



OTANTİK LİDERLİK, PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA*

Mustafa TAŞLIYAN** Bengü HIRLAK***

Öz

Bu araştırmada TRC1 bölgesinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyette bulunan hastanelerdeki otantik liderlik uygulamaları, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri, işten ayrılma niyetleri ve performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyette bulunan hastanelerde çalışan 403 hemşireye anket uygulanmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler kullanılarak t testi, ANOVA ve korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre; otantik liderlik, psikolojik sermaye boyutları ve çalışan performansı anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu, otantik liderlik, psikolojik sermaye boyutları ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca otantik liderlik boyutlarının tamamının ve psikolojik sermaye boyutlarının (özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) görev yapılan hastane ve kadro durumu değişkenine göre; performans düzeylerinin görev yapılan hastane değişkenine göre; otantik liderlik boyutlarının tamamının hastanenin bulunduğu il ve çalışma şekli değişkenine göre; psikolojik sermaye boyutlarının (özyeterlilik ve umut) çalışma şekli değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği de tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti, Çalışan Performansı, Hemşireler

THE RELATIONSHIP BETWEEN AUTHENTIC LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, INTENTION TO LEAVE AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A RESEARCH ON NURSES*

Abstract

In this study, it was aimed to determine the relationship between authentic leadership, psychological capital, intention to leave and employee performance in working at hospitals in TRC1 area Gaziantep, Adıyaman and Kilis provinces. For this purpose, the questionnaire was applied to 403 nurses working at hospitals in Gaziantep, Adıyaman and Kilis provinces. T-test, ANOVA and correlation analysis was performed by using the data obtained from the questionnaire. According to correlation analysis, a significant positive relationship was found between all dimensions of authentic leadership, psychological capital and employee performance, a significant negative relationship was found between all dimensions of authentic leadership, psychological capital and intention to leave, a significant relationship was not found between intention to leave and employee performance. It was also determined that all dimensions of the authentic leadership and dimensions of psychological capital (self-efficacy, optimism and resilience) vary significantly among work in hospitals and staff situation variable, employee performance levels vary significantly among work in hospitals variable, all dimensions of the authentic leadership vary significantly among the hospital where's province and type of work variable, dimensions of psychological capital (self-efficacy and hope) vary significantly among type of work variable.

Key Words: Authentic Leadership, Psychological Capital, Intention to Leave, Employee Performance, Nurses

* Bu makale, Bengü HIRLAK'ın Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2015 yılında tamamlanan "Otantik Liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı yayımlanmamış doktora tezinden üretilmiştir. Ayrıca bu araştırma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

**Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, mustafatasliyan@hotmail.com

***Öğr. Gör. Dr. Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, benguhirlak@hotmail.com.tr



1.GİRİŞ

Günümüzde insan sermayesi, sosyal sermaye ve “psikolojik sermaye” kavramı teori ve uygulamalarda önem kazanmaya başlamıştır (Luthans ve diğerleri, 2010). Ancak, Luthans ve Youssef’un (2004) ifadesi ile maalesef bugünkü örgütlerin çok azı insan kaynaklarını bir sermaye olarak görmekte, yönetmekte ve geliştirmektedir (Akt: Topçu ve Ocak, 2012: 685).

Tüm bu gelişmelerle birlikte günümüzde insan kaynaklarının liderlere ilişkin beklentilerinde de önemli değişimler yaşanmaktadır. Çalışanların liderlere ilişkin beklentilerinde yaşanan değişimler (liderlerinden kendilerine karşı dürüst olmaları, ahlaki ve etik değerlere uygun davranışlar sergilemeleri), mevcut liderlik yaklaşımları ile karşılanamamakta organizasyonların değişimini zorunlu hale gelmektedir. Bu da organizasyonların mekanik organizasyonlardan, organik organizasyonlara ve son olarak otantik organizasyonlara geçişini hızlandırmaktadır.

Özellikle son yıllarda yapılan pozitif örgütsel davranış alanındaki çalışmalarda, klasik liderlik yaklaşımlarından ziyade pozitif liderlik tarzlarına odaklanılması, iş görenlerin pozitif yönlerine önem verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Ilies ve diğerleri, 2005; Akt: Yeşiltaş ve diğerleri, 2013: 334). Bu liderlik tarzı; global rekabet şartlarında organizasyonların gereksinimlerine cevap verebilecek olan, iş dünyasında güven oluşturabilecek, liderin samimi, olumlu, şeffaf ve etik davranışlar sergilediği, kökeni pozitif örgütsel davranışlara dayanan “otantik liderlik” olarak bilinmektedir (Wang ve diğerleri, 2014: 5).

Güncel liderlik yaklaşımlarından bir tanesi olan otantik liderlik tarzının önem kazanma sebebinin; örgütlerin olumlu çıktılar elde etme ve insan kaynaklarına yapılan yatırımları arttırma amacı içerisinde olmalarından kaynaklandığı söylenebilir (Walumbwa ve diğerleri, 2008: 121). Özellikle son on yıldır, örgütler; hem çalışanlarının hem de kendi değerlerinin farkında olan, vizyoner, ahlaki ve etik bakış açısına sahip olan ve bu bakış açısı ile çalışanlarına rehberlik eden liderleri istihdam etmek istemektedirler (Clapp-Smith ve diğerleri, 2009: 227).

Bu sebeplerden dolayı yöneticilerin ve liderlerin; çalışanlarının psikolojik sermayelerini, performanslarını arttırmaya, işten ayrılma niyetlerini azaltmaya dayalı otantik liderlik davranışları sergilemeleri durumda; onların organizasyonlara katılımlarının, bağlılıklarının, duydukları güvenlerinin, iş tatminlerinin artacağına, daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerinin ve daha iyi bir performans göstereceklerinin bilincinde olmaları ve bu uygulamalara günümüz değişim çağında daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

1.1. Otantik Liderlik

Araştırmanın birinci kavramı olan otantik liderlik, son yıllarda etik bakış açısına göre ele alınan araştırmacıların yoğun ilgisini çeken güncel liderlik yaklaşımlarından birisidir (Bakan ve Doğan, 2013: 256). Kavram yeni tartışılmaya başlandığından dolayı, otantik liderlik konusunda oldukça az araştırma bulunmaktadır.

Otantik liderlik kavramı özellikle, karizmatik, dönüştürücü, etik, ruhani liderlik tarzlarının (Bryman, 1992) pozitif yönlerinin temelinde yer alan “kök bir kavram” şeklinde dikkate alınmıştır (Akt: Avolio ve Gardner, 2005: 328).

Walumbwa ve arkadaşları (2008) otantik liderleri, kendilerini bilen, düşünceleri, duyguları, ihtiyaçları, tercihleri, inançları olan ve bunlara uygun olarak doğru davranışlar gösteren kişiler olarak tanımlamışlardır (Darvish ve Rezaei, 2011: 425; Akt: Bakan ve Doğan, 2013: 256).



Araştırmacıların ve akademisyenlerin çoğu, otantik liderliğin aşağıdaki gibi dört bileşenden oluştuğunu ifade etmektedirler (Walumbwa ve diğerleri, 2008; Darvish ve Rezaei, 2011: 426-427; Mazutis, 2011: 286).

- **Öz farkındalık:** Bir bireyin yaşamdan nasıl mana çıkardığı ve bu çıkardığı mananın o bireyin zaman içerisinde kendisini değerlendirme biçimini nasıl etkilediğini kavraması olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda bu kavram, bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin bilmesini, diğerlerine bakarak kendini anlayabilme becerisini kazanmasını ve bireyin diğerleri üzerindeki etkisinin farkında olmasını da içermektedir (Kernis, 2003; Akt: Walumbwa ve diğerleri, 2008: 95).
- **İlişkisel şeffaflık:** Kendi kendini açıkça ifade edebilmek, uygun olmayan etkileri en aza indirmeyi amaçlayan gerçek duyguların anlatımı anlamına gelmektedir (Tabak ve diğerleri, 2012: 96).
- **Karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi:** Karar vermeden önce objektif bir biçimde tüm ilişkili verileri analiz etmek anlamına gelmektedir (Gardner ve diğerleri, 2005; Akt: Walumbwa ve diğerleri, 2008: 95).
- **İçselleştirilmiş ahlak anlayışı:** İçselleştirilmiş ahlak standartları, kişinin davranışlarını ve kendini düzenlemesi için bir rehber niteliği taşımaktadır (Avolio ve diğerleri, 2009: 424).

