

DOKTORA TEZİ

AYTUR ÖZEN

2023-ANTALYA

TANGÜL

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

LİDERLİK TARZLARININ HEMŞİRELERDE İŞ
DOYUMUNA ETKİSİNİN META ANALİZ
YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Tangül AYTUR ÖZEN

DOKTORA TEZİ

2023-ANTALYA

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

LİDERLİK TARZLARININ HEMŞİRELERDE İŞ
DOYUMUNA ETKİSİNİN META ANALİZ
YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Tangül AYTUR ÖZEN

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Filiz KANTEK

“Kaynakça gösterilerek tezimden yararlanılabilir”

2023-ANTALYA

Sağlık Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼ne;

Bu alışma j¼rimiz tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Y¼netim Programında doktora tezi olarak kabul edilmiştir. .../...../.....

İmza

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Filiz KANTEK

Akdeniz ¼niversitesitesi Hemşielik Fak¼ltesi,
Hemşirelikte Y¼netim AD.

¼ye : Prof. Dr. Kamile KABUKçUOğLU

Akdeniz ¼niversitesitesi Hemşielik Fak¼ltesi,
Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği AD.

¼ye : Prof. Dr. Emine T¼RKMEN

İstinye ¼niversitesi, S.B.F. Hemşirelik B¼l¼m¼
Hemşirelikte Y¼netim AD.

¼ye : Doçent. Dr. Nilg¼n G¼KTEPE

Ordu ¼niversitesi S.B.F. Hemşirelik B¼l¼m¼,
Hemşirlikte Y¼netim AD.

¼ye : Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM

Akdeniz ¼niversitesitesi Hemşielik Fak¼ltesi,
Hemşirelikte Y¼netim AD.

Bu tez, Enstit¼ Y¼netim Kurulunca belirlenen yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Enstit¼ M¼d¼r¼

ETİK BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı beyan ederim.

Öğrencinin
Tangül AYTUR ÖZEN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Filiz KANTEK

TEŞEKKÜR

Hemşirelikte Yönetim alanında gelişimime büyük katkıları olan, doktora ders ve tez süresince kıymetli bilgilerini, emeğini ve zamanını benimle payşalaşan, saygıdeğer danışman hocam; Prof. Dr. Filiz KANTEK'e,

Tez çalışmasının gerçekleştirilmesi sürecinin her aşamasında değerli önerileriyle çalışmayı yönlendiren ve doktora eğitimi boyunca her zaman desteklerini hissettiren Prof. Dr. Kamile KABUKÇUOĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIMA,

Tez savunma sınavıma zaman ayırarak beni onurlandıran Prof. Dr. Emine TÜRKMEN ve Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE hocalarıma,

Tez çalışmasının gerçekleştirilmesinde katkı ve desteklerini esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Kamuran CERİT, Dr. Hande YEŞİLBAŞ, Dr. Handan KARTAL ve Araş. Gör. Betül ÖZTÜRK'e,

Çalışmalarım süresince, moral ve motivasyon kaynağım olan değerli arkadaşlarım, Prof. Dr. Dilek ÇETİN, Dr. Öğr. Üyesi Dicle ÖZDEMİR KÜÇÜKÇAPRAZ, Öğr. Gör. Ayşegül YILMAZ ve kıymetli öğrencilerim Arş. Gör. Çiğdem ÇETİN ve Arş. Gör. Feyza BARDAK'a,

Varlıkları ile hayatımı anlamlandıran ve bu süreçte her zaman bana destek olan, Eşim Özgür ÖZEN, oğlum Berk ÖZEN ve kızım İdil ÖZEN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Amaç: Bu araştırma; liderliğin hemşirelerde iş doyumu üzerine etkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmada meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Literatür taraması zaman sınırlaması yapılmaksızın Pubmed, Science Direct, Scopus, Web of Science, Springer Link, EBSCOhost CINAHL Complete, Cochrane veri tabanlarında yapılmıştır. Dahil edilme kriterlerine uygun 1993-2022 yılları arasında 45 farklı çalışma araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmaların kalite değerlendirmesinde Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies aracı; verilerin analizinde Jamovi (Version 2.3.26.2021)-MAJOR-Meta-Analysis istatistik programı kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya dahil edilme kriterlerine uyan 45 çalışmada toplam örneklem sayısı 36842 hemşireden oluşan olan İngilizce makaleler dahil edilmiştir. Meta-analiz sonucunda; liderliğin hemşirelerde iş doyumu üzerinde $ES=0.367$ ($z=10,8817$; $p<0,0001$) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Moderatör değişken analizlerindeki etki büyüklükleri; liderlik tarzlarında $ES=-0.0144$ ($p=0,115$; $p>0,05$); ülke değişkeninde $ES=0.0088$ ($p=0,246$; $p>0,05$) ve verilerin toplandığı yıl değişkeninde $ES=0.00392$ ($p=0,251$; $p>0,05$) olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Liderliğin hemşirelerde iş doyumu üzerinde orta düzeyde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Moderatör değişkenlere göre (liderlik tarzı, çalışmaların yapıldığı ülke ve verilerin toplandığı yıl) liderlik ile hemşirelikte iş doyumu ilişkili çalışmaların etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bu bağlamda; gelecekte ortaya çıkan farklı liderlik tarzlarının da meta-analizlerinin yapılarak etkin olan yaklaşımların ortaya konması ve liderlik tarzları ile iş doyumu meta analiz çalışmalarının çeşitli kilit konulardaki (örneğin, işle ilgili stres, işten ayrılma, örgütsel bağlılık, çalışan performansı gibi) değişkenlerle de incelenmesi; yönetici hemşirelerin liderlik tarzlarını gözden geçirmeleri ve gerekiyorsa geliştirmeleri ve rol model olmaları önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: liderlik, liderlik türleri, hemşire, iş doyumu, meta-analiz.

ABSTRACT

Objective: This study was conducted to examine the effect of leadership on nurses' job satisfaction by meta-analysis method.

Method: The meta-analysis method was used in the study. The literature search was performed in Pubmed, Science Direct, Scopus, Web of Science, Springer Link, EBSCOhost CINAHL Complete, and Cochrane databases without time limitation. In accordance with the inclusion criteria, 45 different studies between 1993 and 2022 were included in the study. The Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies was used for the quality assessment of the studies, and Jamovi (Version 2.3.26.2021)-MAJOR-Meta-Analysis statistical program was used for data analysis.

Results: In 45 studies that met the inclusion criteria, English articles with a total sample size of 36842 nurses were included in the study. As a result of the meta-analysis, it was found that leadership had a significant effect of $ES=0.367$ ($z=10,8817$; $p<0,0001$) on job satisfaction in nurses. The effect sizes in moderator variable analyses were $ES=-0.0144$ ($p=0,115$; $p>0,05$) for leadership styles, $ES=0.0088$ ($p=0,246$; $p>0,05$) for country variable and $ES=0.00392$ ($p=0,251$, $p>0,05$) for year of data collection variable.

Conclusion: It was found that leadership had a moderate effect on job satisfaction in nurses. According to the moderator variables (leadership style, the country where the studies were conducted and the year the data were collected), there was no significant difference between the effect sizes of the studies related to leadership and job satisfaction in nursing ($p>0.05$). In this context, it can be suggested that meta-analyses of different leadership styles that emerge in the future should be conducted to reveal the effective approaches and meta-analysis studies of leadership styles and job satisfaction should be examined with variables on various key issues (e.g., work-related stress, turnover, organizational commitment, employee performance); nurse managers should review and, if necessary, improve their leadership styles and be role models.

