

Araştırma makalesi / Research article • DOI: 10.48071/sbuhemsirelik.1611628

Ahlaki Liderlik ile Sorumluluk Alma Arasındaki İlişkide Yöneticiyle Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

The Mediating Role of Identification with the Manager in the Relationship Between Moral Leadership and Taking Responsibility: A Study on Nurses

Fahri Alp ERDOĞAN¹ , Hamide DOĞAN BAŞ² , Arzu UĞURLU KARA³ , Murat SAĞBAŞ¹ **Yazarların ORCID numaraları / ORCID IDs of the authors:**F.A.E 0000-0001-6069-5981; H.D.B 0000-0002-2505-0528;
A.U.K. 0000-0001-9348-6107; M.S. 0000-0001-5179-7425¹Millî Savunma Üniversitesi, Atatürk Stratejileri Araştırma Enstitüsü, İstanbul²Millî Savunma Üniversitesi, Kara Astsubay Meslek Yüksek Okulu, Balıkesir³Millî Savunma Üniversitesi, Kara Harp Enstitüsü, Ankara**Sorumlu yazar / Corresponding author:** Arzu UĞURLU KARA
E-posta: augurlukara@gmail.com**Geliş tarihi / Date of receipt:** 01.01.2025**Kabul tarihi / Date of acceptance:** 07.03.2025**Atf / Citation:** Erdoğan, F. A., Doğan Baş, H., Uğurlu Kara, A., & Sağbaş, M. (2025). Ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki ilişkide yöneticiyle özdeşleşmenin aracılık rolü: hemşireler üzerinde bir araştırma. *SBÜ Hemşirelik Dergisi*, 7(1), 69-76. doi: 10.48071/sbuhemsirelik.1611628**ÖZ**

Giriş: Hemşirelik mesleğinde, ahlaki liderlik, yöneticiyle özdeşleşme ve sorumluluk alma davranışları arasındaki ilişkiyi anlamak, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve çalışma ortamının verimliliğini artırmak için kritik bir öneme sahiptir.

Amaç: Bu araştırmanın amacı, ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki ilişkide yöneticiyle özdeşleşmenin aracılık rolünü incelemektir.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini, İstanbul'daki kamu ve özel hastanelerde çalışan 408 hemşireden oluşmaktadır. Anket formu kullanılarak 2024 yılında toplanan veri, SPSS ve yapısal eşitlik modellemesi paket programlarıyla kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Belirlenen hipotezler eşitlik modeli (bootstrap) ile test edilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın bulgularına göre ahlaki liderlik ile sorumluluk alma davranışı arasında pozitif yönlü düşük anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,184$; $p < 0,05$), sorumluluk alma davranışı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü düşük ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,041$; $p < 0,05$), ahlaki liderlik algısı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,462$ $p < 0,01$).

Sonuç: Bu çalışmada ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki ilişkide yöneticiyle özdeşleşme aracılık etkisine sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Ahlaki liderlik; sorumluluk alma; yöneticiyle özdeşleşme.

ABSTRACT

Introduction: Understanding the relationship between moral leadership, managerial identification, and responsibility-taking behaviors in the nursing profession is critical for enhancing the quality of healthcare services and the efficiency of the work environment.

Aim: The aim of this study is to examine the mediating role of managerial identification in the relationship between moral leadership and responsibility-taking.

Methods: The study sample consists of 408 nurses working in public and private hospitals in Istanbul. Data collected in 2024 through a survey form were analyzed using SPSS and Structural Equation Modeling software. Confirmatory factor analysis and reliability analyses were conducted to test the validity and reliability of the scales. The established hypotheses were tested using the equality model (bootstrap).

Results: According to the study's findings; There is a positive but weak significant relationship between moral leadership and responsibility-taking behaviors ($r = 0.184$; $p < 0.05$). There is a positive but weak significant relationship between responsibility-taking behavior and the perception of managerial identification ($r = 0.041$; $p < 0.05$). There is a positive and moderate significant relationship between the perception of moral leadership and the perception of managerial identification ($r = 0.462$; $p < 0.01$).

Conclusion: Managerial identification has a mediating effect on the relationship between moral leadership and responsibility-taking.

Keywords: Moral leadership; identification with the manager; taking responsibility.



Bu eser, Creative Commons Atf-Gayri
Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile
lisanslanmıştır.