1.2. Psikolojik Sermaye

Son zamanlarda birçok kuram ve çalışma, psikolojik sermayenin gelişmekte olan bir konu olması, kişisel ve örgütsel seviyede pozitif sonuçlarla olan ilişkisinin olması nedeniyle, bu kavrama odaklanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2010: 41).

Araştırmanın ikinci kavramı olan psikolojik sermaye, “bireyin pozitif psikolojik gelişme hali” olarak tanımlanabilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007b: 3; Akt: Akçay, 2011: 125). Psikolojik sermaye, bireylerin pozitif yönde psikolojik gelişmelerini ifade etmekle birlikte, şu şekilde tanımlanmaktadır (Zhao ve Hou, 2009: 36; Luthans ve diğerleri, 2006: 388):

- **Özyeterlilik:** Zorlu görevleri başarıyla yerine getirebilmek adına gereken çabayı sarfetmeyi sağlayacak güvene veya bir başka deyişle özyeterliliğe sahip olmak,
- **Umut:** Azimle hedeflere ulaşmak ve başarılı olmak için hedeflere yönelme veya başka bir deyişle umut etmek,
- **İyimserlik:** Gelecekte ve şu anda başarılı olma olasılığına dair pozitif yönde beklenti içerisinde olmak veya bir başka deyişle iyimser olmak,
- **Psikolojik Dayanıklılık:** Problemlerle ya da zorluklarla karşı karşıya kalındığında başarıya ulaşabilmek için kendini toparlama doğrultusunda bir tavır sergileyebilmek veya bir başka deyişle dayanıklı olabilmektir.

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Organizasyonların yüzleşmek zorunda kaldıkları önemli problemlerden bir tanesi, çalışanların işten ayrılma kararı ile sonuçlanan bilgi birikimi kaybıdır (Droege ve Hoobler, 2003; Akt: Reyçhav ve Weisberg, 2009: 189). Araştırmanın üçüncü kavramı olan işten ayrılma niyeti, bir çalışanın işten ayrılmasına neden olan davranışsal niyetini ifade etmektedir (Brown ve Peterson, 1993: 64).



1.4. Çalışan Performansı

Günümüzde oldukça önemli olan kavramlardan bir tanesi de, çalışanların performanslarıdır. Çalışanlar ve çalışanların performansları; örgütsel etkinliğin ana unsuru olarak görülmektedir (Tutar ve Altınöz, 2007: 204-205).

Araştırmanın dördüncü kavramı olan çalışan performansı, organizasyonun gerçekleştirmeyi arzuladığı hedef doğrultusunda, kişinin veya grubun kendisi için tespit edilen hedefleri ve kriterleri ne derece gerçekleştirebildiğinin göstergesidir. Organizasyonlar için öncelikli olarak önem arz eden performans; çalışan performansı veya bireylerin performansları olmaktadır. Çünkü bir organizasyonun ancak çalışanlarının ortaya koyduğu performans kadar iyi olabileceği söylenebilmektedir (Geylan, 2004: 141; Akt: Akyol, 2015: 71).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın ana amacı; otantik liderlik uygulamaları, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri, işten ayrılma niyetleri ve performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Ayrıca bu araştırma ile hemşirelerin çeşitli sosyo-demografik özellikleri (görev yapılan hastane, kadro durumu, hastanenin bulunduğu il, çalışma şekli) göz önünde bulundurularak; otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermaye düzeylerine, işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek de amaçlanmaktadır.

Araştırma sonucunda hemşirelerin psikolojik sermayelerini, performanslarını arttırıcı, işten ayrılma niyetlerini azaltıcı uygulamaları ortaya koyarak çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı (Evren ve Örneklem)

Araştırma evreni, Sağlık Bakanlığının 2013 Sağlık İstatistikleri Yıllığı verilerine göre; TRC1 bölgesinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde görev yapan 3724 hemşireden oluşturmaktadır (<http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/>, 31.12.2014).

Araştırmanın evreninin geniş bir alanı kapsaması, evrenin tümüne ulaşmada enerji, maliyet ve zaman güçlüğüne ortaya çıkarmaktadır (Karasar, 2005: 127). Bu nedenle araştırmada belirlenen bu evren üzerinden örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Araştırmada örneklem sayısının tespit edilmesinde olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan tabakalı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 35). Her bir tabakadan ya da şehirden alınması gereken örneklem sayısı (hemşire sayısı) için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Özdamar, 2001; Ural ve Kılıç, 2013: 44-45):

Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinin her biri için;

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot \sigma^2}{(N - 1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2}$$

Formülde verilen parametrelerin anlamları ise şunlardır:

n: Örneklem büyüklüğü (örnekleme dâhil edilecek birey sayısı)

N: Evren büyüklüğü

σ : Standart sapma değeri

H: Standart hata değeri (örnekleme hatası/örneklem hata değeri/evren ve örneklem ortalaması arasında izin verilebilecek maksimum fark)

Z: Belirli bir α anlamlılık düzeyine (yanılma olasılık değerine) karşılık gelen teorik değer



Tablo 2.1’de Sağlık Bakanlığının 2013 Sağlık İstatistikleri Yıllığı verilerine göre; TRC1 bölgesinde yer alan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerindeki (bu illerin ilçeleri de dâhil olmak üzere) hastane sayıları ve bu hastanelerde çalışan toplam hemşire sayıları, örnekleme alınması gereken hemşire sayıları (yukarıda yer verilen formül kullanılarak hesaplanmıştır) ve değerlendirmeye alınan hemşire anket sayıları hakkında bilgi edinilebilmektedir.

Tablo 2.1. Araştırma Kapsamına Alınan İllerdeki Hastane ve Hemşire Sayıları

*Şehir	*Hastane Sayısı	*Hemşire Sayısı	Örneklem Sayısı (Hemşireler)	Değerlendirmeye alınan hemşire anket sayısı
Gaziantep	25	2654	160	160
Adıyaman	9	899	143	143
Kilis	1	171	85	100
Toplam	35	3724	388	403

*Kaynak:<http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/sa%20C4%9F%20C4%B1k%20istatistik%20y%20C4%B1%20C4%B1%20C4%9F%20C4%B1%202013.pdf>

2.3. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anketler profesyonel anketörler aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırmada uygulanan anketler beş bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümde; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine, ikinci bölümde; otantik liderlik uygulamalarını ölçen ifadeler, üçüncü bölümde; psikolojik sermayeyi ölçen ifadeler, dördüncü bölümde; işten ayrılma niyetini ölçen ifadeler, beşinci bölümde ise çalışan performansını ölçen ifadeler yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan birinci ölçek, Walumbwa ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen otantik liderlik ölçeğidir. Otantik liderlik; öz-farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlaki anlayış boyutları ile toplam 4 boyut olarak ele alınmıştır. Ankette otantik liderlik değişkenini ölçmek için kullanılan bu ölçekte (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing ve Peterson, 2008); otantik liderlik boyutlarından olan öz farkındalık ile ilgili 4, ilişkisel şeffaflık ile ilgili 5, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ile ilgili 3, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ile ilgili 4 ifade olmak üzere toplam 16 ifadeye yer verilmiştir.

Kullanılan ikinci ölçek, Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007a) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğidir. Psikolojik sermaye; özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık boyutları olmak üzere toplam 4 boyut ile ele alınmıştır. Ankette psikolojik sermaye değişkenini ölçmek için kullanılan bu ölçekte (Luthans, Avolio, Avey ve Norman 2007a); psikolojik sermaye boyutlarının her biri ile ilgili 6 ifade olmak üzere toplam 24 ifadeye yer verilmiştir. Ölçekten alınacak yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin özyeterliliğin, umudun, iyimserliğin ve psikolojik dayanıklılığın yüksek olduğuna işaret edecektir.

