

Hemşirelerin Liderlik Etkinlik Algılarının İş Doyumları ile İlişkisi: Korelasyonel Çalışma

The Relationship Between Nurses' Perception of Leadership Effectiveness and Their Job Satisfaction: A Correlational Study

^{ID} Ramla Abdikarim MOHAMUD^a, ^{ID} Adalet KUTLU^b

^aManisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik AD, Yüksek Lisans Programı, Manisa, Türkiye

^bManisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği AD, Manisa, Türkiye

ÖZET Amaç: Bu çalışma, hemşirelerin liderlik etkinlik algılarının iş doyumları ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Yönetici hemşirelerin sergilediği lider etkinliğine ilişkin olumlu algı, çalışanların hem iş doyum düzeylerini artırabilir hem de liderleriyle daha etkin ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilir. **Gereç ve Yöntemler:** Korelasyonel ve tanımlayıcı tipte planlanan çalışmaya Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan 290 gönüllü hemşire katılmıştır. Veriler; Bilgi Formu, Lider Etkinliği Ölçeği (LEÖ) (tek boyutlu) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) ile elde edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde tanımlayıcı analizler, Mann Whitney U Testi ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. **Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalamaları 34,20±6,20 olup, %52,1'nin, 30-39 yaş aralığında ve %80,7'sinin kadın olduğu belirlenmiştir. Araştırmada LEÖ puan ortalaması 13,37±2,41, İDÖ puan ortalaması ise 102,18±13,45 olarak hesaplanmıştır. Çalışma şekli, çalışma koşulları, mesleği sevm durumu, bir üst yöneticisinden memnun olma durumu ve aldığı ücreti yeterli bulma durumu ile LEÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Çalışma koşulları ve mesleği sevm durumu ile İDÖ ve tüm alt boyutları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Ayrıca LEÖ ile İDÖ toplam puanları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). **Sonuç:** Bu çalışmada hemşirelerin liderlik etkinlik algıları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin iş doyumlarını sağlamak için liderlik etkinlikleri düzenlenmesi önerilir.

ABSTRACT Objective: This study was conducted to examine the relationship between nurses' perceptions of leadership effectiveness and their job satisfaction. The positive perception of the leadership effectiveness exhibited by the nurse managers can both increase the job satisfaction levels of the employees and help them to establish more effective relationships with their leaders. **Material and Methods:** 290 volunteer nurses working at Manisa Celal Bayar University Hospital participated in the study planned as correlational and descriptive type. Data were obtained with Information Form, Leader Effectiveness Scale (LES) (one-dimensional) and Job Satisfaction Scale (JSS). To analyze the study data, descriptive analyses, Mann Whitney U Test and correlation analyses were used. **Results:** The mean age of the nurses was 34.20±6.20, 52.1% were between the ages of 30-39 and 80.7% were women. In the study, the LES mean score was calculated as 13.37±2.41, and the JSS mean score was calculated as 102.18±13.45. The relationship between working conditions and liking the profession and the JSS and all its sub-dimensions was found to be significant ($p<0.05$). In addition, a positive significant relationship was found between the LES and JSS total scores ($p<0.05$). **Conclusion:** In this study, a significant relationship was found between nurses' perceptions of leadership effectiveness and their job satisfaction. It is recommended that leadership activities be organized to ensure the job satisfaction of nurses.

Anahtar Kelimeler: Lider etkinliği; iş doyum; hemşirelik

Keywords: Leader effectiveness; job satisfaction; nursing

Liderlik, ortak hedeflere ulaşmak için insanları anlama ve etkileme süreci olarak tanımlanmıştır.¹ Liderlik etkinliği, takipçiler, ekip üyeleri veya bir or-

ganizasyon üzerinde etki sahibi olmak, liderin takipçisinin davranışını değiştirdiği, liderin ve takipçinin tatmin ve etkili hissettiği bir durum olarak tanımlan-

KAYNAK GÖSTERMEK İÇİN:

Mohamad RA, Kutlu A. Hemşirelerin liderlik etkinlik algılarının iş doyumları ile ilişkisi: Korelasyonel çalışma. Türkiye Klinikleri J Nurs Sci. 2025;17(1):234-40.