Giriş

Hemşirelik, modern sağlık hizmetlerinin en kritik bileşenlerinden biridir. Araştırmalar, hemşirelerin nitelikli bakım sunmasının, hasta iyileşme oranlarını artırdığı, komplikasyonları azalttığı ve genel sağlık sonuçlarını iyileştirdiğini göstermektedir (Aiken ve ark., 2014; Liu ve ark., 2017; Borrell-Vega, Humeidan ve Bergese, 2018; Labrague, 2024). Hemşireler, sağlık sistemlerinin verimli ve sürdürülebilir olmasında hayati bir rol oynar. Sağlık ekipleri içinde koordinasyon sağlama, hasta bakımı yönetimi ve kriz anlarında hızlı ve etkili müdahaleler gerçekleştirme konusundaki becerileri, sağlık sisteminin işleyişini doğrudan etkiler (Institute of Medicine, 2011). Hemşirelerden beklenenlerin fazla olması sebebiyle hemşirelik oldukça stresli bir meslektir (Bagley, Abubaker ve Sawyerr, 2018; Riberio, Caldeira, Nunes ve Vieira, 2021). Bu mesleğin stresli olmasının sebebi, çoğu zaman hemşirelerin birden fazla eylem gerçekleştirmek zorunda olmasıdır. Hemşireler bu stresli görevini yerine getirmeye çalışırken ahlaki değerlerden uzak hareket edebilmekte, sorumluluk almaktan çekinebilmektedir (Noh ve Kim, 2024). Hemşireler, refah ve saygınlık duygusunu besleyen, umut ve mutluluk duygusunu güçlendiren, anlam ve ahlaki değerler taşıyan kurumsal ortamlara ihtiyaç duymaktadır (Riberio, Caldeira, Nunes ve Vieira, 2021). Bundan dolayı hemşirelerin ahlaki değerlerine seslenen, empati duyan, iletişimi kuvvetli, duygusal yönleri kuvvetli olan liderlere ihtiyaç duymaktadır (Assyakur ve Rosa, 2022). Bundan, dolayı hemşirelerin gelişimlerine katkıda bulunacak ve stres yükünün azalmasında yardımcı olacak liderlik tarzlarının belirlenmesi önem taşımaktadır. Ahlaki liderliğin özellikleri, hemşirelerin isteklerine yönelik bir liderlik tarzı olabilir. Ahlaki liderler, takipçilerinin ahlaki davranışlarını destekleyen ve teşvik eden olağanüstü örnek davranışlara sahip bireylerdir (Gu, Tang ve Jiang, 2018). Ahlaki liderler insan onuru, eşitlik, adalet ve şefkat değerlerine bağlılığı temeline alır (Hogan, 2021) ve bu değerlerin takım üyelerinde yer edinmesini hedefler. Ahlaki liderler, kırıci olmayan bir tutumla, fedakârlık gösteren bir kimliğe bürünerek değerlerini kanıtlar (Edward Godbless, 2021), hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarını ve misyon duygularını doğrudan etkiler (Chen, Zheng ve Jiang, 2022). Böylelikle bireylerin kimliğini ifade etmeleri ve sahip oldukları değerlerle işlerini bütünleştirmeleri kolaylaşır (Widodo ve Suryosukmono, 2021). Bütünleşmeyi sağlayacak olan lider çeşitlerinden biri olan ahlaki liderlik, güvenilir, destekleyici ve teşvik edici bir iklim yaratır (Gu, Tang ve Jiang, 2018). Ayrıca ahlaki liderlik topluma karşı sorumlu olma ve etik davranışlar sergilemeyi temel alır.

Sağlık sektöründe yer alan ve liderlikle ilişkilendirilen çalışmalar incelendiğinde, etik liderliğe ilişkin çalışmaların yoğunlukla olduğu görülmektedir (Park ve Oh, 2017; Barkhordari-Sharifabad, Ashktorab and Atashzadeh-Shoorideh, 2018; Zhang, Gong ve Xu, 2019; Zhao ve Xia, 2020; Keselman ve Saxe-Braithwaite, 2021; Pakizekho ve Barkhordari-Sharifabad, 2022; Hwang, 2023). Etik liderlik ile ahlaki liderlik birbirine benzer kavramlar olmakla beraber, ahlaki liderlik kültürel değerler, sosyal inançlar içerisinde barındırması sebebiyle farklılaşmaktadır. Etik liderlik, temel olarak mesleki ve organizasyonel sorumlulukları içeren bir liderlik tarzıdır (Khan ve ark., 2024). Ahlaki liderliğin etik kapsamı, insani ve toplumsal sorumluluklara yöneliktir ve bu sebeple ahlaki liderliğin etik ölçütü, etik liderliğe göre daha geniştir (Maguad ve Krone, 2009). Ahlaki liderler, sadece etik kurallara değil, aynı zamanda bireylerin ve

toplumların daha yüksek bir moral değer düzeyine ulaşabilmesi için örnek teşkil ederler. Sağlık sektöründe yer alan ve ahlaki değerlerle ilişkilendirilen çalışmalar incelendiğinde, ahlaki sıkıntı (Whitehead, Herbertson, Hamric, Epstein ve Fisher, 2015; Rathert, May ve Chung, 2016; Prestia, Sherman, R. O. ve Demezier, 2017; Ariander, Olaison, Andersson, Sjö Dahl, Nilsson ve Kastbom, 2024), ahlaki cesarete (Hutchinson, Jackson, Daly ve Usher, 2015; Numminen, Repo ve Leino-Kilpi, 2017), ahlaki dayanıklılığa (Galanis ve ark., 2024) ilişkin çalışmaların yoğunlukla olduğu görülmektedir. Sağlık sektöründe yer alan ve ahlaki liderlikle ilişkilendirilen çalışmalar incelendiğinde ise, ahlaki liderliğin COVID sonrası işyerinde dışlanmayı, hemşirelerin üretkenlik karşıtı davranışları (Ali Awad ve Mohamed El Sayed, 2023) etkilediği tespit edilmiştir.

Öte yandan yöneticiyle özdeşleşen hemşireler, ait olduğu hastaneye daha fazla bağlılık hissiyle yaklaşır, bu tür bir etkileşim hemşirelerde güçlü duygular yaratır ve liderle takipçileri arasında ortak bir değer ve beklenti duygusu oluşmasına neden olur (Abbasi, 2016). Yöneticileriyle özdeşleşen hemşireler, açık görev tanımlarının dışında ekstra rol davranışları sergilemeye gönüllü olabilir, yönetici adına hareket etme olasılıkları daha yüksek olabilir (Zhang ve Chen, 2013). Astlar dürüstlük, fedakârlık ve işe bağlılık gibi son derece güçlü olumlu nitelikleri ahlaki bir lidere atfettiklerinde, kişisel özdeşleşme hâkim olabilir (Gu, Tang ve Jiang, 2018). Hemşireler, ahlaki liderler tarafından iletilen kurumsal destek ve ilgiyi algıladıklarında, kendi bağlılıklarını ve misyon duygularını geliştirecek ve güçlü bir öz yeterlilik duygusu yaratacak, böylece daha fazla sorumluluk alacaklardır (Chen, Zheng ve Jiang, 2022).

