



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelikte Yönetim

[Yüksek Lisans Tezi]

**HEMŞİRELERİN ÇATIŞMA ÇÖZME STRATEJİLERİ VE ETİK LİDERLİK
ALGILARI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yavuz Selim TUT
ORCID: 0000-0001-5613-951X

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK
ORCID: 0000-0002-2560-4199

Konya – 2023



TEŞEKKÜR

Çalışmamın her anında desteğini hissettiğim, ilgisini esirgemeyen, zaman ayırıp önerileri ile yol gösteren değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK' e, zamanını ayırıp çalışmama destek olan meslektaşlarıma, veri toplama aşamasında yardımlarını esirgemeyen mesai arkadaşlarıma ve eğitim hayatımda maddi manevi desteklerini her zaman hissettiğim annem Zeynep TUT, babam Harun TUT' a, yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen eşim Ümran TUT' a, evlatlarım Harun Tuğra ve Zeynep Berra' ya sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum.

Yavuz Selim TUT

Haziran 2023

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TEZ ONAY SAYFASI	vi
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	vii
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1. Amaç	2
1.2. Araştırmanın Hipotezleri	3
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Çatışma Kavramı	5
2.1.1. Çatışmanın nedenleri	5
2.1.2. Çatışma çözme stratejileri	6
2.1.3. Çatışmanın sonuçları	8
2.1.4. Hemşirelikte çatışma yönetiminin önemi	8
2.1.5. Hemşirelikte çatışma ile ilgili yapılmış çalışmalar	9
2.2. Etik Liderlik Kavramı	10
2.2.1. Etik liderlik boyutları	11
2.2.2. Hemşirelikte etik liderliğin önemi	12
2.2.3. Hemşirelikte etik liderlik ile ilgili yapılmış çalışmalar	12
2.3. İş Doyumu Kavramı	13
2.3.1. İş doyumunun boyutları	14
2.3.2. İş doyumunu etkileyen faktörler	14
2.3.3. Hemşirelikte iş doyumunun önemi	15
2.3.4. Hemşirelikte iş doyumunu ile ilgili yapılmış çalışmalar	16
3. GEREÇ VE YÖNTEM	17
3.1. Araştırmanın Türü	17
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	17
3.2.1. Araştırma yapılan yerin özellikleri	17

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri.....	18
3.3.1. Tanımlayıcı bilgiler soru formu (EK-1)	18
3.3.2. Rahim örgütsel çatışma envanteri (ROCI II) (EK-2)	18
3.3.3. Etik liderlik ölçeği (EK-3)	18
3.3.4. Minnesota iş doyumunu ölçeği (EK-4)	19
3.4. Verilerin Toplanması	19
3.5. Araştırmaya Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri	19
3.6. Sınırlılıklar	20
3.7. Verilerin Analizi	20
4. BULGULAR	23
5. TARTIŞMA	37
5.1. Hemşirelerin Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirliliği ile Ölçek Puanlarının Tartışılması	38
5.2. Hemşirelerin Özellikleri ile Etik Liderlik Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Tartışılması	39
5.3. Hemşirelerin Özellikleri ile Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Tartışılması	40
5.4. Hemşirelerin Özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puan Ortalamalarının Tartışılması	42
5.5. Hemşirelerin Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin Tartışılması	44
5.6. Hemşirelikte Etik Liderliğin İş Doyumuna Etkisinde Çatışma Çözme Stratejilerinin Aracı Rolünün Tartışılması	46
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	49
7. KAYNAKLAR	51
8. EKLER	57

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **YAVUZ SELİM TUT**' un "*Hemşirelerin Çatışma Çözme Stratejileri ve Etik Liderlik Alguları ile İş Doymu Arasındaki İlişki*" başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Konya / 08.06.2023

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK
Necmettin Erbakan Üniversitesi/
Hemşirelik Fakültesi/
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Jüri Üyesi
Doç. Dr. Şerife Didem KAYA
Necmettin Erbakan Üniversitesi/
Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi/
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Jüri Üyesi
Doç. Dr. Serpil Çelik DURMUŞ
Kırıkkale Üniversitesi/
Sağlık Bilimleri Fakültesi/
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 13/06/2023 tarih ve 14/05 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Hasibe VURAL
Enstitü Müdürü

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Hemşirelerin Çatışma Çözme Stratejileri ve Etik Liderlik Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki başlıklı tez çalışmamın toplam **43** sayfalık kısmına ilişkin, 11.06.2023 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%12** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez kabul sayfası hariç
2. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
3. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
4. Önsöz hariç
5. İçindekiler hariç
6. Simgeler ve kısaltmalar hariç
7. Materyal ve metot hariç
8. Kaynaklar hariç
9. Alıntılar dahil
10. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

11/06/2023

Yavuz Selim TUT

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

08/06/2023

Yavuz Selim TUT

KISALTMALAR LİSTESİ

ROCI-II: Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri

SPSS: Statistical Package of Social Sciences

TDK: Türk Dil Kurumu

NEÜ: Necmettin Erbakan Üniversitesi

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü



TABLULAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 3.7.1. Verilerin analizinde kullanılan istatistik yöntemler	21
Tablo 4.1. Hemşirelerin özelliklerine ilişkin bulgular (n=316)	23
Tablo 4.2. Etik liderlik ölçeği, çatışma çözme stratejileri ölçeği, iş doyumu ölçeği Cronbach alfa, skewness, kurtosis, ortalama, minimum ve maksimum değerleri	24
Tablo 4.3. Hemşirelerin özellikleri ile etik liderlik ölçeği toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması	25
Tablo 4.4. Hemşirelerin özellikleri ile çatışma çözme stratejileri ölçeği alt boyut puan ortalamasının karşılaştırılması	26
Tablo 4.5. Hemşirelerin özellikleri ile iş doyumu ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması	28
Tablo 4.6. Hemşirelerin etik liderlik, çatışma çözme stili, iş doyumu ölçek puanları arasındaki ilişki	29
Tablo 4.7. Yol analiz sonuçları (etik liderlik- bütünleştirme stili- iş doyumu)	30
Tablo 4.8. Yol analiz sonuçları (etik liderlik- alttan alma stili- iş doyumu)	31
Tablo 4.9. Yol analiz sonuçları (etik liderlik- hükmetme stili- iş doyumu)	32
Tablo 4.10. Yol analiz sonuçları (etik liderlik- kaçınma stili- iş doyumu)	33
Tablo 4.11. Yol analiz sonuçları (etik liderlik- uzlaşım stili- iş doyumu)	34
Tablo 4.12. Hipotez sonuçları	35

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No

Sayfa No

Şekil 1.1. Araştırma Modeli 3



ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelikte Yönetim
Yüksek Lisans Tezi

HEMŞİRELERİN ÇATIŞMA ÇÖZME STRATEJİLERİ VE ETİK LİDERLİK ALGILARI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yavuz Selim TUT

Konya-2023

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin çatışma çözme stratejileri ve etik liderlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Tanımlayıcı ilişki arayıcı türdeki bu çalışma, Ağustos-Eylül 2022 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde çalışan 316 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler “Tanımlayıcı Bilgiler Soru Formu”, “Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri (ROCI-II)”, “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, bağımsız gruplarda t testi, ANOVA, ileri analiz testi Tukey, Pearson korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul onamı, kurum izni, ölçek kullanım izinleri ve hemşirelerden sözel izin alınmıştır.

Bu çalışmada hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları etik liderliğin orta düzeyin altında, iş doyumlarının orta düzeyde olduğu, hemşirelerin çatışma çözümünde en çok kullandıkları stratejinin uzlaşım, en az kullandıkları stratejinin ise hükmetme olduğu bulunmuştur. Pearson Korelasyon Analizi sonucunda hemşirelerin etik liderlik algıları ile iş doyumları ($r=0,549$; $p<0,001$) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve ileri derecede anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik ile çatışma çözme stratejileri arasında; bütünleştirme stratejisi ($r=0,309$; $p<0,001$) ve alttan alma stratejisi ($r=0,312$; $p<0,001$) ile pozitif yönde, orta düzeyde, kaçınma ($r=0,288$; $p<0,001$), uzlaşım ($r=0,185$; $p<0,001$) ve hükmetme stili ($r=0,137$; $p<0,05$) ile pozitif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyumları ile çatışma çözme stratejileri arasında ise; bütünleştirme ($r=0,359$; $p<0,001$) ve alttan alma stili ($r=0,334$; $p<0,001$) ile pozitif yönde ve orta düzeyde, uzlaşım ($r=0,285$; $p<0,001$), kaçınma ($r=0,193$; $p<0,001$) ve hükmetme stili ($r=0,140$; $p<0,05$) ile pozitif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yapısal eşitlik modelinin sonucunda etik liderliğin iş doyumunu ($\beta=0,430$; $p<0,001$) pozitif yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur. Ayrıca etik liderliğin iş doyumuna etkisinde çatışma çözme stratejilerinin aracı rolü yapısal eşitlik analizi ile değerlendirilmiş ve analiz sonucunda; bütünleştirme ($\beta=0,049$; $p<0,001$), alttan alma ($\beta=0,044$; $p<0,001$) ve uzlaşım stili ($\beta=0,027$; $p<0,001$) pozitif yönde anlamlı bir şekilde aracı rollerinin olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışma sonucunda etik liderliğin iş doyumuna etki eden önemli bir faktör olduğuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda etik liderliğin iş doyumuna olan etkisinde bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stillerinin aracı rolünün olduğu belirlenmiştir. Hemşire yöneticilerin etik liderliği benimsemesi ve çatışma çözümünde uygun stillerin kullanılması ile hemşirelerin iş doyumlarının artacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Aracı rol, Çatışma çözme stratejileri, Etik liderlik, Hemşire, İş doyumları, Yapısal eşitlik.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Institute of Health Sciences
Department of Nursing
Nursing Management
Master Thesis

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' CONFLICT RESOLUTION STRATEGIES AND ETHICAL LEADERSHIP PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTION

Yavuz Selim TUT

Konya-2023

This study aims to evaluate the relationship between nurses' conflict resolution strategies and ethical leadership perceptions and job satisfaction. This descriptive study was conducted with 316 nurses working in a university hospital between August and September 2022. Data were collected with the “Descriptive Information Questionnaire”, “The Womb Organizational Conflict Inventory (ROCI-II)”, the “Ethical Leadership Scale” and the “Minnesota Job Satisfaction Scale”. Number, percentage, mean, independent group t-test, ANOVA, advanced analysis test Tukey, Pearson correlation analysis, and structural equation model were used in the analysis of the data. Ethics committee approval, institutional permission, scale usage permissions, and verbal permission from nurses were obtained for the research.

In this study, it was found that the ethical leadership perceived by the nurses in their managers was below the medium level, their job satisfaction was at a moderate level, the most used strategy by nurses in conflict resolution was a compromise, and the least used strategy was domination. As a result of Pearson Correlation Analysis, it was determined that there was a positive, high, and highly significant relationship between nurses' ethical leadership perceptions and job satisfaction ($r=0.549$; $p<0.001$). Between ethical leadership and conflict resolution strategies; positive, moderate, avoidance ($r=0.288$; $p<0.001$), compromise ($r=0.185$; $p<0.001$) with integration strategy ($r=0.309$; $p<0.001$) and takedown strategy ($r=0.312$; $p<0.001$) and domination style ($r=0.137$; $p<0.05$), there was a positive, weak and significant relationship. Between job satisfaction and conflict resolution strategies; integrating ($r=0.359$; $p<0.001$) and undertaking style ($r=0.334$; $p<0.001$) in the positive direction and moderately, compromise ($r=0.285$; $p<0.001$), avoidance ($r=0.193$; $p<0.001$) and It was determined that there was a positive, weak and significant relationship with domination style ($r=0.140$; $p<0.05$). As a result of the structural equation model, it was found that ethical leadership had a significant positive effect on job satisfaction ($\beta=0.430$; $p<0.001$). In addition, the mediating role of conflict resolution strategies in the effect of ethical leadership on job satisfaction was evaluated with structural equation analysis and as a result of the analysis; integrating ($\beta=0.049$; $p<0.001$), undertaking ($\beta=0.044$; $p<0.001$) and compromise style ($\beta=0.027$; $p<0.001$) were found to have mediator roles in a positive and significant way.

As a result of this study, it was concluded that ethical leadership is an important factor affecting job satisfaction. At the same time, it was determined that integrating, dismissing, and negotiation styles played a mediating role in the effect of ethical leadership on job satisfaction. It is thought that nurses' job satisfaction will increase with the adoption of ethical leadership by nurse managers and the use of appropriate styles in conflict resolution.

Keywords: Conflict resolution strategies, Ethical leadership, Job satisfaction, Nurse, Mediator role, Structural equality,.



1. GİRİŞ VE AMAÇ

Hayatın her döneminde yoğunluğu değişmekle birlikte farklı amaç ve hedefler, bireysel algılar, kültürel farklılıklar ve fikir ayrılıkları gibi nedenlerle yaşanan çatışma, iletişim sürecinin bir parçasıdır (Özlük ve ark. 2022). Farklı meslek gruplarının bir araya gelerek aynı amaca hizmet ettiği, ilişkilerin yoğun olduğu hastaneler hem yapı hem işlev olarak karmaşık yapıya sahip olmaları sebebiyle çatışma için uygun ortamın olduğu kurumlardan birisidir (Kılınç ve ark. 2018). Yapılan bir çalışmada kaynak kıtlığı, nesiller arası dinamikler, zayıf iletişim ve güvensizlik gibi durumların çatışmaya neden olduğu, hiyerarşik örgüt kültürü yapısının ise çatışma yönetimini zorlaştırdığı belirtilmektedir (Koesnell ve ark. 2019). Sağlık meslek gruplarından biri olan hemşireler bireysel görevleri ve ekip görevlerini yaparken üstleri, çalışma arkadaşları, astları, hasta ve hasta yakınları ile çatışma yaşayabilmektedir (Dinçel 2019). Önemli olan karşı karşıya kalınan çatışmanın olumlu şekilde nasıl yönetileceği ve çatışma çözmede kullanılacak stratejileri doğru seçerek, kurum ve bireyler için iyileştirici ve geliştirici katkıları olacak şekilde sonlandırabilmektir (Lee ve ark. 2014). Kullanılan çatışma çözme stratejilerinin uygun olmaması sonucu kişiler arası iletişim sorunları, karar verme sürecinde gecikme, tedavi ve bakımda aksamalar gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Dinçel 2019). Sağlık kuruluşlarında iletişim sorunlarının çözüme kavuşturulması, eksikliklerle baş edebilme ve iş yoğunluğunun yönetilebilmesi vb. sayesinde sağlık hizmet kalitesinde artma ve iyileştirme sağlanabilmektedir (Gharaveis ve ark. 2018). Hemşirelerin çatışma yaşadığı gruplardan birisi de yönetici hemşireleridir (Başoğul 2021). Gün içerisinde farklı nedenlerle çatışma içerisinde yer alan yönetici hemşireler, çatışma yönetiminin merkezinde bulunmaktadır (Koesnell ve ark. 2019). Yönetici hemşirelerin liderlik özelliklerini kullanarak yaşanan çatışmayı olumlu bir şekilde yönetebilmeleri çağdaş yönetim becerileri aralarında yer almaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) (2020), hemşirelerin dünya çapında sağlığı koruma ve geliştirmedeki rollerinde, lider hemşireliğe odaklanma ihtiyacını vurgulamaktadır. Özellikle yönetici pozisyonunda bulunan hemşirenin beraber çalıştığı astlarının üzerinde etki bırakması, kişiler arası ilişkilerinde ahlak kurallarını ön plana çıkarması ve karar verme sürecinde etik değerlere uygun bir duruş sergilemesi etik liderlik kavramını akla getirmektedir (Brown ve ark. 2005). Yönetici hemşirelerin sergilediği etik liderlik yaklaşımının, hemşirelerin yaşanan çatışmaları çözüme kavuşturması ve karar verme becerilerinin desteklenmesi nedeniyle örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Lotfi ve ark. 2018; Mckenna ve Jeske 2021). Etik liderlik başarılı örgütsel sonuçlara ulaşmak için önemli bir araç olarak

görülmektedir (Kim ve ark. 2019). Yapılan bir çalışmada, yönetici hemşirelerin etik liderlik davranışı sergilemelerinin hemşirelerde iş doyumunu ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır (Özden ve ark. 2019). Ayrıca bir meta-analiz çalışmasında, yöneticilerin etik liderlik davranışı ile iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif, çalışanların işten ayrılma niyeti ile negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Hoch ve ark. 2018). Lider yöneticiler çalışanlarına çatışma çözmede izlenmesi gereken yolu göstererek motivasyon ve iş doyumlarının artmasını sağlamaktadır (Daly ve ark. 2020).

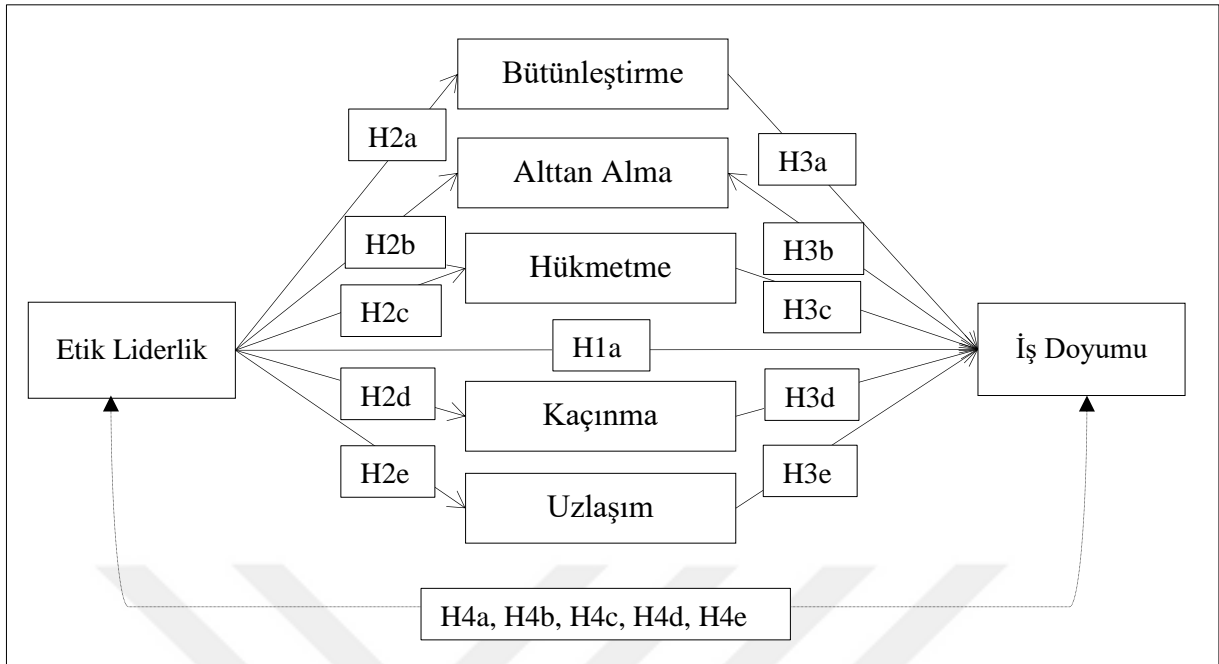
İş doyumunu, mesleki istekler veya beklentilerin karşılanması ile oluşan memnuniyet duygusudur (Liu ve ark. 2016). Çalışanların iş doyumunun olumlu yönde etkilenmesi performans, motivasyon ve iş verimliliğini artırmakta ve sağlık hizmet kalitesinde iyileşme ve gelişme sağlamaktadır (Cho ve Kim 2022; Yüksel- Kaçan ve ark. 2016). İş doyumunun azalması ile performansta düşme, iş stresi, tükenme, işten ayrılma niyetinin ortaya çıktığı görülmektedir (Liu ve ark. 2016). Hemşirelerin iş doyumunu bireysel ve örgütsel olarak farklı faktörlerden etkilenmektedir. Yapılan bir sistematik inceleme çalışmasında özellikle iş doyumunu etkileyen faktörlerin fiziksel çalışma ortamı, otorite ve hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları demokratik bir yönetim şekli olduğu bulunmuştur (Yasin ve ark. 2020). Yönetici hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin farkında olması ve hemşirelerin iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilmesi için liderlik özelliklerini kullanmaları gerekmektedir.

