

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
ANABİLİM DALI

**SORUMLU HEMŞİRELERDE ALGILANAN OTANTİK
LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ**

HAZIRLAYAN
Merve YILDIRIM DEMİRAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2022-ANTALYA

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
ANABİLİM DALI

**SORUMLU HEMŞİRELERDE ALGILANAN OTANTİK
LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ**

HAZIRLAYAN
Merve YILDIRIM DEMİRAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Ü. Nezaket YILDIRIM

Bu tez Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından TYL-2020-5051 proje numarası ile desteklenmiştir.

2022-ANTALYA

ETİK BEYAN

Bu tez araştırmasında, tezin planlanması, yazımı ve uygulama kısmına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını bildiririm. Bu çalışmadaki bütün bilgileri etik ve akademik kurallara uygun şekilde elde ettiğimi, araştırmada elde edilmeyen kısımlara ait kaynak gösterdiğimi, bu bilimsel yayınlarında kaynaklar listesinde yer aldığını beyan ederim.

Merve YILDIRIM DEMİRAY

İmza

TEZ DANIşMANI

Dr. Öğr. Ü. Nezaket YILDIRIM

İmza

TEŐEKKÖR

Bu tez hazırlama sürecimde emeğini esirgemeyen kıymetli tez danışmanı hocam Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM'a, veri toplama sürecinde desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma, hastanemizde çalışan servis hemşirelerine ve tez sürecinin en büyük destekçileri sevgili ailem ve eşime bir teşekkürü borç bilirim. Saygılarımla.



ÖZET

SORUMLU HEMŞİRELERDE ALGILANAN OTANTİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Amaç: Bu araştırmada sorumlu hemşirelerde algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılığın ilişkinin belirlenmesi ve hemşirelerin otantik liderlik algısının örgütsel bağlılığa etkisinin araştırılması planlanmıştır.

Gereç ve yöntem: Araştırmanın örneklemini Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde görev yapan klinik hemşiresi oluşturmuştur. Araştırmada örneklem hesaplanmamış, tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Veri toplama araçlarının 225 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, otantik liderlik ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS 25.00 programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin değerlendirilmesinde faktör analizi ve karşılaştırmalarda korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algıladıkları Otantik Liderlik düzeylerinin $3,92 \pm 0,66$ seviyesinde olduğu, örgütsel bağlılık düzeylerinin ise $2,97 \pm 0,37$ oldukları belirlenmiştir. Hemşirelerin otantik liderlik algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarıyla pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. İlişkilerin çoklu düzeyde incelenmesinde öz farkındalık düzeyleri haricinde diğer alt boyutların örgütsel bağlılık düzeyleri ile doğrusal olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda, hemşirelerin sorumlu hemşirelerinde otantik liderlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyelerinin anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Algılanan otantik liderlik düzeyinin artmasının hemşirelerin normatif, duygusal ve devam bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde yükselteceği belirlenmiştir.

Anahtar kelimler: Hemşire, Otantik Liderlik, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

Purpose: In this study, it was planned to determine the relationship between perceived authentic leadership and organizational commitment in responsible nurses and to investigate the effect of nurses' authentic leadership perception on organizational commitment levels.

Materials and methods: In the investigations, sample size was not calculated, and then was tried to be reached 225 of the data collection tools were evaluated. In the research, the data of the participants were collected with the simple random sampling method for the survey study. Personal information form, authentic leadership and organizational commitment scale were used as data collection tools in the research. The collected data were analyzed with the SPSS 25.00 program. Factor analysis was used in the evaluation of the scales, and correlation and multiple linear regression analysis were used in comparisons.

Results: It was determined that the level of Authentic Leadership perceived by nurses in responsible nurses was 3.92 ± 0.66 , and their organizational commitment level was 2.97 ± 0.37 . It was determined that the authentic leadership perception levels of nurses and the organizational commitment scale were positively, significantly and weakly correlated. In the examination of the relationships at multiple levels, it was determined that other sub-dimensions were linearly related to the levels of organizational commitment, except for the levels of self-awareness.

Conclusion: As a result of the findings obtained from the study, it was seen that there is a significant relationship between the levels of authentic leadership and organizational commitment levels of nurses in charge of nurses. It was determined that an increase in the perceived authentic leadership level would significantly increase the normative, emotional and continuance commitment levels of nurses.

Keywords: Nurse, Authentic Leadership, Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	v
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	1
1.2. Araştırma Soruları.....	2
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1.Liderlik ve Otantik Liderlik	3
2.1.1. Liderlik	3
2.1.2. Liderlik Kuramları	3
2.1.2.1. Liderlik Özellikler Yaklaşımı	3
2.1.2.2. Davranışsal Yaklaşım.....	4
2.1.2.3. Durumsallık Yaklaşımı	4
2.1.2.4. Modern Liderlik Yaklaşımı.....	4
2.1.2.5. Otantik Liderlik Yaklaşımı	6
2.1.2.5.1.Otantik Liderlik Boyutları.....	7
2.1.2.5.2. Hemşirelikte Otantik Liderlik	8
2.2. Örgütsel Bağlılık	9
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	10
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	10
2.2.3. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık	11
2.2.4. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık ve Otantik Liderlik Arasındaki İlişki.....	11
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	13
3.1. Araştırmanın Amacı	13
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Araştırmanın Evreni	13
3.3. Araştırma Etiği	13

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	13
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	13
3.4.2. Otantik Liderlik Ölçeği.....	14
3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	14
3.5. Verilerin Toplanması	14
3.6. Verilerin Analizi.....	15
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	15
3.8. Araştırmanın Güçlükleri.....	15
4. BULGULAR	16
4.1. Hemşirelerin Genel özelliklerinin İncelenmesi.....	16
4.2. Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelemesi	18
5. TARTIŞMA	22
6. Sonuç.....	25
6.1. Öneriler	25
KAYNAKÇA	26
EKLER.....	34
ÖZGEÇMİŞ.....	44

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	16
Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Belirlenmesi	17
Tablo 4.3. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Otantik Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi.	18
Tablo 4.4. Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelemesi .	19
Tablo 4.5. Otantik Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.	20



1. GİRİŞ

Sağlık alanında yaşanan değişim ve gelişimlere hemşirelerin ayak uydurabilmesi için güçlü ve zayıf olduğu konuların bilincinde olan, karar vermeden önce konuyla ilgili bilgiyi tüm yönleriyle dengeli ve tarafsız değerlendirebilen, ilişkilerinde açık ve şeffaf olan, yüksek etik ve ahlaki değerlere sahip otantik liderlere ihtiyaç vardır (Choi ve Ahn, 2016).

Hemşirelikte istendik hizmet kalitesine ulaşılması için hemşirelerin kendilerine ve başkalarına değer veren, kişisel özelliklerinin farkında, eşitlikçi, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendiren, insan ilişkilerinde şeffaf ve başarılı, ahlaki ve etik değerlere sahip, grup ve birey hedeflerini tek çatı altında toplayabilen otantik liderlere gereksinimi vardır. Otantik liderlik yaklaşımını benimseyen yöneticilerle çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artacağı ve buna bağlı olarak hizmet kalitesi, performans ve hasta memnuniyetinin olumlu yönde etkileneceği ileri sürülmektedir (Yeşiltaş ve ark., 2013).

Avolio ve Luthans (2003)'e göre otantik liderlik pozitif psikolojiden gelen bir liderlik biçimidir. Avolio ve Luthans (2003) otantik liderlerin özelliklerini karizmatik, dönüştürücü ve etik temelinde yer alan temel unsur olarak ifade etmişlerdir (Gardner ve Avolio, 2005). Otantik liderler kendi güçlü ve zayıf yanlarının farkında olan, izleyenlerine karşı dürüst, açık, net ve doğal davranan, kim olduğunu ve neye inandığını bilen, meslektaşlarına karşı davranışlarında güven ortamı oluşturan, huzuru sağlayan ve şeffaf bir tutum sergileyen kişilerdir. Otantik liderlik dört boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar kişisel öz farkındalık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve ilişkilerde şeffaflıktır.

Sağlık kuruluşlarındaki otantik liderler, hemşirelerin koşullarını kolaylaştırma, hasta güvenliğini geliştirme ve sağlıklı çalışma ortamını oluşturmada oldukça önemlidir (Shirey 2006; Laschinger, 2009). Otantik liderlik, sağlıklı çalışma ortamlarının teşvik edilmesi için öne sürülen ilişkisel bir liderlik tarzıdır (Aliyanni ve Wong, 2018). Şefkate, özgeciliğe ve diğer insanlara değer verme ile açıklanır (House ark., 2014).

Yapılan birçok çalışmada modern çağın liderlik yaklaşımlarından biri olan otantik liderliğin ön plana çıktığı görülmektedir. Otantik liderlikle birlikte hemşire devir hızlarında azalmalar, motivasyon düzeylerinde artış, bakım kalitesinde artma, kuruma olan bağlılığın artması, maliyetlerin azalması gibi pek çok faydayı beraberinde getirmiştir. Bu durum otantik liderliğin daha derinlemesine incelenmesine ve üzerinde daha çok araştırma yapılmasına neden olmuştur. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algıladıkları otantik liderlik yaklaşımı ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelemektir. Çalışmanın hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algıladıkları otantik liderlik yaklaşımı ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koyması, sorumlu hemşirelerin otantik liderlik düzeyinin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için planlamalar yapılmasında sağlık kurumlarına ve kurum yöneticilerine yol gösterici olması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, hemşirelik literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, sorumlu hemşirede algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

1.2. Araştırma Soruları

- Sorumlu hemşirelerde algılanan otantik liderlik düzeyi nedir?
- Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
- Sorumlu hemşirelerde algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1.Liderlik ve Otantik Liderlik

2.1.1.Liderlik

Literatürü incelediğimizde pek çok liderlik tanımına rastlanmaktadır. Liderlik üzerine pek çok araştırma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Liderlik kelimesi 14.yy'da literatüre girmiş, 1950'lerden sonra bu alan üzerine yoğunlaşmaya başlanıp pek çok tanım yapılmıştır (Gürsel ve Negiş, 2003). Liderin birleştirici, tamamlayıcı ve işbirliği ruhunu yaratıcı nitelikleriyle, örgütün ayakta kalıp gelişebilmesi için gereken ortamı oluşturduğu düşünülmektedir. Lider yenilikçi ve yaratıcı olduğu kadar gerçekçi olmak zorundadır. Çünkü hayali hedefler örgütün moralini bozar ve güvenini sarsar (Budak ve Budak, 2004).