Yukarıda yer alan çalışmalardan hareketle, ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki ilişkide yöneticiyle özdeşleşmenin aracı rolüne dair çalışmalara rastlanılmaması araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Bu tür bir çalışma, hemşirelerin liderleriyle daha güçlü bir bağ kurmalarına ve bu bağın sağlık hizmetlerinin kalitesine olumlu bir etki yapmasına yardımcı olabilir. Hemşirelerin ahlaki liderlik ve sorumluluk alma konularındaki algılarını ve davranışlarını anlamak, sağlık yönetimi için stratejiler geliştirmek adına değerli bilgiler sunabilir.

Amaç

Bu çalışmada hemşirelerde, ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki ilişkide yöneticiyle özdeşleşmenin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin ahlaki liderlik algısının sorumluluk alma davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi var mıdır?
2. Hemşirelerin ahlaki liderlik algısının yöneticiyle özdeşleşme algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi var mıdır?
3. Hemşirelerin sorumluluk alma davranışı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi var mıdır?
4. Ahlaki liderlikle sorumluluk alma arasındaki ilişkide yöneticiyle özdeşleşme algısının aracılık etkisi var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Tasarımı

Araştırma 15 Ocak- 30 Haziran 2024 tarihleri arasında kesitsel ve tanımlayıcı araştırma tasarımı yürütüldü.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma, İstanbul'da yer alan bir devlet hastanesi ve bir özel hastanenin farklı polikliniklerinde gerçekleştirilmiştir. Poliklinikler, hasta-hizmet sağlayıcı etkileşiminin yoğun olduğu birimler olması ve sağlık hizmetlerinin günlük işleyişi hakkında kapsamlı veri sağlayabilmesi nedeniyle tercih edilmiştir. Ayrıca, poliklinik ortamında çalışan hemşireler, hasta bakımı süreçleri ve hizmet sunumuna ilişkin doğrudan gözlem yapabilmek avantajına sahip oldukları için temel bilgi kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen hemşirelerden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü, %95 güvenilirlik düzeyi ve belirlenen hata payı doğrultusunda hesaplanmıştır. Araştırmanın evreni, çalışmanın yürütüldüğü hastanelerde görev yapan toplam 1.117 hemşireden oluşmaktadır. Sekaran (1992) tarafından önerilen formül kullanılarak, 227 kişilik minimum örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Ancak, daha geniş bir veri setine ulaşabilmek amacıyla toplam 600 anket formu dağıtılmış ve 465 anket formu ile dönüş sağlanmıştır. Geri dönüşü sağlanan anketlerden eksik veya hatalı doldurulanlar çıkarıldıktan sonra 408 anket analiz için uygun bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölüm hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştıkları kurum, meslekteki ve mevcut kurumdaki hizmet süreleri, eğitim düzeyi ve çalıştıkları bölüm gibi demografik özelliklerini belirlemek için tasarlanmış sorular içerir. İkinci bölüm hemşirelerin ahlaki liderlik, sorumluluk alma ve yöneticiyle özdeşleşme algılarını değerlendirmek için geliştirilmiş ifadeler içerir.

Ahlaki Liderlik Ölçeği: Farh, Cheng ve Chou tarafından (2000) geliştirilen ve Demirtaş ve Akdoğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Ahlaki Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, beş noktalı Likert ölçeğinde değerlendirilen bir boyutta beş ifade içerir ve ölçek orijinali ve bu çalışmada sırasıyla yeterli güvenilirliğe sahiptir ($\alpha = 0,92$, $\alpha = 0,85$). Bu ölçekte daha yüksek puanlar, daha yüksek bir ahlaki liderlik düzeyini gösterir. Örnekler şunlardır: "Servis yöneticim dürüsttür ve çıkarıcı davranışlarda bulunmaz." ve "Servis yöneticim herkese karşı tarafsızdır."

Sorumluluk Alma Ölçeği: Bu çalışmada kullanılan Sorumluluk Alma Ölçeği, Wang ve Li (2019) tarafından geliştirilmiş olup, araştırma kapsamında Türkçeye uyarlanmıştır. Çeviri süreci, uluslararası ölçek uyarlama standartlarına uygun olarak gerçekleştirilmiştir (Beaton et al., 2000). İlk olarak, ölçek orijinal dili olan İngilizceden Türkçeye bağımsız çevirmenler tarafından çevrilmiş, ardından uzman görüşleri doğrultusunda kültürel ve anlamsal uyum açısından revize edilmiştir. Daha sonra, geri çeviri (back-translation) yöntemi kullanılarak ölçek tekrar İngilizceye çevrilmiş ve orijinal formuyla anlam bütünlüğü açısından karşılaştırılmıştır. Uzman değerlendirmeleri sonucunda, ölçeğin maddelerinin Türk kültürel bağlamına uygun olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ölçeğin anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla küçük bir pilot çalışma yürütülmüş ve katılımcılardan geri bildirim alınmıştır. Katılımcılar, ölçek maddelerinin açık ve anlaşılır olduğunu belirtmiştir. Bu ölçek, beş'li Likert ölçeğinde değerlendirilen bir boyutta üç ifade içerir ve ölçek orijinali ve bu çalışmada sırasıyla yeterli güvenilirliğe sahiptir ($\alpha = 0,85$, $\alpha = 0,80$).