Hastanelerde karşılaşılan sorunların çözümünde kullanılacak çatışma çözme stratejisi, yönetici hemşirenin sergilediği etik liderlik davranış ve tutumundan etkilenmektedir. Etik liderler sorunların çözümünde adaletli, ahlaki değerlere önem veren ve yapıcı bir tutum içerisinde bulunarak, hemşirelerin iş doyumunun olumlu yönde etkilenmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda bu çalışmada etik liderlik, çatışma çözme stilleri ve iş doyumunu kavramları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Ayrıca yönetici hemşirelerin etik liderlik davranışlarının iş doyumunu üzerinde etkisinde, kullanılan çatışma çözme stratejilerinin aracı rolü incelenerek alana katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1.1. Amaç

Hemşirelerin çatışma çözümünde kullandıkları stratejiler, etik liderlik algıları ve iş doyumunu kavramları literatürde ayrı ayrı çalışmalarda incelenmiş, ancak bu üç değişkenin beraber incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, hemşirelerin çatışma çözme stratejileri ve etik liderlik algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Hipotezleri



Şekil 1.1. Araştırma modeli ve hipotezleri

- H1a:** Etik liderlik, iş doyumunu pozitif etkiler.
- H2a:** Etik liderlik, bütünleştirme stilini pozitif etkiler.
- H2b:** Etik liderlik, alttan alma stilini pozitif etkiler.
- H2c:** Etik liderlik, hükmetme stilini pozitif etkiler.
- H2d:** Etik liderlik, kaçınma stilini pozitif etkiler.
- H2e:** Etik liderlik, uzlaşım stilini pozitif etkiler.
- H3a:** Bütünleştirme stili iş doyumunu pozitif etkiler.
- H3b:** Alttan alma stili iş doyumunu pozitif etkiler.
- H3c:** Hükmetme stili iş doyumunu pozitif etkiler.
- H3d:** Kaçınma stili iş doyumunu pozitif etkiler.
- H3e:** Uzlaşım stili iş doyumunu pozitif etkiler.
- H4a:** Etik liderliğin, iş doymu üzerine etkisinde bütünleştirici stilin aracılık rolü vardır.
- H4b:** Etik liderliğin, iş doymu üzerine etkisinde alttan alma stiline aracılık rolü vardır.
- H4c:** Etik liderliğin, iş doymu üzerine etkisinde hükmetme stiline aracılık rolü vardır.
- H4d:** Etik liderliğin, iş doymu üzerine etkisinde kaçınma stiline aracılık rolü vardır.
- H4e:** Etik liderliğin, iş doymu üzerine etkisinde uzlaşım stiline aracılık rolü vardır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Çatışma Kavramı

Çatışma TDK sözlüğünde “söz, iddia veya davranış birbirini tutmamak, birbirini çelmek, mütenakız olmak” işi anlamında kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2023). Çatışma, birbirleriyle bağlantısı olan insanların karşılıklı olarak bir şeylerin uygun olmadığı ve denk düşmediğini algılamalarına dayalı olan etkileşimdir (Folger ve ark. 2013). Çatışma bireylerin ya da grupların amaçlarının, çıkarlarının veya değerlerinin uyuşmadığı durumlarda ve kurumun hedeflerini gerçekleştirme esnasında anlaşmazlık sebebiyle oluşmaktadır (Kazimoto 2013). Taraflar birbirleri ile bağlantılı olduğu için ulaşmak istedikleri hedeflerinin peşinden giderken birbirlerine müdahale ediliyormuş gibi algıladıklarından dolayı çatışma ortamı oluşmaktadır (Hopkins ve Yonker 2015). İnsanın olduğu her ortamda kişisel farklılıklardan dolayı çatışmalar oluşmaktadır (Yavuz ve Ayan 2018). İş kolunun fazla olduğu hastanelerde de sağlık hizmetinin idare ve sorumluluğunu üstlenen; özellikle hemşire, doktor gibi doğrudan birbirleri ile temas halinde olan çalışanlar, sağlık kuruluşlarının karmaşık yapıları sebebiyle çatışmaya müsait, karmaşık ve stres seviyesi yüksek bir ortamda çalışmaktadır (Patton 2014). Çatışma kişiler arası ilişkilerin yetersiz kalması, değişime gösterilen tepki ve liderlerin yönetim tarzı gibi sorunlardan kaynaklanmaktadır (Mekibben 2017). Bireysel çatışmalar; aynı işi yapan bireyler arasında, ast ve üst arasında, yönetim kadrosu ile kurmay yetkiye sahip bireyler arasında sık sık görülmektedir. (Akova ve Akın 2015).

2.1.1. Çatışmanın nedenleri

Sağlık kurumlarında farklı uzmanlık dallarının iç içe çalışması, kurum politikaları, görev tanımlarının belirsizlikleri gibi çatışma oluşmasına sebep olan çok fazla etkenin olması çatışmanın oluşmasını kaçınılmaz yapmaktadır. Örgütlerde iki veya ikiden fazla birey ya da grup arasında herhangi bir sebepten dolayı oluşan anlaşmazlık, uyumsuzluk, zıtlasma ve birbirlerine ters düşmeleri sonucu çatışma yaşanmaktadır. Kişilerarası veya birimler arasında meydana gelen çatışmaların kaynağının bilinmesi çözüm yolları üretebilmek için önemlidir. Çatışma nedenleri bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve iletişim sorunları kaynaklı oluşabilir. (Koçel 2020; Özlük ve ark. 2022).

- **Bireysel faktörler:** Kişilik farklılıkları (çalışanların değer yargıları, yetenekleri, kıskançlık durumları ve ben-merkezli gibi kişilik özellikleri), amaç farklılıkları (örgütte çalışanlar arasında ulaşılmak istenen amaç hakkında farklı fikirler), statü ve güç farklılıkları (bazı çalışanların kendilerini başkalarından daha farklı ve prestij sahibi olarak görmeleri) ve

algılama farklılıkları (amaç, değer yargısı ve çıkar farklılıkları gibi algı farklılıkları sebebiyle olay ve gelişmeleri farklı algılama) bu grupta yer almaktadır (Koçel 2020).

- **Örgütsel faktörler:** Fonksiyonel karşılıklı bağlılık (birimler veya kişiler arasında iş bakımından bağlılık olması), çıkar farklılıkları (yapılan iş karşılığı alınan ücret, prim, ikramiye veya sağlanan diğer imkanlarda yapılan değişiklikler), yönetim alanı belirsizliği (çalışanların hangi pozisyonda çalışacakları, kime karşı sorumlu olacakları konusunda belirsizlik), kaynak kullanımı (ortak kullanılan kaynakların paylaşımında yaşanan sorunlar), yöneticilik tarzları arasındaki farklılıklar (yöneticilerin karar verme süreci, iletişim teknikleri ve zaman kullanımı ile ilgili kendilerine özgü yönetim tarzlarına sahip olmaları), değişen koşulların getirdiği yeni nitelikler (bireylerin bir üst kademeye yükselmesi, örgütün yeniden yapılanması veya işletmenin el değiştirmesi gibi gelişmeler sonucu geçiş sürecini başarılı şekilde sürdüremeyen yöneticiler rol çatışması içine girmeleri) işçi ve işveren ilişkilerinde kutuplaşma (işçi ve işveren arasında oluşabilecek gerginlikler neticesinde oluşan kutuplaşmanın artması) ve örgüt içi güç mücadelesi (bazı çalışanların kendi güç alanlarını oluşturmaya çalışması sonucunda diğer çalışanların bu durumun farkına varmaları ile oluşan rekabet) bu grupta yer almaktadır (Koçel 2020; Özlük ve ark. 2022).
- **İletişim problemleri:** İletişim noksanlıkları (örgüt içi mesaj akışındaki gecikme, mesajın yanlış anlaşılması, bilgi ve deneyim farklılığı gibi olaylar nedeniyle ortaya çıkabilecek iletişim yetersizliği), üst yönetimin iletişim kanalındaki yetersizlikleri dikkate almaması ve göz ardı etmesi bu grupta yer almaktadır (Yavuz ve Ayan 2018; Koçel 2020; Özlük ve ark. 2022).

2.1.2. Çatışma çözme stratejileri

Çatışma çözümünde başarılı bir süreç için önemli olan çatışan tarafların kullandığı stratejinin aynı olması değil, stratejiler arasında en uygun olanın seçilmesidir (Özlük ve ark. 2022). Uygun stratejilerin kullanılması sayesinde örgüt içerisinde oluşan çatışmalar büyük oranda azalmakta, buna bağlı olarak stres ve gerilim seviyesi düşmektedir (Kazimoto 2013). Aynı zamanda yönetici belirlediği strateji sayesinde çatışma ile yüzleşebilir ya da kaçınabilir (Beitler ve ark. 2016). Rahim (2002), tarafların niyetlerinden olan kendine yönelik ilgi ve başkalarına yönelik ilgi boyutlarını birleştirerek kişiler arası çatışmayı ele alırken çatışma çözme stratejilerini bütünleştirme, alttan alma, hükmetme, kaçınma ve uzlaşım olmak üzere beş strateji olarak sıralamıştır.

- **Bütünleştirme:** Çatışmayı çözmek için, tarafları bir araya getirerek çatışma nedenini belirleme ve değerlendirme yapmalarına olanak sağlayarak sürecin yönetilmesidir. Çözüme ulaşabilmek için açıklık, bilgi alışverişi ve alternatif yöntemlerin incelenmesi gerekir. Tarafların endişesini gidermeye yönelik olduğu için kişilerarası çatışmayı ele alan kazan-kazan tarzı olarak tanımlanmaktadır (Rahim ve Katz 2020). Problemin çözüme kavuşması için taraflar arasında iş birliği yapılması gerekir. Bu stratejinin amacı, taraflar arasında oluşan görüş ayrılıklarını belirleyerek en iyi çözüme ulaşmak olduğu için kazanan-kaybeden tarzı tartışmalara izin verilmemesidir (Yılmaz ve Görecek 2019).
- **Altan alma:** Çatışan taraflardan birinin, kendisine olan ilgi ve ihtiyaçlarına yönelme seviyesi düşük iken karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarına yönelik ilgisi yüksektir. Kişi, karşı tarafın endişelerini tatmin etmek için kendisinin endişelerinin göz ardı eder. Bir kaybet-kazan tarzıdır (Rahim ve Katz 2020). Çatışmaya dahil olan konuya hakimiyet olmaması, karşı tarafın haklı olması veya konu karşı taraf için daha önemli ise kullanışlıdır. Taviz veren tarafın ilişkilerin sürdürülmesini istediği durumlarda karşı tarafın isteklerini kabul ederek, tatmin edecek bir çözümde anlaşma yöntemidir (Karip 2020).
- **Hükmetme:** Kazan-kaybet yönelimi veya kişinin çatışmadan kazanarak çıkabilmek için zorlama davranışını kullanmasıdır. Üstün olan taraf karşı tarafın ihtiyaçlarını önemsemeden hedefini kazanmaya çalışır (Rahim ve Katz 2020). Taraflardan biri farklı tarzlarda güç kullanarak karşı tarafı kendi görüşünü kabul etmeye zorlar. Karşı taraf güçsüz olduğu için başka yolu olmadığından çözümü kabul etmek zorunda kalır (Karip 2020). Olumsuz kararların karşı taraf için zararlı olacağı durumlarda, astlarla baş edebilmek için zorunluluk oluşmuşsa ya da karşı tarafın kararı mali yük getirecek ise kullanımı uygundur. Konuların karmaşık olması ve daha iyi bir karar verebilmek için yeterli zaman olduğu durumlarda ya da tarafların birbirlerine üstünlüğü olmadığı durumlarda bu stili kullanmak çıkmaza sebep olabileceği için uygun değildir (Rahim 2002).
- **Kaçınma:** Her iki tarafın, kendi ve karşısındakinin ilgi ve ihtiyaçlarına gösterdikleri yönelimin düşük olduğu durumlarda kullandıkları kaybet-kaybet tarzıdır. Geri çekilme, geçiştirme, boyun eğme bu stratejinin özünü oluşturmaktadır. Her iki tarafın da endişeleri tatmin edilmez (Rahim ve Katz 2020). Karşı tarafla yüz yüze gelme durumunda oluşan potansiyel olumsuz etkilerin çatışma çözümünün sağlayacağı durumlar daha ağır bastığında ya da karmaşık bir olayın çözülebilmesi için bir sakinleşme dönemine ihtiyaç olduğunda

kullanılabilir. Konunun önemli olduğu, acil karar alınması gereken durumlar ve tarafların kararlarından taviz vermediği durumlarda kullanmak uygun değildir (Rahim 2002).

- **Uzlaşım:** Taraflar, kendisinin ve karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarına karşı orta derecede önem göstererek çözüme ulaşılmaya çalışırlar. Tarafların karşılıklı olarak bir şeylerden vazgeçmesi gerekmektedir. Bu sayede karşılıklı tavizler verileceği ve orta yol bulunacağı anlamına gelmektedir (Rahim ve Katz 2020). Karşılıklı ödün verme stratejisi ile ödün veren taraf alttan alma stratejisine göre daha az taviz vereceği için kazan-kazan yaklaşımı ile her iki tarafın kazandığı bir strateji oluşur (Karip 2020). Bu stil tarafların birbirini dışladığı durumlarda, tarafların birbirine eşit statüde olduğunda veya görüşmeler çıkmaza girdiğinde faydalıdır. Ancak problem çözme yaklaşımı gerektirecek kadar karmaşık durumlarda ve bir taraf diğerine göre güçlü ise kullanmak uygun değildir (Rahim 2002).

2.1.3. Çatışmanın sonuçları

Çalışanların ortak bir amaç için bir arada bulunduğu örgütlerde yönetici ve çalışanın, çatışma durumunu çözerken uyguladığı strateji sayesinde olumlu veya olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çatışma örgüte zarar verecek bir durum olarak düşünülmemeli aksine gelişime, verimlilik ve örgütsel değişim, karar süreci, sorun çözümü ve özgür fikir beyanına olumlu katkılar sağlayan bir kavram olarak kabul edilmelidir (Beitler ve ark. 2016; Kılınç ve ark. 2018). Çatışmanın etkilerinin olumlu yönde olması için çatışma yönetim tarzı önemlidir. Çatışmayı etkileyen faktörlerin ve çalışanların çatışma anında gösterdiği davranışların analizi sayesinde başarılı bir çatışma yönetimi sağlanmış olur (Yavuz ve Ayan 2018). Çatışma sürecinin taraflar arasında tartışma ortamı ve soruna karşı ilgi oluşturması, yeni amaçlar edinilmesi, problem çözüm yeteneği kazanılması, örgüt içi demokratik ortam oluşturulması, birbiri ile uyumlu çalışan takımların oluşması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Akova ve Akın 2015; Karip 2020). Bunun yanı sıra örgüt amacında sapma, motivasyon düşüklüğü, tarafların birbirlerine karşı güveninde azalma, stres birikimine bağlı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıkması, kaynakların verimsiz kullanımı ve iş için harcanması gereken enerjinin yanlış yönde harcanması gibi olumsuz sonuçları da bulunmaktadır (Akova ve Akın 2015; Karip 2020).

2.1.4. Hemşirelikte çatışma yönetiminin önemi

Sağlık hizmetlerinin kaliteli olarak sürdürülmesi için sağlık çalışanlarının eşgüdüm içerisinde hareket etmesi gerekmektedir. Farklı meslek gruplarının iç içe çalıştığı bakım ve tedavi hizmeti verilen hastanelerde, hemşireler ile diğer meslek üyeleri ve hasta/hasta yakınları arasında çatışma oluşabilmektedir (Lee ve ark. 2013). Hemşirelerde, iş yerinde çatışmaya sebep

olan etmenler arasında iş kapsamının belirsiz olması, otokratik yönetim şekli, iletişim eksiklikleri gibi durumların olduğu belirtilmektedir (Gi ve Ki 2018). Hemşirelerin, kurum içerisinde yaşanan çatışmaları olağan bir durum olarak kabul edip, iyileştirici ve geliştirici değişikliklere neden olabilecek çatışma çözme becerisini kullanabilmesi gerekmektedir (Lee ve ark. 2014). Hemşirelerde, kurumlarında farklı nedenlerle yaşadığı çatışma sonucunda olumsuz duygu birikimi, karar verme sürecinde bozulma ve hasta güvenliğini riske atabilecek olumsuz davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Özellikle hemşirelerin çatışma sürecini olumlu bir şekilde yönetebilmeleri için yönetici hemşirelere önemli roller düşmektedir. Yönetici hemşireler çatışmayı önceden sezebilen, çatışmayı tetikleyen etkenleri görebilen, doğru çözümlene becerisine sahip olup çatışmaları, yaşanan sorunların yansıtıcısı olarak değerlendirip kurum için yararlı sonuçlar elde etmek için kullanılmalıdır (Özlük ve ark. 2022). Yönetici hemşirenin çatışmaya neden olan sorunları analiz ederek çalışanların görüşlerini alması önem taşımaktadır (Dinçel 2019).

