



Bingöl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Bingöl University
Journal of Economics and Administrative Sciences

Cilt/Volume: 5, Sayı/Issue:2
Yıl/Year: 2021, s. 455-469
DOI: 10.33399/biibfad.918409
ISSN: 2651-3234/E-ISSN: 2651-3307



Bingöl/Türkiye
Makale Bilgisi /Article Info
Geliş/Received: 16.04.2021 Kabul/ Accepted: 05.11.2021

MÜTEVAZİ LİDERLİK İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLER Mİ? HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA*

Does Humble Leadership Affect the Intention to Quit? A Study on Nurses

Özlem ÖZER**
Okan ÖZKAN***
Sümeyye ÖZMEN****
Fatma ÜZÜMCÜ*****

Öz

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin mütevazı liderlik algılarının işten ayrılma niyetine etkisini incelemektir. Araştırmanın uygulama kısmı bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yürütülmüş ve 144 kişiden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizler SPSS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmada yapılan analizler sonucunda, katılımcıların mütevazı liderlik ölçeği puan

* Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 03.07.2020 tarihinde, 2020/184 sayılı karar ile alınmıştır.

** Doç. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, ozlem.ozer@sbu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7238-5371>

*** Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, okan.ozkan@sbu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9491-8696>

**** Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, sozmen@mehmetakif.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3056-0872>

***** Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, fatmauzumcu@akdeniz.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4301-298X>

ortalamasının 3.66 ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamasının 2.57 olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, mütevazı liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0.326$; $p < 0.01$). Yapılan regresyon analizi sonucunda mütevazı liderliğin işten ayrılma niyetindeki toplam varyansın %10.6'sını açıkladığı ortaya koyulmuştur. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların mütevazı liderliğe ilişkin algılarının yükselmesi, işten ayrılma niyetlerini istatistiksel olarak azaltmaktadır. Çalışmanın bulguları doğrultusunda, mütevazı liderlik davranışının işten ayrılma niyetinin azaltılması konusunda örgütlere olumlu katkılar yaratacağı söylenebilir. Bu noktada yöneticilerin mütevazı liderlik davranışı konusunda duyarlı olmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mütevazı liderlik, liderlik, işten ayrılma niyeti, hemşire, hastane

JEL Kodları: M10; M12

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of nurses' humble leadership perceptions on the intention to quit. The application part of the study was conducted on nurses working at an university hospital, and data from 144 people were evaluated. Statistical analyzes were carried out using the SPSS 22 program. Descriptive analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were used in the analysis of the data. As a result of the analyzes conducted in the study, it was determined that the humble leadership scale point mean of the participants was 3.66 and the mean score on the scale of intention to quit was determined as 2.57. According to the results of the correlation analysis, a negative and weak relationship was found between humble leadership and intention to quit ($r = -0.326$; $p < 0.01$). As a results of the regression analysis, it was revealed that the humble leadership explained 10.6% of the total variance in the intention to quit. According to the results of the analysis, the increase in the perceptions of the participants regarding humble leadership statistically decreases their intention to quit. In line with the study findings, it can be said that humble leadership behavior will make positive contributions to reducing the intention to quit. At this point, it is recommended that managers be sensitive about humble leadership behavior.

Key Words: Humble leadership, leadership, intention to quit, nurse, hospital.

JEL Codes: M10; M12

1. Giriş

Son dönemde mütevazı liderlik, bilimsel araştırmalara konu olarak gittikçe daha fazla önem kazanan bir kavram olmuştur (Owens, Johnson ve Mitchell, 2013). Bu liderlik türünün örgütler için anlamı keşfedildikçe, diğer çalışanlar üzerindeki etkileri de görülmeye başlanmıştır. Liderlik alanında son zamanlarda oldukça ilgi gören mütevazı liderlik davranışı; esas olarak kişisel hataları, yanlışları ve sınırları kabul eden bir lideri yansıtmaktadır (Liu, 2016). Liderlikte mütevazılık, bir kişinin kendi yeteneklerini ve başkalarının katkılarını ve onlarla ilişkilerini dürüst ve açık bir şekilde değerlendirmesini gerektirmektedir (Smith, 2009).

