

## Hemşirelerde Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Performansının İncelenmesi

### Examination of Leader-Member Exchange and Employee Performance of Nurses

Özlem Özer 

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Burdur, Türkiye

### ÖZ

**AMAÇ:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin lider-üye etkileşimine ve çalışan performansına ilişkin algılarını incelemek, lider-üye etkileşim düzeyinin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırmaktır.

**YÖNTEM:** Araştırmanın evrenini Antalya ilinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, bütün evrene ulaşılmaya çalışılmış ve toplam 203 kişiden veri elde edilmiştir. Çalışmada, hemşirelerin lider-üye etkileşimi algılarını ölçmek için "Lider-Üye Etkileşim Ölçeği" ve kendi performans algılarını ölçmek amacıyla "Çalışan Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, iki bağımsız grupta t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir.

**BULGULAR:** Araştırma sonuçlarına göre, hemşirelerin lider-üye etkileşim düzeyi alt boyutları arasında en yüksek ortalamayı profesyonel saygı alt boyutuna verdiği, çalışan performansı ortalamalarının ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, hastanedeki pozisyon değişkenine göre sadakat ve katkı alt boyutlarında ve çalışan performansında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuş ( $p < 0,05$ ) ve yönetici hemşirelerin puanlarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre, lider-üye etkileşim düzeyi alt boyutlarının, çalışan performansı üzerindeki toplam varyansın %40,6'sını açıkladığı belirlenmiştir.

**SONUÇ:** Elde edilen sonuçlar, hemşirelerin performansını artırmasında lider-üye etkileşiminin alt boyutlarının önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Lider-üye etkileşimi, çalışan performansı, hastane, hemşire

### ABSTRACT

**AIM:** The aim of this study is to examine the perception of nurses regarding leader-member exchange and employee performance and to investigate the impact of the level of leader-member exchange on employee performance.

**METHODS:** The universe of the research is composed of nurses working in a public hospital in the province of Antalya. A special sample was not selected for the study, the whole universe was tried to be reached, and data from a total of 203 nurses were obtained. In the study, "Leader-Member Exchange Scale" was used to measure leader-member exchange perceptions of the nurses and "Employee Performance Scale" was used to measure nurses' perceptions about their own performance status. In the analysis of the data, descriptive statistics, reliability analysis, correlation analysis, regression analysis, t test in two independent groups and one way analysis of variance (ANOVA) were used. The data were analyzed by SPSS program.

**RESULTS:** According to the results of the research, it has been determined that the highest average among sub-dimensions of the level of leader-member exchange is the sub-dimension of professional respect, and that the average scores of employee performance were at the highest level. In the study, statistically significant differences have been established in the sub-dimensions of loyalty and contribution and the employee performance in line with the status variable in hospital ( $p < 0.05$ ). It was determined that the scores of the manager nurses were higher. In compliance with the data obtained from the regression analyses, it has been determined that the all sub-dimensions of the level of leader-member exchange accounted for 40.6% of the total variance regarding employee performance.

**CONCLUSION:** The results show that leader-member exchange sub-dimensions are important in improving the performance of nurses.

**Keywords:** Leader-member exchange, employee performance, hospital, nurse

**Geliş Tarihi / Arrival Date:** 03.05.2018

**Kabul tarihi / Date of Acceptance:** 15.02.2019

**İletişim / Corresponding author:** Özlem Özer, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Burdur, Türkiye

**E-posta / E-mail:** oozer@mehmetakif.edu.tr

**Yazarların ORCID bilgileri:**

Ö.Ö. 0000-0002-7238-5371

## GİRİŞ

Liderlik, tarihin her döneminde olmasına karşın, 1930'lu yıllardan başlayarak araştırmacılar tarafından üzerinde çalışılmaya başlanan, bilimsel ilke ve kurallar çerçevesinde araştırmalara konu olan bir kavram olmuştur. 1950'li yıllarla birlikte yoğunlaşmaya başlayan liderlik araştırmaları ile birçok liderlik tanımı yapılmıştır (Koç ve Topaloğlu, 2012). Bu tanımlardan birine göre liderlik, bir gruba önderlik etmek ve o grubu hedeflerine ulaşacak yönde etkilemektir (Robbins ve ark., 2013). Bir diğer tanıma göre ise liderlik, çalışanlarını etkileyerek, amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi yolunda onları yönlendirmek ve yönetmektir (Mirze, 2010).

Örgütler, yalnızca yönetme, vizyon ve çevreye uyum konularına değil aynı zamanda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki etkileşimler üzerine odaklanan etkili liderliğe gereksinim duymaktadır. Bu etkileşim durumu çalışanlara destek verme, kişisel gelişim sağlama ve yüksek düzeyde tatmin sağlamayı gerektirmektedir (Choy ve ark., 2016). Lider-üye etkileşimi kuramının, lider ile izleyicisi arasındaki ikili ilişkiye odaklanması nedeniyle liderlik kuramları arasında önemli bir yere sahip olduğu belirtilmektedir (Krishnan, 2005). Bu kuram, aslında ilk olarak Dansereau ve arkadaşları (1975) tarafından "Dikey İkili Bağlantı" modeli olarak ortaya atılmıştır. Bu modele göre, liderler ve izleyicileri ikili ilişkiler geliştirmekte, liderler izleyicilerine farklı biçimde davranmakta ve böylece grup içinde ve grup dışında olmak üzere iki grup izleyici ortaya çıkmaktadır (Dansereau ve ark., 1975; Krishnan, 2005).

