

Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Liderlik Tarzları ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi

The Effect of Organizational Support Perceived by Nurses on Their Leadership Styles and Problem Solving Skills

Şahin Koç¹ , Serap Altuntaş² 

¹Nenehatun Kadın Doğum Hastanesi, Erzurum, Türkiye

²Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bandırma, Türkiye

ÖZ

GİRİŞ: Hemşirelerin karşılaştıkları sorunları çözebilmesi ve etkili bir şekilde liderlik yapabilmeleri için çalıştıkları kurum tarafından desteklenmeleri gerekmektedir.

AMAÇ: Bu araştırma, hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin, liderlik tarzları ve sorun çözme becerilerine etkisini belirlemek amacıyla kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

YÖNEM: Araştırma, Mart 2014-Ekim 2015 tarihlerinde Erzurum il merkezinde yer alan dört hastanede çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 460 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, "Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Problem Çözme Envanteri" kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler bilgisayar ortamında istatistik paket programları ile değerlendirilmiştir.

BULGULAR: Hemşirelerin en fazla "adalet" ($X=28,57\pm 8,79$) konusunda örgütsel destek algıladıkları, "dönüşümcü liderlik tarzı"nı benimsedikleri ($X=3,72\pm 0,54$) ve sorunlarını çözerken de en çok "aceleci yaklaşımı" ($X=30,29\pm 4,85$) kullandıkları saptanmıştır. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek boyutları ile liderlik tarzları arasında anlamlı ilişkiler olduğu ($p<0,05$), liderlik tarzları ile sorun çözme becerileri arasında çok ileri derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu ($p<0,001$) görülürken, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin liderlik tarzları üzerinde, liderlik tarzlarının da sorun çözme yaklaşımları üzerinde oldukça etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

SONUÇ: Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin liderlik tarzı ve sorun çözme becerileri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, liderlik tarzı, örgütsel destek, problem çözme

ABSTRACT

INTRODUCTION: Nurses should be supported by the institution they are working for so that they can solve the problems they face and perform effective leadership.

AIM: This study was conducted as descriptive, cross-sectional and correlation research with the aim of determining the effect of organizational support perceived by nurses on their leadership styles and problem solving skills.

METHODS: The study was carried out between the March 2014 and October 2015. The study data were collected from 460 nurses who agreed to participate in the study and working in four hospitals in the center of the city center of Erzurum province. The data were collected using a personal information form, the Perceived Organizational Support Scale, the Multifactor Leadership Scale and the Problem Solving Inventory. The collected data were evaluated using a computer-based statistical package programs in computer environment.

RESULTS: It was determined that nurses perceived that they were receiving mostly organizational support for "justice" ($M=28.57\pm 8.79$), adapted "the transformational leadership style" ($M=3.72\pm 0.54$) and prefer an "impetuous approach" ($M=30.29\pm 4.85$) when they were solving their problems. Significant relationships between the dimensions of organizational support perceived by nurses and their leadership styles ($p<0.05$), and a strong, extremely significant relationships between their leadership style and problem solving skills were observed ($p<0.001$). It was found that perceived organizational support has an effect on the leadership styles of nurses, and that their leadership styles have a profound effect on their problem solving approaches.

CONCLUSION: As an outcome of the study, it has been concluded that perceived organizational support effects the leadership styles of nurses, and the leadership styles affect their problem solving skills.

Keywords: Nursing, leadership style, organizational support, problem solving

Geliş Tarihi / Arrival Date: 02.02.2017

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 19.08.2018

İletişim / Corresponding author: Serap Altuntaş, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bandırma, Türkiye

E-posta / E-mail: serap342002@yahoo.com

Yazarların ORCID bilgileri:

S.A. 0000-0002-7695-7736, Ş.K. 0000-0002-8166-1091

GİRİŞ

Günümüzde her alanda olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de hızlı değişim ve gelişimin bir sonucu olarak verilen sağlık hizmetlerinin kalitesi ve verimliliği önemle üzerinde durulan bir konu durumuna gelmiştir. Sağlık hizmetinin kalitesi ve verimliliğinin sağlanmasında büyük role sahip olan hemşirelerin, yaşanan bu değişim ve gelişim sürecinde karşılaştıkları her türlü sorunu etkili bir şekilde çözmeleri ve hem çözümü hem de aldıkları kararları benimsetebilmeleri için etkili liderlik becerileri sergilemeleri beklenmektedir (Taylor, 2000; Abaan ve Altıntoprak, 2005; Serinkan ve İpekçi, 2005). Bununla birlikte, hemşirelik mesleğinin güçlenmesinde, hemşirelerin bağımlı fonksiyonlarından çok bağımsız fonksiyonlarını ön plana çıkarmalarında etkili bir şekilde sorun çözebilme becerilerini geliştirmeleri ve bu becerileri geliştirirken de etkili bir liderlik sergilemeleri beklenmektedir (Taylor, 2000).

Hemşirelerin karşılaştıkları bireysel sorunları yanı sıra her an stresli ve akut durumların yaşandığı, karmaşık ve hızlı değişim gerektiren bir ortam olan sağlık bakım hizmetleri ile ilgili sorunları çözebilmeleri, sundukları çözüm önerilerini kabul ettirebilmeleri ve çözümü kalıcı duruma getirebilmelerinde etkili bir liderlik becerisi gösterebilmeleri için örgütleri tarafından desteklenmeleri gerekmektedir.

Örgütsel destek, çalışanın faaliyetleri sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkıya karşılık örgütün çalışanın refahını dikkate alması, onların katkılarına değer vermesi, bireyin de örgüt tarafından kendisine ne kadar destek verildiğini hissetmesi ve düşünmesidir (Eisenberger ve ark., 1986; Yoshimura, 2003).