Mütevazı liderlik, bir liderin hem kendisini hem de astlarını çok yönlü ve nesnel bir perspektifle değerlendirmesini, astların güçlü yönlerini ve katkılarını takdir etmesini ve onlardan geri bildirimler almasını ifade etmektedir (Kerse, Koçak ve Özdemir, 2020). Xu (2019)'a göre ise mütevazı liderlik; "daha doğru bir benlik kavramına sahip olmak, kendi zayıflıklarını ve eksikliklerini fark edebilmek, önerileri dinlemekte iyi olmak, başkalarının güçlü yönlerini ve katkılarını keşfetmekte iyi olmak ve meslektaşlarına saygı duyan liderlik tarzı göstermek" şeklinde tanımlanmaktadır.

Jiang, Liu ve Jia (2019)'ya göre mütevazı liderliğin üç ana unsuru bulunmaktadır. Bu unsurlar; (a) mütevazı liderlerin kendilerini nesnel olarak değerlendirmesi ve doğru bir şekilde anlaması, (b) başkalarının güçlü yönlerini ve katkılarını takdir etmesi ve övmesi (c) astlarının görüşlerine karşı açık bir tavır sergilemesi ve astlarına soru sormaktan ve onlardan bir şeyler öğrenmekten kaçınmaması şeklindedir.

Mütevazı liderler, kendilerini güçlü ve zayıf yönleriyle şeffaf bir şekilde görebilecekleri bir sosyal ayna olabilmeleri açısından çevreleriyle etkileşim kurmaktadır ve böylece çevrelerindeki kişilerle etkileşimler yoluyla doğru bilgi toplama ve öz farkındalık elde etme sürecine dahil olmaktadır (Owens, Johnson ve Mitchell, 2013). Ayrıca mütevazı liderler, tüm iletişim hatlarını açan ve çalışanların psikolojik olarak güvenliğini artırarak örgüt içinde güven oluşturan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Zhu, Zhang ve Shen, 2019). Bununla birlikte mütevazı liderlerin hırslı olduğu, ancak örgütler ve üyeleri için sağlıklı

ve gerçekçi bir tutkuya sahip olduğu da belirtilmektedir (Lemmens, 2014). Buna ek olarak, davranışlarını içten ve samimi olarak sergileyen bu liderlerin, tevazu sahibi olduğu da ifade edilmektedir (Kerse, Koçak ve Özdemir, 2020). Literatürde mütevazı liderlik davranışının, çalışan performansını ve iş tatminini önemli ölçüde etkileyebileceği ve çalışanların olumlu davranışları üzerinde de anlamlı bir etkiye sahip olabileceği belirtilmektedir (Liu, 2016).

Çalışmada incelenen bir diğer değişken olan işten ayrılma niyeti, “çalışanın örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli kararı ve niyeti” olarak tanımlanmaktadır (Taşkaya, 2009). Bir diğer ifadeyle işten ayrılma niyeti, örgütteki çalışmanın fiziksel olarak sona erdirilmesi ile sonuçlanan bir durumdur (Mobley, 1982). İşten ayrılma niyetine etki eden pek çok örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; çalışan memnuniyetinin düşük olması, görev tanımlarının net bir şekilde yapılmaması, iş yükünün fazla olması, yetki alanlarında belirsizlik yaşanması, sosyal aktivitelerin planlanmaması, çalışanların kendilerini güvende hissetmemesi olarak belirtilmektedir (McConnell, 2004). Hemşirelere dair işten ayrılmaya sebep olan faktörler ise hemşirelerin farklı iş fırsatları ile karşılaşmaları, ücretlerinin düşüklüğü, yöneticilerinden destek alamamaları, sosyal imkanların yeterli şekilde sunulmaması, hastalardan ve yakınlarından şiddet görmeleri ve iş ortamına dair memnuniyetsizlikleri şeklinde ifade edilmektedir (Ito vd., 2001). İşten ayrılma niyetini azaltan faktörler ise kariyer gelişiminin şeffaf bir şekilde belirlenmesi, çalışanların yaptıkları işlerin kendileri için bir anlamı olması ve heyecan vermesi, çalıştıkları ekip içerisinde kendilerini değerli hissetmeleri, yaptıkları işlerde kontrolün ellerinde olması, başarılı ve yetkin olmaları, görev tanımının belirlenmiş ve çalışma saatlerinde esneklik olması olarak belirtilmektedir (Purcell, 2003).