Correspondence: Adalet KUTLU

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği AD, Manisa, Türkiye

E-mail: adalet.kutlu@cbu.edu.tr



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences.

Received: 20 Aug 2024

Received in revised form: 08 Nov 2024

Accepted: 21 Nov 2024

Available online: 13 Feb 2025

2146-8893 / Copyright © 2025 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

maktadır.² Lider etkinliği, liderlerin örgütüne büyük faydalar sağlayacak özverili çalışmaları gösterir. Çalışanlar, kuruluşlardaki liderlerin feragat davranışlarından ilham alır ve hedeflerini şekillendirmek için bu eylemlere anlam verebilirler.^{2,3} Lider etkinliği, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki tatmin duygusunu sağlamada önemlidir ve liderlerin takipçilerin beklenti ve gereksinimlerini karşılama derecesi, çalışanların iş yaşam kalitesini ve becerilerini artırma, takipçilerin psikolojik gelişimlerine katkıda bulunma yeteneği, takipçilerin liderlerine saygı ve minnet duyguları, inançları, liderlerin dürüstlüğü, isteklerini yerine getirme istekliliği ve bağlılığıyla ilgilidir.^{1,3,4}

Lider etkinliği bir organizasyon için yönetimde çok önemlidir; yüksek devir oranları, uzun çalışma saatleri, çalışan stresi ve iş doyumсуuzluğu nedeniyle etkin liderliğe ihtiyaç vardır.^{5,6} İşyerinde etkili liderlik davranışları olduğunda grubun daha bütünleştiği ve iş stresinin azaldığı, işten ayrılan hemşire sayısının azaldığı, hemşirelerin daha bağımsız hale geldiği, hasta memnuniyetinin ve iş doyumunun arttığı gözlemlenmiştir.^{1,7}

İş doyumunu ise, bireyin işinden memnun olma düzeyini ifade eder. İş doyumunu, bir bireyin temel faaliyetleri gerçekleştirme kapasitesi, bir organizasyon içindeki iletişim düzeyi ve yönetimin çalışanlara nasıl davrandığı ile belirlenmektedir. Hemşirelerin iş doyumunu, hemşire memnuniyeti, kendi performansı, çalışma yaşamı ve çalışma ortamının bireysel olarak değerlendirmesini yansıtan duygusal tepki ve davranışsal ifadesidir.^{3,4} Dolayısıyla iş doyumunu olan bir hemşire hastaneye fayda sağlayacak; ve bağlılığını sunabilecek ve çalışma ortamından memnun kaldığında performansı artacaktır.^{7,8}

Lider etkinliği, personeli olumlu davranışlar sergilemeye ve daha iyi iş doyumuna teşvik edebilir.^{7,8} Yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu; yöneticilerin liderlik tarzı ile çalışanların iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ve olumlu bir bağlantı olduğu gösterilmiştir.⁹⁻¹¹

Yönetici hemşirelerin liderlik özellikleri, yetkinlik durumları ve liderlik kapasitesini çalışanlara aktarabilmesi hemşirelerin iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Yöneticinin liderlik anlayışından çok

hemşirelerin yöneticilerinin lider etkinliklerini algılama düzeyleri de önemlidir. Hemşirelerin liderlik algı düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek önemlidir. Çünkü hemşirelerin liderlik etkinliği algılarına göre iş doyumuna yansımalarını yönetmek söz konusu olabilecektir.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ

Bu araştırma, hemşirelerin liderlik etkinliği algıları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı korelasyonel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ

Bu araştırma, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler üzerinde yapılmıştır. Araştırma verileri 15 Şubat 2022-15 Mayıs 2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Araştırmanın evrenini, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan hemşireler oluşturmuştur (n: 470). Örneklem seçimi yapılmayıp evren çalışmanın örnekleme olarak alınmıştır. Ancak örnekleme alınan 470 hemşireden çalışmaya katılmaya gönüllü 290 hemşireye ulaşılmış olup katılım oranı %61,70 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın evrenini 470 hemşire, örneklemini ise bilinen evren sayısından hareketle, OpenEpi online veri tabanında %95 güven aralığı ve %5 sapmaya göre, en küçük örneklem büyüklüğü 212 olarak hesaplanmıştır (<http://www.openepi.com/Sample-Size/SSPropor.htm>). Araştırmanın uygulandığı dönemde hastanede olup, çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 290 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırmanın Soruları

Bu araştırma kapsamında;

1. Hemşirelerin Lider Etkinliği Ölçeği (LEÖ) puan ortalamaları nasıldır?
2. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) puan ortalamaları nasıldır?

3. LEÖ ile İDÖ puanları arasında ilişki nasıldır?

Araştırmaya dahil edilme kriterleri; araştırmaya katılmaya gönüllü olmaktır.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen hemşirelerin demografik bilgilerinin yer aldığı 11 soruluk Bilgi Formu, LEÖ ve İDÖ kullanılarak toplanmıştır.

Bilgi formunda hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma durumu vb. bilgileri içeren sorular yer almaktadır.

Lider Etkinliği Ölçeği

Bu ölçek, Chen ve Tjosvold tarafından geliştirilmiş ve Yılmaz tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.¹² Ölçeğin orijinal formu, 5 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, 1 (Hiç) ile 5 (Sıklıkla) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçektir. Türkçeye uyarlama için yapılan analizlerden sonra bir madde çıkarılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin Chronbach Alfa değeri 0,94 olarak bulunmuştur. Liderlik etkinliği, puanlar arttıkça artmaktadır.¹² Bu çalışmadaki Cronbach alfa değeri 0,88'dir.

İş Doyumunu Ölçeği

Batıgün ve Şahin tarafından 2006 yılında oluşturulan İDÖ, 32 maddelik bir ölçektir. Cronbach alfa güvenilirlik katsayı 0,53 ile 0,94 arasında değişmektedir. İş yaşamına ilişkin olarak verilen bu 32 maddenin herbirinin bireyi ne ölçüde tatmin ettiği (doyum verdiği) sorulmakta ve %0-100 arasında değişen ölçek üzerinde değerlendirme yapımları istenmektedir. %0=1, %25=2, %50=3, %75=4 ve %100=5 olmak üzere puanlanan, Likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 1-160'dır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir.¹³ Bu çalışmadaki Cronbach alfa değeri 0,90'dır.

VERİLERİN ELDE EDİLMESİ

MCBÜ Hafsa Sultan Hastanesinde çalışan tüm hemşirelerin çalışmaya ilişkin görüşleri, gönüllülük ilkesiyle yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Uygulama süresi yaklaşık 10-15 dk'dır.

ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

■ Bağımlı değişkenler: LEÖ puan ortalaması, İDÖ puan ortalamaları,

■ Bağımsız değişkenler: Sosyodemografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma durumu vb.)'dir.

VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmadan elde edilen veriler, SPSS IBM 26.0 (Armonk, USA) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmadaki istatistiksel anlamlılık farkı $p < 0,05$ kullanılarak hesaplanmıştır. Normal dağılım analizi, sayı, yüzde, Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığına değerlendirmek için Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testleri kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan iki ölçek arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için, Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği için Chronbach alfa değerine bakılmıştır.

ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU

Araştırma, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu (24 Kasım 2021 tarih 486-1004 sayı) tarafından etik açıdan onaylanmıştır. Araştırmanın yapıldığı kurum yönetiminden ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden yazılı izin alınmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin yazarlarından yazılı izinler alınmıştır. Çalışma, Helsinki Deklarasyonu prensiplerine uygun olarak yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırma bulguları, tablolarda yer almaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerinin yaş ortalamaları $34,20 \pm 6,20$ olup, %52,1'nin 30-39 yaş aralığında ve %80,7'sinin kadın, %70,7'sinin evli, %61,4'nün lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %37,2'sinin nöbet usulü çalıştığı, %85,5'nin haftalık çalışma sürelerinin 40-50 saat aralığında olduğu, %72,1'nin çalışma koşullarının orta seviyede olduğu ve %57,6'sının mesleğini kısmen sevdiği, %42,8'nin cerrahi birimlerinde çalıştığı, %50,0'nin bir üst yöneticiden memnun olduğu ve %48,6'sinin aldığı ücreti yetersiz bulduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

TABLO 1: Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerin dağılımı (n=290).

| Özellikler | Sayı (n) | Yüzde (%) |
|---|------------|-----------|
| Yaş | | |
| 20-29 yaş | 71 | 24,5 |
| 30-39 yaş | 151 | 52,1 |
| 40 yaş ve üstü | 68 | 23,4 |
| Yaş ortalaması | 34,20±6,20 | |
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 234 | 80,7 |
| Erkek | 56 | 19,3 |
| Medeni durum | | |
| Bekâr | 85 | 29,3 |
| Evlü | 205 | 70,7 |
| Eğitim düzeyi | | |
| Sağlık meslek lisesi | 16 | 5,5 |
| Ön lisans | 39 | 13,4 |
| Lisans | 178 | 61,4 |
| Lisansüstü | 57 | 19,7 |
| Toplam | 290 | 100,0 |
| Çalışma şekli | | |
| Gündüz | 81 | 27,9 |
| Nöbet usulü | 108 | 37,2 |
| Vardiyalı | 101 | 34,8 |
| Haftalık çalışma süre (saat) | | |
| 40-50 | 248 | 85,5 |
| 51-60 | 30 | 10,3 |
| 61 ve üstü | 12 | 4,1 |
| Haftalık çalışma saati ort. | 46,54±6,32 | |
| Çalışma koşulları | | |
| İyi | 51 | 17,6 |
| Orta | 209 | 72,1 |
| Kötü | 30 | 10,3 |
| Meslek sevmeye durumu | | |
| Çok seviyorum | 91 | 31,4 |
| Kısmen seviyorum | 167 | 57,6 |
| Sevmiyorum | 32 | 11,0 |
| Çalışılan birim | | |
| Dâhili birimler | 90 | 31,0 |
| Cerrahi birimler | 124 | 42,8 |
| Yoğun bakım | 50 | 17,2 |
| Acil servis | 26 | 9,0 |
| Bir üst yöneticisinden memnuniyet durumu | | |
| Çok memnun | 66 | 22,8 |
| Memnun | 145 | 50,0 |
| Biraz memnun | 79 | 27,2 |
| Aldığı ücreti yeterli bulma | | |
| Yeterli | 28 | 9,7 |
| Kısmen yeterli | 121 | 41,7 |
| Yetersiz | 141 | 48,6 |
| Toplam | 290 | 100,0 |

TABLO 2: Lider Etkinliği Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği alt boyut puanlarının dağılımı.

| LEÖ | $\bar{X}\pm SS$ | Minimum-Maksimum |
|------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Ölçek toplamı | 13,37±2,41 | 6,50-16,25 |
| IDÖ | $\bar{X}\pm SS$ | Minimum-Maksimum |
| Ölçek alt boyutu | | |
| İşletme politikaları | 43,48±8,08 | 23,13-63,27 |
| Bireysel faktörler | 15,45±2,17 | 9,60-21,00 |
| Fiziksel koşulları | 10,75±1,90 | 6,50-15,00 |
| Kontrol/otonomi | 8,45±1,41 | 4,33-11,67 |
| Ücret | 4,27±1,18 | 1,50-7,00 |
| Kişilerarası ilişkiler | 8,99±1,17 | 5,67-11,67 |
| Ölçek toplam puanı | 102,18±13,45 | 69,13-135,13 |

SS: Standart sapma; LEÖ: Lider Etkinliği Ölçeği; IDÖ: İş Doyumu Ölçeği.

