ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 101, Şubat 2020, s. 159-175

ISSN: 2148-2489 Doi Number: http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.40133

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date *11.12.2019*

Yayımlanma Tarihi / The Publication Date *29.02.2020*

Dr. Öğr. Üyesi Aysun TÜRE
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
ature@ogu.edu.tr.

Doç. Dr. Nilüfer DEMİRSOY
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik ABD
nilufer_p2@hotmail.com

YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ETİK LİDERLİĞİN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Öz

Son yıllarda, sağlık alanında tekrarlayan etik problemler, etik ve ahlaki değerlere liderlik kapsamında daha büyük bir önem atfedilmesini sağlamıştır. Sağlık kurumlarında etik liderlik davranışı üzere yapılan çalışmalar da bu doğrultuda artış göstermektedir. Etik liderlik yaklaşımlarının geliştirilmesi, daha iyi hasta bakımı sağlamada da önemli bir rol oynamaktadır. Bunun yanında, çalışanların işi ile ne kadar tatmin oldukları da liderler için önem arz etmektedir. Çalışanların iş doyumunun, kişisel performanslarını ve sonucunda da örgütü olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Çalışmalar, etik liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumunu olumlu etkilediği yönündedir. Bu çalışma yönetici hemşirelerin etik liderlik davranışlarının, hemşirelerin iş doyumu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel olarak planlanmıştır. Çalışmanın örneklemini bu araştırmaya katılmayı kabul eden bir üniversite hastanesinde çalışan 336 hemşire oluşturmuştur. Veriler Etik Liderlik Ölçeği ve Hemşire İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde t testi, varyans analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin etik liderlik toplam puan ortalamasının (3,80±,946) ve iş doyumu puan ortalamalısının (3,62±,769) ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır. Yapılan koreleasyon analizi sonucunda; etik liderlik ile iş doyumu düzeyleri arasında orta derecede pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır

(r=.789 ; p=0.000). Araştırmaya katılan hemşirelerin, etik liderlik ve iş doyumlarının ortalamanın üzerinde olduğu, yönetici hemşirelerin etik liderlik davranışlarının, hemşirelerin iş doyumunu olumlu düzeyde etkilediği saptanmıştır

Anahtar kelimeler: Etik liderlik; iş doyumu; hemşire

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION OF NURSES THE ETHICAL LEADERSHIP OF EXECUTIVE NURSES

Abstract

In recent years, recurring ethical problems in the health field, it has led to a greater emphasis on ethical and moral values attributed to the scope of leadership. Studies on ethical leadership behavior in health institutions are increasing in this direction. The development of ethical leadership approaches plays an important role in providing better patient care. In addition, the satisfaction of employees with their job is also important for leaders. Employee job satisfaction, personal performance and as a result, the organization is expected to affect positively. Studies, the job satisfaction of ethical leadership behavior indicates that positively affected. This study was planned as a descriptive and cross-sectional study in order to determine the effects of ethical leadership behaviors of executive nurses on job satisfaction. The sample of the study consisted of 336 nurses working in a university hospital who agreed to participate in this study. Data were collected using Ethical Leadership Scale and Nurse Job Satisfaction Scale. Data were analyzed by t test, variance analysis and correlation analysis. It was determined that the average score of ethical leadership (3,80±,946) and job satisfaction (3,62±,769) score of the nurses participating in the study were above the average. It was determined that the average score of ethical leadership and job satisfaction score of the nurses participating in the study were above the average. Because of the correlation analysis; A moderate positive and statistically significant relationship was found between ethical leadership and job satisfaction levels. (r=.789 ; p = 0.000). The ethical leadership and job satisfaction of the nurses participating in the study were above average, ethical leadership behaviors of executive nurses positively affected job satisfaction of nurses.

Keywords: Ethical leadership; job satisfaction; nurse

GİRİŞ

Hemşirelik bakım kalitesinin artırılabilmesi, güvenli hasta bakımının sağlanabilmesi için yönetici hemşirelerin etik liderlik özelliklerine sahip olması, hemşirelerin yöneticilerine güven duymasını sağlar. Böylece kurumların hedeflerine ulaşması için hemşirelerin profesyonel rol ve sorumluluklarını yerine getirebilmelerini sağlar.

Liderlik, amaçların ve vizyonun başarılmasına yönelik grubu etkileyebilme yeteneğidir (Robbins, 2013). Etik liderlik ise "kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkilerde normatif olarak uygun davranış gösterilmesi ve bu davranış sonucunda liderin takipçilerini karşılıklı iletişim, karar alma, güçlendirme ve teşvik etmesi" olarak tanımlamaktadır (Brown,ve ark., 2005). Etik liderler, insancıl, dürüst, adil ve dengeli kararlar verme konusunda ilke sahibi bireyler olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Trevino, 2006). Etik liderlik sadece mesleki değerler ilkelerine sahip birey özelliğinin yanında bu ilkeleri koruyup, gözeten yönetici olmayı da ifade etmektedir (Erkutlu ve Chafra, 2014). *Etik liderler bize kimliğimizi, ne olduğumuzu ve ne olabileceğimizi, nasıl yaşadığımızı ve nasıl daha iyi yaşayabileceğimizi anlatır*. (Mihelič ve ark., 2010). Etik bir lider, sorumluluklarının bilincinde ve birlikte çalıştığı ekip üyelerine sorumluluk verebilen, onlarla gerekli iletişimi kuran, gerektiğinde

normatif olarak uygun davranışlar sergileyebilen kişidir. Etik liderlik, etik inanç ve değerlere saygı ile başkalarının saygınlığı ve haklarına saygı duyulan liderliktir. Dolayısıyla güven, dürüstlük, dikkat, karizma ve adalet gibi kavramlarla ilgilidir. Etik liderlik belirsiz görünen ve çeşitli farklı unsurlar içeren bir yapıdır (Yüksel, 2006). Etik liderlik insanların yanlış bir şey yapmasını engellemek değil, insanların doğru şeyi yapmalarını sağlamaktır. Etik bir lider olmak için daha evrensel bir ahlaki davranış standardına uymak gerekir. Etik olarak önderlik etmenin doğru ve yanlış olan şeyler hakkında sorular sormak ekip üyelerine ve diğerlerine belirli eylemlerin haklılığı veya yanlışlığı hakkında örnek olmak için bir araştırma süreci olduğuna inanılmaktadır. Lider'in misyonu hizmet etmek ve destek olmaktır ve liderliğe olan tutkusu şefkatten gelir. Etik liderlikte; Yüksek standartları benimsemek yeterli değil. Onlara yetişmek - ve başkalarına da aynı şeyi yapmak için - İlkeleri tutarlı bir şekilde uygulayabilmeniz için etik bir akıl yürütme gerektirir.(Mihelič ve ark., 2010)