Çalışılan örgüt tarafından değer verilme, iyi veya kötü günlerinde yalnız bırakılmama ve örgütün desteğini hissetme gibi örgütsel destek algısı, çalışanlarının kendilerini güvende hissetmelerini ve arkaalarında örgütün gücünü hissetmelerini sağlamaktadır (Allen ve ark., 2008; Turunç ve Çelik, 2010). Örgütler çalışanlarının mutluluğunu önemsedikçe, onlara fırsat verdikçe ve saygı, onaylanma, insancıl davranış gibi sosyo-duygusal gereksinimlerini karşıladıkları sürece çalışanlar örgütlerine daha fazla inanmaktadır (Eisenberger ve ark., 2004). Bununla birlikte örgütsel destek algısı arttıkça çalışanların yükümlülük duygusu ve duygusal bağlılığı artmakta (Rhoades ve ark., 2001; Kaplan 2010) stres ve strese bağlı yakınmalar azalmakta (Rhoades ve Eisenberger 2002; Asad ve Khan, 2003; Eisenberger ve ark., 2004), performansları artmakta (Eisenberger ve ark., 1986; Eisenberger ve ark., 2001; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Wayne ve ark., 2002; Shanock ve Eisenberger, 2006), örgütsel ve işe bağlılıkları gelişmekte (Tansky ve Cohen, 2001; Uçar, 2009), yöneticileri ile daha olumlu ilişkiler kurmakta (Kraimer ve ark., 2004; Kaplan, 2010) motivasyonları artmakta (Turgut, 2014), işe devamsızlık (Eisenberger ve ark., 1986), iş bırakma eğilimleri azalmakta (Rhoades ve Eisenberger, 2002), işte kalma oranı artmaktadır (Eisenberger ve ark., 2004; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Shanock ve Eisenberger, 2006). Algılanan örgütsel destek sadece iş yaşamını değil çalışanların özel yaşamlarını da olumlu yönde etkileyerek iş-aile çatışmasını azaltmakta ve çalışanların işlerinden daha fazla doyum almalarını sağlamaktadır (Eisenberger ve ark., 1997; Akın, 2008; Turunç ve Çelik, 2010).

Tüm bu olumlu etkilerinin yanı sıra örgütsel desteğin, çalışanların liderlik özelliklerinin de açığa çıkmasını sağladığı belirtilmektedir. Bu şekilde örgütlerin liderlik yapabilecek çalışanlara sahip olmaya çabalamaları, değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal koşullar karşısında varlıklarını devam ettirebilme ve rekabet üstünlüğü sağlamaları desteklemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008; Saruhan ve Yıldız, 2013; Turgut, 2014). Örgütlerin başarılı olabilmesi, varlıklarını devam ettirebilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için de sorun çözme becerisi gelişmiş liderlere gereksinimleri vardır. Örgütlerde astların desteklenmesi, değişimin sağlanması ve kalıcı duruma getirilmesinde, sorun çözebilen, risk alan ve izleyenlerine karşı etkili bir liderlik tarzı sergileyebilen yöneticilerin olması beklenmektedir (Çakmak, 2003; Tabak ve ark., 2009).

Hemşirelerin çağdaş anlamda bilgili, araştıran, sorgulayan, plan yapan, karar veren ve uygulayan bir mesleğin üyesi olarak, hem kendi temel işlevi olan hasta bakım sürecinde görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirirken karşılaştığı sorunları çözmesi (Taylor, 2000; Kelleci ve Gölbaşı, 2004; Ay, 2011; Yıldırım ve Özkahraman, 2011) hem de profesyonel bir meslek üyesi olarak mesleğin gelişmesinde değişimin öncüsü olması ve hemşirelik uygulamalarına yeni ve yaratıcı çözümler ile öneriler getirmesi beklenmektedir (Taylor 2000; Yıldırım ve Özkahraman, 2011).

Hemşirelerin karşılaştıkları sorunları etkili bir şekilde çözmelerinde, çözüm konusunda verdikleri kararları meslektaşlarına ve sağlık ekibinin diğer üyelerine benimsetmelerinde ve çözümü kalıcı duruma getirmelerinde etkili liderlik becerilerine sahip olmaları ve çalıştıkları örgüt tarafından bu açıdan desteklenmeleri gerekmektedir. Hemşirelerin örgütleri tarafından desteklendiklerinde liderlik ve sorun çözme becerilerinin gelişeceği düşünülmektedir. Ancak konuyla ilgili literatür incelendiğinde, gerek diğer alanlarda gerekse sağlık ve hemşirelik alanında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, onların liderlik tarzı ve sorun çözme becerileri üzerine etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu gereksinimden hareketle gerçekleştirilen bu çalışma, hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin onların liderlik tarzları ve sorun çözme becerileri üzerine etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışma, hem konuyla ilgili hem de sağlık ve hemşirelik alanında yapılan ilk çalışma olması nedeniyle ayrı bir öneme sahip olup yapılacak diğer çalışmalara da yol gösterici olacaktır. Ayrıca ortaya çıkan sonuçlar, sağlık kurumlarının yöneticileri ile yönetici hemşirelere, hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ve bu desteğin onların sorun çözme ve liderlik becerilerini nasıl etkilediği konusunda farkındalık sağlayarak konunun önemini ortaya koyacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bu araştırma, hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin liderlik tarzları ve problem çözme becerilerine etkisini araştırmak amacıyla kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma soruları: Araştırmada;

- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi nasıldır?
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi liderlik tarzlarını etkilemekte midir?
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi problem çözme becerilerini etkilemekte midir?
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile liderlik tarzları ve problem çözme becerileri arasında bir ilişki var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırma yeri ve zamanı: Araştırma, Mart 2014-Ekim 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Veriler ise Nisan-Haziran 2014 tarihleri arasında Erzurum il merkezinde yer alan Sağlık Bakanlığına bağlı üç hastane ile bir üniversite hastanesinden toplanmıştır. Bu hastanelerde araştırmanın yapıldığı tarihlerde toplam 1,250 hemşire görev yapmaktaydı.

Araştırmanın evren ve örnekleme: Araştırmanın evrenini Türkiye'nin doğusunda bir il merkezinde yer alan üç Sağlık Bakanlığı hastanesi ile bir üniversite hastanesinde çalışan tüm hemşireler oluşturmaktadır (N:1250). Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve verilerin toplandığı tarihler arasında izinli (yıllık izin, doğum izni, ücretsiz izin, hastalık izni vb.) olmayan ve ulaşılabilen 915 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Ancak 460 hemşireden kullanılabilir veri alınabilmiştir.

Veri toplama araçları: Araştırma verilerinin toplanmasında kişisel bilgi formu, "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Problem Çözme Envanteri"ni içeren bir anket formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan bu form hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini (yaş, eğitim durumu, pozisyon, mesleki deneyim vb.) belirlemeye yönelik toplam dokuz sorudan oluşmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ): Derinbay (2011) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. AÖDÖ, 5'li Likert tipi "5-Tamamen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kısmen katılıyorum, 2-Katılmıyorum, 1-Hiç katılmıyorum" şeklinde yanıtlanmakta ve üç alt boyut (öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet) 29 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa değerleri alt boyutlarda 0,80-0,93, toplamda ise 0,87 olarak belirlenmiştir. Ölçek alt boyut puan ortalamaları üzerinden değerlendirilmektedir. Puanların yüksek olması örgütsel destek algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği (ÇFLÖ): Bass ve Avolio (1990) tarafından geliştirilen ÇFLÖ, Akdoğan (2002) tarafından 2002 yılında Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik-güvenirliği test edilmiştir. 5'li Likert tipi "5-Her zaman, 4-Çoğu zaman, 3-Bazen, 2-Ender olarak, 1-Hiçbir zaman" şeklinde yanıtlanan ÇFLÖ, 36 madde ve üç alt boyuttan (dönüşümcü liderlik tarzı, sürdürümcü liderlik tarzı ve serbestlik tanıyan liderlik tarzı) oluşmaktadır. Bu çalışmada, ölçeğin, Cronbach alfa değerleri alt boyutlarda 0,60-0,92, toplamda ise 0,88 olarak belirlenmiştir. Ölçek alt boyut puan ortalaması üzerinden değerlendirilmekte ve bireyin en yüksek puan ortalamasına sahip boyuttaki liderlik özelliğine sahip olduğu kabul edilmektedir.