İşten ayrılma niyetinin fazla olması özellikle sağlık gibi hata kabul etmeyen, uzmanlık ve tecrübe isteyen bir sektörde daha fazla önemli hale gelmektedir. Hemşireler, hasta bakım sürecinin temel bir elemanı olarak sağlık kuruluşlarında hizmet verme kapasitesini doğrudan etkilemektedir. Tecrübesiz, eğitim verilmemiş ve oryantasyonunu henüz tamamlayamamış her bir hemşire, sağlık kuruluşları açısından hata ve kaza anlamına gelmektedir. Dolayısıyla nitelikli çalışanlar

arasında işten ayrılmanın yüksek olduğu sağlık kuruluşlarında hasta bakım kalitesinin, sürekliliğinin ve verimliliğinin düşmesi ve maliyetlerinin ise artması muhtemel bir durumdur (Duygulu ve Abaan, 2007). Ayrıca sağlık kuruluşunda çalışan bir personelin işten ayrılması ekip arkadaşları üzerinde de moralin düşmesi ve motivasyonun azalması gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Chang, 1999). Bu nedenlerle de sağlık kuruluşu bünyesindeki yöneticilerin çalışanlarını kaybetmemeleri için mütevazı liderlik gibi olumlu liderlik tarzlarını benimseyerek işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik tedbirler alması oldukça önemlidir. Nitekim, bazı çalışmalarda da liderlik davranışının çalışanın işten ayrılma niyetinin güçlü bir yordayıcısı olduğu kanıtlanmıştır (Bhatia ve Bhatia, 2020).

Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin yoğun ve stresli bir ortamda çalışmalarından dolayı yöneticilerin çalışanlarına yönelik davranışları hemşirelerin performanslarını ve işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Yöneticilerin göstereceği olumlu, motive edici ve mütevazı liderlik davranışının ise hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini azaltacağı yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Nitekim Li, Liang ve Zhang (2016)'ın Çin'de teknoloji şirketi çalışanları üzerinde ve Xing-hui, Tong-liang ve Tao-Yong (2018)'un da farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında mütevazı liderlik davranışının işten ayrılma niyetini azalttığı ortaya koyulmuştur. Bu çalışmanın amacı da hemşirelerin mütevazı liderlik algılarının işten ayrılma niyetine etkisini incelemektir. Literatürde hemşireler üzerinde bu ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın özgün değerinin yüksek olduğu ve alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

2.1. Etik İzin

Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (Toplantı Tarihi: 03.07.2020, Karar No: 2020/184) ve araştırmanın gerçekleştirildiği ilgili hastaneden yazılı izin alınmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini bir üniversite hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler oluşturmaktadır (N=400). Çalışmada kolayda örneklem yöntemi seçilmiş ve 144 anket elde edilmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların yaş ortalamasının 40.28; sağlık sektöründe toplam çalışma süresi ortalamasının 17.92 ve mevcut hastanede toplam çalışma süresi ortalamasının 13.44 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %94.4'ünün kadın, %63.2'sinin evli ve %85.4'ünün lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada katılımcıların mütevazı liderlik algılarını ölçmek için Owens, Johnson ve Mitchell (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse Koçak ve Özdemir (2020) tarafından da Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılan "Mütevazı Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 9 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların ifadeleri "Kesinlikle Katılmıyorum"dan "Kesinlikle Katılıyorum"a kadar uzanan 5'li Likert tipi cevap skalasında değerlendirilmektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ise Camman vd., (1979) tarafından geliştirilmiştir ve bu ölçek, Taşkaya'nın 2009 yılında yaptığı tez çalışmasından alınmıştır. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan sorular 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmektedir. (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