Kullanılan üçüncü ölçek, Reyshav ve Weisberg (2009) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeğidir. Ankette işten ayrılma niyeti ölçeği toplam 5 ifadeden oluşmaktadır.

Kullanılan dördüncü ölçek Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmada da kullanılan, Çöl (2008)’den alınmış olan çalışan performansı ölçeğidir. Ankette çalışan performansı ölçeği toplam 4 ifadeden oluşmaktadır.



Anketler ile toplanan verilerin istatistiksel analizleri için; örneklem grubunun özelliklerinin tespit edilmesine ilişkin frekans ve yüzde hesaplamaları, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi, demografik değişkenler açısından araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerin farklılaşması için, t-testi ve ANOVA analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Araştırmanın Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamına alınan değişkenlerin boyutları ile birlikte yapılan güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı (N of İtems)	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
Öz farkındalık (Otantik Liderlik Boyutu)	4	0,899
İlişkisel Şeffaflık (Otantik Liderlik Boyutu)	5	0,890
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi (Otantik Liderlik Boyutu)	3	0,860
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı (Otantik Liderlik Boyutu)	4	0,885
Özyeterlilik (Psikolojik Sermaye Boyutu)	6	0,906
Umut (Psikolojik Sermaye Boyutu)	6	0,896

Tablo 3.1. (Devamı) Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı (N of İtems)	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
İyimserlik (Psikolojik Sermaye Boyutu)	6	0,850
Psikolojik Dayanıklılık (Psikolojik Sermaye Boyutu)	6	0,868
İşten Ayrılma Niyeti	5	0,895
Çalışan Performansı	4	0,878

Literatüre göre alfa değeri 0,70 veya üzerinde bir değere sahip ise, ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir (Nunally, 1978). Araştırmada kullanılan tüm ölçekler kabul edilebilir alfa değeri düzeyi olarak tanımlanan 0,70 üzerinde bir değere sahip olup, araştırma kapsamına alınan söz konusu bu değişkenlerin güvenilir bir şekilde ölçümlendiği söylenilebilir.

3.2. Örneklem Profili

Araştırmaya katılan 403 hemşirenin sosyo demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görev yapılan hastane, hastanenin bulunduğu il, kadro durumu, çalışılan birim, kurumda ve sektörde çalışma süresi, çalışma şekli) ilişkin, frekans ve yüzde dağılımları tablo 3.2.’de verilmiştir.



Tablo 3.2. Hastane Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	78	19,4	Evli	188	46,7
Kadın	325	80,6	Bekâr	215	53,3
Toplam	403	100	Toplam	403	100
Yaş			Eğitim Durumu		
20-24	181	44,9	Lise	99	24,6
25-29	110	27,3	Önlisans	97	24,1
30-34	57	14,1	Lisans	199	49,4
35-39	34	8,4	Yüksek Lisans	8	2,0
40-44	18	4,5			
45+	3	0,7			
Toplam	403	100	Toplam	403	100
Görev Yaptığınız Hastane			Kadro Durumu		
Kamu	281	69,7	Kadrolu	254	63,0
Özel	122	30,3	Sözleşmeli	149	37,0
Toplam	403	100	Toplam	403	100
Kurumda Çalışma Süresi			Sektördeki Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	155	38,5	1 yıldan az	89	22,1
1-3 yıl	127	31,5	1-3 yıl	133	33,0
4-6 yıl	50	12,4	4-6 yıl	61	15,1
7-9 yıl	28	6,9	7-9 yıl	50	12,4
10 yıl ve üstü	43	10,7	10 yıl ve üstü	70	17,4
Toplam	403	100	Toplam	403	100
Sürekli ya da Çoğunlukla Çalışma Şekli					
Gündüz				159	39,5
Gece				99	24,6
Vardiya				145	35,9
Toplam				403	100



Tablo 3.2. (Devamı) Hastane Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Hemşirelerin Çalıştıkları Birimler					
Dâhiliye	76	18,9			
Cerrahi Birim	82	20,3			
Ameliyathane	5	1,2			
Yoğun Bakım	69	17,1			
Acil	50	12,4	Hastanenin Bulunduğu İl		
Kadın Doğ. Ser.	39	9,7	Gaziantep	160	39,7
Çocuk Servisi	29	7,2	Adıyaman	143	35,5
Suriyeli Hasta Ted. Ser.	7	1,7	Kilis	100	24,8
Psikiyatri	9	2,2			
Göğüs	18	4,5			
Ortopedi	6	1,5			
Diyaliz	2	0,5			
Nöroloji	2	0,5			
Kardiyoloji	9	2,3			
Toplam	403	100	Toplam	403	100

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; % 19,4'ü (78 kişi) erkek, % 80,6'sı (325) ise kadın oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun kadınlardan oluşmasının sebebinin, katılımcıların hemşirelerden oluşması ve hemşirelik mesleğinin çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Tablo 3.2).

Araştırmaya katılan hemşirelerin; % 46,7'si (188 kişi) evli, % 53,3'ü (215 kişi) ise bekar; % 44,9'u (181 kişi) 20-24 yaş aralığında, % 27,3'ü (110 kişi) 25-29 yaş aralığında, % 14,1'i (57 kişi) 30-34 yaş aralığında, % 8,4'ü (34 kişi) 35-39 yaş aralığında, % 4,5'i (18 kişi) 40-44 yaş aralığında, % 0,7'si (3 kişi) 45+ yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun bekar ve 29 yaş altında genç bir nüfus oldukları söylenebilir. Yine araştırmaya katılan hemşirelerin; % 24,6'sı (99 kişi) lise, % 24,1'i (97 kişi) önlisans, % 49,4'ü (199 kişi) lisans, % 2'si (8 kişi) yüksek lisans düzeyinde bir eğitime sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 3.2).

Araştırmaya katılan hemşirelerin; % 69,7'sinin (281 kişi) kamu hastanelerinde % 30,3'ünün (122 kişi) ise özel hastanelerde görev yaptığı; hemşirelerin % 63'ünün (254 kişi) kadrolu olarak, % 37'sinin (149 kişi) ise sözleşmeli olarak çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun kamu hastanelerinde kadrolu hemşire olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 3.2).

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 18,9'unun (76 kişi) dahiliyede, % 20,3'ünün (82 kişi) cerrahi birimde, % 1,2'sinin (5 kişi) ameliyathanede, % 17,1'inin (69 kişi) yoğun bakımda, % 12,4'ünün (50 kişi) acilde, % 9,7'sinin (39 kişi) kadın doğum servisi/doğum salonunda, % 7,2'sinin (29 kişi) çocuk servisinde, % 1,7'sinin (7 kişi) suriyeli hasta tedavi servisinde, % 2,2'sinin (9 kişi) psikiyatride, % 4,5'inin (18 kişi) göğüs birimde, % 1,5'inin (6 kişi) ortopedide, % 0,5'inin (2 kişi) diyalizde, % 0,5'inin (2 kişi) nörolojide, % 2,3'ünün (9 kişi) kardiyolojide çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun cerrahi birimde, dahiliyede, yoğun bakımda ve acilde çalıştıkları belirlenmiştir (Tablo 3.2).



Araştırmaya katılan hemşirelerin; % 39,7'sinin (160 kişi) Gaziantep'te, % 35,5'inin (143 kişi) Adıyaman'da, % 24,8'inin (100 kişi) ise Kilis'te çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 3.2).