Lider, sistemde görev alan üyeleri belirli amaçlara yönlendiren ve onları etkileyen ve insan ilişkilerine dayanan sosyal yetkiyi kullanandır (Yakut, 2006). Michigan Üniversitesi'nde yapılan bir çalışma ise liderlik davranışlarını şu şekilde açıklamıştır: Güven verici olmak, işi tanımak, idari beceriye sahip olmak, örgüt kültürünü ve değişimi yönetebilmedir. Liderliğin en basit tanımı ise iş ahlakı kurallarına uyan, yaratıcılık ve değişim odaklı yönetim anlayışı öncüsü kişidir. Liderlerin gerçek amaçları ortak amaçları için bir araya gelen kişilere sinerji yaratarak en verimli ve etkin bir şekilde çalışmasını sağlamaktır.

2.1.2. Liderlik Kuramları

Liderlik kuramları dört ana grupta incelenmektedir: Özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsallık ve modern yaklaşım olarak incelenmektedir.

2.1.2.1. Liderlik Özellikler Yaklaşımı

Liderlik konusunda ilk geliştirilen yaklaşım özellikler yaklaşımıdır. Bu kuramda kişinin doğuştan lider olduğu ve liderliği gösteren birtakım fiziksel özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Koçel, 2003).Özellikler yaklaşımına göre bir kişinin lider olabilmesi için, bulunduğu gruptaki diğer üyelerden farklı birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Diğer bir deyişle bir grup içinde bir kişinin lider olarak kabul edilmesi ve grubu etkileyebilmesinin sebebi gerek fiziki gerek bilişsel gerekse de

kişilik anlamında birtakım özelliklere sahip olduğu söylenir (Koçel, 2003). Bir liderde olması gereken özellikler: dürüstlük, zeka, aktif olma, muhakeme yeteneğine sahip olma, karalı olma, etkin bir iletişime sahip olma gibi birçok özellik sıralanabilir (Wong, 2009). Bu teori sadece lider değişkeni üzerinde etkili olduğundan başarılı olamamıştır. Yapılan araştırmalarda etkin liderlerin bu özellikleri taşımadığı ve bazı gruplarda da bu özellikleri taşıyan kişilerin lider olarak rol almadıkları görülmektedir (Koçel, 2003).

2.1.2.2. Davranışsal Yaklaşım

Liderlik sürecini açıklamaya çalışan araştırmaların 1950-1970 yıllarda başlamıştır. Bu teorinin ana temasında ise liderleri lider yapanın bireysel özelliklerden ziyade süreçlerde sergiledikleri davranış olduğu belirtilmektedir (Cummings ve ark., 2003).

Liderlerin astlarıyla olan iletişim şekli yetkiyi devredip devretmemesi, planlama, karar verme, kontrol etme, denetleme gibi yönetsel faaliyetleri sürdürürken sergilemiş oldukları davranışları liderliğin etkinliği değerlendirmede önem taşımaktadır (Çetin ve Beceren, 2007).

2.1.2.3. Durumsallık Yaklaşımı

Liderlik sürecinde kişiler liderleri sadece kişisel özelliklerine ve davranışlarına göre tanımlarken zaman geçtikçe bu yaklaşımların liderliği karşılayamadığını ve liderliğin duruma göre değişken bir özelliğe sahip olduğu kanısına varılmıştır. Farklı durum ve olaylar esnasında durumsallık yaklaşımı, etkili liderlik davranışlarının önceden kestirilmesinin mümkün olmadığını kanıtlar. Ardışık ve çok boyutlu liderlik tipleri yaklaşımında, Yol-amaç teorisinde, Vroom-Yetton Normatif yaklaşımında ve Reddi & Hersey-Blanchard Durumsal Liderlik kuramında olduğu gibi her durumda ve şartta geçerli olmadığını göstermiştir (Çetin ve Beceren, 2007).

2.1.2.4. Modern Liderlik Yaklaşımı

Örgütsel başarı için liderlik tarzı oldukça önemli bir konudur. Modern liderlik tarzı, bir liderin örgütsel amaçların gerçekleşmesi, sorunların çözümü, çalışan motivasyonunun sağlanması ve iş ortamının çalışmaya elverişli bir yapıda olmasını sağlayan bir davranış biçimi olarak ifade edilebilir (Cummings ve ark., 2003).

Literatürde son yıllarda değişen örgüt ve iş yapılarından dolayı liderlik ile ilgili olarak geleneksel modelin yeterli olamayacağı görülmüştür. Bu durum yine liderlik

teorilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur Bu teoriler; örgüt içinde üzerinde fazla durulmayan liderlik sürecinin farklı yönleri ile incelemiştir. Bu teorilerde ön çıkan fark; çalışanlar ve lider arasındaki ilişkinin liderlik algısının ana konusunu oluşturmasıdır. Bu teoriler daha gelecekçi olan karizmatik, dönüştürücü ve otantik liderlik kuramları ile ilişkilidir (Cummings ve ark., 2003).

2.1.2.4.1.Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik, belirli amaçlara erişmek için lider ve çalışanlar arasında gerçekleşen ilişkiyi temel alan liderlik türü olarak ifade edilebilir (McCleskey, 2014). Bu alışveriş psikolojik, politik ya da ekonomik anlamda olabilir ve her iki taraf birbirine bağımlıdır (Özyılmaz ve Ölçer, 2008).

2.1.2.4.2. Dönüştürücü Liderlik

Bu liderlik türünün liderliğin en gelişmiş ve en kapsamlı hali olduğu ifade edilmiştir (Bass, 1985, 1997). Dönüştürücü liderlik, izleyenlerini etkileyen, onları harekete geçiren ve geliştiren, kendilerini ifade etme düzeylerini en üst seviyede tutan, beklenen performansı, çabayı ve motivasyonlarını artıran, kendi çıkarlarından çok grubun çıkarlarını düşünme bilincini oluşturan liderlik sistemidir (Özyılmaz ve Ölçer, 2008).

2.1.2.4.3.Vizyoner Liderlik

Yaşanan son teknolojik gelişmeler sonucunda küresel rekabet düzeyinin artması, işgücü ve piyasa şartlarındaki değişen koşullar, liderlik konusundaki beklentileri farklılaştırmıştır. Vizyoner liderlik, “örgütte güvenilir, realist, örgüte farklı bir vizyon katabilen ve bunları dile getirebilme yeteneği olan” lider olarak ifade edilebilir (Tekin ve Ehtiyar, 2011).

2.1.2.4.4. Hizmete Yönelik (Hizmetkar) Liderlik ve Spritüel (Ruhsal) Liderlik

Hizmetkar liderlik, hizmet etmeyi temel alan liderlik türü olarak tanımlanır. Bu liderlik davranışı ilk olarak Greenleaf (1970) tarafından tanımlanmıştır (Spears, 2010). Greenleaf (1977), hizmetkar lideri her şeyden önce çalışanına hizmet etmeyi isteyen lider olarak tanımlamıştır. Lider doğal duygularını ve sonra kitlesini (izleyenlerini) bu duyguları ile yönlendirir. Bu şekilde lider bilinçli bir liderlik davranışı sergiler. Greenleaf (1977)’e göre hizmetkar tipteki liderler, öncelikle

hizmet ederler ve sonrasında liderlik davranışı sergileyip, sahip oldukları kitleyi örgütsel amaçlar için yönlendirirler (Spears, 2010).

2.1.2.5. Otantik Liderlik Yaklaşımı

Son birkaç yılda toplumsal, sosyal ve ekonomik konularda birçok gelişmeyle kurumlarda rekabet ortamı oluşmuştur. Kurumlar ayakta kalabilmek için bu değişimlere ayak uydurmak zorundadırlar. Böyle bir rekabet ortamında da etkin ve etkili bir liderlik anlayışı önem kazanmaktadır (Kernis, 2003).

Avolio ve Luthans (2003)'e göre otantik liderlik pozitif psikolojiden ve gelişmiş bir örgütsel çerçeveden oluşan bir süreç olarak tanımlanmıştır. Otantik liderlik, karizmatik, dönüştürücü, etik ve ruhani liderlik stillerinin olumlu taraflarının temelinde yer alan bir öge olarak belirtilmiştir (Avolio ve Gardner, 2005). Otantik liderler kendi güçlü ve zayıf yanlarının farkında olan, izleyenlerine karşı dürüst, açık, net ve doğal davranan, kim olduğunu ve neye inandığını bilen, meslektaşlarına karşı davranışlarında güven ortamı oluşturan, huzuru sağlayan ve şeffaf bir tutum sergileyen kişilerdir (Tabak ve ark., 2012). Otantik liderlerin kişilik özellikleri ve sergilemiş oldukları davranışlar göz önüne alındığında, çalıştıkları kurumlarda olumlu örgüt iklimi oluşmasını sağlayacakları belirtilmektedir. Aynı zamanda otantik bir liderin izleyicilerinin de olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi söz konusudur (Yeşiltaş ve ark., 2013). Otantik liderlik dört boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar içselleştirilmiş ahlak anlayışı kişisel farkındalık, karar alma süreçlerinde bilgiyi dengeli değerlendirme ve ilişkilerde şeffaf olma boyutlarıdır.

2.1.2.5.1.Otantik Liderlik Boyutları

Otantik liderlik düzeylerinin farklı boyutlarda ilk defa incelemesi fikri Kiersch ve Peters (2017) tarafından ortaya atılmıştır. Kiersch ve Peters (2017) çalışanlara liderlik davranışı olarak etik değerlere göre davranmanın, dengeli ve önyargısız karar alma süreçlerini ve işe dayalı güven ilişkilerini kurmanın otantik liderlik ile ilişkili olduğu ifade etmişlerdir.