Etik liderlik, liderin örgütsel amaçları gerçekleştirirken mevcut yasalar ve politikalar kadar, mesleki etik ilkelerine de uygun davranışlar sergilediği bir liderlik türüdür. Sergiovanni'ye (2005) göre etik lider, çalıştığı ekip üyelerini pozitif anlamda etkilemeye yönelik olarak ahlaki güce dayanan bir liderlik tarzıdır. Greenfield (2004) etik lideri, ekip üzerinde etki oluşturabilen, kendine ve sorumluluklarına yönelik olarak ahlaki bir bakış açısına sahip ve ekibin örgüt algısını geliştirebilmelerine yardım eden özellikli kişi olarak tanımlamaktadır. Browns'a (2003) göre de etik liderlik "kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışların gösterilmesi ve bu davranışların ekip üyeleri ile iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar verme sürecini işleten bireyler " olarak tanımlar (Mihelič ve ark., 2010)

Bireysel algılarla ortaya çıkan iş doyumu ise "bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durumu" olarak tanımlanmaktadır. Etik liderlik ve iş doyumu etkileşimi incelendiğinde; etik liderlerin kişilerarası ilişkilerde üst düzey becerilere sahip oldukları, dolayısıyla çalışanlarının iş doyumunu olumlu yönde etkileyecekleri belirtilmektedir. Etik liderlik sadece bireysel ilişkilerdeki becerilerle çalışanlarının iş doyumunu sağlamamakta, aynı zamanda bireyleri yaratıcılığa teşvik ederek yapılan işten doyum sağlanmasına da katkıda bulunmaktadır.

Kurumsal olarak etik ilkeleri ve değerleri önemseyen bir yönetim anlayışı çalışanların verimliliğini artırır ve iş yeri ile bağlarını güçlendirip işyerinde verimi, kaliteyi arttırır. Kurumlarda çalışanların kararlara katılımının sağlanması, iş doyumunun artırılması yanında nihai kararların iyileştirilmesine destek olacaktır. (Erdil, 2004).

Çalışanların iş doyumu etik liderlikle çok kuvvetli bir şekilde bağlantı halindedir. Çalışanlar; "yanlış yapanları disipline eden, ekibine adil ve düşünceli davranan ve ekibine dönüşümsel yaklaşım sergileyen etik liderlik tarzını" benimseyen ve uygulayan yöneticilerle çalışan bireyler daha yüksek oranda iş doyumu gösterme eğilimindedirler (Brown ve ark., 2005). Etik liderler olumlu çalışan tutumlarına karşı pozitif tepki vererek çalışanların iş doyumu üzerinde olumlu bir etkisi oluştururlar (Brown ve Trevino, 2006). İşlerin devamlı bir verimliliğe sahip olabilmesi ve iş görenlerin yüksek bir doyuma ulaşabilmesi buna bağlıdır (Gezici, 2007 Neubert, vd,2009).

Çalışanların iyi performans göstermeleri güven duymadıkları bir ortamda mümkün olmamaktadır. Yöneticiler, birlikte çalıştıkları ekip üyelerinin kuruma güvenlerini sağlamak ve olumlu ilişkiler kurmak konusunda etkili bir role sahiptir (Yolaç, 2011). Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyer ilerleme fırsatlarından tatmin olması, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (İğnelipınar, 2013). Etik liderler, ekip üyelerine işin her adımında karar verme yetkisi verirler. Bu, çalışanlara değer vererek ve onların özerkliklere gösterdikleri saygı çerçevesinde kendi kararlarını kendilerinin verme şansı tanımaktadırlar. Aynı zamanda çalışanları işlerini tek başlarına

yürütmeleri için desteklerler. Bu durum, çalışanların motivasyonunu artırarak tek başlarına işlerine katkı yapabilmelerine olanak sağlar (Aslantaş, 2008). Etik liderlik davranışı geleneksel organizasyonlarda yüksek seviyedeki iş doyumu ile ilgili olarak olumluluk gösterir (Neubert ve ark., 2009). Etik liderliğin önemli içeriği olan doğruluk başkalarıyla ilgilenme ve takdir etme, iş doyumu ile pozitif yönde etkileşim halindedir (Mayfield ve Mayfield, 2002).

GEREÇ ve YÖNTEM

Amaç: Bu araştırmanın amacı, hemşirelerde algılanan etik liderliğin iş doyumu düzeylerine etkisini belirlemektir. Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel olarak planlanmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Tanımlayıcı tipte olan bu araştırmanın evrenini Eskişehir'de Üniversite hastanesinde çalışan (N:560) hemşireler oluşturmuştur. Örneklem seçimine gidilmeden çalışmaya katılmayı kabul eden 336 hemşire örneklemi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu" ve "Algılanan Etik Liderlik Ölçeği" ve "Hemşire İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Çalışmaya gönüllü olarak katılan hemşirelerin yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki deneyim yılı, çalışılan bölüm, çalıştığı bölümden memnun olma durumu gibi sosyo-demografik ve çalışma yaşamına ait özelliklerini içeren 15 sorudan oluşmuştur.

Etik Liderlik Ölçeği: Brown ve arkadaşları tarafından 2005 yılında geliştirmiş 10 maddeden oluşan ölçüm aracı kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe Geçerlilik ve güvenirliğini Tuna ve arkadaşları tarafından 2012 yılında yapılmıştır. Ölçek maddeleri 1'den (Kesinlikle katılmıyorum) 5'e (Kesinlikle katılıyorum) kadar sıralanmış 5'li likert sistemi kullanılarak puanlanmıştır.

Hemşire İş Doyum Ölçeği: Hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, Muya ve arkadaşları tarafından 2014 yılında geliştirilmiş olan "Hemşire İş Doyum Ölçeği"nin Türkçe geçerlilik güvenirliği Türe Yılmaz ve Yıldırım tarafından 2016 yılında yapılmıştır. Türkçe geçerlilik çalışmasında; 27 maddeye düşürülen ölçek ; "İşle ilgili olumlu duygular", "Üstlerden uygun destek", "İşyerinde algılanan önem" ve "Keyifli çalışma ortamı" oluşan 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 1'den (Kesinlikle katılmıyorum) 5'e (Kesinlikle katılıyorum) kadar sıralanmış olan 5'li likert sistemi kullanılarak puanlanmıştır. 27 maddelik ölçeğin 7. ve 21. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan 5'e doğru yükseldikçe iş doyumu yüksek, 1'e doğru indikçe iş doyumu düşük olarak değerlendirilmektedir.

Verilerin Analizi: Uygulamaya geçilmeden önce katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, aydınlatılmış onamları alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesi SPSS IBM 22.0 programı ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk Testiyle test edilmiş, normal dağılım gösterdiği için verilerin istatistiksel analiz için t testi veya Anova Varyans analizi kullanılmıştır.