TABLO 3: Hemşirelerin algıladıkları LEÖ ile IDÖ arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi.

| IDÖ/LEÖ | Spearman korelasyon | |
|-------------------------|---------------------|---------|
| İşletme politikaları | rho= | 0,228** |
| | p= | 0,000 |
| Bireysel faktörleri | rho= | 0,061 |
| | p= | 0,301 |
| Fiziksel koşulları | rho= | 0,096 |
| | p= | 0,101 |
| Kontrol/otonomi | rho= | 0,001 |
| | p= | 0,981 |
| Ücret | rho= | 0,110 |
| | p= | 0,060 |
| Kişilerarası ilişkiler | rho= | 0,018 |
| | p= | 0,760 |
| Toplam IDÖ & Toplam LEÖ | rho= | 0,179** |
| | p= | 0,002 |

rho: Spearman korelasyon analizi; **p<0,01; LEÖ: Lider Etkinliği Ölçeği; IDÖ: İş Doyumu Ölçeği.

Tablo 2’de LEÖ ve IDÖ puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. LEÖ toplam puan ortalaması 13,37±2,41 olarak belirlenmiştir. IDÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; ölçek toplam puan ortalaması 102,18±13,45 olup, işletme politikaları alt boyutu puan ortalaması 43,48±8,08, bireysel faktörler alt boyutu puan ortalaması 15,45±2,17, fiziksel koşullar alt boyutu puan ortalaması 10,75±1,90, kontrol/otonomi alt boyutu puan ortalaması 8,45±1,41, ücret alt boyutu puan ortalaması 4,27±1,18 ve kişilerarası ilişkiler alt boyutu puan ortalaması 8,99±1,17 olarak saptanmıştır.

Tablo 3'te hemşirelerin algıladıkları LEÖ ile İDÖ arasındaki ilişki incelenmiştir. Sadece LEÖ toplam puanı ile işletme politikaları alt boyutu arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve İDÖ toplam puanı ile LEÖ toplam puanı arasında pozitif, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki olduğu bulunmuştur.

TARTIŞMA

Hemşirelerin liderlik etkinlik algılarının iş doyumları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmanın bulguları, literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

Araştırmada elde edilen LEÖ puan ortalamasına göre, araştırmaya katılan hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları lider etkinliğinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bilginoğlu ve Yozgat yaptıkları çalışmada, algılanan lider etkinliğinin çalışanların psikolojik güvenlik algılarına yüksek ve pozitif yönde etkisi olduğunu belirtmişlerdir.¹⁴

Bu çalışmada elde edilen İDÖ toplam puanına göre, hemşirelerin toplam iş doyumları düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Kavuran ve ark.'nın çalışmasında, İDÖ toplam puan ortalaması $130,82\pm 21,2$ olarak tespit edilmiştir.¹⁵ Hassoy ve Özvurmaz'ın 280 sağlık çalışanının katıldığı çalışmasında, iş doyumları puan ortalaması $115\pm 19,11$ olarak bulunmuştur.⁷ Durmuş ve Özsoy, 168 hemşire ile yaptıkları araştırmada, iş doyumları düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğunu belirtmektedirler.¹⁶ Hemşireler üzerinde yapılan başka çalışmalarda, hemşirelerin iş doyumları düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur.¹⁵⁻¹⁹ Gedif'in çalışmasında, sağlık çalışanlarının %54'ünde iş doyumları yüksek bildirilmiştir.²⁰ Nal ve Nal'ın çalışmasında sağlık çalışanlarının içsel doyumunun yüksek dışsal doyumunun düşük olduğu saptanmıştır.²¹ Araştırmamızın bulguları, literatüre paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin mesleği sevmeleri durumlarının İDÖ toplam ve tüm alt boyut puan ortalamalarını etkilediği görülmüştür. Tüm İDÖ alt boyutları ve ölçek toplam puan ortalamasında mesleğini çok sevdiğini ifade eden hemşirelerin puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek saptanmıştır. Kodaman ve Kızılkaya'nın çalışmasında, mesleğini sevdiğini ifade