A. Öz Farkındalık

Bu boyut bireyin güdüsü ve öz bilgisinin farkındalığı ve kişinin bu konularda kendine olan güvenini temel almaktadır. Bireyin öz yetenekleri ve sahip olduğu zayıflıklar, karakteri ve duygularını kontrol edebilme yeteneği bu boyutta değerlendirilir. Fakat bu boyut sadece bu konular ile sınırlı değildir. İhtiyaçlar,

yargılar, hisler, kişilik özellikleri ve genel tavırlar ile de ilgilidir. Öz farkındalık aynı zamanda psikolojik iyi olma düzeyinin belirleyici bir özelliğidir (Kernis, 2003).

Öz farkındalık, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmaları, kendilerini oldukları gibi göstermeleri olarak tanımlanmıştır (Erkutlu ve Chafra, 2016).

B. Bilginin Dengeli ve Tarafsız Değerlendirilmesi

Otantik liderin karar verme sürecinden önce tüm bilgileri değerlendirip ona göre karar vermesi olarak tanımlanır. Otantik liderin karar alma safhasında gerek duyacağı verileri farklı ve doğru kaynaklardan elde etmesi ve bu verileri akılcı şekilde analiz etmesi otantik liderliğin temelini oluşturmaktadır (Kanten, Yeşiltaş ve Sormaz, 2013).

Luthans ve Avolio (2003), May (2003) ve Avolio ve Gardner (2005)'a göre otantik liderlikte pozitif bir bileşene ihtiyacı olduğunu ifade edilmiştir. Ahlaki konular söz konusu olduğunda otantik liderlik davranışının iş etiği ve yetenek bakımından öne çıktığı görülmektedir. Bu durumlarda liderin ahlak anlayışı, değerleri seçimi ve örgüt - çalışanların ihtiyaçları ile uyum içinde olması beklenir (Kernis, 2003).

C. İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı

İçselleştirilmiş ahlaki anlayışı, kişinin içselleştirdiği ahlaki değerlerin her koşulda ve şartta liderlik davranışlarında sergilenmesidir. Bu boyut, liderin liderlik davranışı sürecinde gerçekçi davranması ve gerçek ilişkiler kurması olarak da tanımlanabilir (Asarkaya Memiş ve ark., 2009).

Tarafsız olarak karar verme dürüstlüğü ve karakterin temelidir. Liderlerde ise karakter ve dürüstlük sadece kararlar ve eylemleri değil aynı zamanda sezgileri de etkilemektedir (Illies, 2005). Kendisi hakkındaki bilgisini tarafsız değerlendiren liderler elde edilen verileri en az hata ile değerlendirmeli, ahlak ve etik açısından en doğru şekilde kullanılmalıdır. İşte bu sürecin tümü liderin İçselleştirilmiş ahlaki anlayışı olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 2003).

D. İlişkilerde Şeffaflık

Şeffaflık, bireyin gerçek kişiliğini izleyenleri ile paylaşmasıdır (Asarkaya Memiş ve ark., 2009). Otantik hemşire liderler, açık, dürüst ve kendi deneyimlerini paylaşarak başkalarıyla ilişki kurabilecekleri ilişkisel bütünlüğe sahiptir (George ve ark., 2003; May ve ark., 2003).

Gardner ve arkadaşları (2005) otantik liderlerin duyguları ve hislerini çalışanlarına iletirken şeffaf olması ve herhangi bir olumsuz tutumdan arındırması şeklinde ifade etmektedir. Liderlerin üst, orta ve alt düzeydeki yöneticiler ile çalışanlar arasında köprü olduğunu ve bu iş veya iş dışı süreçlerde her iki alanda da ilişkileri yönetirken örgütün işlevselliğini göz önünde bulundurarak şeffaf bir yönetim sergilemesi beklenir (Gardner ve ark., 2005).

2.1.2.5.2.Hemşirelikte Otantik Liderlik

Sağlık kuruluşlarındaki otantik liderler, hemşirelerin koşullarını kolaylaştırma, hasta güvenliğini geliştirme ve sağlıklı çalışma ortamını oluşturmada oldukça önemlidir (Shirey, 2006; Laschinger, 2009). Otantik liderlik, sağlıklı çalışma ortamlarının teşvik edilmesi için öne sürülen ilişkisel bir liderlik tarzıdır (Aliyanni ve Wong, 2018). Şefkate, özgeciliğe ve diğer insanlara değer verme ile açıklanır (House ark., 2014).

Otantik liderler, karar alma sürecinde birlikte çalıştıkları hemşirelerden destek alırlar (Wong ve Cummings, 2009a). Lider tarafından desteklenen hemşire iş süreçlerini başarı ile yerine getirir, kendini hem kuruma ait hisseder hem de iş tatminini sağlamış olur. Bundan dolayı liderlerini otantik olarak algılayan hemşireler çalışma ortamlarında kendilerini güçlendirilmiş hissederler (Laschinger, 2012).

Literatür incelendiğinde, yönetici hemşirelerin otantik liderlik yaklaşımının çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini inceleyen çalışmalar kısıtlıdır. Choi ve Ahn (2016) tarafından yapılan çalışmada, otantik liderliğin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırdığı, çalışanları da güçlendirdiği bulunmuştur (Choi ve Ahn, 2016). Yapılan çalışmalarda, otantik liderlerin hemşireler üzerinde örgüt kimliğini oluşturduğu, öz yeterlilik sağladığı ve etkin baş etme becerilerini kazandırdığı, yapısal anlamda güçlendirerek hasta bakım kalitesi ve iş doyumunu artırdığı, iş stresini azalttığı belirtilmiştir (Laschinger ve ark., 2012; Laschinger ve ark., 2015; Laschinger ve Fida, 2015; Rahimnia ve ark., 2015; Fallatah ve ark., 2016). Ayrıca bir çalışmada hemşireler tarafından algılanan otantik liderlik yaklaşımının örgütsel bağlılığı artırdığı ancak 20 yıldan uzun süredir kurumda olan çalışanların bağlılıkları üzerine etkili olmadığı belirtilmiştir (Hyang ve ark., 2019). Yeni mezun hemşirelerle yapılan bir çalışmada ise otantik liderlik yaklaşımının, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmişliği azalttığı, başa çıkma yeterliliği kazandırdığı, zihinsel sağlık

üzerine olumlu etkileri olduğu, örgütsel bağlılığı artırdığı, işten ayrılma niyeti ve iş devir hızını azalttığı saptanmıştır (Laschinger ve ark., 2015; Fallatah ve ark., 2017).

Ulusal literatür incelendiğinde, hemşirelerin otantik liderlik algılarını inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Özkol Kılınç ve Öztürk (2018), özel hastanelerde çalışan hemşirelerin sorumlu hemşirelerini otantik lider algıları bakımından değerlendirmişlerdir (Özkol Kılınç ve Öztürk, 2018). Yönetici hemşirelerin otantik liderlik özelliklerine sahip olması ile hem çalışanların hem de hastaların memnuniyet düzeylerini artıracığı düşünülmektedir. Taşlıyan ve Hırlak (2016) çalışmalarında hastane yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Taşlıyan ve Hırlak (2016) ayrıca otantik liderlik ile çalışanların performansları arasında doğru orantılı ve güçlü düzeyde ilişkiler olduğunu tespit edilmiştir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık; bir kimsenin bir kişiye, işe veya kuruma adanmışlığını ifade eder (TDK, 2017). Örgütsel bağlılık ise, “bir çalışanı bir kuruma bağlayan şey” olarak tanımlanmıştır (McMahan, 2007). Newstrom (2007)’a göre ise örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün belirlenmiş olan hedefleriyle uyumlandığı ve üyeliğe devam etmek istediği bir durumdur. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, kendisini örgütten biri olarak kabul eder ve örgüte ait amaçlar ve değerlere daha yüksek düzeyde sahip çıkar (Loi, 2012).

Çalışmalarda örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olduğu kurumlarda çalışanların iş doyumunun düşük, hizmet kalitesinin yetersiz, işten ayrılma niyetinin ve devir hızının yüksek olduğu görülmektedir. İşten ayrılan personelin kurumu birçok yönden sıkıntıya soktuğu düşünülür. Bu sıkıntılar, personel seçim süreci, oryantasyon eğitimleri, zaman, maliyet ve hizmet açısından bir takım eksiklerin ortaya çıkacak olmasıdır (O’Brien-Pallas, 2006; Rondeau, Williams ve Wagar, 2008). Bu sebeple kurumların, çalışanların örgütsel bağlılığını artıracak faaliyetlerde bulunmaları ve politikalarını o yönde planlamaları gerekmektedir. Kurumda örgüte bağlılığı sağlamak için çalışanlara birtakım olanaklar sağlaması gerekmektedir. Bu olanaklar,

iş doyumu, ücret, terfi imkanları, yeterli iş gücü planlamasının yapılması, insancıl bir yönetim anlayışı ve güvenli bir iş çevresidir (Shirey, 2006; Laschinger, 2009).

Örgütsel bağlılık, devam, duygusal ve normatif bağlılık olarak üç alt boyutta incelenir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Allen ve Meyer (1991) çalışanların örgütsel bağlılıklarını duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç alt boyutta incelemiştir.

A. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık boyutu, çalışanların örgütü bir araç olarak görmemesini, örgütün çıkarları uğruna hedeflere ve değerlere tutkulu bir şekilde bağlanmasını ifade eder (Allen ve Meyer, 1991). Allen ve Meyer (1991) bu boyutta örgüte bağlılık ve çalışanın duygusal olarak örgütte nedenli bağlı olduğunu incelemişlerdir. Bu boyutta maddi konuların haricinde, kurum sadakati, kurumda çalıştığından dolayı duyulan gurur, daha iyi şartlarda yeni bir iş bulması halinde bile kurumda çalışmaya devam etmek gibi ifadeler ve konuları içermektedir (Velioğlu ve Vatan, 2017).

B. Süreklilik (Devam) Bağlılığı

Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen devam bağlılığı teorisi, Becker (1960) tarafından geliştirilen “Side-Bets” Teorisine göre açıklanmaktadır. Bireyin tutarlı bir davranış dizisini sona erdireceği ve kazanımlarını kaybedeceğini düşünerek, davranış dizisini sürdürmeyi seçme eğiliminde olacağı şeklinde tanımlanmıştır. Devam bağlılığı çalışanların mesaiye zamanında gelip gitmesi, zor durumlarda olsa bile işe gelme isteği, zorunlu olmayan zamanlarda iş için zaman ayırma, işi tamamlamadan mesaiyi bitirmeme gibi konular ile ilgilidir (Şahin ve Sevinç, 2012).