Keywords: leadership, leadership styles, nurse, job satisfaction, meta-analysis.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİLLER DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
GRAFİKLER DİZİNİ	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Hemşirelikte Liderlik	3
2.1.1. Liderlik Kavramının Tanımı.....	3
2.1.2. Hemşirelikte Liderliğin Önemi.....	4
2.2. Hemşirelikte Liderlik Tarzları.....	5
2.2.1. Transformasyonel Liderlik (Dönüşümsel Liderlik).....	5
2.2.2. Transaksiyonel Liderlik.....	6
2.2.3. Pasif-Kaçınan liderlik	7
2.2.4. Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik.....	7
2.2.5. Ahenk Yaratıcı (Resonant) Liderlik	7
2.2.6. Hizmetkar Liderlik	8
2.2.7. Etik Liderlik.....	8
2.2.8. Toksik Liderlik	9
2.2.9. Bakım Liderliği	9
2.2.10. Etkileşimsel Liderlik	10
2.2.11. Vizyoner Liderlik	10
2.2.12. İnsan Odaklı – Görev Odaklı Liderlik.....	11
2.2.13. Pozitif Liderlik.....	11
2.2.14. Şefkatli Liderlik.....	12
2.2.15. Öz Liderlik.....	12
2.2.16. Dağıtımcı Liderlik	13
2.3. Hemşirelikte İş Doyumu	14

2.3.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı.....	14
2.3.2. Önemi	14
2.3.3. Unsurları	15
2.3.3.1. Kişisel Unsurlar	15
2.3.3.2. Kişilerarası Unsurlar	16
2.3.3.3. Kişisel olmayan Unsurlar.....	17
2.3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	18
2.4. Hemşirelikte Liderlik Tarzlarının İş Doyumuna Etkisi.....	19
2.5. Meta Analiz Yöntemi	22
2.5.1. Tanımı.....	22
2.5.2. Tarihsel Gelişimi	23
2.5.3. Hemşirelikte Meta Analizin Önemi.....	24
2.6.1. Meta Analizde Heterojenlik.....	28
2.6.2. Meta Analizde Etki Büyüklüğü	29
2.6.3. Meta Analizde Moderatör Analiz	30
3.GEREÇ ve YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Amacı	32
3.2. Araştırma Soruları	32
3.3. Araştırma Modeli	33
3.4. Literatür Tarama Süreci	33
3.5. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri.....	34
3.6. Dahil Edilme ve Dışlama Kriterleri	35
3.7. Çalışmaların Kodlanması	36
3.8. Çalışmaların Kalitesinin Değerlendirilmesi	37
3.9. Araştırmanın Etik Yönü	40
3.10. Raporlama	40
3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları	40
3.12. Verilerin Değerlendirilmesi.....	40
4. BULGULAR	42
4.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmalara Ait Tanımlayıcı Bulgular	42
4.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Meta-Analiz Bulguları	45
4.3. Moderatör Değişken Analiz Bulguları	50
4.3.1. Liderlik Tarzlarına İlişkin Moderatör Analiz Bulguları	50
4.3.2. Çalışmaların Yapıldığı Ülkelere İlişkin Moderatör Analiz Bulguları	53

4.3.3. Çalışmaların Veri Toplama Yıllarına İlişkin Moderatör Analiz Bulguları	56
5. TARTIŞMA	60
5.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Betimsel Analiz Sonuçlarının Tartışılması	60
5.1.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Yayın Yanlılığının Tartışılması	60
5.1.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Heterojenlik Testinin Tartışılması	62
5.1.3. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğünün Tartışılması	63
5.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Moderatör Analiz Bulgularının Tartışılması	63
5.2.1. Liderlik Tarzlarına İlişkin Moderatör Analiz Bulgularının Tartışılması	63
5.2.2. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatörü Analiz Bulgularının Tartışılması	64
5.2.3. Verilerin Yoplandığı Yıl Moderatörü Analiz Bulgularının Tartışılması	66
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	67
6.1. Sonuçlar	67
6.2. Öneriler	67
KAYNAKLAR	68
EKLER	88
EK 1 PROSPERO	88
EK 2 ÇALIŞMA SÜRECİ BASAMAKLARI	96
EK 3 KALİTE DEĞERLENDİRME ARACI	97
EK 4 ÇALIŞMALARIN KALİTE DEĞERLENDİRMESİ	98
EK 5 ARAŞTIRMAYA DAHİL EDİLEN ÇALIŞMALARIN ÖZELLİKLERİ	100
EK 6 PRISMA Checklist	102
ÖZGEÇMİŞ	103

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli	32
Şekil 3.2. Araştırma akış şeması PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses).....	34
Şekil 4.1. Liderlik ile Hemşirlerde İş Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Meta Analiz Forest (Orman) Grafiği	46
Şekil 4.2. Liderlik ile İş Doyumu İlişkisi Huni Saçılım Grafiği (Funnel plot).....	47
Şekil 4.3. Liderlik Tarzları Forest (Orman) Grafiği	51
Şekil 4.4. Liderlik Tarzları Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Funnel Plot Diyagramı	52
Şekil 4.5. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Forest (Orman) Grafiği ...	54
Şekil 4.6. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Funnel Plot Diyagramı	55
Şekil 4.7. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Forest (Orman) Grafiği	57
Şekil 4.8. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Funnel Plot Diyagramı	58

TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 3.1. Veri tabanları, Anahtar Kelimeler ve Elde Edilen Çalışma Sayıları.....	33
Tablo 3.2. İki Bağımsız Değerlendiricinin Kaite Değerlendirme Puanları *	38
Tablo 4.1. Çalışmaların Ükelere Göre Dağılımı (n=45)	43
Tablo 4.2. Liderlik Tarzlarına Göre Çalışma ve Örneklem Sayıları (n=65)	44
Tablo 4.3. Liderlik ile İş Doyumu İlişisini İnceleyen Çalışmalara İlişkin Heterojenlik Testi	45
Tablo 4.4. Liderlik ile İş Doyumu İlişisini İnceleyen Çalışmalara İlişkin Yayın Yanlılığı Sonuçları.....	48
Tablo 4.5. Çalışmaların Rastgele Etkiler Modeline Göre Etki Büyüklüğü.....	49
Tablo 4.6. Liderlik Tarzları Heterojenlik Değerleri	50
Tablo 4.7. Liderlik Tarzları Moderatör Değişkenine İlişkin Yayın Yanlılığı Analizi	52
Tablo 4.8. Liderlik Tarzları Moderatör Analizi Etki Büyüklüğü	52
Tablo 4.9. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Heterojenlik Değerleri... ..	53
Tablo 4.10. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Değişkenine İlişkin Yayın Yanlılığı Analizi	55
Tablo 4.11. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Etki Büyüklüğü	55
Tablo 4.12. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Heterojenlik Değerleri	56
Tablo 4.13. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Değerlendirme Sonuçları	58
Tablo 4.14. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Etki Büyüklüğü	59

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 4.1. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı (n=44).....	42
---	----



SİMGELER ve KISALTMALAR

ES : Effect Size (Etki Büyüklüğü)



1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Liderlik, toplumları etkileyen önemli olgulardan birisidir ve insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Platon'dan günümüze kadar pek çok araştırmacı tarafından liderlik kavramı ele alınmıştır. Özellikle 1920'li yıllardan itibaren çalışmalara konu olmuş ve pek çok tanımı yapılmıştır. Geçtiğimiz yüzyılda liderlik ile ilgili 5000'in üzerinde çalışma ve 350'den fazla tanımın yapıldığı belirtilmektedir (Akyüz, 2019). En genel ifade ile liderlik; "Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir grup insanı etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır (Tatar ve Ercan, 2014). Sağlık kuruluşlarında liderlik; profesyoneller, hastalar ve çalışma ortamları üzerinde kilit bir rol oynamaktadır (Specchia ve ark., 2021). Sağlık bakım hizmetlerinin geleceğine yön vermek için hemşirelerin, yatak başı hasta bakımından yönetim kurulu görevlerine kadar liderlik rollerini yerine getirmesi ve çalışanlarını da etkili liderler olarak yetiştirerek istihdamlarını sağlaması gerekmektedir (Scully, 2015).

Covid-19 pandemi sürecinde hemşireler, yoğun iş yükü, ölüm ve ölümlle uğraşma, kişisel talep ve korkular, katı biyogüvenlik önlemleri uygulama gibi sorunlarla başetmek zorunda kalmışlardır. Bununla birlikte; hemşire ve lider eksikliklerine ilişkin endişeler ve hemşire iş gücüne ilişkin sorunlar da önemini korumuştur. Teknolojik ve ekonomik değişikliklerle birlikte karmaşık bir ortamda faaliyet gösteren sağlık hizmetlerinde etkili liderlik yaklaşımlarına olan gereksinim daha da artmıştır (Aboramadan ve ark., 2021).