eden katılımcıların iş doyumları puan ortalamaları, mesleğini sevmediğini ya da kısmen sevdiğini belirten çalışanları göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.²² Konuyla ilgili yapılan araştırmalara göre, kişinin işi hakkında olumlu duygular yaşaması ile yüksek düzeyde iş doyumunu bildirmesi arasında yakın ve anlamlı bir bağlantı vardır.^{6,23}

Bu çalışmada, dahili birimlerdeki hemşirelerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Tilev ve Beydağ'a göre dahili birimlerde çalışan hemşireler, diğer hastane birimlerinde çalışan hemşirelere göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar.¹⁷ Acil servis, ameliyathane ve yoğun bakım üniteleri gibi yüksek riskli ortamlarda çalışan hemşirelerin stres ve iş yükünün daha yüksek olduğu bilinmektedir. Bu nedenle artan iş yükünün iş doyumunun azalmasına neden olabileceği söylenebilir.

Hemşirelerin bir üst yöneticiden memnuniyet durumlarına göre işletme politikaları, bireysel faktörleri ve toplam iş doyumları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Güngör ve Çetin tarafından yapılan araştırmaya göre, çalışanların yöneticilerinin tutumlarından memnuniyet düzeyleri ile iş doyumları algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.²⁴ Yöneticilerin sorunları çözmesi, etkin kararlar alması ve gerçekçi hedefler koyması, çalışanların hem yöneticilerine olan memnuniyetlerini hem de iş doyumlarını arttırmada rol oynadığı söylenebilir.

Hemşirelerin aldıkları ücreti yeterli bulma durumlarına göre; aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin tüm alt boyutlarının ve ölçek toplam puan ortalamalarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hassoy ve Özvurmaz tarafından yapılan çalışmada, ekonomik durumunu gelirinden yüksek gören sağlık çalışanlarının iş doyumları düzeylerinin ekonomik düzeyini yeterli görmeyenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.⁷ Kodaman ve Kızılkaya da çalışmalarında, aldıkları maaşı yeterli bulan sağlık çalışanlarının iş doyumlarının yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.²² Kişilerin aldıkları ücretin yeterli olması, daha iyi bir yaşam sağlanması, temel fizyolojik ihtiyaçların yanı sıra sosyal ihtiyaçları da karşılaması ve kişiyi toplumda saygın bir yere taşıması açısından önemlidir. Yeterli ücret

algısı ve ekonomik refahın, yaşam kalitesi ve iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada LEÖ ile İDÖ alt boyutları puan ortalamaları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki elde edilmiştir. Bu çalışmaya katılan hemşirelerin LEÖ ve İDÖ toplam ve alt boyutları arasında kayda değer bir ilişki saptanmamıştır. Konuya ilişkin yeni ve daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç olduğunu düşünmekteyiz. Bir araştırmaya göre, liderlik davranışı algılarının çalışanların performans ve iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemiş ve çalışmanın sonuçları, liderlik davranışının iş doyumunu üzerindeki etkilerinin minimal düzeyde olduğunu göstermiştir.²⁵ Bazı araştırmalar ise, liderlik etkinliğinin çalışanların iş doyumunu üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucunu vermiştir.^{1,26} Başka bir araştırmaya göre liderlik etkinliği ile iş doyumunu puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.¹⁷ Türe ve Demirsoy'un çalışmasında, etik liderlik ile iş doyumunu düzeyleri arasında orta derecede pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.²⁷

Bu çalışma, tek bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden elde edilen veriler ile gerçekleştirildiği için örneklem sınırlılığı içermektedir. Bu nedenle araştırmanın sonuçları sadece bu hastanede çalışan hemşirelerde genellemeye katkı sağlamaktadır.