C. Normatif Bağlılık

Örgütsel amaçlara ulaşma konusunda gösterilen çabalar, örgütün hedeflerine erişmeyi sağlamaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanın örgüte sadık olması ve sorumluluk duygusu hissetmesi olarak ifade edilebilir. Normatif bağlılık aynı zamanda duygusal ve devam bağlılığından farklı olarak maddiyat ve kişisel çıkarlar ile ilişkilidir. Maaş, yükselme olanakları ve kurum içinde söz sahibi olabilmek durumları ile ilişkilidir (Kaya, 2007)

2.2.3. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık

Hemşirelerin örgütsel amaçlar için liderlik özelliklerini ve kendi beklentilerini bilmesi oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların hasta memnuniyetine, hizmetin kalitesine ve kurumun başarısına doğrudan etkisi olduğu düşünülmektedir (Aktay, 2010).

Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan çalışmalar incelendiğinde hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük ve orta düzeyde olduğu belirtilmektedir (Gregory, 2007; Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Durukan, 2010; Şahin ve Sevinç, 2012; Chang, 2014). Bu bağlamda örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Hemşirelik hizmetlerinde kişilerarası ilişkilerin yoğunluğu ve karmaşık yapıda olması nedeniyle örgütsel bağlılığın sağlanıp, belirlenen amaçlara ulaşarak hemşirelik hizmetlerinin verimli ve kaliteli bir şekilde sunulması için yöneticilerin uygulayacağı liderlik yaklaşımı önemlidir (Velioğlu ve Vatan, 2017).

2.2.4. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık ve Otantik Liderlik Arasındaki İlişki

Literatür incelendiğinde sağlık alanında ve özellikle hemşirelik ile ilgili literatürde yönetici hemşirelerin otantik liderlik ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini inceleyen çalışmaların çok kısıtlı oldukları görülmüştür. Yapılan çalışmalarda, otantik liderlerin izleyicilerinin örgütsel performansını etkilediği, otantik liderlik ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Wong ve Cummings, 2009a; Wong ve Cummings, 2009b). Choi ve Ahn (2016) otantik liderliğin örgütsel bağlılık düzeyini pozitif düzeyde artırdığını ifade etmiştir. Otantik liderliğin hemşire yöneticilerin iş ilişkilerine olan güveni önemli ölçüde olumlu etkilediği, birim kalitesini artırdığı görülmüştür. Wong ve Laschinger (2013) otantik liderlik ve yapısal güçlenmenin etkisini incelemek için yaptığı çalışmada otantik liderlik yaklaşımının duygusal tükenme ve sinizmi etkilediğini ifade etmiştir. Bamford ve Wong (2013) otantik liderlik yaklaşımının örgütsel bağlılık ve işe katılıma aracılık ettiği sonucuna varmıştır.

Wong ve Giallonardo (2013) otantik yaklaşımın hemşirelerin yöneticilerine olan güvenleri, çalışma alanları ve hemşire tarafından değerlendirilen hasta sonuçlarını inceleyen çalışmasında; hemşirelerin liderlerine güvenmesine bağlı olarak olumsuz iş sonuçlarının ve hataların azaldığını göstermiştir. Wong ve Giallonardo (2013) otantik

yaklaşımın hemşirelerin yöneticilerine olan güvenleri, çalışma alanları ve hemşire tarafından değerlendirilen hasta sonuçlarını inceleyen çalışmasında; hemşirelerin liderlerine güvenmesine bağlı olarak olumsuz iş sonuçlarının ve hataların azaldığını göstermiştir.

Liderlerin izlediği liderlik tiplerine göre çalışanları veya işi önemsemeleri açısından farklılık oluşturduğu görülmektedir. Kendine bağlı hemşireyi önemseyen ve işin merkezine almış olan hemşire liderleri, onlara daha fazla yardımcı olurken aynı zamanda da yetki devrettikleri görülmüştür. Liderlerin hemşirelerin gereksinimlerini önemsedikleri ve karar sürecinde onların görüşlerine başvurdukları belirlenmiştir. Otantik liderlerin kendine bağlı çalışanını önemseyen liderlik tiplerini benimseyen sağlık kuruluşlarında, hemşire devir hızı düşer, hemşirenin iş tatmin düzeyi artar, motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri ise yüksek olur (Baykal ve ark., 2006).

Otantik liderden çalışanlarını örgüte bağlı tutmaları ve örgütü başarıya ulaştırmaları istenir (Örücü ve Teker, 2014). Ayrıca her anlamda izlenen ve başarılı bir lider olmak için değer yaratan yeni fikirler ve bunları çalışanlarına benimsetme becerisi oldukça önemlidir. Bu planları çalışanlarına benimseten ve bu süreçte ortaya çıkan sorunları çözme yeteneğine sahip olan liderler otantik liderlik tanımına uymaktadır. Hemşireler hastaya bakım verirken, ortaya çıkan sorunları çözmek için yaratıcılık ile çözüm yeteneğinden faydalanırken, altında çalışan hemşirelerini yaratıcı, yenilikçi olma konusunda desteklemelidir. Ayrıca çalışanlara her alanda yardım etmeli ve onların iş ile ilgili tüm ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmalıdırlar (Velioğlu ve Vatan, 2017).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, sorumlu hemşirede algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ilişki belirleyici olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik hizmetleri bölümünde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem hesaplaması yapılmamış, tüm evrene ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı sırada Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde aktif olarak görev yapan 800 hemşireden çalışmaya katılmayı kabul eden 250 hemşire ölçekleri yanıtlamış, geri dönen veri toplama araçlarının 225 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Araştırma Etiği

Çalışmada veri toplama sürecinden önce Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu onayı (EK 3-4), izinler ve yazılı onamlar alınmıştır (EK 5, EK 9-10).

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Otantik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Formda hemşirelerin yaş, medeni hal, cinsiyet, eğitim, hastanedeki çalışma pozisyonu, hemşirelik mesleğini isteyerek seçip seçmediği, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, şu an çalışmakta olduğu klinik/ünite, çalışma şekli, kurumdan memnuniyet durumu ve çalıştığı birimden memnuniyet durumunu değerlendiren 12 sorudan oluşmaktadır (EK 6).

3.4.2. Otantik Liderlik Ölçeği

Hemşirelerin otantik liderlik algılarını belirlemek için kullanılan Otantik Liderlik Ölçeği, Walumbwa (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tabak ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan dört alt boyutlu bir ölçektir. Ölçek içselleştirilmiş ahlak anlayışı, ilişkilerde şeffaflık, bilgiyi dengeli tarafsız değerlendirme ve öz farkındalık alt boyutlarından oluşmaktadır. Boyutlara göre güvenirlik değerleri 0,70-0,73 arasında bulunmuştur. Ölçeğin uyum değerlerinin ise oldukça yeterli düzeylerde olduğu tespit edilmiştir (Walumbwa ve ark., 2008). Katılımcılar günlük hayatlarında karşılaştıkları liderlik davranışları ifadelerine ait sıklık düzeylerini 0 ile 4 puan arasında değerlendirir, puanların toplamı otantik liderlik puanıdır. Ölçek toplam ve boyut puanlarının artması örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı yönünde yorumlanır.

3.4.3.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, 5'li likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum şeklinde) tipinde on sekiz adet ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 351 özel ve kamu çalışanı üzerinde uygulanmış olup çalışmada duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları belirlenmiştir. Wasti (2000) ölçekte ilk altı maddeyi duygusal bağlılık boyutu, 7 ve 12. maddeleri devam bağlılığı boyutu 7- 13 ve 18. maddeleri ise normatif bağlılık boyutu olarak ele almıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık düzeyleri duygusal bağlılık boyutu için 0,78 devam bağlılığı boyutu için 0,60 ve normatif bağlılık boyutu için 0,80 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki 3-4-5-13 numaralı maddeler negatif ifadelerdir. Ölçek toplam ve boyut puanlarının artması örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı yönünde yorumlanır.

3.5. Verilerin Toplanması

İlgili kurum izinlerinin alınmasının ardından katılımcılara araştırmanın amacı, içeriği ve kullanılan ölçekler ile ilgili bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılardan yazılı onamlar alınmıştır. Katılımcıların veri toplama formlarını

yanıtlamaları yaklaşık 20-30 dakika arasında sürmüştür. Kurumlara giderek bırakılan anketler belirlenen süre sonunda geri toplanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Betimleyici olarak yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Çalışmada otantik liderlik ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi için Pearson korelasyonu testi (r) uygulanmıştır. Çalışmada hemşirelerin otantik liderlik alt boyut düzeylerinin örgütsel bağlılığa çoklu düzeyde etkilerini tespit etmek amacıyla basit çoklu doğrusal regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Analizlerde model testi, katsayı anlamlılığı, açıklama yüzdesi ve oto korelasyon araştırılmasına yer verilmiştir. Çalışmada kritik karar değeri $p=0,05$ olarak belirlenmiştir. Çalışmada, SPSS 25.0 ve G*Power Version 3.1.7 programlarından faydalanılmıştır.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu çalışmada örneklemini Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde aktif olarak görev yapan 225 hemşire ile sınırlıdır.
- Bu çalışmada elde edilen veriler anket formundaki otantik liderlik algısı ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile sınırlıdır.
- Çalışmada elde edilen veriler 2019 yılında Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde aktif olarak görev hemşireler ile sınırlıdır.