Lider-üye etkileşimi kuramı, liderin tüm astları ile ilgilenirken aynı liderlik tarzını kullanmadığını, her ast ile farklı türde bir ilişki veya değişim gerçekleştirdiğini ileri sürmektedir (Liden ve Maslyn, 1998). Bir diğer deyişle, lider-üye etkileşimi kuramı, tek taraflı üst ve grup arasındaki ilişkiden çok bir lider ile her bir ast arasındaki ilişkiyi bağımsız olarak dikkate almaktadır. Her bağlantının veya ilişkinin kalitesi ise farklılık göstermektedir. Böylece, liderler bazı astlarla düşük kalitede ilişki kurarken, bazılarıyla açık ve güvene dayalı ilişkiler kurmaktadır (Lunenburg, 2010). Bu ilişkiler, iş sözleşmesine dayanan ilişkilerden (düşük lider-üye etkileşimi veya grup dışı) karşılıklı güven, saygı, sevmeye ve karşılıklı etki (yüksek lider-üye etkileşimi veya grup içi) şeklinde karakterize edilen özelliklere kadar uzanmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998).

Lider-üye etkileşim modelinde liderler, kişisel ve pozisyonu ile ilgili kaynaklarını bir üyenin performansı için değiştirebilir. Üyelerin gereksinimi ve katkılarının farklılık göstermesi ve liderin zaman ve kaynaklarının sınırlı olması, lider-üye etkileşiminin kalitesinde farklılık yaratmaktadır (Fairhurst, 2009). Kısaca bu kuramda, değişim ilişkisine bağlı olarak neden bir kısım lider ile üyeler arasında daha yakın ve yüksek kaliteli bir lider-üye ilişkisi kurulurken, diğer bir üye grubu ile biçimsel, resmi ve düşük kaliteli bir lider-üye ilişkisinin kurulduğu açıklığa kavuşturulmaktadır (Bolat, 2011).

Literatürde lider-üye etkileşimini ölçmek üzere pek çok yazar tarafından lider üye etkileşim ölçeği geliştirilmiştir. En sık kullanılan lider-üye etkileşim ölçeklerinden birini geliştiren Liden ve Maslyn (1998), lider-üye etkileşimini değerlendirmek için dört boyut belirlemiş ve bu boyutları aşağıdaki gibi tanımlamıştır.

- Katkı, her bir üyenin ortak hedefleri gerçekleştirebilmesi için işle ilgili aktivitelerinin kalitesi, miktarı ve yönetimine ilişkin algılarını belirtmektedir.
- Sadakat, hem liderin hem de üyenin birbirlerinin eylemlerini ve karakterini açık olarak ne ölçüde desteklediğini göstermektedir.
- Etki, iş veya profesyonel değerlerden çok karşılıklı kişiler arası çekiciliğe dayalı olan ikili ortak etkileşimleri belirtmektedir.
- Profesyonel saygı, karşılıklı ikili ilişkide yer alan her bir üyenin örgütün içinde ve/veya örgütün dışında kendi işiyle ilgili kusursuzluğunu algılama derecesini belirtmektedir. Bu algı, bireyin geçmişine (Örneğin, bireyle ilgili kişisel deneyimler, kişinin özgeçmişini görüntüleme ve kişi tarafından elde edilen ödül veya diğer mesleki tanınma) dayalıdır.

Bu çalışmada incelenen bir diğer değişken olan işgören performansı, işgörenin örgütsel amaç ve hedefler doğrultusundaki nicel ve nitel katkılarını ortaya koyan bir ölçüttür (Günsel, 2017). Bir başka deyişle, çalışan performansı, bir çalışanın belirli bir zaman dilimi içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek üzere elde ettiği sonuçlar şeklinde tanımlanmaktadır (Özgen ve ark., 2002). Sağlık hizmetlerinde performans ise sağlık hizmetini son mesleki bilgi ve becerilerle, en uygun malzemeleri kullanarak, zamanında, eksiksiz, doğru ve güvenilir bir şekilde sonuçlandırarak hastaya sunmak ve iletmek şeklinde tanımlanmaktadır (Tengilimoğlu ve ark., 2012). Günümüzde işletmeler için çalışan performansının istenilen düzeylerde sağlanması, işletmenin etkinliği ve devamlılığı için önemlidir. Dolayısıyla çalışan performansı, her örgütün üzerinde özenle durması gereken bir kavramdır (İraz ve Akgün, 2011).

Lider-üye etkileşimi ile ilgili olarak yapılan çalışmalar, yüksek kaliteli lider-üye ilişkilerinin örgütler için önemli olduğunu ortaya koymaktadır ve üstleriyle yüksek kaliteli ilişkiye sahip astların daha yüksek performans gösterdiklerini

belirtmektedir (Uğurluoğlu ve ark., 2013). Yüksek kaliteli bir lider üye etkileşimi, hem profesyonel olarak hem de duygusal olarak çalışanlara lider desteği sunmaktadır. Liderlerin çalışanlarına performanslarını geliştirmeleri adına gerekli olan desteği sunması da çalışanları iş hedeflerine ulaşması konusunda daha fazla çaba göstermesine yönelmektedir (Sepdiningtyas ve Santoso, 2017). Sağlık kurumlarının önemli bir insan kaynağını oluşturan ve yoğun bir çalışma temposu altında çalışan hemşirelerin ise hasta bakım kalitesini iyileştirmek, kendi kişisel gelişimlerini gerçekleştirmek, işlerine olan bağlılıklarını ve performanslarını artırmak için liderlerinin desteğine çok daha fazla gereksinim olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden de sağlık kurumlarında lider konumunda bulunan kişilerin çalışanların performansını artırmak adına, çalışanlarının beklentilerine yanıt veren, kariyer planlamalarını destekleyen, çalışanlarına saygı gösteren ve olumlu bir iş ortamı yaratan kişiler olması beklenmektedir (Ürek ve Uğurluoğlu, 2015). Sepdiningtyas ve Santoso (2017) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, lider-üye etkileşiminin bireysel performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Lider-üye etkileşimi ve çalışan performansı ile ilgili olarak, hem ulusal hem de uluslararası literatürde sağlık alanında ve hemşireler üzerinde bu iki değişkeni bir arada inceleyen çalışmaların sınırlı olması, bu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmuştur. Dolayısıyla elde edilen sonuçların literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## YÖNTEM

**Araştırmanın amacı ve türü:** Tanımlayıcı türde olan bu araştırmanın amacı, hemşirelerin lider-üye etkileşimi ve performanslarına ilişkin algılarının incelenmesidir. Araştırmanın bir diğer amacı ise lider-üye etkileşim düzeyinin çalışan performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

**Araştırmanın soruları:** Araştırmada:

- “Hemşirelerin lider-üye etkileşimi ve kendi performanslarına yönelik algıları sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?”
- “Hemşirelerin lider-üye etkileşim düzeyleri performanslarını etkiler mi?” sorularına yanıt aranmıştır.

