kısım Türk Hemşireler Derneği dışındaki diğer özel dal hemşirelik derneklerine üye oldukları görülmektedir (Tablo 4a).

4.2. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin (MLQ 5X) Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 5. Çok faktörlü liderlik ölçeğine ait betimsel istatistikler (n=405)

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	405	0,00	4,00	2,54	0,92	-,713	,375	0,863
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	405	0,00	4,00	2,73	0,80	-,571	,343	0,825
Telkinle Güdüleme	405	0,00	4,00	2,62	0,85	-,566	,085	0,837
Entelektüel Uyarım	405	0,00	4,00	2,61	0,77	-,559	,501	0,831
Bireysel Destek	405	0,00	4,00	2,55	0,90	-,513	,080	0,862
Dönüşümcü Liderlik	405	0,00	4,00	2,61	0,78	-,547	,267	0,962
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	405	0,50	4,00	2,28	0,71	-,220	-,006	0,511
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	405	0,00	4,00	1,44	0,81	,452	-,032	0,619
Laissez-Faire Liderlik	405	0,00	4,00	1,04	0,99	,742	-,418	0,820
Koşullu Ödül	405	0,00	4,00	2,63	0,79	-,610	,459	0,788
Etkileşimci Liderlik	405	0,44	4,00	1,85	0,49	,892	2,064	0,713
Ekstra Çaba	405	0,00	4,00	2,41	0,96	-,394	-,074	0,853
Etkililik	405	0,00	4,00	2,64	0,88	-,593	,314	0,900
Doyum	405	0,00	4,00	2,53	1,01	-,565	-,080	0,881
Liderlik Davranışı	405	0,00	4,00	2,53	0,90	-,502	,148	0,952

Çok faktörlü liderlik ölçeğine ait idealleştirilmiş etki (atfedilen) alt boyut puan ortalaması $2,54\pm 0,92$, idealleştirilmiş etki (davranış) alt boyut puan ortalaması $2,73\pm 0,80$, telkinle güdüleme alt boyut puan ortalaması $2,62\pm 0,85$, entelektüel uyarım alt boyut puan ortalaması $2,61\pm 0,77$, bireysel destek alt boyut puan ortalaması $2,55\pm 0,90$, **dönüşümcü liderlik alt boyutu puan ortalaması $2,61\pm 0,78$** , istisnalarla yönetim (aktif) alt boyut puan ortalaması $2,28\pm 0,71$, istisnalarla yönetim (pasif) alt boyut puan ortalaması $1,44\pm 0,81$, laissez-faire liderlik alt alt boyut puan ortalaması $1,04\pm 0,99$, koşullu ödül alt boyut puan ortalaması $2,63\pm 0,79$, **etkileşimci liderlik alt boyutu puan ortalaması $1,85\pm 0,49$** , ekstra çaba alt boyut puan ortalaması $2,41\pm 0,96$, etkililik alt boyut puan ortalaması $2,64\pm 0,88$, doyum alt boyut pan ortalaması $2,53\pm 0,90$ ve **liderlik davranışı alt boyut puan ortalaması $2,53\pm 0,90$** olarak bulunmuştur (Tablo 5).

4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 6. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait betimsel istatistikler(n=405)

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Duygusal Bağlılık	405	1,67	7,00	4,58	1,15	,086	-,624	0,779
Devam Bağlılığı	405	1,00	6,83	3,71	1,01	-,206	,068	0,720
Normatif Bağlılık	405	1,17	7,00	4,23	1,08	-,097	-,224	0,636
Örgütsel Bağlılık	405	1,78	6,39	4,17	0,84	-,092	-,266	0,821

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait duygusal bağlılık alt boyut puan ortalaması $4,58 \pm 1,15$, devam bağlılığı alt boyut puan ortalaması $3,71 \pm 1,01$ ve normatif bağlılık alt boyut puan ortalaması $4,23 \pm 1,08$ ve örgütsel bağlılık ölçeğinin puan ortalaması $4,17 \pm 0,84$ olarak bulunmuştur (Tablo 6).

4.4. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) Genel ve Alt Boyutları İle Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması

Tablo 7. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile cinsiyetin karşılaştırılması (n=405)

Cinsiyet		n	Ortalama	ss	t	p
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Kadın	342	2,73	0,80	-0,078	,938
	Erkek	63	2,74	0,77		
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Kadın	342	2,51	0,94	-1,778	,076
	Erkek	63	2,73	0,80		
Telkinle Güdüleme	Kadın	342	2,60	0,86	-1,371	,171
	Erkek	63	2,75	0,74		
Entelektüel Uyarım	Kadın	342	2,58	0,79	-2,069	,039*
	Erkek	63	2,80	0,68		
Bireysel Destek	Kadın	342	2,51	0,91	-2,045	,042*
	Erkek	63	2,77	0,82		
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	342	2,58	0,79	-1,606	,109
	Erkek	63	2,76	0,71		
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Kadın	342	2,27	0,71	-0,784	,433
	Erkek	63	2,35	0,71		
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Kadın	342	1,41	0,81	-1,478	,140
	Erkek	63	1,58	0,80		
Laissez-Faire Liderlik	Kadın	342	1,01	0,97	-1,214	,225
	Erkek	63	1,17	1,08		
Koşullu Ödül	Kadın	342	2,60	0,80	-1,562	,119
	Erkek	63	2,77	0,70		
Etkileşimci Liderlik	Kadın	342	1,82	0,48	-2,125	,034*
	Erkek	63	1,97	0,53		
Ekstra Çaba	Kadın	342	2,37	0,98	-1,619	,106
	Erkek	63	2,59	0,81		
Etkililik	Kadın	342	2,62	0,89	-1,168	,243
	Erkek	63	2,76	0,82		
Doyum	Kadın	342	2,48	1,03	-2,198	,028*
	Erkek	63	2,79	0,85		
Liderlik Davranışları	Kadın	342	2,49	0,92	-1,769	,078
	Erkek	63	2,71	0,78		

***p<0,05**

Liderlik ile cinsiyet arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan t testi sonucuna göre kadın ve erkek hemşireler arasında entelektüel uyarım, bireysel destek, doyum ve etkileşimci liderlik boyutlarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre erkek hemşirelerin puan ortalaması kadınlara göre daha yüksektir (Tablo 7).

Tablo 8. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile medeni durumun karşılaştırılması (n=405)

Medeni durum		n	Ortalama	ss	t	p
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Evli	143	2,85	0,79	2,224	,027*
	Bekar	262	2,67	0,80		
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Evli	143	2,62	0,88	1,226	,221
	Bekar	262	2,50	0,94		
Telkinle Güdüleme	Evli	143	2,69	0,79	1,214	,226
	Bekar	262	2,58	0,88		
Entelektüel Uyarım	Evli	143	2,65	0,75	0,718	,473
	Bekar	262	2,59	0,79		
Bireysel Destek	Evli	143	2,62	0,86	1,106	,269
	Bekar	262	2,52	0,92		
Dönüşümcü Liderlik	Evli	143	2,69	0,76	1,398	,163
	Bekar	262	2,57	0,80		
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Evli	143	2,31	0,69	0,446	,656
	Bekar	262	2,27	0,73		
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Evli	143	1,40	0,70	-0,673	,501
	Bekar	262	1,46	0,86		
Laissez-Faire Liderlik	Evli	143	0,97	0,84	-1,039	,300
	Bekar	262	1,07	1,06		
Koşullu Ödül	Evli	143	2,73	0,76	1,920	,056
	Bekar	262	2,57	0,80		
Etkileşimci Liderlik	Evli	143	1,85	0,42	0,136	,892
	Bekar	262	1,84	0,53		
Ekstra Çaba	Evli	143	2,48	0,87	1,126	,261
	Bekar	262	2,37	1,01		
Etkililik	Evli	143	2,66	0,87	0,341	,733
	Bekar	262	2,63	0,89		
Doyum	Evli	143	2,65	0,92	1,771	,077
	Bekar	262	2,47	1,05		
Liderlik Davranışları	Evli	143	2,60	0,85	1,165	,245
	Bekar	262	2,49	0,93		

*** $p<0,05$**

Liderlik ile medeni durum arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan t testi sonucuna göre evli ve bekâr hemşireler arasında idealleştirilmiş etki (davranış) alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre evli hemşirelerin puan ortalaması bekarlara göre daha yüksektir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 8).

Tablo 9. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile çocuk sahibi olma durumunun karşılaştırılması (n=405)

Çocuk sahibi olma durumu		n	Ortalama	ss	t	p
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Evet	115	2,87	0,77	2,248	,025*
	Hayır	290	2,68	0,80		
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Evet	115	2,61	0,90	,928	,354
	Hayır	290	2,51	0,93		
Telkinle Güdüleme	Evet	115	2,69	0,79	1,006	,315
	Hayır	290	2,59	0,87		
Entelektüel Uyarım	Evet	115	2,61	0,75	-,070	,944
	Hayır	290	2,61	0,78		
Bireysel Destek	Evet	115	2,63	0,88	1,081	,280
	Hayır	290	2,52	0,91		
Dönüşümcü Liderlik	Evet	115	2,68	0,76	1,126	,261
	Hayır	290	2,58	0,79		
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Evet	115	2,29	0,67	,158	,874
	Hayır	290	2,28	0,73		
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Evet	115	1,39	0,73	-,715	,475
	Hayır	290	1,46	0,84		
Laissez-Faire Liderlik	Evet	115	1,03	0,90	-,069	,945
	Hayır	290	1,04	1,02		
Koşullu Ödül	Evet	115	2,72	0,79	1,445	,149
	Hayır	290	2,59	0,78		
Etkileşimci Liderlik	Evet	115	1,86	0,44	,326	,745
	Hayır	290	1,84	0,52		
Ekstra Çaba	Evet	115	2,44	0,87	,475	,635
	Hayır	290	2,39	1,00		
Etkililik	Evet	115	2,65	0,87	,191	,849
	Hayır	290	2,63	0,89		
Doyum	Evet	115	2,64	0,94	1,365	,173
	Hayır	290	2,49	1,03		
Liderlik Davranışları	Evet	115	2,58	0,86	,736	,462
	Hayır	290	2,50	0,92		

**p<0,05*

Liderlik ile çocuk sahibi olma durumu arasında ilişkinin belirlenmesi için yapılan t testine göre çocuk sahibi olma durumu ile idealleştirilmiş etki (davranış) alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre çocuğu olan hemşirelerin olmayanlara göre alt boyut puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 9).

Tablo 10. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile eğitim düzeyinin karşılaştırılması (n=405)

Eğitim düzeyi		n	Ortalama	ss	F	p	Tukey
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Lise	83	2,65	0,75	2,494	,060	
	Ön lisans	53	2,70	0,79			
	Lisans	210	2,70	0,83			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,99	0,72			
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Lise	83	2,45	0,90	,892	,445	
	Ön lisans	53	2,63	0,92			
	Lisans	210	2,52	0,93			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,67	0,91			
Telkinle Güdüleme	Lise	83	2,57	0,84	1,165	,323	
	Ön lisans	53	2,56	0,86			
	Lisans	210	2,60	0,88			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,81	0,69			
Entelektüel Uyarım	Lise	83	2,63	0,71	,290	,833	
	Ön lisans	53	2,67	0,78			
	Lisans	210	2,58	0,79			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,65	0,83			
Bireysel Destek	Lise	83	2,50	0,88	,283	,838	
	Ön lisans	53	2,61	0,92			
	Lisans	210	2,54	0,91			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,62	0,89			
Dönüşümcü Liderlik	Lise	83	2,56	0,74	,802	,493	
	Ön lisans	53	2,64	0,80			
	Lisans	210	2,59	0,81			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,75	0,75			
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Lise	83	2,32	0,64	,890	,447	
	Ön lisans	53	2,38	0,65			
	Lisans	210	2,23	0,74			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,34	0,77			
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Lise	83	1,51	0,86	,562	,640	

	Ön lisans	53	1,51	0,86		
	Lisans	210	1,39	0,79		
	Yüksek lisans ve üzeri	59	1,42	0,75		
Laissez-Faire Liderlik	Lise ^a	83	1,31	1,08	3,505	,016*
	Ön lisans ^b	53	0,95	1,00		
	Lisans ^c	210	1,02	0,97		
	Yüksek lisans ve üzeri ^d	59	0,79	0,84		
Koşullu Ödül	Lise	83	2,58	0,83	,976	,404
	Ön lisans	53	2,58	0,81		
	Lisans	210	2,62	0,78		
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,78	0,71		
Etkileşimci Liderlik	Lise	83	1,93	0,57	1,059	,367
	Ön lisans	53	1,85	0,54		
	Lisans	210	1,82	0,46		
	Yüksek lisans ve üzeri	59	1,83	0,45		
Ekstra Çaba	Lise	83	2,27	0,92	2,037	,108
	Ön lisans	53	2,57	0,97		
	Lisans	210	2,37	0,99		
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,60	0,87		
Etkililik	Lise	83	2,61	0,82	,643	,588
	Ön lisans	53	2,73	0,86		
	Lisans	210	2,60	0,92		
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,75	0,87		
Doyum	Lise	83	2,47	0,97	,523	,666
	Ön lisans	53	2,61	1,11		
	Lisans	210	2,50	1,01		
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,64	0,97		
Liderlik Davranışları	Lise	83	2,45	0,84	1,036	,377
	Ön lisans	53	2,64	0,94		
	Lisans	210	2,49	0,93		
	Yüksek lisans ve üzeri	59	2,66	0,87		

* $p < 0,05$

Liderlik ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan ANOVA testi sonucuna göre eğitim düzeyi ile laissez-faire liderlik arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre lise mezunu hemşirelerin puan ortalaması en yüksek iken yüksek lisans ve üzeri mezuniyeti olan hemşirelerin puan ortalaması en düşüktür (Tablo 10).