Problem Çözme Envanteri (PÇE): Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilen PÇE, Şahin ve Heppner (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. 35 maddeden oluşan envanter 6'lı Likert tipinde "6-Hiçbir zaman böyle davranmam, 5-Nadiren olarak böyle davranırım, 4-Arada sırada böyle davranırım, 3-Sık sık böyle davranırım, 2-Çoğunlukla böyle davranırım, 1-Her zaman böyle davranırım" şeklinde yanıtlanmakta ve 6 alt boyuttan (aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım, planlı yaklaşım) oluşmaktadır. Ölçeğin puanlanmasında 9., 22. ve 29. maddeler puanlama dışı tutulmakta ve 1., 2., 3., 4., 11., 13., 14., 15., 17., 21., 25., 26., 30., 34. maddelerin puanlanması da ters olarak yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 32-192 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması, bireyin sorun çözme becerisi konusunda kendini yetersiz olarak algıladığını, puanın düşük olması ise sorun çözme becerisi konusunda kişinin kendini yeterli olarak algıladığını göstermektedir (Şahin ve Heppner, 1993). Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa değerleri alt boyutlarda 0,74-0,85, toplamda ise 0,92 olarak belirlenmiştir.

Verilerin toplanması: Veri toplama aşamasında, araştırma kapsamına alınan hastanelere araştırmacılar tarafından gidilmiş ve ulaşılabilen (N:915) tüm hemşirelerle görüşülmüş ve araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere (N:685) anket formu dağıtılmış ve doldurmaları sağlanmıştır. Ancak, eksik doldurulan anketler değerlendirme dışı bırakılmış ve veriler tam olarak doldurulan 460 anket formu üzerinden değerlendirilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi: Veriler araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra bir istatistik uzmanı tarafından SPSS 22.00 istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımı, tanımlayıcı istatistikler, Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi, t testi, Cronbach Alfa analizi ve Basit Doğrusal Regresyon analizi testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın etik yönü: Araştırma verilerini toplamaya başlamadan önce araştırmanın yürütüldüğü kurumdan (Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'ndan 11.12.2013 tarihli) etik kurul onayı ile araştırma verilerinin toplandığı kurumlardan yazılı resmi izinler alınmıştır. Veri toplama aşamasında hemşirelere araştırmanın amacı, kapsamı vb. konularda bilgi verilerek sözlü onamları alınmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırma sonuçları araştırmaya katılan hemşirelerin kendi bildirimleri ile sınırlıdır. Araştırmanın veri toplama aşamasında konunun kurumu sorgulayan bir özelliğe olmasından dolayı hemşireler çekimser davranmışlar, araştırmaya katılıp katılmama konusunda kararsızlık yaşadıklarını ve düşüncelerini tepki göreceklarini düşünerek yansıtmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca hemşireler, yapılan bilimsel araştırmalar nedeniyle anket doldurma isteğiyle çok sık karşılaştıklarını, anket doldurma konusunda bıkkın ve isteksiz olduklarını belirtmişlerdir. Bu nedenler araştırmaya katılan hemşire oranında azalmaya yol açmıştır. Bu zorlukların yanı sıra araştırma konusu ile ilgili yapılmış çalışmaların olmaması da araştırma bulgularının tartışılmasında zorluğa neden olmuştur.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin özellikleri incelendiğinde %45,2'sinin 26-35 yaş grubunda, %65,4'ünün evli, %79,3'ünün kadrolu statüde görev yaptığı, %61,6'sının vardiya şeklinde çalıştığı saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin %148'i dahili birimlerde, %71,1'i servis hemşiresi olarak çalıştığını, %38,9'u sağlık meslek lisesi mezunu olduğunu, %38'i ise lisans mezunu olduğunu, %32,2'si 1-5 yıl arasında mesleki deneyime, %51,2'si de 1-5 yıl arasında kurumsal deneyime sahip olduğunu belirtmiştir.

Tablo 1: Hemşirelerin AÖDÖ, ÇFLÖ ve PÇE Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı (N:460)

Ölçekler	Alt boyutlar	Min.	Max.	Ort.	SS
AÖDÖ	Öğretimsel Destek	21	42	27,54	3,18
	Yönetimsel Destek	9	41	24,74	6,32
	Adalet	11	47	28,57	8,79
ÇFLÖ	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	2,35	4,95	3,72	,54
	Sürdürümcü Liderlik Tarzı	1,92	4,00	2,93	,39
	Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	1,00	4,25	2,46	,67
PÇE	Aceleci Yaklaşım	16,00	46,00	30,29	4,85
	Düşünen Yaklaşım	5,00	30,00	13,70	4,01
	Kaçıngan Yaklaşım	4,00	21,00	10,44	3,79
	Değerlendirici Yaklaşım	3,00	18,00	8,18	2,83
	Kendine Güvenli Yaklaşım	6,00	29,00	16,14	4,87
Planlı Yaklaşım	4,00	23,00	10,55	3,23	

Hemşirelerin AÖDÖ, ÇFLÖ ve PÇE alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının dağılımı incelendiğinde (Tablo 1), AÖDÖ alt boyutlarında en yüksek puan ortalamasının "adalet" alt boyutunda ($X=28,57\pm 8,79$), en düşük puan ortalamasının ise "yönetimsel destek" alt boyutunda ($X=24,74\pm 6,32$) olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin ÇFLÖ alt boyutlarında ise en yüksek puan ortalamasının "dönüşümcü liderlik tarzı" alt boyutunda ($X=3,72\pm 0,54$), en düşük puan ortalamasının ise "serbestlik tanıyan liderlik tarzı" alt boyutunda ($X=2,46\pm 0,67$) olduğu saptanmıştır. PÇE alt boyutlarında da en yüksek puan ortalamasının "aceleci yaklaşım" alt boyutunda ($X=30,29\pm 4,85$), en düşük puan ortalamasının ise "değerlendirici yaklaşım" alt boyutunda ($X=8,18\pm 2,83$) olduğu görülmüştür.