3.8. Araştırmanın Güçlükleri

Araştırmaya başlamak için gerekli kurum izinlerinin alınması aşamasında resmi yazışmalar uzun sürmüştür. Ayrıca kurumlarda ölçeklerin mesai saatleri içerisinde doldurulması sebebiyle katılımcılar, mevcut işleri sırasında bu ölçekleri cevaplamayı bir zorluk ve yük olarak görmekteydiler. Son olarak veri toplama aşamasında özellikle ameliyathane ve yoğun bakım üniteleri gibi izole birimlere ulaşmada zorluk yaşanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin İncelenmesi

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 89,3'ünün kadın,% 88'i lisans,% 65,8'inin evli olduğu görülmektedir. Bireylerin % 61,3'ü kadrolu çalıştığı ve %35,1'inin de 08.00-16.00 vardiyasında görev aldığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	Yüzde(%)
Erkek	24	10,7
Kadın	201	89,3
Eğitim Durumu		
Lise	4	1,8
Önlisans	9	4,0
Lisans	198	88,0
Yüksek Lisans	14	6,2
Medeni Durum		
Evli	148	65,8
Bekar	77	34,2
Çalışma Şekli		
Kadrolu	138	61,3
Sözleşmeli	68	30,2
Sürekli İşçi	19	8,4
Çalışma Düzeni (Vardiya)		
08.00-16.00	79	35,1
16.00-08.00	69	30,7
08.00-20.00	25	11,1
20.00-08.00	52	23,1

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Belirlenmesi

Hemşirelerin %52'sinin dahili birimlerde görev yaptıkları, %91,1'inin çalışmakta olduğu ünite/klinikten memnun olduğu, %54,2'sinin daha önce başka bir sağlık kuruluşunda çalıştığı, %61,8'inin mesleklerini isteyerek seçtikleri belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin %10'u 1 yıl içerisinde kurumdan ayrılmayı düşündüğünü, %10'u geçmiş yıllarda yönetici hemşire olarak görev aldığını belirtmiştir.

Hemşirelerin ortalama yaşlarının $32,45 \pm 6,28$, okullarından mezun oldukları sürenin $10,60 \pm 6,41$ yıl, hemşire olarak çalışma sürelerinin $9,49 \pm 6,43$ yıl olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin İncelenmesi

Şu an çalışmakta olduğunuz ünite/klinik	n	Yüzde(%)
Ameliyathane	20	8,9
Cerrahi birim	60	26,7
Dahili birim	117	52,0
Yoğun Bakımlar	28	12,4
Çalışmakta olduğunuz ünite/klinikten memnun musunuz?		
Evet	205	91,1
Hayır	20	8,9
Başka bir sağlık kuruluşunda çalıştınız mı?		
Evet	122	54,2
Hayır	103	45,8
Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?		
Evet	139	61,8
Hayır	86	38,2
Önümüzdeki 1 yıl içerisinde kurumunuzdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?		
Evet	22	9,8

Hayır	203	90,2			
Geçmişte yönetici hemşire pozisyonunda çalışma					
Evet	23	10,2			
Hayır	202	89,8			
	n	X	ss	Min	Max.
Yaş	225	32,45	6,28	21	53
Mezun olunan süre (Yıl)	225	10,60	6,41	2	33
Hemşire olarak çalışma süresi (Yıl)	225	9,49	6,43	1	40

Tablo 4.3. incelendiğinde hemşirelerin normatif bağlılık alt boyut ortalamasının $2,84 \pm 0,46$ devam bağlılığı alt boyut ortalamasının $3,17 \pm 0,56$ ve duygusal bağlılık alt boyut ortalamasının $2,91 \pm 0,52$ olduğu, toplam örgütsel bağlılık ölçek ortalamasının ise $2,97 \pm 0,37$ belirlenmiştir.

İlişkilerde Şeffaflık düzeylerinin $3,93 \pm 0,70$, içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyut ortalamasının $3,91 \pm 0,68$, bilgiyi dengeli değerlendirme alt boyut ortalamasının $3,90 \pm 0,98$ ve öz farkındalık alt boyut ortalamasının $3,94 \pm 0,78$ olduğu, toplam otantik liderlik ölçek ortalamasının ise $3,92 \pm 0,66$ seviyesinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Otantik Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi

Boyut/Alt Boyutlar	n	X $\pm$ ss
İlişkilerde Şeffaflık	225	$3,93 \pm 0,70$
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	225	$3,91 \pm 0,68$
Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	225	$3,90 \pm 0,98$
Öz Farkındalık	225	$3,94 \pm 0,78$
Otantik Liderlik	225	$3,92 \pm 0,66$
Normatif Bağlılık	225	$2,84 \pm 0,46$
Devam Bağlılığı	225	$3,17 \pm 0,56$
Duygusal Bağlılık	225	$2,91 \pm 0,52$
Örgütsel Bağlılık	225	$2,97 \pm 0,37$

4.2.Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelemesi

Hemşirelerin içselleştirilmiş ahlak anlayışı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönlü ve zayıf ilişkili olduğu ($r=0,361$, $p=0,01$, $p<0,05$), hemşirelerin öz farkındalık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönde olacak şekilde ve zayıf ilişkili olduğu belirlenmiştir ($r=0,395$, $p=0,01$, $p<0,05$), hemşirelerin otantik liderlik algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönde zayıf şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir ($r=0,371$, $p=0,01$, $p<0,05$). (Tablo 4.4).

Tablo 4.4. Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelemesi

Boyutlar		Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
İlişkilerde Şeffaflık	r	0,252	0,270	0,197	0,335
	p	0,01*	0,01*	0,01*	0,01*
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	r	0,207	0,303	0,256	0,361
	p	0,01*	0,01*	0,01*	0,01*
Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	r	0,159*	0,124	0,146	0,197
	p	0,02*	0,01*	0,01*	0,01*
Öz Farkındalık	r	0,315	0,319	0,214	0,395
	p	0,01*	0,01*	0,01*	0,01*
Otantik Liderlik	r	0,272	0,290	0,235	0,371
	p	0,01*	0,01*	0,01*	0,01*

**Korelasyon analizi yapılmıştır. *0,01 seviyesinde anlamlı ilişkiyi gösterir.

4.3. Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 4.5'te ilişkilerde şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, öz farkındalık, bilgiyi dengeli değerlendirme düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerine aynı anda etkisi (yordama) ve bu ilişkideki açıklama ve alt boyutların önem sırası incelenmiştir.

Sonuçlara göre hemşirelerin otantik liderlik alt boyutlar ve temel boyut düzeylerinin örgütsel bağlılığa anlamlı ve çoklu düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Öz farkındalık düzeylerinin anlamlı olarak modelde yer almadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Hemşirelerin otantik liderlik genel algısı, bilgiyi dengeli değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve şeffaflık düzeylerinin örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür. Hemşirelerin otantik liderlik alt boyutlar ve temel boyutu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=26,58$, $p=0,01$). Modelde hemşirelerin otantik liderlik alt boyutlar ve temel boyutu ile örgütsel bağlılık düzeylerini %45 seviyesinde açıklama yeteneğine sahip olduğu ve bu düzeyin yüksek olduğu görülmüştür ($\text{Adj. } R^2=0,45$). Son olarak modelde yer alan hemşirelerin otantik liderlik genel algısı, bilgiyi dengeli değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve şeffaflık düzeylerine ait katsayıların (β) istatistiksel düzeyde anlamlı seviyede olduğu görülmüştür ($p=0,01$). Genel olarak regresyon analizinin tüm varsayımlarının sağlandığı ve modelin kullanılabilir, yorumlanabilir bir model olduğu görülmüştür. Modelde yapılan Durbin Watson testi ile oto korelasyon varlığı test edilmiştir. Sonuçlara göre D.W. sonucuna göre modelde oto korelasyon olmadığı görülmüştür ($D.W.=1,66$, $1,29<DW.<1,99$).

Sonuçlara göre otantik liderliğin ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık düzeyini olumlu olarak arttırdığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık düzeyine en çok etki eden değişkenin otantik liderlik genel algısı olduğu görülmüştür. Hemşirelerin otantik liderlik algılarının bir birim değişimi örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif düzeyde 0,67 birim artıracaktır. Benzer etkiler alt boyutlar bazında görülse de alt boyutların örgütsel bağlılık düzeyine etkilerinin daha sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerine en yüksek düzeyde etki eden alt boyutun bilgiyi dengeli değerlendirme boyutu olduğu görülmüştür. Hemşirelerin otantik liderlik bilgiyi dengeli değerlendirme algılarının bir birim değişimi örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif düzeyde 0,41 birim artıracaktır. İlişkilerde şeffaflık ve

içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutlarının ise bir birimlik değişimi örgütsel bağlılık düzeyine sırası ile 0,24 ve 0,22 düzeyinde bir etki yaratacaktır.

Tablo 4.5. Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları İncelenmesi

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişkenler	(β)	t
Örgütsel Bağlılık	İlişkilerde Şeffaflık	0,24	t=3,26, p=0,01
	İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	0,22	t=3,05, p=0,01
	Bilgiyi Dengeli Değerlendirme	0,41	t=4,62, p=0,01
	Otantik Liderlik	0,67	t=6,89, p=0,01
	F Model		26,58
	Adj. R ²		0,45
	D.W		1,66

** Regresyon analizi uygulanmıştır.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, sorumlu hemşirede algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemesi amacıyla tanımlayıcı ilişki arayıcı araştırma olarak yapılmıştır. Çalışmadan elde edilecek sonuçlar sorumlu hemşirelerde algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılık ilişkisi konusunda yeni bilgiler sağlayarak örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca konunun detaylı olarak incelenmesi sonucunda elde edilen sonuçlar, hemşirelerin kurumlarına bağlılıklarının artması ve dolayısıyla kurumdaki personel devir hızının azaltılmasına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra farklı zamanlarda, farklı örnekleme yapılan çalışma sonuçlarını karşılaştırmayı da mümkün kılacaktır. Çalışmanın amacı, hemşirelerde algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

5.1. Hemşirelerin Otantik Liderlik Düzeylerinin İncelenmesi

Çalışmamızda hemşirelerin liderlerinin otantik liderlik düzeyini yüksek algıladığı sonucuna varılmıştır. Çalışmamızla benzer şekilde bir çalışmada da otantik liderlik düzeyinin yüksek olduğu raporlanmıştır (Yasemin ve ark., 2022). Araştırmanın yapıldığı kurumun yöneticilerinin, hemşirelere karşı açık, net ve şeffaf davranan, birimlerinde huzurlu ve güvene dayalı bir ortam oluşturma yönünde çaba harcayan çoğunun deneyimli yönetici hemşireler olmalarının bu sonucun elde edilmesinde etkili olmuş olabileceği düşünülebilir. Bunun yanında araştırmanın bir üniversite hastanesinde yapılmış olması nedeniyle hemşirelerin gelişimini desteklemeye dönük bir kurum kültürünün olması da bir etken olabilir.