Bu ölçekte daha yüksek puanlar, daha yüksek bir ahlaki liderlik düzeyini gösterir. Örnek ölçek maddeleri şunlardır: "Görevlerimden doğan sorumlulukları almak yükümlülüğümdür." ve "Görevimde ortaya çıkan hatalardan sorumlu olurum."

Yöneticiyle Özdeşleşme Ölçeği: Shamir, Zakay, Breinin ve Popper, 1998'de Yöneticiyle Özdeşleşme Ölçeğini geliştirmişlerdir. Daha sonra Cho (2007) tarafından bu ölçek geliştirilmiş ve Erdoğan Morçin (2018) Türkçeye uyarlamasını yapmıştır. Bu ölçek, beş noktalı Likert ölçeğinde değerlendirilen bir boyutta yedi ifade içerir ve ölçek orijinali ve bu çalışmada sırasıyla yeterli güvenilirliğe sahiptir ($\alpha = 0,80$, $\alpha = 0,91$). Bu ölçekte daha yüksek puanlar, daha yüksek bir ahlaki liderlik düzeyini gösterir. Örnek ölçek maddeleri şunlardır: "Servis yöneticime inancım tamdır." ve "Servis yöneticimin emri altında olmaktan gurur duyuyorum."

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı (Tarih: 03.05.2023 ve Sayı No: E-54589112-824.99-2330858) Milli Savunma Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alındı. Ayrıca ilgili hastanelerden gerekli kurum izinleri de alındı. Veriler elektronik ortamda toplandığı için katılımcılara anketin başında, araştırmanın etik kurallara uygun şekilde yapıldığına dair bir onam formu sunuldu. Ankete katılan katılımcılar, katılımlarının tamamen gönüllü olduğu, istedikleri zaman çekilebilecekleri ve kişisel tanımlama bilgilerinin toplanmayacağı konusunda başlangıçta bilgilendirilmiştir. Elektronik onay, tüm katılımcılardan alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Yazarlar, 10 Nisan ve 15 Haziran 2023 tarihleri arasında, e-posta ve mesajlaşma uygulamaları gibi elektronik araçlar vasıtasıyla dağıtılan çevrimiçi bir anket bağlantısı aracılığıyla hemşirelerden veri toplamışlardır. Her bir kişiden sadece bir yanıt kabul edilmiştir. Toplam 465 yanıtın 57'si eksik veri veya düşük standart sapma değerlerine sahip olduğundan (0,00 ile 0,05 arasında), bu yanıtlar veri setinden çıkarılmış ve son analiz için 408 veri bırakılmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veri Analizi Veriler SPSS 23.0 ve AMOS 22.0 yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz, ortalama, standart sapma ve frekans gibi tanımlayıcı istatistiklerin hesaplanmasını içerir. Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliği AMOS (Analysis of Moment Structures) yazılımı kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Analiz Sonuçları

Örnekleimde bulunanların %75,7'si kadın, %24,3'ü erkek; %31,6'sı 25 yaş altı, %51'i 26-35 yaş arasında, %12,7'si 36-45 yaş arasında, %3,7'si 46-55 yaş arasında, %1'i ise 56 yaş üstünde; %33,6'sı evli iken %66,4'ü bekar; %46,1'i devlet hastanesinde çalışırken %53,9'u özel hastanede çalışmaktadır.

Grubun %32,6'sı 5 yıldan az, %51,7'si 6-10 yıl arasında, %11'i 11-15 yıl arasında, %1,5'i 16-20 yıl arasında, %3,2'si 21 yıl ve üstü bu mesleği yapmakta; %42,2'si 5 yıl ve daha az, %46,8'i 6-10 yıl arasında, %6,6'sı 11-15 yıl arasında, %2,2'si 16-20 yıl arasında, %2,2'si 21 yıl ve daha üstü sene bulundukları kurumda çalışmakta; %2,5'i ön lisans, %75,5'i lisans, %21,1'i yüksek lisans, %1'i doktora ve üstü eğitim almıştır.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Korelasyon Katsayıları (n = 408)

Değişkenler	Ort.	S.S.	En Küçük	En Büyük	İfade Sayısı	α	CR	AVE
SA	4,01	0,51	2,67	5	3	0,706	0,860	0,689
AL	3,89	0,54	1,6	5	5	0,756	0,836	0,509
YO	3,96	0,36	1,29	5	7	0,896	0,947	0,722

Değişkenler	SA	AL	YO
SA	1		
AL	0,184*	1	
YO	0,041*	0,462**	1

** Korelasyon 0,01, * Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (**p < 0,01, *p < 0,05); α (Cronbach's Alpha) Ölçek güvenilirlik katsayısı; CR (Composite Reliability) Bileşim Güvenilirliği; AVE (Average Variance Extracted): Açıklanan Ortalama Varyans.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Genel Uyum İndeksleri

Ölçek	(CMIN)	Sd (DF)	(CMIN/DF)	p	CFI	SRMR	RMSEA	NFI	RFI	IFI	PNFI
AL	14,51	4	3,628	0,006	0,961	0,0340	0,080	0,948	0,871	0,962	0,379
YO	25,490	8	3,186	0,001	0,989	0,0228	0,073	0,984	0,957	0,989	0,375

Ölçüm İsimleri	DFA Ölçüm Değerleri	Uyum Değerleri
CMIN/DF	2,496*	< 5
DF	81	
CFI	0,956	> 0,90
SRMR	0,056	< 0,08
RMSEA	0,061	< 0,08
NFI	0,929	> 0,90
GFI	0,939	> 0,90
AGFI	0,910	> 0,70
RFI	0,908	> 0,75
IFI	0,956	> 0,80

Hesaplanan CMIN/DF değeri *p<0,01 düzeyinde anlamlıdır; χ^2 (CMIN) Ki-kare testi; Sd (DF) Serbestlik derecesi (Degrees of Freedom); χ^2 /sd (CMIN/DF) Ki-kare / Serbestlik derecesi; p (Anlamlılık değeri); CFI (Comparative Fit Index) Karşılaştırmalı uyum indeksi; SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) Standartlaştırılmış ortalama kare hatası; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) Yaklaşık hatanın karekök ortalaması; NFI (Normed Fit Index) Normlanmış uyum indeksi; RFI (Relative Fit Index) Göreceli uyum indeksi; IFI (Incremental Fit Index) Artımsal uyum indeksi; PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) Ekonomik uyum indeksi; GFI (Goodness of Fit Index) Uyum İyiliği indeksi; AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) Düzeltilmiş Uyum İyiliği indeksi.