2.1.5. Hemşirelikte çatışma ile ilgili yapılmış çalışmalar

Alan ve ark. (2022) İstanbul ilinde devlet ve özel hastanede çalışan 285 hemşire ile hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları çatışma yönetimi stratejileri ile etik liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarında, hemşireler yöneticilerinin çatışma çözme stratejisi olarak sırasıyla bütünleştirme, alttan alma, uzlaşım, kaçınma ve hükmetme stratejilerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Zhang ve ark. (2022) Çin’de 300 hemşire ile yaptıkları, pediatri hemşiresinde işe bağlılık, duygusal bozukluklar ve çatışma yönetimini inceleyen çalışmalarında, katılımcıların çatışma çözümünde sırasıyla bütünleştirme, uzlaşım, alttan alma, kaçınma ve hükmetme stillerini kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Çağatay ve Arslan (2020) Elazığ Şehir Hastanesi’nde 33’ü hemşire 134 sağlık personeli ile yaptıkları, çalışanlara göre yöneticilerin çatışma çözme stratejilerini inceledikleri çalışmalarında, yönetici hemşirelerinin en çok hükmetme stratejisini kullandığını belirtmişlerdir.

Yıldırım ve Şahin (2020) tarafından Erzurum’da üç devlet hastanesinde görev yapan 574 hemşirenin çatışma çözme stratejileri ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarında, hemşirelerin çatışma çözme becerilerinin orta düzeyin biraz üzerinde olduğu, çatışma çözme stratejileri arasında uzlaşım ve bütünleştirme stratejisini üst düzeyde kullanırken, kaçınma, alttan alma ve hükmetme stratejilerini orta düzeyde kullandıklarını belirtmişlerdir. Afzal ve ark. (2019) Pakistan Lahor’da bir devlet hastanesinde çalışan 155 hemşire ile, hemşirelerin çatışma yönetim stili ve işten ayrılma niyetini inceledikleri çalışmada,

%79,4'ü kadın olan hemşirelerin kaçınma stratejisini, erkeklerin ise hükmetme stratejisini daha çok tercih ettikleri sonucunu bulmuşlardır. Yılmaz (2018) Alanya'da 136 hemşire ile hemşirelerin çatışma yönetim stilleri ve etkileyen faktörleri incelediği çalışmada, hemşirelerin üstleriyle çatışma çözme sürecinde en çok uzlaşım, en az hükmetme stilini kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Çatışma çözme stratejisine; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan bölüm, kurumda çalışma süresi gibi özelliklerin etkisinin olmadığı, meslekte çalışma süresi ile eğitim durumunun anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Baçoğul ve Özgür (2016) bir üniversite hastanesinde çalışan 277 hemşire ile, hemşirelerin çatışma çözme stratejilerinde duygusal zekanın rolünü inceledikleri çalışmada, hemşirelerin sırasıyla kaçınma, hükmetme, alttan alma stratejilerini orta düzeyde, uzlaşım ve bütünleştirme stratejilerini ise alt düzeyde kullandıkları, yaş ve medeni durumlarının çatışma çözme stratejileri ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin dahili birimlerde çalışanlara göre bütünleştirme stratejisini daha fazla kullandıkları, yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre daha çok hükmetme stratejisini tercih ettikleri, 1-5 yıl arası çalışma süresi bulunanların 6-10 yıl çalışma süresi olanlara göre bütünleştirme stilini daha çok kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Johansen ve Cadmus (2016) ABD'de acil serviste çalışan 222 hemşire ile, acil servis hemşirelerinde çatışma yönetim stili, destekleyici çalışma ortamları ve iş stresi deneyimini inceledikleri çalışmada, katılımcıların çatışma sürecinde sırasıyla kaçınma, hükmetme, bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stratejilerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Higazee (2015) Ürdün'de beş hastanede çalışan 128 hemşire ile, hemşirelerin yaşadıkları çatışma türleri ve düzeylerini araştırdıkları çalışmada, hemşirelerin orta düzeyde çatışma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. Etik Liderlik Kavramı

Etik, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde “töre bilimi, çeşitli meslek dalları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü. Ahlaki, ahlakla ilgili” anlamlarında kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2023). Etik liderlik; kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışların gösterilmesi ve bu davranışların takipçilere iki yönlü iletişim, güçlendirme ve karar alma yoluyla tanıtılmasıdır (Brown ve ark. 2005). Etik liderlik, sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı kullanılarak açıklanmaktadır. Sosyal öğrenme kuramı, Albert Bandura (1977) tarafından geliştirilen, eğitim ve psikoloji alanında kabul gören, gözlem ve başkalarının yaptığını taklide

dayanan öğrenme kuramıdır. Liderini örnek alan çalışan özellikle liderin etik davranışları sayesinde hem davranışsal hem de bilişsel düzeyde etik kodları benimserler (Bahar 2019).

Ahlaki değerler kurumların verimli bir şekilde işleyişlerini sürdürebilmeleri için önemli rol oynamaktadır. Çalışanlar ve yöneticilerin etiğe olan ilgileri sayesinde ahlaki değerlerin yükselmesi sağlamaktadır (Hızarcıoğlu 2022). Etik liderler, verdikleri kararlar ve sergiledikleri hareketler ile güvenilirlik ve samimiyete dayalı olarak çalışanların güvenini kazanmaya çalışan kişilerdir (Brown ve Trevino 2006). Etik liderlik, liderin kendi yetkilerinin farkında olması sayesinde çalışanlarının üzerinde iş doyumunu ve işe bağlılıkları gibi sorunların takibi ile yakından ilgilenir. Bu süreçte etik lider, karar vermede, davranışlarda, çalışanlara karşı tutumda ve çevresel faktörleri bir bütün olarak değerlendirebilmelidir (Köse 2022). Kurum yöneticilerinin etik davranışa bağlılıkları ve etik davranışı yücelten tutumları sayesinde çalışanların etik davranış sergilemeleri sağlanır (Uzun 2017).

2.2.1. Etik liderlik boyutları

Etik liderlik; iklimsel etik, iletişimsel etik, davranışsal etik ve karar vermede etik olmak üzere dört boyutta değerlendirilmektedir (Brown ve Trevino 2006).

- **İklimsel etik:** Kurum amaçları ve etik ilkeler ile kurum içindeki sosyal ve kültürel yapılaşmalar uyum içerisinde olmalıdır. Zamanla oluşan değişim özellikle üst yönetimin dış ortamla ilişkilerinin aktif olarak ve sağlıklı kurmasını zorunlu hale getirir. Yöneticiler ilişkilerini örgütün sosyal, kültürel ve etik değerlerini göz önüne alarak kurmalıdır. Çalışanların kuruma bağlılıkları, adalet algıları ve iş doyumunu gibi sonuçlar kurum içinde etik iklimin seyrini etkiler (Eroğlu ve Yılmaz 2015). Ahlaka aykırı olma durumu, yasal durum, tepki düzeyi, yükselen etik ve geliştirilmiş etik kurumlarda görülen etik iklimler olarak sıralanmaktadır (Akdoğan ve Demirtaş 2014).
- **İletişimsel etik:** Etik liderlik yöneticiler ile çalışanlar arasında oluşturulan sağlıklı iletişimle ilgilidir. Sağlıklı ilişki, eşit paylaşım ve sosyal değişim uyumunun sağlanabilmesi ile mümkündür. Yöneticiden çalışanlara etik değerlerin ulaşmasında iletişim önemlidir (Brown ve ark. 2005). İletişim sayesinde lider ile çalışanların birbirlerine verdikleri değeri görmeleri sağlanmış olur. Liderin problemlerin çözüme kavuşturması ve anlaşmazlıkları ortadan kaldırması ile şeffaf ve güvenilir imajı oluşturur. Yönetim kadrosunda bulunanların şeffaflığını yitirmesi, güvenilirliklerinin kaybetmeleri, bilgi saklamaları sağlıklı iletişimi engellemektedir (Eroğlu ve Yılmaz 2015).

- **Davranışsal etik:** Liderin göstereceği davranışlar örgüt çalışanlarının hareketlerine de etki etmektedir. Liderin esas görevlerinden biri de çalışanları etki altına alarak örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamaktır. Bu amaca ulaşma esnasında liderlik sergilediği davranışların doğru-yanlış, iyi-kötü değerlerinin ahlaki yanının olduğu unutulmamalıdır. Aynı zamanda yöneticinin etik davranışları örgüt kültüründen etkilenmektedir (Uğurlu ve Üstüner 2011). Yönetici davranışları ile çalışanlarına karşı dürüst, adaletli, sorumluluk bilinci olan, çalışanlarına karşı eşit mesafede olan, farklı fikirlere saygılı tutum sergilemesi gerekmektedir (Eroğluer ve Yılmaz 2015).
- **Karar vermede etik:** Örgüt için önem arz eden karar verme süreci herhangi bir konu üzerinde pozitif ve negatif tüm yönleri düşünme, bütün alternatifleri ortaya koyma, kararın sonucunda etkilenecek bireylerin durumunu değerlendirme ve en uygun yöntemi seçme aşamalarından oluşur. Her zaman bir yöntem bulmak mümkün olmayabilir ya da seçilen yöntem her zaman doğru olmayabilir. Bu durumda liderin etik algısının kuvvetli olması gerekmektedir. Alınan kararın etik değerlere uygun olması çalışanların etik algılarında, moral ve motivasyonlarının yükselmesini sağlayacaktır (Eroğluer ve Yılmaz 2015).

2.2.2. Hemşirelikte etik liderliğin önemi

Hemşirelik etiği profesyonel hemşireliğin başlangıcı ile mesleğe önemli katkıları olan Florence Nightingale dönemine dayanmaktadır. Nightingale 1860 yılında yazdığı hemşireler üzerine notlarında hemşireler için etik yönergelerinde dürüstlük, adalet, taraf tutmama, çalışan isteklerine saygı duyma ilkeleri olarak aktarmaktadır (Barkhordari-Sharifabad ve ark. 2018). Liderlik hemşireler için motivasyonu yükselterek bakımın kalitesinin artmasını sağlayan etmenlerden biridir. Liderin, etik lider özelliği sergilemesi sonucu kurumda etik atmosfer ve ahlaki rehberlik imkânı oluşarak hemşirelerin memnuniyet düzeyinde artış olur. Kurum politikalarının işlevsizliği, üstlerinden gerekli desteğin gelmemesi, astlarının deneyimli insan gücünün yetersiz olması gibi sorunlar yüzünden liderin etik hareket etmesinin önüne konulan engellerden dolayı ahlaki sorunlar oluşmaktadır (Barkhordari-Sharifabad ve ark. 2017). Yöneticilerin sergilediği etik liderlik tutumları çalışanların kendi kararlarını vermelerini teşvik ettiği ve işe bağlılıklarını arttırdığı görülmüştür (Mckenna ve Jeske 2021). İş yükünün arttığı, hastaların farkındalıklarının arttığı, kaynakların yetersiz kaldığı, yaşam kalitesinin düştüğü, fiziksel ve sözel şiddet olaylarının arttığı günümüzde hemşirelerden etiği ilk sıraya alarak; kişilerin haklarına saygı duyma, koruma ve savunma yükümlülüklerini içeren hemşirelik mesleki kodları oluşturulmaktadır (Mannix ve ark. 2013; Mannix ve ark. 2015).

2.2.3. Hemşirelikte etik liderlik ile ilgili yapılmış çalışmalar

Çitak ve Kahraman (2021), Ankara’da bir üniversite hastanesinde çalışan 177 hemşire ile yöneticilerin etik liderlik davranışları ve örgütsel adalet anlayışlarını araştırdıkları çalışmada hemşirelerin etik liderlik algılarının orta düzeyde olduğu; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, öğrenim durumu, medeni hal ve çalışılan kliniklerin etik liderlik algısı üzerine herhangi bir etkisi olmadığını belirtmişlerdir. Mansur ve Uysal (2021), Türkiye’de dijital anket yoluyla ulaşılan hemşirelerden 396 kişinin dahil edildiği, pandemi sürecinde hemşirelerin etik liderlik algılarını araştırdıkları çalışmada, %84,6’sı kadın, %75,5’i lisans, %33,6’sı özel hastanede çalışan hemşirelerin etik liderlik algılarının orta düzeyde olduğu, kadınların erkeklere göre, lisans mezunu olanların diğer mezun gruplarına göre ve özel hastanede çalışanların etik liderlik algılarının anlamlı ve yüksek olduğu görülmüştür. Mostafa ve ark. (2021), Romanya’da 49 hastanede çalışan 460 hemşirenin katıldığı etik liderliğin sınırlarını inceledikleri çalışmada yöneticilerin sergilediği etik liderlik davranışları ile hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinde azalma, iş tatmini ve örgüte olan bağlılıklarında artma olduğunu ifade etmişlerdir.

Barkhordari-Sharifabad ve Mirjialili (2020), İran’da üç hastanede çalışan 171 hemşirenin katıldığı etik liderliğe hemşirelerin bakış açısını araştırdıkları çalışmada hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları etik liderlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Enwereuzor ve ark. (2020), Nijerya’da 10 hastanede çalışan 237 hemşire ile yaptıkları etik liderlik ile lidere güven arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında liderin sergilediği etik davranışların sonucunda güven ortamı oluştuğunu belirtmişlerdir. Türe ve Demirsoy (2020), Eskişehir’de üniversite hastanesinde çalışan 336 hemşire ile yaptıkları, hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları etik liderliğin iş doyumuna etkisini araştırdıkları çalışmada %87,8’si kadın, %23,8’i lise mezunu %31,5’i cerrahi klinikte görev yapan hemşirelerin etik liderlik algılarının orta düzeyde olduğu, kadınların erkeklere göre, eğitim düzeyi lise olanların ön lisans ve lisansa göre ve cerrahi birimlerde çalışanların dahili ve yoğun bakımlara göre etik liderlik algılarının anlamlı ve yüksek olduğu, aynı zamanda etik liderliğin iş doyumunu ile orta düzeyde pozitif ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

2.3. İş Doyumu Kavramı

Emek ve hizmet amaçlı kurumların devamlılığını sağlayan faktörlerden bir tanesi de iş gücüdür. İş gücünü üstlenen çalışanların işlerine karşı hal ve davranışları iş doyumunu oluşturmaktadır (Elibüyük ve Güney 2020). Çalışanın işi benimsemesi, işini severek yapması, çalışma şartları ve koşullarının uygunluğu, çalışanın iş ve kurumundan duyduğu memnuniyet

seviyesi gibi durumlar iş doyumunu faktörler arasında yer almaktadır (Daşdemir ve Okul 2019). Çalışan yetersizliği ve işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu günümüzde iş doyumunu kavramı önemli bir rol oynamaktadır (Niskala ve ark. 2020). Çelik ve Kılıç (2019) iş doyumunu, çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını etkileyerek iş verimliliği ve performansı üzerinde olumlu veya olumsuz sonuçları olan duygusal tepki olarak açıklamaktadır. Liu ve ark. (2016) iş doyumunun temel özelliklerini, kurumdan beklenen ihtiyaçların karşılanması, çalışma koşullarının tatmin edici olması, adaletli ortamın sağlanması olarak sıralamaktadır.

2.3.1. İş doyumunun boyutları

İçsel ve dışsal doyum olmak üzere iş doyumunu iki alt boyuttan oluşmaktadır (Biçkes 2014).

- **İçsel doyum:** Çalışanların yaptıkları işin içeriğine yönelik aldığı doyumdur. İçsel doyumunu etkileyen çalışanların kendi aralarındaki iletişim biçimi, serbestlik düzeyi, iş arkadaşları ile yardımlaşma, becerilerini sergileyebilme, yaratıcı olma, sorumluluk üstlenebilme ve başarıma isteği gibi kavramlardan oluşmaktadır (Biçkes 2014).
- **Dışsal doyum:** Yapılan iş karşılığında elde edilen imkanların, çalışanın sosyal hayatı üzerindeki etkileriyle ilişkili, duygu ve düşünceleri kapsayan doyum seviyesidir. Dışsal iş doyumunu etkileyen faktörler; kurumun çalışma politikaları, çalışma şartları, maaş durumu, terfi imkânı, ödüllendirme mekanizması, iş devamlılık olarak sıralanabilmektedir (Biçkes 2014).

2.3.2. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumunu, bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Saygılı ve Çelik 2011).

- ❖ **Bireysel faktörler:** Çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi gibi bireysel özellikleri iş doyumunu etkilemektedir (Saygılı ve Çelik 2011).
- **Yaş:** Arkadaşlarına göre yaşı daha büyük olan çalışanın istek ve beklentileri azalıp tecrübesi artacağı için iş doyum seviyesi yüksek olabilmektedir (Elibüyük ve Güney 2020).
- **Cinsiyet:** Çalışanların meslektaşları ile aralarında cinsiyete bağlı ayrım yapıldığına dair görüşlerin olması iş doyumunu etkilemektedir (Akbari ve ark. 2020).
- **Medeni durum:** Evliliğin bireylerin yaşamını daha düzenli bir hale getirmesinden dolayı iş hayatına olumlu etkileri sayesinde evlilerin bekarlara göre iş doyumlarının

pozitif etkilendiği görülmektedir. Eşlerin her ikisini de çalışması ya da birinin çalışıp diğerinin çalışmaması, kişilerin iş doyumunu etkilemektedir (Elibüyük ve Güney 2020).

- **Eğitim durumu:** Çalışanın eğitim seviyesine bağlı olarak edindiği bilgi ve becerilerini iş hayatında uygulayabilmesi iş doyumunu etkilemektedir (Elibüyük ve Güney 2020).
- **Hizmet süresi:** Çalışılan süre attıkça maaş artışı ve terfi gibi beklentiler oluşacağı için iş doyumunu etkilemektedir (Elibüyük ve Güney 2020).

❖ **Örgütsel faktörler:** İşin niteliği, kurum politikaları, güvenli çalışma ortamı, iletişim, maaş, terfi durumu gibi iş yeriyle alakalı olan faktörler çalışanların iş doyumunu etkilemektedir (Saygılı ve Çelik 2011).

- **İşin niteliği:** Çalışanların yapacakları işi bilerek, bilgi ve becerilerine doğrultusunda isteyerek çalıştıkları alanlarda iş doyumunu etkilenmektedir (Hassoy ve Özvurmaz 2019).
- **Kurum politikaları:** Liyakate uygun davranılması, adaletli olunması, objektif değerlendirme yapılması çalışanın kuruma olan inancını arttıracığı için iş doyumunu da etkilenmektedir (Daşdemir ve Okul 2019).
- **Güvenli çalışma ortamı:** Hizmet verilen alanlarda fiziksel ve psikolojik olarak güvenli ortamın sağlanması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Abualrub ve ark. 2016).
- **İletişim:** Çalışanların başta ekip üyeleri olmak üzere hasta ve hasta yakınları da dahil kurdukları diyalog ve etkileşimler iş doyumunu etkilemektedir (Hatip ve Seren 2021).
- **Maaş:** Çalışanların aldığı maaş, ekonomik olarak yaşam kalitesini arttıracığı için iş doyumunu da alınan maaştan etkilenmektedir (Hassoy ve Özvurmaz 2019).
- **Terfi:** Görevine uygun yerde çalıştırılan ve liyakate dayalı bir sistem ile terfi olanağının bulunması iş doyumunu etkilemektedir (Daşdemir ve Okul 2019).