Tablo 1: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Etik Liderlik ve Hemşire İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları (n=336)

Özellikler	n (%)	Etik Liderlik	İş doyumu
Eğitim Durumları			
Lise	80 (23,8)	3,97±,781	3,69±,719
Önlisans	55 (16,4)	3,52±1,109	3,50±,947
Lisans	201 (59,8)	3,82±,944	3,63±,733
		F:3,902 **p:,021****	F: 1,106 p:,332
		df:2	df:2
Hastanedeki görev			
Servis hemşiresi	306 (91,1)	3,77±0,964	3,59±0,783
Sorumlu hemşire	30 (8,9)	4,12±0,664	3,98±0,494
		F:4,382 **p:,037***	F:5,841 **p:,016***
		t:-1,929 df:334	t:-2,639 df:334
Çalışılan Klinik			
Dahili klinik	123 (36,6)	3,72±1,015	3,52±0,762
Cerrahi klinik	106 (31,5)	3,92±0,873	3,69±0,713
Yoğun bakım	107 (31,8)	3,75±0,950	3,65±0,831
		F: 1,571 p:,209	F: 1,513p:,222
		df:2	df:2
Çalışma Süresi			
1-5 yıl	129 (46,7)	3,87 ±0,810	3,62±0,646
6-10 yıl	96 (28,6)	3,70±1,140	3,52±0,951
11-15 yıl	36 (10,7)	4,11±0,565	3,93±0,500
16 yıl ve ↑	47 (14,0)	3,56±1,090	3,60±0,858
		F: 3,068 p:,028	F: 2,0515 p:,058
		df:3	df:3
Çalışma Şekli			
Sürekli Gündüz	69 (20,5)	3,94±0,854	3,78±0,696
Sürekli Gece	18 (5,4)	3,65±0,893	3,84±0,848
Nöbetli	249 (74,1)	3,78±0,973	3,56±0,776
		F:1,072 p:,344	F:2,992 p:,052
		df:2	df:2
Çalıştığınız kliniği kendi isteğinizle mi seçtiniz?			
Evet	104(31,0)	3,86±1,055	3,69±0,801
Hayır	232(69,0)	3,78±0,894	3,60±0,754
		F: 4,299 p:,449	F:,104 p:,297
		t: ,758 df:334	t: 1,045df:334
Çalıştığınız kliniği değiştirmek istiyor musunuz?			
Evet	93(27,7)	3,18±1,084	3,13± ,912
Hayır	243(72,3)	4,04±0,764	3,81±0,611
		F: 36,684 **p:,000***	F:40,420 **p:,000***
		t: -8,194 df:334	t: -7,883 df:334

Tablo 1: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Etik Liderlik ve Hemşire İş-Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları (n=336) (Devam)

Özellikler	Puan Ortalaması
Yaş ortalaması	30,06±6,69
Haftalık toplam çalışma saati	44,31±8,46
Nöbet tutuyorsanız aylık nöbet tutma sayısı	8,62±3,93
Çalışırken günlük toplam dinlenme süresi	2,01±3,25
Günde ortalama bakılan hasta sayısı	12,36±10,42
**** t testi ** Varyans Analizi***	

Hemşirelerin Sosyo-Demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo-1'de sunulmuştur. Hemşirelerin yaş ortalaması 30,06±6,69'dur; 238'si (%70,8) kadın, 202'ü (%60,8) evli, 201'i (%59,8) lisans mezunudur. 123'ü (%36,6) Dahili birimlerde çalışmakta, 129'u (%46,7) meslekte 1-5 yıl arası deneyime sahip, 306'sı (%91,1) servis hemşiresi, 249'u (%74,1) nöbetli çalışmaktadır. Hemşirelerin 280'i (%83,3) çalıştıkları klinikten memnun, fakat 232'si (%69,0) çalıştığı klinikliği kendi seçmediğini, 243'ü (%72,3) ise çalıştığı birimi değiştirmeyi düşünmediğini belirtmiştir. Hemşireler haftada ortalama 44 saat çalışmakta, aylık ortalama 8 nöbet tutmakta, günde ortalama 2 saat dinlenmekte ve günde ortalama 12 hastaya bakmaktadırlar.

Hemşirelerin Etik Liderlik, İş doyumundan aldıkları puan ortalamaları ile Eğitim durumları karşılaştırıldığında (Tablo 1), Etik Liderlik ölçeğinde anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir ($p<0,05$) fark lise mezunu hemşireler lehinedir. Lise mezunu hemşirelerin Etik Liderlik ölçeği puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. İş doyumu ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 2: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları (n=336)

		Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları			
Sosyo Demografik Özellikler	**n (%)**	**Keyifli Çalışma Ortamı**	**İşle İlgili Olumlu Duygular**	**Üstlerden Uygun Destek**	**İşyerinde Algılanan Önem**
Yaş					
18-27	129 (38,4)	3,48±0,595	3,82±0,871	3,80±0,584	3,33±0,888
28-37	154 (45,8)	3,43±0,776	3,75±1,086	3,70±0,907	3,44±1,117
38 yaş ve ↑	53 (15,8)	3,67±0,712	3,77±0,98	3,86±0,775	3,73±0,996
		F: 2,404 p:,092 df:2	F: ,178 p:,837 df:2	F:1,111p:,330 df:2	F:2,961p:,053 df:2
Cinsiyet					
Kadın	238 (70,8)	3,49±0,693	3,77±0,999	3,75±0,748	3,39±1,008
Erkek	98 (29,2)	3,47±0,734	3,80±0,982	3,78±0,846	3,57±1,048
		F:,684 p:,409 t:,310 df:334	F:,052 p:,819 t:-,318 df:334	F:1,390 p:,239 t:-,265 df:334	F:,344 p:,558 t:-1,508 df:334
Medeni durum					
Evli	202 (60,1)	3,54±0,721	3,88±0,970	3,84±0,786	3,55±1,068
Bekar	134 (39,9)	3,41±0,673	3,62±1,002	3,65±0,755	3,28±0,928
		F:,034 p:,854 t:1,709 df:334	F:1,135 p:,287 t:2,442 df:334	F:,166 p:,684 t:2,176 df:33	F:8,059 **p:,005*** t:2,341 df:334
Eğitim Durumları					
Lise	80 (23,8)	3,54±0,670	3,87±0,964	3,84±0,711	3,49±1,000
Önlisans	55 (16,4)	3,41±0,797	3,57±1,232	3,61±0,964	3,37±1,179
Lisans	201 (59,8)	3,49±0,692	3,80±0,922	3,77±0,742	3,45±0,988
		F: ,587 p:,556 df:2	F: 1,619 p:,200 df:2	F: ,250 p:,779 df:2	F: 1,451 p:,236 df:2
Hastanedeki görev					
Servis H.	306 (91,1)	3,45±0,710	3,74±1,016	3,74±0,798	3,39±1,026
Sorumlu H.	30 (8,9)	3,86±0,521	4,13±0,576	3,93±0,478	4,04±0,765
		F:2,412 p:,121 t:-3,091 df:334	F:8,499 **p:,004*** t:-2,040 df:334	F:4,262 **p:,040*** t:-1,271 df:334	F:5,766 **p:,017*** t:-3,409 df:334
Çalışılan Klinik					
Dahili klinik	123 (36,6)	3,48±0,686	3,70±1,030	3,67±0,754	3,14±0,983
Cerrahi klinik	106 (31,5)	3,48±0,687	3,91±0,909	3,82±0,736	3,57±0,957
Yoğun bakım	107 (31,8)	3,51±0,747	3,70±1,031	3,78±0,840	3,60±1,075
		F: ,062 p:,940 df:2	F: 1,836 p:,161 df:2	F: 7,008 **p:,001**** df:2	F: 1,141 p:,321 df:2