Tablo 11. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile kurumda çalışma süresinin karşılaştırılması (n=405)

Kurumda çalışma süresi	n	Ortalama	ss	F	p	Tukey
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	2,59	0,81	3,739	,011*
	3-6 yıl ^b	144	2,78	0,78		
	7-10 yıl ^c	64	2,75	0,84		
	10 yıldan fazla ^d	44	3,02	0,69		
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,42	0,92	2,184	,089
	3-6 yıl	144	2,67	0,86		
	7-10 yıl	64	2,47	1,00		
	10 yıldan fazla	44	2,66	0,94		
Telkinle Güdüleme	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,49	0,87	2,249	,082
	3-6 yıl	144	2,71	0,82		
	7-10 yıl	64	2,63	0,81		
	10 yıldan fazla	44	2,76	0,87		
Entelektüel Uyarım	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,53	0,77	1,799	,147
	3-6 yıl	144	2,73	0,75		
	7-10 yıl	64	2,55	0,86		
	10 yıldan fazla	44	2,62	0,72		
Bireysel Destek	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	2,38	0,90	3,204	,023*
	3-6 yıl ^b	144	2,70	0,87		
	7-10 yıl ^c	64	2,59	0,95		
	10 yıldan fazla ^d	44	2,63	0,85		
Dönüşümcü Liderlik	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	2,48	0,78	2,669	,047*
	3-6 yıl ^b	144	2,72	0,76		
	7-10 yıl ^c	64	2,60	0,82		
	10 yıldan fazla ^d	44	2,74	0,75		
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,27	0,72	1,035	,377
	3-6 yıl	144	2,27	0,73		
	7-10 yıl	64	2,24	0,71		
	10 yıldan fazla	44	2,46	0,59		
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	1 yıldan 3 yıla kadar	153	1,37	0,87	0,860	,462
	3-6 yıl	144	1,51	0,80		
	7-10 yıl	64	1,46	0,72		
	10 yıldan fazla	44	1,38	0,73		
Laissez-Faire Liderlik	1 yıldan 3 yıla kadar	153	1,03	1,02	0,438	,726
	3-6 yıl	144	1,05	1,04		
	7-10 yıl	64	1,11	0,90		

	10 yıldan fazla	44	0,89	0,81		
Koşullu Ödül	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	2,48	0,78	3,588	,014*
	3-6 yıl ^b	144	2,74	0,74		
	7-10 yıl ^c	64	2,61	0,89		
	10 yıldan fazla ^d	44	2,81	0,74		
Etkileşimci Liderlik	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	1,79	0,50	1,198	,310
	3-6 yıl	144	1,89	0,54		
	7-10 yıl	64	1,85	0,42		
	10 yıldan fazla	44	1,88	0,41		
Ekstra Çaba	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,26	0,97	2,092	,101
	3-6 yıl	144	2,53	0,94		
	7-10 yıl	64	2,48	0,98		
	10 yıldan fazla	44	2,41	0,94		
Etkililik	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,54	0,86	1,460	,225
	3-6 yıl	144	2,75	0,83		
	7-10 yıl	64	2,67	0,96		
	10 yıldan fazla	44	2,59	0,98		
Doyum	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,40	0,98	1,715	,163
	3-6 yıl	144	2,66	0,99		
	7-10 yıl	64	2,57	1,12		
	10 yıldan fazla	44	2,51	0,97		
Liderlik Davranışları	1 yıldan 3 yıla kadar	153	2,40	0,89	1,916	,126
	3-6 yıl	144	2,65	0,87		
	7-10 yıl	64	2,57	0,97		
	10 yıldan fazla	44	2,50	0,94		

***p<0,05**

Liderlik ile kurumda çalışma yılı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan ANOVA testi sonucuna göre kurumdaki çalışma yılı ile idealleştirilmiş etki (davranış), bireysel destek, koşullu ödül ve dönüşümcü liderlik arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre, 3-6 yıl arası çalışan hemşirelerin bireysel destek puan ortalaması en yüksek, 10 yıl ve üzeri çalışanların idealleştirilmiş etki (davranış), koşullu ödül ve dönüşümcü liderlik puan ortalamaları en yüksek, bu alt boyutlar için 3 yıldan az süredir çalışan hemşirelerin puan ortalaması en küçük bulunmuştur (Tablo 11).

Tablo 12. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile çalışılan birimin karşılaştırılması (n=405)

Çalışılan Birim		n	Ortalama	ss	F	p	Tukey
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Dahili ve Cerrahi Birimler ^a	205	2,66	0,76	3,503	,031*	a<c
	Özel Birimler ^b	121	2,72	0,89			
	Yönetim Birimi ^c	79	2,94	0,72			
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,50	0,93	,714	,491	
	Özel Birimler	121	2,55	0,96			
	Yönetim Birimi	79	2,64	0,83			
Telkinle Güdüleme	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,55	0,90	1,878	,154	
	Özel Birimler	121	2,66	0,83			
	Yönetim Birimi	79	2,75	0,71			
Entelektüel Uyarım	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,59	0,78	,335	,716	
	Özel Birimler	121	2,66	0,79			
	Yönetim Birimi	79	2,59	0,75			
Bireysel Destek	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,52	0,90	,252	,777	
	Özel Birimler	121	2,58	0,95			
	Yönetim Birimi	79	2,60	0,82			
Dönüşümcü Liderlik	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,56	0,80	,965	,382	
	Özel Birimler	121	2,63	0,81			
	Yönetim Birimi	79	2,70	0,70			
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,28	0,68	,020	,980	
	Özel Birimler	121	2,28	0,75			
	Yönetim Birimi	79	2,30	0,72			
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	1,44	0,82	,080	,923	
	Özel Birimler	121	1,41	0,85			
	Yönetim Birimi	79	1,46	0,71			
Laissez-Faire Liderlik	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	1,06	1,00	,593	,553	
	Özel Birimler	121	1,06	1,04			
	Yönetim Birimi	79	0,93	0,88			
Koşullu Ödül	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,58	0,79	1,219	,297	
	Özel Birimler	121	2,64	0,82			
	Yönetim Birimi	79	2,74	0,72			
Etkileşimci Liderlik	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	1,84	0,49	,018	,983	
	Özel Birimler	121	1,85	0,52			
	Yönetim Birimi	79	1,85	0,48			
Ekstra Çaba	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,35	1,00	,886	,413	
	Özel Birimler	121	2,44	0,97			

	Yönetim Birimi	79	2,51	0,84		
Etkililik	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,58	0,90		
	Özel Birimler	121	2,73	0,86	1,105	,332
	Yönetim Birimi	79	2,66	0,85		
Doyum	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,51	1,03		
	Özel Birimler	121	2,56	1,01	,070	,932
	Yönetim Birimi	79	2,53	0,94		
Liderlik Davranışları	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	2,48	0,93		
	Özel Birimler	121	2,57	0,90	,513	,599
	Yönetim Birimi	79	2,57	0,84		

**p<0,05*

Liderlik ile çalışılan birim arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre idealleştirilmiş etki (davranış) ile çalıştığı birim arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre yönetim biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalaması en yüksek iken, dâhili ve cerrahi birimlerde çalışanların puan ortalaması en düşüktür (Tablo 12).

Tablo 13. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) genel ve alt boyutları ile çalışma şeklinin karşılaştırılması (n=405)

Çalışma şekli		n	Ortalama	ss	t	p
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	Sürekli Gündüz	190	2,84	0,80	2,593	,010*
	Gece Gündüz Karışık	215	2,63	0,78		
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	Sürekli Gündüz	190	2,63	0,92	1,807	,071
	Gece Gündüz Karışık	215	2,46	0,91		
Telkinle Güdüleme	Sürekli Gündüz	190	2,72	0,84	2,186	,029*
	Gece Gündüz Karışık	215	2,53	0,85		
Entelektüel Uyarım	Sürekli Gündüz	190	2,67	0,79	1,454	,147
	Gece Gündüz Karışık	215	2,56	0,75		
Bireysel Destek	Sürekli Gündüz	190	2,62	0,89	1,473	,141
	Gece Gündüz Karışık	215	2,49	0,91		
Dönüşümcü Liderlik	Sürekli Gündüz	190	2,70	0,79	2,051	,041*
	Gece Gündüz Karışık	215	2,54	0,77		
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	Sürekli Gündüz	190	2,28	0,71	-0,114	,909
	Gece Gündüz Karışık	215	2,29	0,72		
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	Sürekli Gündüz	190	1,42	0,77	-0,404	,687
	Gece Gündüz Karışık	215	1,45	0,84		
Laissez-Faire Liderlik	Sürekli Gündüz	190	0,94	0,93	-1,876	,061
	Gece Gündüz Karışık	215	1,12	1,03		
Koşullu Ödül	Sürekli Gündüz	190	2,75	0,75	3,033	,003*
	Gece Gündüz Karışık	215	2,52	0,80		
Etkileşimci Liderlik	Sürekli Gündüz	190	1,85	0,49	,054	,957
	Gece Gündüz Karışık	215	1,85	0,50		
Ekstra Çaba	Sürekli Gündüz	190	2,46	0,93	1,132	,258
	Gece Gündüz Karışık	215	2,36	0,99		
Etkililik	Sürekli Gündüz	190	2,68	0,89	0,945	,345
	Gece Gündüz Karışık	215	2,60	0,88		
Doyum	Sürekli Gündüz	190	2,58	1,02	0,854	,393
	Gece Gündüz Karışık	215	2,49	0,99		
Liderlik Davranışları	Sürekli Gündüz	190	2,57	0,90	1,025	,306
	Gece Gündüz Karışık	215	2,48	0,90		

***p<0,05**

Liderlik ile çalışma şeklinin ilişkisinin incelenmesi amacı ile yapılan t testi sonucuna göre idealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, koşulu ödül ve dönüşümcü liderlik boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Buna göre sürekli gündüz çalışan bireylerin puan ortalaması daha yüksektir (Tablo 13).

4.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutları ile Sosyo-demografik Değişkenlerin Karşılaştırılması

Tablo 14. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile yaşın karşılaştırılması (n=405)

Yaş	n	Ortalama	ss	F	p	Tukey
Duygusal Bağlılık	24 yaş ve altı ^a	147	4,30	1,14	7,638	,000*
	25-29 yaş ^b	123	4,55	1,12		
	30-34 yaş ^c	56	4,70	1,10		
	35 yaş ve üstü ^d	79	5,04	1,09		
Devam Bağlılığı	24 yaş ve altı	147	3,65	0,95	2,299	,077
	25-29 yaş	123	3,86	1,06		
	30-34 yaş	56	3,82	1,01		
	35 yaş ve üstü	79	3,51	1,02		
Normatif Bağlılık	24 yaş ve altı ^a	147	4,04	1,15	3,543	,015*
	25-29 yaş ^b	123	4,25	0,99		
	30-34 yaş ^c	56	4,27	0,94		
	35 yaş ve üstü ^d	79	4,53	1,12		
Örgütsel Bağlılık	24 yaş ve altı ^a	147	4,00	0,89	3,884	,009*
	25-29 yaş ^b	123	4,22	0,80		
	30-34 yaş ^c	56	4,26	0,68		
	35 yaş ve üstü ^d	79	4,36	0,84		

* $p < 0,05$

Örgütsel bağlılık ile yaş arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan ANOVA testi sonucuna göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt boyutunda ve örgütsel bağlılık genelinde anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre 35 yaş ve üzeri olan çalışan hemşirelerin puan ortalaması en yüksek iken yaş azaldıkça puan ortalaması da düşmektedir (Tablo 14).

Tablo 15. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile medeni durumun karşılaştırılması (n=405)

Medeni durum		n	Ortalama	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	143	4,87	1,13	3,877	,000*
	Bekâr	262	4,42	1,13		
Devam Bağlılığı	Evli	143	3,74	1,06	0,433	,665
	Bekâr	262	3,69	0,99		
Normatif Bağlılık	Evli	143	4,44	1,08	2,931	,004*
	Bekâr	262	4,12	1,07		
Örgütsel Bağlılık	Evli	143	4,35	0,82	3,208	,001*
	Bekâr	262	4,07	0,83		

***p<0,05**

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan t testi sonucuna göre, medeni durum ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt boyutunda ve örgütsel bağlılık genelinde anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Buna göre evli olan hemşirelerin puan ortalaması daha yüksektir (Tablo 15).

Tablo 16. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile çocuk sahibi olma durumunun karşılaştırılması (n=405)

Çocuk sahibi olma durumu		n	Ortalama	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evet	115	5,03	1,06	5,204	,000*
	Hayır	290	4,39	1,13		
Devam Bağlılığı	Evet	115	3,78	1,08	,894	,372
	Hayır	290	3,68	0,99		
Normatif Bağlılık	Evet	115	4,56	1,06	3,889	,000*
	Hayır	290	4,10	1,06		
Örgütsel Bağlılık	Evet	115	4,46	0,80	4,416	,000*
	Hayır	290	4,06	0,82		

***p<0,05**

Örgütsel bağlılık ile çocuk sahibi olma durumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan t testine sonucuna göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt boyutunda ve örgütsel bağlılık genelinde anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Buna göre çocuğu olan hemşirelerin puan ortalamaları daha yüksektir (Tablo 15).

Tablo 17. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile eğitim düzeyinin karşılaştırılması (n=405)

Eğitim düzeyi		n	Ortalama	ss	F	p	Tukey
Duygusal Bağlılık	Lise ^a	83	4,49	1,10	5,926	,001*	a,b,c<d
	Ön lisans ^b	53	4,38	1,06			
	Lisans ^c	210	4,50	1,14			
	Yüksek lisans ve üzeri ^d	59	5,14	1,17			
Devam Bağlılığı	Lise ^a	83	4,16	0,94	8,036	,000*	a>c,d
	Ön lisans ^b	53	3,73	1,03			
	Lisans ^c	210	3,60	0,99			
	Yüksek lisans ve üzeri ^d	59	3,43	0,99			
Normatif Bağlılık	Lise	83	4,34	1,05	1,879	,132	
	Ön lisans	53	4,09	1,05			
	Lisans	210	4,16	1,08			
	Yüksek lisans ve üzeri	59	4,47	1,13			
Örgütsel Bağlılık	Lise ^a	83	4,33	0,79	2,885	,036*	a>b
	Ön lisans ^b	53	4,07	0,82			
	Lisans ^c	210	4,09	0,85			
	Yüksek lisans ve üzeri ^d	59	4,35	0,83			

* $p<0,05$

Örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan ANOVA testi sonucuna göre, eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı alt boyutunda ve örgütsel bağlılık genelinde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre, duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutunda, yüksek lisans ve üzeri eğitime sahip hemşirelerin puan ortalaması en yüksek, ön lisans mezunu hemşirelerin ise en düşüktür. Devam bağlılığında ise, lise mezunu hemşirelerin puan ortalaması en yüksek iken, eğitim seviyesi arttıkça hemşirelerin puan ortalamaları düşmektedir (Tablo 17).