Hemşirelikte liderlik ile ilgili literatür oldukça geniş bir yelpazede yer almaktadır. Hemşirelikte liderlik ile ilgili araştırmalarda; transformasyonel liderlik ve otantik liderliğin en çok incelenen liderlik tarzları olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte; işlemsel liderlik, tam serbestlik sağlayan liderlik, hizmetkâr liderlik ve pasif-kaçınan liderlik yaklaşımlarını da ele alan çalışmalar bulunmaktadır (Cummings ve ark., 2021; Wu ve ark., 2020). Bu liderlik yaklaşımları içinde hemşirelikte en çok tercih ve arzu edilen liderlik yaklaşımının transformasyonel liderlik tarzı olduğu belirtilmektedir

Cummings ve ark. (2021) çalışmasında, hemşirelikte liderliği etkileyen faktörler ve eğitim müdahalelerinin sistematik analizini gerçekleştirmiştir. Çalışmada, hemşire ile örgütsel özellikler ve liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen korelasyonel araştırma sonuçlarının oldukça değişken olduğunu belirtmektedir. Banks ve ark. (2016) liderlik çalışmalarının çok sayıda demografik ve örgütsel faktörü içermesinin sonuçları karşılaştırmayı zorlaştırdığını ve hemşirelik liderliğini geliştirmede hangi faktörlerin daha etkili olduğuna ilişkin kesin bilgilere ulaşamadığını ifade etmektedir.

Hemşirelerde iş doyumu işgücü verimliliğini etkileyen temel faktörlerdir. Sağlık çalışanlarında, özellikle hemşireler arasında yüksek düzeyde iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın sağlanması, işten ayrılma niyetinin azaltılması ve yüksek kaliteli bakım hizmetinin sağlanmasında kritik öneme sahiptir (Kabbash ve ark., 2020; Cummings, 2018).

İş doyumu, liderlik ile birlikte en sık incelenen kavramlardan biridir (Cummings ve ark., 2010). Literatürde liderlik ile hemşirelerde iş doyumu ilişkisine yönelik birçok araştırma mevcut olmakla birlikte, liderliğin hemşirelerde iş doyumu üzerine etkisini ortaya koyan meta analiz çalışmalarının bulunmadığı görülmektedir. Hemşirelerin iş doyumu sonuçlarını iyileştirmeyi amaçlayan liderlik ve stratejilerine yönelik anlayışa daha fazla netlik ve derinlik sağlamak için üretilen tüm çalışmaların bir araya getirilmesi ve tekrar analiz edilmeleri gerekmektedir (McCay ve ark., 2018). Bilgilerin bir araya getirilerek tekrar analiz edilmesi ve yorumlanması, yönetici hemşire ve liderler, araştırmacılar ve eğitimciler için kanıt düzeyi yüksek, güvenilir ve kapsayıcı bir kaynağın ortaya konmasının sağlanması açısından önem taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma; liderliğin hemşirelerde iş doyumu üzerine etkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Hemşirelikte Liderlik

Liderlik, diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de üzerinde en çok durulan konulardan biridir (Ülkü ve Türkmen, 2014: 125). Sağlık bakım ortamlarında arzu edilen sonuçlara ulaşabilmek için yöneticilerin görev tamamlamaya yönelik geleneksel bir yaklaşımdan vizyon oluşturma, motivasyon sağlama ve ilham vermeyi içeren liderlik becerilerine geçiş yapmaları gerekmektedir (Bahçecik ve Öztürk, 2018: 33). Bu bağlamda, bu bölümde; liderlik kavramı ve hemşirelikte liderliğin önemi, liderlik teorileri ve hemşirelikte liderlik tarzları yer almaktadır.

2.1.1. Liderlik Kavramının Tanımı

Northouse (2021)'a göre, "liderlik..." cümlesini tamamlamanın birçok yolu vardır. Burns (1978: s. 2)'e göre, "Liderlik, yeryüzünde en çok gözlemlenen ve en az anlaşılan olgulardan biridir. Liderliği kavramsallaştırmanın pek çok yolu olmasına rağmen, liderlik kavramını açıklamada aşağıdaki beş bileşen kritik öneme sahiptir.

- a) liderlik etki gerektirir,
- b) liderlik ortak hedefler gerektirir,
- c) liderlik bir süreçtir ve
- d) liderlik gruplar halinde gerçekleşir (Northouse, 2021).

Bu bileşenlere dayalı olarak Northouse (2021) liderliği "bir bireyin ortak bir hedefe ulaşmak için bir grup bireyi etkilediği bir süreç" olarak tanımlamıştır. Bu tanımda bir süreç olarak ele alınan liderlik, lideri lider yapan özellikler veya nitelikler değil, lider ile takipçileri arasındaki etkileşimli bir olay olduğu anlamına gelir. Liderlik etkiyi içerir; etki olmadan liderlik olmaz. Gruplar halinde liderlik sergileri; grup, küçük bir görev grubundan tüm bir organizasyonu kapsayan bireylere kadar uzanır. Son olarak, liderlik ortak bir amaç için çalışır. Ortak kelimesi, liderlerin ve takipçilerinin, istenen herhangi bir hedefe ulaşmak için ortak bir amaç peşinde koşması anlamına gelmektedir (Northouse, 2021).

Başkalarını etkili bir şekilde etkilemek için gereken süreç ve nitelikler hem teorik olarak hem de uygulama bağlamında liderliğin anlaşılmasında odak noktayı oluşturmaktadır. Liderlerin, etkili bir şekilde paylaşılan vizyona sahip olma ve elde edilen bilgilere dayalı olarak net bir şekilde karar verme becerilerine sahip olmasına yönelik yerleşik bir literatür bilgisi bulunmaktadır (Hughes ve ark., 1996).

Liderliğin özünde, uygulamaya yönelik etik ve şeffaf yaklaşımlar ile kazanılan güven kavramı yer almaktadır. Liderler, insanların yeteneklerini geliştirme ve yetkilerini güçlendirmede saygılı bir danışmandır. Ancak gerektiğinde zor kararlar alabilmektedir. Gerektiğinde hesaplanmış riskler alırlar, seslerini statükoya karşı yükseltirler ve gerektiğinde sorumluluk alarak ileri doğru adımlar atarlar. Liderlerin uygulamada bu tür davranışları ortaya koyabilmeleri için ise çok iyi bir stratejik düşünme becerisine sahip olmaları gerekmektedir. Özellikle kişilerarası iletişim becerileri ve duygusal zeka bu açıdan önemli becerilerdir. İnsanlar, toplumda faaliyet gösterdikleri alanlardan bağımsız olarak, hedeflerine ulaşmak için başkalarını etkilemeye çalışırlar. Liderlik, karar verme ağacının tepesiyle sınırlı değildir, bunun yerine genellikle alt seviyelere kadar inen dallara sahip olması gerekir (Hughes ve ark., 1996).

2.1.2. Hemşirelikte Liderliğin Önemi

Liderlik, hemşirelerin geliştirmesi gereken temel becerilerden biridir. Bir kişinin ortak hedeflere ulaşmak için bir grubu etkileme yeteneği olarak kavramsallaştırılan liderlik (Summerfield, 2014), bağlılık, sorumluluk, empati, karar verme becerileri, iletişim ve etkili yönetim gerektirir (Lappalainen ve ark., 2020).

Liderlik, hemşireler için hastaların, ailelerin ve toplumun sağlık ihtiyaçlarına odaklı bir bakımın sağlanmasında geliştirilmesi gereken önemli bir beceridir. Hemşirelikte liderlik, sağlık kuruluşları, personel ve hastalar için sonuçların şekillenmesinde hayati bir rol oynar (Cummings ve ark., 2021). Uluslararası literatürde, liderliğin hemşirelik uygulamalarında vazgeçilmez bir beceri olduğu ve bu becerinin kurumların kalitesine, örgüt kültürü ve çalışma ilişkilerine olumlu etkileri olduğu belirtilmektedir (Boamah ve ark., 2018; Ferreira ve ark., 2022). Bu nedenle; sağlık, insan ve sağlık hizmetlerinin yönetiminde hemşirenin liderlik rolünün ortaya konması önemlidir (Asamani, Naab ve Ofei, 2016).