2.4. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler SPSS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizlerde; tanımlayıcı analizler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

2.5. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Çalışmada ölçeklerin geçerliğinin belirlenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi uygulanırken temel bileşenler (principal components) ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Mütevazı Liderlik Ölçeği için gerçekleştirilen analiz sonucunda faktör analizine uygunluğun ve örneklem yeterliliğinin belirlenmesinde kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.903 olarak tespit edilmiştir. Alpar

(2013)'a göre KMO değerinin 0.60'ın üzerinde olması çoğu zaman yeterli olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla da ölçekten elde edilen bu değer, kabul edilebilir bir değerdir. Ölçeğin Bartlett Küresellik Testi sonucunda Ki-kare istatistiği 1401.965 olarak tespit edilmiş ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.001$). Tablo 1'de Mütevazı Liderlik Ölçeği'nde yer alan 9 ifadenin tek faktör altında toplandığı ve açıklanan toplam varyansın %75.293 olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Mütevazı Liderlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
Liderim eleştirel durumlarda bile aktif olarak geri bildirim bekler	0.822
Liderim bir şeyi nasıl yapacağını bilmediği zaman bu durumu itiraf eder	0.802
Liderim, başkaları kendisinden daha fazla bilgi ve beceriye sahip olduğu zaman bu durumu kabul eder	0.913
Liderim başkalarının güçlü yönlerini fark eder	0.883
Liderim başka kişilerin güçlü yönlerini sık sık över	0.732
Liderim diğer kişilerin benzersiz/ eşsiz katkıları için takdir eder	0.889
Liderim diğer kişilerden bir şeyler öğrenmeye isteklidir	0.916
Liderim başkalarının fikirlerine açıktır	0.919
Liderim başkalarının tavsiyelerine açıktır	0.914
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.903	sd:36 p<0.001
Barlett Küresellik Testi Ki-kare: 1401.965	Toplam Açıklanan Varyans: 75.293

İşten ayrılma niyeti ölçeği için ise KMO örneklem yeterliği 0.690 ve Barlett Küresellik Testi sonucunda Ki-kare istatistiği 230.773 olarak tespit edilmiştir ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.001$). İşten ayrılma niyeti ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda üç ifadenin tek boyut altında toplandığı ve açıklanan toplam varyansın %79.657 olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
İşimi bırakmayı çok düşünüyorum	0.863
Büyük ihtimalle gelecek sene yeni bir iş aramaya başlayacağım	0.935
Gelecek yıl bu iş yerinden ayrılacağım	0.879
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.690	sd:3 p<0.001
Barlett Küresellik Testi Ki-kare: 230.773	Toplam Açıklanan Varyans: 79.657

Çalışmada ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Çalışmada Mütevazı Liderlik

Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0.957 olarak bulunurken; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0.867 olarak bulunmuştur. Kerse, Koçak ve Özdemir (2020) ise Mütevazı Liderlik Ölçeği'nin Cronbach Alpha değerini 0.954 olarak hesaplarken, Taşkaya (2009) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Cronbach Alpha değerini 0.83 olarak hesaplamıştır. Literatürde Cronbach Alpha değeri 0.79'un üzerinde olduğunda, ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilmektedir (Alpar, 2013). Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan ölçeklerin yüksek oranda güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

3. Bulgular

Tablo 3'te yer alan araştırma değişkenlerine ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, katılımcıların mütevazı liderlik ölçeğine verdikleri puanların ortalamasının 3.66 ± 0.87 ve işten ayrılma niyeti ölçeğine verdikleri puanların ortalamasının 2.57 ± 1.11 olduğu görülmektedir. Çalışmada veriler normal dağılıma uygunluk gösterdiği için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre de mütevazı liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0.326$; $p < 0.01$).