Tablo 2: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları (n=336) (Devam)

Özellikler		Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları			
Sosyo Demografik Özellikler	**n (%)**	**Keyifli Çalışma Ortamı**	**İşle İlgili Olumlu Duygular**	**Üstlerden Uygun Destek**	**İşyerinde Algılanan Önem**
Çalışma Süresi					
1-5 yıl	129 (46,7)	3,47±0,620	3,79±0,908	3,80±0,603	3,39±0,910
6-10 yıl	96 (28,6)	3,36±0,838	3,74±1,123	3,61±1,031	3,36±1,136
11-15 yıl	36 (10,7)	3,78±0,503	4,11±0,663	4,02±0,471	3,82±1,046
16 yıl ve ↑	47 (14,0)	3,57±0,749	3,58±1,131	3,73±0,834	3,49±1,076
		F: 3,334	F: 2,033	F: 2,658	F: 2,039
		p: ,020** df:3	p:,109 df:3	**p:,048**** df:3	p:,108 df:3
Çalışma Şekli					
Sürekli Gündüz	69 (20,5)	3,66±0,669	3,94±0,976	3,84±0,645	3,70±0,894
Sürekli Gece	18 (5,4)	3,68±0,871	3,88±0,905	3,96±0,881	3,85±0,972
Nöbetli	249 (74,1)	3,42±0,693	3,72±0,998	3,72±0,801	3,34±1,042
		F: 3,802	F: 1,449	F: 1,293	F: 4,817
		p:,023** df:2	p:,236 df:2	p:,276 df:2	**p:,009**** df:2
Çalıştığı klinikten memnun olma durumu					
Evet	280(83,3)	3,58±0,660	3,94±0,914	3,86±0 ,724	3,60±0,949
Hayır	56(16,7)	3,00±0,722	2,98±0,981	3,28±0,854	2,64±1,003
		F:,899 p:,344	F:2,723p:,100	F:9,050**p:,003***	F:,012 p:,913
		t:5,983 df:334	t:7,034 df:334	t:5,313 df:334	t:6,863 df:334
Çalıştığınız kliniği kendi isteği ile seçme durumu					
Evet	104(31,0)	3,55±0,744	3,83±1,070	3,74±0,844	3,66±0,888
Hayır	232(69,0)	3,46±0,686	3,75±0,954	3,77±0,746	3,35±1,064
		F:,345 p:252	F:1,652p:,493	F: ,126 p:,762	F:10,473p**:,010***
		t: 1,334df:334	t: ,686 df:334	t: -,303 df:334	t: 2,575df:334
Çalıştığınız kliniği değiştirmek isteme durumu					
Evet	93(27,7)	3,04±,0819	3,14±1,126	3,32±0,990	2,96±1,110
Hayır	243(72,3)	3,66±0,572	4,02±0,813	3,93±0,600	3,63±0,923
		F:,345 p:252	F: 35,336	F: 54,435	F: 7,315 p:,000*
		t:-7,708 df:334	**p:,000***	**p:,000***	t: 2,575df:334
			t:-7,919df:334	t: -6,828df:334	

**** t testi ** Varyans Analizi***

Hemşirelerin etik liderlik, iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile hastanedeki görevleri karşılaştırıldığında (Tablo 2), etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyumu ölçeği ve "üstlerden uygun destek", "işyerinde algılanan önem" ve "keyifli çalışma ortamı" alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir (p<0,05) fark tüm ölçek ve alt boyutlarda sorumlu hemşireler lehinedir.

Hemşirelerin etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile çalıştıkları klinikler karşılaştırıldığında (Tablo 2), Hemşire iş doyumu ölçeği "işyerinde algılanan önem" alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir (p<0,05) fark cerrahi kliniklerde çalışan hemşireler lehinedir.

Hemşirelerin etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile çalışma süreleri karşılaştırıldığında (Tablo 2), etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyumu ölçeği "işyerinde algılanan önem" ve "işle ilgili olumlu duygular" alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir (p<0,05). Fark 11-15 yıllık mesleki deneyime sahip hemşireler lehinedir.

Hemşirelerin etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile çalışma şekilleri karşılaştırıldığında (Tablo 2), hemşire iş doyumu ölçeği, "keyifli çalışma ortamı" ve "işle ilgili olumlu duygular" alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir (p<0,05). Fark sürekli gece çalışan hemşireler lehinedir.

Hemşirelerin etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile çalıştıkları kliniklerden memnuniyet durumları karşılaştırıldığında (Tablo 2), etik liderlik ölçeği ve hemşire iş doyum ölçeği "iş yerinde algılanan önem" alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir (p<0,05). Fark çalıştıkları kliniklerden memnun olan hemşireler lehinedir.

Hemşirelerin etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile çalıştıkları klinikleri kendi istekleri ile seçme durumları karşılaştırıldığında (Tablo 2), hemşire iş doyumu ölçeği, "keyifli çalışma ortamı" alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir (p<0,05) fark çalıştıkları klinikleri kendi istekleri ile seçen hemşireler lehinedir.

Hemşirelerin etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile çalıştıkları klinikleri değiştirmek isteyip istememe durumları karşılaştırıldığında (Tablo 2), etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyumu ölçeği ve "üstlerden uygun destek", "iş yerinde algılanan önem" ve "keyifli çalışma ortamı" alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmişlerdir (p<0,05). Fark çalıştıkları klinikleri değiştirmek istemeyen hemşireler lehinedir. Hemşirelerin etik liderlik ölçeği, hemşire iş doyum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ile demografik bilgileri karşılaştırıldığında yaş ve cinsiyetleri arasından anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3: Hemşirelerin Etik Liderlik Ölçeği Puan Ortalamaları (n=336)

Etik Liderlik Ölçeği	Ort±SS
Liderim kişisel yaşamını etik davranış üzerine kurar.	**3,64±1,02**
Liderim başarıyı sadece sonuçlarla değil aynı zamanda hangi yollarla elde edildiğini de tanımlar	3,78±,958
Liderim çalışanların ne söyleyeceklerini dinler.	**3,92±1,03**
Liderim etik standartları çiğneyen çalışanları disipline eder.	3,78±1,06
Liderim adil ve dengeli kararlar verir.	3,83±1,08
Liderim güvenilirdir.	3,89±1,05
Liderim çalışanlarla iş etiği ve değerleri tartışır.	3,83±1,02
Liderim etik anlamında işlerin nasıl doğru yapılacağıyla ilgili örnek oluşturur.	3,87±1,06
Liderim çalışanın kafasındaki en iyi ilgiye sahiptir.	3,75±1,08
Liderim kararlar alırken ""yapılacak en doğru şey nedir" diye sorar.	3,75±1,10
Toplam	3,80±,946