Araştırmaya katılan hemşirelerin; % 38,5'inin (155 kişi) kurumda çalışma süresinin 1 yıldan az, % 31,5'inin (127 kişi) 1-3 yıl arası, % 12,4'ünün (50 kişi) 4-6 yıl arası, % 6,9'unun (28 kişi) 7-9 yıl arası, % 10,7'sinin (43 kişi) 10 yıl ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında kurumda çalışma süresinin olduğu, yani hemşirelerin çoğunluğunun görev yaptıkları hastanede yeni istihdam edildikleri belirlenmiştir (Tablo 3.2).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının; % 22,1'inin (89 kişi) sektörde çalışma süresinin 1 yıldan az, % 33'ünün (133 kişi) 1-3 yıl arası, % 15,1'inin (61 kişi) 4-6 yıl arası, % 12,4'ünün (50 kişi) 7-9 yıl arası, % 17,4'ünün (70 kişi) 10 yıl ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun 1-3 yıl ve 1 yıldan az sektörde çalışma süresinin olduğu, yani katılımcıların çoğunluğunun çalışma hayatına yeni katıldıkları belirlenmiştir (Tablo 3.2).

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 39,5'inin (159 kişi) gündüz, % 24,6'sının (99 kişi) gece, % 35,9'unun (145 kişi) vardiya olarak çalıştıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun gündüz ve vardiyalı olarak çalıştıkları belirlenmiştir (Tablo 3.2).

3.3. Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenler Arasındaki İlişkiler (Korelasyon Analizi)

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları tablo 3.3.'de verilmiştir.

Tablo 3.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Öz farkındalık	İlişkisel Şeffaflık	Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Özyeterlilik	Umut	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	İşten Ayrılma Niyeti	Çalışan Performansı
Öz farkındalık										
İlişkisel Şeffaflık	0,786*									
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	0,855*	0,850*								
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	0,744*	0,781*	0,760*							
Özyeterlilik	0,234*	0,269*	0,218*	0,298*						
Umut	0,193*	0,271*	0,211*	0,277*	0,774*					
İyimserlik	0,310*	0,270*	0,304*	0,294*	0,535*	0,561*				
Psikolojik Dayanıklılık	0,226*	0,261*	0,217*	0,296*	0,670*	0,721*	0,662*			
İşten Ayrılma Niyeti	-0,183*	-0,231*	-0,223*	-0,206*	-0,124*	-0,141*	-0,148*	-0,139*		
Çalışan Performansı	0,136*	0,167*	0,124*	0,143*	0,525*	0,511*	0,336*	0,493*	-0,046	

*r (korelasyon katsayısı) p<0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon



Tablo 3.3.'de otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının tamamı arasında pozitif yönde zayıf ve çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $0,26 < r < 0,49$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının tamamı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($0,00 < r < 0,25$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde orta ve zayıf düzeyde ($0,26 < r < 0,49$; $0,50 < r < 0,69$ $p < 0,01$) anlamlı ilişkilerin olduğu; işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında ise ($p > 0,01$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmamasının sebebinin, ankete katılan hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun, işten ayrılma niyetlerini ölçen ifadelere katılmamalarından, yani büyük bir çoğunluğunun işten ayrılma niyetlerinin olmamasından kaynaklandığı söylenebilir.

Ayrıca bu araştırma ile elde edilen sonuçların literatür ile bağdaştığı söylenebilir. Yapılan birçok araştırma otantik liderlik ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ilişkilerin olduğunu ve otantik liderliğin psikolojik sermaye üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (Jensen ve Luthans, 2006; Caza ve diğerleri, 2010; Walumbwa ve diğerleri, 2011). Bu çalışmada da literatürdeki bulgularla uyumlu sonuçlar elde edilmiştir. Yani bu araştırma ile otantik liderlik boyutları ve psikolojik sermaye boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yerli ve yabancı literatürde psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki olduğunu ortaya koyan birçok araştırma yer almaktadır (Avey ve diğerleri, 2009; Erkuş ve Fındıklı, Afacan 2013). Örneğin; Avey ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışmada; çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların iş streslerinin belirtileri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Avey ve diğerleri, 2009: 688). Benzer şekilde bu çalışmada da, psikolojik sermaye boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Yerli ve yabancı literatürde psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koyan birçok araştırma yer almaktadır (Sun ve diğerleri, 2011; Erkuş ve Fındıklı, Afacan 2013). Örneğin; Sun vd. (2011) tarafından 1000 hemşire üzerinde yapılan çalışmada; psikolojik sermaye ile performans arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani araştırmanın bulguları, hemşirelerin psikolojik durumlarının iyileştirilmesinin, onları işte tutmada ve sergiledikleri performans üzerinde olumlu bir etki yaratacağını göstermektedir (Sun ve diğerleri, 2011: 69). Bu araştırma ile psikolojik sermaye boyutları ile çalışan performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Yerli ve yabancı literatürde otantik liderlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisini konu alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak liderlik, liderlik algılamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunun ve liderlik stillerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin olduğunun ortaya koyulduğu araştırmalar bulunmaktadır (Mancheno, 2008; Gülertekin, 2013). Örneğin; Mancheno (2008) yaptığı çalışmada; dönüştürücü liderlerin çalışanların beklentileriyle ve ihtiyaçlarıyla daha fazla ilgilendiklerini ve bunun sonucunda da



çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını tespit etmiştir (Mancheno, 2008: 47; Akt: Gülerterkin, 2013: 70). Benzer şekilde bu çalışmada da, otantik liderlik boyutları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Literatürde işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasındaki ilişkileri inceleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır. Literatürde daha çok işten ayrılma ile çalışan performansı ilişkisini konu alan araştırmalar bulunmaktadır. (Jackofsky, 1984; Hui ve diğerleri, 2007). Yapılan bu araştırmalarda işten ayrılma niyetleri ile çalışan performansı arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin çalışan performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak literatürde yer alan araştırma bulgularının aksine, bu çalışmada işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda olumlu otantik liderlik uygulamaları arttıkça, çalışanların psikolojik sermaye ve performans düzeylerinin artacağı, işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilmektedir.

3.4. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması (T-Testi ve ANOVA Analizi)

Araştırmaya katılan hemşirelerin çeşitli sosyo-demografik özelliklerine (görev yapılan hastane ve kadro durumu) göre otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti, çalışan performansı düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Bağımsız İki Örnek T-Testi (iki grup) analizi, yine araştırmaya katılan hemşirelerin çeşitli sosyo-demografik özelliklerine (hastanenin bulunduğu il ve çalışma şekli) göre araştırma değişkenlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla da Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) (ikiden fazla grup) analizi yapılmıştır.

Yapılan bu T-Testi ve ANOVA analizleri sonucunda bazı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar değerlendirilerek aşağıdaki tablolarda yer alan bazı bulgular elde edilmiştir.

Tablo 3.4. Görev Yapılan Hastane Açısından Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı Farklılaşması (Bağımsız İki Örnek T-Testi Analizi)

Değişkenler	Görev Yapılan Hastane		N	Ortalama	s.s.	S.D.	t	p
	Kamu	Özel						
Özfarkındalık	Kamu	281	2,7367	1,00247	401	-7,691	0,000	
	Özel	122	3,5656	0,97426				
İlişkisel Şeffaflık	Kamu	281	2,8925	1,01192	401	-6,102	0,000	
	Özel	122	3,5459	0,92853				
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	Kamu	281	2,8292	1,00598	401	-6,795	0,000	
	Özel	122	3,5656	0,98463				
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Kamu	281	2,9466	0,99162	401	-6,011	0,000	
	Özel	122	3,5881	0,96740				
Özyeterlilik	Kamu	281	3,7070	0,80472	401	-3,237	0,001	
	Özel	122	3,9836	0,74856				
Umut	Kamu	281	3,8072	0,82250	267,900	-1,808	0,072	
	Özel	122	3,9522	0,70009				
İyimserlik	Kamu	281	3,3642	0,81152	401	-3,977	0,000	



	Özel	122	3,7145	0,81438			
Psikolojik	Kamu	281	3,6157	0,78929	401	-2,774	0,006
Dayanıklılık	Özel	122	3,8511	0,76775			
İşten Ayrılma Niyeti	Kamu	281	2,5288	1,20466	401	-0,392	0,695
	Özel	122	2,5787	1,09750			
Çalışan Performansı	Kamu	281	3,9270	0,83024	401	-2,553	0,011
	Özel	122	4,1516	0,76572			

Tablo 3.4’de hemşirelerin otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermayelerine, işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan hastaneye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T-Testi analizi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; kamu ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin, otantik liderlik boyutlarına (öz farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(401)} = -7,691$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -6,102$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -6,795$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -6,011$; $p < 0,05$). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları (Ort= 3,56, s.s.= 0,97; Ort= 3,54, s.s.= 0,92; Ort= 3,56, s.s.= 0,98; Ort= 3,58, s.s.= 0,96) kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarından (Ort= 2,73, s.s.= 1,00; Ort= 2,89, s.s.= 1,01; Ort= 2,82, s.s.= 1,00; Ort= 2,94, s.s.= 0,99) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular; özel hastanelerde çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha fazla katıldıkları şeklinde yorumlanabilir (Tablo 3.4).