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Mütevazı Liderlik	İşten Ayrılma Niyeti
Mütevazı Liderlik	3.66	0.87	1	
İşten Ayrılma Niyeti	2.57	1.11	-0.326**	1

** $p < 0,01$

Tablo 4'de regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Mütevazı liderliğe yönelik algının işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin yürütülen regresyon analizi sonucuna göre; mütevazı liderliğin işten ayrılma niyetindeki toplam varyansın %10.6'sını açıkladığı görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların mütevazı liderliğe ilişkin algılarının yükselmesi, işten ayrılma niyetlerini istatistiksel olarak azaltmaktadır ($\beta = -0.326$; $t = -4.110$; $p < 0.001$).

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	(Sabit)	4.089	.381		10.745	<0.001
	Mütevazı Liderlik	-0.416	0.101	-0.326	-4.110	<0.001
R=.326		R ² =.106	F=16.895	p<0.001	Durbin Watson=2.364	

4. Tartışma

Sağlık kurumları gibi kompleks ve karmaşık bir örgüt yapısının olduğu çalışma ortamlarında hemşirelerin daha verimli, kaliteli ve etkili hizmet sunabilmesi ve ayrıca hastalarının da beklentilerini en iyi şekilde karşılayabilmesi için liderlerin, çalışanlarının işten ayrılma niyetini azaltıcı eylemlerde bulunması gerekmektedir (Özer vd., 2019). Son yıllarda ortaya çıkan bir liderlik tarzı olan mütevazı liderlik ise nesnel bir bakış açısıyla kendisini ve çalışanlarını değerlendirerek astlarının güçlü yönlerini takdir etmesi ve öğretici bir yaklaşımla yenilikçi fikirlere açık davranışlar sergilemesini içermektedir. Mütevazı liderlik yaklaşımı, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini, daha verimli çalışmalarını ve yönetsel kararları şeffaf ve adaletli olarak değerlendirmelerini sağlamaktadır. Bu durumun sonucu olarak da bu liderlik tarzının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltması beklenen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin mütevazı liderlik algılarının işten ayrılma niyetine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Daha önce hemşire örnekleminde bu değişkenlerin ele alınmamış olması ise bu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda çalışmaya katılan hemşirelerin mütevazı liderlik algılarının orta düzeyin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Yang vd., (2019) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında ise katılımcıların mütevazı liderlik algılarının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Yine Ding vd., (2020) tarafından yapılan çalışmada da hastane çalışanlarının mütevazı liderlik algılarının orta düzeyin üstünde olduğu saptanmıştır. Zhang ve Song (2020), Li, Liang ve Zhang (2016) ile Ali vd., (2021) tarafından

yapılan çalışmalarda katılımcıların mütevazı liderlik algılarının orta düzeyin üstünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Wang, Liu ve Zhu (2018) tarafından yapılan çalışmada ise katılımcıların mütevazı liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın bulgularından hareketle; astlarının görüşlerine önem veren, onların çabalarını takdir eden, yeniliklere açık ve özgeci bir yaklaşım gösteren yöneticilerin, gösterdikleri olumlu davranışların hemşirelerde mütevazı liderlik algısının artmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Tzeng (2002), Uslu ve Aktaş (2017) ile Li, Liang ve Zhang (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özer vd., (2017), Tekingündüz ve Kurtuldu (2015) ile Özer vd., (2019) tarafından yapılan çalışmalarında ise katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu çalışmanın bulguları doğrultusunda hemşirelerin işten ayrılma niyeti algılarının yüksek olmaması olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmada yapılan korelasyon analizine göre, mütevazı liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Li, Liang ve Zhang (2016) tarafından yapılan çalışmada ise mütevazı liderlik davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Owens, Johnson ve Mitchell (2013) tarafından yapılan çalışmada, mütevazı liderlik ile gönüllü işten ayrılma arasında negatif ve çok zayıf düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Hastanelerde mütevazı liderlik davranışı gösteren özfarkındalığı yüksek yöneticilerin, çalışan odaklı yaklaşımlarla güvenli bir iş ortamı yaratarak hemşirelerin işten ayrılma niyetine yönelik davranışlarını azaltması noktasında önemli etkileri olduğu açıktır. Çalışma sonucu elde edilen bulgular da bu durumu destekler niteliktedir.