Tablo 18. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile kurumda çalışma süresinin karşılaştırılması (n=405)

Kurumda çalışma süresi	n	Ortalama	ss	F	p	Tukey	
Duygusal Bağlılık	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	4,29	1,12	12,671	,000*	a<c,d
	3-6 yıl ^b	144	4,50	1,15			b<d
	7-10 yıl ^c	64	4,90	1,07			
	10 yıldan fazla ^d	44	5,34	0,90			
Devam Bağlılığı	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	3,54	0,95	5,294	,001*	a<b,c
	3-6 yıl ^b	144	3,86	1,05			b,c>d
	7-10 yıl ^c	64	3,96	0,99			
	10 yıldan fazla ^d	44	3,41	1,00			
Normatif Bağlılık	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	3,92	1,04	8,240	,000*	a<b,d
	3-6 yıl ^b	144	4,40	1,05			
	7-10 yıl ^c	64	4,30	1,07			
	10 yıldan fazla ^d	44	4,67	1,07			
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan 3 yıla kadar ^a	153	3,92	0,82	9,098	,000*	a<b,c,d
	3-6 yıl ^b	144	4,26	0,84			
	7-10 yıl ^c	64	4,39	0,77			
	10 yıldan fazla ^d	44	4,47	0,74			

* $p<0,05$

Örgütsel bağlılık ile kurumda çalışma süresi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan ANOVA testine göre, kurumda çalışma süresi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutunda ve örgütsel bağlılık genelinde anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında 10 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin puan ortalamaları en yüksek iken, çalışma yılı azaldıkça puan ortalaması da düşmektedir. Devam bağlılığı alt boyutunda 7-10 yıldır çalışan hemşirelerin puan ortalaması en yüksek iken 10 yıl ve üzerinde çalışanların en düşüktür. Normatif bağlılık alt boyutunda ise, 10 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin puan ortalaması en yüksek iken, 3 yıldan az çalışanların puan ortalamaları en düşüktür (Tablo 18).

Tablo 19. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile çalışılan birimin karşılaştırılması (n=405)

Çalışılan birim		n	Ortalama	ss	F	p	Tukey
Duygusal Bağlılık	Dahili ve Cerrahi Birimler ^a	205	4,32	1,10			a,b<c
	Özel Birimler ^b	121	4,54	1,21	22,517	,000*	
	Yönetim Birimi ^c	79	5,29	0,86			
Devam Bağlılığı	Dahili ve Cerrahi Birimler	205	3,72	1,00			
	Özel Birimler	121	3,77	1,06	,967	,381	
	Yönetim Birimi	79	3,57	0,97			
Normatif Bağlılık	Dahili ve Cerrahi Birimler ^a	205	4,03	1,09			a,b<c
	Özel Birimler ^b	121	4,26	1,05	11,445	,000*	
	Yönetim Birimi ^c	79	4,70	0,95			
Örgütsel Bağlılık	Dahili ve Cerrahi Birimler ^a	205	4,03	0,86			a,b<c
	Özel Birimler ^b	121	4,19	0,84	10,535	,000*	
	Yönetim Birimi ^c	79	4,52	0,65			

***p<0,05**

Örgütsel bağlılık ile çalışılan birim arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan ANOVA testine göre çalışılan birim ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt boyutunda ve örgütsel bağlılık genelinde anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Buna göre yönetim biriminde çalışan hemşirelerin puan ortalamaları en yüksek iken dahili ve cerrahi birimlerde çalışanların puan ortalamaları en düşüktür (Tablo 19).

Tablo 20. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile çalışma şeklinin karşılaştırılması (n=405)

Çalışma şekli		n	Ortalama	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Sürekli Gündüz	190	4,80	1,14	3,791	,000*
	Gece Gündüz Karışık	215	4,38	1,12		
Devam Bağlılığı	Sürekli Gündüz	190	3,67	1,03	-0,726	,468
	Gece Gündüz Karışık	215	3,74	1,00		
Normatif Bağlılık	Sürekli Gündüz	190	4,39	1,04	2,866	,004*
	Gece Gündüz Karışık	215	4,09	1,09		
Örgütsel Bağlılık	Sürekli Gündüz	190	4,29	0,78	2,658	,008*
	Gece Gündüz Karışık	215	4,07	0,87		

***p<0,05**

Örgütsel bağlılık ile çalışma şekli arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan t testi sonucuna göre çalışma şekli ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık alt boyutunda ve örgütsel bağlılık genelinde anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre sürekli gündüz çalışan hemşirelerin puan ortalamaları daha yüksektir (Tablo 20).

Tablo 21. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile okul hayatı dışında liderlik eğitimi alma durumunun karşılaştırılması (n=405)

Okul hayatı dışında liderlik eğitimi alma durumu		n	Ortalama	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evet	166	4,80	1,11	3,372	,001*
	Hayır	239	4,42	1,15		
Devam Bağlılığı	Evet	166	3,72	1,05	,193	,847
	Hayır	239	3,70	0,99		
Normatif Bağlılık	Evet	166	4,35	1,08	1,831	,068
	Hayır	239	4,15	1,07		
Örgütsel Bağlılık	Evet	166	4,29	0,83	2,404	,017*
	Hayır	239	4,09	0,83		

***p<0,05**

Örgütsel bağlılığın liderlik eğitimi alma durumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan t testi sonucuna göre eğitim alan hemşirelerin, duygusal bağlılık alt boyutunda ve örgütsel bağlılık geneli arasında anlamlı fark

bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre eğitim hayatı dışında liderlik eğitimi almış hemşirelerin puan ortalaması daha yüksektir (Tablo 21).

Tablo 22. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları ile herhangi bir hemşirelik derneğine üye olma durumunun karşılaştırılması (n=405)

Herhangi bir hemşirelik derneğine üye olma durumu	n	Ortalama	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Üye değilim	302	4,47	1,17	-3,352 ,001*
	Üyeyim	103	4,90	1,04	
Devam Bağlılığı	Üye değilim	302	3,77	0,98	1,948 ,053
	Üyeyim	103	3,53	1,10	
Normatif Bağlılık	Üye değilim	302	4,20	1,05	-,869 ,386
	Üyeyim	103	4,31	1,15	
Örgütsel Bağlılık	Üye değilim	302	4,15	0,83	-1,059 ,290
	Üyeyim	103	4,25	0,84	

* $p<0,05$

Örgütsel bağlılık ile hemşirelik derneğine üye olma durumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan t testine sonucuna göre, herhangi bir hemşirelik derneğine üye olan hemşirelerin ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre herhangi bir hemşirelik derneğine üye olan hemşirelerin puan ortalaması daha yüksektir (Tablo 22).

4.6. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının İlişkisi

Tablo 23. Çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutlarının ilişkisi (n=405)

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	r	,356**	,071	,325**	,332**
	p	,000	,155	,000	,000
İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	r	,279**	,106*	,322**	,309**
	p	,000	,034	,000	,000
Telkinle Güdüleme	r	,308**	,114*	,325**	,327**
	p	,000	,022	,000	,000
Entelektüel Uyarım	r	,299**	,172**	,339**	,352**
	p	,000	,001	,000	,000
Bireysel Destek	r	,331**	,133**	,349**	,356**
	p	,000	,007	,000	,000
Dönüşümcü Liderlik	r	,340**	,128**	,359**	,362**
	p	,000	,010	,000	,000
İstisnalarla Yönetim (Aktif)	r	,008	,051	,043	,043
	p	,876	,307	,386	,391
İstisnalarla Yönetim (Pasif)	r	-,153**	,143**	-,043	-,031
	p	,002	,004	,393	,535
Laissez-Faire Liderlik	r	-,274**	,147**	-,162**	-,136**
	p	,000	,003	,001	,006
Koşullu Ödül	r	,316**	,093	,329**	,324**
	p	,000	,061	,000	,000
Etkileşimci Liderlik	r	-,071	,188**	,048	,064
	p	,152	,000	,333	,200
Ekstra Çaba	r	,300**	,079	,295**	,296**
	p	,000	,112	,000	,000
Etkililik	r	,291**	,100*	,277**	,293**
	p	,000	,044	,000	,000
Doyum	r	,269**	,086	,273**	,275**
	p	,000	,083	,000	,000
Liderlik Davranışları	r	,300**	,093	,296**	,302**
	p	,000	,062	,000	,000

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılan pearson korelasyon testi sonucu aşağıda verilmiştir:

İdealleştirilmiş etki (atfedilen) ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki; devam bağlılığı alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki; normatif bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü orta ilişki; örgütsel bağlılık genelinde pozitif yönlü orta ilişki bulunmuştur.

İdealleştirilmiş etki (davranış) ile duygusal bağlılık alt boyutunu arasında pozitif yönlü orta bir ilişki; normatif bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönlü orta ilişki; örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta ilişki bulunmuştur.

İstisnalarla yönetim (pasif) ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif yönlü zayıf ilişki; devam bağlılığı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Telkinle güdüleme ile duygusal bağlılık alt boyutunda pozitif yönlü orta bir ilişki; devam bağlılığı alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; normatif bağlılık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; örgütsel bağlılık genelinde pozitif yönlü orta ilişki bulunmuştur.

Laissez-faire liderlik ile duygusal bağlılık alt boyutunda negatif yönlü zayıf ilişki; devam bağlılığı alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; normatif bağlılık alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; örgütsel bağlılık genelinde negatif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Entelektüel uyarım ile duygusal bağlılık alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; devam bağlılığı alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; normatif bağlılık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; örgütsel bağlılık genelinde pozitif yönlü orta ilişki bulunmuştur.

Ekstra çaba ile duygusal bağlılık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; normatif bağlılık alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; örgütsel bağlılık genelinde pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmaktadır.

Bireysel destek ile duygusal bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; devam bağıllığı alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; normatif bağıllık arasında pozitif yönlü orta ilişki; örgütsel bağıllık arasında pozitif yönlü orta ilişki bulunmuştur.

Etkililik ile duygusal bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; devam bağıllığı alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; normatif bağıllık arasında pozitif yönlü zayıf ilişki; örgütsel bağıllık arasında pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Koşullu ödül ile duygusal bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; normatif bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; örgütsel bağıllık genelinde pozitif yönlü orta bir ilişki bulunmaktadır.

Doyum ile duygusal bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; normatif bağıllık arasında pozitif yönlü zayıf ilişki; örgütsel bağıllık genelinde pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Dönüşümcü liderlik ile duygusal bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; devam bağıllığı alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; normatif bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; örgütsel bağıllık genelinde pozitif yönlü orta ilişki bulunmuştur.

Etkileşimci liderlik ile devam bağıllığı alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Liderlik davranışları ile duygusal bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü orta ilişki; normatif bağıllık alt boyutunda pozitif yönlü zayıf ilişki; örgütsel bağıllık genelinde pozitif yönlü orta ilişki bulunmaktadır (Tablo 23).

4.7. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) Genel ve Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Üzerine Etkisi

Tablo 24. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının duygusal bağlılığa etkisi (n=405)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı (B)	t	p	R2
Duygusal Bağlılık	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	-,207	-1,528	,127	,183
	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	,463	3,236	,001*	
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	-,074	-,920	,358	
	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	,051	,520	,603	
	Telkinle Güdüleme	-,002	-,015	,988	
	Laissez-Faire Liderlik	-,259	-3,050	,002*	
	Entelektüel Uyarım	,007	,043	,966	
	Ekstra Çaba	,215	1,774	,077	
	Bireysel Destek	,320	2,325	,021*	
	Etkililik	-,248	-1,540	,124	
	Koşullu Ödül	,088	,558	,577	
	Doyum	-,178	-1,351	,177	

*Model: F=7,315 p<0,05; *p<0,05*

Liderliğin duygusal bağlılık alt boyutuna etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonucuna göre,

Etkiyi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde idealleştirilmiş etki (davranış) ve bireysel destek duygusal bağlılığı pozitif etkilemekte ($B=,463$; $B=320$ $p<0,05$) iken laissez-faire liderlik alt boyutu negatif etkilemektedir ($B=-,259$). Duygusal bağlılıktaki değişimin %18'i idealleştirilmiş etki (davranış), laissez-faire liderlik alt boyutu ve bireysel destek alt boyutu tarafından açıklanmaktadır (Tablo 24).

Tablo 25. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının devam bağlılığına etkisi (n=405)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı (B)	t	p	R2
Devam Bağlılığı	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	,043	,344	,731	,094
	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	-,134	-1,008	,314	
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	-,045	-,605	,546	
	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	,023	,253	,800	
	Telkinle Güdüleme	,053	,392	,695	
	Laissez-Faire Liderlik	,243	3,092	,002*	
	Entelektüel Uyarım	,430	2,952	,003*	
	Ekstra Çaba	-,147	-1,307	,192	
	Bireysel Destek	,095	,744	,458	
	Etkililik	,214	1,429	,154	
	Koşullu Ödül	-,157	-1,077	,282	
	Doyum	-,084	-,686	,493	

*Model: F=3,405 p<0,05; *p<0,05*

Liderliğin devam bağlılık alt boyutuna etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonucuna göre,

Etkiyi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde laissez-faire liderlik alt boyutu ve entelektüel uyarım alt boyutu devam bağlılığı alt boyutunu pozitif etkilemektedir ($B=,243$; $B=430$ $p<0,05$). Devam bağlılığı alt boyutundaki değişimin %9'u laissez-faire liderlik ve entelektüel uyarım alt boyutu tarafından açıklanmaktadır (Tablo 25).