Elde edilen bulgulara göre; kamu ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin, psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(401)} = -3,237$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -3,977$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -2,774$; $p < 0,05$). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları (Ort= 3,98, s.s.= 0,74; Ort= 3,71, s.s.= 0,81; Ort= 3,85, s.s.= 0,76) kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarından (Ort= 3,70, s.s.= 0,80; Ort= 3,36, s.s.= 0,81; Ort= 3,61, s.s.= 0,78) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular; özel hastanelerde çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin görüşlere kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha fazla katıldıkları şeklinde yorumlanabilir. Yine özel hastanelerde çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu ve daha olumlu algılara sahip oldukları söylenebilir (Tablo 3.4).

Elde edilen bulgulara göre; kamu ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin, performanslarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(401)} = -2,553$; $p < 0,05$). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin performanslarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları (Ort= 4,15, s.s.= 0,76) kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin performanslarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarından (Ort= 3,92, s.s.= 0,83) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular; özel hastanelerde çalışan hemşirelerin performanslarına ilişkin görüşlere kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha fazla katıldıkları şeklinde yorumlanabilir. Yine özel hastanelerde çalışan hemşirelerin performans düzeylerinin kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 3.4).

Bu farklılıkların; özellikle kamu ve özel sektörde yer alan işletmelerin işleyiş açısından farklılık taşımalarından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü özel bir işletmede geçerli olan



ilkeler ve yöntemler, kamu işletmelerinde geçerli olamayabilmektedir. Kamu kurumlarının yerine getirdiği görevlerde temelde kamu yararı gözetilmektedir. Yani özel sektör için daha az zorunlu olan hizmetin devamlılığı ilkesi kamuda esas amaç olmaktadır. Bu görevler, özel sektöre göre daha zorunlu olmakta ve ivedi özellikler taşımaktadır. Bu zorunluluklar ve ivedilikler kamu kuruluşlarının hiyerarşisini, çalışanını, çalışanının liderle olan ilişkisini, performansını, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini etkileyebilmektedir (Stahl, 1962; Akt: Can ve diğerleri, 2012: 22-23).

Ancak hemşirelerin görev yaptıkları hastanelere göre işten ayrılma niyetlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t_{(401)} = -0,392$; $p > 0,05$). Anlamlı bir farklılığın bulunmamasının sebebinin; kamu veya özel hastanelerdeki çalışan hemşirelerin; işten ayrılma niyeti düzeyleri ile ilgili benzer algılara sahip olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda işten ayrılma niyetinin; hemşirelerin kamu veya özel hastanelerde çalışmalarından bağımsız bir güç olduğu da ifade edilebilir (Tablo 3.4).

Tablo 3.5. Kadro Durumu Açısından Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı Farklılaşması (Bağımsız İki Örnek T-Testi Analizi)

Değişkenler	Kadro Durumu	N	Ortalama	s.s.	S.D.	t	p
Öz farkındalık	Kadrolu	254	2,7303	1,00719	401	-6,675	0,00
	Sözleşmeli	149	3,4262	1,01530			
İlişkisel Şeffaflık	Kadrolu	254	2,8906	1,02791	401	-5,243	0,00
	Sözleşmeli	149	3,4309	0,94661			
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	Kadrolu	254	2,8176	1,01697	401	-6,087	0,00
	Sözleşmeli	149	3,4519	0,99780			
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Kadrolu	254	2,9203	1,00777	401	-5,860	0,00
	Sözleşmeli	149	3,5168	0,94871			

Tablo 3.5. (Devamı) Kadro Durumu Açısından Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı Farklılaşması (Bağımsız İki Örnek T-Testi Analizi)

Değişkenler	Kadro Durumu	N	Ortalama	s.s.	S.D.	t	p
Özyeterlilik	Kadrolu	254	3,7218	0,82414	401	-2,278	0,02
	Sözleşmeli	149	3,9083	0,73762			
Umut	Kadrolu	254	3,8084	0,83487	353,25	-1,485	0,13
	Sözleşmeli	149	3,9239	0,70191	8		
İyimserlik	Kadrolu	254	3,3543	0,82105	401	-3,731	0,00
	Sözleşmeli	149	3,6678	0,80247			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadrolu	254	3,6175	0,79957	401	-2,320	0,02
	Sözleşmeli	149	3,8054	0,75967			
İşten Ayrılma Niyeti	Kadrolu	254	2,5094	1,22935	345,18	-0,799	0,42
	Sözleşmeli	149	2,6027	1,06897	8		
Çalışan Performansı	Kadrolu	254	3,9429	0,85117	401	-1,676	0,09
	Sözleşmeli	149	4,0839	0,74922			



Tablo 3.5.'de hemşirelerin; otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermayelerine, işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşlerinin kadro durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin T-Testi analizi bulgularına yer verilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre; kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan hemşirelerin, otantik liderlik boyutlarına (öz farkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(401)} = -6,675$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -5,243$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -6,087$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -5,860$; $p < 0,05$). Sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları (Ort= 3,42, s.s.= 1,01; Ort= 3,43, s.s.= 0,94; Ort= 3,45, s.s.= 0,99; Ort= 3,51, s.s.= 0,94) kadrolu olarak çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarından (Ort= 2,73, s.s.= 1,00; Ort= 2,89, s.s.= 1,02; Ort= 2,81, s.s.= 1,01; Ort= 2,92, s.s.= 1,00) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular; sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere kadrolu olarak çalışan hemşirelere göre daha fazla katıldıkları şeklinde yorumlanabilir (Tablo 3.5).

Elde edilen bulgulara göre; kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan hemşirelerin, psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(401)} = -2,278$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -3,731$; $p < 0,05$; $t_{(401)} = -2,320$; $p < 0,05$). Sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin, psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamaları (Ort= 3,90, s.s.= 0,73; Ort= 3,66, s.s.= 0,80; Ort= 3,80, s.s.= 0,75) kadrolu olarak çalışan hemşirelerin psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalamalarından (Ort= 3,72, s.s.= 0,82; Ort= 3,35, s.s.= 0,82; Ort= 3,61, s.s.= 0,79) daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgular; sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin, psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin görüşlere kadrolu olarak çalışan hemşirelere göre daha fazla katıldıkları şeklinde yorumlanabilir. Yine sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin, psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu ve daha olumlu algılara sahip oldukları söylenebilir (Tablo 3.5).

Bu farklılıkların sebebinin; araştırmamızda sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun genç nüfustan (20-24 yaş aralığı) oluşmasından kaynaklandığı söylenebilir. Genç yaşta sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin kadrolu olarak çalışan hemşirelere göre; problemlerle veya zorluklarla karşı karşıya geldiklerinde bu problemlerin veya zorlukların üstesinden gelebilme konusunda daha fazla pozitif tutum içerisinde olabilecekleri, kendilerini toparlayabilecekleri, daha dayanıklı olabilecekleri, amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşabilmek adına gereken çabayı sarfetmeyi sağlayacak güvene, özyeterliliğe sahip olabilecekleri, liderleri ile daha çok iletişim ve etkileşim içerisinde olabilecekleri söylenebilir. Bundan kaynaklı olarak da daha olumlu otantik liderlik algılamalarına sahip olabilecekleri ve daha yüksek psikolojik sermaye düzeylerinin oluşabileceği söylenebilir.