Çalışmada yapılan regresyon analizi sonucuna göre, mütevazı liderlik davranışının işten ayrılma niyetini azalttığı görülmektedir. Li, Liang ve Zhang (2016) de çalışmalarında mütevazı liderlik davranışının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip

olduğunu tespit etmiştir. Owens, Johnson ve Mitchell (2013) tarafından yapılan çalışmada da mütevazı liderliğin gönüllü işten ayrılmayı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yine aynı şekilde Xing-hui, Tong-liang ve Tao-yong (2018) yaptıkları çalışmalarında mütevazı liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Hastanelerde sağlık hizmetlerinin etkili, verimli ve kaliteli olarak verilmesinde önemli bir rolü olan hemşirelerin yöneticilerinden gördükleri davranışlar, onların işlerine olan yaklaşımlarını etkilemektedir. Mütevazı liderlik kapsamında yöneticilerin hemşirelere olan takdir edici, değer veren yaklaşımları, birlikte öğrenmeye ve gelişmeye yönelik uygulamaları, eleştirilere ve yeniliklere açık davranışları hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde azaltmaktadır ki çalışmada elde edilen bulgular da bu yöndedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yürütülmüş olup, çalışma sonucunda hemşirelerin mütevazı liderlik ve işten ayrılma niyeti algıları arasında negatif ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, katılımcıların mütevazı liderliğe ilişkin algılarının yükselmesinin işten ayrılma niyetlerini istatistiksel olarak azalttığı tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında incelenen mütevazı liderlik davranışı, hataların kişilerden değil sistemden kaynaklanabileceğini düşünen ve çalışanları suçlayıcı değil sistemi düzeltmeye odaklanan özelliklere sahip olmayı içermektedir. Bu liderlik tarzını benimseyenler, ekiplerindeki üyelerle formal veya informal olarak açık iletişim kanalları aracılığıyla, dürüst ve şeffaf bir şekilde çalışanların fikirlerine değer vererek, potansiyel güçlerini ortaya çıkarabilmekte ve başarılarını takdir edebilmektedir. Dolayısıyla da hastanelerdeki üst yönetimin yönetici seçimlerinde liyakat ilkesi ile birlikte alçakgönüllü kişilerin göreve getirilmesine dikkat etmesi, yöneticilerin mütevazı liderlik davranışı konusunda duyarlı olmaları, mütevazılığın geliştirilebilir olmasından dolayı eğitim verilerek, çalışanların liderlik becerilerinin geliştirilmeleri ve desteklenmeleri önerilmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarının tüm hemşirelere genellenmesi konusunda sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma, bir ilde ve sadece bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın diğer sınırlılıkları ise çalışma sonuçlarının katılımcıların subjektif düşüncelerini yansıtması ve araştırmanın belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 03.07.2020 tarihinde, 2020/184 sayılı karar ile alınmıştır.

Yazar Katkıları: Özlem Özer, çalışmada konunun belirlenmesi, literatür, veri analizi ve raporlama bölümlerinde katkı sağlamıştır. Okan Özkan ve Sümeyye Özmen, literatür ve raporlama aşamalarında katkı sağlamıştır. Fatma Üzümcü verilerin toplanması ve raporlama aşamalarında katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı yaklaşık olarak %40, 2. ve 3. yazarların katkı oranı %35 ve 4. yazarın katkı oranı ise %25'tir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Ali, M., Li, Z., Khan, S., Shah, S.J., & Ullah, R. (2021). Linking humble leadership and project success: The moderating role of top management support with mediation of team-building. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(3), 545-562. Doi:10.1108/IJMPB-01-2020-0032.
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Bhatia, R., & Bhatia, A. (2020). The psychological effect of humble leadership on employee turnover and resilience. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 6827-6856.