2.2. Hemşirelikte Liderlik Tarzları

Geçmişten günümüze liderlik anlayışlarının değiştiği ve geliştiği belirtilmektedir. İlk teorisyenler liderliği mirasla ilişkilendirmişler ve güçlü liderlerin aristokrat bir sınıfın temsilcileri olduğunu düşünmüşlerdir (Bass, 1990: 37-38. Daha sonra liderlerin belirli özelliklere sahip olması gerektiği vurgulanmış ve özellikler teorisi ortaya çıkmıştır. Davranışa odaklanan teorisyenler, liderliği liderin insana ve işe yaklaşım tarzıyla ilişkilendirmiştir. Durumsal faktörlerin liderlik üzerinde etkili olduğu ve liderlik tarzlarının kişiden kişiye, duruma ve çevresel faktörlere bağlı olarak değiştiği ifade edilmiştir (Kirby, Paradise ve King, 1992: 303). Bir kurumun kültürü ve hedefleri hangi liderlik tarzının benimseneceğini belirler (Al-Omari, Abdelwahed ve Alansari, 2015). Bir kurumun liderlerinin uygulamayı seçtiği liderlik tarzı, o kurumun kültürü ve bağlamı tarafından desteklenir ve çalışanların iş doyumunu etkileyebilir (Al-Omari, 2008). Bu nedenle liderlik kavramının farklı bağlamlarda farklı tarzlarla ortaya çıkabileceği söylenmektedir (Eraslan, 2011:2). Aşağıda hemşirelerde iş doymu ile ilişkili olan liderlik tarzları ele alınmıştır.

2.2.1. Transformasyonel Liderlik (Dönüşümsel Liderlik)

Transformasyonel liderlik kavramı ilk olarak James MacGregor Burns (1978) tarafından ortaya atılmıştır. Daha sonra Bernard Bass (1994), pasif laissez-faire liderliğinden işlemsel liderliğe ve ondan da transformasyonel liderliğe kadar tüm liderliği kapsayacak şekilde gelişen transformasyonel liderlik modelini geliştirmiştir. Dönüşümsel liderliğin dört temel bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi olarak tanımlanmıştır (Bass ve ark., 2003)

Transformasyonel liderlik, motive etme, ilham verme, akıl hocalığı yapma, koçluk yapma ve çalışanları güçlendirme stratejisine ve onların hedeflere ulaşmalarına ve mükemmel iş performansını sürdürmelerine olanak sağlamaya dayalı bir liderlik tarzıdır (Klonek ve ark., 2020).

Transformasyonel liderler karizmatiktir ve insanları kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının arkasına koymaya motive ederek kendi değerlerini ve standartlarını uyarlamaya teşvik eder (Avolio ve diğerleri, 1999). Yüksek etik ve ahlaki davranış

standartları sergiler ve güvenilir, saygı duyulan ve hayran olunan kişilerdir (Bass ve diğerleri, 1987).

Transformasyonel liderler ayrıca personeli bireysel olarak ele alır ve destek, rehberlik, koçluk ve öğretim sağlar. Bir lider, öğrenme fırsatları sunarak her bir personelin ihtiyaçlarına özel önem verir (Geijsel, Sleegers, Leithwood ve Jantzi, 2003; Jung ve Sosik, 2002). İdealleştirilmiş etki yoluyla, liderler iyi bir örnek olarak liderlik eder ve takipçilerini kendileriyle özdeşleşmeleri için motive ederler (Bass ve diğerleri, 2003). İlham veren liderler, takipçilerinde coşku, iyimserlik ve enerjiyi teşvik etmektedir (Liu, Siu ve Shi, 2010). Jodar ve ark. (2022) yaptıkları çalışmada; hem işlemsel hem de transformasyonel liderlik tarzının verimlilik ve iş tatmini ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

2.2.2. Transaksiyonel Liderlik

Transaksiyonel liderlik, liderin takım üyeleriyle ilişkilerini bir takas ilişkisi olarak gördüğü ve bu ilişki üzerinden belirli hedefleri gerçekleştirmek için ödül ve ceza gibi teşviklerin kullanıldığı bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik tarzında, liderler genellikle belirli hedeflere ulaşmak için işbirliği yaparlar ve takım üyelerini başarıya ulaştıkları için teşvik ederler (Burns, 1978)

Transaksiyonel liderlikte lider, takım üyelerine belirli görevler veya sorumluluklar verir ve bu görevlerin tamamlanması karşılığında ödüller veya teşvikler sunar. Ödüller, maddi veya manevi nitelikte olabilir ve takım üyelerini motive etmek için kullanılır. Aynı şekilde, eksiklikleri veya hataları olduğunda liderler, takım üyelerine ceza veya yaptırımlar uygulayabilir (Avolio ve Bass, 2004).

Transaksiyonel liderlikte, lider-takım üyesi ilişkisi genellikle işbirliğine dayanır ve liderler, takım üyeleriyle etkileşimlerinde belirli bir değiş-tokuş ilişkisi kurarlar. Bu liderlik yaklaşımında, liderler belirli hedefleri gerçekleştirmek için takım üyeleriyle sık sık iletişim kurar, performanslarını izler ve geribildirim sağlar. Daha önce yapılan bir çalışma, hemşirelik liderlik tarzlarına ilişkin algılar ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair bilgilerin, hemşirelerin iş tatmini ve hemşirelerin elde tutulmasını iyileştirmek için potansiyel çözümler üretebileceğini ortaya koymuştur (Albagawi, 2019).

Ancak, transaksyonel liderlik yaklaşımı genellikle kısa vadeli başarılar üzerine odaklanır ve takım üyelerinin motivasyonunu sürdürmek için sürekli teşviklere ihtiyaç duyar. Uzun vadeli iş doyumunu, motivasyon ve bağlılık için daha fazla özgünlük, vizyon ve ilham verici liderlik yaklaşımları da gerekebilir (Abdelfafız, Alloubani ve Almatari, 2016; Jacobsen ve ark., 2021; Moumouri ve ark., 2021)

2.2.3. Pasif-Kaçınan liderlik

Pasif kaçınan liderlik, bir liderin karar vermekten, sorumluluk almak veya organizasyondaki sorunları veya çatışmaları ele almaktan kaçınma eğilimini ifade eder. Bu liderlik stili, liderlerin çatışmadan kaçınma eğilimi göstermesi, takım üyelerine rehberlik veya yönlendirme sağlama konusunda tereddütlü olmasıyla karakterizedir (Abdelfafız, Alloubani, Almatari, 2016) Bu liderler genellikle uyumu korumayı ve çatışmadan kaçınmayı, ilerlemeyi ve kurumsal hedeflere ulaşmayı önceliklendirmekten daha çok önemserler (Johnson ve ark., 2012).

2.2.4. Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik

Laissez-faire: Herhangi bir sorumluluktan ve katılımdan kaçınma tutumu ile karakterize olan, takipçilerine liderin yokluğunda karar vermeleri için tam özgürlük verilen liderlik tarzıdır. “Liderliğin yokluğu” olarak bilinen, yöneticilere ve örgütlere olan güveni azalttığı için etkisiz kabul edilir (Abdelfafız, Alloubani, Almatari, 2016; Albagawi, 2019; Larrabee ve ark., 2003). Serbest bırakıcı liderlik tarzı, ile liderler takipçilerini etkilemekten tamamen kaçınırlar çünkü takipçilerine amaçları, hedefleri veya beklentileri açıklamazlar veya herhangi bir düzeltici eylemde bulunmazlar (Klonek, Gerpott ve Parker, 2020)

2.2.5. Ahenk Yaratıcı (Resonant) Liderlik

Ahenk yaratıcı (Resonant) liderlik, duygusal zekâyâ ve kişinin kendisinde ve başkalarında olumlu duygular yaratma becerisine odaklanan bir liderlik tarzıdır. Farkındalık, umut ve şefkat gibi niteliklerle karakterize edilmektedir. Çalışanların refahı, bağlılığı ve kurumsal performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür (Avolio, Gardner ve Walumbwa, 2005). Etkili liderlerin kendi duygularını anlayan ve yöneten, aynı zamanda başkalarının duygularını tanıyan ve

bunlara yanıt veren kişiler olduğunu öne süren duygusal zeka teorisine dayanmaktadır (Boyatzis ve McKee, 2005).

Boyatzis ve McKee (2005) tarafından yürütülen araştırma, ahenk yaratıcı liderlerin çalışma ortamlarında olumlu bir duygusal iklim yaratma olasılığının yüksek olduğunu ve bunun da çalışan memnuniyetini, bağlılığını ve motivasyonunu artırdığını ortaya koymuştur.