Ancak hastane çalışanlarının görev yaptıkları hastanelere göre işten ayrılma niyetlerine ve performans düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t_{(345,188)} = -0,799$; $p > 0,05$; $t_{(401)} = -1,676$; $p > 0,05$). Anlamlı bir farklılığın bulunmamasının sebebinin; kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin; işten ayrılma niyeti ve performans düzeyleri ile ilgili benzer algılara sahip olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda işten ayrılma niyetinin ve performans düzeylerinin; hemşirelerin kadrolu ve sözleşmeli olarak çalışmalarından bağımsız bir güç olduğu da ifade edilebilir (Tablo 3.5).

Tablo 3.6. Hastanenin Bulunduğu İl Açısından Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı Farklılaşması (ANOVA Analizi)



Değişkenler		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Öz farkındalık	Gruplar arası	10,161	2	5,080	4,571	0,011
	Gruplar içi	444,527	400	1,111		
	Genel	454,688	402			
İlişkisel Şeffaflık	Gruplar arası	12,035	2	6,018	5,796	0,003
	Gruplar içi	415,317	400	1,038		
	Genel	427,352	402			
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	Gruplar arası	14,443	2	7,221	6,681	0,001
	Gruplar içi	432,352	400	1,081		
	Genel	446,795	402			
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Gruplar arası	12,442	2	6,221	6,053	0,003
	Gruplar içi	411,129	400	1,028		
	Genel	423,571	402			
Özyeterlilik	Gruplar arası	0,841	2	0,421	0,660	0,517
	Gruplar içi	254,789	400	0,637		
	Genel	255,630	402			
Umut	Gruplar arası	2,246	2	1,123	1,809	0,165
	Gruplar içi	248,266	400	0,621		
	Genel	250,511	402			
İyimserlik	Gruplar arası	1,895	2	0,948	1,388	0,251
	Gruplar içi	273,192	400	0,683		
	Genel	275,087	402			
Psikolojik Dayanıklılık	Gruplar arası	0,996	2	0,498	0,798	0,451
	Gruplar içi	249,478	400	0,624		
	Genel	250,473	402			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar arası	0,395	2	0,197	0,143	0,867
	Gruplar içi	551,898	400	1,380		
	Genel	552,293	402			
Çalışan Performansı	Gruplar arası	1,463	2	0,731	1,097	0,335
	Gruplar içi	266,777	400	0,667		
	Genel	268,240	402			

Tablo 3.6.'da hemşirelerin; otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermayelerine, işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşlerinin hastanenin bulunduğu ile göre



anlamli bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi bulgularına yer verilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre; farklı illerde bulunan hastanelerde görev yapan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına (özfarkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F= 4,571$; $p<0,05$; $F= 5,796$; $p<0,05$; $F= 6,681$; $p<0,05$, $F= 6,053$; $p<0,05$) (Tablo 3.6).

Her bir araştırma değişkeni için anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey-HSD testi yapılmıştır (Tablo 3.7).

Tablo 3.7. Tukey-HSD testi- Hastanenin Bulunduğu İl Açısından Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Değişkenler		Hastanenin Bulunduğu İl		
		Gaziantep	Adıyaman	Kilis
	N	160	143	100
Özfarkındalık	Ortalama	3,1609	2,9528	2,7600
İlişkisel Şeffaflık	Ortalama	3,2675	3,0769	2,8260
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	Ortalama	3,2542	3,0210	2,7733
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Ortalama	3,3359	3,0944	2,8950

Tukey-HSD testi sonucunda elde edilen bulgulara göre (Tablo 3.7);

- Hemşirelerin görev yaptıkları hastanelerin buldukları illere göre otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığına bakacak olur isek;

Hemşirelerin özfarkındalığa, ilişkisel şeffaflığa, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesine, içselleştirilmiş ahlak anlayışına ilişkin görüşlerinde; Gaziantep (Ort=3,16; Ort=3,26; Ort=3,25; Ort=3,33) ile Kilis (Ort=2,76; Ort=2,82; Ort=2,77; Ort=2,89) illerinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Genel olarak ortalama değerlere bakıldığında ise; Gaziantep'teki ve Adıyaman'daki hastanelerde görev yapan hemşirelerin Kilis'teki hastanelerde görev yapan çalışanlara göre, otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan bu üç il coğrafi ve kültürel alanda birbirlerine yakınlık ve benzerlik taşıyan illerdir. Aynı zamanda bu üç il Türkiye'de sağlık sektöründe gelişim sürecinde olan illerdir. Ortalamalar arasındaki bu farklılığın ortaya çıkma sebebinin ise, il bazında sağlık sektöründeki gelişmişlik derecesinin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir (Tablo 3.7).

Ancak hemşirelerin görev yaptıkları hastanelerin bulunduğu illere göre psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık), işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F= 0,660$; $p>0,05$; $F= 1,809$; $p>0,05$; $F= 1,388$; $p>0,05$; $F= 0,798$; $p>0,05$; $F= 0,143$; $p>0,05$; $F= 1,097$; $p>0,05$). Anlamlı bir farklılığın bulunmamasının sebebinin; farklı illerde bulunan hastanelerde görev yapan hemşirelerin; psikolojik sermaye boyutları, işten ayrılma niyetleri ve performans düzeyleri ile ilgili benzer algılara sahip olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.



Aynı zamanda psikolojik sermayenin boyutlarının, işten ayrılma niyetinin ve performansın; hemşirelerin görev yaptıkları hastanelerin buldukları illerden bağımsız bir güç oldukları da ifade edilebilir (Tablo 3.7).

Tablo 3.8. Çalışma Şekilleri Açısından Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Değişkenler		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	p
Özfarkındalık	Gruplar arası	25,209	2	12,604	11,739	0,000
	Gruplar içi	429,479	400	1,074		
	Genel	454,688	402			
İlişkisel Şeffaflık	Gruplar arası	16,745	2	8,372	8,156	0,000
	Gruplar içi	410,607	400	1,027		
	Genel	427,352	402			
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	Gruplar arası	24,011	2	12,005	11,358	0,000
	Gruplar içi	422,784	400	1,057		
	Genel	446,795	402			
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Gruplar arası	9,843	2	4,922	4,758	0,009
	Gruplar içi	413,728	400	1,034		
	Genel	423,571	402			
Özyeterlilik	Gruplar arası	4,102	2	2,051	3,262	0,039
	Gruplar içi	251,528	400	0,629		
	Genel	255,630	402			
Umut	Gruplar arası	4,548	2	2,274	3,698	0,026
	Gruplar içi	245,963	400	0,615		
	Genel	250,511	402			
İyimserlik	Gruplar arası	3,253	2	1,626	2,393	0,093
	Gruplar içi	271,834	400	0,680		
	Genel	275,087	402			



Psikolojik Dayanıklılık	Gruplar arası	1,623	2	0,812	1,305	0,272
	Gruplar içi	248,850	400	0,622		
	Genel	250,473	402			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar arası	5,749	2	2,874	2,104	0,123
	Gruplar içi	546,544	400	1,366		
	Genel	552,293	402			
Çalışan Performansı	Gruplar arası	0,927	2	0,464	0,694	0,500
	Gruplar içi	267,313	400	0,668		
	Genel	268,240	402			

Tablo 3.8.'de hemşirelerin; otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermayelerine, işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşlerinin çalışma şekillerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; gündüz, gece ve vardiyalı olarak görev yapan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına (özfarkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı), psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik ve umut) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F= 11,739; p<0,05; F= 8,156; p<0,05; F= 11,358; p<0,05, F= 4,758; p<0,05, F= 3,262; p<0,05; F= 3,698; p<0,05) (Tablo 3.8).

Her bir araştırma değişkeni için anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey-HSD testi yapılmıştır (Tablo 3.9).