Güvenilirlik Analizi

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler, oluşturulan boyutların güvenilirliğini ve iç tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach Alfa (α) değerleri, Bileşik Güvenilirlik (CR: Composite Reliability) ve Ortalama Varyans (AVE: Average Variance Explained) hesaplanmıştır ve sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Sonuçlara göre, boyutlar güvenilir ve iç tutarlılığa sahiptir (Field, 2009; Nunnally, 1970; Zeller ve Karnines, 1978).

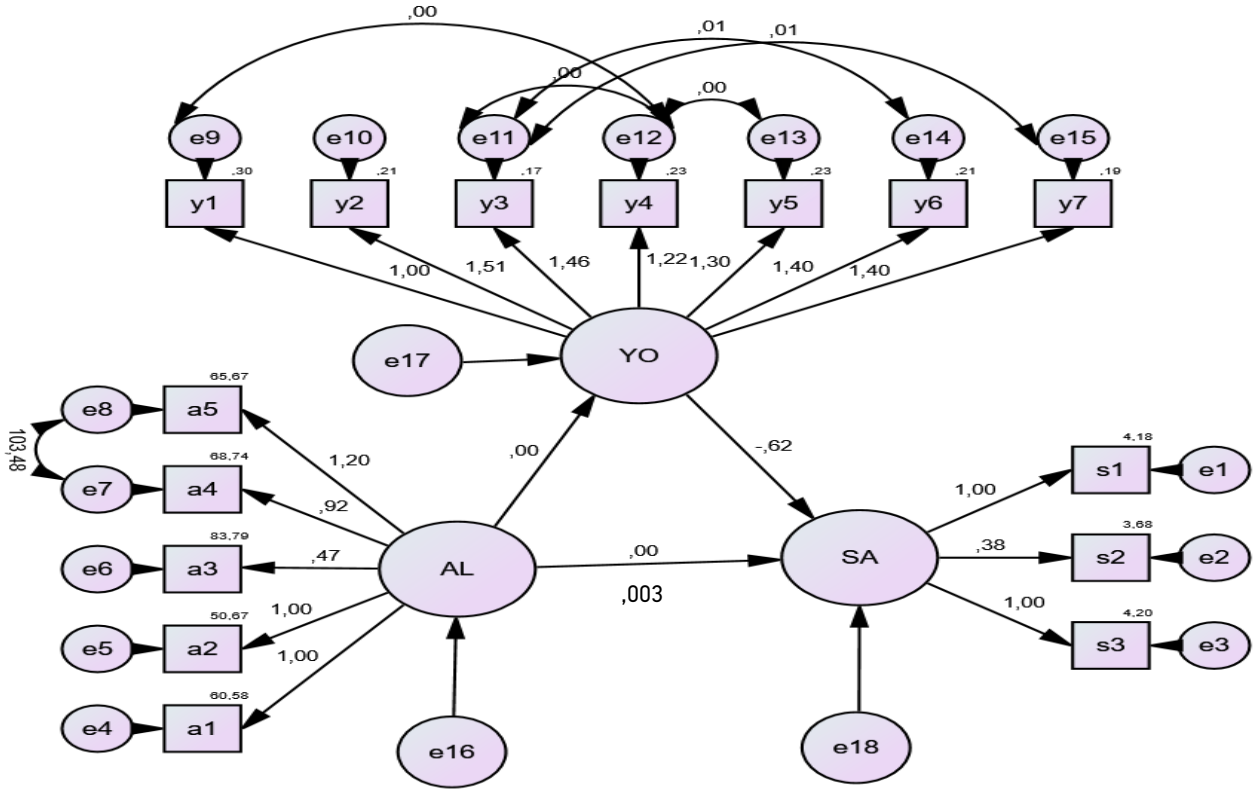
Korelasyon analizi sonucunda; ahlaki liderlik ile sorumluluk alma davranışı arasında pozitif yönlü düşük anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,184$; $p < 0,05$), sorumluluk alma davranışı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü düşük ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,041$; $p < 0,05$), ahlaki liderlik algısı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,462$ $p < 0,01$). Dolayısıyla araştırmanın H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Ölçüm Modeline İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA), yol (path) analizleri kullanılarak incelenmiştir. Ölçekler için gerçekleştirilen analizin doğrulayıcı faktör analiz ve uyum indeksi sonuçları Tablo-2'de verilmiştir. Bu uyum indeksleriyle elde edilen bulgular, ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini doğrulamaktadır (Kline, 2011; Hu ve Bentler, 1999).

Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

Ahlaki liderliğin sorumluluk alma üzerindeki etkisinde yöneticiyle özdeşleşmenin aracılık rolü taşıyıp taşımadığını test etmek için bootstrap yöntemini değerlendiren yol analizi yapılmıştır. Hipotezler, AMOS paket programı yardımıyla test edilmiştir. Araştırma verisinin normal dağılım göstermesinden dolayı Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılmış olup kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra örtük



Şekil 1: Aracılık Etkili Model

"e" Ölçüm Hatası (Measurement Error); 'a' Ahlaki Liderlik; 'y' Yöneticiyle Özdeşleşme; 's' Sorumluluk Alma

Tablo 3: Ahlaki Liderliğin Sorumluluk Alma Üzerindeki Etkisinde Yöneticiyle Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

	Sonuç Değişkenleri			
	Yöneticiyle Özdeşleşme (YO)		Sorumluluk (SA)	
	β	SH	β	SH
Ahlaki Liderlik (AL)			0,004	0,001
			0,032	
Ahlaki Liderlik (AL)	-0,001	0,001		
		0,093		
Ahlaki Liderlik (AL)			0,003	0,010
Yöneticiyle Özdeşleşme (YO)			-0,623	0,318
			0,045	
Dolaylı Etki			0,01 (0,0001-0,002)	

β (Beta) – Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı; SH (Standart Hata – Standard Error, SE)

değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilerek analiz sonuçlarına Şekil 1'de ve Tablo 3'te yer verilmiştir.

Ahlaki liderliğin sorumluluk alma üzerinde toplam etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta=0,004$; $p<0,01$). Ahlaki liderlik ile yönetici ile özdeşleşme arasında negatif düşük bir yol katsayısı, regresyon katsayısı elde edilmiştir ($\beta=-0,001$; $p<0,001$). Ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki dolaylı etki 0,003 ve %95 güven aralığı 0,0001-0,002 olarak elde edilmiş ve bu aralık 0 değerini içermediği için dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki ilişkide yöneticiyle özdeşleşme aracılık etkisine sahiptir (YÖ'nin aracılık etkisi $\beta= -0,623$ $p<0,001$). Yani ahlaki liderlik ile sorumluluk alma

arasındaki ilişkide sorumluluk alma davranışı arttıkça yöneticiyle özdeşleşme duygusu azalmaktadır.

Tartışma

Bu araştırmanın bulguları, ahlaki liderlik, sorumluluk alma ve yöneticiyle özdeşleşme arasındaki ilişkiler konusunda bilgiler sunmuştur. İlk olarak, ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasında pozitif yönlü ancak düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunması, ahlaki liderlik algısının, çalışanların sorumluluk alma davranışlarını artırmada sınırlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum, sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin, liderlerinin ahlaki duruşlarından etkilenmekle birlikte, bu etkinin başka faktörlerle (örneğin iş yükü,

iş tatmini, kurumsal kültür) daha fazla ilişkilendirilebileceğini düşündürmektedir.

İkinci olarak, sorumluluk alma davranışı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasındaki pozitif yönlü ancak düşük düzeyde anlamlı ilişki, çalışanların yöneticileriyle özdeşleşmelerinin, sorumluluk alma davranışlarını sınırlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, çalışanların yöneticileriyle kurdukları özdeşleşmenin, onları daha fazla sorumluluk almaya teşvik ettiğini, ancak bu etkinin düşük düzeyde kaldığını ortaya koymaktadır. Bu sonucun arkasında, çalışanların kendi motivasyonları, değer sistemleri ve iş ortamına dair algılarının daha belirleyici olduğu düşünülebilir. Özellikle sağlık sektörü gibi stresli ve yoğun çalışma ortamlarında, bireysel ve kurumsal faktörlerin çalışan davranışları üzerindeki etkisi daha belirgin olabilir. Ayrıca, yöneticilerle özdeşleşmenin çalışanların sorumluluk alma davranışlarını pozitif yönde etkileyebileceğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Kark, Shamir, & Chen, 2003; Van Knippenberg & Hogg, 2003).

Üçüncü olarak, ahlaki liderlik algısı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasındaki pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki, çalışanların yöneticilerini ahlaki lider olarak algıladıklarında, onlarla daha güçlü bir özdeşleşme sağladıklarını göstermektedir. Bu sonuç, yöneticilerin ahlaki liderlik davranışlarının, çalışanlar üzerindeki etkisini güçlendirdiğini ve onların yöneticiyle özdeşleşme duygusunu artırdığını göstermekte ve bu sonucun bir başka çalışmanın bulgularını da desteklediği görülmektedir (Aksoy Kuru, 2020).

Son olarak, yöneticiyle özdeşleşmenin ahlaki liderlik ile sorumluluk alma arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı bulgusu, ahlaki liderliğin etkisinin çalışanların yöneticileriyle kurdukları ilişki tarafından güçlendirildiğini göstermektedir. Bu, ahlaki liderliğin tek başına çalışanların sorumluluk alma eğilimlerini tam olarak açıklayamayacağını, ancak bu liderlik algısının çalışanların yöneticileriyle özdeşleşme düzeyi ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı hale geldiğini ortaya koyar. Yöneticiyle özdeşleşme, çalışanların liderlerinden ilham alarak daha fazla sorumluluk alma ve inisiyatif gösterme eğilimlerini destekleyen bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Literatürde bu üç değişkeni ele alan bir başka çalışmaya rastlanılmadığından çalışmanın bir boşluğu doldurduğu değerlendirilmektedir.

Bu bulgular, sağlık sektöründe liderlik stratejilerinin geliştirilmesinde dikkate alınması gereken önemli ipuçları sunmaktadır. Özellikle, yöneticilerin ahlaki liderlik özelliklerini sergilemelerinin, hem çalışanların yöneticileriyle kurdukları duygusal bağları güçlendirebileceği hem de onların sorumluluk alma davranışlarını olumlu yönde etkileyebileceği anlaşılmaktadır. Gelecekteki araştırmalarda, bu ilişkilerin farklı sektörlerde ve daha geniş örneklem gruplarında da test edilmesi önerilmektedir. Ayrıca, ahlaki liderliğin etkilerini daha ayrıntılı bir şekilde incelemek için, farklı aracı ve düzenleyici değişkenlerin de araştırılması yararlı olacaktır.