Tablo 26. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının normatif bağlılık alt boyutuna etkisi (n=405)

Bağımlı Değ	Bağımsız Değ	Katsayı (B)	t	p	R2
Normatif Bağlılık	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	,041	,313	,754	,152
	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	,202	1,476	,141	
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	-,055	-,709	,479	
	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	,081	,869	,385	
	Telkinle Güdüleme	,051	,365	,716	
	Liderlik	-,120	-1,482	,139	
	Entelektüel Uyarım	,231	1,538	,125	
	Ekstra Çaba	,127	1,092	,276	
	Bireysel Destek	,230	1,748	,081	
	Etkililik	-,260	-1,682	,093	
	Koşullu Ödül	,055	,363	,717	
	Doyum	-,177	-1,401	,162	

Model: $F=5,857$ $p<0,05$ $*p<0,05$

Liderliğin normatif bağlılık alt boyutuna etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Etkiyi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde değişkenlerin normatif bağlılık alt boyutunu etkilemediği görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 26).

Tablo 27. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının örgütsel bağlılığa etkisi (n=405)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı (B)	t	p	R2
Örgütsel Bağlılık	İdealleştirilmiş Etki (Atfedilen)	-,041	-,409	,683	,154
	İdealleştirilmiş Etki (Davranış)	,177	1,671	,095	
	İstisnalarla Yönetim (Aktif)	-,058	-,973	,331	
	İstisnalarla Yönetim (Pasif)	,051	,715	,475	
	Telkinle Güdüleme	,034	,314	,754	
	Laissez-Faire Liderlik	-,045	-,719	,472	
	Entelektüel Uyarım	,223	1,916	,056	
	Ekstra Çaba	,065	,723	,470	
	Bireysel Destek	,215	2,111	,035*	
	Etkililik	-,098	-,820	,412	
	Koşullu Ödül	-,005	-,042	,966	
	Doyum	-,146	-1,499	,135	

*Model: F=5,935 p<0,05; *p<0,05*

Liderliğin örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçlarına göre,

Etkiyi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde bireysel destek alt boyutu, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir ($B=215$ $p<0,05$). Örgütsel bağlılıktaki değişimin %15'i bireysel destek alt boyutu tarafından açıklanmaktadır (Tablo 27).

Tablo 28. Çok faktörlü liderlik (MLQ 5X) ölçeği genel ve alt boyutlarının örgütsel bağlılığa etkisi (n=405)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı (B)	t	p	R2
Örgütsel Bağlılık	Dönüşümcü Liderlik	,553	4,514	,000*	,136
	Etkileşimci Liderlik	-,025	-,307	,759	
	Liderlik Davranışları	-,155	-1,479	,140	

*Model: F=21,016 p<0,05; *p<0,05*

Liderlik alt boyutlarından elde edilen toplam puanların örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonucuna göre,

Etkiyi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ($B=553$ $p<0,05$). Örgütsel bağlılıktaki değişimin %14'ü dönüşümcü liderlik tarafından açıklanmaktadır (Tablo 28).

5.TARTIŞMA

Bu tez çalışması, yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Her bir ölçeğin sosyo-demografik özellikler ile karşılaştırılması, ölçekler arası ilişki ve etki ile ilgili bulgular tartışılmıştır.

5.1. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) Genel ve Alt Boyutları ile Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada, yaş ile çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları arasında anlamlı istatistiksel fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu araştırma ile benzer olarak Beşiroğlu (2013), Bilir (2007) ve Çetiner (2008) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaş ile dönüşümcü liderlik alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu çalışmadan farklı olarak Sayın (2008), dönüşümcü lider özelliklerini taşıyan bireylerin puan ortalamaları 18-25 yaş arası bireylerde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Şahin (2003), öğretmenler ile yaptığı araştırmada okul müdürlerini, genç öğretmenler diğerlerine göre daha çok dönüşümcü lider olarak gördüğünü bulmuştur ($p<0,05$).

Liderlik özellikleri kişinin doğuştan gelen niteliklerinin yanında sonradan kazanılan becerilerinin de etkilemesi ile gelişir. Bu sebeple yaş değişkeninin tek başına bireylerin liderlik tarzı üzerinde anlamlı etki yaratmadığı düşünülebilir.

Araştırmada, cinsiyet ile çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları arasında anlamlı istatistiksel fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entelektüel uyarım, bireysel destek, doyum ve etkileşimci liderlik boyutları puan ortalamaları erkeklerde kadınlara göre daha yüksektir.

Araştırmamıza paralel olarak Beşiroğlu (2013), Eraslan (2003) ve Sezer (2005)'in yaptıkları çalışmalarda erkek çalışanların kadın çalışanlara gore donüşümcü liderlik puan ortalamaları daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Farklı bir araştırmada ise donüşümcü kadın çalışanların erkeklere oranla donüşümcü liderlik puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur (Dümen 2008).

Bu araştırmadan farklı olarak Kurt (2009), şahin (2003) ve Zeren (2007) alışmalarında liderlik alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı fark olmadığı sonucunu elde etmişlerdir ($p>0,05$).

Erkeklerin yönetim açısından kadınlara gore daha baskın olması, meslekte kadınlara gore sayıca az olması ve dolayısıyla farklı bakış açısıyla fikirler geliştirmesi, sonuç odaklı davranış sergilemeleri bu alt boyutlarda puan ortalamalarının yüksek olmasının sebebi olarak gösterilebilir.

Araştırmada, medeni durum ile çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). İdealleştirilmiş etki (davranış) boyutu bakımından evli olanların puan ortalaması bekârlara gore daha yüksektir.

Beşiroğlu (2013) yaptığı çalışmada evli çalışanların bekârlara gore donüşümcü liderlik puan ortalamasının daha yüksek olması sonucuna ulaşması bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Donüşümcü liderlik boyutları puan ortalamaları evli hemşirelerde bekârlara gore daha yüksek olması, evli hemşirelerin sorumluluk duygusunun diğerlerine gore daha da gelişmiş olması ile açıklanabilir.

Araştırmada, eğitim düzeyi ile çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Lise mezunu hemşirelerin laissez-faire liderlik alt boyutu açısından diğer gruplardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sayın (2008) çalışmasında, lisans ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin dönüşümcü liderlik puan ortalamalarının lise ve ön lisans mezunu hemşirelere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir ($p<0,05$).

Bu araştırmadan farklı olarak Avcı (2015) çalışmasında dönüşümcü ve etkileşimci liderlik boyutları ile eğitim düzeyi arasında anlamlı istatistiksel fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Eğitim insanların ufkunu açan çok önemli bir olgudur. Hemşirelerin eğitim durumunun artması etkililik, karar almada öncülük, yeniliklere açık olma açısından bu sonucun çıkmasında rol oynadığı düşünülmektedir.

Araştırmada, kurumdaki çalışma yılı ile çok faktörlü liderlik ölçeğinin genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p<0,05$). 3-6 yıldır çalışan hemşirelerin bireysel destek boyutu puan ortalamaları en yüksek, 10 yıl ve üzeri çalışanların idealleştirilmiş etki (davranış), koşullu ödül ve dönüşümcü liderlik puan ortalamaları en yüksek iken 3 yıldan az süre ile kurumda çalışanların bireysel destek, idealleştirilmiş etki (davranış), koşullu ödül ve dönüşümcü liderlik boyutları puan ortalamaları en düşük olarak bulunmuştur.

Yapılan bir araştırmada, 4 yıl ve üzeri çalışanların dönüşümcü liderlik puan ortalamaları 1-3 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sayın 2008). Zeren (2007) araştırmasında kurumda çalışma süresi ile idealleştirilmiş etki boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kurumda çalışma süresinin artması, kuruma bağlılıkla birlikte çalışanların kurum işleyişine hâkim olması, kurumu benimsemesi, kurum kültürünü bilmesi sayesinde liderlik davranışlarında farklılaşmaya yol açtığı söylenebilir. 10 yıl ve üzeri çalışanlar yenileşme ve bir koşula bağlı olarak işgörenlerin güdülenmesini sağlamayı düşünürlerken, 3-6 yıldır çalışan hemşireler her işgörenin farklı bir birey olduğunu düşünerek onlara ayrı ayrı ilgi göstererek onların güdülenmesini sağlamayı hedeflemektedir.

Araştırmada, çalışılan birim ile çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). Yönetim biriminde çalışanların idealleştirilmiş etki (davranış) puan ortalaması en yüksek iken dâhili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerde en düşüktür.

Yapılan bir çalışmada bu araştırmaya benzer olarak yönetim biriminde çalışan hemşirelerin dönüşümcü liderlik boyutu puan ortalamasının diğer gruplardan daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sayın 2008).

Yönetim biriminde çalışan hemşirelerin rol model olma özelliklerinin var olması, mevcutta bir ekip yönetmeleri ve yöneticilik anlamında tecrübe sahibi olduğu için idealleştirilmiş etki (davranış) boyutunda puan ortalamalarının en yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada, çalışma şekli ile çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları arasında anlamlı istatistiksel fark görülmüştür ($p<0,05$). İdealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, koşullu ödül ve dönüşümcü liderlik boyutları puan ortalaması sürekli gündüz çalışan hemşirelerde gece gündüz çalışanlara göre daha yüksektir.

Sayın (2008)'in çalışmasında bu araştırmadan farklı olarak çalışma şekli ile liderlik alt boyutları arasında anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin yönetim kadrosu ile daha çok iç içe çalışması ve yöneticilerin de sürekli gündüz çalışan grubunda olması bu alt boyutlar yönünden puan ortalamalarının yüksek çıkmasına sebep olduğu düşünülebilir.

Araştırmada, liderlik eğitimi almış olma durumu ve herhangi bir hemşirelik derneğine üye olma durumları ile çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Liderlik sonradan kazanılan özelliklerin yanında, daha çok bireylerin doğuştan sahip olduğu bir özellik olması sebebi ile liderlik ile ilgili eğitim almış olma değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilemediği düşünülmektedir.

5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutları ile Sosyo-Demografik Değişkenlerin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada, yaş ile örgütsel bağlılık genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). 37 yaş ve üzeri çalışanların örgütsel bağlılıklarının en yüksek olduğu görülmüştür. Yaş azaldıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de azalmaktadır. 24 yaş ve altı çalışan hemşireler ile 37 yaş ve üzeri çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). 24 yaş altı çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri 37 yaş ve üzeri çalışanlardan daha düşüktür.

Ece (2016) araştırmasında, 18-25 yaş arası çalışanların 26-35 ve 36-45 yaş arası çalışan bireylerden daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Farklı bir çalışmada 41 yaş ve üzeri hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş arttıkça örgüte bağlılığın da arttığı belirtilmektedir (Park ve Ahn 2015). Kanbay (2010) da çalışmasında 35 yaş ve üzeri çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

37 yaş ve üzeri hemşirelerin örgüte bağlılıklarının yüksek olması, yaşın artmasına bağlı azalan alternatif iş fırsatları, emekliliğe kalan sürenin azalması ve mevcut düzen ve pozisyonlarını değiştirmek istememeleri ile açıklanabilir.

Araştırma sonuçları bu çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Literatürde, yaşın artması halinde örgütsel bağlılığın da arttığını belirten çalışmalar olsa da yapılan bazı çalışmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı istatistiksel fark bulunmadığı belirtilmektedir (Dorukan ve ark. 2010, İsrail ve ark 2017).

Araştırmada örgütsel bağlılığın genel ve alt boyutları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Benzer şekilde Durna ve Eren (2005) ve Kaya (2010) çalışmalarında cinsiyet ile örgüte bağlılık düzeyi

arasında anlamlı fark bulunmadığı belirtilmiştir. Bunların yanında Gülser (2011) çalışmasında cinsiyet ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu bulmuştur.

Araştırmada medeni durum ile duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Evli hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri bekârlara göre daha yüksektir.

Yavuz (2009), Khan ve Jan (2015), Park ve Ahn, (2015) çalışmalarında da benzer olarak örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bunların yanında Kanbay (2010)'un çalışmasında evli hemşirelerin bekâr hemşirelerden örgütlerine daha bağlı olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan farklı araştırmalarda medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir (Beşiroğlu 2013, Durukan ve ark. 2010, İsrail ve ark., 2017).

Örgütsel bağlılığı birçok değişken etkilemektedir. Medeni durum da bunlardan bir tanesi olarak gösterilebilir. Evli hemşirelerin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin olması, sorumluluk bilincinin daha fazla olması örgütsel bağlılığı güçlendirdiği düşünülmektedir.

Araştırmada, çocuk sahibi olma durumu ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Çocuk sahibi olan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları çocuğu olmayanlara oranla daha yüksektir. Çocuk sahibi olmak maddi ve manevi yönden ekstra sorumluluk gerektirdiği düşünülerek çalışanların örgütlerine daha olumlu yaklaştıkları söylenebilir.

Araştırmada eğitim düzeyi ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Yüksek lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip olanların duygusal ve örgütsel bağlılığı ön

lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Devam bağlılığında ise lise mezunlarının bağlılıkları en yüksek iken eğitim düzeyi arttıkça bağlılık azalmaktadır.

Gülser (2011)'in çalışmasında eğitim durumu ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında anlamlı fark ifade edilmiştir. Yapılan farklı bir çalışmada da eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı belirtilmiştir (Park ve Ahn 2015). Bu çalışmaların yanı sıra literatürde eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı fark bulunmayan çalışmalar da mevcuttur.

Eğitim durumu ile duygusal, normatif ve devam bağlılığı (Kanbay 2010, Kaya 2010, Gül 2018) ve örgütsel bağlılık arasında (Dorukan ve ark. 2010, Gül 2018) anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Hemşirelikte hali hazırda lise, lisans ve yüksek lisans programları mevcuttur. 1991 ve 1999 yılları arasında sağlık meslek lisesi mezunlarının eğitim düzeyini artırmak amacı ile Atatürk Üniversitesi tarafından ön lisans programı açılmıştır. Ancak bu araştırmada eğitim düzeyini ön lisans olarak belirten kişilerin hemşirelik ön lisans olmadığı, lise hemşirelik bölümü mezuniyeti sonrası farklı bir ön lisans programı tamamladıkları fakat hemşire olarak çalıştıkları görülmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olması bireylerin kurumda pozisyon elde etmelerine olanak sağlaması sebebi ile duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılığı artırdığı düşünülebilir. Örgüte verilen emeklerin boşa çıkmaması adına ve bundan sonraki alternatiflerin eğitim düzeyi düşük olanlar açısından azalması devam bağlılığının eğitim düzeyi yükseldikçe azalmasını açıklamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek kişiler elde ettikleri deneyimle de birlikte buldukları kurumda üst pozisyonlara gelemediklerinde, var olan alternatif iş imkânlarını değerlendirebilirler. Bu da devam bağlılıklarını azaltmaktadır.