Tablo 3.9. Tukey-HSD testi- Çalışma Şekilleri Açısından Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Değişkenler	N	Çalışma Şekli		
		Gündüz	Gece	Vardiya
Özfarkındalık	Ortalama	3,2972	2,7702	2,7966
İlişkisel Şeffaflık	Ortalama	3,3233	2,8162	3,0221
Karar Almada Bilginin Dengeli Değerlendirilmesi	Ortalama	3,3480	2,7811	2,9126
İçselleştirilmiş Ahlak Anlayışı	Ortalama	3,2956	2,8939	3,1397
Özyeterlilik	Ortalama	3,8889	3,6296	3,7931
Umut	Ortalama	3,9138	3,6650	3,9099



Tukey-HSD testi sonucunda elde edilen bulgulara göre (Tablo 3.9);

- Hemşirelerin gündüz, gece ve vardiyalı çalışmalarına göre otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığına bakacak olur isek;

Hemşirelerin öz farkındalığa, ilişkisel şeffaflığa, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesine, içselleştirilmiş ahlak anlayışına ilişkin görüşlerinde; gündüz (Ort=3,29; Ort=3,32; Ort=3,34; Ort=3,29) ile gece (Ort=2,77; Ort=2,81; Ort=2,78; Ort=2,89); gündüz (Ort=3,29; Ort=3,32; Ort=3,34; Ort=3,29) ile vardiyalı (Ort=2,79; Ort=3,02; Ort=2,91; Ort=3,13) çalışmada anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Genel olarak ortalama değerlere bakıldığında ise; gündüz ve vardiyalı çalışan hemşirelerin gece çalışan hemşirelere göre, otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları görülmektedir. Özellikle gece çalışan hemşirelerin uykusuzluk, dikkat eksikliği, sosyal etkililiklere katılım sağlamada yaşanan güçlükler vs. konularında yaşadıkları problemlerin, liderleri ile iletişimleri ve etkileşimlerine de yansıtılabileceği düşünülmektedir (Tablo 3.9).

- Hemşirelerin gündüz, gece ve vardiyalı çalışmalarına göre psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığına bakacak olur isek;

Hemşirelerin özyeterliliğe ilişkin görüşlerinde; gündüz (Ort=3,88) ile gece (Ort=3,62) çalışmada anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hemşirelerin umuda ilişkin görüşlerinde; gündüz (Ort=3,91) ile gece (Ort=3,66); gece (Ort=3,66) ile vardiyalı (Ort=3,90) çalışmada anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Genel olarak ortalama değerlere bakıldığında ise; gündüz ve vardiyalı çalışan hemşirelerin gece çalışan hemşirelere göre, psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik ve umut) ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları görülmektedir. Özellikle gece çalışan hemşirelerin uykusuzluk, dikkat eksikliği, sosyal etkililiklere katılım sağlamada yaşanan güçlükler vs. konularında yaşadıkları problemlerin, psikolojik sermaye düzeylerine de yansıtılabileceği düşünülmektedir (Tablo 3.9).

Ancak hemşirelerin gündüz, gece ve vardiyalı çalışmalarına göre işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F= 2,104$; $p>0,05$; $F= 0,694$; $p>0,05$). Anlamlı bir farklılığın bulunmamasının sebebinin; gündüz, gece ve vardiyalı olarak çalışan hemşirelerin; işten ayrılma niyetleri ve performans düzeyleri ile ilgili benzer algılara sahip olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda işten ayrılma niyetinin ve performansın; hemşirelerin gündüz, gece ve vardiyalı çalışmalarından bağımsız bir güç oldukları da ifade edilebilir (Tablo 3.9).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada otantik liderlik uygulamaları, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri, işten ayrılma niyetleri ve performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve konuyla ilgili çözüm önerilerinin getirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu araştırma ile hemşirelerin çeşitli sosyo-demografik özellikleri (görev yapılan hastane, kadro durumu, hastanenin bulunduğu il ve çalışma şekli) göz önünde bulundurularak; otantik liderlik uygulamalarına ve psikolojik sermaye düzeylerine, işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinin sonucuna göre; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının tamamı arasında pozitif yönde zayıf ve çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların işten



ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; otantik liderlik boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının tamamı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; çalışanların psikolojik sermaye boyutlarının tamamı ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde orta ve zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu; işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmamasının sebebinin, ankete katılan hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun, işten ayrılma niyetlerini ölçen ifadelerle katılmamalarından, yani büyük bir çoğunluğunun işten ayrılma niyetlerinin olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir. Korelasyon analizi ile elde edilen sonuçların literatür ile bağdaştığı söylenebilir.

Ayrıca araştırmaya katılan hemşirelerin çeşitli sosyo-demografik özelliklerine (görev yapılan hastane, kadro durumu, hastanenin bulunduğu il ve çalışma şekli) göre; otantik liderlik uygulamalarına ve psikolojik sermaye düzeylerine, işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda yapılan ANOVA ve T-Testi sonuçlarına göre;

- Araştırmaya katılan hemşirelerin otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermayelerine, performanslarına ilişkin görüşlerinin görev yapılan hastaneye (kamu ve özel) göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutlarına (özfarkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı), psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) ve performans düzeylerine ilişkin görüşlere kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda; özel hastanelerde çalışan hemşirelerin otantik liderlik boyutları ile ilgili daha olumlu algılara sahip oldukları, psikolojik sermaye ve performans düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak hemşirelerin görev yaptıkları hastanelere göre işten ayrılma niyetlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin; otantik liderlik boyutlarına (özfarkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı), psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) ilişkin görüşlerinin kadro durumlarına (kadrolu ve sözleşmeli) göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda; sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin kadrolu olarak çalışan hemşirelere göre otantik liderlik boyutları ile ilgili daha olumlu algılara sahip oldukları, psikolojik sermaye düzeylerinin (özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak hastane çalışanlarının görev yaptıkları hastanelere göre işten ayrılma niyetlerine ve performans düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin; otantik liderlik boyutlarına (özfarkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı) ilişkin görüşlerinin hastanenin bulunduğu il (Gaziantep, Adıyaman ve Kilis) göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda; Gaziantep'teki ve Adıyaman'daki hastanelerde görev yapan hemşirelerin Kilis'teki hastanelerde görev yapan hemşirelere göre, otantik liderlik boyutlarına ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları söylenebilir. Ancak hemşirelerin görev yaptıkları hastanelerin bulunduğu illere göre psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık), işten



ayrılma niyetlerine ve performanslarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

- Araştırmaya katılan hemşirelerin; otantik liderlik boyutlarına (özfarkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı), psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik ve umut) ilişkin görüşleri çalışma şekillerine göre (gündüz, gece ve vardiyalı) anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda; gündüz ve vardiyalı çalışan hemşirelerin gece çalışan hemşirelere göre, otantik liderlik boyutlarına (özfarkındalık, ilişkisel şeffaflık, karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı) ve psikolojik sermaye boyutlarına (özyeterlilik ve umut) ilişkin görüşlere daha fazla katıldıkları söylenebilir. Ancak hemşirelerin gündüz, gece ve vardiyalı çalışmalarına göre işten ayrılma niyetlerine ve performanslarına görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Özellikle sağlık kuruluşları, insanlar için önemli ve hayati bir değer anlamına gelen sağlıklı uğraştıklarından dolayı, toplum için oldukça büyük bir öneme sahip olan emek yoğun kuruluşlardır. Bu kuruluşların başarıya ulaşabilmesi için, önce hasta memnuniyetinin sağlanması gerekmektedir. Bunu sağlayacak olan kişiler de hastane çalışanlarıdır. Bu nedenle sağlık sektöründeki yöneticilerin, liderlerin çalışanlarının psikolojik sermayelerini (özyeterliliğini, umudunu, iyimserliğini, psikolojik dayanıklılığını) ve performanslarını arttırması, işten ayrılma niyetlerini azaltması ve bunları etkileyen faktörlerin farkında olması gerekmektedir.