Araştırmada otantik liderlik dört alt boyutta değerlendirilmiş olup en yüksek puan ortalaması öz farkındalık alt boyutundan alınırken en düşük puan ortalamasının içselleştirilmiş ahlak anlayışı alt boyutundan alındığı gözlenmektedir. Dirik ve İntepeler (2017)'in çalışmasında ise en yüksek puan ilişkilerde şeffaflık alt boyutundan alınmıştır (Dirik ve İntepeler, 2017). İlişkilerde şeffaflığa sahip yöneticilerin kurumsal amaçları gerçekleştirme konusunda çalışanlarla açık iletişim kurabileceği belirtilmektedir (Özko Kılınç ve Öztürk, 2018).

5.2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Çalışmamız incelendiğinde hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing- ICN)'nin 2008'de yayınladığı hemşire işgücü raporunda İzlanda, Norveç, Kanada, İrlanda ve

İsveç gibi gelişmiş ülkelerde düşük olduğu rapor edilmiş, Türkiye’de 2004 yapılan bir çalışmada gelişmiş ülkelere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir (Baykal ve Eren, 2004). Kocaman ve arkadaşları (2010)’nın yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel bağlılık daha önce yapılan çalışmalardan daha yüksek bulunmuştur. İntepeler ve arkadaşları(2014) yapmış oldukları çalışmada ise 2007-2011 yılları arasında hemşirelerin örgütsel bağlılığın düşüş gösterdiği belirtilmiştir. Ayrıca ülkemizde yapılan diğer çalışmalarda da örgütsel bağlılık düzeyi orta seviyede bulunmuştur (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Durukan, 2010; Şahin ve Sevinç, 2012). Hemşirelik üzerine yapılan yurt dışı bazı çalışmalarda personel güçlendirmenin, örgüt kimliği oluşturma ve baş etme becerileri kazandırmanın da örgütsel bağlılık ve otantik liderlik üzerine olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Laschinger ve ark., 2012; Laschinger ve ark., 2015; Laschinger ve Fida, 2015; Rahimnia ve ark., 2015; Fallatah ve ark., 2016). Bu bulgulardan yola çıkılarak, hemşirelerin örgüte bağlılığını etkileyen etkenleri esas alan, bireyleri örgütsel amaçlar doğrultusunda yönetebilmek için örgüt yöneticilerinin, örgütlerine olan bağlılığı artırmaya yönelik eylemlerde bulunması gerektiği söylenebilir. İşin cazibesini artırmanın, çalışanların rollerini daha açık hale getirmenin, örgüt amaçlarını açık ve net hale getirmenin, çalışanlar arası uyum gözetmenin, örgüte olan güveni artırmaya yönelik girişimlerin, bireylere önem verilen ve bireyler arası eşitliğin olduğu bir ortam sağlanmanın örgüte olan bağlılığı artırabileceği düşünülmektedir.

5.3.Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Çalışmada hemşirelerin otantik liderlik algı düzeyleri ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı, pozitif düzeyde ve zayıf ilişki olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin otantik liderlik algısının, örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini ortaya koyan çalışmaların yerli ve yabancı literatürde olduğu görülmüştür. Yöneticilerin otantik liderliklerinin çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Khan, 2010; Valsania ve ark., 2012; Wang, 2012; Alinezhad, Abbasian ve Behrang, 2015; Özden, 2015; Park ve Seo, 2016; Yılmaz, 2017; Iqbal, 2018). Çalışmada hemşirelerin ilişkilerde öz farkındalık, bilgiyi dengeli değerlendirme, şeffaflık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı düzeylerinin yükselmesinin normatif, devam ve duygusal olarak bağlılık yönündeki örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif şekilde etkileyeceği düşünülebilir. Ayrıca çoklu düzeyde ilişkilerin incelendiği modelde hemşirelerin otantik liderlik temel ve alt boyutlar düzeylerinin örgütsel bağlılığa anlamlı ve çoklu düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Hemşirelerin otantik liderlik algısı, bilgiyi dengeli değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve şeffaflık düzeylerinin örgütsel bağlılığı yükseltici etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Otantik liderliğin örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimleri temel ve alt boyut düzeyinde %45 oranında açıkladığı görülmüştür. Benzer çalışmalarda da hemşirelerin otantik liderlik genel algısı, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve şeffaflık düzeylerinin örgütsel bağlılığı yükseltici etkiye sahip olduğu görülmüştür (Choi ve Ahn, 2016; Baek, 2019; Hyang, 2019). Otantik liderliğin örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimleri temel ve alt boyut düzeyinde %37 oranında açıklamıştır. Ayrıca aynı çalışmada otantik liderlik temel boyut ve alt boyutlarından içselleştirilmiş ahlak anlayışı, şeffaflık, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme düzeylerinin yükselmesi normatif, devam duygusal bağlılık yönünde pozitif bir şekilde etkilediği görülmüştür (Choi ve Ahn, 2016). Hyang ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada ise hemşirelerin otantik liderlik temel ve alt boyutlarının örgütsel bağlılığı artırıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Otantik liderliğin örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimleri temel ve alt boyut düzeyinde %44 oranında açıkladığı, bunun yanında hemşireler tarafından algılanan otantik liderlik yaklaşımının örgütsel bağlılığı arttırdığı ancak 20 yıldan uzun süredir kurumda olan personellerin bağlılıkları üzerine etkili olmadığı belirtilmiştir. Başka bir çalışmada ise, yöneticilerinin otantik liderliği ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek amacı ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin otantik liderlik algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve yükseltici bir etkisi olduğunu ifade etmiştir. Hemşirelerin yöneticilerinin otantik liderlik davranışlarının artması iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde artırmaktadır. Hemşirelerin otantik liderlik genel algısı ve alt boyutlarının örgütsel bağlılığı artırıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Otantik liderliğin örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimleri temel ve alt boyut düzeyinde %33 oranında açıklamıştır (Baek, 2019).

Çalışma bulgularımıza göre otantik liderliğin ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık düzeyini olumlu olarak artırdığı görülmüştür. Alt boyutlar bazında ise bilgiyi dengeli değerlendirme düzeylerinin örgütsel bağlılıkla en güçlü ilişkiye sahip değişken olduğu görülmüştür. Hemşirelerin yöneticilerinin bilgiyi dengeli değerlendirme düzeylerini yüksek olarak algılamaları örgütsel bağlılık düzeylerini önemli ölçüde artıracaktır. Fakat her ne kadar model anlamlı olarak bulunsa da açıklama yeteneğinin %45 olduğu görülmüştür. Bu da geriye örgütsel bağlılıkta açıklanmaya %55 düzeyinde bir bölüm olduğunun göstergesidir.

Çalışmamızda hemşirelerin otantik liderlik algılarının artmasının örgütsel bağlılık alt boyutlarının düzeylerini çok yüksek şekilde olmasa da artıracığı görülmüştür. Hemşirenin yöneticisinin şeffaf olarak iş ilişkisinde olması, yöneticilik etiği, yöneticilik konusundaki bilgi

ve tecrübeleri ve hemşirelik mesleği konusundaki öz farkındalık düzeylerinin yüksek olması hemşirenin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde yükselttiği tespit edilmiştir. Çalışmadan da yola çıkılarak hemşirelerin sağlık kurumlarına olan bağlılıklarının artış gösterebilmesi için gerekli olan önemli bir faktörün de hemşirenin çalıştığı yöneticinin otantik liderlik özelliklerini yüksek algılaması olduğu ifade edilebilir.

6.Sonuç

- Çalışma örneklemini oluşturan hemşirelerin sorumlu hemşirelerini algıladıkları otantik liderlik düzeyi yüksek bulunmuştur.
- Çalışma örneklemini oluşturan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi düşük tespit edilmiştir.
- Çalışmadan elde edilen bulgular otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir.

6.1.Öneriler

Çalışmada elde edilen bulgulara dayanarak aşağıdaki öneriler getirilmiştir.

- Yöneticilerinin ortaya koydukları otantik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini belirlemek için yönetici ve yönetici hemşirelere yönelik nitel çalışmalar yapılabilir. Bu şekilde daha detaylı verilerin elde edilebileceği düşünülmektedir.
- Hemşirelerin otantik liderlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi daha detaylı bir şekilde ortaya koyabilmek için ülke genelinde daha fazla sağlık kurumunu kapsayan, daha geniş çapta araştırmalar planlanabilir.

KAYNAKÇA

Aktay D. “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Askeri Hastanede Bir Uygulama” Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Muhteşem BARAN).

Allison BJ, Voss RS, Dryer S. Student class room and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*. 2001; 76(5): 282-288.

Alpkan L, Arda Ö, Aslan AT. Review of practical implications in authentic leadership studies. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2016; 229: 246-252

American Nurses Association (ANA). Healthy Work Environment. The American Nurses Association, Inc. From. 2018.

Asarkaya M, Karaçay Aydın Ç, Kabasakal G, Ertenü H, Saraçer B. Türkiye’de Otantik Liderlik Üzerine Bir Keşif Çalışması. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Eskişehir, 2009, s: 294-302.

Avolio BJ, Gardner WL. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*. 2005; 16(3): 315-338.

Avolio BJ, Gardner WL, Walumbwa F, Luthans F, May DR. Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*. 2004; 15: 801–823.

Baek H, Han K, Ryu E. Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27 (8): 1655-1663.

Bamford M, Wong CA, Laschinger H. The influence of authentic leadership and areas of work life on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013; 21: 529-540.

Boamah SA, Read E, Laschinger HK. Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time lagged study. *Journal of Advanced Nursing*. 2017; 73(5): 1182–1195.

Budak G, Budak G. 2004, İzmir, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi.

Çetin NB, Beceren E. Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2017; 3(5), 2007, 110-132

Choi HG, Ahn SH. Influence of nurse managers authentic leadership on nurses organizational commitment and job satisfaction: Focused on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016; 46(1): 100-8.

Cummings G, Estabrooks CA. The effects of hospital restructuring on individual nurses: a systematic review. *International Journal Of Sociology and Sociol Policy*. 2003; 23 (8/9): 8–53

Çoşar S. Otantik Liderlik Kavramı ve Ardılları Üzerine Bir Araştırma, Kara Harp Okulu Komutanlığı / Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Ankara (Danışman: Yrd. Doç. Dr. A Tabak, DR. M Polat)

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

Duygulu S, Korkmaz F, “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Nedenleri” *Cumhuriyet Üniversitesi Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2008; 12(2): 9.