Etik liderlik ölçeğinde "liderim çalışanların ne söyleyeceklerini dinler (3,92±1,03)" en yüksek puan ortalamasına sahipken, "liderim kişisel yaşamını etik davranış üzerine kurar (3,64±1,02)" en düşük puan ortalamasına sahiptir

Tablo 4: Hemşirelerin Hemşire İş Doyumu Ölçeği Puan Toplam Puan Ortalamaları (n=336)

Hemşire İş Doyumu Ölçeği		
Şu anki işimle gurur duyuyorum.		3,85±1,01
Hemşirelik bakımı vermek, yapmak istediğim iştir.		3,68±1,03
İşimin motive edici olduğunu düşünüyorum.		3,46±1,17
Bu hastanede çalışmak, kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor.		3,59±1,23
İşimi ilginç buluyorum.		3,48±1,16
İşimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.		3,12±1,20
Hastaların iyileşmesine yardımcı olmak, beni hemşire olarak çalışmaya motive ediyor.		4,02±0,96
İşyerimde iyi örnek alınacak hemşireler var.		3,96±0,97
İşyerimde yönetici hemşire, takdir etmek ve teşekkür etmek için sık sık hemşirelerle konuşur.		3,60±1,13
İşyerimde bir sorun olduğu zaman, yönetici hemşire, bu sorunla uygun bir şekilde ilgilenir.		3,89±1,06
Yönetici hemşire, tavsiyelerde bulunarak ilerlememe ve gelişimime yardımcı olur.		3,77±1,07
Yönetici hemşireye açık yüreklilikle danışabilirim.		3,84±1,10
İşyerimde yönetici hemşire, hemşirelere, çalışma politikaları ve hedefleri konusunda ayrıntılı açıklamalar yapar.		3,79±1,094
Yönetici hemşire, beni adil bir şekilde değerlendirir.		3,78±1,10
Hemşirelik bakımı verirken her zaman, bu bakımı geliştirmenin yollarını düşünürüm.		3,95±0,97
Toplantılarda fikirlerimi ifade edebilirim.		3,88±1,09
Önerilerim, işyerinde dikkate alınır.		3,83±0,99
İşyerinde rolümü yerine getiririm.		**4,08±0,97**
Hasta bakımı konusunda, diğer profesyonellere danışabilirim.		4,06±1,00
Hekimlere, fikirlerimi belirtemem.		3,59±1,41
İş arkadaşlarımın bazen övgü ve takdirlerini alırım		3,91±,96
Hastalar ve ailelerinin bana güvendiğini hissederim.		3,98±0,94
Hastanemiz, bireysel koşullarımızı dikkate alarak esnek bir şekilde çalışmamıza olanak sağlar.		3,40±1,24
İş hayatımla özel hayatımı dengeleyebilirim.		3,83±1,05
Çalıştığım hastanede yeterli sayıda personel görevlendirilir.		**3,15±1,35**
Yaptığım işin karşılığında yeterli maaş alırım.		3,19±1,34
İşyerimde izin konusundaki taleplerimiz kabul edilir		3,64±1,16
Hemşire İş Doyum Ölçeği Toplam		3,62±,769
Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt Boyutlar	İşle ilgili olumlu duygular	3,49±,704
	Üstlerden uygun destek	3,78±,990
	Keyifli çalışma ortamı	3,44±1,02
	İşyerinde algılanan önem	3,62±,769

28 maddelik ölçeğin 7. ve 21. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puan 5'e doğru yükseldikçe iş doyumu yüksek, 1'e doğru indikçe iş doyumu düşük olarak değerlendirilmektedir. *"İşyerinde rolümü yerine getiririm. 4,08±0,97"* en yüksek puan ortalamasına sahipken; *"Çalıştığım hastanede yeterli sayıda personel görevlendirilir 3,15±1,35"* en düşük puan ortalamasına sahiptir.

Tablo 5. Etik Liderlik Ölçek Puanlarıyla Hemşire İş Doyum Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	***N***	***r***	***p***
Etik Liderlik Ölçeği	336	789**	,000
Hemşire İş Doyum Ölçeği			

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4'den de anlaşılacağı üzere, etik liderlik ölçeğinden alınan puanlarla hemşire iş doyumu ölçeğinden alınan puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<.05$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=.789$; $p<.05$).

TARTIŞMA

Hemşireliğin istenilen hizmet kalitesine ulaşması ve hemşirelik hizmetlerinin başarılı olabilmesi için hemşirelerin hem kendilerine hem de birlikte çalıştıkları ekibe değer veren, kendi özelliklerinin farkında olan, adil davranan, özgüvenli, dürüst, bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendiren, kişilerarası ilişkilerinde şeffaf ve başarılı olan, yüksek ahlaki değerlere sahip ve grubun hedefleri ile bireysel hedefleri birleştirebilen liderlere gereksinimi vardır. (Kılınç ve Öztürk, 2019)

Hemşirelikte liderlik bireye hemşirelik bakımının sağlanmasında belirli bir amaca ulaşabilmek için hemşirenin, diğer hemşireleri etkilediği bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bununla beraber sağlık kurumunda hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, denetlenmesi, değerlendirilmesi ve koordine edilmesini kapsayan bir süreç olarak da kabul edilmektedir. Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses-ICN) yöneticilik ve liderliğin modern hemşireliğin başlıca bileşenleri olduğunu belirtmektedir. (Baydın, vd,2017)

Etik liderlik ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir dizi çalışmada (Atmojo, 2012; Ahmadi ve ark., 2012; Munir ve ark., 2013; Ponnu 2009, Darvish ve Rezaei, 2011) Etik liderlerin, sorumluluk alma ve işlerin yerine getirilmesini garanti altına alma konusunda güçlü etkileri oldukları belirlenmiştir. (Baum, 2001; Mathieu ve Zajac, 1990). Liderlerin etik davranışları, çalışanın bağlılığını ve iş doyumunu da arttırmaktadır. Bir çalışmada etik liderliğin hiyerarşik sorumluluğu kesin olarak etkilediği, etik davranışlarında aynı şekilde iş yerinde doyumun sağlanmasını olumlu yönde etkileyebileceği belirlenmiştir. (Brown ve ark., 2005). Çalışanlarını iyi idare eden, "yanlışlarını disipline eden" etik liderler ile çalışan hemşirelerin daha yüksek düzeyde iş doyumu gösterme eğiliminde oldukları görülmektedir. (Kim ve Brymer, 2011).