SONUÇ

Yapılan bu çalışmada LEÖ toplam puan ortalaması oldukça yüksek bulunmuştur. LEÖ puan ortalaması çalışma şekli, çalışma koşulları, meslek sevmeye durumu, bir üst yöneticiden memnuniyet durumu ve aldığı ücreti yeterli bulma değişkenlerinden etkilenmiştir.

İDÖ toplam puan ortalaması orta seviyede tespit edilmiştir. Hemşirelerin İDÖ toplam puan ortalamaları, 20-30 yaş grubunda, gündüz çalışan, çalışma koşullarının iyi olduğunu ve mesleğini çok sevdiğini ifade eden, dahili birimlerde çalışan, üst düzey yöneticiden çok memnun olduğunu belirten ve aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin daha yüksek bulunmuştur. Toplam LEÖ ile İDÖ puan ortalamaları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Bu bağlamda;

Kurumlarda yönetici hemşirelerine liderlik geliştirme programları dahilinde eğitimler verilmesi, hemşirelerin iş doyumlarını artırmak için etkili iletişim ve liderlik etkinliğine odaklanması ve mevcut çalışmanın bulgularını zenginleştirecek benzer çalışmalar yapılması önerilir.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Fikir/Kavram: Adalet Kutlu, Ramla Abdikarim Mohamud; **Tasarım:** Adalet Kutlu, Ramla Abdikarim Mohamud; **Denetleme/Danışmanlık:** Adalet Kutlu; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Ramla Abdikarim Mohamud, Adalet Kutlu; **Analiz ve/veya Yorum:** Ramla Abdikarim Mohamud, Adalet Kutlu; **Kaynak Taraması:** Ramla Abdikarim Mohamud; **Makalenin Yazımı:** Ramla Abdikarim Mohamud; **Eleştirel İnceleme:** Adalet Kutlu; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Ramla Abdikarim Mohamud.