Çalışmada verilerin kesitsel olarak toplanması ve örneklemin sadece İstanbul'daki bazı hastanelerde çalışan hemşireleri kapsamı çalışma bulgularının genellemesi açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Çalışmanın ilişkisel bir çalışma olması açısından ahlaki liderlik, sorumluluk alma ve yöneticiyle özdeşleşme algısı arasındaki ilişkileri göstermesi kapsamında konuyla ilgilenen araştırmacılar ve sağlık sektöründeki yöneticiler açısından önemli bulgulara ulaşıldığı değerlendirilmektedir.

Sonuç

Çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin ahlaki liderliğe ilişkin algılarının, sorumluluk alma davranışına etkisi ve bu etkide yöneticiyle özdeşleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Hemşireler, sağlık sektörünün gelişmesinde kilit rol oynamaktadır. Bu öneminden dolayı hemşirelerin önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda, motive olmuş bir şekilde, yüksek performansla çalışması bireylerin sağlıkları üzerinde etkili olacaktır.

Araştırmanın sonuçları, ahlaki liderlik, sorumluluk alma ve yöneticiyle özdeşleşme arasında birkaç önemli ilişkiyi ortaya koymaktadır. İlk olarak, ahlaki liderlik ile sorumluluk alma davranışı arasında pozitif yönlü ancak düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bu durum, ahlaki liderlik algısının yüksek olmasının, çalışanların sorumluluk alma eğilimini biraz artırdığını göstermektedir. İkinci olarak, sorumluluk alma davranışı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü ancak düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu, yöneticileriyle daha güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların, sorumluluk alma ile ilgili davranışları sergileme olasılıklarının biraz daha yüksek olduğunu göstermektedir. Üçüncü olarak, ahlaki liderlik algısı ile yöneticiyle özdeşleşme algısı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Etik Kurul: Bu çalışma için etik kurul onayı Milli Savunma Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 03.05.2023 ve Sayı No: E-54589112-824.99-2330858).

Yazarların Katkı Düzeyleri: Çalışma Fikri (Konsepti) ve Tasarımı -AUK, MS; Veri Toplama / Literatür Tarama - FAE, MS; Verilerin Analizi ve Yorumlanması - AUK, HDB; Makalenin Hazırlanması - AUK; Yayınlanacak Son Haline Onay Verilmesi - AUK.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını açıklamışlardır.

Kaynaklar

- Abbasi, B. (2016). The role of identification in the relationship between transformational leadership and employee citizenship behaviors case study: Rasht rasool akram hospital. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 1(1), 165-176.
- Ali Awad, N. H., & Mohamed El Sayed, B. K. (2023). Post COVID-19 workplace ostracism and counterproductive behaviors: Moral leadership. *Nursing Ethics*, 30(7-8), 990-1002. doi: 10.1177/09697330231169935
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., Griffiths, P., Busse, R., ... & Sermeus, W. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study. *The Lancet*, 383(9931), 1824-1830. doi: 10.1016/S0140-6736(13)62631-8
- Ariander, A., Olaison, A., Andersson, C., Sjödal, R., Nilsson, L., & Kastbom, L. (2024). Ethical challenges causing moral distress: Nursing home staff's experiences of working during the COVID-19 pandemic. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 1-10. doi: 10.1080/02813432.2024.2308573