2.2.6. Hizmetkar Liderlik

Hizmetkar liderlik, liderin insanların ihtiyaçlarını karşılamaya ve gelişimlerine destek olmaya odaklandığı bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik yaklaşımı, insan odaklı ve işbirliğine dayalı bir şekilde çalışmayı teşvik eder. Hizmetkar liderlik tarzı, ilk olarak Robert K. Greenleaf tarafından 1970'lerde ortaya konmuştur. Greenleaf'e göre, hizmetkar liderlik, liderin öncelikli olarak hizmet etmeyi ve insanların ihtiyaçlarını karşılamayı amaçladığı bir liderlik yaklaşımıdır. Greenleaf (1977), hizmetkar liderliği; "Hizmetkar lider, başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak için öncelikli olarak liderlik yapar ve bu şekilde sonunda lider olur" ifadesiyle tanımlamaktadır.

Hizmetkar liderlik ile çalışanlarda kurumsal bağlılık ve tükenmişlik, işten ayrılma, iş doyumunu, inovatif davranışı ve hasta memnuniyeti ile üzerinde olumlu etki yarattığı belirtilmektedir (Neubert, Hunter ve Tolentino, 2016; Westbrook ve ark., 2022)

2.2.7. Etik Liderlik

Etik liderlik, liderlerin etik değerlere dayalı bir şekilde hareket ettiği ve çalışanlarını etik davranışlara teşvik ettiği bir liderlik yaklaşımını ifade etmektedir. Etik liderler, dürüstlük, adalet, sorumluluk ve saygı gibi değerleri benimseyerek bu değerleri kurum kültürüne yansıtmaktadır. Bu liderlik tarzı, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde etik davranışları teşvik etmektedir (Brown, Treviño ve Harrison, 2005).

Etik liderlik kavramı, farklı araştırmacılar ve düşünürler tarafından farklı perspektiflerden ele alınmış ve çalışılmıştır. Etik liderliğin temel ilkeleri arasında şeffaflık, dürüstlük, adalet, örnek olma ve değerlere bağlılık gibi unsurlar bulunmaktadır. Etik liderlik, liderlerin organizasyonlarında etik değerleri teşvik ederek çalışanların güvenini kazanmalarına, etik bir kültürün oluşmasına ve

görevlerin/rollerin netleştirilmesine katkı sağlamaktadır (Kaffashpoor ve Sadeghian, 2020; Freire, Bettencourt , 2022)

2.2.8. Toksik Liderlik

Labrague, Lorica, Chidozie, van Bogaert ve Cumming (2020) toksik bir lideri aşağılayıcı, hoşgörüsüz, kendini yücelten ve narsist davranışlar dahil olmak üzere yıkıcı ve işlevsiz eylemler veya davranışlar sergileyen kişi olarak tanımlamıştır. Liderin sistematik ve yıkıcı, başkalarına ve kuruluşa doğrudan veya dolaylı zarar veren davranışlarda bulunduğu olumsuz bir liderlik tarzı olarak da tanımlanmaktadır (Webster, Brough ve Daly, 2016) . Bu liderlik tarzının, sağlık kuruluşları da dahil olmak üzere birçok kurumda giderek yaygınlaştığı ifade edilmektedir (Dellasega ve Volpe, 2013).

Toksik liderlik ile ilgili yapılan çalışmalar; olumsuz iş sonuçları, sağlıkta bozulma ve bir dizi psikolojik sorunla ilişkilendirmektedir. Diğer sektörlerdeki çalışmalar, toksik liderlik ile zayıf iş performansı, düşük iş motivasyonu, azalan işe katılım, sık sık geç kalma ve devamsızlık, düşük çalışan verimliliği ve artan organizasyondan ayrılma niyeti arasında güçlü bir bağlantı kurmuştur (Hadadian ve Sayadpour, 2018; Hyson, 2016; Morris, 2019). Bir kuruluşa yönelik mali kayıplar, bütçe kesintileri ve zehirli bir çalışma ortamının teşvik edilmesi, toksik bir liderliğin önemli örgütsel sonuçları olarak görülmektedir (Kılıç ve Günsel, 2019).

2.2.9. Bakım Liderliği

Bakım liderliği, empati, şefkat ve çalışanların refahına yönelik ilgiyi vurgulayan bir liderlik yaklaşımıdır. Bakım liderleri, olumlu ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya odaklanarak ekip üyelerinin gelişmesine ve desteklenmesine öncelik vermektedir (Wei ve Horton-Deutsch, 2022). Bu liderlik tarzı, bireylerin gelişimini ve büyümesini teşvik ederek kurum içinde aidiyet ve güven duygusunu güçlendirmektedir (Zhang ve ark., 2022). Temelinde Erikson'nın sosyal gelişim teorisi, Watson'ın kişilerarası bakım ilişkisi ve Kouzes ve Posner'in liderlik teorisi yer almaktadır (Bondas, 2003; Watson, 2018; Williams ve ark., 2011). Bakım liderliği, sağlık bakımı ortamlarındaki liderlik uygulamaları için bir çerçeve

sağlamaktadır. Aynı zamanda personel elde tutma oranları, klinik sonuçlar, doluluk oranları, iş doyumu ve hasta memnuniyeti gibi bir dizi örgütsel çıktılarla ilişkilendirilmiştir (Abraham, & Grant, 2008).

2.2.10. Etkileşimsel Liderlik

Etkileşimsel Liderlik Modeli genellikle Yol-Hedef Teorisi olarak anılır ve ilk olarak 1971 yılında Robert J. House tarafından geliştirilmiştir. House, liderlerin hedefe ulaşma yolunu netleştirerek ve yoldaki engelleri kaldırarak takipçilerinin motivasyonunu ve performansını artırabileceğini öne sürmüştür (House, 1971). Etkileşimsel Liderlik Modeli, lider-izleyici ilişkisinin önemini kabul eder. Lider ve her bir takipçisi arasındaki ilişkinin kalitesi Lider-Üye Değişimi (LMX) olarak bilinir. Yüksek kaliteli LMX ilişkileri, iş tatmini ve performans gibi daha iyi takipçi sonuçlarıyla ilişkilidir (Graen & Uhl-Bien, 1995).

2.2.11. Vizyoner Liderlik

Vizyoner liderlik genellikle geleceğe dair ilgi çekici bir vizyon yaratmayı ve bunu iletmeyi, diğerlerine bu vizyonu paylaşmaları için ilham vermeyi ve onları bu vizyona ulaşmaları için yönlendirmeyi vurgulayan bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Wei ve Horton-Deutsch, 2022). Vizyoner liderler, bir yön, amaç ve anlam duygusu sağlayarak takipçilerine ilham vermekte ve onları motive etmektedir (Bennis ve Nanus, 1985). Ayrıca, vizyoner liderlik, transformasyonel liderliğin temel bileşenlerinden biri olarak da kabul edilmektedir (Bass ve Riggio, 2006).

Vizyoner liderliğin önemli bir yönü de vizyonun takipçilere etkili bir şekilde iletilmesidir. Vizyoner liderler açık ve ikna edici bir vizyonu ifade etmek için çeşitli iletişim teknikleri kullanmakta ve takipçilerinin arzu edilen gelecekteki durumu ve bireysel katkılarının bu vizyonla nasıl uyumlu olduğunu anlamalarını sağlamaktadır (Kotter, 1996). Vizyoner liderler, ortak bir amaç ve coşku duygusu yaratarak takipçilerine enerji vermekte ve onların ilgisini çekmektedir (Avolio ve Yammarino, 2013).

Araştırmalar, vizyoner liderliğin örgütsel sonuçlar üzerinde önemli etkileri olabileceğini göstermiştir. Çalışmalar, vizyoner liderler tarafından yönetilen

kuruluşların daha yüksek düzeyde çalışan memnuniyeti, bağlılığı ve performansı sergileme eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Vizyoner liderlerin ayrıca kurumlarında yenilikçiliği ve uyum yeteneğini teşvik etme olasılığının da daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Avolio ve Yammarino, 2013; Cummings ve ark., 2008).