Ayrıca, iş doyumunun "etik" iştiraklerinin ayırt edilebiliyor olması durumunda, lider kurumun etik ortamının etkileriyle başa çıkmanın en iyi yolunu bulma ve böylece etik çevreyi koruyarak iş doyumunu yeniden tasarlama becerisine sahip olduğu belirtilmektedir. (Vitell ve Davis, 1990). Bir başka çalışmada (Mustafa ve Lines, 2014), lider niteliklerinin ve uygulamalarının çalışanlarda zorunlu bir rol

üstlendiğini ve çalışma memnuniyeti sağladığını ve çalışmaları hakkında olumlu bir his yaratmalarına yardımcı olduğunu belirtmektedir.

Yates'in (2011)'de çalışanların iş doyumu ile etik liderlik arasındaki karşıtlığı analiz etmeyi amaçladıkları çalışmalarında, etik liderlik ile iş doyumu arasında pozitif ve orta derecede bir korelasyon belirlenmiş, ve etik değeri yüksek olan liderler grubundaki bireylerin daha az etik liderleri olan bireylere kıyasla daha yüksek bir iş doyumu gösterdiği belirlenmiştir.

Etik liderlik ve iş doyumu ilişkisi hakkındaki güncel literatür, liderlerin kuruluşlarda etik liderlik yaklaşımını uyguladıklarında ve artan etik liderlik algıları durumunda, iş performansı ve iş doyumu düzeylerinin artacağını belirtmişlerdir (Bıyık ve ark., 2017). Bu şekilde, etik davranış sergileyen yöneticilerin örgütsel bağlılığı geliştirerek işlerinde daha mutlu olduklarını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Çelik ve ark., 2015). Bulutlar ve arkadaşlarının (2009) çeşitli kurumlarda çalışanlarla yaptığı çalışmada etik liderliğin iş doyumuna olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Etik liderliğin, iş doyumunu etkileyen olumsuz faktörleri çözerek hasta bakımında etik değerlerin oluşturulmasını katkı sağlanabileceği bildirilmiştir.

Çalışanlar, hizmet odaklı kuruluşlarda hizmeti belirleyen kilit kişilerdir, bu nedenle iş doyumunu yüksek seviyede tutmak, kurumun etkinliğini sağlamada çok önemlidir. Etik liderlik ve iş doyumu arasındaki pozitif korelasyon Bandura'nın sosyal öğrenme teorisini doğrulamaktadır (Brown, 2005). Hemşire liderleri, hastalar ve çalışanlarla ilişkilerinde etik değerleri ön planda tutarak ve bakım sağlarken etik ilkelere uygun davranarak kurumda etik bir iklim geliştirmeye yardımcı olur (Huang, 2012; Goldman,2010; Bulutlar, 2009; Hashish, 2017).

Çalışma bulgularımızda etik liderlik düzeyi ile iş doyumu düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. ($r=.789$; $p<.05$). Bulgular bu konuda yapılmış birçok çalışma ile uyumlu olarak değerlendirilmiştir. Hemşirelerin etik liderlik ve iş doyumu puanlarının ortalamaları değerlendirildiğinde orta derecede bir puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir. Bulgularımız literatürdeki çalışmaların sonuçları ile paraleldir.

Hemşirelerin etik liderliği bazı bireysel ve kurumsal faktörlerden etkilenebilir (Goldman, 2010; Özden, 2013). Çalışmamızda, kadın hemşirelerin daha yüksek etik liderlik puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir. Bulgularımıza benzer olarak, bir çalışmada çalışanların cinsiyeti ile etik liderlik algıları arasında da anlamlı bir fark olduğunu bildirmiştir (Bilgen, 2014). Çalışmamıza katılan hemşirelerin çoğunluğunun (%87.7) kadın olduğu ve Türkiye'deki hemşirelik mesleğinin kadınlar tarafından yüksek oranda uygulandığı için bu sonucun genel durumu yansıttığı söylenebilir.

Victor ve Cullen (1993), çalışma hayatında harcanan zaman arttıkça, başkalarını iyileştirme arzusunun arttığını belirtmiştir. Başka bir çalışmada etik liderlik ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. (Bilgen, 2014) Ancak çalışmamızda yaş değişkeninin etik liderlik üzerinde bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, yaş grubundaki hemşirelerin sayısının randomize olmamasından kaynaklanmış olabilir.

Ahlaki gelişim teorisi, eğitim seviyesinin ahlaki gelişim üzerinde bir etkisi olduğuna işaret etmektedir.(Goldman, 2010) Çalışmamızda eğitim düzeyi lise olan hemşirelerin etik liderlik algılarının anlamlı derecede yüksek olduğunu ($p<0.05$), İş doyumu ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir fark olmamasına rağmen puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun, eğitim düzeyindeki bir artışın mesleki farkındalığın artmasına ve dolayısıyla yöneticiden ve kurumdan daha yüksek beklentilere yol açmasıyla ilgili olabilir. Kurumlarda çalışanlar arasındaki etik liderlik algısını olumsuz yönde etkileyebilecek, etik çatışmalara neden olan ve kalitenin düşmesine neden olabilecek birçok sorun farklı nitelikli mezun hemşire tarafından karşı karşıya kalınmaktadır. Bu durum sorunların

algılanmasında ve çözümünde farklılıklar ortaya koymaktadır. Etik ve mesleki değerler eğitimini hizmet içi eğitimler ile güçlendirmek gerekebilir.

Yapılan bir çalışmada, kurumsal misyon, vizyon ve değerlerin çalışanların etik değerleri üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır. (Makaroff, 2014) Bu sonuç, kurumlardaki örgütsel ve yönetsel farklılıkların farklı tüm alt birimlere atfedilebilir. Türkiye'de, kurumların etik standartlara ilişkin kısıtlı politikaları ve ekonomik durumları hasta bakımı, çalışan memnuniyeti, çalışma saatleri ve dolayısıyla iş doyumu gibi faktörleri etkilemektedir (Karagözoğlu, 2017). Hemşirelerin uygulamalarında bir rehber olarak Ülke genelinde etik standartlar oluşturulmalıdır.

Çalışmamızda, hemşirelerin çalışma birimlerine göre etik liderlik ve iş doyumu puanları açısından anlamlı farklılıklar olduğu ($p<0.05$) belirlenmiştir. Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin etik liderlik düzeyi ve iş doyumu düzeyi diğer birimlere göre daha yüksek puan ortalamasına sahiptir. İş doyumu ölçeğinde; işle ilgili olumlu duygular ve keyifli çalışma ortamı alt boyutunda yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerde; üstlerden uygun destek ve işyerinde algılanan önem alt boyutlarında ise cerrahi birimlerde çalışma hemşirelerde puan ortalamaları daha yüksektir. Acil, ameliyathane, yoğun bakım gibi ünitelerde çalışan hemşirelerin stres ve iş yükleri diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek oranda olabilmektedir. Bu birimlerde hastalık seyri ve şiddeti daha fazladır. Bu durum da iş yükü artmakta, iş doyumu da azaltmaktadır. 2019'da Türkiye'de yapılan bir çalışmada acilde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının en yüksek, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin ise en düşük olduğu bulunmuştur (Özden ve ark, 2019).