- Assyakur, D. S., & Rosa, E. M. (2022). Spiritual leadership in healthcare: A bibliometric analysis. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(2), 355-362. doi: 10.30604/jika.v7i2.914
- Bagley, C., Abubaker, M., & Sawyerr, A. (2018). Personality, work-life balance, hardiness, and vocation: A typology of nurses and nursing values in a special sample of English hospital nurses. *Administrative Sciences*, 8(4), 79. doi: 10.3390/admsci8040079
- Barkhordari-Sharifabad, M., Ashktorab, T., & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2018). Ethical leadership outcomes in nursing: A qualitative study. *Nursing ethics*, 25(8), 1051-1063. doi: 10.1177/0969733016687157
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Borrell-Vega, J., Humeidan, M. L., & Bergese, S. D. (2018). Defining quality of recovery-what is important to patients?. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 32(3-4), 259-268. doi: 10.1016/j.bpa.2018.07.002
- Chen, J., Zheng, W., & Jiang, B. (2022). The impact of moral leadership on physical education teachers' innovation behavior: The role of identification with leader and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1030245
- Cho, J. (2007). *Psychological processes underlying the relationship between transformational leadership and multi-foci organizational citizenship behaviors: A multiple-level approach*. State University of New York at Buffalo.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of business ethics*, 130, 59-67.
- Edward Godbless, E. (2021). Moral leadership, shared values, employee engagement, and staff job performance in the university value chain. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 15-38. doi: 10.33844/ijol.2021.60515
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246.
- Morçin, S. E. (2019). Otel çalışanlarının liderle özdeşleşme tutumları: Antalya örneği. *Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 10-16.
- Farh, L. J., Cheng, B. S., & Chou, L. F. (2000). A triad model of paternalistic leadership: Constructs and measurement. *Indigenous psychological research in Chinese societies*, 14, 3.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiouroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Moral Resilience Reduces Levels of Quiet Quitting, Job Burnout, and Turnover Intention among Nurses: Evidence in the Post COVID-19 Era. *Nursing Reports*, 14(1), 254-266. doi: 10.3390/nursrep14010020
- Gu, Q., Tang, T. L. P., & Jiang, W. (2015). Does moral leadership enhance employee creativity? Employee identification with leader and leader-member exchange (LMX) in the Chinese context. *Journal of business ethics*, 126, 513-529. doi: 10.1007/s10551-013-1967-9
- Hogan, L. (2021). Moral leadership: A challenge and a celebration. *Theological Studies*, 82(1), 138-155. doi: 10.1177/0040563921993456
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Hutchinson, M., Jackson, D., Daly, J., & Usher, K. (2015). Distilling the antecedents and enabling dynamics of leader moral courage: A framework to guide action. *Issues in mental health nursing*, 36(5), 326-335. doi: 10.3109/01612840.2015.1017627
- Hwang, K. M., & Jung, M. Y. (2023). A study on ethical leadership, ethical sensitivity, ethical climate, and nursing performance of clinical nurses. *J. Learn-Cent. Curric. Instruct*, 23, 753-770. doi: 10.22251/jlcci.2023.23.15.557
- Institute of Medicine (2011). *The future of nursing: Leading change, advancing health*. Washington, DC: The National Academies Press. doi: 10.17226/12956
- Khan, M., Usman, M., Shafique, I., Ogonnaya, C., & Roodbari, H. (2024). Can HR managers as ethical leaders cure the menace of precarious work? Important roles of sustainable HRM and HR manager political skill. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(10), 1824-1850.
- Keselman, D., & Saxe-Braithwaite, M. (2021, May). Authentic and ethical leadership during a crisis. In *Healthcare management forum*, 34(3), 154-157. doi: 10.1177/0840470420973051
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press, New York.
- Kuru, S. A. (2020). Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Kişi örgüt uyumunun aracılık etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 515-530.
- Labrague, L. J. (2024). Emergency room nurses' caring ability and its relationship with patient safety outcomes: A cross-sectional study. *International Emergency Nursing*, 72, 101389. doi: 10.1016/j.ienj.2023.101389
- Liu, Y., Mo, L., Tang, Y., Wang, Q., & Huang, X. (2017). The application of an evidence-based clinical nursing path for improving the preoperative and postoperative quality of care of pediatric retroperitoneal neuroblastoma patients: a randomized controlled trial at a tertiary medical institution. *Cancer Nursing*, 40(4), 314-322. doi: 10.1097/NCC.0000000000000387
- Maguad, B. A., & Krone, R. M. (2009). Ethics and moral leadership: Quality linkages. *Total Quality Management*, 20(2), 209-222. doi: 10.1080/14783360802623043
- Noh, Y. G., & Kim, S. Y. (2024, February). Factors of Hospital Ethical Climate among Hospital Nurses in Korea: A Systematic Review and Meta-Analysis. In *Healthcare*, 12(3), 372. doi: 10.3390/healthcare12030372
- Numminen, O., Repo, H., & Leino-Kilpi, H. (2017). Moral courage in nursing: A concept analysis. *Nursing ethics*, 24(8), 878-891. doi: 10.1177/0969733016634155
- Nunnally, J.C. (1970). *Introduction to psychological measurement*. Mc.Graw-Hill.
- Pakizkho, S., & Barkhordari-Sharifabad, M. (2022). The relationship between ethical leadership, conscientiousness, and moral courage from nurses' perspective. *BMC nursing*, 21(1), 164. doi: 10.1186/s12912-022-00941-y
- Park, B., & Oh, Y. (2017). Impact of ethical climate, ethical leadership perceived by nurses on moral distress. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19(2), 1099-1116. doi: 10.37727/jkdas.2017.19.2.1099
- Prestia, A. S., Sherman, R. O., & Demezier, C. (2017). Chief nursing officers' experiences with moral distress. *The Journal of Nursing Administration*, 47(2), 101-107. doi: 10.1097/NNA.0000000000000447
- Rathert, C., May, D. R., & Chung, H. S. (2016). Nurse moral distress: A survey identifying predictors and potential interventions. *International journal of nursing studies*, 53, 39-49. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.10.007
- Ribeiro, M., Caldeira, S., Nunes, E., & Vieira, M. (2021). A commentary on spiritual leadership and workplace spirituality in nursing management. *Journal of nursing management*, 29(3), 602-605. doi: 10.1111/jonm.13196
- Shamir, B., Zakay, E., Breinin, E., & Popper, M. (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates' attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance. *Academy of Management Journal*, 41(4), 387-409. doi: 10.2307/257080

- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. Canada: John Wiley ve Sons.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357-371.
- Wang, Y., & Li, H. (2019). Moral leadership and unethical pro-organizational behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 10, 475824. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02640
- Whitehead, P. B., Herbertson, R. K., Hamric, A. B., Epstein, E. G., & Fisher, J. M. (2015). Moral distress among healthcare professionals: Report of an institution-wide survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 47(2), 117-125. doi: 10.1111/jnu.12115
- Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, 11(7), 2115-2126 doi: 10.5267/j.msl.2021.2.016
- Zeller, R. A., & Karmines, E.G. (2978). *Statistical Analysis of Social Data*. Rand McNallyCollege Publishing Compony, Chicago.
- Zhao, H., & Xia, Q. (2019). Nurses' negative affective states, moral disengagement, and knowledge hiding: The moderating role of ethical leadership. *Journal of nursing management*, 27(2), 357-370. doi: 10.1111/jonm.12675
- Zhang, Y., & Chen, C. C. (2013). Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 534-543. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.03.007
- Zhang, N., Li, M., Gong, Z., & Xu, D. (2019). Effects of ethical leadership on nurses' service behaviors. *Nursing ethics*, 26(6), 1861-1872. doi: 10.1177/0969733018787220