- Cammann, C., Fischmann, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. (Unpublished manuscript), University of Michigan, Ann Arbor.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Ding, H., Yu, E., Chu, X., Li, Y., & Amin, K. (2020). Humble leadership affects organizational citizenship behavior: The sequential mediating effect of strengths use and job crafting. *Frontiers in Psychology*, 11, 65.
- Duygulu, S., & Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 61-73.
- Ito, H., Eisen, S.V., Sederer, L.I., Yamada, O., & Tachimori, H. (2001). Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. *Psychiatric Services*, 52(2), 232-234.
- Jiang, H., Liu, W., & Jia, L. (2019). How humble leadership influences the innovation of technology standards: A moderated mediation model. *Sustainability*, 11, 5448, doi:10.3390/su11195448.
- Kerse, G., Koçak, D., & Özdemir, Ş. (2020). Mütevazı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve mütevazı liderliğin seslilik davranışına etkisi: Kuşak farklılığının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1769-1787.
- Lemmens, T. (2014). *Contingencies of humble leadership-is humility the true charisma?*, (Master thesis), Maastricht University, Maastricht.
- Li, J., Liang, Q.Z., & Zhang, Z.Z. (2016). The effect of humble leader behavior, leader expertise, and organizational identification on employee turnover intention. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(4), 1145-1156.

- Liu, C. (2016). Does humble leadership behavior promote employees' voice behavior?-A dual mediating model. *Open Journal of Business and Management*, 4, 731-740.
- McConnell, C.R. (2004). *Managing the Health Care Professional*. Jones & Bartlett Publishers, Colorado.
- Mobley, W.H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Owens, B.P., Johnson, M.D., & Mitchell, T.R. (2013). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science*, 24(5), 1517-1538.
- Özer, Ö., Şantaş, F., Şantaş, G., & Şahin, D.S. (2017). Impact of nurses' perceptions of work environment and communication satisfaction on their intention to quit. *International Journal of Nursing Practice*, 23(6), e12596.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Sungur, C., & Çıraklı, Ü. (2019). The relationship between authentic leadership, performance and intention to quit the job of nurses. *Hospital Topics*, 97(3), 73-79.
- Purcell, L.E. (2003). *Factors that lead to job satisfaction and dissatisfaction of country exetsnion agents in Georgia*. (Doctorate degree), The University of Georgia, Georgia.
- Smith, R. (2009). Humble leadership and the police service. Erişim Linki:
<http://www.sipr.ac.uk/Plugin/Publications/assets/files/Briefing6.pdf> (Erişim Tarihi: 12.04.2021)
- Taşkaya, S. (2009). *Sağlık çalışanlarının örgütsel adaletle ilişkin algılamaları ile örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri*. (Yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.

- Tzeng, H.M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 867-878.
- Uslu, S., & Aktaş, H. (2017). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: Özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 141-160
- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble leadership, psychological safety, knowledge sharing, and follower creativity: A cross-level investigation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1727.
- Xing-hui, L., Tong-liang, D., & Tao-yong, S. (2018). Humble leadership and employees turnover intention- The moderating role of relative deprivation. *East China Economic Management*, 1, 5-11.
- Xu, S. (2019). A review of the effectiveness and boundary conditions of leader humility. *Journal of Service Science and Management*, 12(2), 234-245.
- Yang, K., Zhou, L., Wang, Z., Lin, C., & Luo, Z. (2019). Humble leadership and innovative behaviour among Chinese nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1801-1808.
- Zhang, Z., & Song, P. (2020). Multi-level effects of humble leadership on employees' work well-being: The roles of psychological safety and error management climate. *Frontiers in Psychology*, 11, 3150.
- Zhu, Y., Zhang, S., & Shen, Y. (2019). Humble leadership and employee resilience: Exploring the mediating mechanism of work-related promotion focus and perceived insider identity. *Frontiers in Psychology*, 10, 673. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.00673