2.3.3. Hemşirelikte iş doyumunun önemi

Mesleki istek ve ihtiyaçlar karşılandığında ortaya çıkan memnuniyet duygusuyla ortaya çıkan iş doyumunu neticesinde hemşirelerin performansları, yaşam kalitesi ve ruhsal sağlık durumlarında olumlu yönde artış görülmektedir. Hemşirelerin iş doyumunun yüksek olması, hastaların psikolojik sağlıklarını da olumlu yönde etkilemektedir (Liu ve ark. 2015). Çalışma ortamlarının fiziksel olarak iyileştirilmesi ve çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle işe bağlılık artacak ve iş doyumunu da olumlu yönde etkilenecektir (Hatip ve Seren 2021). İş doyumunun artması ile mesleki tükenmişlik, iş stresi, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti sıklıkla azalmakta ve yaşam kalitesi de yükselmektedir (Liu ve ark. 2015; Çelik ve Kılıç 2019). Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin artırılması için elverişli çalışma ortamlarının

oluşturulması, psikolojik ve genel refah düzeylerinin artırılması ve kendi otonomisi ile bağımsız karar alabilmesinin kurum tarafından desteklenmesi önem taşımaktadır (Penconek ve ark 2021).

2.3.4. Hemşirelikte iş doyumunu ile ilgili yapılmış alışmalar

Chen ve ark. (2022) Çin’de 41 hastanenin psikiyatri servislerinde çalışan 9,744 hemşire ile, olumsuz olay raporlama sisteminin iş doyumunu ve iş tükennişliğe etkisini inceledikleri çalışmada, hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Durmuş ve Özsoy (2022) Ankara’da bir devlet hastanesinde çalışan 168 hemşire ile hemşireler arası iş birliği ve iş doyumunu araştırdıkları çalışmalarında, içsel doyum düzeylerinin dışsal doyuma göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Ghorbanzadeh ve ark. (2022) İran’da bir üniversite hastanesinde çalışan 353 hemşirenin klinik yeterlilikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu saptamışlardır. Gül ve ark. (2022) Çanakkale’de 482 hemşire ile, yetenek yönetiminin iş doyumuna etkisini inceledikleri çalışmada, genel iş doyum puanının ortalamasının üzerinde, içsel doyum puanının dışsal doyum puanına göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Heidari ve ark. (2022) İran’da devlet hastanelerinde görev yapan 251 hemşire ile, iş doyumunu ve tükennişlik düzeylerini araştırdıkları çalışmada, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Parlar-Kılıç ve ark. (2021) Türkiye’de bir ilde bulunan 671 hemşire ile, örgütsel sessizliğin iş doyumuna etkisini araştırdıkları çalışmada, hemşirelerin genel iş doyumununun orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Yüksel-Kaçan ve ark. (2016) Bursa’da 284 kişi ile, hemşirelerin iş doyumunu seviyelerini inceledikleri çalışmada, meslekte çalışma süresi 0-5 yıl ve 20 yıl üzeri olanların diğer çalışanlara göre ve iş doyum puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, dahili birimlerde çalışanların iş doyum alt boyut ve toplam puan ortalamalarının diğer birimlerde çalışanlara göre daha düşük olduğunu belirlemişlerdir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Türü

Nicel araştırma yönteminden yararlanılan bu çalışma tanımlayıcı ilişki arayıcı türdedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Necmettin Erbakan Üniversitesi (NEÜ) Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan hemşireler oluşturmaktadır (N=950). Araştırmanın örnekleme "olayın ortalaması incelenecek ise örnekleme alınacak sayısının hesaplanması için evreni bilinen örneklem hesaplama formülü" ile hesaplanmıştır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu 2021). Araştırmanın örnekleme alınacak hemşire sayısı 274 olarak belirlenmiştir. Kayıplar olabileceği dikkate alınarak örneklem sayısı %10 artırılarak 301 olarak hedeflenmiştir. Toplam 350 hemşireye anket dağıtılmış 320 anket toplanmıştır. İki anket en az altı ay kurumda çalışma şartını taşıyamaması ve iki anket de istatistiksel analizde aykırı uç veriler içermesi sebebiyle değerlendirmeden çıkarılmış ve örneklem sayısı 316 hemşireyle tamamlanmıştır.

$$n = \frac{N t^2 p.q}{d^2 (N-1) + t^2 p.q}$$

n= Örneklem alınacak birey sayısı

N= Evrendeki birey sayısı

t= Belirli serbestlik derecesinden ve saptanan yanılma düzeyinden "t" tablosundan bulunan teorik değer: 1,96 (%95 olasılıkla (güvenle) $\alpha = 0,05$ için)

d= Ortalamaya göre yapılmak istenen \pm sapma (0.05 olarak alınmıştır).

p= Olayın gerçekleşme olasılığı (0,5)

q= Olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,5)

$$n = \frac{950 \times (1,96 \times 1,96) \times (0,5 \times 0,5)}{(0,05 \times 0,05) \times (950-1) + (1,96 \times 1,96) \times (0,5 \times 0,5)} = 273,74$$

3.2.1. Araştırma yapılan yerin özellikleri

Sağlık Bakanlığı Göğüs Hastalıkları Hastanesi olarak 1982 yılında hizmet vermeye başlayan hastane, 1984 yılında Meram Tıp Fakültesi Hastanesi olarak hizmet vermeye devam etmiştir. NEÜ' nin kuruluşundan sonra NEÜ Meram Tıp Fakültesi Hastanesi ismiyle hizmet vermeye devam eden hastanenin ismi 2023 de NEÜ Tıp Fakültesi Hastanesi olarak değiştirilmiştir. Hastane 32 yataklı servis, 13 yoğun bakım bölümü, yetişkin-çocuk acil

servisine sahip olup, toplam yatak kapasitesi 1350'dir. Akademik ve idari personel dahil toplam 4573 sağlık çalışanının hizmet verdiği hastanede 950 hemşire görev yapmaktadır

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Veriler “Tanımlayıcı Bilgi Formu (EK-1)”, “Etik Liderlik Ölçeği (EK-2)”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği (EK-2)” ve “Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri (EK-4)” ile anket yöntemi ile toplanmıştır.

3.3.1. Tanımlayıcı bilgiler soru formu (EK-1)

Literatür taranarak oluşturulan bu formda hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, meslekte çalışma süresi, hastanede çalışma süresi, eğitim durumu, çalıştığı birime dair bilgilerini tespit etmeye yönelik yedi soru yer almaktadır (Yüksel-Kaçan ve ark. 2016; Özden ve ark. 2019; Başoğul 2021).

3.3.2. Rahim örgütsel çatışma envanteri (ROCI-II) (EK-2)

İnsanların kişilerarası çatışma stillerini nasıl ele aldığını belirlemek amacıyla Rahim (1983) tarafından geliştirilmiş ve Yağcıoğlu (1997) tarafından Türkçeye uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 28 madde ve çatışma yönetim stillerini “1.,4.,5.,12.,22.,23.,28.” maddeler Bütünleştirme (İntegrating), “7.,14.,15.,20.” maddeler Uzlaşma (Obliging), “8.,9.,18.,21.,25.” maddeler Hükmetme (Dominating), “3.,6.,16.,17.,26.28.” maddeler Kaçınma (Avoiding) ve “2.,10.,11.,13.,19.,24.” maddeler Alttan alma (Compromising) olarak beş alt boyutta ele almaktadır. ROCI-II'nin A, B ve C şeklinde üç formu vardır. A Formu üstlerle, B Formu astlarla, C Formu ise akranlarla olan çatışmada hangi stilin daha çok kullanıldığını değerlendirmektedir. Bu çalışmada yöneticilerle olan çatışma araştırılacağı için A formu kullanılmıştır. ROCI II, 5'li Likert skalasını (5=Tamamen uygun, 4=Uygun, 3=Kararsızım, 2=Uygun değil, 1=Hiç uygun değil) kullanır. Ölçeğin değerlendirilmesinde toplam puan hesaplanmamakta, her bir alt boyut için ortalama puan hesabı yapılmaktadır. En yüksek puanı alt boyutlar sırasıyla anlaşmazlık durumunda kullanılan stili göstermektedir. Bu çalışmada alt boyutların Cronbach alpha katsayısı 0,68-0,81 arasında bulunmuştur.

3.3.3. Etik liderlik ölçeği (EK-3)

Brown ve arkadaşları tarafından (2005) geliştirilmiş, Tuna ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipte olup 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle

katılıyorum şeklinde sıralanmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi 1-5 puan arasında yapılmaktadır. Alınan puanın 5 puana yaklaşması hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları etik liderlik davranışının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,92 olarak belirlenmiştir.

3.3.4. Minnesota iş doyum ölçeği (EK-4)

Weiss ve ark. tarafından 1967 yılında geliştirilmiş, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 20 madde ve “1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., 20.” maddeler İçsel doyum (kişisel faktörlere bağlı), “5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., 19.” maddeler dışsal doyum (çevresel faktörlere bağlı) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli likert tipte olup 1=Hiç memnun değilim, 2=Memnun değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum, 5=Çok memnunum olarak puanlanmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi 1-5 puan arasında yapılmaktadır. Toplam ve alt boyut puan ortalamasının 5 puana yaklaşması yüksek doyum göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,91 olarak belirlenmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan araştırmacıların izinlerinin alınması, etik kurul ve kurum izinlerinin alınmasının ardından toplanmıştır. Ölçeklerin kullanılmasına yönelik izinler e-posta yoluyla alınmıştır. Araştırmanın etik kurul izni NEÜ Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 06.07.2022 tarihinde 2022/250 sayılı karar ile alınmıştır (EK-6). Kurum araştırma izni araştırmanın gerçekleştirileceği NEÜ Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliğinden 28.07.2022 tarihinde E-14567952-900-218385 sayılı karar ile alınmıştır (EK-7). Hemşirelerin bilgilendirilmiş rızaları sözlü olarak alınmıştır, onamlar anket formunun ön bölümünde belirtilmiştir. Örneklemi oluşturan hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilerek, katılımda gönüllü olanlara anket dağıtılmıştır. Veri toplama formu, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere aynı vardiyada verilmiş ve vardiya sonunda alınmıştır. Boş veri formları da kliniklerde bırakılmamış ve vardiya sonunda geri alınmıştır. Soru formunun doldurulma süresinin yaklaşık olarak 20-25 dakika olduğu görülmüştür.

3.5. Araştırmaya Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri

Araştırmaya;

- Hizmet yılı 0-6 ay arası olan hemşirelerin gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmamaları, adaptasyon sürecinde buldukları için araştırmaya dahil edilmemiştir.

- Yıllık izin ve doğum izninde bulunanlar araştırmaya dahil edilmemiştir.
- Hemşirelerin yöneticilerini değerlendirdikleri için, yönetici pozisyonunda çalışan hemşireler çalışmaya dahil edilmemiştir.
- Poliklinik, ameliyathane, kan alma gibi birimlerde çalışan hemşireler, yoğunluk ve ulaşılmada yaşanan sorunlar nedeniyle araştırmaya dahil edilmemiştir.

3.6. Sınırlılıklar

- Araştırmadan elde edilen sonuçlar araştırma yapılan hastane ile sınırlıdır tüm hemşireler için genellenemez.
- Araştırma sonucunda elde edilen iş doyumu, etik liderlik algısı, çatışma çözme stratejileri verileri İş Doymu Ölçeği, Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırma sonuçları %95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde istatistik programlarından SPSS (Statistical Package of Social Sciences) 20 kullanılmıştır. Korelasyon katsayılarının $0.10 \leq r < 0.30$ olması zayıf, $0.30 \leq r < 0.50$ olması orta ve $0.50 \leq r \leq 1.00$ olması yüksek korelasyon olarak yorumlanmaktadır (Pallant 2016). Aşağıda verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri yer almaktadır (Tablo 3.7.1).

Tablo 3.7.1. Verilerin analizinde kullanılan istatistik yöntemler

İncelenen Özellik	İstatistik Analiz Yöntemleri
Ölçek – iç tutarlılık incelemesi	Cronbach alfa güvenirlik katsayısı
Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu	Skewness, Kurtosis
Hemşirelerin tanımlayıcı bilgileri	Sayı, yüzde, ortalama, standart sapma
Hemşirelerin özellikleri ile etik liderlik ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması	Bağımsız grupta t-testi, Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), İleri analiz testi Tukey HSD
Hemşirelerin özellikleri ile çatışma çözme stratejileri alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması	Bağımsız grupta t-testi, Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), İleri analiz testi Tukey HSD
Hemşirelerin özellikleri ile iş doyumu alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması	Bağımsız grupta t-testi, Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), İleri analiz testi Tukey HSD
Etik liderlik ölçeği, çatışma çözme stratejileri ölçeği ve iş doyumu ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki	Paerson korelasyon analizi
Etik liderliğin çatışma çözme stratejileri alt boyutları aracı değişkeninde iş doyumuna olan etkisi	Yapısal eşitlik modeli



4. BULGULAR

Tablo 4.1. Hemşirelerin özelliklerine ilişkin bulgular (n=316)

Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	200	63,3
Erkek	116	36,7
Yaş		
29 ve altı	179	56,6
30 ve üzeri	137	43,4
Medeni Durum		
Evli	209	66,1
Bekar	107	33,9
Eğitim Durumu		
Lise/ Ön lisans	94	29,75
Lisans	200	63,29
Lisans üstü	22	6,96
Çalışılan Birim		
Dahili birimler	122	38,6
Cerrahi birimler	104	32,9
Yoğun bakım	90	28,5
Çalışma yılı		
6 ay-5 yıl	129	40,8
6-10 yıl	93	29,4
11 yıl ve üzeri	94	29,7
Hastanede çalışma yılı		
6 ay-5 yıl	162	51,3
6-10 yıl	84	26,6
11 yıl ve üzeri	70	22,2
	Ort	SS
Yaş	30,52	5,43
Çalışma yılı	8,52	5,37
Hastanede çalışma yılı	7,10	4,58

Hemşirelerin bireysel özellikleri Tablo 4.2.'de verilmiştir. Hemşirelerin %63,3'ünün kadın, %56,6'sının 29 yaş ve altı, %66,1'inin evli, %63,29'unun lisans mezunu olduğu, %38,6'sı dahili birimlerde görev yaptığı, %40,8'inin beş yıl ve daha az çalışma süresinin bulunduğu ve %51,3'ünün beş yıl ve daha az zamandır aynı hastanede çalıştığı tespit edilmiştir. Hemşirelerin yaş ortalamalarının 30,52±5,43 olduğu, ortalama 8,52±5,37 yıldır hemşirelik yapmakta oldukları ve ortalama 7,10±4,58 yıldır hastanede görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği cronbach alfa, skewness, kurtosis, ortalama, minimum ve maksimum değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach alfa (α)	Skewness	Kurtosis	Ort±SS	Min-Maks
Etik Liderlik Toplam Puan Ort.	0,927	0,083	-0,403	2,805±0,906	1-5
Çatışma Çözme Stratejileri					
Bütünleştirme Stili	0,818	-0,665	1,379	3,899±0,600	1-5
Alttan Alma Stili	0,790	-0,350	0,424	3,427±0,693	1-5
Hükmetme Stili	0,680	0,122	-0,005	3,102±0,680	1-5
Kaçınma Stili	0,731	-0,272	0,185	3,117±0,701	1-5
Uzlaşım Stili	0,755	-0,668	1,366	3,920±0,605	1-5
İş Doyumu Toplam Puan Ort.	0,910	-0,114	0,218	3,040±0,709	1-5
İçsel Doyum	0,868	-0,277	0,283	3,246±0,734	1-5
Dışsal Doyum	0,829	0,047	-0,233	2,730±0,807	1-5

Ort: Ortalama; Min: Minumum; Maks: Maksimum

Etik liderlik ölçeği, çatışma çözme stratejileri ölçeği alt boyutları, iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları; etik liderlik toplam puan ortalaması için 0,927, bütünleştirme stili için 0,818, alttan alma stili için 0,790, hükmetme stili için 0,680, kaçınma stili için 0,731, uzlaşım stili için 0,755, iş doyumu toplam puan ortalaması için 0,910, içsel doyum için 0,868, dışsal doyum için 0,829 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa değerinin 0,60'ın üzerinde olması oldukça güvenilir 0,80'in üzerinde olması yüksek güvenilirlikte olduğu kabul edilmektedir (Karagöz 2016). Çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılımı -2 ile +2 arasında olması yeterlidir (Karagöz 2016). Araştırma bulgularına göre elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği ve yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Hemşirelerin etik liderlik puan ortalaması 2,805±0,906, bütünleştirme stili puan ortalaması 3,899±0,600, alttan alma stili puan ortalaması 3,427±0,693, hükmetme stili puan ortalaması 3,102±0,680, kaçınma stili puan ortalaması 3,117±0,701, uzlaşım stili puan ortalaması 3,920±0,605, iş doyumu puan ortalaması 3,040±0,709 puan olarak bulunmuştur (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Hemşirelerin özellikleri ile Etik Liderlik Ölçeği toplam puan ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	Özellikler	Ort.	SS	Analizler	
Etik Liderlik	Cinsiyet	Kadın	2,79	0,85	t= -0,159
		Erkek	2,81	0,99	p= 0,873
	Yaş	29 ve altı	2,77	0,88	t= -0,779
		30 ve üzeri	2,85	0,93	p= 0,437
	Medeni Durum	Evli	2,75	0,92	t= -1,259
		Bekar	2,89	0,85	p= 0,209
	Eğitim Durumu	Lise/Ön lisans	2,92	0,85	F= 1,634 p= 0,197
		Lisans	2,77	0,91	
		Lisans üstü	2,57	1,00	
	Meslek Yılı	6 ay -5 yıl	2,79	0,90	F= 1,854 p= 0,158
		6-10 yıl	2,68	0,89	
		11 yıl ve üzeri	2,93	0,91	
	Hastanede Çalışma Yılı	6 ay -5 yıl	2,85	0,88	F= 2,268 p= 0,105
		6-10 yıl	2,62	0,91	
		11 yıl ve üzeri	2,90	0,93	
Birim	Dahili birimler ¹	2,72	0,93	F= 3,922	
	Cerrahi birimler ²	3,00	0,93	p= 0,021	
	Yoğun bakım ³	2,68	0,78	2>1,3	