Araştırmada çalışma yılı ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). 10 yıl ve üzeri çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıklarının en yüksek olduğu bulunurken devam bağlılığında ise 7-10 yıldır çalışanların bağlılıkları

daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında 10 yıl ve üzeri çalışanların devam bağlılığı en düşük olarak ortaya çıkmıştır.

Ece (2016), yaptığı araştırmada kurumda çalışma süresinin duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. 11-20 yıl arasında çalışanların 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Yapılan farklı bir araştırmada, kurumda 12 yıl ve üzeri çalışanların duygusal bağlılıklarının 1 yıldan az, 1-3 yıl, 4-7 yıl ve 8-11 yıl arası çalışan hemşirelere göre anlamlı fark bulunmaktadır.

Literatür incelendiğinde, yapılan bazı çalışmalarda duygusal bağlılık ve kurumda toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (Dorukan ve ark. 2010, Gülser 2011).

Çalışanların uzun yıllar örgüte verdikleri emeklerden, edindikleri pozisyonlardan vazgeçmek istememesi, çalıştıkları kurumlarda bir düzen kurmuş olması, çevre arkadaş grubu edinmeleri duygusal ve normatif bağlılıklarını artırdığı düşünülmektedir. Bununla birlikte uzun yıllar çalışarak pozisyon ve deneyim sahibi olan hemşirelerin mevcut işyerine mecbur olmamaları 10 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerde devam bağlılığını düşük çıkarmış olabileceği söylenebilir.

Araştırmada, çalışılan birim ile duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı istatistiksel fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Yönetim biriminde çalışan hemşirelerin dâhili ve cerrahi birimlerde çalışanlara göre duygusal, normatif ve örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

Yapılan bazı çalışmalarda bu araştırmadan farklı olarak çalışılan bölümün duygusal bağlılık, normatif bağlılık (Kaya 2010), örgütsel bağlılık ve alt boyutlarını (Kanbay 2010) etkilemediği sonucu elde edilmiştir.

Hemşirelerin yönetim biriminde bir pozisyona sahip olmalarının getirdiği sosyo-ekonomik düzey, toplumsal statü, örgüt içi ilişkilerin örgütsel bağlılık duygusunu güçlendirdiği düşünülebilir.

Araştırmada, çalışma şekli ile duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı istatistiksel fark olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Sürekli gündüz çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.

Çalışanların düzenli bir hayatının olması, gündüz vardiyasındaki çalışanların sayıca fazla olması, kişilerarası ilişkilerin gelişmesini ve yönetim kadrosuyla birlikte çalışmanın ideallere ulaşmada duygusal bir his yaratma ve kuruma karşı daha çok sorumluk duygusunu geliştirmesi sebebiyle normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılığın sürekli gündüz çalışanlarda yüksek olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, liderlik eğitimi alma durumu ile duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Okul hayatı dışında liderlik eğitimi almış olan hemşirelerin duygusal ve örgütsel bağlılıkları yüksektir.

Liderlik eğitimlerinin kurumlarda farkındalık yaratmakta, kuruma güven sağlamakta ve kurumda kalma isteğini ortaya çıkardığı söylenebilir.

Araştırmada, herhangi bir hemşirelik derneğine üye olma durumu ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Herhangi bir hemşirelik derneğine üye olan (Türk Hemşireler Derneği veya diğer özel dal hemşirelik dernekleri) kişilerin duygusal bağlılıkları üye olmayanlara göre daha yüksektir.

Hemşirelik derneğine üye olma durumu, hemşirelerin bir sivil toplum örgütü ile birlikte hareket etmelerini, mesleki hak ve yükümlülüklerini pekiştirerek kuruma duygusal açıdan bağlılık hissi uyandıracak sonucuna ulaşılabilir.

5.3. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X) ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının İlişisine Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada, çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,05$; $p<0,01$). Duygusal bağlılık ile İdealleştirilmiş etki (Atfedilen) arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişki, idealleştirilmiş etki (Davranış) arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, istisnalarla yönetim (pasif) arasında negatif yönlü zayıf düzey ilişki, telkinle güdüleme arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, laissez-faire liderlik arasında negatif yönlü zayıf düzey ilişki, entelektüel uyarım arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki, ekstra çaba boyutu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, bireysel destek boyutu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, etkililik boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki, koşullu ödül boyutu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, doyum boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki, dönüşümcü liderlik boyutu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki olduğu bulunmuştur.

Devam bağlılığı ile idealleştirilmiş etki (Atfedilen), istisnalarla yönetim (Pasif), telkinle güdüleme, laissez-faire, entelektüel uyarım, bireysel destek, etkililik, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Normatif bağlılık ile idealleştirilmiş etki (Atfedilen), idealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, dönüşümcü liderlik boyutları arasında pozitif yönlü orta bir ilişki bulunurken, laissez-faire liderlik, ekstra çaba, etkililik, doyum boyutları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ile idealleştirilmiş etki (Atfedilen), idealleştirilmiş etki (Davranış), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, dönüşümcü liderlik arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki bulunurken, etkililik, ekstra çaba, doyum boyutları arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile laissez faire liderlik arasında ise negatif yönlü zayıf düzey ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırmada, çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutlarının duygusal bağlılığa etkisini incelemek için yapılan regresyon analizi anlamlıdır ($p<0,05$). Duygusal bağlılığı idealleştirilmiş etki (davranış) ve bireysel destek boyutları pozitif yönde etkilerken ($B=,463$; $B=320$ $p<0,05$), laissez-faire liderlik boyutu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($B=-,259$). Duygusal bağlılıktaki değişimin %18'i idealleştirilmiş etki (davranış), laissez-faire liderlik ve bireysel destek boyutları tarafından açıklanmaktadır.

Araştırmada, çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutlarının devam bağlılığı üzerine etkisini incelemek için yapılan regresyon analizi anlamlıdır ($p<0,05$). Devam bağlılığını laissez-faire liderlik ve entelektüel uyarım boyutları pozitif yönde etkilemektedir ($B=,243$; $B=430$ $p<0,05$). Devam bağlılığındaki değişimin %9'u laissez-faire liderlik ve entelektüel uyarım tarafından açıklanmaktadır.

Araştırmada, çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık (genel) üzerine etkisini incelemek için yapılan regresyon analizi anlamlıdır ($p<0,05$). Örgütsel bağlılığı (genel) bireysel destek boyutu pozitif olarak etkilediği görülmüştür ($B=215$ $p<0,05$). Örgütsel bağlılıktaki değişimin %15'i bireysel destek tarafından açıklanmaktadır.

Araştırmada, çok faktörlü liderlik ölçeği alt boyutları ile elde edilen toplam puanların örgütsel bağlılık (genel) üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizi anlamlıdır ($p<0,05$). Yapılan analizin sonucuna bakıldığında dönüşümcü liderlik boyutunun örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir ($B=553$ $p<0,05$). Örgütsel bağlılıktaki değişimin %14'ü dönüşümcü liderlik tarafından açıklanmaktadır.

Bektaş ve ark. (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı diğer liderlik boyutlarına göre daha yüksek oranda etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç bizim çalışmamızın sonucu ile benzerlik göstermektedir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuçlar

Yönetici hemşirelerin liderlik tarzlarının hemşirelerin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisini araştırmak amacı ile yapılan bu araştırmanın sonuçları aşağıda verilmiştir.

Sosyo-demografik değişkenlere yönelik sonuçlar: Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı incelendiğinde; hemşirelerin büyük kısmının 24 yaş ve altı, kadın, bekâr, çocuğunun olmadığı, lisans mezunu, üç yıldan az sürede kurumda çalıştığı, dâhili ve cerrahi birimlerde ve vardiyalı olarak çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin çoğunluğu herhangi bir hemşirelik derneğine üye değildir. Derneğe üye olanlar da Türk Hemşireler Derneğinin yanı sıra diğer özel dal hemşire derneklerini de tercih etmişlerdir.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yönelik bulguların sonuçları:

Hemşirelerin liderlik algıları: Araştırmanın sonucunda hemşirelerin Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği dönüşümcü liderlik alt boyutu puan ortalaması $2,61\pm 0,78$, etkileşimci liderlik alt boyutu puan ortalaması $1,85\pm 0,49$, liderlik davranışları alt boyutu puan ortalaması $2,53\pm 0,90$ olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin dönüşümcü liderlik ve liderlik davranışı algıları orta düzeyde iken etkileşimci liderlik algısı düşük düzeydedir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları: Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık puan ortalaması $4,58\pm 1,15$, devam bağlılığı puan ortalaması $3,71\pm 1,01$ ve normatif bağlılık puan ortalaması $4,23\pm 1,08$ ve örgütsel bağlılık genel puan ortalaması $4,17\pm 0,84$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde iken devam bağlılıkları düşük düzeydedir.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ile sosyo-demografik değişkenlerin karşılaştırılmasına yönelik bulguların sonuçları:

- Hemşirelerin yaş değişkeni ile liderlik davranışları arasında anlamlı fark yoktur.
- Erkek hemşirelerin entelektüel uyarım, bireysel destek, doyum ve etkileşimci liderlikleri kadınlara göre daha yüksektir.
- Evli hemşirelerin idealleştirilmiş etki (davranış) yönünden liderlik davranışları bekâr hemşirelerden daha yüksektir.
- Çocuk sahibi olan hemşirelerin idealleştirilmiş etki (davranış) yönünden liderlik davranışları bekâr hemşirelerden daha yüksektir.
- Lise mezunu olan hemşirelerin laissez-faire liderlikleri en yüksek, yüksek lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip hemşirelerin laissez-faire liderlikleri en düşüktür.
- 3 ile 6 yıldır çalışan hemşirelerin bireysel destek, 10 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin idealleştirilmiş etki (davranış), koşullu ödül ve dönüşümcü liderlikleri en yüksek, 3 yıldan az çalışan hemşirelerde ise bu liderlik davranışları en düşüktür.
- Yönetim biriminde çalışan hemşirelerin idealleştirilmiş etki (davranış) liderlik davranışları en yüksek, dâhili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin bu liderlik davranışı en düşüktür.
- Üst/orta düzey yönetici olarak çalışan hemşirelerin idealleştirilmiş etki (davranış), ekstra çaba, koşullu ödül liderlik davranışları servis hemşirelerinden daha yüksektir.
- Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin idealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, koşullu ödül ve dönüşümcü liderlikleri vardiyalı çalışan hemşirelerden daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile sosyo-demografik değişkenlerin karşılaştırılmasına yönelik bulguların sonuçları:

- 35 yaş ve üzeri çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları en yüksek iken 30-34 yaş, 25-29 yaş ve 24 yaş altı çalışan hemşirelerde bağlılık azalmaktadır.
- Medeni durum açısından evli hemşirelerin bekâr hemşirelere göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.
- Çocuk sahibi olan hemşirelerin çocuğu olmayan hemşirelere göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.
- Yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılıkları en yüksek, ön lisans eğitim seviyesinde olan hemşirelerin duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılıkları en düşüktür. Lise mezunu hemşirelerin devam bağlılıkları en yüksek ancak eğitim düzeyi arttıkça devam bağlılığı azalmaktadır.
- 10 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları en yüksek, 3 yıldan az çalışanlarda devam bağlılığı en düşüktür. 7 ile 10 yıldır çalışan hemşirelerde devam bağlılığı en yüksek iken 10 yıl ve üzeri çalışanlarda en düşüktür.
- Yönetim biriminde çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları en yüksek, dâhili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin bağlılıkları en düşüktür.
- Üst/orta düzey yönetici hemşirelerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları en yüksek, servis hemşirelerinin bağlılıkları ise en düşüktür.
- Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıkları en yüksektir.
- Okul hayatı dışında liderlik eğitimi almış olan hemşirelerde duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık eğitim almayan hemşirelere göre daha yüksektir.
- Herhangi bir hemşirelik derneğine üye olan hemşirelerin duygusal bağlılıkları, üyeliği bulunmayan hemşirelere göre daha yüksektir.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği genel ve alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin genel ve alt boyutlarının ilişkisine yönelik sonuçlar:

- İdealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, ekstra çaba, bireysel destek, koşullu ödül, dönüşümcü liderlik ve liderlik davranışları ile duygusal bağlılık pozitif yönlü orta düzey ilişki varken, idealleştirilmiş etki (atfedilen), entelektüel uyarım, etkililik ve doyum ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişki vardır. İstisnalarla yönetim (pasif) ve laissez-faire liderlik ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki vardır.
- İdealleştirilmiş etki (atfedilen), istisnalarla yönetim (pasif), telkinle güdüleme, laissez-faire liderlik, entelektüel uyarım, bireysel destek, etkililik, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur.
- İdealleştirilmiş etki (atfedilen), idealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül ve dönüşümcü liderlik ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü orta ilişki vardır. Laissez-faire liderlik, ekstra çaba, etkililik, doyum ve liderlik davranışları ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki bulunmuştur.
- İdealleştirilmiş etki (atfedilen), idealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım, bireysel destek, koşullu ödül, dönüşümcü liderlik ve liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki varken, ekstra çaba, etkililik ve doyum arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişki vardır. Laissez-faire liderlik ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü zayıf düzey ilişki bulunmuştur.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği genel ve alt boyutlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel ve alt boyutları üzerine etkisine yönelik sonuçlar:

- İdealleştirilmiş etki (davranış) ve bireysel destek duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilerken (B=,463; B=320 $p<0,05$), laissez-faire liderlik negatif yönde etkilemektedir (B=-,259).
- Laissez-faire liderlik ve entelektüel uyarım devam bağlılığını pozitif yönde etkilemektedir (B=,243; B=430 $p<0,05$).
- Çok faktörlü liderlik ölçeği genel ve alt boyutları normatif bağlılığı etkilememektedir ($p>0,05$).
- Bireysel destek örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir (B=215 $p<0,05$).