2.2.12. İnsan Odaklı – Görev Odaklı Liderlik

Ohio State Üniversitesi'nde yapılan liderlik araştırmalarıyla ortaya çıkan bu yaklaşıma göre, liderin insanlara yönelik davranışlarının iki boyutta ölçülebileceği savunulmaktadır. Bunlar görev odaklılık (task-oriented) ve insan odaklılık (relationship-oriented) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Fiedler, 1967; Stogdill, 1948). İnsan odaklı liderlik tarzı, liderin çalışanlarının ihtiyaçlarına odaklanarak onları destekleme, geliştirme ve güçlendirme hedefiyle hareket ettiği bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır.

Bu liderlik tarzı, liderin insanları değerli kaynaklar olarak görmesi, onları motive etmesi ve potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olması üzerine odaklanmaktadır. İnsan odaklı liderler, empati, anlayış, şefkat ve iletişim becerilerini kullanarak çalışanların refahını ve performansını artırmayı amaçlamaktadır. Çalışanların ihtiyaçlarını anlama, onları destekleme ve motivasyonlarını artırma yoluyla etkili bir iş ortamı ve takım çalışması sağlamayı hedeflemektedir (Lok ve Crawford, 2001). Boumans ve Landeweerd (1993) yaptığı çalışmada; insan odaklı liderlik davranışı ile hemşirelerde iş doyumu arasında yüksek düzeyde ilişki saptamıştır.

Görev odaklı liderlik, liderin işin tanımlaması, hedeflerin başarılması ve verimlilik sağlanması gibi görevlere odaklandığı bir liderlik tarzını ifade etmektedir. Görev odaklı liderler, görevleri organize etme, yönlendirme, denetleme ve işin gerektirdiği faaliyetlere odaklanarak çalışanları motive etmektedir (Yukl, 1989).

2.2.13. Pozitif Liderlik

Pozitif liderlik, pozitif psikoloji ilkelerinin ve uygulamalarının liderliğe uygulanmasını içermektedir (Cameron, 2012). Bireylerde ve kuruluşlarda olumlu duyguları, güçlü yönleri ve erdemleri teşvik etmeye odaklanan bir liderlik

yaklaşımıdır. Pozitif liderler, çalışanlar arasında performansı, bağlılığı ve memnuniyeti artırmak için güçlü yönleri geliştirmeye ve kullanmaya odaklanarak iyimserlik ve dayanıklılık kültürünü geliştirmeyi hedeflemektedir (Rath & Conchie, 2008 ; Dutton & Ragins,2017). Bununla birlikte; pozitif bir çalışma ortamını teşvik ederek olumlu ilişkiler kurmayı, çalışanların refahını ve performansını artırmayı amaçlamaktadırlar (Dutton & Ragins,2017).

Pozitif liderler takipçilerinin refahına ve gelişmesine öncelik verirmekte, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimini desteklemekte, otonomilerini arttırmak ve gelişimlerini sağlamak için fırsatlar sunmaktadır. Ayrıca çalışanlarda iş-yaşam dengesini teşvik ederek iş doyumunun da artmasına katkı sağlamaktadır (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

2.2.14. Şefkatli Liderlik

Şefkatli liderlik, liderin empati, anlayış, merhamet ve şefkat gibi özellikleri kullanarak çalışanlarını desteklediği ve motive ettiği bir liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır. Şefkatli liderler, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlama, destekleme ve geliştirme konusunda öncüllük etmektedir. Bu liderlik tarzı, insan odaklı bir yaklaşımı benimseyerek çalışanların refahını artırmayı hedeflemektedir (Dutton, Workman ve Hardin, 2014; Liliu ve ark., 2008).

2.2.15. Öz Liderlik

Öz liderlik kavramı ilk olarak Manz tarafından 1986 yılında “kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için kendisini motive etmesi ve kendini yönlendirme süreci” olarak tanımlanmıştır (Manz ve Sims, 1991). Öz liderler, davranışsal farkındalığı ve niyeti teşvik eden, içsel görev motivasyonu yaratan ve yapıcı düşüncelere sahip olan öz liderlik stratejilerini kullanmaktadır (Houghton ve ark., 2012). Bu stratejiler; (1) Davranış odaklı stratejiler, öz farkındalığı artırmayı ve öz yönetimi, özellikle de istenmeyen görevlerle karşılaşıldığında davranışsal yönetimi teşvik etmeyi amaçlayan süreçleri içerir. (2) Doğal ödül stratejileri, bireyin kendisine verilen faaliyet veya görevlerden motive olduğu ve ödüllendirildiği durumları yaratmayı amaçlamaktadır. (3)Yapıcı düşünce kalıbı stratejileri, bireyin düşüncelerini arzu edilen yönle veya amaçlara yönlendirebileceği süreç olmak

üzere üç tane olduğu öne sürülmektedir (Neck ve Houghton, 2006). Bu noktada, olumlu, üretken düşüncenin geliştirilmesi ve sürdürülmesi önem taşımaktadır (Neck ve ark., 2020).

Öz liderlik stratejileri sayesinde bireyler üretkenliklerini planlayabilmekte ve geliştirebilmektedir. Örneğin, zihinsel imgeleme yoluyla bilişsel stratejinin kullanılması, bireyin gelecekteki olumlu sonuçları öngörmesini sağlamakta. Doğal ödüller, bireyi çalışma koşullarını iyileştirmeye iten içsel motivasyonu artırmaktadır. Hedef belirleme ve kendini ödüllendirme gibi davranış odaklı stratejiler ise bireyin proaktif planlama yapmasını sağlamaktadır (Hauschildt ve Konradt, 2012).

2.2.16. Dağıtımçı Liderlik

Dağıtımçı liderlik, "liderlik görevinin dağıtılması/paylaşılması" olarak tanımlanabilir. Etkin bir kaynak yönetimi için genel liderlik görevleri, karar verme ve kurumsal bir yapı içinde hedef belirleme bakış açısına sahip olmayı içermektedir (Günzel-Jensen ve ark., 2018).

Dağıtımçı liderliğin özellikle geniş bir kontrol alanına sahip yöneticiler için uygun olduğu belirtilmektedir. Çünkü liderlik görevlerinin yerine getirilmesi yalnızca yöneticiye bağlı değildir. Bununla birlikte, paylaşılmış liderliğe duyulan ihtiyaç kontrol alanıyla birlikte artabilir. Yüksek kontrol alanlarında paylaşılmış liderlik yaklaşımlarını yerine getirmenin iki zorluğu olabilir. Bunlardan ilki; liderlik görevlerinin, resmi görevi olmayan kişilere dağıtılması ikincisi de yüksek derecede koordinasyona ve yönetici çalışan arasındaki uyumun sağlanmasıdır (Leithwood ve ark., 2009). Yönetimle iyi ilişkilerin iyi bir işe sahip olmaktan daha fazla iş doyumunu etkilediği ifade edilmektedir (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000). Sammut, Briffa ve Curtis (2021) yaptıkları çalışmada dağıtımçı liderlik tarzları ile hemşirelerde iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Lider mesafesinin, geniş kontrol alanlarının daha büyük bir mesafeyi beraberinde getirdiğini ve bunun da çalışanların iş doyumunu olumsuz etkileyebileceği belirtilmektedir. Daha dar bir kontrol alanında, liderlik kimliğinin eksikliği, yöneticileri ekip refahı için sorumluluk almaktan alıkoyabilir ve bu durum çalışanların iş tatmini üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Ayrıca, daha küçük

Çalışma grupları daha iyi grup dinamikleri ile ilişkilendirilmektedir (Jacobsen, Hansen, Pedersen, 2022).

2.3. Hemşirelikte İş Doyumu

2.3.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı

Locke (1976) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili duygusal ve bilişsel değerdendirmelerini içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Spector (1997) da iş doyumunu, çalışanın işinden duyduğu memnuniyet, tatmin ve keyif olarak açıklamaktadır. İş doyumunu, işin içeriğı, beklentilerin karşılanması ve iş ortamının uygunluğu gibi faktörlerle ilişkilendirilen bireyin algısı olarak da ifade edilmektedir (Lu, Barriball, Zhang ve While, 2012).