Çalışmamızda ise 11-15 yıl çalışma deneyimine sahip hemşirelerin iş doyumu ve etik liderlik puan ortalamaları en yüksek bulunmuştur. Birçok çalışma ile bu açıdan uyumlu değerlendirilmemiştir. Yapılan diğer çalışmalarda ise iş doyumu ile çalışma yılı arasında fark olmadığı da belirlenmiştir (Ruggerio, 2011; Karagozoğlu, 2017; Eide, 2016) İş doyumunun 15 yıldan sonra tekrar artması ise, yaşın ilerlemesi ile açıklanabileceği gibi, zaman içinde mesleki faaliyette iş ve işyeri ile uyum ve özdeşleşmeden kaynaklanabileceği açıklanmıştır. Bazı çalışmalarda ise farklı sonuçlar bildirilmiştir (Özden, 2019). Bir kurumda çalışma süresinin uzaması, iş yerini tanıma, deneyim ve beklentiler arasında bir uyumun sağlanmasıyla bağlantılı olarak iş doyumu da artmaktadır.(Özden ve ark., 2019) Bir çalışmada 5 yıl ve altında çalışma yılı olan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur benzer sonuçlara rastlanmış çalışmalarda bulunmaktadır.(Goldman, 2010; Woods, 2014)

Aitamaa ve arkadaşlarının 2017'de yönetici pozisyonundaki hemşirelerin diğer çalışanların etik sorunlarıyla başa çıkmalarında sorumlu olduğunu bildirmiştir. Ayrıca, yönetici pozisyonundaki hemşirelerin, hizmet hemşirelerinin hastalarla daha fazla çalıştıkları düşünüldüğünde etik kodları daha fazla kullanmalarının şaşırtıcı olduğunu da belirtmişlerdir. Martin ve Cullen'in 2006 yılındaki çalışmalarında, hemşirelerin yöneticilerine yönelik memnuniyetinin etik iklim puanları üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Tsai ve Huang (2008)'un Tayvan'da hemşirelerle yaptığı çalışmada, yöneticilerin etik ilkeleri kullanarak ve hemşirelerin eğitim ve gelişimini destekleyen pozitif bir etik iklim ortamı yaratabileceğini belirtmiştir.

Çalışmamızda, sürekli gündüz çalışan hemşirelerde etik liderlik, sürekli gece çalışan hemşirelerde ise iş doyumunun yüksek oranda olduğu görülmektedir. Hemşirelerin çoğu gece vardiyası olmak üzere farklı vardiyalarda çalışmaktadır. Avrupa ülkelerinde ve Türkiye'de Sağlık Kaynakları ve Hizmet İdaresi Başkanlığı verilerine göre hemşire sayısı açısından ciddi sıkıntısı yaşanmaktadır, bu da hemşirelerin iş yükünü arttırmakta dolaylı olarak iş doyumu ve memnuniyeti etkilemektedir. (Özden ve ark., 2019).

Çalışmamızda hemşirelerin genel iş doyumunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleği kendine uygun bulma ve mesleğin geleceği hakkında iyimser olmanın, meslekten memnuniyeti ifade

etmektedir. Memnuniyet çalışanların birey olarak kabul gördükleri, gelişmeye olanak sağladığı ve sorumluluk alma gibi içsel faktörleri nedeniyle bu iş doyumunu artırmaktadır. Özden ve arkadaşlarının çalışmalarında işinden memnun olan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Özden ve ark., 2019). İş doyumunda düşüklük hemşirelerde; değer verilmediği, kararlara aktif katılmadıkları, ekip çalışmasının bir parçası olarak görülmedikleri ve teşvik edilmedikleri gibi ekip performansını ve yönetsel süreci olumsuz etkileyebilecek algılamalara neden olmaktadır.(Wood, 2014; Victor, 1993). Hemşirelerin mesleğinden ve meslektaşlarından memnun olmaları ve çalışma ortamlarını algılama biçimleri etik meselelere yönelik tutumlarını ve etik karar alma süreçlerini etkilemektedir. Hasta bakımını olumlu yönde etkileyen etik kararların alınmasında, hem hemşire hem de hasta sonuçlarına olumlu etkisi olduğu yönünde literatür bilgisi yer almaktadır. (Godman, 2010; Makaroff, 2014; Hashish, 2017)

Hemşirelerin etik liderlik ve iş doyumu ile çalıştıkları kliniklerden memnuniyet durumları karşılaştırıldığında çalıştıkları kliniklerden memnun olan hemşireler lehine etik liderlik ve iş doyumu ölçeği "iş yerinde algılanan önem" alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiş, bu alt boyut puan ortalamalarının diğerlerinden daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Hemşirelerin etik liderlik ve iş doyumu ile çalıştıkları klinikleri kendi istekleri ile seçme durumları karşılaştırıldığında çalıştıkları klinikleri kendi istekleri ile seçen hemşireler lehine iş doyumu ölçeği "keyifli çalışma ortamı" alt boyutundan daha yüksel puan aldığı, çalıştıkları klinikleri değiştirmek istemeyen hemşirelerin etik liderlik, iş doyumu ölçeğinden yüksek puan aldıkları görülmüştür. Bu sonuçlar literatür bilgisiyle uyumlu olarak değerlendirilmiştir. (Özden ve ark., 2019)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumuna etkisi üzerine odaklanılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, etik liderlik algısının hemşirelerin iş doyumunu arttırdığı belirlenmiştir. Etik liderlik ve iş doyumu ortalama puanlarının orta düzeyde olduğu ve bu parametreler arasında anlamlı bir pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin etik liderlik algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalıştığı kliniklerden etkilenmediği; eğitim durumlarında, çalışma sürelerinden, çalıştıkları kliniklerinden memnuniyet durumlarından ise etkilendiği belirlenmiştir. Hemşirelikte etik liderlik, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve tükenmişlik ile ilişkilerinin değerlendirebilmek için farklı çalışmaların yapılması önerilebilir. Hemşirelerin iş memnuniyetini arttırmak için hastanelerin, etik problemlerin farkındalığını etik liderlik becerilerini arttırmak için çalışmalar yapılmalıdır. Bunun yanında konuya ilişkin yapılacak bundan sonraki çalışmaların, daha büyük örneklem grubunda yapılması konunun daha geniş kapsamda değerlendirilmesini ve farklı sonuçların literatüre kazandırılmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Ahmadi, S.A.A., Ahmadi, F. ve Zohrabi, M. (2012). Effect of the Leadership Styles on the Organizational Commitment Given the Staff Personality Traits. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(1),247-264.