Liderlerin hem kendisinin hem de çalışanlarının yeteneklerinin farkında olması, kararlarının, eylemlerinin ve görüşlerinin diğerlerini nasıl etkileyeceğini bilmesi, geri bildirim arayışı içerisinde olması ve bunun için herkesi teşvik etmesi, gerçekleri söylemesi, hata yaptığında kabul etmesi, söyledikleri ile yaptıklarının tutarlı olması, karar vermeden önce farklı bakış açılarını ve bilgileri de analiz etmesi, ahlaki ve özdeğerlerine dayalı kararlar alması gerekmektedir.

Özellikle sağlık sektöründe hastanelerde var olacak iyi bir lider, iyi bir sağlık hizmeti ortamı yaratarak çalışma arkadaşlarına enerji katabilir, ekip ruhu içerisinde çalışma ve mesleklerine olan tutkularını arttırabilir, heyecan yaratabilir, örgütsel bağlılıklarını arttırarak işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldırabilir, sonuç olarak performanslarını arttırabilir. Böylece hasta memnuniyeti de daha kolay sağlanabilecektir. Hastane ve bireysel başarının yükselebilmesi, kaliteli bir sağlık hizmetinin sunulabilmesi ve hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi için amaçları bilen, iyi anlayan, özyeterliliği, umudu, iyimserliği ve psikolojik dayanıklılığı yüksek bir ekiple çalışmak hizmet işletmelerinde başarıyı ve beraberinde sürdürülebilir rekabet edilebilirliği getirecektir.

İlerde yapılacak olan araştırmalarda; bu araştırma değişkenlerinin farklı illerde, farklı sektörlerde ve farklı büyüklükteki işletmelerde değişik bulgulara yol açıp açmayacağı test edilebilir. Bu durumun; araştırma bulgularının ve sonuçlarının genellemesinin yapılabilmesi açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akçay, V. H. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”, KSU İİBF Dergisi, ss. 123-140.



- Akyol, S. (2015). “Strateji, Liderlik ve Çalışan Performansı”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Avey, J. B., Luthans, F. , Jensen, S. M. (2009). “Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover”, *Human Resource Management*, 48 (5), ss. 677-693.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005). “Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership”, *The Leadership Quarterly*, 16 (3), ss. 315-338.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Weber, T. J. (2009). “Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions”, *Annual Review of Psychology*, 60 (1), ss. 421–449.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F. (2013). *Liderlik Güncel Konular Ve Yaklaşımlar*, Gazi Kitabevi. Ankara.
- Brown, S. P., Peterson, R. A. (1993). “Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects”, *Journal of Marketing Research*, 63-77, http://www.researchgate.net/profile/Steven_Brown22/publication/270568302_Antecedents_and_Consequences_of_Salesperson_Job_Satisfaction_Meta-Analysis_and_Assessment_of_Causal_Effects/links/54ad60d20cf24aca1c6f282b.pdf (12.08.2015).
- Bryman, A. (1992). *Charisma and Leadership in Organizations*. Sage. London.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., Caza, B. Barker. (2010). “Psychological Capital and Authentic Leadership: Measurement, Gender and Cultural Extension”, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2 (1), ss. 53-70.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., Avey, J. B. (2009). “Authentic Leadership and Positive Psychological Capital the Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (3), ss. 227-240.
- Çöl, G. (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), ss. 35-46.
- Darvish, H., Rezaei, F. (2011). “The Impact of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Team Commitment”, *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6 (3), ss. 421-436.
- Droege, S. B., Hoobler, J. M. (2003). “Employee Turnover and Tacit Knowledge Diffusion: A Network Perspective”, *Journal of Managerial Issues* 15 (1), ss. 50-64.
- Erkuş, A., Fındıklı, Afacan, M. (2013). “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), ss. 302-318.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., Walumbwa, F. (2005). “Can You See the Real Me? A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, ss. 343-372.
- Geylan, R. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir.
- Gülertekin, S. (2013). “Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma”, *Çanakkale Onsekiz Mart*



- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Hui, C., Wong A., Tjosvold, D. (2007). “Turnover Intention and Performance in China: The Role of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support and Constructive Controversy”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, ss. 735-751.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., Nahrgang, J. D. (2005). “Authentic Leadership and Eudaemonic Well-Being: Understanding Leader-Follower Outcomes”, *The Leadership Quarterly*, 16, ss. 373-394.
- Jackofsky, E. F. (1984). “Turnover And Job Performance: An Integrated Process Model”, *Academy of Management Review* 9 (1), ss. 74-83.
- Jensen, S. M., Luthans, F. (2006). “Relationship Between Entrepreneurs' Psychological Capital And Their Authentic Leadership”, *Journal of Managerial Issues*, 18 (2), ss. 254-273.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi (Kavramlar–İkeler–Teknikler)*, Ondördüncü Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kernis, M. H. (2003). “Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem”, *Psychological Inquiry*, XIV (1), ss. 1-26.
- Kirkman, B. L., Rosen, B. (1999). “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, *Academy of Management Journal*, 42 (1), pp. 58-74.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”, *Organizational Dynamics*, 33 (2), ss.143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., Combs, G. M. (2006). “Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention”. *Journal of Organizational Behavior*, 27, ss. 387-393.
- Luthans F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007a). “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, 60, ss. 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York, Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”, *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), ss. 41-67.
- Mancheno S. L. (2008). “Transformational Leadership, Work-Related Cultural Values and Job Satisfaction”, Unpublished PhD Thesis, H. Wayne Huizenga School Of Business And Entrepreneurship Nova Southeastern University.
- Mazutis, D. (2011). “Authentic Leadership”, 10 Chapter, Sage Publications, 284-311, [http://ebooks.narotama.ac.id/files/Cases%20in%20Leadership%20\(2nd%20Edition\)/Chapter%2010%20Authentic%20Leadership.pdf_\(08.08.2015\)](http://ebooks.narotama.ac.id/files/Cases%20in%20Leadership%20(2nd%20Edition)/Chapter%2010%20Authentic%20Leadership.pdf_(08.08.2015)).
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York.
- Özdamar, K. (2001). *SPSS ile Biyoistatistik*, 4. Baskı, Kaan Yayınları, Eskişehir.
- Reychav, I., Weisberg, J. (2009). “Good for Workers, Good for Companies: How Knowledge Sharing Benefits Individual Employees, Knowledge and Process Management”, 16 (4), 186-197,



- http://www.researchgate.net/publication/229901038_Good_for_workers_good_for_companies_How_knowledge_sharing_benefits_individual_employees (01.07.2015).
- Sigler, T. H., Pearson, C. M. (2000). "Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, (5), pp. 2752.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., Fan, L. H. (2011). "The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance among Nurses: A Structural Equation Approach", *Journal of Advanced Nursing*, 68 (1), ss. 69-79.
- Stahl, G. 1962. *Public Personnel Administration*.
- Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., Türköz, T. (2012). "Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (4), ss. 89-106.
- Topçu, M. K., Ocak, M. (2012). "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, ss. 685-690.
- Tutar, H., Altınöz, M. (2007). "Örgütsel iklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (2), ss. 195-218.
- Ural, A. Ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P., Sormaz, Ü. (2013). "Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), ss. 333-350.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., Peterson, S. J. (2008). "Authentic Leadership Development and Validation of a Theory-Based Measure", *Journal of Management*, 34 (1), ss. 89-126.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., Oke, A. (2011). "Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust", *Journal of Organizational Behavior*, 32, ss. 4-24.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F. D., Wang, D., Wu, W. Y. (2014). "Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers' Positive Psychological Capital and Relational Processes", *Journal of Organizational Behavior*, 35, ss. 5-21.
- Zhao, Z., Hou, J. (2009). "The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team", *International Journal of Psychological Studies*, 1, (2), ss. 35-40.

İnternet Kaynakları:

- Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı, (2013), 159-160, <http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/sa%C4%9Fl%C4%B1k%20istatistik%20y%C4%B1ll%C4%B1%C4%9F%C4%B1%202013.pdf> (31.12.2014).