Ort: Ortalama; Min: Minimum; Maks: Maksimum; t: bağımsız gruplarda t testi; F: Tek yönlü varyans analizi

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre etik liderlik puan ortalaması cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek yılı, hastanede çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin dahili ve yoğun bakım birimlerinde çalışanlara göre etik liderlik puan ortalamaları anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Hemşirelerin özellikleri ile Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği alt boyut puan ortalamasının karşılaştırılması

Özellikler	Bütünleştirme Ort±SS	Alttan Alma Ort±SS	Hükmetme Ort±SS	Kaçınma Ort±SS	Uzlaşım Ort±SS
Cinsiyet					
Kadın	3,92±0,52	3,42±0,66	3,05±0,66	3,13±0,67	3,96±0,55
Erkek	3,85±0,70	3,42±0,74	3,17±0,70	3,09±0,74	3,84±0,68
t	1,098	0,010	-1,495	0,439	1,754
p	0,273	0,992	0,136	0,661	0,080
Yaş					
29 ve altı	3,93±0,60	3,46±0,64	3,07±0,69	3,10±0,66	3,99±0,56
30 ve üzeri	3,85±0,59	3,37±0,75	3,13±0,66	3,13±0,74	3,81±0,63
t	1,210	1,206	-0,692	0,660	2,632
p	0,227	0,229	0,490	-0,440	0,009
Medeni Durum					
Evli	3,88±0,60	3,40±0,69	3,13±0,70	3,10±0,71	3,91±0,61
Bekar	3,92±0,59	3,47±0,68	3,04±0,63	3,14±0,67	3,92±0,59
t	-0,599	-0,906	1,078	-0,550	-0,189
p	0,550	0,365	0,282	0,583	0,850
Eğitim Durumu					
Lise/Ön lisans ¹	3,95±0,66	3,53±0,71	3,21±0,76	3,27±0,76	4,04±0,61
Lisans ²	3,89±0,54	3,40±0,66	3,04±0,64	3,07±0,66	3,86±0,58
Lisans üstü ³	3,74±0,75	3,17±0,80	3,14±0,62	2,84±0,64	3,89±0,73
F	1,079	2,799	1,905	4,337	2,758
p	0,341	0,062	0,151	0,014	0,065
Fark				1>3	
Meslek Yılı					
6 ay -5 yıl ¹	3,90±0,59	3,44±0,66	2,98±0,66	3,13±0,62	3,93±0,62
6-10 yıl ²	3,81±0,65	3,34±0,71	3,14±0,65	2,94±0,73	3,84±0,60
11 yıl ve üzeri ³	3,96±0,54	3,48±0,71	3,21±0,71	3,26±0,73	3,96±0,57
F	1,450	1,110	3,308	4,969	0,965
p	0,236	0,331	0,038	0,008	0,382
Fark			3>1	3>2	
Hastanede Çalışma Yılı					
6 ay -5 yıl ¹	3,91±0,56	3,42±0,63	3,02±0,66	3,11±0,61	3,94±0,59
6-10 yıl ²	3,80±0,68	3,38±0,76	3,17±0,68	2,99±0,79	3,86±0,63
11 yıl ve üzeri ³	3,97±0,55	3,47±0,74	3,19±0,69	3,27±0,75	3,93±0,60
F	1,732	0,270	0,2129	3,157	0,520
p	0,176	0,764	0,121	0,044	0,595
Fark				3>2	
Birim					
Dahili birimler ¹	4,00±0,54	3,45±0,71	3,07±0,65	3,13±0,72	3,98±0,61
Cerrahi birimler ²	3,97±0,60	3,47±0,64	3,16±0,64	3,12±0,64	4,00±0,55
Yoğun bakım ³	3,66±0,60	3,33±0,70	3,07±0,75	3,08±0,74	3,72±0,61
F	9,815	1,126	0,582	0,135	6,860
p	<0,01	0,326	0,560	0,874	0,001
Fark	1,2>3				1,2>3

Ort: Ortalama; Min: Minimum; Maks: Maksimum; t: bağımsız gruplarda t testi; F: Tek yönlü varyans analizi

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre çatışma çözme stratejilerinden *bütünleştirme stili* puan ortalaması cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek yılı, hastanede çalışma yılı ile anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bütünleştirme stiline puan

ortalaması dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerde yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). *Altın alma stili* puan ortalaması cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek yılı, hastanede çalışma yılı ve çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). *Hükmetme stili* puan ortalaması cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hastanede çalışma yılı ve çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Meslekte 11 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin ile 0-5 yıl arası çalışanlara göre hükmetme stilini daha çok kullandıkları istatistik olarak anlamlı bulunmuştur.

Kaçınma stili puan ortalaması cinsiyet, yaş, medeni durum ve çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Lise/ön lisans mezunu hemşirelerin kaçınma stili puanının yüksek lisans mezunlarına göre istatistik olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Meslekte ve hastanede çalışma yılı 11 yıl ve üstünde olan hemşirelerin kaçınma stili puanının 6-10 yıl arası olan hemşirelere göre istatistik olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). *Uzlaşım stili* puan ortalaması ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu, meslek yılı ve hastanede çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Hemşirelerden 29 yaş ve altı olanların, 30 ve üzeri yaşa sahip hemşirelere göre uzlaşım stili puan ortalamasında istatistik olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin, yoğun bakımlarda çalışan hemşirelere göre uzlaşım stili puan ortalamasında istatistik olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Hemşirelerin özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması

Özellikler	İçsel Doyum Ort±SS	Dışsal Doyum Ort±SS	İş doyumu Toplamı Ort±SS
Cinsiyet			
Kadın	3,23±0,70	2,68±0,77	3,01±0,67
Erkek	2,26±0,78	2,80±0,86	3,08±0,76
t	-0,306	-1,284	-0,774
p	0,760	0,200	0,440
Yaş			
29 ve altı	3,26±0,67	2,68±0,77	3,03±0,66
30 ve üzeri	3,22±0,80	2,78±0,84	3,04±0,76
t	0,513	-1,112	-0,186
p	0,608	0,267	0,852
Medeni Durum			
Evli	3,21±0,72	2,72±0,77	3,01±0,69
Bekar	3,30±0,74	2,74±0,87	3,07±0,74
t	-0,967	-0,231	-0,706
p	0,334	0,817	0,481
Eğitim Durumu			
Lise/Ön lisans	3,29±0,82	2,77±0,82	3,08±0,77
Lisans	3,23±0,68	2,74±0,79	3,03±0,67
Lisans üstü	3,14±0,78	2,42±0,78	2,85±0,72
F	0,433	1,798	0,960
p	0,649	0,167	0,384
Meslek Yılı			
6 ay -5 yıl	3,25±0,68	2,75±0,79	3,05±0,67
6-10 yıl	3,21±0,73	2,66±0,79	2,99±0,70
11 yıl ve üzeri	3,25±0,80	2,76±0,84	3,06±0,76
F	0,106	0,472	0,264
p	0,900	0,624	0,768
Hastanede Çalışma Yılı			
6 ay -5 yıl	3,28±0,66	2,76±0,79	3,07±0,66
6-10 yıl	3,22±0,75	2,69±0,78	3,01±0,71
11 yıl ve üzeri	3,18±0,86	2,68±0,87	2,98±0,80
F	0,537	0,325	0,505
p	0,585	0,723	0,604
Birim			
Dahili birimler	3,25±0,69	2,74±0,82	3,05±0,70
Cerrahi birimler	3,33±0,72	2,75±0,82	3,10±0,71
Yoğun bakım	3,13±0,79	2,68±0,76	2,95±0,71
F	1,793	0,182	1,034
p	0,168	0,134	0,357

Ort: Ortalama; Min: Minimum; Maks: Maksimum; t: bağımsız gruplarda t testi; F: Tek yönlü varyans analizi

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu toplam puan ortalaması ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek ve hastanede çalışma yılı ve çalışılan birim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.6. Hemşirelerin Etik Liderlik, Çatışma Çözme Stratejileri ve İş Doyumu ölçek puanları arasındaki ilişki

		1	2	3	4	5	6	7
1. Etik Liderlik	r	-						
	p							
2. Bütünleştirme Stili	r	0,309						
	p	0,001						
3. Altan Alma Stili	r	0,312	0,391	-				
	p	0,001	0,001					
4. Hükmetme Stili	r	0,137	0,206	0,169	-			
	p	0,015	0,001	0,003				
5. Kaçınma Stili	r	0,288	0,181	0,595	0,192	-		
	p	0,001	0,001	0,001	0,001			
6. Uzlaşım Stili	r	0,185	0,714	0,374	0,206	0,118	-	
	p	0,001	0,001	0,001	0,001	0,036		
7. İş Doyumu	r	0,549	0,359	0,334	0,140	0,193	0,285	-
	p	0,001	0,001	0,001	0,013	0,001	0,001	

Hemşirelerin etik liderlik, çatışma çözme stratejileri ve iş doyumunu ölçek puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; hemşirelerin etik liderlik ile bütünleştirme ($r=0,309$, $p<0,001$) ve alttan alma stili ($r=0,312$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki, hükmetme stili ($r=0,137$, $p=0,015$) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki, kaçınma stili ($r=0,288$, $p<0,001$) ve uzlaşım stili ($r=0,185$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki, iş doyumunu ($r=0,549$, $p<0,001$) arasında ise pozitif yönde, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca hemşirelerin iş doyumunu ile bütünleştirme ($r=0,359$, $p<0,001$) ve alttan alma stili ($r=0,334$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki, hükmetme stili ($r=0,140$, $p=0,013$) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki, kaçınma stili ($r=0,193$, $p<0,001$) ve uzlaşım stili ($r=0,285$, $p<0,001$) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.7. Yol analiz sonuçları (Etik Liderlik- Bütünleştirme Stili- İş Doyumu)

Aracı Değişken: Bütünleştirme Stili						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,308	0,095	0,326	33,064	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,204	0,035	5,750	0,001	0,134	0,274
Doğrudan Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,583	0,339	0,334	80,592	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Bütünleştirme Stili	0,243	0,057	4,266	0,001	0,131	0,355
Etik Liderlik	0,380	0,037	10,056	0,001	0,305	0,454
Dolaylı Etki: İş Doyumu						
	β	se			LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,049	0,014			0,025	0,084
Toplam Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,549	0,301	0,352	135,551	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,430	0,036	11,642	0,001	0,357	0,502

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren analizde (Tablo 4.7.) Etik Liderlik ile Bütünleştirme Stili arasındaki yol katsayısının $\beta=0,204$ ($p<0,001$), Bütünleştirme Stili ile İş Doyumu arasındaki katsayısının $\beta=0,243$ ($p<0,001$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik Liderlik ile İş Doyumu arasındaki yol katsayıları incelendiğinde doğrudan etkinin $\beta=0,380$, dolaylı etkinin $\beta=0,049$ ve toplam etkinin $\beta=0,430$ ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,001$) görülmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen etki büyüklüklerine ait güven aralıklarının (LLCI ve ULCI değerleri) sıfırı kapsamaması elde edilen etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H1a, H2a, H3a ve H4a desteklenmektedir.

Tablo 4.8. Yol analiz sonuçları (Etik Liderlik- Alttan Alma Stili- İş Doyumu)

Aracı Değişken: Alttan Alma Stili						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,312	0,097	0,435	33,898	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,238	0,041	5,822	0,001	0,158	0,319
Doğrudan Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,575	0,330	0,339	77,338	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Alttan Alma Stili	0,184	0,049	3,696	0,001	0,086	0,282
Etik Liderlik	0,386	0,038	10,128	0,001	0,311	0,461
Dolaylı Etki: İş Doyumu						
	β	se			LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,044	0,018			0,013	0,088
Toplam Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,549	0,301	0,352	135,551	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,430	0,036	11,642	0,001	0,357	0,502

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren analizde (Tablo 4.8.) Etik liderlik ile alttan alma stili arasındaki yol katsayısının $\beta=0,238$ ($p<0,001$), alttan alma stili ile iş doyumunu katsayısının $\beta=0,184$ ($p<0,001$) ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik liderlik ile iş doyumunu arasındaki yol katsayıları incelendiğinde doğrudan etkinin $\beta=0,386$, dolaylı etkinin $\beta=0,044$ ve toplam etkinin $\beta=0,430$ ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,001$) görülmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen etki büyüklüklerine ait güven aralıklarının (LLCI ve ULCI değerleri) sıfırı kapsamaması elde edilen etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2b, H3b ve H4b desteklenmektedir.

Tablo 4.9. Yol analiz sonuçları (Etik Liderlik- Hükmetme Stili- İş Doyumu)

Araç Değişken: Hükmetme Stili						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,137	0,018	0,456	6,029	0,014	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,103	0,042	2,455	0,014	0,020	0,185
Doğrudan Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,552	0,305	0,351	68,921	0,000	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Hükmetme Stili	0,068	0,049	1,379	0,168	-0,029	0,165
Etik Liderlik	0,423	0,037	11,359	0,001	0,349	0,496
Dolaylı Etki: İş Doyumu						
	β	se			LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,007	0,007			-0,002	0,029
Toplam Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,549	0,301	0,352	135,551	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,430	0,036	11,642	0,001	0,357	0,502

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren analizde (Tablo 4.9.) Etik liderlik ile hükmetme stili arasındaki yol katsayısının $\beta=0,103$ ($p \leq 0,014$) anlamlı, hükmetme stili ile iş doyumunu katsayısının $\beta=0,068$ ($p > 0,05$) anlamsız bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik liderlik ile iş doyumunu arasındaki yol katsayıları incelendiğinde doğrudan etkinin $\beta=0,423$, dolaylı etkinin $\beta=0,007$ ($p > 0,05$) ve toplam etkinin $\beta=0,430$ olduğu ve dolaylı etkinin anlamsız olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen etki büyüklüklerine ait güven aralıklarının (LLCI ve ULCI değerleri) sıfırı kapsamaması elde edilen etkinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2c desteklenmekle birlikte Hipotez H3c ve H4c desteklenmemektedir.

Tablo 4.10. Yol analiz sonuçları (Etik Liderlik- Kaçınma Stili- İş Doyumu)

Aracı Değişken: Kaçınma Stili						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,228	0,052	0,467	17,223	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,176	0,042	4,150	0,001	0,092	0,260
Doğrudan Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,553	0,306	0,351	69,116	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Kaçınma Stili	0,072	0,048	1,474	0,1413	-0,024	0,168
Etik Liderlik	0,417	0,037	11,020	0,001	0,342	0,491
Dolaylı Etki: İş Doyumu						
	β	se			LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,012	0,011			-0,005	0,041
Toplam Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,549	0,301	0,352	135,551	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,430	0,036	11,642	0,001	0,357	0,502

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren analizde (Tablo 4.10.) Etik liderlik ile kaçınma stili arasındaki yol katsayısının $\beta=0,176$ ($p<0,001$) anlamlı, kaçınma stili ile iş doyumu katsayısının $\beta=0,072$ ($p>0,05$) anlamsız bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik liderlik ile iş doyumu arasındaki yol katsayıları incelendiğinde doğrudan etkinin $\beta=0,417$, dolaylı etkinin $\beta=0,012$ ($p>0,05$) ve toplam etkinin $\beta=0,430$ olduğu ve dolaylı etkinin anlamsız olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen etki büyüklüklerine ait güven aralıklarının (LLCI ve ULCI değerleri) sıfırı kapsamaması elde edilen etkinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2d desteklenmekle birlikte Hipotez H3d ve H4d desteklenmemektedir.

Tablo 4.11. Yol analiz sonuçları (Etik Liderlik- Uzlaşım Stili- İş Doyumu)

Aracı Değişken: Uzlaşım Stili						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,185	0,034	0,355	11,138	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,123	0,037	3,337	0,001	0,050	0,196
Doğrudan Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,579	0,336	0,336	79,248	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Uzlaşım Stili	0,221	0,054	4,040	0,001	0,113	0,239
Etik Liderlik	0,402	0,036	10,969	0,001	0,330	0,474
Dolaylı Etki: İş Doyumu						
	β	se			LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,027	0,011			0,009	0,054
Toplam Etki: İş Doyumu						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	0,549	0,301	0,352	135,551	0,001	
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Etik Liderlik	0,430	0,036	11,642	0,001	0,357	0,502

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren analizde (Tablo 4.11) Etik liderlik ile uzlaşım stili arasındaki yol katsayısının $\beta=0,1237$ ($p<0,001$), uzlaşım stili ile iş doyumu katsayısının $\beta=0,221$ ($p<0,001$) ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Etik liderlik ile iş doyumu arasındaki yol katsayıları incelendiğinde doğrudan etkinin $\beta=0,402$, dolaylı etkinin $\beta=0,027$ ve toplam etkinin $\beta=0,430$ ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,001$) görülmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen etki büyüklüklerine ait güven aralıklarının (LLCI ve ULCI değerleri) sıfırı kapsamaması elde edilen etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2e, H3e ve H4e desteklenmektedir.

Tablo 4.12. Hipotez Sonuçları

Doğrudan Etki	β	%95 Güven aralığı		t	P	Hipotez
		Alt sınır	Üst sınır			
H1a Etik liderlik → İş doyumu	0,430	0,357	0,502	11,642	0,000	Kabul edildi
H2a Etik liderlik → Bütünleştirme stili	0,204	0,134	0,274	5,750	0,000	Kabul edildi
H2b Etik liderlik → Alttan alma stili	0,238	0,158	0,319	5,822	0,000	Kabul edildi
H2c Etik liderlik → Hükmetme stili	0,103	0,020	0,185	2,455	0,014	Kabul edildi
H2d Etik liderlik → Kaçınma stili	0,176	0,092	0,260	4,150	0,000	Kabul edildi
H2e Etik liderlik → Uzlaşım stili	0,123	0,050	0,196	3,337	0,001	Kabul edildi
H3a Bütünleştirme stili → İş doyumu	0,243	0,131	0,355	4,266	0,000	Kabul edildi
H3b Alttan alma stili → İş doyumu	0,184	0,086	0,282	3,696	0,000	Kabul edildi
H3c Hükmetme stili → İş doyumu	0,068	-0,029	0,165	1,379	0,168	Reddedildi
H3d Kaçınma stili → İş doyumu	0,072	-0,024	0,168	1,474	0,141	Reddedildi
H3e Uzlaşım stili → İş doyumu	0,221	0,113	0,239	4,040	0,000	Kabul edildi
Dolaylı Etki						
H4a Etik liderlik → Bütünleştirme stili → İş doyumu	0,049	0,025	0,084			Kabul edildi
H4b Etik liderlik → Alttan alma stili → İş doyumu	0,044	0,013	0,088			Kabul edildi
H4c Etik liderlik → Hükmetme stili → İş doyumu	0,007	-0,002	0,029			Reddedildi
H4d Etik liderlik → Kaçınma stili → İş doyumu	0,012	-0,005	0,041			Reddedildi
H4e Etik liderlik → Uzlaşım stili → İş doyumu	0,027	0,009	0,054			Kabul edildi

Çalışmanın sonucunda, H1a, H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H3a, H3b, H3e, H4a, H4b ve H4e hipotezlerinin kabul edildiği, H3c, H3d, H4c ve H4d hipotezlerinin ise reddedildiği belirlenmiştir.