**Araştırmanın yapıldığı yer ve özellikleri:** Araştırmanın verileri, 14 Mart-28 Mart 2018 tarihleri arasında Antalya ilinde yer alan bir kamu hastanesinden toplanmıştır. Bu hastanenin araştırma için seçilmesinin nedeni ise kurumda çalışan hemşire sayısının, Antalya ilinde yer alan diğer sağlık kurumlarında çalışan hemşire sayısına göre daha fazla olmasıdır.

**Araştırmanın evren ve örnekleme:** Araştırmanın evrenini Antalya ilinde yer alan bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler (N=550) oluşturmaktadır. Araştırmada herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmamış, evrenin tümüne ulaşılacak istenmiş ve toplam 203 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırmaya katılım oranı %41,8'dir.

**Veri toplama aracı:** Araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, sağlık sektöründe ve mevcut birimde çalışma süresi ve hastanedeki pozisyon değişkenleri gibi tanımlayıcı bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde, Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen, Baş ve arkadaşları (2010) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan “Lider-Üye Etkileşim Ölçeği” yer almaktadır. Bu ölçekte hemşirelerden bir üst yönetici konumundaki kişileri değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçek 12 maddeden ve dört alt boyuttan (etki, sadakat, katkı, profesyonel saygı) oluşmaktadır. Ölçeklerdeki maddelere ilişkin katılım düzeyleri “Kesinlikle katılmıyorum-1” ve “Kesinlikle katılıyorum-5” şeklinde beşli Likert olarak puanlandırılmaktadır. Yüksek değerler lider-üye etkileşimi düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Liden ve Maslyn (1998) ölçeğin güvenilirlik değerlerini etki boyutu için  $\alpha=0,90$ , sadakat boyutu için  $\alpha=0,74$ , katkı boyutu için  $\alpha=0,57$  ve profesyonel saygı boyutu için  $\alpha=0,89$  olarak bulurken, Baş ve arkadaşları (2010) ölçeğin güvenilirlik değerlerini etki boyutu için  $\alpha=0,92$ , vefakarlık boyutu için  $\alpha=0,86$ , katkı boyutu için  $\alpha=0,70$ , profesyonel saygı boyutu için  $\alpha=0,90$  olarak bulmuştur. Bu çalışmada, ölçeğin güvenilirlik değerleri ise etki boyutu için  $\alpha=0,78$ , sadakat boyutu için  $\alpha=0,92$ , katkı boyutu için  $\alpha=0,66$  ve profesyonel saygı boyutu için  $\alpha=0,79$  olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

Üçüncü bölümde, hemşirelerin kendi performansını değerlendirmesi için kullanılan “Çalışan Performansı Ölçeği” yer almaktadır. Şehitoğlu (2010) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçek, yazarın doktora tezinden alınmıştır. Ölçek yedi maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde (Kesinlikle katılmıyorum-1 ile Kesinlikle katılıyorum-5 arasında) puanlandırılmaktadır. Şehitoğlu (2010) çalışmasında, çalışan performansı ölçeğinin güvenilirlik değerini  $\alpha=0,87$  olarak bulurken, bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik değeri  $\alpha=0,78$  olarak bulunmuştur.

**Tablo 1: Veri Toplama Aracının Güvenilirlik Katsayısı (N:203)**

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Lider-Üye Etkileşimi	12	0,92
Etki	3	0,78
Sadakat	3	0,92
Katkı	3	0,65
Profesyonel Saygı	3	0,78
Çalışan Performansı	7	0,78

**Verilerin değerlendirilmesi:** Tüm istatistiksel analizler SPSS 20.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve hastanedeki pozisyon değişkenleri arasındaki farklılığı test etmek için iki bağımsız grupta t testi kullanılırken, sağlık sektöründe ve birimde toplam çalışma süresi arasındaki farklılığı test etmek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizinde farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için ise LSD testinden yararlanılmıştır.

**Araştırmanın etik yönü:** Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (Toplantı Tarihi: 07.03.2018, Karar No: 2018/52) etik onay ve çalışmanın gerçekleştirildiği hastaneden gerekli izinler alınmıştır. Hemşirelere çalışmaya katılımın gönüllü olduğu ve toplanan verilerin yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiştir. Çalışmada, hemşirelerin yazılı onamları alınmıştır. Ölçeklerin kullanım izinleri ise yazarlardan alınmıştır.

**Araştırmanın sınırlılıkları:** Bu araştırma, Türkiye'nin bir ilinde ve yalnızca bir kamu hastanesinde gerçekleştirildiği, özel ve üniversite hastaneleri örneklem dışında kaldığı için çalışmanın sonuçlarının tüm hemşirelere genellenmesi konusunda sınırlılıkları bulunmaktadır.

## BULGULAR

Tablo 2'de, araştırmaya katılan hemşirelere ilişkin tanımlayıcı bulgular incelendiğinde, hemşirelerin %80,8'inin kadın, %53,7'sinin 35 yaş ve üzerinde, %60,1'inin evli ve %64,5'inin lisans veya lisansüstü bir eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %42,4'ü sağlık sektöründe 17 yıl ve daha fazla, %37,4'ü birimde beş yıl ve daha az süredir çalışmaktadır. Hemşirelerin %19,7'lik kısmı ise hastanede yönetici hemşire olarak görev yapmaktadır.