KAYNAKLAR

1. Yukl G. Leadership in organizations. 8th ed. New Jersey: Pearson: Prentice Hall, Upper Saddle River; 2013.
2. Öztürk H, Bahçecik N, Paşlı Gürdoğan EP. Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi [The evaluations of nurse managers' leadership approaches according to hospitals]. İ.Ü.F.N. Hem. Derg. 2012;20(1):17-25. [Link]
3. Çakır SF, Adıgüzel Z. Analysis of leader effectiveness in organization and knowledge sharing behavior on employees and organization. SAGE Open. 2020;10(1):1-14. [Crossref]
4. Casida J, Parker J. Staff nurse perceptions of nurse manager leadership styles and outcomes. J Nurs Manag. 2011;19(4):478-86. [Crossref] [PubMed]
5. Çamlıbel N, Gül G, Bol P, Erbaycu AE. Çalışan hemşireler tarafından yönetici hemşirelerden beklenen ve algılanan liderlik davranışlarının karşılaştırılması (Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği) [Leadership behaviors of executive nurses and comparison for the leadership behaviors that employee nurses expect from executive nurses (an education and research hospital example)]. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi. 2013;6(2):89-112. [Link]
6. Asrar-ul-Haq M, Kuchinke KP. Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. Future Business Journal. 2016;2(1):54-64. [Crossref]
7. Hassoy D, Özvrmaz S. Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve etkileyen faktörler [Job satisfaction of health workers and factors affecting]. Hemşirelik Bilimi Dergisi. 2019;2(3):27-32. [Link]
8. Paustian-Underdahl SC, Walker LS, Woehr DJ. Gender and perceptions of leadership effectiveness: a meta-analysis of contextual moderators. J Appl Psychol. 2014;99(6):1129-45. [Crossref] [PubMed]
9. Kim MH, Jung MS. The effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction & organizational commitment. J Korean Acad Nurs Admin. 2010;16(3):336-47. [Crossref]
10. Cummings G, Lee H, Macgregor T, Davey M, Wong C, Paul L, et al. Factors contributing to nursing leadership: a systematic review. J Health Serv Res Policy. 2008;13(4):240-8. [Crossref] [PubMed]
11. Taskiran Eskici G, Uysal Kasap E, Gumus E. Relationships between leadership behaviour of nurse managers and nurses' levels of job satisfaction and compassion fatigue during the COVID-19 pandemic. Nurs Open. 2023;10(7):4548-59. [Crossref] [PubMed] [PMC]
12. Yılmaz T. Lider etkinliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması [Adaptation study of leader effectiveness scale to Turkish]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2014;11(2):1-21. [Link]
13. Batgün AD, Şahin NH. İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu [Two scales for job stress and health psychology research: Type-A personality and job satisfaction]. Türk Psikiyatri Dergisi. 2006;17(1):32-45. [Link]
14. Bilginoğlu E, Yozgat U. Algılanan lider etkinliğinin psikolojik güvenlik ve örgütle ilişkiler üzerinde etkisi [The effect of perceived leader effectiveness on psychological safety and relationship with the organization]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2021;23(3):891-910. [Crossref]
15. Kavuran E, Eda AY, Emrah AY, Aksoy M. Hemşirelerin ekip çalışması ve iş doyumlarının belirlenmesi [Determination of team work and job satisfaction of nurses]. Turkish Journal of Science and Health. 2021;2(1):45-56. [Link]
16. Durmuş SÇ, Özsoy Z. Bir devlet hastanesinde hemşireler arası işbirliği ve hemşirelerin iş doyum düzeyinin incelenmesi [Investigation of collaboration between nurses and nurses' job satisfaction level in a public hospital]. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2022;128:90-101. [Crossref]
17. Tilev S, Beydağ KD. Hemşirelerin iş doyum düzeyi [Job Satisfaction Level of Nurses]. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2014;3(1):140-7. [Crossref]
18. Aylaz R, Aydoğmuş N, Yayan EH. Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi [Determination of Job Satisfaction Levels of Nurses]. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2017;6(1):12-7. [Link]
19. Uzun Ö. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenlerin incelenmesi [Investigation of job satisfaction levels of nurses working in a university hospital and some variables related their job satisfaction]. İ.Ü.F.N. Hem. Dergisi. 2010;1(18):1-9. [Link]
20. Gedif G, Sisay Y, Alebel A, Belay YA. Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. BMC Res Notes. 2018;11(1):824. Erratum in: BMC Res Notes. 2018;11(1):857. [Crossref] [PubMed] [PMC]
21. Nal M, Nal B. Sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği [Investigation of job satisfaction in health workers: an example of public hospitals]. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2018;8(1):131-40. [Link]
22. Kodaman N, Kızılkaya M. Sağlık profesyonellerinde iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Büyükşehir belediyesi örneği [Examining the relationship between job satisfaction and burnout in health professionals: The case of metropolitan municipality]. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2022;6(2):280-91. [Crossref]
23. Özşaker E, Daştı D, Kurcan Ç, Özdemir N, Van giersbergen MY. Cerrahi hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler [The job satisfactions of surgical nurses and the affective factors]. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi. 2020;5(1):81-92. [Crossref]
24. Güngör B, Çetin S. İş tatmini algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıkları: Kastamonu ili kamu sektörü ve özel sektör kurumlarında bir araştırma [The differences of the job satisfaction perception according to the demographic characteristics of employees: a research on the public and the private sector in Kastamonu]. Uluslararası Toplum Bilimler Dergisi. 2018;2(1):50-73. [Crossref]
25. Fernandez S. Examining the effects of leadership behavior on employee perceptions of performance and job satisfaction. Public Performance & Management Review. 2008;32(2):175-205. [Crossref]
26. Thamrin HM. The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. International Journal of Innovation, Management and Technology. 2012;3(5):566-72. [Link]
27. Türe A, Demirsoy N. Yönetici hemşirelerde etik liderliğin hemşirelerin iş doyumuna etkisi [The effect of job satisfaction of nurses the ethical leadership of executive nurses]. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 2020;8(101):159-75. [Crossref]