Erkutlu H, Chafra J. Authentic leadership and organizational job embeddedness in higher education. *Hacettepe University Journal of Education*. 2016; 37(3): 369-386

Fallatah F, Laschinger H, Read E. The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses’ job turnover intentions in Canada. *Nursing Outlook*. 2017; 65 (2): 172–183.

Fallatah F, Laschinger HK. The influence of authentic leadership and supportive Professional practice environments on new graduate nurses job satisfaction. *Journal of Research in Nursing*. 2016; 21 (2): 125–136.

Gardner WL, Avolio BJ, Luthans F, May DR, Walumbwa F. Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*. 2005; 16: 343–372.

Gregory DM, Way CY, Lefort S, Barrett BJ, Perfrey PS. Predictors of Registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*. 2007; 32(2): 119-127.

Gül H, Alacalar A. Otantik Liderlik İle İzleyicilerin Duygusal Bağlılıkları ve Performansları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2014; 2(5): 540-550.

Gürsel M, Izgar H, Altınok V, Kesici Ş, Bozgeyikli H, Sürücü A, Negiş A. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Konya Eğitim Kitabevi.

Hatcher S, Laschinger HK. Staff nurses' perceptions of job empowerment and level of burnout: a test of Kanter's theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Administration*. 1996; 9: 74-95.

Hwang J, Song EK, Ko S. Relationships among basic psychological needs, organizational commitment, perceived authentic leadership, and turnover intention in Korean nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. 2022; 8(9) :24-25

Ilies R, Morgeson FP, Nahrgang JD. Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*. 2005; 16(3): 373-394.

İntepeler S, Güneş Ş, Bengü N, Yılmazmış F. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2014; 7(1): 2-6

Karahan A. Çalışanların örgüt kültürünü algılamalarına yönelik ampirik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2008; 20: 457-478.

Karatürk H. Otantik Liderlik Ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Alan Araştırması (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015, Aydın

Kernis MH. Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem. *Psychological Inquiry*. 2003; 14(1): 1–26.

Kesken J, Ayyıldız NA. Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2008; 8(2): 729-754.

Kıcır GK, Paşaoğlu D. Otantik liderliğin akademik platformda lider boyutu açısından incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2014; 15(1), 6-7.

Kiersch C, Peters J. Leadership from The Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks. *Journal of Leadership Education*. 2017; 16(1): 148-168.

Koçel T. İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, 2003, İstanbul.

Korkmaz O. Otantik liderlik ve örgütsel güven, *The Journal of Academic Social Science Studies*. 2017; 58: 437-454.

Labrague LJ, Al Sabei SD, AbuAlRub RF, Burney IA, Al Rawajfah O. Authentic leadership, nurse-assessed adverse patient events and quality of care: The mediating role of nurses' safety actions. *Journal of Nursing Management*. 2021; 29; (7): 2152-2162.

Labrague LJ, Al Sabei SD, Al Rawajfah O, AbuAlRub R, Burney I. Authentic leadership and nurses' motivation to engage in leadership roles: The mediating effects of nurse work environment and leadership self-efficacy. *Journal of Nursing Management*. 2021; 29(8): 2444-2452.

Laschinger HK, Fida R. Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*. 2015; 45(5): 276–283.

Laschinger HK, Borgogni L, Consiglio C, Read E. The effects of authentic leadership, six areas of work life, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: a cross-sectional study. *International Journal Nursing Studies*. 2015; 52 (6): 1080–1089.

Laschinger HK, Cummings G, Leiter M, Wong C, Mac Phee M, Ritchie J. et al. Starting out: a time-lagged study of new graduate nurses' transition to practice. *International Journal of Nursing Studies*. 2016; 57: 82–95.

Laschinger HK, Fida R. A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on work place bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *Journal European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2014a; 23 (5): 739–753.

Laschinger HK, Read E. The effect of authentic leadership, person-job fit, and civility norms on new graduate nurses' experiences of coworker incivility and burnout. *The Journal of Nursing Administration*. 2016; 46 (11): 574–580.

Laschinger HK, Wong CA, Grau AL. Authentic leadership, empowerment and burnout: A comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013; 21(3): 541-552.

Lee HF, Chiang HY, Kuo HT. Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27 (1): 52-65.

Loi RJ, Laf YM, Lam LW. Working under a committed boss: A test of the relationship between supervisors' and subordinates' affective commitment. *The Leadership Quarterly*. 2012; 23: 466–475.

Luthans F, Avolio BJ. Authentic leadership: a positive developmental approach. In: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*. Barrett-Koehler, San Francisco, CA, 2003; 241–261.

Malik N, Dhar RL. Authentic leadership and its impact on extra role behaviour of nurses: the mediating role of psychological capital and the moderating role of autonomy. *Personnel Review*. 2017; 46 (2): 277–296.

Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 2002; 61(1): 20-52.

Meyer JP, Allen NJ, Gellatly IR. Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*. 1990; 75(6): 710-720.

Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 1993; 78(4): 538-551.

Mimaroğlu Hande. Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2007

Naktiyok A, İşcan ÖF. Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyici olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi. 2004; 59(1): 181-200.

Newstrom J, Davis K. “Organizational behavior is the study and careful application of knowledge about how people-as individuals and as groups-act with in organizations.” New Delhi: Newstrom 2007, p: 3

O'Brien-Pallas L, Griffin P, Shamian J, Buchan J, Duffield C, Hughes F, Laschinger HK, North N, Stone PW. The impact of nurseturnover on patient, nurse, and system outcomes: A pilot study and focus for a multicenter international study. *Policy Pract*. 2006; 7(3): 169-79.

Ölçer F, Özyılmaz A.Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008.

Özkol Kılınç K, Öztürk H. Hemşirelikte Otantik Liderlik. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2019; 1(6): 55-63.

Read E, Laschinger HK. Correlates of new graduate nurses’ experiences of work place mistreatment. *Journal of Nursing Administration*. 2013; 43 (4): 221–228.

Read E, Laschinger HK. The influence of authentic leadership and empowerment on nurses’relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *Journal of Advanced Nursing*. 2015; 71 (7): 1611–1623.

Rondeau KV, Williams ES, Wagar TH. Developing human capital: What is the impact on nurse turnover? *Journal of Nursing Management*. 2009; 17: 739–748.

Sepahvand F, Mohammadipour F, Parvizy S, Zagheri Tafreshi M, Skerrett V, Atashzadeh-Shoorideh F. Improving nurses' organizational commitment by participating in their performance appraisal process *Journal of Nursing Management*. 2020; 28 (3): 595-605.

Sevinç İ, Şahin A. “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Maliye Dergisi*. 2012; 162: 266-281

Shirey MR. Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice. *American Journal of Critical Care*. 2006; 15 (3): 256–267.

Spears LC. Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*. 2010; 1: 25-30.

Tabak A, Polat M, Coşar S, Türköz T. Otantik liderlik ölçeği: Güvenirlilik ve geçerlik çalışması. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2012; 14(4): 89-106.

Tabak A, Sıgır Ü, Arlı Ö, Coşar S. "Otantik Liderlik Ölçeğinin Uyarlama Çalışması", 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı, Adana, 2010, 699-706.

Taşlıyan M, Hırlak B. Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*. 2016; 56: 92-115.

Tütüncü Ö, Akgündüz Y. Seyahat acentelerinde otantik liderliğin çalışanların yalakalık eğilimlerine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 2014; 25(2): 167-175.

Ünnü AN. Politik Pazarlamada Pazar Yönlülük Ve Otantik Liderliğin Önemi. *Ege Akademik Bakış* 2009; 9(4) :1244-1262

Velioğlu S, Vatan F. (2017). Yönetici hemşirelerin liderlik davranış boyutlarının incelenmesi. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü e kütüphane sistemi. <https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/m19.pdf> (Erişim 04.12. 2017).

Wasti SA. "Meyer Ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizi", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000, s: 401-410.

Wong CA, Cummings GG. Authentic leadership: A new theory for nursing or back to basics? *Journal Of Health Organization And Management*. 2009a; 23(5): 522–538.

Wong CA, Cummings GG, Ducharme L. The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review update. *Journal of Nursing Management*. 2013; 21 (5): 709–724.

Wong CA, Cummings GG. The influence of authentic leadership behaviours on trust and work outcomes of health care staff. *Journal of Leadership Studies*. 2009b; 3 (2): 6–23.

Wong CA, Cummings GG. The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2007; 15 (5): 508–521.

Wong CA, Laschinger HK. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal Advanced Nursing*. 2013; 69(4): 947–959.

Tekin Y, Ehtiyar R. Başarının temel aktörleri: Vizyoner Liderler Yaşar Üniversitesi Dergisi. 2011; 24(6): 4007-4023

Yakut Ö. Eğitim yöneticilerinin liderlik davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, 2006. İstanbul.

Yasemin E, Tuğba U K, Hasan A, Cennet ÇY, Birgül K. Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Otantik Liderlik Algılarının Olumlu Çalışma Ortamı Algılarına Etkisi 2022; 9(1): 14-26

Yeşiltaş M, Kanten P, Sormaz Ü. Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerinde Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2013; 42(2): 333-350.

Yüksel Ö. İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, 2000, Ankara.

EKLER

EK 1.OTANTİK LİDERLİK ÖLÇEK KULLANIMI İZİN YAZISI

otantik liderlik ölçeği kullanma izni

Gelen Kutusu x

7 Haz 2019 Cum 12:11

Merve Yıldırım

Alındı akif tabak

7 Haz 2019 Cum 12:11

Sn. Prof. Dr.Akif TABAK Hocam,

Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yönetici hemşirelerde otantik liderlik yaklaşımlarının çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisinin incelenmesi konulu tez çalışmamda otantik liderlik isimli ölçeğinizi izin kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar diliyorum.

Akif Tabak

Alındı ben

14 Haz 2019 Cum 09:33

Merve hanım

Öncelikle geciken cevabım için özür diliyorum. Ölçeği kullanmanızda sakınca olmadığını belirtiyor seçkin çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Prof.Dr.Akif TABAK

EK 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİN YAZISI

Fwd: Orgutsel baglilik Gelen Kutusu x



Arzu Wasti

Alıcı: ben

10 Haz 2019 Pzt 18:21 ☆ ↩ ⋮

Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşla gönderdiklerimi ekte gönderiyorum, sanıyorum böylece izin de vermiş oluyorum.