Hemşirelikte iş doyumunu, hemşirelerin işleriyle ilgili olarak yaşadıkları memnuniyet, tatmin ve olumlu duyguları ifade etmektedir (Hayes, Bonner ve Pryor, 2010). İş doyumunu yüksek olan hemşirelerin iş pozisyonlarında kalma olasılığı daha yüksek olduğundan, hemşirelerin elde tutulmasında çok önemli bir faktördür, bu da bakımın sürekliliğinin artmasına ve daha iyi hasta sonuçlarına yol açmaktadır (Aiken, Clarke ve Sloane, 2002). Bu nedenle, hemşire yöneticilerin hemşirelerin profesyonel kimliklerini destekleyen ve iş tatminlerini artıran stratejiler geliştirmeleri, hemşirelerin meslekten ayrılmalarını önlemek, güvenli ve kaliteli sağlık hizmetlerinin sunulmasını sağlamak için önemlidir (Aziri, 2011).

2.3.2. Önemi

Hemşirelik mesleğı, insan sağlığına hizmet etmek için önemli bir meslektir ve birçok farklı iş alanında pek çok farklı rolleri vardır. Hemşireler, hasta bakımında, sağlık bilgi ve danışmanlık hizmetlerinde, sağlık eğitimi vermede ve sağlık hizmetlerini yerine getirme gibi pek çok alanda yer alırlar. Bu hizmetleri yerine getirirken, insan sağlığına hizmet etmek için duygusal ve fiziksel zorluklarla karşılaşabilirler. Bu nedenle, hemşirelerin iş doyumunu, hastalarına daha iyi hizmet vermelerine ve daha iyi sağlık sonuçları elde etmelerine de yardımcı olabilir.

Dünya çapında sanayileşmiş ölkelerde çalışan hemşire sayısında sıkıntılar yaşanmaktadır (Boamah ve Laschinger, 2016; Duffield, Roche, Homer, Buchan ve

Dimitrelis, 2014; Wan, Li, Zhou ve Shang, 2018). Ayrıca Birleşik Krallık Ulusal Sağlık Hizmetinde (NHS) hemşire açığının giderek artan bir sorun haline geleceğini ifade etmektedir.

COVID-19 gibi yeni bulaşıcı hastalıklar gibi hastalık modellerindeki değişiklikler ve yaşanan nüfustaki artış da dahil olmak üzere yapısal değişiklikler nedeniyle, hemşirelerin rolü, tıbbi işgücünün büyük bir kısmını oluşturan hemşirelerin önemi giderek artmaktadır (Cho ve Kim, 2022).

Birçok ülkede yaşam sürelerinin uzaması ve daha uzun yaşam süreleri nedeniyle daha fazla insan kronik hastalıklara sahip olacaktır. Bu durum hemşirelik sayısındaki yetersizliklerin daha da kötüleştirecektir (Lu ve ark., 2012; Dall Ora ve ark., 2015; Masum ve ark., 2016; Lo ve ark., 2017). İş doyumu, hasta bakımının kalitesi ve güvenliği üzerindeki potansiyel etkisinin yanı sıra düşük iş doyumunun hemşirelerin işten ayrılmalarına neden olan bir faktör olmasıyla birlikte küresel bir endişe kaynağına dönüşmüştür (Roelen ve ark., 2013; Masum ve ark., 2016).

Hemşire sayısının yetersiz (Boamah & Laschinger, 2016; Wan ve ark., 2018) olduğu günümüzde hemşirilerin iş doyumuna odaklanmak; onların kurumsal bağlılıklarını arttırarak kurumun savunucuları olma olasılığını da arttıracaktır (Judge, Zhang, Glerum, 2020).

2.3.3. Unsurları

İş doyumu, örgüt psikolojisinde en çok çalışılan konuların başında gelmektedir (Judge ve ark., 2017). İş doyumu öznel ve zamana göre değişmektedir (Cumbey ve Alexander, 1998). Hayes ve ark.(2010) hemşirelerde iş doyumunu etkileyen pek çok çeşitli unsurun olduğunu; bu unsurların kişisel faktörler, kişilerarası faktörler ve kişisel olmayan faktörler olmak üzere üç kategoriye ayrıldığını ifade etmektedir.

2.3.3.1. Kişisel Unsurlar

Bir hemşirenin, birey olarak iş yerine getirdiği özellikleri kişisel unsurlar olarak tanımlanmaktadır. Hayes ve ark. (2010) akut bakım hemşireleri ile yaptığı çalışmada; hemşirelerin iş doyumuna katkıda bulunan temel kişisel unsurlardan hemşirelerin yaşı, eğitim düzeyi ve bireysel baş etme stratejileri olduğunu saptamıştır. Bireyde

bulunan stres düzeyi de hemşirelerde iş doyumunu etileyen bir diğer kişisel unsur içinde yer almaktadır (Neeum, 2013).

Bireylerin değerleri ile işin değerleri arasındaki uyum da iş doyumunu etkilemektedir. Değerler uyumu, bireyin işiyle uyum içinde hissetmesini ve işin anlamlı olduğunu hissetmesini sağlamaktadır (Kootahi ve ark., 2023). Bireylerin kişisel yetenekleri ve ilgi alanları ile işin gerektirdiği beceriler ve görevler arasındaki uyum, iş doyumunu etkileyen önemli bir unsurdur. İşin kişisel yeteneklere ve ilgi alanlarına uygun olması, iş doyumunu artırmaktadır. İş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir dengeye sahip olan bireyler, işlerinden daha fazla memnuniyet ve tatmin yaşamaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006). Ayrıca, bekr olmak ve özel bir hastanede çalışmak daha yüksek mesleki değerler ve iş doyumunu ile ilişkilendirilmiştir (Kootahi ve ark., 2023).

2.3.3.2. Kişilerarası Unsurlar

Hemşirelerde iş doyumunu çeşitli kişilerarası faktörlerden etkilenebilir. Çalışma ortamında amirlerin ve yöneticilerin davranışları ve tarzları iş doyumunu önemli ölçüde etkileyen unsurların içinde yer almaktadır. Açık iletişimi teşvik eden, geri bildirim sağlayan, başarıları takdir eden, büyüme ve gelişme fırsatları sunan, destekleyici, etkili ve etik liderlik yaklaşımları daha yüksek iş doyumuna katkı sağlamaktadır (Kaffashpoor ve Sadeghian, 2020).

Hemşirelerin yöneticiler, meslektaşlar ve akranlarla ilişkilerinin kalitesi de iş doyumunda çok önemli bir rol oynamaktadır (Jankelov & Joniakov, 2021). Olumlu ve destekleyici etkileşimler, ekip çalışması, işbirliği ve aidiyet duygusu iş doyumunu artırabilmektedir (Cummings ve ark., 2018) Bir kurumun genel kültürü ve değerleri de iş doyumunu etkileyen bir diğer unsurdur. Çalışanların refahını, saygıyı, adaleti ve iş-yaşam dengesini vurgulayan olumlu bir çalışma kültürü, daha yüksek iş doyumuna katkıda bulunmaktadır (Cummings ve ark., 2021).

Amirler tarafından sağlanan destek ve rehberlik iş memnuniyetini etkileyebilir. Amirler alışanların refahına ilgi gösterdiğinde, kaynak sağladığında, mentorluk sunduğunda ve çalışanların ihtiyaçlarını savunduğunda, iş memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir (Cummings ve ark., 2021). Tanınma ve ödüller, kişinin kendisini

değerli hissetmesi ve katkılarından dolayı takdir edilmesi iş memnuniyetini artırabilir. Terfiler, ikramiyeler veya kamuoyu önünde takdir edilme gibi yeterli tanınma ve ödüller, başarı duygusuna ve iş memnuniyetine katkıda bulunabilir (Morsiani, Bagnasco ve Sasso, 2017).

İşgüvenliği ve iş güvencesi algısı, iş tatminini etkileyebilir. Pozisyonlarında kendilerini güvende hisseden ve istihdamlarının istikrarına güvenen çalışanlar daha yüksek iş tatmini yaşama eğilimindedir (Falatah ve ark., 2021) Aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesinin olmaması iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Çalışma programları üzerinde kontrol sahibi olan ve iş ile özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurabilen çalışanların iş tatmini düzeyleri daha yüksek olma eğilimindedir. Morsiani, Bagnasco ve Sasso (2017) yaptıkları çalışmada; İtalya'daki hemşirelerin artık değişime hazır olduklarını ve daha fazla karar verme özerkliği ve daha iyi çalışma ortamları istediklerini doğrulamıştır.