5. TARTIŞMA

Hemşirelerin kullandıkları çatışma çözme stratejileri ve yöneticilerinde algıladıkları etik liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma, aşağıdaki başlıklar altında tartışılmıştır.

- 5.1. Hemşirelerin Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puan ortalamalarının tartışılması
- 5.2. Hemşirelerin özellikleri ile Etik Liderlik Ölçeği arasındaki farkın tartışılması
- 5.3. Hemşirelerin özellikleri ile Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği arasındaki farkın tartışılması
- 5.4. Hemşirelerin özellikleri ile İş Doyumu Ölçeği arasındaki farkın tartışılması
- 5.5. Hemşirelerin Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin tartışılması
- 5.6. Hemşirelikte Etik Liderliğin İş Doyumuna etkisinde Çatışma Çözme Stratejilerinin aracı rolünün tartışılması

5.1. Hemşirelerin Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamalarının Tartışılması

Çalışmanın bulguları sonucunda hemşirelerin etik liderlik ölçeği puan ortalamalarının orta düzeyin altında olduğu belirlenmiştir. Literatürde farklı çalışmaların sonuçlarına göre etik liderlik ölçeği puan ortalamasının orta ve orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir (Barkhordari-Sharifabad ve Mirjialili 2020; Çitak ve Kahraman 2021; Mansur ve Uysal 2021; Türe ve Demirsoy 2020). Ayrıca Kim ve ark. (2022)'in etik liderliğe ilişkin sonuç değişkenlerini araştırdıkları sistematik incelemede çalışanların etik liderlik algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada, hemşireler yöneticilerinin etik liderlik yaklaşımlarını iyi olmasa da orta seviyeye yakın olarak algıladıkları söylenebilir. Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları etik liderliğin orta düzeyin altında çıkması yöneticinin verdiği kararda ve sergilediği davranışlarda güvenilir ve samimi olmadığı, çalışanlarına karşı adaletli ve eşit mesafede durmadığı ve bazı durumlarda etik değerlere uygun davranmadığını düşündürmektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin çatışma çözme stratejileri alt boyutları puan ortalamasının her alt boyutta orta düzeyin üzerinde olduğu, hemşirelerin yöneticileriyle yaşanan çatışmada en çok kullandıkları çatışma çözme stiline uzlaşım stili, en az kullandıkları stiline ise hükmetme stili olduğu belirlenmiştir. Literatür taraması ile geçmişte yapılan çalışmalarda hemşirelerin çatışma çözme stratejisi olarak Alan ve ark. (2022), Zhang ve ark. (2022)'a göre bütünleştirme stili, Yıldırım ve Şahin (2020)' e göre uzlaşım stili, Afzal ve ark. (2019), Başoğul ve Özgür (2016) ve Johansen ve Cadmus (2016)'a göre ise kaçınma stilini kullandıkları belirtilmiştir. Hükmetme stiline ise yapılan bazı çalışmalarda, çalışma ile uyumlu olarak en az kullanılan stil olduğu görüldü (Alan ve ark. 2022; Yılmaz 2018; Zhang ve ark. 2022). Çağatay ve Arslan (2020) ise yaptığı çalışmada en fazla hükmetme stiline tercih edildiği sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde bu kadar farklı sonucun olması; araştırma yapılan hastane politikaları, yöneticilerin tutumu, çalışanların algı seviyeleri gibi etmenlerden kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada en yüksek puan ortalamasına sahip olan uzlaşım stiline hemşirelerin ve yöneticilerin çatışmaları anlaşarak, gerekirse taviz vererek çözdüğü her iki taraf için kazandıran bir yaklaşım olduğu için tercih edildiği düşünülmektedir. Ayrıca, taraflar arasında anlaşmazlıkların olduğu ancak bunların çözümünde güç ve zorlama kullanmayı gerektirecek kadar şiddetli çatışma ortamı olmadığı için hükmetme stili puan ortalamasının düşük çıktığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin ölçek toplamında orta düzeyde iş doyumunu, içsel boyutta orta düzeyin üzerinde iş doyumunu ve dışsal boyutta ise orta düzeyin altında iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürde Chen ve ark. (2022), Durmuş ve Özsoy (2022), Ghorbanzadeh ve ark. (2022), Gül ve ark. (2022), Hatip ve Seren (2021), Kılıç ve ark. (2021)'nin yaptıkları çalışmalarda toplam iş doyum puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun yanında Heidari ve ark. (2022)'nin çalışması sonucunda toplam iş doyum puanının düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmalarda alt boyutların puan ortalamalarının sonuçlarında Durmuş ve Özsoy (2022), Gül ve ark. (2022), Hatip ve Seren (2021)'nin içsel doyum puanının dışsal doyum puanına göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. İçsel doyum puanlarının; çalışanların genç yaşlarda çalışmaya daha istekli olmaları, meslekte çalışma yıllarının düşük olması, eğitim seviyelerinin bilgi ve becerilerini geliştirecek şekilde olması nedeniyle daha yüksek olduğu, dışsal doyum puanının ise maaş, terfi, çalışma şartları, kurum politikaları gibi çalışmanı tatmin etmeyen örgütsel etmenlerden dolayı daha düşük olduğu düşünülmektedir.

5.2. Hemşirelerin Özellikleri ile Etik Liderlik Ölçeği Arasındaki Farkın Tartışılması

Araştırmada hemşirelerin özelliklerinden cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma yılı, hastanede çalışma sürelerinin etik liderlik algıları ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Cerrahi birim çalışanlarının ise dahili birim ve yoğun bakımlara göre etik liderlik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın aksine; Mansur ve Uysal (2021), Türe ve Demirsoy (2020)'un kadınların erkeklere göre, Mansur ve Uysal (2021) lisans mezunu olanların diğer mezun seviyelerine göre, Türe ve Demirsoy (2020) ise lise mezunu olanların diğer mezun gruplarına göre yöneticilerinde daha yüksek etik liderlik algılarına sahip olduğu şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Çitak ve Kahraman (2021), yaptıkları çalışmada bu çalışmaya paralel olarak çalışılan birim hariç diğer özelliklerin etik liderlik algıları üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Jang ve Oh (2019) yaptıkları çalışmada çalışılan birimin etik liderlik algısı ile arasında ilişki saptamazken Türe ve Demirsoy (2020) yaptığı çalışma da çalışmamızla paralel olarak cerrahi birimlerde çalışan hemşireler dahili birim ve yoğun bakımlarda çalışan hemşirelere göre daha yüksek etik liderlik algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dahili birimler ve yoğun bakımlarda hasta tedavi süreleri cerrahi birimlere göre daha uzun olması hasta kaynaklı çalışanlara yansıyan çalışma ortamında stresi arttıracak sorunların cerrahi birimlerde daha az yaşanabileceği, cerrahi birim hemşirelerinin sorumluları tarafından kendilerine daha adil davranıldığını

düşünmesinden dolayı cerrahi birimde çalışan hemşirelerin etik liderlik algılarını olumlu bir şekilde etkilediği düşünülmektedir.

5.3. Hemşirelerin Özellikleri ile Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği Arasındaki Farkın Tartışılması

Bu çalışmada cinsiyetin, kullanılan çatışma çözme stratejileri ile arasında istatistiksel anlamlı ilişki olmadığı görülürken, kadın hemşireler en çok uzlaşım en az hükmetme stilini tercih ettiği, erkek hemşirelerin ise en çok bütünleştirme stilini en az kaçınma stilini tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Afzal ve ark. (2019) ise çalışmamızdan farklı olarak kadınların kaçınma, erkeklerin hükmetme stilini tercih ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Higazee (2015), Yılmaz (2018) çalışmamızla paralel olarak cinsiyetin çalışanların kullandığı çatışma çözme stratejileri üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu çalışma ve literatürdeki çalışmalar arasında bulunan farklılıkların çalışanlar ve yöneticilerin bireysel özelliklerinin farklılığından kaynaklandığı, genel anlamıyla kadınların süreci uzatmamak ve bir an önce çözüme ulaşmak ve stres ortamından uzak kalmak için karşı tarafın taleplerine daha uyumlu yaklaşırken, erkeklerin karşı tarafın pasif olduğu durumlarda baskın görünmenin avantajlı olacağını ya da iki tarafın birbirine üstünlük sağlayamadığı durumlarda çözüme ulaşmak için karşı tarafla işbirliğinin mantıklı olduğunu düşündükleri tahmin edilmektedir..

Bu çalışmada yaşın kullanılan çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme, alttan alma, hükmetme ve kaçınma stilleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülürken, 29 yaş ve altı grupta bulunan hemşirelerin uzlaşım stilini, 30 ve üzeri grupta bulunan hemşirelere göre daha fazla kullandığı ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendi. Başoğul ve Özgür (2016), Çağatay ve Arslan (2020), Higazee (2015), Yılmaz (2018) bu çalışmadan farklı olarak, yaşın çalışanların kullandığı çatışma çözme stratejileri ile arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışma 29 ve altındaki yaş grubunda bulunan hemşirelerin karşılıklı taviz vererek çatışmayı çözmeyi daha uygun buldukları görülmüştür. Genç yaş grubunda bulunan hemşirelerin tecrübelerinin daha az olması veya yöneticilerin yaşlarının çoğunluğunun 29 yaş ve altındaki gruba nazaran daha yüksek olması nedeniyle bilmediği bir şey yapmaktan çekindikleri için çatışma çözümünde taviz vermeyi öncelikli olarak kullandıkları düşünülmektedir.

Bu çalışmada medeni durumun kullanılan çatışma çözme stratejilerinin hiç birisi ile arasında istatistiksel anlamlı ilişki olmadığı görülürken, evlilerin uzlaşım stilini, bekarların ise uzlaşım ve bütünleştirme stilini daha çok kullandıkları belirlenmiştir. Bu çalışmayla aynı

doğrultuda Başoğul ve Özgür (2016), Yılmaz (2018) alışanların medeni durumlarının kullanılan çatışma çözme stratejileri ile aralarında ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Evli ve bekar olmanın, çalışanların duygu ve düşüncelerini etkilemediği bundan dolayı kullanılan çatışma çözme stilleri ile medeni durumun bir etkisinin olmadığı düşünölmektedir.

Bu çalışmada eğitim durumunun kullanılan çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme, alttan alma, hükmetme ve uzlaşım stilleri ile istatistiksel anlamlı bir farklılığın olmadığı görölrken, lise/ön lisans mezunu olan hemşirelerin yüksek lisans mezunu olanlara göre kaçınma stilini daha çok kullandıkları bulunmuştur. Çalışmamızın aksine Higazee (2015) alışmasında eğitim durumu ile çatışma çözme stratejileri arasında anlamlı bir farkın olmadığı, Başoğul ve Özgür (2016) ide yüksek lisans mezunlarının lise mezunlarına göre hükmetme stilini daha çok tercih ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Yılmaz (2018) bu çalışmayla paralel olarak ön lisans mezunlarının kaçınma stilini, lisansüstü mezunlarına göre daha çok kullandığı ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptamıştır. Lise ve ön lisans mezunu hemşireler mesleğe başladıklarında lisans ve lisansüstü mezunlara göre daha genç olmalarının verdiği deneyimsizlik nedeni ile hareket ederek biraz çekingen davrandıkları düşünölmektedir. Yüksek lisans mezunu hemşirelerin ise eğitim bakımından diğer gruplara göre daha donanımlı olmaları nedeniyle çatışma çözümünde yapıcı bir tutum sergiledikleri ve uzlaşım stilini daha çok kullandıkları düşünölmektedir.

Bu çalışmada, meslek yılı ile kullanılan çatışma çözme stratejileri alt boyutlarından bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, meslekte 11 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin 6 ay-5 yıl arası çalışan hemşirelere göre hükmetme stilini, meslekte 11 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin ise, 6-10 yıl arası çalışan hemşirelere göre daha çok kaçınma stilini kullandıkları belirlenmiştir. Başoğul ve Özgür (2016) alışmasında meslekte 1-5 yıl arası çalışan hemşirelerin 6-10 yıl çalışan hemşirelere göre bütünleştirme stilini daha çok, Yılmaz (2018) alışmasında meslekte 16 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı çalışan hemşirelerin, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışan göre alttan alma stilini daha çok kullandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Meslekte 11 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin, 6 ay-5 yıl çalışma süresi olan hemşirelere göre daha fazla tecrübeye sahip olmaları ve mesleki doygunluğa yaklaşmaları nedeniyle daha fazla hükmetme stilini tercih ettikleri söylenebilir. Ayrıca meslekte 6-10 yıl arası çalışan hemşirelerin, adaptasyon sürecini tamamlamış olmaları, mesleki tecrübelerinin şekillenmeye başlaması nedeniyle özđüvenlerinin artmasından dolayı 11 yıl ve

üzeri çalışması bulunan mesleki doygunluğa ulaşmış hemşirelere göre kaçınma stilini daha az kullandıkları söylenebilir.

Bu çalışmada hemşirelerin buldukları hastanede çalışma yılı ile kullanılan çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme, alttan alma, hükmetme ve uzlaşım stilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, 11 yıl ve üzerinde hastanede çalışan hemşirelerin 6-10 yıl arası çalışan hemşirelere göre kaçınma stilini daha çok kullandıkları ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Buldukları hastanede 11 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin tecrübe ve bilgilerinin yüksek olması ve mesleki kazanımlarının üst seviyelerde bulunması nedeniyle buldukları statüyü korumak için çatışma çözümünde kaçınma stilini kullandıkları, 6-10 yıl arası çalışan hemşirelerin ise mesleki adaptasyonu sağlamış kendine olan güvenlerinin yükseldiği zaman aralığında bulunmaları nedeniyle kaçınma stratejisini daha kullandığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, çalışılan birim ile kullanılan çatışma çözme stratejilerinden alttan alma, hükmetme ve kaçınma stilleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülürken, dahili ve cerrahi birimlerde görev yapan hemşirelerin yoğun bakımda görev yapan hemşirelere göre daha çok bütünleştirme ve uzlaşım stillerini kullandıkları ve bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Higazee (2015) ve Yılmaz (2018) çalışmamızın aksine yaptıkları çalışmada çalışılan birim ile çatışma çözme stratejileri arasında anlamlı bir farkın olmadığını bulmuşlardır. Başoğul ve Özgür (2016) ise cerrahi birimlerde çalışanların dahili birimlerde çalışanlara göre bütünleştirme stilini daha çok tercih ettiği sonucuna ulaşmıştır. Çatışmanın iletişim sayesinde olumlu sonuçlanabileceği çatışma çözme stratejileri arasında bulunan bütünleştirme ve uzlaşım stilleri, hasta sirkülasyonu daha hızlı olan dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin, hastaları yatağa bakımlı, hemşire bakım ihtiyacı daha fazla ve karmaşık süreçlerin yaşandığı yoğun bakımdaki hemşirelere göre fazla iletişim halinde oldukları söylenebilir. Bunun etkisi ile çatışma çözme sürecinde yoğun bakım hemşirelerine göre iletişim ve sorun çözme sürecinde daha çok iletişim halinde oldukları düşünülerek çatışma çözme stratejilerini seçerken bir araya gelerek çatışmayı yapıcı bir şekilde çözmeye çalıştıkları düşünülmektedir.

5.4. Hemşirelerin Özellikleri ile İş Doymu Ölçeği Arasındaki Farkın Tartışılması

Bu çalışmada, hemşirelerin özellikleri ile iş doymu toplam ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hassoy ve Özvurmaz (2019), Kundak ve ark. (2015), Yüksel-Kaçan ve ark. (2016) çalışmasında cinsiyet ile iş doymu arasında anlamlı bir

farkın olmadığı, bunun yanı sıra literatürde bu çalışmanın aksine farklı sonuçlar da bulunmuştur. Saygılı ve Çelik (2011) erkeklerin kadınlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu, Karakuş (2019), Özkök (2022) ise kadınların erkeklere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Akbari ve ark. (2020), Hassoy ve Özvurmaz (2019), Kundak ve ark. (2015), Özkök (2022) yaş ile iş doyumları arasında ilişki olmadığına dair bu çalışmayla paralel olan sonuçlar bulmuşlardır. Erşan ve ark. (2013), Karakuş (2019), Parlar-Kılıç ve ark. (2021) ise bu çalışmanın aksine yaptıkları çalışmalarda yaş ilerledikçe çalışanların iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşmışlardır. İleri yaş grubunda olanların mesleki doyuma ulaşmaları sonucunda olumlu bir tutum içerisinde olduğu belirtilmektedir. Erşan ve ark. (2013), Hassoy ve Özvurmaz (2019), Karakuş (2019), Kundak ve ark. (2015), Özkök (2022) çalışmalarında, medeni durum ile hemşirelerin iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını saptamışlardır.

Hassoy ve Özvurmaz (2019), Karakuş (2019), Kundak ve ark. (2015), Türe ve Demirsoy (2020) çalışmalarında, bu çalışmayla benzer şekilde eğitim durumu ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığını belirlemişlerdir. Saygılı ve Çelik (2011) ise lise mezunlarının diğer mezunlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşırken, Akbari ve ark. (2020), Erşan ve ark. (2013), Özkök (2022) eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyum düzeyinin arttığı, yüksek lisans mezunlarının ise daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Akbari ve ark. (2020), Erşan ve ark. (2013), Hassoy ve Özvurmaz (2019), Kundak ve ark. (2015), Saygılı ve Çelik (2011) bu çalışmayla orantılı olarak meslekte çalışma yılı ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kundak ve ark. (2015), Türe ve Demirsoy (2020) bu çalışmayla paralel olarak çalışmalarında, meslekte çalışma yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu çalışmanın aksine Parlar-Kılıç ve ark. (2021) 6-12 yıl hastanede çalışan hemşirelerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşırken, Karakuş (2019) ise, 11-20 yıldır aynı hastanede çalışanların 21 yıl ve üzeri süredir çalışan hemşirelere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Jang ve Oh (2019), Kundak ve ark. (2015), Türe ve Demirsoy (2020) yaptıkları çalışmada bu çalışmayla paralel olarak çalışılan klinik ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yüksel-Kaçan ve ark. (2016), Özkök (2022) ise bu çalışmanın aksine dahili birimlerde çalışanların diğer birimlerde çalışanlara göre iş doyumlarının daha düşük düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Yapılan birçok çalışmada görüldüğü gibi hemşirelerin iş doyum düzeyi farklı değişkenlerden etkilenmektedir. Hemşirelerin iş doyumunu hasta bakım kalitesi ve örgütsel başarıyı etkileyeceği için, belirli

aralıklarla yöneticiler tarafından ölçülerek değerlendirilmesi ve doyum düzeylerinin düşmemesine yönelik önlemlerin alınması gerektiği düşünülmektedir.