Tablo 2: AÖDÖ, ÇFLÖ ve PÇE Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Değerleri (N:460)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
AÖDÖ	1. Öğretimsel Destek	r	1									
		p										
AÖDÖ	2. Yönetimsel Destek	r	,331	1								
		p	,000*									
AÖDÖ	3. Adalet	r	,260	,863	1							
		p	,000*	,000*								
AÖDÖ	4. Dönüşümcü Liderlik Tarzı	r	,119	,185	,140	1						
		p	,011**	,000*	,003**							
ÇFLÖ	5. Sürdürümcü Liderlik Tarzı	r	,287	,264	,283	-,265	1					
		p	,000*	,000*	,000*	,000*						
ÇFLÖ	6. Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	r	,165	,197	,217	-,435	,379	1				
		p	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*					
ÇFLÖ	7. Aceleci Yaklaşım	r	-,045	-,168	-,128	-,512	,370	,314	1			
		p	,342	,000*	,006**	,000*	,000*	,000*				
PÇE	8. Düşünen Yaklaşım	r	-,037	,023	,041	-,678	,357	,523	,346	1		
		p	,423	,627	,381	,000*	,000*	,000*	,000*			
PÇE	9. Kaçınan Yaklaşım	r	-,045	-,120	-,088	-,619	,241	,425	,580	,516	1	
		p	,332	,010**	,058	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*		
PÇE	10. Değerlendirici Yaklaşım	r	,058	,136	,115	-,387	,423	,355	,299	,500	,266	1
		p	,216	,003**	,014***	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	
PÇE	11. Kendine Güvenli Yaklaşım	r	-,117	,081	,134	-,706	,415	,467	,438	,774	,544	,494
		p	,012***	,084	,004**	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*
PÇE	12. Planlı Yaklaşım	r	-,067	,020	,040	-,621	,455	,404	,333	,772	,417	,634
		p	,152	,676	,391	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*
PÇE	13. Sorun Çözme TOPLAM	r	-,062	-,046	-,004	-,768	,477	,515	,653	,843	,700	,658
		p	,182	,325	,932	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*

* $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,05$

AÖDÖ, ÇFLÖ ve PÇE alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 2), AÖDÖ'nin "öğretimsel destek" alt boyutu ile ÇFLÖ'nin "dönüşümcü liderlik tarzı" boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ($r = ,119$, $p = ,011$) "sürdürümcü liderlik tarzı" ($r = ,287$, $p = ,000$) ve "serbestlik tanıyan liderlik tarzı" alt boyutları ($r = ,165$, $p = ,000$) arasında ise pozitif yönde çok ileri derecede anlamlı ancak çok zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. "Öğretimsel destek" alt boyutu ile PÇE alt boyutlarından yalnızca "kendine güvenli yaklaşım" alt boyutu arasında negatif yönde, anlamlı ancak çok zayıf bir ilişki olduğu ($r = -,117$, $p = ,012$), diğer alt boyutlar ile anlamlı bir ilişki olmadığı ($p > 0,05$) saptanmıştır.

AÖDÖ'nin "yönetimsel destek" alt boyutu ile ÇFLÖ'nin "dönüşümcü liderlik tarzı" ($r = ,185$, $p = ,000$), "sürdürümcü liderlik tarzı" ($r = ,264$, $p = ,000$) ve "serbestlik tanıyan liderlik tarzı" alt boyutları ($r = ,197$, $p = ,000$) arasında pozitif yönde, çok ileri derecede anlamlı ancak çok zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. "Yönetimsel destek" alt boyutu ile PÇE'nin "aceleci yaklaşım" ($r = -,168$, $p = ,000$) ve "kaçınan yaklaşım" ($r = -,120$, $p = ,010$) alt boyutları ile negatif yönde ve çok zayıf, "değerlendirici yaklaşım" ($r = ,136$, $p = ,003$) alt boyutu arasında da pozitif yönde ancak çok zayıf bir anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 2).

AÖDÖ'nin "adalet" alt boyutu ile ÇFLÖ'nin "dönüşümcü liderlik tarzı" alt boyutu arasında pozitif yönde, ileri derecede anlamlı ancak çok zayıf bir ilişki ($r = ,140$, $p = ,003$), "sürdürümcü liderlik tarzı" ($r = ,283$, $p = ,000$) ve "serbestlik tanıyan liderlik tarzı" alt boyutları ($r = ,217$, $p = ,000$) arasında ise pozitif yönde, zayıf çok ileri derecede anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. AÖDÖ'nin "adalet" alt boyutu ile PÇE'nin "aceleci yaklaşım" ($r = -,128$, $p = ,006$) alt boyutu arasında negatif, "değerlendirici yaklaşım" ($r = ,115$, $p = ,014$) ve "kendine güvenli yaklaşım" ($r = ,134$, $p = ,004$) alt boyutları arasında pozitif yönde, çok zayıf anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

ÇFLÖ'nin alt boyutları ile PÇE alt boyutları karşılaştırıldığında, "dönüşümcü liderlik tarzı" ile PÇE'nin tüm alt boyutları arasında negatif yönde, kuvvetli ve çok ileri derecede anlamlı ilişkilerin olduğu ($p = 0,000$), "sürdürümcü liderlik tarzı" ve "serbestlik tanıyan liderlik tarzı" ile PÇE'nin tüm alt boyutları arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkilerin ($p = 0,000$) olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3: AÖDÖ'nin ÇFLÖ Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (N:460)

Liderlik Tarzı	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Dönüşümcü Liderlik Tarzı	Sabit	3,079	,220		14,021	,000
	Öğretimsel Destek	,011	,008	,062	1,261	,208
	Yönelimsel Destek	,020	,008	,232	2,423	,016
	Adalet	-,005	,006	-,079	-,840	,402
	R= ,198 R ² = ,039 F(3, 447)= 6,084 p= ,000					
Sürdürümcü Liderlik Tarzı	Sabit	1,887	,151		12,525	,000
	Öğretimsel Destek	,028	,006	,229	4,881	,000
	Yönelimsel Destek	-,001	,006	-,017	-,184	,854
	Adalet	,010	,004	,236	2,640	,009
	R= ,358 R ² = ,128 F(3, 447)= 21,891 p= ,000					
Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	Sabit	1,379	,271		5,081	,000
	Öğretimsel Destek	,025	,010	,117	2,415	,016
	Yönelimsel Destek	-,001	,010	-,012	-,133	,895
	Adalet	,015	,007	,197	2,172	,030
	R= ,244 R ² = ,060 F(3, 447)= 9,566 p= ,000					

Algılanan örgütsel desteğin liderlik tarzları üzerindeki etkisini anlamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda algılanan yönelimsel destek ile dönüşümcü liderlik tarzı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($R=,198$, $R^2=,039$, $p=0,000$) saptanmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre algılanan yönelimsel desteğin, dönüşümcü liderlik tarzı üzerinde çok düşük düzeyde etkili olduğu ve toplam varyansın %4'ünü açıkladığı belirlenmiştir (Tablo 3).