Dönüşümcü liderlik örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir (B=553 $p<0,05$).

6.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayanarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

- Kurum yönetim pozisyonuna alınacak hemşirelerin liderlik özelliklerini gözden geçirmeli, ekip içi ve ekipler arası iletişimi, problem çözme yeteneği değerlendirilmelidir.
- Hemşirelere liderlik özelliklerine uygun kariyer planlaması yapılmalıdır.
- Kurum hedeflerine ulaşması konusunda mesleğin başında olan genç hemşirelere teşvikler sağlayarak çalışanlarını elde tutması gerekmektedir.
- Kurum, hemşirelerin bireysel eğitim düzeylerinin artırılması için onları destekleyerek kuruma bağlılığını artırmalıdır.
- Hemşirelere anlamlı ve ulaşılabilir kariyer hedefleri koyularak kuruma bağlılık artırılmalıdır.
- Kurum tarafından hemşirelik derneklerine üyelik teşvik edilmeli ve yönlendirilmelidir. Bu sayede mesleki farkındalık gelişebilir.
- Kurum, yönetici hemşirelerin liderlik özelliklerini iyi analiz etmeli, lider davranışları sebebi ile verimi düşen ve işten ayrılma niyeti taşıyan çalışanları elde tutma açısından gerekli çalışmaları yapmalıdır. Olumsuz lider davranışı sergileyen yönetici hemşireler belirlenerek kurum vizyon ve misyonları doğrultusunda eğitime tabi tutulmalı, gerekiyorsa farklı bir pozisyona alınmalıdır.
- Etkisiz lider olarak da bilinen laissez-faire liderlik davranışı hemşirelerin örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemesi sonucu doğrultusunda bu tip liderlik davranışı sergileyen bireylerin gelişimleri sağlanmalıdır.
- Yöneticilerin özellikle ‘bireysel destek’, ‘İdealleştirilmiş etki (davranış)’ ‘Telkinle güdüleme’ boyutlarında geliştirilmesi gerekmektedir.
- ‘Bireysel destek’, ‘İdealleştirilmiş etki (davranış)’ ve ‘Telkinle güdüleme’ boyutlarında kurumdaki liderlerin, yöneticilerin ve yönetici adaylarının geliştirilmesi adına ileri düzey liderlik eğitimleri planlanmalıdır.
- Verilen eğitimlerin davranışa dönüşüp dönüşmediğini ölçmek için yönetici hemşirelerin algılanan liderlik tarzlarına ilişkin yeni bir araştırma planlanabilir.

- Hemşirelerin genellikle duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında kuruma bağlılıkları mevcut olması sebebi ile kurum içi ilişkilerin geliştirilmesi, kurumun sunduğu olanakların artırılması çalışanların daha da yüksek düzeylerde bağlılık hissetmesi sağlanabilir.
- Zorunluluk bağlılığı olan devam bağlılığı ile bağlılık gösteren hemşirelerin kuruma faydalı olma konusunda eksik olabileceği düşüncesi ile bu hemşirelerin verimlilikleri üzerine bir araştırma yapılmalıdır.
- Çalışmadan elde edilen verilere göre örgütsel bağlılığı artırmak adına kurum dönüşümcü liderlere önem vermeli, yönetim pozisyonlarını yenilikçi, değişime ayak uyduran, problem çözen, astlarını motive eden ve krizleri yönetebilen bireyler ile değerlendirmelidir.

7. KAYNAKLAR

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Altun, S. (2003). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderliğe Verdikleri Önem ve Uygulama Düzeyleri" http://ilkogretim_online.org.tr/vol2say1/vo2so1b.htm, (Erişim Tarihi: 21.11.2019).

Altuntaş, S. (2014). Akademik hemşirelerin iş doyum düzeylerini etkileyen ve niyetlerinden vazgeçen faktörler. *Günümüzde Hemşire Eğitimi*, 34 (4), 513-519.

Andrews, D. R., Richard, D. C., Robinson, P., Celano, P., & Hallaron, J. (2012). The influence of staff nurse perception of leadership style on satisfaction with leadership: A cross-sectional survey of pediatric nurses. *International journal of nursing studies*, 49(9), 1103-1111.

Ardahan, M., Konal, E. (2007). Hemşirelikte yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 140-147.

Arslan, Yürümezoğlu, H. Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi uygulamalarının hemşire iş doyumunu örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. 2012, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora tezi, 171 sayfa, İzmir, (Prof. Dr. Gülseren Kocaman)

Ateş, G. (2005). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Hava Kuvvetlerinde Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya Üniversitesi, Türkiye.

Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hayef Eğitim Dergisi*, 12 (2), 161-189.

Avolio, B. J., Waldman, D.A ve Yammarino, J. (1991). Leading in the 1990s: the four I's transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*. 15 (4), 9-16.

Avolio, B. J., Bass, B. M., ve Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.

Aykan, E. (2002). Girişimcilik ve Girişimcilerin Liderlik Özellikleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Bakan, İ. (2008). 'Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.10, ss.1-40.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. & Erşahan, B. (2011). Çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyinin araştırılması. *Uluslararası Gelişmekte Olan Bilim Dergisi*, 1 (3), 231-245.

Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balay, R. (2004). Öğrenen örgütler. Ankara, Sandal Yayınları, 11-50.

Barbuto, J. E. (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Num.4, pp. 26-40.

Bass, B. M., & Avolio, B.J. (1990). Developing transformational leadership; 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14 (5), 21-27.

Bass, B. M. (1997). İşlemsel-dönüşümcü liderlik paradigması örgütsel ve ulusal sınırları aşıyor mu? *Amerikalı psikolog*, 52 (2), 130.

Bass, B. M. (1998). Dönüşümcü liderlik etiği. *Etik liderliğin kalbi*, 169-192.

Bass, B. M. & Avolio, B.J. (1993). Dönüşümcü liderlik ve örgüt kültürü. *Kamu yönetimi üç ayda bir*, 112-121.

Baykal Tatar, Ü. (2014). Hemşirelik yüksekokulu mezunlarının kişisel ve mesleki özellikleri ile performans düzeylerini etkileyen etmenler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(1), 25-36.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma, örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi Eğitim Bilimler Bölümü*, 59, 125-138.

Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.

Begeç, S. (1999). Modern liderlik yaklaşımları ve uygulamaları, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Beşiroğlu, A. (2013). Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Bilir, M. E. (2007). İlköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin yönetimi. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., & Dennison, P. (2003), 'A review of leadership theory and competency frameworks edited version of a report for chase consulting and the management standards centre, University Of Exeter, Kaynak: https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10036/17494/mgmt_standards.pdf?sequence=1, (Erişim Tarihi: 21.11.2019).

Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). 'Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, organizational behavior and human decision processes, Num.97, pp.117-134.

Bucak, F. (2010). Ankara'da iki farklı hastanede görev yapan yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının ve çatışma yönetimi stratejilerinin astları tarafından algılanma durumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. Eğitim ve Bilim (Education and Science), 34(152), 71-86.

Carrel, M. R., Jennings, D. F., & Heavrin, J. P. (1997), Fundamentals of organizational behavior, Chicago: Mc Graw Hill Book Companies, Inc.

Chang, C. S. (2014). Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Western Journal of Nursing Research, 36:4, 1-22.

Conger, Jay, A., Rabindra, N., & Kanungo, 1987, toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings', Academy of Management Review, Vol.12, Num.4, pp.637-647.

Crossman, J. (2011). Çevresel ve manevi liderlik: Sinerjileri örgütsel bir bakış açısıyla izlemek. İş Etiği Dergisi, 103 (4), 553.

Çağlar, İ. (2004). İktisadi ve idari bilimler fakültesi ile ilgili mühendislik fakültesi öğrencilerinin liderlik tarzına göre eğilimleri karşılaştırmalı analizi ve Çorum örneği. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 91-107.

Çakınberk, A., & Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği.

Çekmecelioglu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (28), 21-34.

Çelik, V. Eğitimsel liderlik. 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2000: ss.2-1170.

Çelik, C., & Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 49-66.

Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). 'Lider kişilik: Gandhi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Y. 3, S. 5, ss.111-132.

Çetiner, A. (2008). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Burdur ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Dalgın, T. (2015). Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Muğla Konaklama Sektörü Örneği. Doktora Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla

Demirci, K. (1999). Önderlik kuramları ve dönüşümcü önderlik ilişkisi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, işletme Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kütahya.

DePree, M. (1990). Liderlik nedir? Planlama değerlendirmesi, 18 (4), 14-41.

Dilts, R. (1996). Vizyoner liderlik becerileri: İnsanların ait olmak istedikleri bir dünya yaratmak. Meta Yayınlar.

Diñçer, Ö. (1992). Stratejik yönetim ve işletme politikası, 2. Baskı., İstanbul: Timaş Yayınları.

Doğan, N. (2007). İş etiğinin kurumsal sosyal sorumluluktaki rolü ve bir araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin rolü ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz-Aralık 2007(29), 37-61.

Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi. 6(2): 210-219.

Durukan, S. Akyürek, Ç., & Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 15:3, 411-434.

Duygulu, S., & Abaan, S., Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.14, S.2, Ankara, 2007.

Duygulu, S., & Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 12:2, 9-20.

Duygulu, S., & Kublay, G. (2008). Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikler. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 1-15.

Dümen, G. (2008). Dönüşümcü liderlik davranışlarının personelin iş tatminine etkisi ve bir askeri birlikte uygulama çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ece, F. (2016). Hemşirelikte güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Doctoral dissertation, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Engeda E. H., Birhanu A. M., & Alene K. A., (2014), Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia. BMC Nursing; 13(24):2-8.

Eraslan, L. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.

Erceylan, N. (2010). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Erçetin, Ş. (2000). Lider Sarmalında Vizyon. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Erenstein, C. F., & McCaffrey, R. (2007). How healthcare work environments influence nurse retention. *Holistic Nursing Practice*, 21(6), 303-307.

Ekici, K. M. (2006), Vizyoner liderlik, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

Eren, E. (2003). Yönetim ve organizasyon; Çağdaş ve küresel yaklaşımlar, (5.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Eren, E. (2013). Stratejik yönetim ve işletme politikası (9 b.). Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 461-477.

Eren, H., & Bal, M. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50.

Ersoy, S., & Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık. (Editör: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. İstanbul: Ekin Yayın Evi, 1-18.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*. 14, 693-727.

Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.

Geyer, A. L. & Steyrer, J. M. (1998). Transformational leadership and objective performance in banks. *Applied Psychology*, 47 (3), 397-420.

Gül, D. (2018). Yetenek yönetiminin hemşirelerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırılması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi.

Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirilmesi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 73-83.

Gülkaya, G. (2012). Servis sorumlu hemşirelerinin transformasyonel liderlik davranışları ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin motivasyon durumları. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 19(1), 24-38.

Gülyüz, G., Güney, S., Aydın, Eren M., & Aşan, Ö. (2008), The mediating effect of job organizational commitment of nurses: A questionnaire survey, International Journal of Nursing Studies, 45, ss. 1625 1635.

Gülser, A. Hastanelerde örgüt kültürünün hemşirelerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi. 2011, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 91 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Aytolan Yıldırım)

Gregory, D. M., Way, C. Y., Lefort, S., Barrett, B. J., & Parfrey, P. S. (2007). Predictors of registered nurses. Organizational Commitment And İntent To Stay. Health Care Management Review, 32(2), 119-127.

Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A. & Kepner, K. (2002). Transformational leadership: the transformation of managers and associates. <http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR02000.pdf>. (Erişim tarihi: 21.11.2019).

Hickman, G. R. (1997). Transforming organizations to transform society. In kellogg leadership studies project (p. 133). Transformational Leadership Working Papers, October, University of Maryland.

Hodgetts, R. M., Kuratko, D. F., & Kuratko, D. F. (1998). Effective small business management. Fort Worth, TX: Dryden Press.

House, R. J., (1988). Karmaşık örgütlerde güç ve kişilik; Örgütsel davranışta araştırma, 10, 305-357.

International Council of Nursing-ICN, (2008). Workforce Profile. http://www.icn.ch/sew_nwp08.htm. (Erişim: 21.11.2019).

İntepeler, Ş. S., Güneş, N., Bengü, N., & Yılmazmış, F. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 7(1).

Israel B, Kifle W, Tigist D & Fantahun W. Organizational commitment and its predictors among nurses working in Jimma University Specialized Teaching Hospital, Southwest Ethiopia. Prim Health Care. 2017; 7(1):1-8.

Kanbay, A. (2010). Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı (Doctoral dissertation, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklarının örgütsel bağlılığa etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 10:3, 231-246.

Karip, E. (1998), Dönüşümcü liderlik: Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, S.16, ss.443-446.

Kaya Ş. D. (2010). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 10(10): 77 – 96

Kaygın, E. (2011). Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Erzurum.

Keleş, H. N. C. (2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Konya.

Kesken, J., & Ünnü, N. A. A. (2011). Öteki liderlik. Gazi Kitabevi.

Khan, A. S., & Jan, F. (2015). The study of organization commitment and job satisfaction among hospital nurses. A survey of district hospitals of Dera Ismail Khan. Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management. 15(1): 17-27.

Kirel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28(2), 115-136.

Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8/28, S.200-211.

Koçaşlı, S., Aktaş, D., & Avcı, K. (2016). Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Hemşirelerin Kurumdan Ayrılmayı İsteme Nedenlerinin İncelenmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 2017:14 (2): 127-130.

Koçel, T. (2001). İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Koçel, T. (2003). İşletme yöneticiliği. Dokuzuncu Basım. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 583-605.

Kocel, T. (2015). İşletme yöneticiliği (16 b.). İstanbul, Beta.