5.5. Hemşirelerin Etik Liderlik Ölçeği, Çatışma Çözme Stratejileri Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Bu çalışmada etik liderlik ile çatışma çözüme kullanılan bütünleştirme, alttan alma, hükmetme, kaçınma, uzlaşım stratejileri ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve ileri derecede anlamlı, bütünleştirme ve alttan alma stili ile pozitif yönde, orta düzeyde ve ileri derecede anlamlı, hükmetme, kaçınma ve uzlaşım stili ve stili ile pozitif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Çalışanların iş doyumları yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi bireysel faktörler ve maaş, terfi imkânı, kurum politikaları, çalışma şartları, iletişim gibi örgütsel faktörlerde etkilenmektedir (Saygılı ve Çelik 2011). Yöneticilerin sergileyeceği etik liderlik yaklaşımının, iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada hemşirelerin, yöneticilerinde algıladıkları etik liderlik yaklaşımının artış göstermesi ile iş doyumunun da arttığı görülmüştür. Mostafa ve ark. (2021) çalışmalarında iş doyumunu ile etik liderlik arasında pozitif ilişki olduğu saptamıştır. Türe ve Demirsoy (2020) ise yöneticilerin sergilediği etik liderliğin hemşirelerin iş doyumlarını orta düzeyde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Sorumluların çalışanlara karşı değersiz hissettirecek yaklaşımlardan uzak durması, tutum ve davranışlarının pozitif olması, aralarındaki iletişimin kuvvetli olması, çalışma ortamını uygun hale getirmeleri, çalışanların mesai adil ve dengeli olarak düzenlemeleri gibi yaklaşımları ile hemşirelerin sorumlularında algıladığı etik liderlik vasıfları sayesinde kendilerini motive ve kurumuna karşı sorumlu hissettikleri, bu sayede işlerini severek yaptıkları için iş doyumlarının arttığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada etik liderlik ile çatışma çözme stratejileri arasından en yüksek ilişkinin alttan alma stili, en düşük ilişkinin ise hükmetme stili ile olduğu saptanmıştır. Literatürde bu çalışmadan farklı olarak Alan ve ark. (2022) çalışmalarında etik liderlik ile çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme, uzlaşım ve alttan alma stilleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, kaçınma stili ile zayıf düzeyde ilişki olduğu, hükmetme stili ile aralarında ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Hemşirelerin algıladıkları etik liderliğin artması sonucu anlaşmaya varamadıkları konularda yaşadıkları çatışmayı çözmek için alttan alma stilini kullanarak kendi isteklerinden vazgeçip taviz verdikleri düşünülmektedir. Hükmetme stiline;

çalışanın baskın, sorumlusuna karşı güç kullanarak çatışmayı çözüme kavuşturmaya çalışması ve bu durumun sorumlu ve hemşireler arasında geçimlerini zorlaştıracığı için çok az tercih edildiği düşünülmektedir.

Çalışmada, iş doyumunu ile çatışma çözme stratejileri alt boyutları bütünleştirme, alttan alma, hükmetme, kaçınma, uzlaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumunu ile çatışma çözme stratejileri alt boyutlarından bütünleştirme stili, alttan alma stili ile orta ilişki, uzlaşım stili, kaçınma stili ve hükmetme stili ile zayıf ilişki olduğu saptanmıştır. Kurum için faydası olmayan çatışmaları ortadan kaldırmak, olumsuz çatışmaları bir an önce çözüme kavuşturmak ve çatışmayı uygun yöntemlerle sürdürmek hem çalışan hem de kurum için önemlidir. Çalışanların çatışma çözümünde kullandıkları yöntemin yetersizliği taraflar arasında iletişimi engelleyerek iş birliği yapılmasını zorlaştırır. İş birliğinin bozulduğu durumlarda iş doyumunu da olumsuz etkilenebilmektedir (Hatip ve Seren 2021; Patton 2014). Çatışma sürecinde kullanılan çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme stili iki tarafında fikirlerine yer vermesi sebebiyle ve uzlaşım stili tarafların anlaşma sağlarken birlikte bazı şeylerden vazgeçmeleri sayesinde birbirlerine olan yaklaşımlarından dolayı iş doyumunu pozitif etkileceği düşünülmektedir. Hükmetme stili taraflardan birinin zorla kendi yöntemini uygulaması, alttan alma stili bir tarafın çekinik kalarak seçimi karşı tarafa bırakması ve kaçınma stili ise iki tarafında iletişimlerinin kapalı olması durumunda kullanılan bir yöntem olması sebebiyle tarafların iş doyumlarının olumsuz etkileceği düşünülmektedir. Çalışmamızın sonucunda çatışma çözümünde bütünleştirme stilinin daha fazla tercih edilmesi ile iş doyumlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bütünleştirme stilinin karşılıklı seviyeli ve yapıcı tartışmaya açık olması, sorumlunun da hemşirenin de memnun olacağı bir sonucun ortaya çıkması nedeniyle iş doyumunu en yüksek etkileyen stil olduğu söylenebilir. Aynı zamanda hükmetme stili ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak düşük de olsa pozitif ilişki saptanmıştır. Sağlık sektöründe her saniyenin önemli olduğu; kardiyak ya da solunumsal acil müdahaleler, ameliyat esnasında ani komplikasyon gelişmesi gibi bazı durumlarda hızlı karar alınması gerektiği ve bu durumlarda stresin yükselmesi kaynaklı, tarafların birbirlerini müdahale bittikten sonra anlayacağı sıkıntılı süreçlerde yaşanabilecek çatışma çözümünde bu yöntemin tercih edildiği düşünülmektedir.

5.6. Hemşirelikte Etik Liderliğin İş Doyumuna Etkisinde Çatışma Çözme Stratejilerinin Aracı Rolünün Tartışılması

Bu çalışmada hemşirelerin algıladığı etik liderliğin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca algılanan etik liderlik düzeyinin iş doyumuna etkisinde çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stillerinin ise aracı rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde etik liderlik algısının iş doyumuna etkisinin araştırıldığı çalışmalar mevcut iken çatışmanın aracı rolünün araştırıldığı çalışmalar kısıtlıdır. Freire ve Bettencourt (2020), Jang ve Oh (2019), Özden ve ark. (2019), Türe ve Demirsoy (2020) araştırmalarında etik liderlik ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Freire ve Bettencourt (2020) çalışmalarında etik liderliğin iş doyumunu üzerine etkisinde çatışmanın kısmen aracı rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hemşirelerin çatışma çözümünde pozitif olarak değerlendirilen bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stillerini tercih etmelerinin ve sorumlularının kendilerine karşı iletişim halinde olmasından dolayı etik liderlik algılarının yükseldiği ve bunun sonucunda iş doyumlarının etkilendiği düşünülmektedir. Bununla birlikte hemşirelerin yaşadıkları çatışmanın çözümü için baskın ve zorlayıcı güç kullanmayarak hükmetme stilini veya isteklerinden vazgeçerek kaçınma stilini tercih etmemeleri, algılanan etik liderliğin iş doyumunu etkisinde aracı rolü olmadığını göstermektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin etik liderlik algılarının çatışma çözme stratejilerini pozitif etkilediği görülmüştür. Yöneticisinde algıladıkları etik liderliğin sonucunda hemşirelerin kullandığı stratejilerden alttan alma ve bütünleştirme stillerini diğer stillere göre daha pozitif yaklaştıkları görülmüştür. Literatür incelendiğinde etik liderlik ve çatışma çözme stratejilerinin incelendiği çalışmalar kısıtlı olmakla birlikte Alan ve ark. (2022) araştırmalarında hemşirelerin algıladığı etik liderliğin kısmen (iletişimsel etik) çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stilleri üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hissedilen etik liderlik sayesinde yöneticilerinin kendilerine karşı takındıkları tavır, güven ortamı ve kendilerine verilen değeri pozitif algılamaları sonucu çatışma çözümünde kullanılan bütünleştirme, alttan alma stili gibi çatışmayı olumlu bir şekilde çözüme kavuşturan stilleri daha çok benimsedikleri düşünülmektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin kullandığı çatışma çözme stratejilerinden bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stillerinin iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde çatışma çözme stratejileri ve iş doyumunun birlikte incelendiği çalışmalar kısıtlıdır.

Johansen ve Cadmus (2016) çatışma çözüme stratejileri ile iş stresini araştırdıkları çalışmada kaçınma stilini tercih eden hemşirelerin iş streslerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İş stresinin yükselmesi iş doyumunu olumsuz etkileyeceği için bu çalışmayla orantılı olarak kaçınma stilinin iş doyumunu olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Afzal ve ark. (2019) ise çatışma çözüme stratejileri ile işten ayrılma niyetini araştırdıkları çalışmada en çok hükmetme stilinin tercih edildiği ve hükmetme stilini kullananların işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İşten ayrılma niyeti daha çok iş doyumunun düşük olduğunda yaşanan durumlarda görülebileceği için bu çalışmayla doğru orantılı olarak, hükmetme stilinin iş doyumunu olumsuz etkileyeceği sonucuna ulaşılabilir. Bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stilleri çatışmayı çözüme kavuşturmada bir tarafın daha baskın ya da çekingen davrandığı kaçınma ve hükmetme stillerine göre daha sağlıklı ve anlaşma ortamının bulunmasından dolayı hemşirelerin iş doyumlarını pozitif etkilediği düşünülmektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde hemşirelerin iş doyumunu, etik liderlik algıları ve çatışma çözme stratejileri kavramlarının ayrı ayrı incelendiği birçok çalışma mevcut iken, ulusal ve uluslararası literatürde bu üç kavramın aynı anda incelendiği çalışmaya ulaşılmamıştır. Bu çalışmanın sonucunda hemşirelerin etik liderlik algılarının orta düzeyin altında olduğu, çatışma çözümünde en çok uzlaşım stilini, en az hükmetme stilini kullandıkları ve iş doyum düzeylerinin de orta seviyede olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin etik liderlik algıları ile iş doyumunu arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Çatışma çözümünde kullanılan stratejiler ile etik liderlik ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Arıca yol analizi sonucunda, algılanan etik liderlik düzeyinin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği ve bu etkide bütünleştirme, alttan alma ve uzlaşım stilinin aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma sonucunda aşağıdaki konularda öneriler sunulmuştur.

Yöneticiler ve çalışanlar için öneriler;

- Yöneticilerin hemşirelerin etik liderlik özelliklerini sergilemeye yönelik kendilerini geliştirici davranış ve tutum içerisinde olmaları,
- Hemşire ve yöneticiler çatışma çözme yönetiminin farkında olmalı ve kullanılan stratejilerin olumlu yönde sonuçlanması için hangi durumda kullanılmasının daha uygun ve faydalı olacağı konusunda hem bilgi hem de beceri kazanmaları açısından kendilerini geliştirmeleri,
- Yönetici hemşireler, hemşirelerin iş doyumunu azaltan bireysel ve örgütsel faktörleri belirlemeye ve azaltmaya yönelik değerlendirmeler yapmalı ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yükselmesi için uygulanabilir ve gerçekçi önlemleri alması önerilmektedir.

Araştırmacılar için öneriler;

- Hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etik liderlik algılarına, çatışma çözme stratejilerinin aracı rolünün incelendiği daha fazla çalışmanın yapılması,
- Bu çalışma tek bir hastanede uygulanmış olup, gelecekte yapılacak çalışmaların daha fazla hastane de uygulanarak bu çalışmada incelenen kavramların genellenebilirliğinin sağlanması,
- Etik liderlik, çatışma çözme stratejisi ve iş doyumunu kavramları arasındaki ilişkinin nitel çalışmalar yapılarak daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesi önerilmektedir.



7. KAYNAKLAR

- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D., & Abu Al-Rub, N. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research*, 31, 19–23. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Afzal, M., Hussain, M., & Gilani, S. A. (2019). Conflict management style and nurses turnover intention in secondary care hospital Lahore. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 67. <https://doi.org/10.7176/jhmn/67-14>
- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 107-124.
- Akova, O., & Akın, G., Çatışma yönetimi. In K.O. Özer, M. Hızıroğlu, A. Saladamlı (Eds), *Yönetmel ve örgütsel etkinliği geliştirme yöntemleri* (1. Baskı, sayfa 516-549). Adra Yayıncılık.
- Alan, H., Gül, D., & Baykal, Ü. (2022). The relationship between the conflict management strategies and ethical leadership behaviours of nurse managers perceived by nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2370–2378. <https://doi.org/10.1111/jonm.13840>
- Bahar, B. (2019). Sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı perspektifinden etik liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bsbd/issue/47296/560138>
- Baycan, F. A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Boğaziçi Üniversitesi .
- Barkhordari-Sharifabad, M., Ashktorab, T., & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2017). Obstacles and problems of ethical leadership from the perspective of nursing leaders: a qualitative content analysis. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 10. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5432950/>
- Barkhordari-Sharifabad, M., Ashktorab, T., & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2018). Ethical leadership outcomes in nursing: A qualitative study. *Nursing Ethics*, 25(8), 1051–1063. <https://doi.org/10.1177/0969733016687157>
- Barkhordari-Sharifabad, M., & Mirjalili, N. S. (2020). Ethical leadership, nursing error and error reporting from the nurses' perspective. *Nursing Ethics*, 27(2), 609–620. <https://doi.org/10.1177/0969733019858706>
- Başoğul, C. (2021). Conflict management and teamwork in workplace from the perspective of nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 610–619. <https://doi.org/10.1111/ppc.12584>
- Başoğul, C., & Özgür, G. (2016). Role of Emotional Intelligence in Conflict Management Strategies of Nurses. *Asian Nursing Research*, 10(3), 228–233. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.07.002>
- Beitler, J. R., Majumdar, R., Hubmayr, R. D., Malhotra, A., Thompson, B. T., ve ark. (2016). Volume delivered during recruitment maneuver predicts lung stress in acute respiratory distress syndrome. *Critical Care Medicine*, 44(1), 91–99. <https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000001355>
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., & Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/65345>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Chen, Y., He, Y., Wang, P., Jiang, F., Du, Y., et al. (2022). Impact of adverse event reporting system on burnout and job satisfaction of nurses in China: a nationwide cross-sectional study using a multilevel modeling approach. *medRxiv*, 2022-09. <https://doi.org/10.1101/2022.09.13.22279881>
- Cho, H. K., & Kim, B. (2022). Effect of nurses' grit on nursing job performance and the double mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. *Healthcare (Switzerland)*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare10020396>

- Çağatay, A., & Arslan, Ü. (2020). Hastane çalışanlarına göre yöneticilerin çatışma çözme stratejileri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2300–2310. <https://doi.org/10.33206/mjss.742412>
- Çelik, Y., & Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230–238. <https://doi.org/10.18229/kocatepetip.444706>
- Çitak, G., & Kahraman, B. (2021). Yöneticilerin etik liderlik davranışları ve hemşirelerin örgütsel adalet algıları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(1). <https://shydergisi.org/jvi.aspx?pdire=shyd&plng=tur&un=SHYD-64326>
- Daly, J., Jackson, D., Anders, R., & Davidson, P. M. (2020, August 1). Who speaks for nursing? COVID-19 highlighting gaps in leadership. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15-16), 2751. <https://doi.org/10.1111/jocn.15305>
- Daşdemir, İ., & Okul, A.A. (2019). Zonguldak orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21(3), 873–883. <https://doi.org/10.24011/barofd.597473>
- Diñçel, Y. M. (2019). Çalışma ortamlarında hekim-hemşire arasındaki çatışma nedenleri ve çatışmaların yönetimi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 6(3), 256-265. https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD_6_3_256_265.pdf
- Durmuş, S.C., & Özsoy, Z. (2022). Bir devlet hastanesinde hemşireler arası işbirliği ve hemşirelerin iş doyumunun incelenmesi. *The Journal of Academic Social Sciences*, 128(128), 90–101. <https://doi.org/10.29228/asos.58205>
- Elibüyük, N., & Güney, S. (2020). Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 171-192. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1504654>
- Enwereuzor, I. K., Adeyemi, B. A., & Onyishi, I. E. (2020). Trust in leader as a pathway between ethical leadership and safety compliance. *Leadership in Health Services*, 33(2), 201-219. <https://doi.org/10.1108/LHS-09-2019-0063>
- Eroğluer, K., & Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 280–308.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115–121. Retrieved from <https://www.alpha-psychiatry.com/Content/files/sayilar/71/115-121.pdf>
- Folger, J., Poole, M. S., Stutman, R. K., (2013). İnsan ilişkilerinde, gruplarda ve örgütlerde çatışmayı yönetme stratejileri. Füsün Akkoyun (çev.ed.), *Çatışma yönetimi* (1. Baskı, sayfa 4). Nobel Akademik Yayıncılık
- Freire, C. ve Bettencourt, C. (2020). Etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının aracı etkisi. *Liderlik ve Organizasyon Geliştirme Dergisi*, 41 (2), 319–330. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0338>
- Gharaveis, A., Hamilton, D. K., & Pati, D. (2018). The impact of environmental design on teamwork and communication in healthcare facilities: a systematic literature review. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 11(1), 119-137. <https://doi.org/10.1177/1937586717730333>
- Ghorbanzadeh, K., Sadeghi, H., Nasiri, K., Jafari, M., Eghbali, M., ve ark. (2022). Investigating the relationship between clinical competence and nurses' job satisfaction. *Journal of Health and Care*, 24(1), 7-16. https://hcjournal.arums.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-1408-2&sid=1&slc_lang=en
- Gi, H., & Ki, Y. (2018). Hospital nurses' experiences of conflict and conflict resolution. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(1), 13-24. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.13>
- Gül, D., Akkaya, G., & Yildirim, A. (2022). The effect of talent management on the job satisfaction and organizational commitment of nurses. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12796>
- Hatip, Ö., & Seren, A. H. (2021). Bir üniversite hastanesinde hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 181-194. <https://dergipark.org.tr/en/pub/fbujohs/issue/67478/1016337>
- Hassoy, D., & Özvurmaz, S. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyum ve etkileyen faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 2(3), 27–32. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hbd/issue/51481/650376>