**Tablo 2: Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri (N:203)**

Değişkenler		Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	164	80,8
	Erkek	39	19,2
Yaş	≤ 34	94	46,3
	≥ 35	109	53,7
Medeni Durum	Evli	122	60,1
	Bekâr	81	39,9
Eğitim Düzeyi	Lise veya Önlisans	74	36,5
	Lisans veya Lisansüstü	129	63,5
Toplam Çalışma Süresi	≤ 7	55	27,1
	8-16	62	30,5
	≥ 17	86	42,4
Birimde Çalışma Süresi	≤ 5	76	37,4
	6-9	55	27,1
	≥ 10	72	35,5
Pozisyonu	Yönetici Hemşire	40	19,7
	Hemşire	163	80,3
Toplam		203	100

**Tablo 3: Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutlarına ve Çalışan Performansına Ait Ortalamalar, Standart Sapmalar, Min-Max Değerleri ve Korelasyon Değerleri (N:203)**

Değişkenler	Ort.	S.S.	Min.	Max.	1	2	3	4	5
Etki (1)	3,59	0,67	1,67	5,00	1				
Sadakat (2)	3,47	0,82	1,33	5,00	0,668**	1			
Katkı (3)	3,81	0,59	1,33	5,00	0,639**	0,591**	1		
Profesyonel Saygı (4)	3,83	0,62	1,00	5,00	0,745**	0,656**	0,731**	1	
Çalışan Performansı (5)	4,05	0,43	3,00	5,00	0,592**	0,556**	0,454**	0,448**	1

\*\* $p < 0,01$ , Ort= Ortalama, S.S.= Standart Sapma

Tablo 3'te lider-üye etkileşimi alt boyutlarına ve çalışan performansına yönelik olarak ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler ve korelasyon değerleri yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin lider-üye etkileşim düzeyinin alt boyutlarına verdikleri yanıtların puan ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puan "profesyonel saygı" ( $3,83 \pm 0,62$ ) ve en düşük puan ise "sadakat" ( $3,47 \pm 0,82$ ) alt boyutlarına aittir. Araştırmaya katılan hemşirelerin performans değişkenine vermiş oldukları puanların ortalaması ise 4,05 olarak belirlenmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan hemşirelerin lider-üye etkileşim düzeylerinin ortalamasının üzerinde bir seviyede, çalışan performansı düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu söylenebilir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin korelasyon katsayıları incelendiğinde lider-üye etkileşiminin alt boyutları arasında ( $0,59 \leq r \leq 0,74$ ) istatistiksel olarak anlamlı, aynı yönde, orta ve yüksek düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Lider-üye etkileşiminin alt boyutları ile çalışan performansı arasındaki korelasyonların ise aynı yönde ve orta düzeyde olduğu görülmektedir ( $0,44 \leq r \leq 0,59$ ).

Tablo 4'te araştırmaya katılan hemşirelerin "lider-üye etkileşimi" ölçeği alt boyutları ve "çalışan performansı" ölçeği puanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, pozisyon, sağlık sektöründe ve birimde toplam çalışma süresi gibi çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar gösterilmiştir. Hemşirelerin "etki" alt boyutu puan ortalamalarının birimde toplam çalışma süresine ( $F=3,335$ ;  $p=0,038$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği, birimde beş yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan hemşirelerin "etki" boyutuna ilişkin puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4: Çeşitli Değişkenlere Göre Lider-Üye Etkileşimine ve Çalışan Performansına İlişkin Analiz Sonuçları (N:203)**

Değişkenler	Etki		Sadakat		Katkı		Profesyonel Saygı		Çalışan Performansı	
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.
<b>Yaş (yıl)</b>										
≤ 34	3,56	0,66	3,40	0,86	3,78	0,54	3,87	0,55	4,05	0,43
≥ 35	3,61	0,67	3,53	0,78	3,83	0,62	3,79	0,67	4,06	0,44
	t=-0,446; p=0,656		t=-1,084; p=0,280		t=-0,624; p=0,533		t=-0,993; p=0,322		t=-0,127; p=0,899	
<b>Cinsiyet</b>										
Kadın	3,61	0,63	3,48	0,81	3,80	0,58	3,85	0,60	4,04	0,42
Erkek	3,48	0,79	3,42	0,88	3,84	0,63	3,74	0,68	4,12	0,48
	t=1,128; p=0,261		t=0,415; p=0,679		t=-0,351; p=0,726		t=1,022; p=0,308		t=-1,097; p=0,274	
<b>Medeni Durum</b>										
Evli	3,59	0,68	3,52	0,82	3,78	0,63	3,80	0,68	4,05	0,42
Bekar	3,58	0,63	3,38	0,81	3,86	0,51	3,86	0,51	4,05	0,45
	t=0,176; p=0,860		t=1,206; p=0,229		t=-0,950; p=0,343		t=-0,718; p=0,474		t=-0,003; p=0,997	
<b>Eğitim Düzeyi</b>										
Lise veya Önlisans	3,60	0,79	3,64	0,89	3,80	0,71	3,77	0,72	4,10	0,46
Lisans veya Lisansüstü	3,58	0,58	3,37	0,76	3,81	0,51	3,86	0,55	4,02	0,41
	t=0,283; p=0,778		t=2,217; p=0,028		t=-0,029; p=0,977		t=-0,972; p=0,332		t=1,240; p=0,216	
<b>Pozisyon</b>										
Yönetici Hemşire	3,70	0,63	3,79	0,82	4,03	0,57	3,97	0,63	4,19	0,43
Hemşire	3,56	0,67	3,39	0,81	3,75	0,58	3,79	0,61	4,02	0,42
	t=1,213; p=0,227		t=2,829; p=0,005		t=2,647; p=0,009		t=1,613; p=0,108		t=2,255; p=0,025	
<b>Toplam Çalışma Süresi (yıl)</b>										
≤ 7	3,60	0,66	3,43	0,84	3,78	0,51	3,89	0,51	4,04	0,41
8-16	3,63	0,63	3,54	0,90	3,84	0,58	3,89	0,56	4,08	0,47
≥ 17	3,54	0,69	3,44	0,75	3,80	0,64	3,74	0,71	4,04	0,42
	F=0,359; p=0,699		F=0,371; p=0,690		F=0,202; p=0,817		F=1,573; p=0,210		F=0,219; p=0,804	
<b>Birimde Çalışma Süresi (Yıl)</b>										
≤ 5 (1)	3,70	0,69	3,50	0,82	3,76	0,60	3,82	0,57	4,11	0,44
6-9 (2)	3,63	0,58	3,52	0,83	3,80	0,49	3,91	0,59	4,03	0,40
≥ 10 (3)	3,43	0,67	3,39	0,82	3,87	0,64	3,77	0,68	4,01	0,40
	F=3,335; p=0,038		F=0,459; p=0,633		F=0,617; p=0,540		F=0,769; p=0,465		F=1,149; p=0,319	
	1-3; p=0,013									

Araştırmaya katılan hemşirelerin "sadakat" alt boyutu puan ortalamalarının eğitim düzeylerine (t=2,217; p=0,028) ve pozisyonlarına (t=2,829; p=0,005) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği, lise veya önlisans eğitim düzeyine sahip olan ve yöneticilik görevi bulunan hemşirelerin "sadakat" boyutuna ilişkin puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.



Hemşirelerin “katkı” alt boyutu puanlarının sadece hastanedeki pozisyon ( $t=2,647$ ;  $p=0,009$ ) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği ve yönetici hemşirelerin puanlarının yönetici olmayan hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin “profesyonel saygı” alt boyutundan aldıkları puanları çeşitli değişkenlere göre karşılaştıran test sonuçlarına bakıldığında ise grupların “profesyonel saygı” alt boyutu puanlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği ortaya konmuştur.

Son olarak, hemşirelerin çalışan performansı değişkenine ilişkin puanlarının sadece hastanedeki pozisyon ( $t=2,255$ ;  $p=0,025$ ) değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı ve yönetici hemşirelerin çalışan performansı puanlarının yöneticilik görevi bulunmayan hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 5: Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N:203)**

Variable	B	Std. Hata	$\beta$	t	p	VIF
(Constant)	2,592	0,164		15,777	0,000	
Etki	0,283	0,058	0,434	4,886	0,000	2,631
Sadakat	0,159	0,041	0,302	3,846	0,000	2,061
Katkı	0,082	0,061	0,111	1,341	0,182	2,302
Profesyonel Saygı	-0,108	0,068	-0,155	-1,603	0,111	3,131
<b>R=0,637</b>	<b>R<sup>2</sup>=0,406</b>	<b>Durbin Watson=1,713</b>				
<b>F=33,840</b>	<b>p&lt;0,001</b>					
* $p<0,01$						

Tablo 5’te lider-üye etkileşimi alt boyutlarının çalışan performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla çok değişkenli regresyon analizi yürütülmüştür. Oluşturulan regresyon modeline ilişkin Durbin Watson katsayısının 2,5’in altında olması ve Varyans Artış Faktör (VIF) katsayılarının 10’dan az olması çoklu bağlantı ve otokorelasyonun olmadığını göstermektedir (Hair ve ark., 2010). Regresyon modeline ilişkin istatistiksel veriler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir ( $F=33,840$ ;  $p<0,001$ ). Lider-üye etkileşim düzeyi alt boyutlarının tümü çalışan performansı üzerindeki toplam varyansın %40,6’sını açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin etki ( $t=4,886$ ;  $p=0,000$ ) ve sadakat ( $t=3,846$ ;  $p=0,000$ ) boyutlarında olduğu görülmektedir. Hemşirelerin etki ve sadakat algılarının yükselmesi çalışan performansını istatistiksel olarak artırmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin çalışan performansı üzerindeki görece önem sırası, etki, sadakat, profesyonel saygı ve katkı boyutları şeklinde belirlenmiştir.

## TARTIŞMA

Örgütlenme çalışmaları arasında lider-üye etkileşimi ile çalışanların iş performansı arasındaki karşılıklı ilişkilerin açıklanması, temelde sosyal değişim kuramına dayanmaktadır. Lider üye etkileşim sürecinde, etkileşim ilişkisinin kalitesine bir tepki olarak üyelerin daha iyi bir performansla sahip olmaları beklenmektedir. Bununla birlikte, lider davranışının etkileme süreci hakkında, çalışanların duyguları önemli aracı bir faktördür (Biao ve Shuping, 2014). Bu çalışmada, hemşirelerin lider-üye etkileşimine ve çalışan performansına ilişkin algılarının incelenmesi ve lider-üye etkileşim düzeyinin çalışan performansı üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda lider-üye etkileşimi alt boyutları ve çalışan performansı arasındaki korelasyonlar aynı yönde ve orta düzeyde bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin lider-üye etkileşimi alt boyut düzeylerine ilişkin puanlarının orta düzeyde, çalışan performansına ilişkin puanları ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşireler lider-üye etkileşimi alt boyutları arasında en yüksek ortalamayı profesyonel saygı boyutuna verirken, en düşük ortalamayı sadakat boyutuna vermiştir (Tablo 3). Profesyonel saygı boyutunun yüksek olması, hemşirelerin liderlerinin mesleki becerilerine, işe yönelik bilgi ve uzmanlıklarına saygı ve hayranlık duydukları anlamına gelmektedir (Ürek ve Uğurluoğlu, 2015). Kuzucu’nun (2013) İstanbul’da faaliyet gösteren özel bir hastanede çalışmakta olan hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında lider-üye etkileşim düzeyinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Brunetto ve arkadaşlarının (2012) Avustralya’daki kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında da lider-üye etkileşim düzeyinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ürek ve Uğurluoğlu’nun (2015) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında katılımcıların alt boyutlar içerisinde en yüksek puanı profesyonel saygı ve duygusal etkileşim boyutlarına, en düşük puanı

nı ise sadakat ve katkı boyutlarına verdikleri belirlenmiştir. Uğurluoğlu ve arkadaşlarının (2013) hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında ise katılımcıların en yüksek puanı profesyonel saygı ve en düşük puanı ise bağlılık boyutuna verdikleri belirlenmiştir. Saygılı ve arkadaşları (2016), Kılınc ve Paksoy (2017) ile Kartal'ın (2017) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında ise katılımcıların performans düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu durum, çalışmanın sonuçlarının literatürde yer alan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada, hemşirelerin lider üye etkileşiminin tüm alt boyutlarına ve çalışan performansına vermiş oldukları puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4). Buna göre yaş grupları açısından hemşirelerin lider-üye etkileşimi alt boyutlarına ilişkin algıları ve performans algıları birbirine yakındır. Uğurluoğlu ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarında, yaşa göre bağlılık boyutunda anlamlı bir fark bulunmuş, yaşları 34 ve altında olan katılımcıların 35 ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek bir puana sahip oldukları belirlenmiştir. Ürek ve Uğurluoğlu'nun (2015) çalışmalarında ise katkı, sadakat ve profesyonel saygı boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılıklar bulunmuş, yaşları 34 ve altında olan katılımcıların 35 ve üzerinde olan katılımcılara göre daha yüksek bir puana sahip oldukları belirlenmiştir. Kuzucu'nun (2013) çalışmasında da yaşa göre lider-üye etkileşimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Göksel ve Aydıntan'ın (2012) başhemşire ve süpervizör/sorumlu hemşirelere uyguladıkları çalışmalarında yaşları 30-40 arasında olan hemşirelerin lider-üye etkileşim düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, ancak hemşirelerin yaşları arttıkça lider-üye etkileşim düzeylerinin düştüğü gözlemlenmiştir. Konya ve arkadaşlarının (2015) bir hastanede gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında, katılımcıların puanlarının yaşa göre anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiş ve yaşları büyük olan katılımcıların, genç katılımcılara oranla lider-üye etkileşim düzeylerinin daha düşük olarak değerlendirildikleri görülmüştür. Hyang-Hwa ve Yeo-Jin'in (2014) hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında ise, yaşa göre lider üye etkileşimi düzeylerinde anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Saygılı ve arkadaşları (2016), Kılınc ve Paksoy (2017), Uzuntarla ve arkadaşları (2017), Akay (2017) ve Kartal'ın (2017) sağlık çalışanlarında, Tayfun ve Çatır'ın (2013) ise hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında performans düzeyinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Çalışmada hemşirelerin lider üye etkileşiminin tüm boyutlarına ve çalışan performansına vermiş oldukları puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4). Bu durumun, hem erkek hem de kadın hemşirelerin lider üye etkileşimi alt boyutlarına ve çalışan performansına yönelik ortalamalarının birbirine yakın olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Uğurluoğlu ve arkadaşları (2013) ile Ürek ve Uğurluoğlu'nun (2015) çalışmalarında, cinsiyete göre lider-üye etkileşiminin hiçbir boyutunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Aynı şekilde, Kuzucu (2013) ve Konya ve arkadaşlarının (2015) çalışmalarında da katılımcıların puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur. Kartal (2017), Uzuntarla ve arkadaşları (2017), Kılınc ve Paksoy (2017) ve Akay (2017) da çalışmalarında, performans düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır.

Çalışmada, hemşirelerin lider üye etkileşiminin tüm boyutlarına ve çalışan performansına vermiş oldukları puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği belirlenmiştir (Tablo 4). Bu durum, hem bekar hem de evli hemşirelerin lider üye etkileşimi alt boyutlarına ve çalışan performansına yönelik ortalamalarının birbirine yakın olmasından kaynaklanabilmektedir. Uğurluoğlu ve arkadaşları (2013) ile Ürek ve Uğurluoğlu'nun (2015) çalışmalarında da, medeni duruma göre lider üye etkileşiminin hiçbir boyutunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hyang-Hwa ve Yeo-Jin'in (2014) çalışmalarında da, medeni duruma göre lider üye etkileşiminde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Aynı şekilde Kartal (2017), Akay (2017) ve Uzuntarla ve arkadaşlarının (2017) çalışmalarında da performans düzeylerinin medeni duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kılınc ve Paksoy (2017) ise medeni durum değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuş ve evli çalışanların iş performansının bekar olanlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin lider-üye etkileşim boyutlarından sadakat boyutuna ilişkin algılarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır (Tablo 4). Buna göre, lise veya ön-lisans mezunu olan hemşirelerin sadakat boyutuna verdikleri puanlar daha yüksektir. Dolayısıyla lise veya ön-lisans mezunu olan hemşirelerin liderlerine daha bağlı oldukları söylenebilir. Bu durumun daha düşük eğitim seviyesine sahip hemşirelerin, kendilerine olan özgüvenin daha az olmasından ve başkalarına karşı amirleri tarafından savunulmaya daha fazla gereksinim duymalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Ürek ve Uğurluoğlu'nun (2015) çalışmalarında ise lider üye etkileşiminin tüm boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiş, ilköğretim ve lise eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların puanları diğer eğitim derecesine sahip olanlardan daha yüksek bulunmuştur. Konja ve arkadaşları (2015) da eğitim durumuna göre lider-üye etkileşimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş, ilköğretim mezunlarının ve tıp doktorlarının diğerlerine oranla liderleriyle olan etkileşimlerini daha olumlu bir şekilde değerlendirdikleri belirlenmiştir. Kuzucu (2013), Uğurluoğlu ve arkadaşları (2013) ile Hyang-Hwa ve Yeo-Jin'in (2014) çalışmalarında ise eğitim durumuna göre lider üye etkileşimi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Saygılı ve arkadaşları (2016), Akay (2017), Uzuntarla ve arkadaşları (2017) ve Kılınc ve Paksoy'un (2017) çalışmalarında, çalışan performansı ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmazken, Tayfun ve Çatır (2013) eğitim değiş-



keni ile çalışanların performansı arasında anlamlı bir farklılık bulmuş, önlisans ve lisans mezunu çalışanların lise mezunu çalışanlara göre daha fazla performans gösterdiğini belirlemiştir. Kartal'ın (2017) çalışmasında da, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarının literatürde yer alan diğer çalışmalarla kısmen benzerlik gösterdiği ortaya konmuştur.