Kocaman, G., Seren, S., Kurt, S., Danis, B., & Erer, T. (2010). Turnover Among Nurses At Three University Hospitals/Uc Universite Hastanesinde Hemsire Devir Hizi. Journal Of Education And Research İn Nursing, 7(1), 34-39.

Komives, S., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2009). Exploring leadership: For college students who want to make a difference. John Wiley ve Sons.

Kurt, S. D. (2009). Klinik sorumlu hemşirelerinin liderlik davranışlarının hemşirelerin iş doyumuna üzerine etkisi. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. Positive organizational scholarship, 241, 258.

Mayer, D. M. Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M. & Salvador, R. B. (2009). Etik liderlik ne kadar düşük akar? Damlama modelinin testi. Örgütsel Davranış ve İnsan Karar Süreçleri, 108 (1), 1-13.

Meyer J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. human resource management review. 1(1), 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith C.A., (1993), Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, Journal of Applied Psychology, Cilt:78, No:4, 538-551.

Mcneese-Smith, D. K. (2001). A nursing shortage: Building organizational commitment among nurses, Journal of Healthcare Management, Vol. 46, Num. 3, May-June, 173-186.

Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. Health services management research, 21(4), 211-227.

Mottaz, C. J. (1989). An Analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment, The Sociological Quarterly, Vol.30, No.1, s.145

Northouse, P. G. (1997). Leadership: Theory and research. Thousand oaks.

Oliver, N., (1990). Rewards investments, Alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development, Journal Of Occupational Psychology, Vol:63, No:1, 19-31.

Orhaner Gündüz, G. (2016). Banka çalışanlarında iş doyumuna ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Özdamar K. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1. Genişletilmiş baskı, Kaan Kitapevi, 2004: s. 490-528

Özsoy, S. A., Ergül, Ş., & Bayık, A. (2004). Bir yükseköğretim çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 6(2).

Öztürk, M. (2013). Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Kırklareli örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Park, S. A., & Ahn, S. H. (2015). Relation of compassionate competence to burnout, job stress, turnover intention, job satisfaction and organizational commitment for oncology nurses in Korea. Asian Pac J Cancer Prev, 16(13), 5463-9.

Pfeffer, J., Salancik, GR (2003). Örgütlerin dış kontrolü: Kaynak bağımlılığı perspektifi. Stanford Üniversitesi Yayınları.

Randall, D. M., (1987). Commitment and organization: the organization man revisited, Academy of Management Review, 12 (1), 460–471.

Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., ve Mitchelson, J. K. (2006). Etik liderliğin onaylanmasının kültürler arası incelenmesi. İş Etiği Dergisi, 63 (4), 345-359.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). Management, New Jersey: Pearson prentice hall

Salem, O. A., Baddar F. M., & AL-Mugatti H. M. (2016). Relationship between nurses job satisfaction and organizational commitment. 5(1): 49-55.

Sayın, Ç. (2008). Yönetici hemşirelerde algılanan liderlik tarzlarının hemşirelerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Sezer, F. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1995). Basic organizational behaviour, New York: John Wiley and Sons Inc.

Shamir, B., & Jane M. H. (1999). Organizational and contextual influences on the emergence and effectiveness of charismatic leadership. leadership quarterly Y.10, Num.2, pp.257-283.

Stees,R. (1997), Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrative Science Quarterly.

Stoner, J. A., Freeman, R. E. (1992). Management. Eaglewood Cliffs.

Swales, S. (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 4, Iss. 2, 155-178.

Şahin, A. Sevinç, İ. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.

Şencan, N. S., Aydın, B., & Yeğenoğlu, S. (2017). Türk İlaç Sanayinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2), 117-148.

Şimşek, A. (2006). Duygusal zekânın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Tallman, R., & Bruning, N. S. (2005). Hospital nurses' intentions to remain exploring a northern context. *The Health Care Manager*; 24(1): 32-43.

Tan, D., & Akhtar, S., (1998), Organizational commitment and experienced burnout: An exploratory study from a chinese cultural perspective, *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol.6, No.4, (October).

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23-45.

Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (Erişim Tarihi: 21.11.2019). <http://tdk.gov.tr/?s=%C3%B6rg%C3%BCtsel+ba%C4%9Fl%C4%B1l%C4%B1k>

Yavuz, C. (2002). "Liderlikte güncel yaklaşımlar" <http://www.insankaynaklari.com/cn/content>, (Erişim Tarihi: 21.11.2019).

Yavuz Ş. (2009). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi çalışanlarının liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatmin üzerine etkisi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 128 sayfa, Ankara.

Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). A Hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating. A Half Century Of Behavior Research. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 15-32.

Zangaro, G. A. (2001). Örgütsel bağlılık: Bir kavram analizi. *Gelen bakım forum* (Cilt. 36, No. 2, s. 14). Blackwell Yayıncılık Ltd.

Zeren, H. (2007). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile bu okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği), Doktora Tezi.

Wagner, C. M. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 235-247.

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401410.

Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in The Turkish Context. *International Journal Of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.



8.EKLER

EK-1. Sosyodemografik özellikler formu

Değerli meslektaşım,

Bu çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalında; “Yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile hemşirelerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki” yi belirlenmek amacıyla yüksek lisans tezi olarak yapılmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul etmeniz durumunda “Çalışmaya katılmayı kabul ediyorum” butonunu işaretlemeniz yeterlidir. Anketteki soruların yanında bulunan seçeneklerden, sizin için en uygun olanı işaretleyiniz. Verdiğiniz tüm bilgiler gizli tutulacak ve araştırma amacı dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Samimiyetiniz, katkınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Ercan YAZICI

Tel: 0 546 232 90 08

*Çalışmaya katılmayı kabul ediyorum.

1. Yaşınız:.....

2. Cinsiyetiniz

() Kadın

() Erkek

3. Medeni durum () Evli () Bekâr

4. Çocuğunuz var mı? () Evet () Hayır

Cevabınız evet ise kaç çocuğunuz var?

5. Eğitim Düzeyiniz

() Lise

() Ön Lisans

() Lisans

() Yüksek Lisans ve

Üzeri

6. Kurumdaki çalışma yılınız.....

7. Çalıştığınız birim

Dahili birimler;

()Yatan hasta servisi

Günü birlik hasta üniteleri(Anjio, Endoskopi, Multidisipliner Üniteler)

Poliklinik

Özel birimler;

Acil

Yoğun bakımlar(GYBÜ,KVCYBÜ,YYBÜ,PICU)

Ameliyathane

Merkezi sterilizasyon ünitesi

Yönetim birimi

8. Çalışma Şekliniz

Sürekli gündüz Sürekli gece Gece gündüz
karışık

9. Okul hayatınız dışında liderlik ile ilgili eğitim aldınız mı?

Evet Hayır

10. Herhangi bir hemşirelik derneğine üye misiniz?

Evet Hayır

Cevabınız evet ise yazınız.....

EK-2. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (MLQ 5X)

Aşağıdaki sorular, yönetici hemşirenizin sergilediği liderlik tarzının, sizin tarafınızdan algılanma durumunu belirlemektir. (MLQ 5X). Lütfen her maddeyi “Hiçbir Zaman” ile “Her Zaman Olmasa da Oldukça Sık” arasında değerlendiriniz.

YÖNETİCİ HEMŞİRENİN DAVRANIŞLARI	Hiçbir zaman	Arada bir	Bazen	Oldukça sık	Her zaman olmasa da çok sık
1.Çaba göstermeniz karşılığında size yardım sağlar.					
2. Önemli varsayımların uygun olup olmadığını sorgulamak için onları tekrar inceler.					
3. Sorunlar ciddi boyutlara ulaşıncaya kadar müdahale etmeyi beceremez.					
4. Dikkati düzensizliklere, hatalara, istisnalara ve standartlardan sapmalara yoğunlaştırır.					
5. Önemli konular ortaya çıktığında bu konulara bulaşmaktan kaçınır.					
6. Önem verdiği değerleri ve ilkeleri açıklar.					
7. Gerek duyulduğunda ortada olmaz.					
8. Sorunların çözümünde farklı bakış açıları arar.					
9. Gelecek hakkında iyimser konuşur.					
10. Kendisiyle çalışmaktan gurur duymanızı sağlar.					
11. Performans hedeflerine ulaşılmasında kimin sorumlu olduğunu açıkça tartışır.					
12. Harekete geçmeden önce işlerin kötüye gitmesini bekler.					
13. Başarılması gerekenler hakkında coşkulu					

konuşur.					
14. Güçlü bir amaç duygusuna sahip olmanın önemini vurgular.					
15. Öğretmeye ve yetiştirmeye zaman harcar.					
16. Performans hedeflerine ulaşıldığında kişinin ne elde etmeyi bekleyebileceğini açıkça belirtir.					
17. “Bir şey işliyorsa, dokunma” inancına sıkı sıkıya bağlı olduğunu gösterir.					
18. Grubun iyiliği için kendi çıkarlarını bir kenara bırakır.					
19. Size sadece grubun bir üyesi olarak değil bir birey olarak davranır.					
20. Harekete geçmeden önce sorunların sürekli hale gelmesi gerektiğini gösterir.					
21. Saygınızı kazanacak şekilde hareket eder.					
22. Tüm dikkatini beklenmedik yanırları, şikayetleri ve başarısızlıkları düzeltmek üzerine yoğunlaştırır.					
23. Kararların ahlaki ve etik sonuçlarını göz önüne alır.					
24. Tüm hataların kaydını tutar.					
25. Güç ve güven duygusu sergiler.					
26. Çekici bir gelecek vizyonunu açıkça ifade eder.					
27. Standartlara ulaşmak için dikkatinizi yanırlara yönlendirir.					
28. Karar vermekten kaçınır.					
29. Sizi başkalarından farklı gereksinimleri, yetenekleri ve beklentileri olan bir birey olarak dikkate alır.					
30. Sorunlara birçok farklı açıdan bakmanızı					

sağlar.					
31. Güçlü yönlerinizi geliştirmeniz için yardım eder.					
32. Verilen görevlerin nasıl tamamlanması gerektiği konusunda yeni yollar önerir.					
33. Acil sorulara yanıt vermeyi erteler.					
34. Ortak bir misyon duygusuna sahip olmanın önemini vurgular.					
35. Beklentileri yerine getirdiğinizde memnuniyetini ifade eder.					
36. Amaçların gerçekleştirileceğine dair güvenini ifade eder.					
37. İş ile ilgili gereksinimlerinizi karşılamakta etkilidir.					
38. Tatmin edici liderlik yöntemleri kullanır.					
39. Yapmayı beklediğinizden daha fazlasını yapmanızı sağlar.					
40. Grubunuzu üst kademelerde etkili bir şekilde temsil eder.					
41. Sizinle tatmin edici bir şekilde çalışır.					
42. Başarma arzunuzu kamçılar.					
43. Kurumsal gereksinimlerin karşılanmasında etkilidir.					
44. Daha fazla çaba gösterme isteğinizi artırır.					
45. Liderlik yaptığı grup etkilidir.					

EK-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıdaki sorular, çalışmakta olduğunuz kuruma bağlılık davranışlarınızı belirlemek amacıyla bu ölçeğin kullanılması planlanmıştır. Lütfen her maddeyi “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değerlendiriniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir parça katılmıyorum	Tarafsızım	Bir parça katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.							
2.Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.							
3.Kendimi kurulumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.							
4.Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.							
5.Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.							
6. Kuruluşa karşı güçlü bir aitlik hissim yok.							
7.Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.							
8.Benim için avantajlı da olsa, kurulumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.							
9.Kurulumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.							
10.Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.							
11. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurulumdan şu anda ayrılmazdım.							
12.Kuruluşa çok şey borçluyum.							

13. Şu anda kuruluşumda kalman mecburiyetten.							
14. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.							
15. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.							
16. Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.							
17. Bu kuruluştan ayrılmamın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.							
18. Eğer bu kuruluşta kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.							

EK-4. Etik kurul onayı



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu



Sayı : 18920478-050.01.04-E.1900042420
Konu : Başvuru İncelemesi (Dr. Öğr.
Üyesi Gülmur AKKAYA)

15/03/2019

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gülmur AKKAYA

Yürütücülüğünü yapmış olduğumuz "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı ile Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı 2011-KAEK-27/2019-E.1900012499 nolu projeniz ile ilgili olarak Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun almış olduğu 13.03.2019 tarih ve 06-03 nolu kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Karar Tarihi: 13.03.2019
Karar No :2019-06

Karar(02)2011-KAEK-27/2019-E.1900012499 no'lu araştırma ile ilgili olarak, proje yürütücüsü Dr. Öğr. Üyesi Gülmur AKKAYA'nın çalışması Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, yapılan oylamada "ETİK KURUL ONAYINI ALIR" kararı verilmiştir Etik Kurul onayı almış bu çalışmanın kurum izni Etik Kurul Başkanlığına teslim ettiği takdirde çalışmaya başlayabilir.

e-İmza
Prof. Dr. Öztürk ÖZDEMİR
Kurul Başkanı

Bilgi edinmek için: http://www.oma.edu.tr/SEMS/Envan/Conf/KlinikAra%20Bulur_iletisim.htm MEYTEL kodu ile onay belgesi doğrulanabilir.

Adres : Çanakkale Mart Üniversitesi Tıp Fakültesi | Bldiği Tıp Binası | Fakülte Ofisi - Söğütözü
Çanakkale | Telefon : | Belge No : |



EK-4.1. Etik kurul onayı



SAYI: ATADEK-2019/7
KONU: Etik Kurul Kararı

Sayın Ercan Yazıcı, Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya,

Sorumluluğunu yürüttüğünüz **“Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki”** başlıklı proje 04.04.2019 tarih 2019/7 Sayılı Atadek Toplantısında görüşülmüş olup 2019-7/26 karar numarası ile tıbbi etik yönden uygun bulunmuştur.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "I. H. Ulus".