- Heidari, S., Parizad, N., Goli, R., Mam-Qaderi, M., & Hassanpour, A. (2022). Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*, 82, 104591. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2022.104591>
- Hızarcıoğlu, G. (2022). Etik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1465-1477. <https://doi.org/10.17755/esosder.1075957>
- Higazee, M. (2015). Types and levels of conflicts experienced by nurses in the hospital settings. *Health Science Journal*, 12(6), 1-6
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501-529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Hopkins, M. M., & Yonker, R. D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: Abilities that make a difference. *Journal of Management Development*, 34(2), 226-244. <https://doi.org/10.1108/>
- Jang, Y., & Oh, Y. (2019). Impact of ethical factors on job satisfaction among Korean nurses. *Nursing Ethics*, 26(4), 1186-1198. <https://doi.org/10.1177/0969733017742959>
- Johansen, M. L., & Cadmus, E. (2016). Conflict management style, supportive work environments and the experience of work stress in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 211-218. <https://doi.org/10.1111/jonm.12302>
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Yayıncılık.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: Özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104. <https://dergipark.org.tr/en/pub/aeuiibfd/issue/46274/565253>
- Karip, E. (2020). *Çatışma Yönetimi*. (8. baskı, sayfa 6-69). Pegem Akademi.
- Kazimoto, P. (2013). Analysis of conflict management and leadership for organizational change. *International Journal of Research in Social Sciences*, 3(1), 16-25.
- Kılınç E, Hasdemir S, Ulusoy H. (2018). Sağlık kurumlarında çatışma ve çatışma yönetimi. *Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, 1, 34-47. <https://doi.org/10.35345/johmal.518951>
- Kim, S., Jeong, S. H., & Seo, M. H. (2022). Nurses' ethical leadership and related outcome variables: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Nursing Management*, 30:2308-2323. <https://doi.org/10.1111/jonm.13726>
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. (18. baskı, sayfa 657-674). Beta Yayıncılık.
- Koesnell, A., Bester, P., & Niesing, C. (2019). Conflict pressure cooker: Nurse managers' conflict management experiences in a diverse South African workplace. *Health SA Gesondheid*, 24. <https://doi.org/10.4102/HSAG.V24I0.1128>
- Köse, S. (2022). Etik liderlik. In B. Üzüm (Ed.), *Güncel kavramlarla örgütsel davranış* (1. baskı, sayfa 77-90). Eğitim Yayınevi.
- Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A., & Egicioğlu, H. (2015). Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 16(1). <https://doi.org/10.18229/ktd.50196>
- Lee, Y. H., Ahn, D., Moon, J., & Han, K. (2014). Perception of interprofessional conflicts and interprofessional education by doctors and nurses. *Korean Journal of Medical Education*, 26(4), 257-264. <https://doi.org/10.3946/kjme.2014.26.4.257>
- Lee, E. H., Cho, K. S., Son, H. M., Yi, Y. J., & Yoo, C. S. (2013). Frequency and severity of the nurses' role conflict in the hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(1), 81-95. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2013.19.1.81>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84-91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Lotfi, Z., Atashzadeh-Shoorideh, F., Mohtashami, J., & Nasiri, M. (2018). Relationship between ethical leadership and organisational commitment of nurses with perception of patient safety culture. *Journal of Nursing Management*, 26(6), 726-734. <https://doi.org/10.1111/jonm.12607>

- Mannix, J., Wilkes, L., & Daly, J. (2013). Attributes of clinical leadership in contemporary nursing: An integrative review. *Contemporary Nurse*, 45(1), 10–21. <https://doi.org/10.5172/conu.2013.45.1.10>
- Mannix, J., Wilkes, L., & Daly, J. (2015). “Good ethics and moral standing”: A qualitative study of aesthetic leadership in clinical nursing practice. *Journal of Clinical Nursing*, 24(11–12), 1603–1610. <https://doi.org/10.1111/jocn.12761>
- Mansur, F., Uysal, D. (2021). COVID-19 pandemi sürecinde hemşirelerin etik ve alturistik liderlik algısı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(2), 329-344. <https://dergipark.org.tr/en/pub/usaysad/issue/64697/988560>
- McKenna, J., & Jeske, D. (2021). Ethical leadership and decision authority effects on nurses’ engagement, exhaustion, and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 77(1), 198-206. <https://doi.org/10.1111/jan.14591>
- McKibben, L. (2017). Conflict management: Importance and implications. *British Journal of Nursing*, 26(2), 100–103. <https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.2.100>
- Mostafa, A. M. S., Farley, S., & Zaharie, M. (2021). Examining the boundaries of ethical leadership: The harmful effect of co-worker social undermining on disengagement and employee attitudes. *Journal of Business Ethics*, 174(2), 355–368. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04586-2>
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A. M., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses’ job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76, 1498–1508. <https://doi.org/10.1111/jan.14342>
- Özden, D., Arslan, GG, Ertuğrul, B. ve Karakaya, S. (2019). Hemşirelerin etik liderlik ve etik iklim algılarının iş doyumuna etkisi. *Hemşirelik Etiği*, 26 (4), 1211–1225. <https://doi.org/10.1177/0969733017736924>
- Özkök, Z. (2022). Çocukluk çağı travmalarının hemşirelerde iş doyumunu, hemşire-hemşire işbirliği ve hasta bakım kalitesi ile ilişkisi [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Özlük, B., Ergün Y.A., Türkmen. E., (2022) Çatışma yönetimi. In. Ü.T. Baykal, E.E. Türkmen (Eds.), *Hemşirelikte yönetim* (1. baskı, sayfa 127-150). Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Pallant, J. (2016). *SPSS kullanma klavuzu-SPSS ile adım adım veri analizi* (6. baskı). Anı Yayıncılık.
- Parlar Kılıç, S., Öndaş Aybar, D., & Sevinç, S. (2021). Effect of organizational silence on the job satisfaction and performance levels of nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(4), 1888-1896. <https://doi.org/10.1111/ppc.12763>
- Patton M., C. (2014). Conflict in health care: A literature review. *Internet Journal of Healthcare Administration*, 9(1), 1. Retrieved from <http://ezproxy.usherbrooke.ca/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=rzh&AN=2012803642&site=ehost-live>
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P., ve ark. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 103906. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206-235. <https://doi.org/10.1108/eb022874>
- Rahim, M. A., & Katz, J. P. (2020). Forty years of conflict: the effects of gender and generation on conflict-management strategies. *International Journal of Conflict Management*, 31(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/IJCM-03-2019-0045>
- Saygılı, M., & Çelik, Y. (2010). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Sümbüloğlu, K., Sümbüloğlu, V. (2021). *Biyoistatistik* (20. baskı). Hatiboğlu Yayınları.
- Tuna, M., Bircan, H., & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği’nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30386>
- Türe, A., Demirsoy, N. (2020). Yönetici hemşirelerin etik liderliğinin hemşirelerin iş doyumuna etkisi. *The Journal of Academic Social Sciences*, 101, 159–175. <https://doi.org/10.29228/asos.40133>
- Türk Dil Kurumu. (2023, Nisan 2). Çatışma. <https://sozluk.gov.tr/>

- Türk Dil Kurumu. (2023, Nisan 2). Etik. <https://sozluk.gov.tr/>
- Uğurlu, C.T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 41, 434-448.
- Uzun, Y. (2017). *Kamu idarelerinde etik yönetim altyapısı ve değerlendirmesi* (1. Baskı, sayfa 107-141). Ombudsman Akademik.
- World Health Organization. (2020). Executive board designates 2020 as the “Year of the Nurse and Midwife.”. <https://www.who.int/hrh/news/2019/2020ye-ar-of-nurses/en/>
- Yağcıoğlu, B. D. (1997). Örgütlerde çatışma düzeyleri ve çatışmanın ele alınış stilleri. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of Advanced Nursing*. 76(4), 963-979. <https://doi.org/10.1111/jan.14293>
- Yavuz, E., & Ayan, B. (2018). Örgütsel çatışma ve yönetim: Kamu örgütlerinde bir araştırma. *Journal of Business Research - Turk*, 10(1), 745-762. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.394>
- Yıldırım, N., & Şahin, Ö. (2020). Hemşirelerin yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çatışma çözüm yöntemleri ile duygusal zeka arasındaki ilişki. *MEYAD Akademi*, 1(2), 91-110. <https://dergipark.org.tr/en/pub/meyadakademi/issue/62526/943934>
- Yılmaz, H. (2018). Hemşirelerin çatışma yönetim stilleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi: Alanya örneği [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Yılmaz, S., & Görecek, P. (2019). Organizational conflict management and strategies. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(42), 2768-2779. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1419>
- Yüksel-Kaçan, C., Örsal, Ö., & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(2-3), 1-12. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hemarge/issue/52749/696067>
- Zhang, L., Bu, P., & Liu, H. (2023). Work engagement, emotional disorders and conflict management styles in paediatric nurse: A mediating effect model. *Nursing Open*, 10(4), 2264-2272. <https://doi.org/10.1002/nop2.1480>



8. EKLER

EK-1. Tanımlayıcı Bilgiler Soru Formu

ANKET FORMU

Değerli meslektaşım;

Bu anket formu yüksek lisans tez çalışmam kapsamında çatışma çözme sürecinde kullandığımız stratejilerin ve yöneticilerinizde algıladığımız etik liderliğin iş doyumunuz üzerine etkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Samimi ve eksiksiz yanıtlarınız çalışmamın anlamlı sonuçlar verebilmesi ve güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Bu çalışma tamamen bilimsel amaçlı olup elde edilen veriler başka hiçbir alanda kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılımda gönüllülük ilkesi esas alınacaktır. Aşağıdaki soruları tek tek okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Lütfen ölçeklerin hiçbir maddesini cevapsız bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
2. Yaş:
3. Medeni Durum: Evli () Bekâr ()
4. Meslekte Çalışma Yılı:
5. Hastanede Çalışma Yılı:
6. Eğitim Durumuz: Sağlık Meslek Lisesi () Ön Lisans () Lisans () Lisans Üstü ()
7. Çalıştığınız Birim: Dahili Servis () Cerrahi Servis () Yoğunbakım () Pediatri Servisi () Onkoloji Servisi ()
Kadın Doğum Servisi() Psikiyatri Servisi() Poliklinik() Diğer

EK-2. Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri (ROCI II)

	YÖNERGE: Yöneticiniz ile sizin aranızda uyuşmazlıklar, fikir ayrılıkları olabilir. Bu durumları siz nasıl halledersiniz? Bu soruyu yanıtlamak için önce aşağıdaki ifadeleri okuyunuz; sonra seçeneklerden sizin tarzınıza en uygun olanı işaretleyiniz.	Tamamen uygun	Uygun	Kararsızım	Uygun değil	Hiç uygun değil
1	Kabul edilebilir bir çözüm bulmak için, meseleyi yöneticimle birlikte gözden geçiririm.	1	2	3	4	5
2	Yöneticimin ihtiyaçlarına cevap vermek için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5
3	Yöneticimle uyuşmazlığımı kendime saklamaya ve böylece zor durumlarda kalmaktan kaçınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
4	Yöneticimle birlikte bir karar almak için fikirlerimi onunkilerle bütünleştirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
5	Sorunlara ortak beklentilerimizi karşılayacak çözümler bulmak için yöneticimle işbirliği yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
6	Yöneticimle farklı yanlarımı açıkça ortaya koymaktan genellikle kaçınırım.	1	2	3	4	5
7	İçinden çıkılmaz durumlarda bir orta yol bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
8	Kendi fikirlerimi kabul ettirmek için etkileme gücümü kullanırım.	1	2	3	4	5
9	Bir kararı kendi lehime yapmak için otoritemi kullanırım.	1	2	3	4	5
10	Yöneticimin arzularını genellikle yerine getiririm.	1	2	3	4	5
11	Yöneticimin isteklerine genellikle hayır diyemem.	1	2	3	4	5
12	Yöneticimle bir sorunu birlikte çözmem gerektiğinde onunla tam ve doğru bilgi alışverişinde bulunurum.	1	2	3	4	5
13	Yöneticime genellikle tavizkar davranırım.	1	2	3	4	5
14	Çıkılmazları aşmak için genellikle bir orta yol öneririm.	1	2	3	4	5
15	Bir uzlaşmaya varmak için yöneticimle karşılıklı görüşmeler yaparım.	1	2	3	4	5
16	Yöneticimle ters düşmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
17	Yöneticimle karşı karşıya gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
18	Bir kararı kendi lehime yapmak için mesleki tecrübemi kullanırım.	1	2	3	4	5
19	Genellikle yöneticimin önerileri doğrultusunda hareket ederim.	1	2	3	4	5
20	Uzlaşmaya varılabilmesi için karşılıklı özverilerde bulunulması yoluna başvururum.	1	2	3	4	5
21	Genellikle herhangi bir meselenin benimle ilgili tarafının peşine kararlı bir şekilde düşerim.	1	2	3	4	5
22	Meselelerin en iyi şekilde hallolabilmesi için tüm endişelerimizin açıkça ortaya konmasına çalışırım.	1	2	3	4	5
23	İkimizce de kabul edilebilir çözümler üretebilmek için yöneticimle işbirliği yaparım.	1	2	3	4	5
24	Yöneticimin beklentilerini karşılamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
25	Rekabet durumlarında kazanmak için bazen gücümü kullanırım.	1	2	3	4	5
26	Duyguların karşılıklı olarak incinmesinden kaçınmak için yöneticimle uyuşmazlıklarımı kendime saklarım.	1	2	3	4	5
27	Yöneticimle tatsız konuşmalardan kaçınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
28	Sorunların doğru ve tam olarak kavranması için yöneticimle birlikte çalışmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5

EK-3. Etik Liderlik Ölçeği

	Sorulara katılım düzeyinizi Kesinlikle katılmıyorum (1) ile Tamamen katılıyorum (5) arasında derecelendiriniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Bu kurumda yöneticiler, çalışanlarının önerilerini dikkate alırlar.	1	2	3	4	5
2	Bu kurumda yöneticiler, etik standartları ihlal eden çalışanlara yaptırım uygularlar.	1	2	3	4	5
3	Bu kurumda yöneticiler, özel hayatlarını etik tarzda yürütürler.	1	2	3	4	5
4	Bu kurumda yöneticiler, çalışanlarının fikirleriyle yakından ilgilenirler.	1	2	3	4	5
5	Bu kurumda yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler.	1	2	3	4	5
6	Bu kurumda yöneticiler, güvenilir kişilerdir.	1	2	3	4	5
7	Bu kurumda yöneticiler, çalışanlarla iş etiğini veya değerlerini tartışırlar.	1	2	3	4	5
8	Bu kurumda yöneticiler, işlerinin etik bakımından doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar.	1	2	3	4	5
9	Bu kurumda yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda süreçlerle de değerlendirilir.	1	2	3	4	5
10	Bu kurumda yöneticiler, karar verirken “yapılacak doğru şey nedir?” diye sorarlar.	1	2	3	4	5

EK-4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

	Sorulara katılım düzeyinizi Hiç memnun değilim (1) ile Çok memnunum (5) arasında derecelendiriniz. Şimdiki İşimden;	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması açısından	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
4	Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	1	2	3	4	5
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	1	2	3	4	5
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
17	Çalışma şartları bakımından	1	2	3	4	5
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	1	2	3	4	5
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5

EK-5. Ölçek İzinleri

Re: ölçek izni hakkında



MUHARREM TUNA <

12.11.2021 21:25



Kime: Yavuz Selim Tut

Merhaba, ölçek açık kaynakta yer aldığı için izne de gerek yok. Kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar. MT

12 Kas 2021 Cum 20:30 tarihinde yavuz selim tut < > şunu yazdı:

Sayın Prof. Dr. Muharrem TUNA, NEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisiyim. İsmim Yavuz Selim Tut. İzniniz olursa geçerlilik ve güvenilirliği Prof. Dr. Hüdaverdi BİRCAN, Prof. Dr. Murat YEŞİLTAŞ ve tarafınızdan yapılan Brown ve arkadaşlarının geliştirdiği Etik Liderlik Ölçeğini tezimde kullanmak istiyorum, teşekkürler.

RE: ölçek izni hakkında



dilara seker <

2.11.2021 11:23



Kime: yavuz selim tut



dseker_yukseklisans.pdf
5,09 MB

Yavuz bey Merhabalar

Çalışmanızda ölçeği kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim. Ayrıca tez pdf ektedir.

Selamlar

Betül Dilara Şeker

From: yavuz selim tut < >

Sent: Thursday, November 03, 2021 12:43 AM

To:

Subject: ölçek izni hakkında

Sayın Dilara Şeker. NEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. İsmim Yavuz Selim Tut. İzniniz olursa geçerlilik ve güvenilirliği tarafınızdan yapılan Rahim tarafından geliştirilen Çatışma Çözme Envanterini kullanmak istiyorum. Tezinizi de paylaşırsanız sevinirim, teşekkür ederim.

Windows için [Posta](#) ile gönderildi

Re: ölçek izni hakkında



Asli Baycan <

16.05.2022 23:49



Kime: yavuz selim tut

Kullanabilirsiniz.

yavuz selim tut < > şunları yazdı (16 May 2022 16:19):

Sayın Aslı Baycan Binark, NEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisiyim. İsmim Yavuz Selim Tut. İzniniz olursa geçerlilik ve güvenilirliği tarafınızdan yapılan Weiss, Davis, England ve Lofquist' geliştirdiği Minnesota İş Tatmini Ölçeğini tezimde kullanmak istiyorum, teşekkürler.



T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Sayısı: 24	Toplantı Tarihi: 06.07.2022
---------------------	-----------------------------

Karar Sayısı:2022/250:(Başvuru ID:10496) N.E.Ü. Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK'ün "Hemşirelerin Çatışma Çözme Stratejileri ve Etik Liderlik Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili başvurusu görüşüldü, Öğrenci Yavuz Selim TUT'un yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK'ün sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacıya aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

Yardımcı Araştırmacılar : Yüksek Lisans Öğrencisi Yavuz Selim TUT

ASL GİBİDİR
06.07.2022

Prof. Dr. Emine GEÇKİL
Etik Kurulu Başkanı

EK-7. Hastane İzni



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği



Sayı : E-14567952-900-218385
Konu : Tez Çalışması Hk.

28.07.2022

Sayın Yavuz Selim TUT

İlgi : 22.07.2022 tarihli dilekçeniz..

İlgi tarihli dilekçenize istinaden, "Hemşirelerin Çatışma Çözme Stratejileri ve Etik Liderlik Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tez çalışmanızda bulunan anketi hastanemizde çalışan ve anket yapmayı kabul eden hemşireler ile yapmanız uygun görülmüştür.
Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır

Doç. Dr. Hasan KÜÇÜKKENDİRCİ
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0928-NU24-06A7 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.erbakan.edu.tr>

Adres: Hocacıhan Mahallesi Sultan Abdülhamit Han Caddesi No:3 Selçuklu/ Konya
Telefon No : 0332 223 60 01
e-Posta :

Fax No :
İnternet Adresi : <http://www.erbakan.edu.tr>

Bilgi İçin :H.Pınar Üstün
Sekreter
Telefon No:0332 223 60 01