İyi çalışmalar, başarılar,

Arzu

Guniz merhaba,

Ekte istediğin bildiriği gönderiyorum. Ancak benim görüşüm bu formun özellikle kültürlerarası olcumlarda eksik kaldığı yönünde olduğu için kendim birtakım maddeler geliştirdim (word dokümanında), bunlar da ekteki JOOP makalesinde geçerlendi. Bununla beraber ölçek hala çokca eksikleri olan bir ölçek olduğu için ileride geliştirilmesi yönünde çeşitli fikirlerimin olduğu bir kitap bölümü yazdım, o da ekte. Yani 2000'den bu yana çok şey değişti diyebilirim.

Kitap bölümünün referansı da şöyle:

Wasti, S. A. & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls, and propositions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions* (pp. 309-343). New York: Routledge Taylor and Francis Group.

Windows'u Etkinleştir

Windows'u etkinleştirin. Bu yazılımı kullanmaya devam et

EK 3. ETİK KURUL ONAYI



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

22.07.2019

Sayı : 70904504/ 310
Konu :

Sayın

Dr.Öğr.Üyesi Nezaket YILDIRIM
Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi
Öğretim Üyesi

Değerlendirilmek üzere Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuruda bulunduğunuz,
“Sorumlu Hemşirelerde Algılanan Otantik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı çalışmaya
ait Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ek: Etik Kurul Kararı

Adres : Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı 1. Kat ANTALYA
Tel : (242)249 69 54
Faks : (242) 249 69 03
e-posta : etik@akdeniz.edu.tr

**EK 4. ETİK KURUL
ONAYI**

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
2019

KARAR

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu	
	AÇIK ADRESİ:	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Morfoloji Binası A Blok 1. Kat No: A1-05 Kampüs /ANTALYA	
	TELEFON	0 (242) 249 69 54	
	FAKS	0 (242) 249 69 03	
	E-POSTA	etik@akdeniz.edu.tr	
	ETİK KURUL KODU	2012-KAEK-20	
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI		Dr.Öğr.Üyesi Nezaket YILDIRIM	
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI		Sorumlu Hemşirelerde Algılanan Otantik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi	
DESTEKLEYİCİ			
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 653		Tarih: 10.07.2019
	Yukarıda bilgileri verilen çalışmanın yapılmasında bilimsel ve etik açısından sakınca olmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.		

EK 5. AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

SORUMLU HEMŞİRELERDE ALGILANAN OTANTİK LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Sayın meslektaşımız,

Bu çalışma, **sorumlu hemşirelerde algılanan otantik liderlik ile örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemek** amacıyla planlanmıştır. Forma isim yazılması gerekmemektedir. Sorulara verilen yanıtlar bireysel olarak tek tek incelenmeyecek, verilen cevaplar genel olarak değerlendirilecektir. Ölçeklerden elde edilen bilgiler sadece durum değerlendirmesi ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen, tüm soruları objektif olarak yanıtlayınız ve boş soru bırakmamaya özen gösteriniz.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Merve YILDIRIM*

Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM**

* Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim AD Yüksek Lisans Öğrencisi

** Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD Öğretim Üyesi

Çalışmaya Katılma Onayı

“Aydınlatılmış Onam Formu” adlı metni okudum ya da bana okunmasını sağladım. Bu bilgilerin içeriği ve anlamı, yazılı ve sözlü olarak açıklandı. Aklıma gelen bütün soruları sorma olanağı tanındı ve sorularıma doyurucu cevaplar aldım. Çalışmaya katılmadığım ya da katıldıktan sonra çekildiğim durumda, hiçbir yasal hakkımdan vazgeçmiş olmayacağım. Bu koşullarla, söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının Adı- Soyadı:

İmzası:

Tarih:

EK 6.KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz:
3. Medeni durumunuz: 1.Evli 2.Bekar
4. Eğitim Düzeyi
a)Sağlık Meslek b)Ön Lisans c)Lisans d)Yüksek Lisans e)Doktora
5. Kadro Durumunuz:
1.Kadrolu(657/4A) 2.Sözleşmeli(657/4B) 3.Sürekli İşçi(657/4D)
6. Çalışma şekliniz:
1.Vardiya 2.Gündüz/Gece 3.Gece
7. Hemşire olarak toplam çalışma süreniz:
8. Bu kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz:.....ay
9. Çalışmakta olduğunuz kurumdan memnun musunuz?1.Evet 2.Hayır
10. Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?1.Evet 2.Hayır
11. Önümüzdeki bir yıl içerisinde kurumunuzdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?
1.Evet 2.Hayır
- 13.Yönetici hemşirelik deneyiminiz var mı? Evet Hayır

EK 7. OTANTİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

SIRA NO	OTANTİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ BENİM LİDERİM	Hiçbir zaman	Çok seyrek	Ara sıra	Sık Sık	Her zaman
1	<u>Ne demek istiyorsa onu açıkça söyler.</u>					
2	<u>Hata yaptığında kabul eder.</u>					
3	<u>Herkesin düşündüklerini söylemesini teşvik eder.</u>					
4	<u>İnsanlara acı gerçekleri söyler.</u>					
5	<u>Acıya vurduğu duyguları hissettikleriyle tam olarak aynıdır.</u>					
6	<u>Liderimin inandıklarıyla yaptıkları tutarlıdır.</u>					
7	<u>Kararlarını değer yargılarına göre verir.</u>					
8	<u>İnsanların da kendi değer yargılarının arkasında durmasını ister.</u>					
9	<u>Ahlaki boyutu yüksek standartlara dayalı zor kararlar verir.</u>					
10	<u>Derinden inandıklarına ters olan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister.</u>					
11	<u>Karar vermeden önce ilgili bilgiyi enine boyuna inceler.</u>					
12	<u>Sonuca varmadan önce değişik görüşleri dikkatle dinler.</u>					
13	<u>Başkalarıyla etkileşimi/iletişimi geliştirmek için geri besleme arayışı içinde olur.</u>					
14	<u>Yeteneklerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini bilir.</u>					
15	<u>Önemli konulardaki tavrını ne zaman yeniden değerlendirmesi gerektiğini bilir.</u>					
16	<u>Özel/sahsi durumlarının insanları nasıl etkilediğini anlar ve bunu onlara belli eder.</u>					

EK 8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Adı Soyadı: Merve YILDIRIM DEMİRAY

	<i>Lütfen size uygunseceneği(X) işaretiileyantılayınız.</i>	KesinlikleKatılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	KesinlikleKatılıyorum
1.	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.					
2.	Bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi görüyorum.					
3.	Kurumuma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.					
4.	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
5.	Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
6.	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7.	Bu kurumda çalışmaya devam etmem kendi isteğim olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur.					
8.	Suanda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9.	Suanda kurulumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üs olurdu.					
10.	Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğumu hissediyorum.					
11.	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12.	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
13.	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir Zorunluluk hissetmiyorum.					
14.	Benim için avantajlı olsa da, kurumumdan suanda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15.	Su an kurumumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
16.	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17.	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, kurumumdan suanda ayrılmazdım.					
18.	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

EK 9. AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ KURUM İZNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 18/10/2019-E.135797	
	T.C. AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Üniversite Hastanesi Başmüdürlüğü
Sayı : 26708535-900-E.135797 Konu : Merve YILDIRIM Tez çalışması	18/10/2019
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE	
İlgi : 07/10/2019 tarihli ve 57830559-302.14.03-E.129709 sayılı yazı,	
Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans programı öğrencisi Merve YILDIRIM'ın "Sorumlu Hemşirelerde Algılanan Otantik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi" konulu tez çalışmasını Hastanemizde çalışan hemşirelerle yürütebilmesi tarafımızca uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.	
e-İmza Prof.Dr. Bülent AYDINLI Başhekim	
Adres: Akdeniz Üniversitesi Sağlık, Araştırma ve Uygulama Merkezi (Hastane Başmüdürlüğü) Telefon: 2422496000 Faks: 2422496040 e-Posta: yazi@akdeniz.edu.tr Elektronik Ad: www.akdeniz.edu.tr	Bilgi için: Canan GÖK Ünvan: Bilgi İşlemci
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.	

EK.10. KURUM İZNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 18/10/2019-E.136185



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 57830559-302.14.03-E.136185
Konu : Merve YILDIRIM Tez Çalışması

18/10/2019

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 18/10/2019 tarihli ve 26708535-900-E.135797 sayılı yazı,

Anabilim Dalımız Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans programı öğrencisi Merve YILDIRIM'ın "Sorumlu Hemşirelerde Algılanan Otantik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi" konulu yüksek lisans tezi ile ilgili araştırmasını; Üniversitemiz Hastanesi'nde yapabilmesinin uygun görüldüğüne ilişkin ilgi'de kayıtlı yazı ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve konunun adı geçen öğrenci ile danışman öğretim üyesine bildirilmesi hususunda gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr. Narin DERİN
Müdür

Ek: 1 Sayfa ilgi yazı

Adres: Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dumlupınar Bulvarı 07058
Yerleşke/Antalya
Telefon: 0(242)227 44 95 Faks: 0(242) 310 60 08
e-Posta: saglikbil@akdeniz.edu.tr Elektronik Ağ: <http://saglikb.akdeniz.edu.tr>

Bilgi için: Burhan ÇAKMAZ
Unvanı: Memur
Tel No: 0 242 227 44 95

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Merve	Uyruğu	T.C.
Soyadı	YILDIRIM DEMİRAY	Tel no	
Doğum tarihi		e-posta	

Eğitim Bilgileri

Mezun olduğu kurum		Mezuniyet yılı
Lise		
Lisans	Akdeniz Üniversitesi / Hemşirelik	2013
Yüksek Lisans	Hemşirelikte Yönetim	
Doktora		

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (yıl-yıl)
Hemşire	Akdeniz Üniversitesi Hastanesi	2007-

Yabancı Dilleri	Sınav türü	Puanı

Proje Deneyimi

Proje Adı	Destekleyen kurum	Süre (Yıl-Yıl)

Burslar-Ödüller:

Yayınlar ve Bildiriler: