Öz Liderlik Becerilerinin, Sağlık Çalışanlarının İş Tatminleri ve İş Performanslarına Etkisi

İbrahim H. KAYRAL*

ÖZ

Çalışma, sağlık çalışanlarının öz liderlik becerilerinin, iş tatmin düzeyleri ve iş performansları ile ilişkilerini araştırmak üzere yapılmıştır. Öz liderlik literatüründe Türkiye'deki çalışmalar incelendiğinde, sağlık sektöründe yeterince araştırmanın bulunmadığı görülmektedir. Bu kapsamda araştırma Gaziantep ilinde özel bir hastanede çeşitli görevlerde çalışan hekim, diğer sağlık personeli ve destek personeli ile yapılmıştır. Araştırma hipotezleri, çoklu regresyon analizleri ile test edilmiştir. Çalışmada ayrıca tanımlayıcı istatistiksel bulgular, öz liderlik stratejileri ve faktörleri ile değişkenler arası korelasyon düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada sağlık çalışanlarının öz liderlik becerilerinin, iş tatmin düzeyleri ve iş performanslarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca yapıcı düşünce stratejilerinin iş performansı üzerinde, davranış odaklı stratejilerin ise iş tatmini üzerinde daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sağlık sektörüne hem teorik hem de pratik anlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Öz Liderlik, İş Tatmini, İş Performansı, Sağlıklı Çalışma Yaşamı*

The Effect of Self-Leadership Skills on Health Professionals' Job Satisfaction and Job Performance

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine the relation of self-leadership skills with health professionals' job satisfaction levels and job performance. When studies in self leadership literature in Turkey were examined, it can be seen that there were not enough studies in the health sector. In this context, the study was conducted at a private hospital in Gaziantep province with participation of people from various occupations including doctors, support employees and other health staff. Study hypotheses were tested via multiple regression analyses. In the study, also descriptive statistical findings, self-leadership strategies and factors correlation levels with other variables were examined. The study result shows that health staff self-leadership skills affect job satisfaction rates and job performance. Additionally, it was found that constructive thought strategies are more effective on job performance similar to behavior focused strategies on job satisfaction. It is thought that the study will contribute to health sector in the sense of both theoretical and practical.

Keywords: *Self Leadership, Job Satisfaction, Job Performance, Healthy Working Life*

I. GİRİŞ

Günümüz koşulları incelendiğinde teknolojideki hızlı değişim, küreselleşme, maliyet artışları, kullanılan kaynaklardaki azalış vb. birçok farklı kavram ile açıklanan karmaşık iş yaşamı ve tüm bunların yarattığı stres liderlerin ele alınan tüm sorunlarla tek başlarına mücadele etmelerini zorlaştırmaktadır (Lovelace et al. 2007).

İş yaşamında ele alınan bu zorlukların yanı sıra yine aynı faktörlerin sağladığı; bilgiye hızlı ve anında erişim, iletişim olanaklarındaki artış, şeffaflaşma ve bunların getirdiği işbirliği, paylaşma, ekip çalışması gibi gelişmeler organizasyonlardaki mikro birimlerin ve

*Akreditasyon Birim Sorumlusu, T.C Sağlık Bakanlığı Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Daire Başkanlığı, ikayral@gmail.com

Gönderim Tarihi: 26.01.2015; Kabul Tarihi: 20.04.2015

bireylerin hem etkinliklerini hem de gücünü eskisine göre artırmıştır. Artık birey olarak vatandaşlar devletlerin, tüketiciler ve çalışanlar şirketlerin karşısında daha etkin ve söz sahibi konumdadır. Birey lehine ortaya çıkan bu dönüşüm ve imkânlar da yöneticilerin biçimsel (formal) güce dayalı klasik yönetim yaklaşımları ile liderlik etmelerini zorlaştırmaktadır. Sıralanan tüm bu gelişmeler liderlerin, liderlik etme biçimlerinin yeniden ve farklı biçimde ele alınmasını gerektirmektedir.

İş yaşamına ilişkin güçlükler ve fırsatlar ile bir arada değerlendirildiğinde, liderlerin mevcut iş çevresinde başarıya ulaşabilmeleri; yenilikçi ve yaratıcı fikirler üreten girişimci çalışanları (D'Intino et al. 2007) belirli bir güven ortamında yetkilendirmeleri ve paylaşımcı liderliği etkili olarak kullanabilmeleri sayesinde mümkün olabileceği görülmektedir (Asunakutlu 2002; Perry et al. 1999).

İlk olarak Gibb tarafından 1954 yılında ele alınan liderliğin paylaşımının (Carson et al. 2007) organizasyonlarda başarılı bir biçimde uygulanabilmesi üç temel şarta bağlıdır (Barry 1991). Bu temel şartlar; tüm üyelerin liderliğin paylaşımına katılmaya istekli olmaları, takımın kendi kendinin lideri olduğu sorumluluğundan haberdar olmaları ve her bir takım üyesinin liderliğin paylaşımı için gerekli olan öz liderlik (self-leadership) yeteneklerine yeterli düzeyde sahip olmalarıdır.

Aynı şekilde Manz ve Sims tarafından (1991) süper liderlik (superleadership) olarak tanımlanan liderlik biçiminin odak noktasında kendi kendilerinin lideri olan izleyenler (followers) yer almakta ve güç, lider ile izleyenler arasında paylaşılmaktadır. Ele alınan yapıda süper liderin görevi; iş için gerekli olan becerilerin ve öz liderliğin geliştirilmesi için izleyenleri desteklemesi ve onlara yardım etmesidir (Pearce, Manz 2005).

Türkçe literatürde "kendi kendine liderlik" olarak da kullanılan "self-leadership" kavramı için "öz liderlik" ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir. Bu tercihin sebebi, "öz liderlik" ifadesinin, bireyin içe dönük ve içten gelen etkilerini daha çok yansıttığı düşüncesidir.

II. ÖZ LİDERLİK KAVRAMI VE STRATEJİLERİ

İlk olarak Manz (1986) tarafından "kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için kendisini motive etmesi ve yönlendirme süreci" şeklinde ifade bulan öz liderlik kavramı, kendi kendini etkilemede kullanılabilecek düşünce ve davranışlar üzerinde yoğunlaşan, kapsamlı bir stratejiler bütününden oluşmaktadır (Manz 1986).

Manz'a göre öz liderlik kavramı, kendini düzenleme teorisinin içinde yer almakta ve kendini etkileme ile kendini yönetme kavramlarını da içine alarak onlardan daha geniş kapsamlı bir anlam taşımaktadır (Manz 1986). Pearce and Manz (2005) öz liderliği, kendi kendine yöneticiliğin (self-management) ötesinde ele almakta ve çalışanların, yönetimde her zaman "ne, neden, nasıl'' sorularına yanıt arayan bireyler olarak görülmesi gerektiğini savunmaktadırlar.

Literatürde öz liderlik stratejilerinin; i) davranış odaklı stratejiler (behavior-focused strategies), ii) doğal ödül stratejileri (natural reward strategies), iii) yapıcı düşünce modeli stratejileri (constructive thought pattern strategies) olmak üzere üç temel kategoride ele alınarak incelendiği görülmektedir (Houghton, Neck 2002; Neck, Houghton 2006).

Davranış Odaklı Stratejiler; bireyin kendini gözlemlemesi ve hedeflerini belirlemesi, kendini ödüllendirmesi ve cezalandırması, kendine hatırlatıcı ipuçları belirlemesi şeklinde ortaya koyacağı stratejiler sayesinde kendisi ile ilgili farkındalığını artırarak davranışlarını

yönetmesine yardımcı olmaya odaklıdır (Neck, Houghton 2006; Manz, Neck 2004; Anderson et al. 1997).

Manz (1986) kişinin *kendini gözlemlemesi* ile kendi davranış yapılarını tespit etmesi, böylece olumlu ve olumsuz davranışlarını belirleyerek, hangi davranışlarını sürdürmesi ve hangi davranışlarını sürdürmemesi gerektiği ayrımının yapılmasını ortaya koymaktadır. Kendini gözlemleme ve davranışlar ile ilgili sistematik bilgiye ulaşması, bireyin kendini değerlendirmesi için bir temel oluşturmasını ve kendisine hedefler belirleyebilmesini sağlamaktadır (Manz, Sims 1980).

Bireyin davranışlarını yönlendirmesini sağlayan yöntemlerden birisi de *kendini ödüllendirmesidir* (Manz 1992). Kendini ödüllendirme, elde edilen bir başarı için bireyin zihinsel olarak kendini tebrik etmesi, sevdiği bir şarkıyı kendisine armağan etmesi gibi basit ve soyut ya da önemli bir projenin sonunda çıkılan özel bir seyahat, kendisine aldığı bir hediye vb. gibi somut da olabilmektedir (D'Intino et al. 2007). Burada önemli olan bireyin hedeflediği ve arzu edilen davranışları sergilemesi sonucunda kendisini hoşuna giden somut ya da soyut bir şeylerle ödüllendirmesidir (Manz, Sims 1980).

Aynı şekilde bireyin *kendini cezalandırma* yöntemlerini kullanması da davranışlarını yönlendirmesinde bir araç olarak kullanılabilmektedir. Burada ise amaç bireyin arzu edilmeyen davranışlarını yok edilmesine yönelik olarak kendini cezalandırması ve bunun sonucunda davranışların istenilen yönde düzeltilmesidir (Neck, Houghton 2006). Ancak kendini cezalandırma stratejisinin sürekli olarak kullanılması, kişiyi olumsuz etkileyerek performansında düşüşe neden olabileceği de unutulmamalıdır (Manz 1992).

Bireyin somut nesneler veya diğer başka kişiler aracılığıyla, yapılması gereken önemli konuları kendine hatırlatması, *kendine hatırlatıcılar belirleme stratejisi* olarak ifade edilmektedir (Manz 1992) Notlar, motive edici posterler gibi hatırlatıcı ipucu araçlarının kullanılması, bireyin dikkatini hedeflerine odaklamasına yardımcı olabilmektedir (Neck, Houghton 2006; Houghton, Neck 2002; Manz, Sims 1980).

Yukarıda sayılan stratejilerin belki de en önemlisi bireyin kendi davranışlarını yönlendirebileceği *kişisel hedeflere sahip olması*, kendisine bir hedef belirlemesidir. Araştırmalar, zorlayıcı hedefler belirlemenin bireyin performansını önemli ölçüde artırabileceğini ortaya koymaktadır. (Locke, Latham 2002; Neck, Houghton 2006).

Doğal ödül stratejisi uygulanırken temel amaç; bireyin, görevlerini yerine getirirken içsel motivasyonunu artırmasıdır (Manz, Neck 2004). Doğal ödül stratejisi ile davranış odaklı stratejilerde ifade edilen kendini ödüllendirme stratejisi arasındaki temel fark; bu stratejide motive edici ödüle, tamamlanan bir görev, ulaşılan bir hedef sonunda değil, iş yapılırken, görev devam ederken ulaşılıyor olması, kişinin bu işi yapmaktan dolayı duyduğu memnuniyetin iş süresince devam ediyor olmasıdır (Manz 1992). Böylece birey, yaptığı işin ya da görevinin keyif veren taraflarına odaklanmakta ve doğal olarak ödüllendirildiği koşulları sürekli yaratmaya çalışmaktadır (Houghton, Yoho 2005).

Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri, işlevi olmayan inanç ve öngörüleri tanımlamayı ve ortadan kaldırmayı, hayal etmeyi ve pozitif kendi kendine konuşmayı uygulamayı içermektedir. Burada altı çizilen nokta, bireyin kendi zihinsel modellerini kontrol edebilmesi ve yönetebilmesidir (Burns 1980; Ellis 1977; Manz, Neck 2004).

Yapıcı düşünme modeli stratejilerinden *kendi kendine konuşma*; bireyin gizlice kendisini anlatması, zihinsel öz değerlendirmesi ve tepkilerini kapsamaktadır (Ellis 1977; Neck, Manz 1992). Bireyin kendi kendine konuşmalarının bilinçli bir şekilde değerlendirilmesi, kişinin

kötümser ve negatif kendi kendine konuşmalarının önüne geçilerek daha iyimser diyaloglara dönüştürülmesini sağlar (D'Intino et al. 2007).

Düşünce ve fikirleri değerlendirme stratejisi; bireyin kendi düşünce modellerini değerlendirmesini, işlevsiz ve rasyonel olmayan düşünce ve fikirler ile yüzleşmesini, sonrasında ise bu düşünceleri daha yapıcı düşünce modelleri ile değiştirmesini içermektedir. Birey bu sayede daha yapıcı düşünce modelleri ile performans artışı sağlayabilecektir. (Burns 1980; D'Intino et al. 2007).

Başarılı performans hayal etme ise bir iş gerçekten tamamlanmadan önce, bireyin zihinsel betimlemeler ve imgesel egzersizler yapması veya faaliyete başlamadan önce zihninde hayali provalar gerçekleştirmesi, başarılı performansın hayal edilmesi, kafasında bu başarıyı canlandırılmasıdır (Houghton, Jinkerson 2007).

Öz liderlik modelinde bireyin kendisini motive etmesi, yeteneklerinin farkında olması, onları tanıması ve geliştirmesi, kendi geleceğini doğru bir şekilde belirlemesi böylelikle öncelikle kendisine liderlik edebilmesi, sonrasında ise diğerleriyle bunu paylaşması söz konusudur (Houghton et al. 2003; Türköz 2010).

Süperliderlik modeli ile birlikte tanımlanan öz liderlik modelinde bireyin kendi içinde var olan enerjiyi ortaya çıkarması ve bunun ötesinde diğerlerinin de öz liderlik enerjisini ortaya çıkarmasını sağlaması (süper liderlik) söz konusudur. Böylece güç, süper liderin odağında yer alan kendi kendilerinin lideri olan izleyenler ve lider arasında paylaşılmaktadır (Pearce, Manz 2005).

III. ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ İLE İNCELENEN DEĞİŞKENLER

Öz liderlik literatürü incelendiğinde, öz liderlik stratejileri ile birçok farklı değişken arasındaki ilişkinin araştırıldığı görülmektedir. Örneğin literatürde öz liderlik stratejileri ile yaratıcılık, inovasyon ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelendiği ve bu değişkenler ile öz liderlik stratejileri arasında pozitif bir ilişki ortaya konulduğu görülmektedir (Carmeli et al. 2006; Curral 2009). Diliello ve Houghton (2006) tarafından yapılan bir başka çalışmada, öz liderlik algısı olan bireylerin, bu algıya sahip olmayanlara göre daha fazla inovasyon ve yaratıcılık potansiyeline sahip oldukları görülmektedir.

Öz liderlik stratejileri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok farklı çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda öz liderlik stratejileri ile iş tatmini arasında pozitif ve yüksek oranda bir ilişki olduğu tespit edilmiş, özellikle öz liderlik eğitimi alındığında iş tatmini ile birlikte zihinsel performans, iletişim, ekip kültürü, iş stresi gibi diğer değişkenlerde olumlu etkileri ölçülmüştür (Dolbier et al. 2001; Houghton, Neck 2002; Curral 2009; Uğurluoğlu 2010).

Dolbier et al. (2001) öz liderlik ile psikolojik faktörler, sağlık ve iş çıktıları arasında ilişkiyi araştırmak için üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada; öz liderlik ile yüksek psikolojik fonksiyonlar (etkili başa çıkma tarzı, iyimserlik vb.) ve iyi sağlık durumu (algılanan iyilik durumu, düşük stres algısı vb.) ve daha az hastalık semptomları arasında ilişki bulunmuştur. Araştırmacılar çalışmalarında öz liderlik ile iş ile ilgili iletişim, etkili iş ilişkileri, iş tatmini gibi birçok farklı faktör ile önemli ölçüde pozitif ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır.

Houghton ve Neck (2002) tarafından geliştirilen revize edilmiş öz liderlik ölçeğinin kullanıldığı bir başka araştırma sonucunda ise yapıcı düşünce stratejilerinin fonksiyonel olmayan düşünceleri ortadan kaldırmak için kullanılabileceği, böylece çalışanların iş

tatmininde artış sağlanacağı ortaya konulmuştur (Houghton, Jinkerson 2007), Lovelace et al. (2007) tarafından yapılan çalışmada ise öz liderlik uygulamalarının iş stresi ile mücadele etmede pozitif etkiler yarattığı ve ayrıca aktif iş çevresi oluşturmada olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde öz liderlik stratejileri ile ilişkisi sıklıkla incelenen bir diğer değişken ise iş performansı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Prussia et al. (1998) tarafından yapılan bir çalışmada; öz liderlik yetenekleri ve öz yeterliliğin performansa olan etkisi araştırılmıştır. Öz liderlik stratejilerinin öz yeterlilik değerlendirmesinde önemli bir etkisi gözlenmiştir. Ayrıca, öz yeterlilik performansı doğrudan etkilemektedir.

Bir diğer çalışmada ise, öz liderliği esas alan bilişsel çabaların performans üzerinde yarattığı olumlu katkılar sayesinde; takımlarda bağlılığın ve uzun dönemde de sürdürülebilen performansın olumlu yönde etkileneceği ifade edilmektedir (Houghton et al. 2003).

Doğan ve Şahin (2008a), tarafından öz liderliğin bireysel performansa ve verimliliğe etkilerinin araştırıldığı çalışmada ise; çalışanların yetkilendirilmesi, personel güçlendirilmesi gibi tekniklerin özünde bireye yönelik kişisel gelişimin sağlanması olduğu, bunun da ancak öz liderlik ile sağlanabileceği üzerinde durmuşlardır.

Öz liderlik stratejilerinin, bireysel performansı etkilemesi ve dolayısı ile örgütsel performansı, bireylerin yaratıcılıklarını ve inovasyon yönelimlerini olumlu yönde etkilemesi ise bu alanda yapılan diğer çalışmalardan göze çarpan önemli bulgular arasında yer almaktadır (Diliello et al. 2006).

Öz liderlik alanında yapılan çalışmaların bir kısmında ise öz liderlik stratejilerinin iş tatmini ve iş performansına etkileri açısından ilişkileri birarada incelendiği görülmektedir (Politis 2006; Konradt et al. 2008; Curral 2009; Konradt, Andreben 2009).

Politis (2006) bir üretim şirketinde, öz liderlik stratejileri ve ekip performansı arasında ilişkiyi araştıran çalışmasında; davranış odaklı stratejiler ve iş tatmini arasında pozitif ve yüksek bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. İş tatmini ve ekip performansı arasındaki ilişki ise aynı şekilde pozitif ve yüksektir.

2008 yılında yapılan başka bir çalışmada ise; organizasyonel takımlardaki üyelerin performans, iş tatmini ve motivasyonlarıyla öz liderlik stratejileri arasında olumlu yönde ilişkiler ortaya konulmuştur (Konradt et al. 2008).

Yapılan çalışmalarda, kişilerin bireysel farkları ve öz liderlik stratejileri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması öz liderliğin ne olduğunun ortaya konulmasında büyük önem taşıdığı belirtilmektedir (D'Intino et al. 2007).

Türkiye'de öz liderlik alanında yapılan az sayıda çalışma incelendiğinde kavramın hem teorik anlamda ortaya konulması ve öz liderlik ölçeğinin yapısal testlerinin irdelenmesi yönünde yoğunlaştığı hem de eğitim, askeri, sağlık gibi farklı sektörlerde örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, iş tatmini, iş performansı vb. farklı değişkenler ile ilişkisinin incelenmeye de başlandığı görülmektedir (Çırpan 1997; Türköz 2010; Uğurluoğlu 2010; Arlı 2011; Tabak ve diğerleri 2011; Özsoy 2012, Tabak ve diğerleri 2013, Göksoy ve diğerleri 2014).

Kavramın Türkiye'de sağlık sektöründe incelendiği tek çalışma, Uğurluoğlu (2010) tarafından yapılan öz liderlik stratejilerinin iş tatmini üzerindeki etkileri ve iş özerkliği ile

kişisel değişkenlerin öz liderlik stratejileri üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmadır. Araştırma, Ankara'da bir özel hastanede çalışanlar ile yapılan anket çalışması ile incelemiştir. Çalışmada öz liderlik stratejilerinden davranış odaklı stratejiler ve doğal ödül stratejilerinin çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkilerken, yapıcı düşünce modeli stratejilerinin iş tatminini negatif yönde etkilediği bulgularına ulaşılmıştır (Uğurluoğlu 2010).

İnsan sağlığına verilen önemin her geçen gün artması, sağlık teknolojileri ve sağlık hizmet sunumunda yaşanan heyecan verici gelişmeler ve sağlık kurumlarından hizmet alanların bilinçlenmesi gibi birçok unsur sağlık alanında hizmet sunan kurumların özellikle artan rekabet şartları içinde daha esnek ve etkin hareket etmeleri gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Sağlık kurumlarında çalışan yönetici ve personelin hizmet sunumu (nicelik) ve hizmet kalite (nitelik) hedeflerine ulaşmaları, hızla değişen dış çevre koşullarına uyum sağlama zorunluluğu ve baskısı altında daha da zorlaşmaktadır. Ancak diğer yandan daha önce ifade edilen bilgiye erişim ve iletişim olanaklarındaki artış, şeffaflaşma ve bu sayede daha kolaylaşan işbirliği, paylaşma, ekip çalışması gibi kavramlar sağlık kurumlarındaki mikro birimlerin ve bireylerin hem etkinliklerini, hem de liderlik potansiyelleri ve güçlerini eskisine göre artırmıştır.

Böyle bir yapıda, organizasyonlarda yer alan her mikro birimde birim hedeflerine ulaştıracak mikro liderlerin varlığı ve bu birimlerde görevli personelin de kendilerine liderlik etmeleri, hizmet sunumunun etkinliğine ve etkililiğine katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Aynı şekilde sağlık kurumlarında hizmet sunan personelin sağlıklı bir çalışma yaşamı içinde bu hizmetleri sunmaları hizmet sunum kalitesi açısından önemlidir. Personelin iş tatmin düzeyi ise sağlıklı çalışma yaşamının önemli çıktılarından bir tanesidir. Sağlık kurumlarında çalışanların öz liderlik becerilerini geliştirmiş olmalarının iş tatmin düzeylerine olumlu katkı sağlayacağı beklenmektedir.

IV. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının öz liderlik becerilerinin, iş tatmin düzeyleri ve iş performansları ile ilişkilerini araştırmak amacıyla yapılmaktadır.

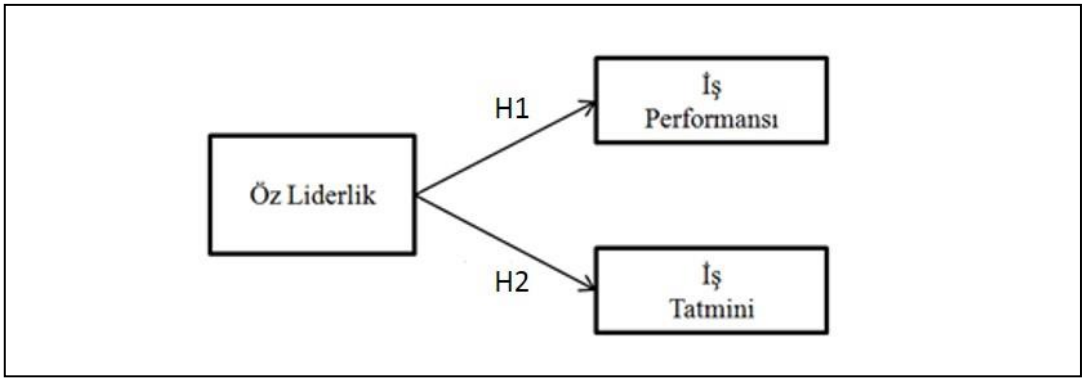
4.2. Araştırma Modeli

Yukarıda özetlenen bakış açısıyla bu çalışmada, öz liderliğin sağlık kurumlarındaki etkisini sorgulamak amacıyla, öz liderlik stratejilerinin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkileri incelenecektir. Çalışmada bu ilişkileri sınamak üzere aşağıdaki iki hipotez test edilecektir:

Hipotez 1 (H1): Öz liderlik stratejileri (davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileri) sağlık kurumlarında çalışanların iş performanslarını etkiler.

Hipotez 2 (H2): Öz liderlik stratejileri (davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileri) sağlık kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerini etkiler.

Şekil 1. Sağlık Çalışanlarının Öz Liderlik Becerileri, İş Tatmin Düzeyleri ve İş Performansları Arasındaki İlişki



4.3. Veri Toplama Araçları

Öz Liderlik Ölçeği;

Çalışmada kullanılan öz liderlik ölçeği (Self Leadership Questionnaire), Tabak ve diğerleri, (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 3 boyutlu, 8 alt ölçekli ve 29 maddeden oluşan Öz Liderlik Ölçeği'dir. İlk kez Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen ve doğrulayıcı çalışmaları Houghton ve Neck (2002) tarafından gerçekleştirilen 35 maddelik ölçek, revize edilerek Türkçeye uyarlanmıştır.

Öz Liderlik Ölçeği, Doğan ve Şahin (2008) tarafından daha önce Türkçeye çevrilerek farklı çalışmalarda Türkiye'de kullanılmıştır. Ancak her ne kadar ölçeğin bireylerin öz liderlik stratejilerini ölçmede güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilse de ölçeğin geçerliliği doğrulanamamıştır (Doğan, Şahin 2008). Bu sebeple, bahsedilen bu ölçek çalışmada tercih edilmemiştir.

Tabak ve diğerleri, (2013) tarafından yapılan çalışma sonucunda Öz Liderlik Ölçeğinin 29 maddeden ve 3 boyuttan oluşan Türkçe Formunun güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu ortaya konulmuş, Türkiye'de uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek, Türkiye'de sağlık sektöründe ilk kez uygulanacaktır. Türkçe uyarlamanın alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0,86 ile 0,87 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır.

İş Performansı Ölçeği;

Araştırmada, iş performansının ölçülmesinde; ilk kez Kirkman ve Rosen (1999) geliştirilen ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği tercih edilmiştir. Güvenirlik katsayısı her iki çalışmada da 0,70'in üstünde olan ölçek 4 sorudan oluşmaktadır. Sağlık kurumlarında çalışanların iş yoğunlukları ve diğer ölçeklerin de cevaplandırılması bir arada düşünüldüğünden 4 sorudan oluşan bu ölçek tercih edilmiştir. Türkiye'de daha önce akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,82 olarak hesaplanmıştır (Çöl 2008). Yapılan hesaplamada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,70 olarak hesaplanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği;

Araştırmada Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçmeye yönelik 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. İş performansı ölçeğinde olduğu gibi, bu ölçeğin de az

sayıda sorudan oluşması önemli bir tercih sebebidir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,79 olarak hesaplanmıştır.

Her bir ölçek maddesi 5'li likert ölçeği (1, "Hiç katılmıyorum"dan 5, "Kesinlikle katılıyorum"a doğru) ile değerlendirilmiştir.

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırma, Gaziantep ilinde özel bir hastanede yapılmıştır. Bu çerçevede hazırlanan anket hastanede görev yapan 345 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Anketler değerlendirildiğinde 335 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Yalnızca bu hastane için genellenebilecek sonuçlar, önemli bulguları içermektedir. Ankete, söz konusu hastanede çeşitli görevlerde değişik unvan ve statüde bulunan ve hastanenin poliklinik, klinik ve idari bölümlerinde çalışan hekim, diğer sağlık personeli ve destek personeli katılmışlardır. Araştırmaya katılan personelin % 61'i kadınlardan oluşmaktadır. Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların önemli bir bölümü lise (%37) ve üniversite (%40) mezunudur. Katılımcıların %92,5'i 35 yaşın altında ve %37'si evlidir. Evli olanların %57'si 5 yıldan daha az süredir evlidir. Araştırmaya katılanların %7,1'i hekim (uzman, asistan, pratisyen vb.), %37,4'ü sağlık personeli (hemşire, ebe, eczacı vb.), %55,5'i idari (sağlık çalışanı olmayan) personelden oluşmaktadır. İş hayatında çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların %65'inin 5 yıldan daha az süredir çalışma hayatında oldukları görülmektedir. Katılımcıların %70'i herhangi bir yönetimsel pozisyona sahip değildir, %9'u ise üst ya da orta kademe yöneticidir, kalan %20,7'si ise alt kademe ya da takım lideri pozisyonunda yönetimsel göreve sahiptir. Katılımcıların %56,3'ü bugüne kadar herhangi bir liderlik eğitimi almamışlardır.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 17.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler ile tanımlayıcı istatistiksel bulgular irdelenmiş, değişkenler arası korelasyon düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca hipotezlere yönelik çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

V. BULGULAR

Araştırma kapsamında, katılımcılara öz liderlik, iş performansları ve iş tatmin düzeylerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Elde edilen cevaplar ile öz liderlik düzeyleri hem öz liderlik stratejileri hem de öz liderlik alt faktörleri temelinde değerlendirilerek öz liderlik düzeylerine ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 1. Öz Liderlik Becerileri, Öz Liderlik Stratejileri ve Faktörlerine Yönelik Bulgular

Değişkenler	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma
F1: Kendine Hatırlatıcılar Belirleme	1,00	5,00	3,645	0,061
F2: Kendini Cezalandırma	1,00	5,00	3,433	0,048
F3: Kendini Gözlemleme	1,00	5,00	4,033	0,034
F4: Kendini Ödüllendirme	1,00	5,00	3,260	0,062
F5: Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	1,00	5,00	4,003	0,045
F6: Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	1,00	5,00	3,740	0,035
F7: Kendi Kendine Konuşma	1,00	5,00	3,290	0,053
F8: Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	2,00	5,00	3,848	0,035
S1: Davranış Odaklı Stratejiler	1,85	5,00	3,891	0,033
S2: Doğal Ödül Stratejileri	1,00	5,00	4,182	0,042
S3: Yapıcı Düşünce Stratejileri	1,96	5,00	3,993	0,029
ÖZLD: Öz Liderlik Düzeyi	2,18	5,00	4,022	0,028

Tabloda yer alan değişkenlerden Kendine Hatırlatıcılar Belirleme, Kendini Cezalandırma, Kendini Gözlemleme ve Kendini Ödüllendirme, Davranış Odaklı Stratejileri; Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama, Doğal Ödül Stratejilerini; Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme, Kendi Kendine Konuşma ve Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme ise Yapıcı Düşünce Stratejilerini oluşturmaktadır. Bu üç strateji ise sonuçta Öz Liderlik Düzeyini ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular, araştırmaya katılan çalışanların öz liderlik düzeyleri ve alt stratejileri konusunda fikir vermektedir. Katılımcıların kendini ödüllendirme ve kendi kendine konuşarak motivasyonlarını artırma ve böylece hedefe ulaşmayı sağlama konusunda kendilerini geliştirerek öz liderlik düzeylerini artırabilecekleri söylenebilecektir. Bu iki faktörü kendini cezalandırma ve kendine hatırlatıcılar belirleme faktörleri izlemektedir. Bir diğer deyişle; katılımcıların davranış odaklı stratejilerde göreceli olarak daha çok kendilerini geliştirebilecekleri görülmektedir. Katılımcıların öz liderlik düzeyleri genel olarak değerlendirildiğinde ise yaklaşık %80 düzeyinde (4,022) bu becerilere sahip olunduğu söylenebilecektir.

Araştırmada temel alınan; iş tatmin düzeyi, iş performansı ve öz liderlik düzeylerine ilişkin sonuçlar ise aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 2. Öz Liderlik Becerileri, İş Performansı ve İş Tatminine Yönelik Bulgular

Değişkenler	Min.	Maks.	Ortalama	Std. Sapma
İş Performansı	2,00	5,00	4,137	0,035
İş Tatmini	1,00	5,00	3,931	0,042
Öz Liderlik Düzeyi	2,18	5,00	4,022	0,028

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların iş tatmin düzeylerinin yaklaşık %78,62 (3,931) seviyelerinde olduğu, buna karşın iş performanslarının %82,74 (4,137) ile tatmin düzeyinden daha yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Öz Liderlik Becerileri, Öz Liderlik Stratejileri (S) ve Faktörleri (F) Arasındaki Korelâsyon Düzeyleri

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	S1	S2	S3	ÖZLD
F1	1	0,160*	0,295*	0,371*	0,245*	0,361*	0,186*	0,212*	**0,710***	0,246*	0,313*	0,520*
F2		1	0,292*	0,365*	0,178*	0,212*	0,340*	0,247*	**0,608***	0,156*	0,383*	0,459*
F3			1	0,314*	0,401*	0,508*	0,296*	0,439*	**0,545***	0,396*	0,509*	0,598*
F4				1	0,285*	0,359*	0,350*	0,294*	**0,778***	0,253*	0,469*	0,606*
F5					1	0,378*	0,195*	0,398*	0,366*	**0,958***	0,425*	0,779*
F6						1	0,334*	0,437*	0,508*	0,405*	**0,671***	0,644*
F7							1	0,317*	0,410*	0,168*	**0,794***	0,530*
F8								1	0,389*	0,406*	**0,680***	0,601*
S1									1	0,349*	0,588*	**0,786***
S2										1	0,428*	**0,794***
S3											1	**0,805***
ÖZLD												1

*p<0,01

Katılımcıların öz liderlik düzeyleri, alt faktörler ve stratejileri arasındaki ilişkiler yukarıdaki tabloda özetlenmiştir. Her faktörün en yüksek ilişkide olduğu stratejiler incelendiğinde, alt faktörlerin ilgili oldukları öz liderlik stratejileri (S1,S2,S3) ile en yüksek korelâsyonda dağıldıkları görülmektedir. Örneğin davranış odaklı stratejiler (S1) ile en yüksek korelasyona sahip alt faktörler F1,F2,F3 ve F4 olarak hesaplanmıştır (r= 0,710, r= 0,608, r= 0,545, r= 0,.778). Faktörler ve stratejiler ile ilişkileri Tabak ve diğerleri (2013) tarafından yapılan çalışma ile uyumludur.

Öz liderlik stratejilerinin korelasyon değerleri incelendiğinde, yapıcı düşünce stratejilerinin katılımcıların öz liderlik düzeyleri ile en yüksek korelasyonda olduğu görülmektedir (r= 0,805). Öz liderlik düzeyi ile her bir alt faktör arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise genel olarak tüm faktörler ile orta ya da yüksek bir ilişki olduğu söylenebilecektir. Faktörler ile en yüksek ilişki düzeyi *doğal ödüllere düşünceyi odaklama* alt faktörü ile ortaya çıkarken (r= 0,779), en düşük ilişki *kendini cezalandırma* alt faktörü ile görülmüştür (r= 0,459).

Tablo 4. Öz Liderlik Becerileri, İş Performansı ve İş Tatmini Arasındaki Korelâsyon Düzeyleri

	Davranış Odaklı Stratejiler	Doğal Ödül Stratejileri	Yapıcı Düşünce Stratejileri	Öz Liderlik Strateji	İş Performansı	İş Tatmini
Davranış Odaklı Stratejiler	1	0,349*	0,588*	0,786*	0,219*	0,276*
Doğal Ödül Stratejileri		1	0,428*	0,794*	0,134	0,181*
Yapıcı Düşünce Stratejileri			1	0,805*	0,276*	0,175*
Öz Liderlik Düzeyi				1	0,253*	0,264*
İş Performansı					1	0,231*
İş Tatmini						1

*p<0,01

Araştırmada ele alınan değişkenlerden iş performansı ve iş tatmin ile öz liderlik becerileri arasındaki ilişkileri açıklayan korelasyon katsayıları yukarıdaki tabloda özetlenmiştir. Ele alınan değişkenlerden sadece doğal ödül stratejileri ile iş performansı arasında bir ilişkiye rastlanamamıştır; iş tatmini ile bir ilişki vardır ancak düşük bir düzeydedir (r= 0,181). Davranış odaklı stratejiler ile iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r= 0,219, r= 0,276).Aynı durum yapıcı düşünce stratejileri için de geçerlidir (r= 0,276, r= 0,175). Genel olarak öz liderlik düzeyi, iş performansı ve iş tatmin düzeyleri arasında düşük düzeyde ancak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r= 0,253, r= 0,264). Son olarak, aynı durumun iş performansı ve iş tatmin düzeyleri arasındaki korelasyon düzeyi ile de benzerlik gösterdiği söylenebilecektir (r= 0,231).

Araştırma kapsamında oluşturulan modelde (Şekil 1) 2 farklı hipotez test edilmiştir. Bu hipotezlerden ilki, öz liderlik stratejilerinin, çalışanların iş performansına etkisi ile ilgilidir.

Tablo 5. Öz Liderlik Stratejileri ile İş Performansları Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişkenler**	**β**	**t**	**p**
İş Performansı	Davranış Odaklı Stratejiler	0,085	1,291	0,198
	Doğal Ödül Stratejileri	0,010	0,165	0,869
	Yapıcı Düşünce Stratejileri	0,222*	3,255	0,001
R= 0,285; R^2= 0,081; F=9,742 p< 0,001				

*p<0,01

Sağlık çalışanlarının öz liderlik stratejilerinin, iş performanslarına etki edip etmediği yukarıdaki regresyon analizi sonuçları tablosunda ortaya konulmuştur. Öz liderlik düzeyini belirleyen üç alt strateji (davranış odaklı, doğal ödül, yapıcı düşünce) birlikte, çalışanların iş performanslarındaki toplam varyansın %8,1'ini istatiksel olarak anlamlı düzeyde açıklamaktadır (R^2= 0,081, F=9,742, p<0,01).

Öz liderlik stratejileri ayrı ayrı incelendiğinde, sadece yapıcı düşünce stratejilerinin iş performansına etkisinin istatiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,01). Standardize edilmiş beta katsayıları diğer stratejilerle karşılaştırıldığında da en büyük etkiyi yapıcı düşünce stratejilerinin gerçekleştirdiği görülmektedir (β=0,222). Yapıcı düşünce stratejilerini, davranış odaklı stratejiler (β=0,085) ve doğal ödül stratejileri (β=0,010) izlemektedir. Tüm değişkenlerin iş performansına etkileri olumlu yöndedir. Bir diğer deyişle öz liderlik stratejileri iş performansını artırmaktadır. Elde edilen bu sonuca göre ilk hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 6. Öz Liderlik Stratejileri ile İş Tatmin Düzeyleri Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişkenler**	**β**	**t**	**p**
İş Tatmini	Davranış Odaklı Stratejiler	0,250*	3,816	0,000
	Doğal Ödül Stratejileri	0,100**	1,698	0,090
	Yapıcı Düşünce Stratejileri	- 0,015	- 0,219	0,827
R= 0,291; R^2= 0,085; F=10,203 p< 0,001				

*p<0,01 **P<0, 1

Çalışmanın diğer bir hipotezi ise sağlık çalışanlarının öz liderlik stratejilerinin, iş tatmin düzeylerine etki edip etmediğidir. Bu hipotez ilişkin yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 6'da ortaya konulmuştur. Öz liderlik düzeyini belirleyen üç alt strateji (davranış odaklı, doğal ödül, yapıcı düşünce) birlikte, çalışanların iş tatmin düzeylerine ilişkin toplam varyansın %8,5'ini istatiksel olarak anlamlı düzeyde açıklamaktadır (R^2= 0,085, F=10,203, p<0,01). Öz liderlik stratejileri ayrı ayrı incelendiklerinde ise davranış odaklı stratejilerinin yüksek düzeyde istatiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,01), doğal ödül stratejilerinin ise istatiksel olarak anlamlılık eğilimi (sınırda anlamlılık) gösterdiği (p<0,1) görülmektedir. Yapıcı düşünce stratejileri ise istatiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Standardize edilmiş beta katsayıları incelendiğinde davranış odaklı ve doğal ödül stratejilerinin iş tatminini pozitif yönde etkilediği, yapıcı düşünce stratejilerinin ise negatif yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre iş tatmini üzerinde sırasıyla en çok davranış odaklı stratejilerin (β=0,250) ve doğal ödül stratejilerinin (β=0,100) etkili oldukları görülmektedir. Sonuç olarak öz liderlik stratejileri iş tatmini üzerinde etkili olduğu söylenebilecektir. Elde edilen bu sonuca göre ikinci hipotez de kabul edilmiştir.

VI. TARTIŞMA VE SONUÇ

Manz (1986) tarafından "kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için kendisini motive etmesi ve yönlendirme süreci" şeklinde ifade bulan öz liderlik kavramı, kendi kendini etkilemede kullanılabilecek düşünce ve davranışlar üzerinde yoğunlaşan, kapsamlı bir stratejiler bütününden oluşmaktadır.

Öz liderlik alanında Türkiye'de yapılan az sayıda çalışmada araştırmaların, kavramın hem teorik anlamda ortaya konulması ve öz liderlik ölçeğinin yapısal testlerinin irdelenmesi yönünde, hem de eğitim, askeri, sağlık gibi farklı sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Araştırmalarda daha çok örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, iş tatmini, iş performansı vb. farklı değişkenler ile öz liderlik ilişkilerinin incelendiği göze çarpmaktadır. Bu çalışmalardan sağlık sektöründe ise tek araştırmaya rastlanmıştır (Uğurluoğlu 2010).

Sağlık sektöründe ön plana çıkan en önemli unsur hem sunulan hizmetlerin karmaşıklığı, hem de örgütsel yapıları ile hastanelerdir. 2013 yılı rakamlarına göre Türkiye'de kamu, özel, üniversite toplam 1.517 hastane hizmet sunmaktadır. Sadece Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde ise 46 bini hekim olmak üzere toplam 372 bin personel çalışmaktadır. Özel ve üniversite hastaneleri ile birlikte bu rakamın 530 bin civarında olduğu tahmin edilmektedir. Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan toplam 735 bin personel bulunmaktadır (Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2013). Rakamlar değerlendirildiğinde, sağlık sektöründe iş performansının ve personelin tatmin düzeylerinin artmasının büyük önem taşıyacağı söylenebilecektir.

Bu amaçla çalışmada, öz liderliğin sağlık kurumlarında iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik hipotezler test edilmiştir. Bu kapsamda Gaziantep ilinde özel bir hastanede yapılan anketlerden elde edilen veriler tanımlayıcı istatistiksel bulguları ile değişkenler arası korelasyon düzeyleri incelenmiş. hipotezlere yönelik çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Sağlık çalışanlarının öz liderlik becerilerinin iş performansları ve iş tatmin düzeylerindeki etkili olup olmayacağına ilişkin yapılan testlerde her iki hipotez de kabul edilmiştir. Buna göre; öz liderlik stratejileri (davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileri) sağlık kurumlarında çalışanların iş performanslarını (H1) ve iş tatmin düzeylerini (H2) etkilemektedir.

Öz liderliği oluşturan her bir strateji ayrı ayrı değerlendirilmiş ve tüm stratejilerin iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş tatmin düzeylerine etkileri incelendiğinde ise yapıcı düşünce stratejisi dışındaki diğer iki stratejinin iş tatminine olumlu etki ettiği görülmüştür. İş tatmin düzeyinin negatif yöndeki etkisi Uğurluoğlu (2010) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Öz liderlik stratejileri iş performansı ve tatmin düzeylerine etki güçleri açısından değerlendirildiğinde; yapıcı düşünce stratejilerinin iş performansı üzerinde, davranış odaklı stratejilerin ise iş tatmini üzerinde diğer stratejilere göre daha etkili olduğu araştırmadan elde edilen sonuçlar arasındadır.

Literatürde incelenen birçok çalışmada genel olarak öz liderliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkileri tespit edilmiş, özellikle öz liderlik eğitimi alındığında iş tatmini ile birlikte zihinsel performans, iletişim, ekip kültürü, iş stresi gibi diğer değişkenlerde olumlu etkileri farklı çalışmalarda ortaya konulmuştur. (Neck, Manz 1992; Dolbier et al. 2001; Curral 2009).

Aynı şekilde öz liderliğin iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin yapılan çalışmalar da araştırmanın bulgularını destekleyici niteliktedir. Öz liderliği esas alan bilişsel çabaların performans üzerinde yarattığı olumlu katkılar sayesinde; takımlarda bağlılığın ve uzun dönemde de sürdürülebilen performansın olumlu yönde etkileneceği öne sürülmektedir (Prussia et al. 1998; Houghton et al. 2003). Doğan ve Şahin (2008a), öz liderliğin kişinin performansına etkilerini araştırdıkları çalışmalarında; çalışanların yetkilendirilmesi, personel güçlendirilmesi gibi tekniklerin özünde bireye yönelik kişisel gelişimin sağlanması olduğu, bunun da ancak öz liderlik ile sağlanabileceği ifade etmektedirler.

Öz liderliğin kişinin performansını ve dolayısı ile örgütsel performansı, bireylerin yaratıcılıklarını ve inovasyon yönelimlerini olumlu yönde etkilemesi, bu alanda yapılan diğer çalışmalardan göze çarpan önemli sonuçlardır (Diliello et al. 2006).

Sonuç olarak sağlık çalışanlarının öz liderlik, iş performansı ve iş tatmin düzeyleri kapsamında yapılan araştırma sonuçları açısından hem akademisyenlere hem de uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle farklı sektörlerde öz liderlik alanında yapılacak araştırmaların, kavramın teorik gelişimi ve farklı değişkenler ile ilişkilerinin irdelenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Uygulayıcılar açısından ele alındığında ise çalışanların öz liderlik becerilerinin geliştirilmesinin, çalışanların performanslarına ve tatmin düzeylerine olumlu katkılar sağlayacağı savunulmaktadır. Özellikle sağlık hizmetlerinin sunulduğu karmaşık yapıdaki hastane gibi örgüt yapılarında sağlıklı çalışma yaşamına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ancak bu çalışma, araştırma sadece bir hastanede yapıldığından sonuçlarının genellenebilirliği açısından sınırlıdır. Dolayısıyla çalışmanın gelecekte kamu ve üniversite hastanelerinde de yapılması önerilmektedir. Ayrıca çalışmada sadece iş performansı ve iş tatmin düzeyleri ile öz liderlik arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Bu kapsamda gelecekte; yaratıcılık, iş özerkliği, psikolojik faktörler, inovasyon vb. farklı değişkenlerin öz liderlik ile ilişkilerini esas alan çalışmaların da yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Anderson J. S. and Prussia G. E. (1997) The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity. **The Journal of Leadership Studies** 4(2): 119-143.

2. Arlı Ö. (2011) Bazı Öncül ve Ardıllarıyla Öz Liderlik: İlköğretim Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma Ankara. **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.

3. Asunakutlu T. (2002) Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 1(9).

4. Barry D. (1991) Managing The Bossless Team: Lessons in Distributed Leadership. **Organizational Dynamics** 20(1): 31-47.

5. Brown S. P. and Peterson R.A. (1994) The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. **Journal of Marketing** 58(2): 70-80.

6. Burns D. D. (1980) **Feeling good: The New Mood Therapy**. William Morrow, New York.

7. Carmeli A. R., Meitar and J. Weisberg. (2006) Self-Leadership Skills and Work Innovative Behavior at Work. **International Journal of Manpower** 27(1): 75-90.

8. Carson J. B., Paul E., Tesluk and Jennifer A. M. (2007) Shared Leadership in Teams: An Investigation of Antecedent Conditions and Performance. **Academy of Management Review** 50(5): 1217-1234.

9. Curral L. and Marques-Quınteıro P. (2009) Self-leadership and Wok Role Innovation: Testing a Mediation Model with Goal Orientation and Work Motivation. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones** 25(2): 165-176.

10. Çırpan H. (1997) Kendi Kendine Liderlik. **Yönetim Dergisi** 26(8): 57-63.

11. Çöl G. (2008) Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi** 9(1): 35-46.

12. D'Intino R. S., Goldsby M. G., Houghton J. D. and Neck C. P. (2007) Self- Leadership: A Process for Entrepreneurial Succes. **Journal of Leadership and Organizational Studies** 13(4): 105-120.

13. Diliello T. C. and Houghton J. D. (2006) Maximizing Organizational Leadership Capacity for The Future: Toward a Model of Self-Leadership Innovation and Creativity. **Journal of Managerial Psychology** 2(4): 319-337.

14. Doğan S. ve Şahin F. (2008a) Bireysel Performansı ve Verimliliği Artırmada Kendi Kendine Liderlik Yaklasımının Önemi. **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi** 10(1): 77-95.

15. Doğan S ve Şahin F. (2008) Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 26(1): 139-164.

16. Dolbier C., Soderstrom M. and Steinhardt M. (2001) The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological Health And Work Outcomes. **The Journal of Psychology** 135(5): 469−485.

17. Ellis A. (1977) **The Basic Clinical Theory of Rational Emotive Therapy**. Springer, New York.

18. Göksoy S., Emen E ve Yenipınar Ş. (2014) Öğretmenlerin Öz Liderlik Rolleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi** 1(11): 103-116.

19. Houghton J. D. and Neck P. C. (2002) The Revised Self Leadership Questionnaire: Testing A Hierarchical Factor Structure For Self Leadership. **Journal of Managerial Psychology** 17(8): 672-692.

20. Houghton J. D. and Jinkerson D. L. (2007) Constructive Thought Strategies and Job Satisfaction: A Preliminary Examination. **J.Bus. Psychol** 22(1): 45-53.

21. Houghton J. D. and Yoho S. K. (2005) Toward a Contingency Model of Leadership and a Psychological Empowerment: When Should Self- Leadership Be Encouraged? **Journal of Ledareship and Organizational Studies** 11(4): 65-83.

22. Houghton J. D., Neck C.P. and Manz C. C. (2003) We Think We Can We Think We Can We Think We Can: The Impact of Thinking Patterns and Work Team Sustainability. **The Performance Management: An International Journal** 9(1): 231-41.

23. Houghton J. D. and Neck C. P. (2002) The Revised Self- Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. **Journal of Managerial Psychology** 17(8): 672-692.

24. Kirkman B. L. and Rosen B. (1999) Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. **Academy of Management Journal** 42(1): 58-74.

25. Konradt U., Andreben P. and Ellwart T. (2008) Self-leadership in Organizational Teams: A Multilevel Analysis of Moderators and Mediators. **European Journal of Work and Organizational Psychology** 1: 1-25.

26. Konradt U. and Andreben P. (2009) Self-leadership in Organizational Teams: A multilevel Analysis of Moderators and Mediators. **European Journal of Work and Organızatıonal Psychology** 18(3): 322-346.

27. Locke E. A. and Latham G. P (2002) Building a Practically Useful Theory of Goal-Setting and Task Motivation: A 35-year Odyssey. **American Psychological Association** 57(9): 705-717.

28. Lovelace K. J., Manz C. C. and Alves J.C. (2007) Work Stress and Leadership Development: The Role of Self-leadership Shared Leadership Physical Fitness and Flow in Managing Demands and Increasing Job Control. **Human Resource Management Review** 17(4): 374-387.

29. Manz C. C. (1986) Self-Leadership: Toward An Expanded Theory of Self- Influence Processes in Organizations. **Academy of Management Review** 11(3): 585-600.

30. Manz C. C. (1992) **Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence**. Prentice Hall, New Jersey.

31. Manz C. C. and Neck C. P. (2004) **Mastering Selfleadership: Empowering Yourself For Personal Excellence**. Prentice Hall, Upper Saddle River NJ.

32. Manz C. C. and Jr Sims H. P. (1980) Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective. **Academy of Management Review** 5(3): 361-367.

33. Manz C. C. and Jr Sims H. P. (1991) Super Leadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership. **Organizational Dynamics** 19(4): 18-35.

34. Neck C. P. and Manz C. C. (1992) Thought Self-leadership: The Influence of Self-Talk and Mental Imagery on Performance. **Journal of Organizational Behavior** 13(7): 681-699.

35. Neck C. P. and Houghton J. D. (2006) Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Development Present Trends and Future Possibilities. **Journal of Managerial Psychology** 21(4): 270-295.

36. Özsoy İ. (2012) Örgüt İklimi Öz Liderlik ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara.

37. Pearce C. I. and Manz C. C. (2005) The New Silver Bullets of Leadership: The Importance of Self and Shared Leadership in Knowledge Work. **Organizational Dynamics** 34(2): 130-140.

38. Perry M. L., Pearce C. L. and Sims H. P (1999) Empowered Selling Teams: How Shared Leadership Can Contribute to Selling Team Outcomes. **Journal of Personel Selling and Sales Management** 19(3): 35-51.

39. Politis J. D. (2006) Self-leadership Behavioural-focused Strategies and Team Performance The Mediating Influence of Job Satisfaction. **Leadership & Organization Development Journal** 27(3): 203-216.

40. Prussia G. E., Anderson J. S. and C.C. Manz. (1998) Self-leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-efficacy. **Journal of Organizational Behavior** 19(5): 523-38.

41. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı-2013 (2014) **Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü.**

42. Sigler T. H. and Pearson C. M. (2000) Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. **Journal of Quality Management** 5(1): 27-52.

43. Tabak A., Sığrı Ü. ve Türköz T. (2013) Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması. **Bilig Dergisi** 67: 213-246.

44. Tabak A., Türköz T. ve Basım H. N. (2011) Çalışanların öz liderlik algılamalarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına etkisi. **ODTÜ Gelişme Dergisi** 38(1): 21-50.

45. Top M. (2012) Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi** 41(2): 258-277.

46. Türköz T. (2010) Çalışanların Öz Liderlik Algısının İzlenim Yöntemi Taktiklerini Kullanımlarına Olan Etkileri: Savunma Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma. **Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.

47. Uğurluoğlu Ö. (2010) Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi** 24(1): 175-191.