Algılanan öğretimsel destek ve adalet ile hem sürdürümcü liderlik tarzı ($R=,358$, $R^2=,128$, $p=0,000$) hem de serbestlik tanıyan liderlik tarzı ($R=,244$, $R^2=,060$, $p=0,000$) arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Regresyon katsayısına (β) ve t testi sonuçları göre algılanan öğretimsel destek ve adaletin, sürdürümcü liderlik tarzı üzerinde çok düşük düzeyde etkili olduğu ve toplam varyansın %13'ünü açıkladığı, serbestlik tanıyan liderlik tarzı üzerinde de çok düşük düzeyde etkili olduğu ve toplam varyansın %6'sını açıkladığı görülmüştür (Tablo 3).

Tablo 4: AÖDÖ'nin PÇE Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (N:460)

Sorun Çözme Yaklaşımı	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Aceleci Yaklaşım	Sabit	32,991	2,008		16,431	,000
	Öğretimsel Destek	,022	,077	,014	,281	,778
	Yönetimsel Destek	-,181	,074	,236	-2,442	,015
	Adalet	,041	,053	,073	,769	,442
	R= ,172	R ² = ,030				
	F(3, 455)= 4,519 p= ,004					
Düşünen Yaklaşım	Sabit	14,802	1,646		8,992	,000
	Öğretimsel Destek	-,061	,062	-,048	-,972	,332
	Yönetimsel Destek	-,019	,060	-,029	-,309	,758
	Adalet	,036	,042	,079	,849	,396
	R= ,066	R ² = ,004				
	F(3, 455)= ,665 p= ,574					
Kaçıngan Yaklaşım	Sabit	12,381	1,548		7,998	,000
	Öğretimsel Destek	-,006	,059	-,005	-,097	,923
	Yönetimsel Destek	-,101	,057	-,168	-1,787	,075
	Adalet	,025	,040	,058	,632	,528
	R= ,123	R ² = ,015				
	F(3, 456)= 2,353 p= ,071					
Değerlendirici Yaklaşım	Sabit	6,367	1,155		5,510	,000
	Öğretimsel Destek	,013	,044	,015	,295	,768
	Yönetimsel Destek	,062	,042	,138	,295	,768
	Adalet	-,002	,030	-,007	1,466	,143
	R= ,137	R ² = ,019				
	F(3, 455)= 2,897 p= ,035					
Kendine Güvenli Yaklaşım	Sabit	20,313	1,965		10,336	,000
	Öğretimsel Destek	-,239	,075	-,156	-3,195	,001
	Yönetimsel Destek	-,054	,072	-,071	-3,195	,001
	Adalet	,131	,050	,236	-,760	,448
	R= ,211	R ² = ,044				
	F(3, 452)= 6,989 p= ,000					
Planlı Yaklaşım	Sabit	12,278	1,335		9,197	,000
	Öğretimsel Destek	-,083	,051	-,081	-1,631	,104
	Yönetimsel Destek	-,014	,049	-,028	-,292	,770
	Adalet	,032	,034	,086	,923	,356
	R= ,091	R ² = ,008				
	F(3, 454)= 1,270 p= ,284					
Sorun Çözme TOPLAM	Sabit	106,199	8,005		13,266	,000
	Öğretimsel Destek	-,507	,307	-,083	-1,651	,100
	Yönetimsel Destek	-,425	,294	-,141	-1,444	,149
	Adalet	,362	,210	,166	1,727	,085
	R= ,116	R ² = ,013				
	F(3, 440)= 1,997 p= ,114					

Algılanan örgütsel desteğin sorun çözme becerisi üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde (Tablo 4), algılanan yönetimsel destek ile yalnızca “aceleci yaklaşım” (R=,172, R²=,030, p=0,004) arasında anlamlı bir ilişki olduğu, diğer sorun çözme yaklaşımları ile aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Regresyon katsayısına (β) ve t testi sonuçları göre algılanan yönetimsel desteğin, “aceleci yaklaşım” üzerinde çok düşük düzeyde etkili olduğu ve toplam varyansın %3'ünü açıkladığı görülmüştür.

Tablo 4'te algılanan örgütsel destek türlerinden “öğretimsel destek” ve “adalet” ile sorun çözme yaklaşımlarından kendine güvenli yaklaşım arasında da anlamlı ilişkiler olduğu ($R=,211$, $R^2=,044$, $p<0,000$) görülmüştür. Regresyon katsayısına (β) ve t testi sonuçları göre “algılanan öğretimsel destek” ve “adaletin” kendine güvenli yaklaşım üzerinde çok düşük düzeyde etkili olduğu ve toplam varyansın %4'ünü açıkladığı belirlenmiştir.

Algılanan “örgütsel destek” türleri ile diğer sorun çözme yaklaşımları arasında ve genel olarak sorun çözme becerisi arasında anlamlı ilişkiler olmadığı ($p>0,05$) ve “algılanan örgütsel destek”in düşünen yaklaşım ($R=,066$, $R^2=,004$, $p=0,574$), “kaçıngan yaklaşım” ($R=,123$, $R^2=,015$, $p=0,071$), değerlendirici yaklaşım ($R=,137$, $R^2=,019$, $p=0,035$), planlı yaklaşımın yanı sıra ($R=,091$, $R^2=,008$, $p=0,284$) genel olarak sorun çözme becerisi ($R=,116$, $R^2=,013$, $p=0,114$) üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır (Tablo 4).

Tablo 5: ÇFLÖ'nin PÇE Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (N:460)