Prof.Dr. İsmail Hakkı Ulus
ATADEK Başkanı

ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİVERSİTESİ
TIBBİ ARAŞTIRMALAR DEĞERLENDİRME KURULU (ATADEK)

Etik onay istenen tıbbi araştırmanın başlığı:

Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki

Etik onay istenen tıbbi araştırmanın yürütücüsü (sorumlusu):

Ercan Yazıcı, Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya

Karar:

Kabul (Etik olarak uygun) (X) Revizyon ()* Etik olarak uygun değil ()**

Toplantı Tarihi:04.04.2019

Karar Numarası: 2019-07/26

Kurul Üyesi-Unvan Ad-Soyad	İmza	Karara	
		Katılıyorum	Katılmıyorum***
Prof. Dr. İsmail Hakkı Ulus (Başkan)		(X)	()
Prof. Dr. Güldal Süyen (Başkan Yrd)		()	()
Prof.Dr. Mert Ülgen		(X)	()
Prof.Dr. Ükke Karabacak		(X)	()
Prof.Dr. A.Elif Eroğlu Büyükköner		(X)	()
Prof.Dr. Berrin Karadağ		(X)	()
Doç.Dr. Günseli Bozdoğan		(X)	()
Dr. Öğr.Üyesi Fatih Artvinli		(X)	()

EK-5. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 1 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "**Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki**" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölççekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel: 05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

Prof. Dr. Bulent SOYUPAK
Başhekim

ACIBADEM SAĞLIK GİZLİ T.C. S.Ş.
(Adana Hastanesi)
Cumhuriyet Cad. No: 66 Seyhan - ADANA
Tel.: 0322 455 44 44 - Faks: 0322 455 44 00
Büyük Mükellefler V.D. 005 000 8904

Filiz ELDEMİR
Özel Acıbadem Adana Hastanesi
Hemşirelik Biriminden Sorumlu

EK-5.1. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 2 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu


Seyhan TIFTİK
Sağlık Hizmetleri Müdürü
Acıbadem Fulya Hastanesi



EK-5.2. Kurum izni

09.05.2019

KURUM 3 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com


Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

Uygundur.

06.04.2019

KURUM 3

HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu


Evrim ŞAHİN
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü
Acıbadem Fulya Hastanesi

EK-5.3. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 4 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

Gülnur Akkaya

Gülnur -

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

Serpil SARIAYDIN
Hastane Direktörü
Acıbadem Balçıkçı Hastanesi

EK-5.4. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 5 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acibadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acibadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

ACIBADEM HASTANE GİRİŞİ
A T T F O
Hemşirelik Anabilim Dalı Müdürü

Hüsnü ÖZDÖL
ACIBADEM HASTANE GİRİŞİ

EK-5.5. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 6 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008

E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu


Senem TURKCAN
Direktör Yardımcısı
ACIBADEM HASTANESİ BODRUM


Ayşe ATASEVER SÜLÜN
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü
Acıbadem Bodrum Hastanesi

EK-5.6. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 7 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. *"Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki"* başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölççekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopî Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

Sayı: 640
Konu: Tez Çalışması

24.04.2019

KURUM 7

Sn. Ercan Yazıcı,

İlgi: 19/04/2019 tarihli yazımız;

İlgi yazınıza istinaden; "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmanızın, Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunması nedeniyle, çalışmanızda kullanacağınız anketi hastanemizde bulunan hemşirelere uygulayabileceğiniz hususunu bilgilerinize sunarım.

ÖZEL ACIBADEM HASTANESİ
Hemşirelik Araştırmaları Direktörlüğü

Acıbadem Hastanesi

EK-5.7. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 8 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. *"Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki"* başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölççekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,


Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

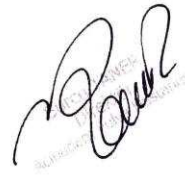
Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu



GÜLNUR AKKAYA
Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanı
Acıbadem Fulya Hastanesi


GÜLNUR AKKAYA
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

EK-5.8. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 9

DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

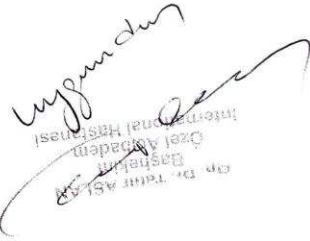
Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu


Sali KALKAN
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü
Özel Acıbadem International Hastanesi


Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

EK-5.9. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 10 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
DİREKTÖRLÜĞÜ
Gülnur Akkaya

Gülnur Akkaya
Direktör vekil.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
DİREKTÖRLÜĞÜ
Gülnur Akkaya

EK-5.10. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 11 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

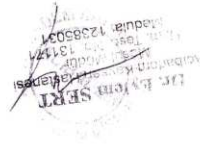
Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

E-

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

Meryem Pinar
Kodu Döğm Sank Hastane
Dh



EK-5.11. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 12 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopik Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

Gülnur GÜNŞÖY
Hastane Direktörü
Acıbadem Kozyatağı Hastanesi

Selma ÖZTAN ÖZKARDES
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü
Acıbadem Kozyatağı Hastanesi

EK-5.12. Kurum izni

19.04.2019

KURUM 13 DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008
Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

E-

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu


Deniz YEGEM
Hastane Direktörü
Düzce Arif Akdemir Sağlık Hastanesi

19.04.2019

KURUM 13

HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına devam etmekteyim. "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzı İle Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmam Hemşirelik Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu ve Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Direktörlüğü Etik Kurulu tarafından uygun bulunmuştur. Değerlendirme onayları ekte yer almaktadır.

Çalışmamda kullanacağım anketi hastanenizde çalışmakta bulunan hemşirelere uygulamak istiyorum. Anket formu/uygulanacak ölçekler ektedir.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ercan Yazıcı
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik
Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi,

Acıbadem Fulya Hastanesi
Derlenme&Endoskopi Klinik Eğitim Hemşiresi
Tel: 05462329008

E-Mail: ercanyazici92@hotmail.com
ercan.yazici@acibadem.com

Dr.Öğr.Üyesi Gülnur Akkaya (Danışman)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Üyesi

Tel:05412750707
E-Mail: gulnurum@gmail.com

EKLER:

1. ATADEK Onayı
2. HEMAR Komisyonu Kararı
3. Veri Toplama Formu

Acıbadem Maslak Hastanesi
Ün. Hem. Serpil İsabetli
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

EK-6. Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ 5X) kullanım izni

İlt: [Mind Garden] Order #24892 Complete

ercan yazıcı <ercanyazici92@hotmail.com>
24.02 (Paz), 20:55
Ercan Yazıcı

Arşiv

Gönderen: Mind Garden <info@mindgarden.com>
Gönderildi: 18 Ocak 2019 Cuma 04:27
Kime: Ercan Yazıcı
Konu: [Mind Garden] Order #24892 Complete

mind garden
Tools for positive transformation

Hi, Ercan Yazıcı

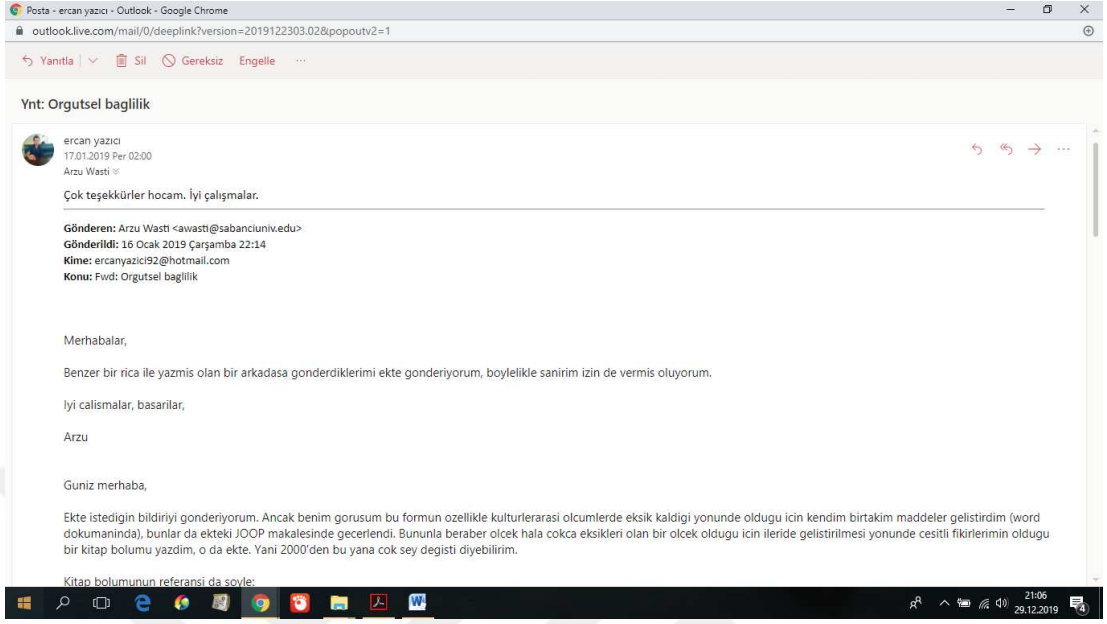
Thank you for shopping with Mind Garden!

ORDER DETAILS - PAYMENT COMPLETE

Order: NTXUNCQAN
Completed on: 01/18/2019 04:27:34
Payment: Credit Card

Product	Unit price	Quantity	Total price
Multifactor Leadership Questionnaire™ - License to Reproduce - Translation : Turkish	\$2.50	50	\$125.00
Student Discount on licenses for Ercan Yazıcı			-\$25.00
Shipping			\$0.00
Total Tax			\$0.00
Total			\$100.00

EK-7. Örgütsel bağlılık ölçeği kullanım izni



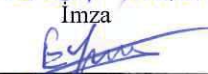

B-Katıldığı Uluslararası ve ulusal konferans ve kongreler:

Palyatif Bakım Sempozyumu, İstanbul, 2018
Hemşireler İçin Olumlu Çalışma Ortamı Sempozyumu, İstanbul, 2018
16. Ulusal 5. Uluslararası Hemşirelik Kongresi, Ankara, 2017
2. Hemşirelikte Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar Sempozyumu, Çanakkale, 2014(Düzenleme kurulu üyeliği)

C-Sertifikalar:



Klinik Simülasyon Merkezi (CASE) Eğitimci Eğitimi, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, İstanbul, 2018.

**EK-9.Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
spiralli/ciltli tez yazım kontrol listesi**

KONTROL BAŞLIĞI	ÖĞRENCİ	DANIŞMAN
Tez yazımında kullanılan yazı tipi	✓UYGUN	✓UYGUN
Sayfa kenar boşlukları	✓UYGUN	✓UYGUN
Kapak sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
İç kapak sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
Onay sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
Beyan sayfası içeriği ve düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
İçindekiler sayfası düzeni	✓UYGUN	✓UYGUN
Teşekkür sayfası	✓UYGUN	✓UYGUN
Türkçe özet	✓UYGUN	✓UYGUN
İngilizce özet	✓UYGUN	✓UYGUN
Simgeler ve kısaltmalar dizini	✓UYGUN	✓UYGUN
Şekiller dizini	✓UYGUN	✓UYGUN
Tablolar dizini	✓UYGUN	✓UYGUN
Tezin ön sayfalarının sıralaması	✓UYGUN	✓UYGUN
Ön sayfaların numaralandırılması	✓UYGUN	✓UYGUN
Sayfalarının numaralandırılması	✓UYGUN	✓UYGUN
Başlıklarının numaralandırılması	✓UYGUN	✓UYGUN
Şekil, resim ve tablo numaralandırması	✓UYGUN	✓UYGUN
Yöntem ve Gereç	✓UYGUN	✓UYGUN
Bulgular	✓UYGUN	✓UYGUN
Tartışma	✓UYGUN	✓UYGUN
Sonuç ve Öneriler	✓UYGUN	✓UYGUN
Kaynaklar	✓UYGUN	✓UYGUN
Atıflar (alıntı ve göndermeler)	✓UYGUN	✓UYGUN
Ekler (etik kurul onayı, vs)	✓UYGUN	✓UYGUN
Tez planı	✓UYGUN	✓UYGUN
Dil (anlatım, yazım –imla)	✓UYGUN	✓UYGUN
Kâğıt ve baskı özelliği	✓UYGUN	✓UYGUN
Tezin son şeklinin elektronik kopyası	✓UYGUN	✓UYGUN
Tarih: 28/02/2020 Öğrenci Adı ve Soyadı, Ercan TAŞICI İmza 	Tarih: 28/02/2020 Danışmanın Adı ve Soyadı, Dr.öpr. Özgeşi Gülkur Pekkoç İmza 	

EK-10. Spiralli tez kontrol formu

	Evet	Hayır
1) Amblem renkli ve 2x2 cm boyutunda olmalıdır.	✓	✓
2) Kapakta sadece başlık bold ve 14 punto, diğer yazılar normal renkte ve 12 punto yazılmalıdır.	✓	✓
3) Tez savunma sınavında kabul edilmiş tezler için, tezin sırtı tez yazım kılavuzuna uygun olarak düzenlenmiş olmalıdır.	✓	✓
4) Kabul edilmiş tez konusu ile tezin baş sayfasındaki tez konusu aynı olmalıdır.	✓	✓
5) Beyan eksiksiz ve imzalı olarak Tez Yazım Kılavuzundaki gibi konmalıdır.	✓	✓
6) Özet ve Summary 250'şer kelimeyi aşmamalıdır. (1 sayfa)	✓	✓
7) Anahtar kelimeler (en fazla) 5 adet olmalıdır.	✓	✓
8) İngilizce özetin başında konu başlığı yazılmalıdır.	✓	✓
9) Metin ve kaynakların tümü 1,5 aralıklı olmalıdır.	✓	✓
10) Tezde yazım karakteri olarak "Times New Roman" kullanılmalıdır.	✓	✓
11) Web sayfa kaynakları metin içinde de geçmelidir (parantez içinde güncelleme tarihi ile birlikte). Kaynaklar bölümünde de cümlenin en sonunda Erişim adresi ve Erişim tarihi sırasıyla verilmelidir.	✓	✓
12) Çalışmanın Etik Kurul onayı, varsa kurum onayı tezin en arkasına konmalıdır.	✓	✓

Tarih: 28/04/2020 Öğrenci Adı ve Soyadı, Ercan TAŞICI İmza 	Tarih: 28/04/2020 Danışmanın Adı ve Soyadı, Dr. Öğr. Üyesi Gülşah AKKOÇ İmza 
---	--