Arslantaş, C., Dursun, N. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1),111–128.

Atmojo, U. D. (2012). Creating 'zone of silence 'condition: least mean square adaptive filter application for acoustic noise removal. International Journal of Information and Communication Technology, 4(2-4), 179- 186.

Aitamaa, E., Leino-Kilpi, H., Puukka, P. ve Suhonen R. (2010). Ethical problems in nursing management: the role of codes of ethics. Nurs Ethics,17(4),469–482.

Baydın, N.Ü., Topçu, İ., Şen, H.T., Ateş, N., Erdem, B. ve Yıldırım. A. (2017). Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi,3(4),89-97

Baum, H. (2010). Planning and the problem of evil. Planning Theory, 10(2),103–123.

Bilgen, A. (2014). The effects of employees' perceptions of ethical leadership and ethical climate on the organizational commitment: a comparative application on the private and the public sectors. Master's Thesis, Bahcesehir University, Social Institute of Sciences, Istanbul, Turkey.

Bıyık, Y., Şimşek, T.ve Erden, P. (2017). Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatminine etkisi. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 3(1).

Bulutlar, F. ve Oz, E.U. (2009). The effects of ethical climates on bullying behavior in the workplace. J Bus Ethics, 86(3), 273–295.

Brown, M. E., Treviño, L. K., ve Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, 117−134.

Brown, M. E. ve Treviño, L. K. (2006). Charismatic leadership and workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 91, 954−962

Çelik, V. (2000). Eğitimsel Liderlik, Pegem A Yayıncılık, İkinci Baskı, Ankara.

Çelik, S., Dedeoglu, B. B. ve Inanir, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations/otel işletmelerinde etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkisi. Ege Akademik Bakış, 15(1), 53.

Cullen, J.B. ve Victor, B. (1993) The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity. Psychological Reports, 1993,73, 667-674.

Darvish, H. Ve Rezaei, F. (2011). The impact of authentic leadership on job satisfaction and team commitment. Management & Marketing, 6(3), 421

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1),17-26.

Erkutlu, H., Chafra, J. (2014). Yükseköğretimde etik liderlik ve işyeri zorbalığı. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(3), 55-67.

Eide, T., Dulmen, S.V. ve Eide, H.(2016). Educating for ethical leadership through web-based coaching: a feasibility study. Nurs Ethics, 23(8),851–865.

Gezici, A. (2007). Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.

Goldman, A. ve Tabak, N. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. Nurs Ethics, 17(2),233–246.

Ghahroodi, H.K., Mohd, M. Z. B. T. S. ve Ghorban, Z. S. (2013). Examining ethical leadership and ıts ımpacts on the followers' behavioral outcomes, Asian Social Science, 9 (3), 91-96.

Hashish, E.A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. Nurs Ethics, 24(2), 151–166.

Huang, C..C, You, C.S. ve Tsai, M.T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. Nurs Ethics,19(4),513–529.

International Council of Nurses-ICN: Erişim :https://www.icn.ch

İğnelipınar,N.(2013). Çalışanların iş tatmin düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Bölümü, Yüksek Lisans Tezi,İstanbul.

Karagozoglu, S., Yildirim, G., Ozden, D. ve Cınar, Z. (2017). Moral distress in Turkish intensive care nurses. Nurs Ethics,24(2), 209–224.

Kılınç, K.Ö. ve Öztürk, H. (2019). Hemşirelikte otantik liderlik. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(6),55-63

Kim, W. G. ve Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. International Journal of Hospitality Management, 30(4), 1020-1026.

Makaroff, K.S., Storch, J., Pauly, B., Newton, L. (2014). Searching for ethical leadership in nursing. Nurs Ethics, 21(6),642–658.

Martin, K.D. ve Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. J Bus Ethics, 69(2),175–194.

Mayfield, J. ve Mayfield, M. (2002). Leader communication strategies: Critical paths to improving employee commitment. American Business Review, 20(2), 89-94.

Mathieu, J.E. ve Zajac D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108(2), 171.

Mihelič, K.K., Lipičnik, B., Tekavčič, M.(2010). Ethical Leadership International Journal of Management & Information Systems, 14(5),31

Munir, Y., Malik, M.E., Ehsan, M., Javaid, B., Arshad, A., Khalid, M. ve Nazir, S. (2013). Empirical ınvestigation of ethical leadership, job turnover, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. Far East Journal of Psychology and Business, 10(2),12-20.

Mustafa, G., ve Lines, R. (2014). Influence of leadership on job satisfaction: The moderating effects of follower individual-level masculinity–femininity values. Journal of Leadership Studies, 7(4), 23-39.

Neubert, M.J., Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Roberts, J.A. ve Chonko, L.B. (2009). The virtuous ınfluence of ethical leadership behavior: evidence from the field. Journal of Business Ethics, 90:157–170

Ozden, D., Karagozoglu, S.ve Yıldırım, G. (2013). Intensive care nurses' perception of futility: job satisfaction and burnout dimensions. Nurs Ethics, 20(4),436–447.

Ozden, D., Arslan, G.G., Ertugrul, B.ve Karakaya, S. (2019). The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. Nursing Ethics, 26(4),1211–1225

Ponnu, C. H. ve Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes-the Malaysian case. EJBO - Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 14(1),21-32

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). Örgütsel Davranış, çev. İnci Erdem. Ankara: Nobel Yayınevi.

Ruggerio, J. (2011). The bridge between an ethical climate and job satisfaction. J US:China Pub Admin, 8(5),571–576.

Tuna, M., Bircan, H., ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 26 (2), 143-156.

Toor, S. ve Ofori, G. (2009). Ethical leadership: examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture, Journal of Business Ethics, 90 (4),533–547.

Tsai, M.T. ve Huang, C.C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in Taiwan. J Bus Ethics, 80(3), 565–581.

Vitell, S.J. ve Davis, D.L. (1990). The relationship between ethics and job satisfaction: an empirical ınvestigation. Journal of Business Ethics, 9(6), 489-494.

Woods, M. (2014). Beyond moral distress: preserving the ethical integrity of nurses. Nurs Ethics, 2014; 21(2): 127–128.

Yates, L. (2011). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. George Fox University In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Management.

Yıldırım, A. (2010). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Karaman.

Yılmaz, A.T. ve Yıldırım, A. (2016). Hemşire iş doyum ölçeği'nin türkçe geçerlilik ve güvenirliği, Journal of Health and Nursing Management, 3(3),158-168 |

Yolaç, S. (2011) Yöneticinin algılanan liderlik tarzı ile yöneticiye duyulan güven arasındaki lider üye etkileşiminin rolü. Öneri Dergisi, 9 (36);63-72.

Zhu, W., May, D.R. ve Avolio, B.J. (2004). The ımpact of ethical leadership behavior on employee outcomes: the roles of psychological empowerment and authenticity, Journal of Leadership and Organizational Studies, 11 (1),16-26