Sorun Çözme Yaklaşımı	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Aceleci Yaklaşım	Sabit	36,400	2,491		14,611	,000
	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	-4,005	,395	-,453	-10,127	,000
	Sürdürümcü Liderlik Tarzı	3,067	,540	,246	5,682	,000
	Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	-,061	,329	-,009	-,185	,853
	R= ,570 F(3, 432)= 69,366 p= ,000	R ² = ,325				
Düşünen Yaklaşım	Sabit	20,361	1,649		12,350	,000
	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	-3,902	,265	-,533	-14,752	,000
	Sürdürümcü Liderlik Tarzı	1,401	,362	,136	3,869	,000
	Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	1,484	,224	,250	6,622	,000
	R= ,739 F(3, 438)= 175,766 p= ,000	R ² = ,546				
Kaçıngan Yaklaşım	Sabit	0,901	1,743		11,994	,000
	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	-3,712	,280	-,542	-13,274	,000
	Sürdürümcü Liderlik Tarzı	373	,383	,039	,975	,330
	Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	,918	,237	,165	3,875	,000
	R= ,646 F(3, 439)= 105,007 p= ,000	R ² = ,418				
Değerlendirici Yaklaşım	Sabit	4,398	1,460		3,013	,003
	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	-1,238	,234	-,239	-5,284	,000
	Sürdürümcü Liderlik Tarzı	2,301	,321	,315	7,174	,000
	Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	,639	,198	,152	3,222	,001
	R= ,537 F(3, 439)= 59,246 p= ,000	R ² = ,288				
Kendine Güvenli Yaklaşım	Sabit	25,532	1,954		13,067	,000
	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	-5,339	,314	-,596	-17,027	,000
	Sürdürümcü Liderlik Tarzı	2,825	,429	,224	6,579	,000
	Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	,867	,266	,119	3,264	,001
	R= ,757 F(6, 439)= 196,483 p= ,000	R ² = ,573				
Planlı Yaklaşım	Sabit	13,553	1,448		9,357	,000
	Dönüşümcü Liderlik Tarzı	-3,001	,230	-,505	-13,035	,000
	Sürdürümcü Liderlik Tarzı	2,443	,314	,292	7,774	,000
	Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı	,386	,192	,081	2,010	,045
	R= ,697 F(6, 437)= 137,956 p= ,000	R ² = ,486				

Tablo 5'te hemşirelerin liderlik tarzlarının sorun çözme becerileri üzerindeki etkisi incelendiğinde, dönüşümcü liderlik tarzı ile sorun çözme yaklaşımlarının hepsi arasında ve sürdürümcü liderlik tarzı ile "kaçıngan yaklaşım" dışındaki diğer sorun çözme yaklaşımları arasında çok ileri derecede anlamlı ilişkiler olduğu ($p < 0,001$) belirlenmiştir. Serbestlik tanıyan liderlik tarzı ile de "aceleci yaklaşım" dışındaki sorun çözme yaklaşımları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür ($p < 0,05$).

Hemşirelerin liderlik tarzlarından her üçü ile sorun çözme becerilerinden düşünen yaklaşım ($R = ,739$, $R^2 = ,546$, $p < 0,05$), "değerlendirici yaklaşım" ($R = ,537$, $R^2 = ,288$, $p < 0,05$), "kendine güvenli yaklaşım" ($R = ,757$, $R^2 = ,573$, $p < 0,05$) ve "planlı yaklaşım" ($R = ,697$, $R^2 = ,486$, $p < 0,05$) arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve regresyon katsayısına (β) ile t testi sonuçlarına göre bu liderlik tarzlarının "düşünen yaklaşım"ın toplam varyansının %55'ini, "değerlendirici yaklaşım"ın toplam varyansının %29'unu, kendine "güvenli yaklaşım"ın toplam varyansının %57'sini ve "planlı yaklaşım"ın toplam varyansının da %49'unu açıkladığı belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, hemşirelerin dönüşümcü liderlik tarzı, sürdürümcü liderlik tarzı ve serbestlik tanıyan liderlik tarzının düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım üzerinde oldukça etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 5). Ayrıca yine Regresyon katsayısına (β) ve t testi sonuçlarına göre hemşirelerin dönüşümcü liderlik tarzı ve serbestlik tanıyan liderlik tarzlarının "kaçıngan yaklaşım"ın toplam varyansının %42'sini açıkladığı, dönüşümcü liderlik tarzı ile sürdürümcü liderlik tarzının da "aceleci yaklaşım"ın toplam varyansının %33'ünü açıkladığı görülmektedir.

TARTIŞMA

Günümüzde ülkeler daha üretken ve gelişmiş toplum yaratma ve toplumun refah ve sağlık düzeyinin yükseltilmesi çabası içindedirler. Sağlık düzeyinin yükseltilmesinde önemli bir role sahip olan hemşirelerin bu görevi yerine getirirken yöneticileri ve çalıştıkları kurum tarafından desteklenmeleri, hem birey, aile ve topluma hem de meslektaşlarına ve sağlık ekibi üyelerine liderlik etmeleri, bu süreçte karşılaştıkları sorunlarla da etkili bir şekilde baş etmeleri gerekmektedir.

Son yıllarda özellikle algılanan örgütsel desteğin hem farklı alanlarda (ekonomi, eğitim öğretim, işletmecilik, turizm vb.) (Özdemir, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Gürbüz 2012; Kaplan ve Öğüt, 2012) hem de sağlık ve hemşirelik alanında (Akalin 2006; Fındık 2011) çalışanların beceri ve davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik araştırmalar önem kazanmıştır. Ancak hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin, yine hemşirelik mesleği açısından önemli bir yere sahip olan liderlik tarzı ve sorun çözme becerilerine etkisini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu gereksinimden hareketle gerçekleştirilen bu çalışma konuyla ilgili ilk çalışma olmasının yanı sıra sağlık, hemşirelik ve yönetim literatürüne katkı sağlaması ve gelecek çalışmalara yol gösterici olması açısından da önem taşımaktadır.

Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek, benimsedikleri liderlik tarzları ve sorun çözme yaklaşımları konusundaki bulgular değerlendirildiğinde, hemşirelerin örgütsel destek algılarının en fazla "adalet" alt boyutunda en az da "yönetimsel destek" alt boyutunda olduğu, kendilerini daha çok dönüşümcü lider olarak gördükleri ve karşılaştıkları sorunları çözerken en fazla "aceleci yaklaşım"ı benimsedikleri belirlenmiştir (Tablo 1).

Hemşirelerin "adalet" konusunda destek gördüklerini belirtmeleri sevindirici bir bulgu olarak değerlendirilebilirken, yönetsel olarak yeterince desteklenmediklerini düşünmeleri istenmeyen bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Bu durumun yöneticilerin yönetim tarzlarından kaynaklandığı ve hemşirelerin yöneticileri ile güçlü ve etkili bir ilişki içinde olmadıkları düşünülmektedir. Çalışanlara örgütsel desteğin sağlanmasında yöneticilerin liderlik tarzının önemli rol oynadığı, katılımcı liderlik tarzını benimseyen yöneticilerin çalışanlara daha fazla destek oldukları, otokratik liderlik tarzını benimseyen yöneticilerin ise çalışanlara çok fazla destek olmadıkları belirtilmektedir (Sayın, 2008).