Çalışmada, hemşirelerin lider üye etkileşiminin tüm boyutlarına ve çalışan performansına vermiş oldukları puanlarının sağlık sektöründe toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği belirlenmiştir. Bu durumun, sağlık sektöründe çalışma süresinin hemşirelerin lider-üye etkileşimi alt boyut ve performans ortalamalarının birbirine yakın olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Ancak mevcut birimde çalışma süresine göre yalnızca etki boyutunda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Buna göre, birimde beş yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan hemşirelerin puanları diğer gruplardan daha yüksektir. Ürek ve Uğurluoğlu'nun (2015) çalışmalarında ise, katkı ve profesyonel saygı boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş, sektörde çalışma süresi 10 yıl ve daha az olan katılımcıların puanları 11 ve daha fazla çalışma süresine sahip olan katılımcılardan daha yüksek olarak belirlenmiştir. Göksel ve Aydın'ın (2012) çalışmasında ise, ilk on yıl içinde lider-üye değişim düzeyi orta düzeyden 11-20 yıl arası süre içinde yüksek düzeylere çıktığı, 20 yıldan sonra lider-üye etkileşiminin azalarak yine orta düzeylere gerilediği belirlenmiştir. Konya ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında, çalışma süresi daha fazla olan katılımcıların etkileşim düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kuzucu (2013) ile Uğurluoğlu ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarında, ise çalışma süresine göre lider üye etkileşimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine Hyang-Hwa ve Yeo-Jin'in (2014) çalışmalarında da, hemşirelerin klinik deneyim süresine göre lider üye etkileşimi arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Saygılı ve arkadaşlarının (2016), Kılınc ve Paksoy (2017) ile Kartal (2017) çalışmalarında, çalışan performansı ile meslekte toplam çalışma süresine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tayfun ve Çatır (2013) ise aynı hastanedeki hizmet süresi ile performans arasında anlamlı bir farklılık bulmuş, çalışanların aynı hastanedeki hizmet süreleri arttıkça performanslarının arttığını belirlemiştir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin sadakat ve katkı boyutlarına ve çalışan performansına ilişkin algılarının pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır (Tablo 4). Buna göre, yönetici konumunda bulunan hemşirelerin sadakat, katkı ve çalışan performansı algıları yöneticilik görevi bulunmayan hemşirelerden daha yüksektir. Bu durumun başhemşire yardımcısı, birim sorumlusu, supervizör gibi yöneticilik görevi bulunan hemşirelerin liderleriyle/yöneticileriyle daha fazla koordinasyon ve iletişim içerisinde bulunmasından ve yöneticilik görevleri nedeniyle örgüte kendisini daha fazla bağlı hissetmesinden kaynaklandığı düşünülmüştür.

Çalışmada, oluşturulan regresyon modeline göre lider-üye etkileşim düzeyi çalışan performansı üzerindeki toplam varyansın %40,6'sını açıklamaktadır (Tablo 5). Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, hemşirelerin lider-üye etkileşimi alt boyutlarından etki ve sadakat algılarının yükselmesi çalışan performansına ilişkin algılarını istatistiksel olarak artırmaktadır. Bu durum yöneticilerin hemşirelere, amaçlarını veya eylemlerini gerçekleştirmesi için destek vermesi ve onlara sempati duyması, diğer çalışanlara ve yöneticilere karşı koruması sonucunda hemşirelerin performanslarının da olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir. Biao ve Shuping (2014) ile Choy ve arkadaşları (2016) çalışmalarında, lider üye etkileşiminin çalışanların iş performansına olumlu bir etki yarattığını belirlemiştir. Cerit'in (2012) yönetici-öğretmen arasındaki etkileşim düzeyinin öğretmen performansı üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek için gerçekleştirdiği regresyon analizi sonucuna göre yönetici-öğretmen arasındaki etkileşimin öğretmen performansını üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bal Taştan'ın (2014) İstanbul'da yiyecek ve içecek sektöründeki hizmet işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında, lider üye etkileşiminin ve alt boyutlarının çalışanların iş performansı ile anlamlı ve pozitif yönde ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Uludağ'ın (2016) Ankara ilinde kamu kurumlarında görevli çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, lider-üye etkileşimi arttığında işgören performansının artacağı ve lider-üye etkileşiminin dört alt boyutunun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Son olarak, Gökgöz'ün (2016) giyim sektöründe gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında da lider üye etkileşiminin işgören performansına pozitif yönde etki ettiği belirlenmiştir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonuçları, hemşirelerin performansının artırılmasında lider-üye etkileşiminin alt boyutlarının önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bir kurumda etkili bir lider-üye etkileşiminin sergilenmesi, çalışanların performansının daha yüksek düzeye çıkarılmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca hastane gibi yoğun bir çalışma ortamına sahip kurumlarda çalışan hemşirelerin performansını artırmaya yönelik olarak liderleriyle etkili bir iletişim mekanizmasının kurulmasının önemli olduğu düşünülmüştür.

Hemşirelerin lider-üye etkileşimi ve performans değerlendirmelerini bir arada inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle, konunun daha geniş örneklem üzerinde ve farklı sağlık kurumlarında da çalışılması önerilebilir.

**Etik Kurul Onayı:** Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onayı alınmıştır (07.03.2018, 2018/52).

**Çıkar Çatışması:** Yoktur.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Katılımcı Onamı:** Araştırmaya katılan hemşirelerin yazılı onamları alınmıştır.

**Ethics Committee Approval:** The approval of Mehmet Akif Ersoy University Clinical Research Ethics Committee (07.03.2018, 2018/52).

**Conflict of Interest:** None.

**Funding:** None.

**Exhibitor Consent:** Written informed consent was obtained from the nurses participating in the study.

## KAYNAKLAR

**Akay, O. (2017).** Örgütsel Sessizlik Boyutlarının Çalışan Performansı ile İlişkisinin İncelenmesi: Isparta Devlet Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

**Bal Taştan, S. (2014).** Examination of the relationship between leader-member exchange (LMX) quality and employee job performance in the moderating context of perceived role ambiguity. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10:22, 211-233.

**Baş, T., Keskin, N., Mert, İ. S. (2010).** Lider üye etkileşimi (LÜE) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10:3, 1013-1039.

**Biao, L., Shuping, C. (2014).** Leader-member exchange, efficacy and job performance: A cognitive perspective interpretation. *Canadian Social Science*, 10:5, 244-248.

**Bolat, O. İ. (2011).** Lider üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13:2, 63-80.

**Brunetto, Y., Shacklock, K., Bartram T., Leggat, S. G., Far-Wharton, R., Stanton, P., Caisimi, G. (2012).** Comparing the impact of leader-member exchange, psychological empowerment and affective commitment upon Australian public and private sector nurses: Implications for retention. *The International Journal of Human Resource Management*, 23:11, 2238-2255.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.616524>

**Cerit, Y. (2012).** Lider üye etkileşimi ile öğretmenlerin performansları arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15:28, 33-46.

**Choy, J., McCormack, D., Djurkovic, N. (2016).** Leader-member exchange and job performance: the mediating roles of delegation and participation. *Journal of Management Development*, 35:1, 104-119.  
<https://doi.org/10.1108/JMD-06-2015-0086>

**Dansereau, F., Graen, G., Haga, W. J. (1975).** A Vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A Longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13: 1, 46-78.  
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)

**Fairhurst, G. T. (2009).** The leader-member exchange patterns of women leaders in industry: A discourse analysis. *Communication Monographs*, 60:4, 321-351.  
<https://doi.org/10.1080/03637759309376316>

**Gökgöz, S. (2016).** Lider Üye Etkileşiminin Algılanan İş Performansına Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

**Göksel, A., Aydınhan, B. (2012).** Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17:2, 247-271.

**Günsel, M. (2017).** Toksik ve Yıkıcı Liderliğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

**Hair, J. R., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010).** *Multivariate Data Analysis*. 7. Baskı. Pearson Prentice Hall, New Jersey, 201.

**Hyang-Hwa, Y., Yeo-Jin, Y. (2014).** Influence of leader-member exchange quality of head nurses and clinical nurses on organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal Korean Academic Nurse Administration*, 20:2, 195-205.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.2.195>

- İraz, R., Akgün, Ö. (2011).** Örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 4:1, 225-250.
- Kartal, N. (2017).** Sağlık Çalışanlarında İşe Çezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Kılınc, E. Paksoy, M. (2017).** Sağlık çalışanlarında performans algı düzeyinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 20:2, 151-159. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.341357>
- Koç, H., Topaloğlu, M. (2012).** İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi-Temel Kavramlar, Kuramlar ve İlkeler. 2. Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 167.
- Konya, V., Grubic-Nešic, L., Matic, D. (2015).** The influence of leader-member communication on organizational commitment in a Central European Hospital. Acta Polytechnica Hungarica, 2:3, 109-128.
- Krishnan, V. R. (2005).** Leader-member exchange, transformational leadership, and value system. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 10:1, 14-21.
- Kuzucu, E. (2013).** Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerinde Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Liden R. C., Maslyn J. M. (1998).** Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. Journal of Management, 24:1, 43-72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Lunenburg, F. C. (2010).** Leader-member exchange theory: another perspective on the leadership process. International Journal of Management, Business and Administration, 13:1, 1-5.
- Mirze, S. K. (2010).** İşletme, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 144.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002).** İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Adana, 209.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., Coulter, M. (2013).** Yönetimin Esasları. Çeviren: A. Öğüt, 8. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 300.
- Saygılı, M., Erigüç, G., Özer, Ö. (2016).** Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve çalışan performansı düzeylerinin belirlenmesi. The Journal of Academic Social Science Studies, 49, 485-500. <https://doi.org/10.9761/JASSS3625>
- Sepdiningtyas, R., Santoso, C. B. (2017).** The influence of leader-member exchange on individual performance: The roles of work engagement as a mediating variable and coworkers support as a moderating variable. Review of Integrative Business and Economics Research, 6:4, 285-305.
- Şehitoğlu, Y. (2010).** Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi. Doktora Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. Gebze.
- Tayfun, A., Çatır, O. (2013).** Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 5:3, 114-134.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., Akbolat, M. (2012).** Sağlık İşletmeleri Yönetimi, 4. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 384.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F., Demirgil, B. (2013).** Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 16:1, 1-21.
- Uludağ, G. (2016).** Lider Üye Etkileşiminin, Yetenek Yönetimi ve İşgören Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma Ankara Örneği. Doktora Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Diyarbakır.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., Fırat, İ. (2017).** Çalışan performansının incelenmesi: Sağlık sektörü örneği. Gülhane Tıp Dergisi, 59, 16-20.
- Ürek, D., Uğurluoğlu, Ö. (2015).** Sağlık çalışanlarının lider-üye etkileşim düzeylerinin çeşitli özellikler açısından değerlendirilmesi. Sosyoekonomi, 23:25, 7-30. <https://doi.org/10.17233/se.27289>