Hemşirelerin kendi liderlik tarzlarına yönelik olarak kendilerini dönüşümcü liderler olarak görmeleri, meslekte etkili değişimlerin yaşanması açısından arzulan bir sonuçtur. Literatürde de hemşireler için en uygun liderlik tarzının dönüşümcü liderlik tarzı olduğu belirtilmektedir birlikte, yapılan çalışmalarda da hemşirelerin dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip oldukları ortaya çıkmıştır (Gökkaya, 2005; Serinkan ve İpekçi; 2005; Öztürk ve ark., 2012). Ancak, hemşirelerin kendilerini, en ideal liderlik tarzlarından biri olan "dönüşümcü lider" olarak görmelerinde kendi kendini değerlendirmenin daha çok sübjektif bir değerlendirme olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların sorun çözme konusunda aceleci bir yaklaşım sergilemeleri ise sorun çözme konusunda çok da etkili olmadıklarını, sorunları değerlendirip uygun analizler yaparak çözme yoluna gitmediklerini düşündürebilir. Bu durumun ortaya çıkmasında hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda karşılaştıkları sorunları özellikle de hasta bakımı ile ilgili sorunları hemen çözmek zorunda kalmalarının, sağlık bakımının aksamaması için çok çeşitli sorunlara hemen

çözüm bulunması gerekliliği nedeniyle sorunları erteleyememelerinin ve hemşirelerin sık sık kriz yöneticisi rolü üstlenmelerinin etkili olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda da bu araştırma bulgularına benzer olarak hemşirelerin sorun çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Kelleci ve Gölbaşı, 2004; Abaan ve Altıntoprak, 2005; Bahar, 2006). Ancak hemşirelerin güvenli ve kaliteli bakım verebilmelerini belirleyen ve sahip olmaları gereken en önemli özelliklerinden biri olan sorun çözebilme becerilerinin yüksek olması beklenmektedir. Bu araştırma sonuçları hemşirelerin sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma amacı doğrultusunda hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile liderlik tarzları ve sorun çözme becerileri arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde (Tablo 2), hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile liderlik tarzları arasında anlamlı ilişkiler olduğu, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin liderlik tarzlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin sorun çözme becerilerine etkisi konusunda ise özellikle yönetsel desteğin sorun çözmeye etkili olmayan yaklaşımlardan aceleci yaklaşım ve kaçınan yaklaşımı azalttığı, değerlendirici yaklaşımı artırdığı; adalet desteğinin de aceleci yaklaşımı azaltırken etkili sorun çözme yaklaşımlarından değerlendirici yaklaşımı ve kendine güvenli yaklaşımı artırdığı ortaya konmuştur. Literatürde de çalışanların sorun çözümünde aceleci veya kaçınan yaklaşımlar içerisine girmeleri sakıncalı bir durum olarak değerlendirilmekte, çalışanların düşünerek ve analiz ederek sorunları daha etkin ve verimli bir şekilde çözebilecekleri belirtilmektedir (Ülger, 2003). Ancak, bu bulguların Tablo 4'te yer alan bulgularla tam olarak örtüşmediği görülmektedir. Tablo 4'te yer alan bulgulara göre, örgütsel destek türlerinin hemşirelerin sorun çözme becerileri üzerinde çok da etkili olmadığı, öğretimsel destek ve adaletin kendine güvenli yaklaşım üzerinde olumlu, yönetsel desteğin de aceleci yaklaşım üzerinde negatif ancak düşük bir etkiye sahip oldukları görülmektedir. Bu durum hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin sorun çözme becerileri üzerinde direkt etkisinin olmadığını, ancak hemşirelerin liderlik tarzlarını olumlu yönde etkilediği için bu olumlu etkinin hemşirelerin sorun çözme becerilerine de olumlu olarak yansıdığını göstermektedir. Tablo 5'te hemşirelerin liderlik tarzlarının sorun çözme becerileri üzerindeki etkisine yönelik belirtilen bulgular da bu görüşü destekler niteliktedir. Ancak Rhoades ve Eisenberger'in (2002) yılında yaptıkları meta analiz çalışmasında, çalışanlarca algılanan olumlu davranışların algılanan örgütsel desteği artırdığı, artan örgütsel desteğin de sorun çözme eğilimini, iş memnuniyetini, duygusal bağlılığı, performansı artırdığı, geri çekilme davranışını ise azalttığı belirtilmiştir. Chang'ın (2005) yılında yaptığı çalışmada, bireyin sorun çözme becerisi ile algılamış olduğu destek arasında pozitif ilişki olduğunu saptamıştır. Bu farklılığın araştırmaların yapıldığı grupların özelliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek türlerinin, onların liderlik tarzları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemek için yapılan regresyon analizleri sonucunda (Tablo 3) özellikle öğretimsel destek ve adaletin sürdürümcü liderlik (%13) ve serbestlik tanıyan liderlik tarzı üzerinde (%6) etkili olduğu görülürken, yönetsel desteğin dönüşümcü liderlik tarzı üzerinde (%4) etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular özellikle hemşirelerde olması istenen dönüşümcü liderlik tarzının geliştirilmesinde yönetici desteğinin önemini ortaya koymasından dolayı önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucunda algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin sorun çözme becerileri üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı ancak hemşirelerin liderlik tarzlarını olumlu etkilemesinden dolayı sorun çözme becerileri üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Tablo 4 ve Tablo 5). Literatürde de vizyon sahibi olan, katılımcı yönetim anlayışını benimseyen, öğrenme ve öğretmeye yatkın olan, yaratıcılığa önem veren, iletişim yeteneği gelişmiş, çalışanları motive edebilen, paylaşımcı ve takım ruhuna sahip, yeniliğe ve değişime açık liderlerin çalışanlara karşı gösterdikleri desteğin çalışanların sorun çözme yeteneklerini olumlu yönde etkilediğinden söz edilmektedir (Çakar ve Arbak, 2003; Arslantaş ve Pekdemir, 2007).

Tablo 5'te hemşirelerin sahip oldukları liderlik tarzlarının sorun çözme becerileri üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Özellikle hemşirelerde olması istenen dönüşümcü liderlik tarzının sorun çözme yaklaşımlarının hepsi üzerinde etkili olduğu, her üç liderlik tarzının da etkili sorun çözme yöntemlerinden düşünen yaklaşım (%55), planlı yaklaşım (%49), değerlendirici yaklaşım (%29) ve kendine güvenli yaklaşım (%57) üzerinde de büyük etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ülger (2003), okul yöneticilerinin sorun çözme becerilerinin liderlik davranışlarıyla ilişkisini incelemiş ve okul yöneticilerinin liderlik özellikleriyle sorun çözme yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki belirlemiştir.

Araştırmadan elde edilen tüm bu sonuçlar bütün olarak değerlendirildiğinde, hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin onların liderlik tarzlarını doğrudan ve olumlu yönde etkilediği, liderlik tarzlarının da sorun çözme becerileri üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İncelenen konu açısından sağlık ve hemşirelik alanında gerçekleştirilen bu ilk çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda, hemşirelerin en fazla adalet konusunda destek algıladıkları, ancak yöneticilerinden aynı

oranda destek görmedikleri, hemşirelerin kendilerini dönüşümcü liderlik tarzına sahip olarak değerlendirdikleri, sorunlarını çözerken genel olarak aceleci yaklaşımı benimsedikleri saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin liderlik tarzlarını olumlu yönde etkilediği, ancak sorun çözme becerileri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığı, hemşirelerin liderlik tarzlarının ise sorun çözme becerileri üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmanın yapıldığı kurumlarda görevli yöneticilerin, hemşireleri destekleyici bir kurum kültürü oluşturmaları, özellikle yönetici hemşirelerin destekleyici tutum, davranış ve faaliyetleri artırarak hemşirelere daha fazla destek olmaları gerekmektedir. Hemşirelerin liderlik tarzlarının kendi değerlendirmelerine dayalı değil, diğer çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından da değerlendirilerek belirlenmesi, dönüşümcü liderlik tarzına sahip olanların desteklenmesi, diğer liderlik tarzlarına sahip olanlara da dönüşümcü liderlerin sahip oldukları özelliklerin kazandırılması yönünde girişimlerde bulunulması önerilebilir. Ayrıca hemşirelere etkili sorun çözme konusunda gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılabilmesi için eğitim programlarının yapılması ve kazandırılan becerilerin uygulanmasını sağlayıcı bir çalışma ortamının oluşturulması, hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda her yönden desteklenerek liderlik becerilerini artırmaları ve bu becerileri sergileyebilecekleri bir yönetim anlayışını benimsemeleri sağlanmalıdır. Bununla birlikte, konu farklı yapılarıdaki sağlık organizasyonlarında da incelenmelidir.

TEŞEKKÜR

Araştırmaya katılarak veri sağlayan hemşirelere, araştırma verilerinin toplanmasına izin veren kurum yöneticilerine ve verilerin analizinde destek olan Doç. Dr. Başaran Gençdoğan'a çok teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR

Abaan, S., Altıntoprak, A. (2005). Hemşirelerde sorun çözme becerileri: Öz değerlendirme sonuçlarının analizi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 12:1, 62-76.

Akalın, Ç. (2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Akdoğan, E. (2002). Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25:2, 141-170.

Allen, M.W., Armstrong, D.J., Reid, M.F., Riemenschneider C.K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of it employees. Information and Management, 45:8, 556-563. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>

Arslantaş, C.C., Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7:1, 261-286.

Asad, N., Khan, S. (2003). Relationship between job-stress and burnout: Organizational support and creativity as predictor variables. Pakistan Journal of Psychological Research, 18: 3-4, 139-149.

Ay, F.A. (2011). Sağlık Uygulamalarında Temel Kavramlar ve Beceriler, Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul, 46.

Bahar, M. (2006). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Yönetici Hemşirelerin Sorun Çözme Becerileri ve Yaratıcılık Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Bass, B.M., Avolio, B.J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organisational development. Research in Organizational Change and Development, 4, 231-272.

Chang, E. (2005). Employees overall perception of HRM effectiveness. Human Relations, 58: 4, 523-544. <https://doi.org/10.1177/0018726705055037>

- Çakar, U., Arbak, Y. (2003).** “Dönüşümcü liderlik duygusal zeka gerektirir mi?” Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18:2, 83-98.
- Çakmak, M. (2003).** Yönetimde Sorun Çözme Teknikleri, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 109-125.
- Derinbay, D. (2011).** İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. et al. (1997).** Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82:5, 812-820.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S. et al. (1986).** Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71:3, 500-507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Jones, J.R., Aselage, J. et al. (2004).** Perceived organizational support. Coyle-Shapiro, J.A.M, Shore, L.M., Taylor, M.S., Tetrick, L.E. (Ed.). *The Employment Relationship: Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford University Press, Oxford, 206-225.
- Fındık, M. (2011).** Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Gökkaya, Ö. (2005).** Örgüt Dönüşümünde Transformasyonel Liderliğin İncelenmesi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.
- Gürbüz, R. (2012).** Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Heppner, P.P., Petersen, C.H. (1982).** The development and implications of a personal problem solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29:1, 66-75.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.29.1.66>
- Kaplan, M. (2010).** Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Kaplan, M., Ögüt, A. (2012).** Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17:1, 387-401.
- Kelleci, M., Gölbaşı, Z. (2004).** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin sorun çözme becerilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8:2, 1-12.
- Kraimer, M.L., Wayne, S.J., Jaworski, R.A. (2004).** An examination of perceived organizational support as a multi-dimensional construct in the context of expatriate assignment. *Journal of Management*, 30:2, 209-237.
<https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>
- Özdemir, A. (2010).** İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30:1, 127-146.
- Öztürk, H., Bahçecik, N., Gürdoğan, E. (2012).** Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20:1, 17-25.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002).** Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87:4, 698-714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S. (2001).** Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86:5, 825-836.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>

- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M.V. (2008).** Örgütsel Psikoloji, 4. Baskı, Alfa Aktüel Basım Yayım, Bursa, 203-242.
- Saruhan, Ş.C., Yıldız, M.L. (2013).** Çağdaş Yönetim Bilimi, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 69.
- Sayın, Ç. (2008).** Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Serinkan, C., İpekçi, İ. (2005).** Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,10:1, 281-294.
- Shanock, L.R., Eisenberger, R. (2006).** When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. Journal of Applied Psychology, 91:3, 695-698.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Şahin, N., Heppner, P.P.(1993).** Psychometric properties of the problem solving inventory in a group of the turkish university students. Cognitive Therapy and Research, 17:4, 379-396.
<https://doi.org/10.1007/BF01177661>
- Tabak, A., Sıgır, Ü., Eroğlu, A. ve arkadaşları (2009).** Örgütlerde yöneticilerin dönüştürücü liderlik algılamalarının sorun çözme becerilerine etkisi: kamu sektöründe bir uygulama. Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18:2, 387-397.
- Tansky, J.W., Cohen D.J. (2001).** The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: an emprical study. Human Resource Development Quarterly, 12:3, 285-300.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.15>
- Taylor, C. (2000).** Clinical problem-solving in nursing: insights from the literatüre. Journal of Advanced Nursing, 31:4, 842-849.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01342.x>
- Turgut, H. (2014).** Algılanan örgütsel desteğin işletme performansına etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6:3, 29-62.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010).** Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 17:2, 183-206.
- Uçar, D. (2009).** Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ülger, Ö. E. (2003).** Okul Yöneticilerinin Sorun Çözme Becerilerinin Liderlik Davranışlarıyla İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H. ve arkadaşları (2002).** The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader member exchange. Journal of Applied Psychology, 87:3, 590-598.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590>
- Yıldırım, B., Özkahraman, Ş. (2011).** Hemşirelikte sorun çözme. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2:3, 155-158.
- Yoshimura, K.E. (2003).** Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences. North Carolina State University.