2.3.3.3. Kişisel olmayan Unsurlar

Hemşirenin kişisel ve kişilerarası unsurların dışında kalan, kurumsal ya da hükümet politikalarından etkilenen unsurlar, kişisel olmayan unsurlar olarak tanımlanmaktadır Hayes (2010). Ücret, otonomi, işin nitelikleri, örgüt kültürü, mesleki statü ve etkileşim de hemşirelerde iş doyumunun kişisel olmayan unsurları içinde yer almaktadır (Ahmad, Oranye ve Danilov, 2017; Cheung ve Ching, 2014).

Porter, Kolcaba, McNulty ve Fitzpatrick (2010), hemşirelik işgücünün yönetime katılımının ya da işbirliğinin de iş doyumunu ve işten ayrılma oranını önemli ölçüde artırdığını saptamıştır. Kantek & Kartal (2016) meta analiz çalışmalarında; Türkiye'deki hemşirelerin çalışma statüsünün iş doyumları üzerine orta düzeyde bir etkiye ve yönetici hemşirelerin klinik hemşirelere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Mert (2018)'in yaptığı çalışmada; iş/çalışma ortamı, iş algısı ve destek hizmetler değişkenlerindeki olumlu algının iş doyumunu artırdığı, iş koşulları ve iş stresi değişkenlerindeki olumsuz algıların iş doyumunu azalttığını saptamıştır. Hemşirelerin iş doyumunun sağlanması için esnek çalışma saatleri olanağı ve uygun

koşulları sağlamanın yanında, eğitim ve kendini geliştirme süreçlerini desteklemeye yönelik kurumsal düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

Lu ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan sistematik bir incelemede, çalışma koşulları, etkileşim, hastalarla, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle ilişkiler, işin kendisi, iş yükü, ücretlendirme, kişisel gelişim ve terfi, ilerleme/kişisel başarı fırsatları, psikolojik ödüller, kontrol ve sorumluluk/otonomi, iş güvenliği ve liderlik tarzları olmak üzere iş doyumunu etkileyen unsurlar olarak tanımlanmıştır. Avrupa'nın 12 ülkesindeki 488 hastanede 2170 genel tıbbi/cerrahi birimde 31.627 hemşire ile yapılan çalışmada; 8 saatten uzun süren vardiyaların, iş doyumsuzluğu ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Dall'Ora ve ark.,2015)

Jessica ve arkadaşları (2023), çalışma ortamı ve iş-yaşam dengesinin iş stresi üzerinde negatif, iş doyumunu üzerinde ise pozitif bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. İyi bir çalışma ortamı, yeterli kaynaklar, yönetim desteği, iş yükünün uygun şekilde dağıtılması, iş birliği ve takım çalışması, iş doyumunu artırmaktadır. Hemşirelerin iş doyumunu, çalıştıkları sağlık kurumunun koşulları, çalışma saatleri, iş yükü, çalışanların ve maliyetlerinin yanı sıra, hastalarla ilişkileri, sağlık hizmetlerine olan katkıları ve mesleklerinde başarılı olmaları gibi faktörlere bağlıdır (Adams, Chamberlain & Giles, 2019).

2.3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Hemşirelik iş gücü eksikliği, dünya genelinde sağlık sisteminde giderek artan bir sorun olmaya devam etmektedir (Maré ve ark., 2019). Öte yandan, iş doyumsuzluğu, özellikle hastanelerde bakım eksikliğinin önemli bir nedenidir. Bu nedenle, kurum yöneticileri için kaliteli hemşirelik personelini kurum içinde güvence altına almaları bir zorunluluk halini almıştır. Hemşirelikte iş doyumsuzluğunun ortaya çıkardığı önemli bir sonuç personel devir hızının yükseltmesidir. İş doyumunun yüksek olması, daha düşük personel devir hızı, daha yüksek performans, daha iyi bakım kalitesi ve daha iyi hasta memnuniyeti anlamına gelmektedir (Bautista, 2020; Cicolini ve ark., 2014).

Çalışanların memnuniyetsizliğinin en önemli nedeni iş doyumsuzluğu ve iş yükü olduğu belirtilmektedir. İş doyumsuzluğu ve iş yükü hemşirelerin kolayca

tükenmişliğine yol açabilmektedir (Visser ve ark., 2003). İş stresi, tükenmişlik ve çalışma saatleri hemşirelerin iyi oluş durumlarının önemli belirleyicileridir ve iş doyumunu etkilemektedir (Soliman, 2017; Bartram, Joiner ve Stanton, 2014). Roelen ve arkadaşları (2013), hemşirelerde iş doyumunu düşüklüğünün, hastalıklara bağlı iş devamsızlığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, iş doyum ve hastalık nedeniyle gerçekleşen iş devamsızlığı hemşirelerde performans yetersizliğine de sebep olmaktadır.

Hemşirelerin iş doyumuna odaklanan sistematik inceleme çalışmaları bulunmaktadır. (Al Maqbali, 2015; Lu ve ark.,2012). Bu çalışmalar; hemşirelerin iş doyumsuzluğunu azaltmaya yönelik stratejik hedeflerin oluşturularak eylem planlarının ortaya konması gerektiğinin altını çizmektedir (Aiken ve ark., 2012).

2.4. Hemşirelikte Liderlik Tarzlarının İş Doyumuna Etkisi

Yönetici hemşirelerin liderlik tarzları, hemşirelerin iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir ve bu da hemşirelerin işten ayrılma niyetini, devir hızını, bakım kalitesini ve hasta sonuçlarını etkilemektedir (Wong ve ark., 2010; Ngabonzima, Asingizwe & Kouveliotis, 2022). İş doyum, çalışanların işte daha başarılı, doyumlu ve verimli olabilmeleri kadar kurumların örgütsel amaçlarına ulaşabilmeleri için de bir ön koşuldur (Kantek ve Kartal, 2016).

Liderlik tarzları ve hemşirelerde iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Morsiani ve ark. (2017), hemşire yöneticilerin liderlik tarzının iş doyumunu üzerindeki etkisine ilişkin hemşirelerinin algılarını araştırdığı karma yöntem araştırması; izlemeyi ve hataları düzeltmek için müdahale etmeyi ve cezalandırmayı amaçlayan etkileşimli liderlik tarzının, hemşirelerin iş doyumunu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte; yönetici hemşireler tarafından nadiren uygulanan transformasyonel liderlik tarzı ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Alghamdi ve arkadaşları (2017), Suudi hemşireler arasında cinsiyetin transformasyonel liderlik ve iş doyumunu üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada; yöneticinin cinsiyetinin erkek yöneticilerin liderliğinde çalışan hemşirelerin kadın yöneticilerin altında çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu

göstermiştir. Bu sonuç, hem erkek hem de kadın astların yöneticileri erkek olduğunda daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları anlamına gelmektedir.

Ramey (2002), yöneticilerin liderlik tarzları ile hemşirelerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiş ve orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. Yönetici hemşirelerin transformasyonel liderlik tarzları ile hemşirelerin iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki varken transsaksiyonel liderlik arasında ters yönlü, zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Hemşirelikte transformasyonel liderlerin, destekleyici bir iklim oluşturarak, takipçilerinin kişisel yeteneklerini ve potansiyellerini yükseltmeye yardımcı olması, koçluk ve rehberlik sağlaması, iş doyumunu olumlu yönde desteklemektedir (Boamah, 2022; Choi ve ark., 2016; Labrague ve ark., 2020). Hemşirelik ile ilgili yapılan çalışmalar, ahenk yaratıcı liderlerin, çalışanı güçlendirme, stres, tükenmişlik ve performansı olumlu yönde katkı sağlayarak sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasında etkili olduğunu ifade etmektedir (Bawafaa,Wong,Laschinger, 2015; Estabrooks ve ark.,2011;Laschinger ve ark., 2014)

Westbrook ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışmada; hizmetlar liderlik tarzının hemşirelerde stresi, tükenmişliği, işten ayrılma niyetini azalttığı buna karşın iş doyumunu attırdığı saptanmıştır. Hizmetkar liderlerin işbirliğini teşvik eden, güven ve saygıyı artıran, çalışanların kişisel gelişimini destekleyen özellikleri, kurumda inovatif hemşire davranışı ve hasta memnuniyeti üzerinde de olumlu bir etki yaratmaktadır (Neubert, Hunter, Tolentino, 2016).

Kaffashpoor ve Sadeghian (2020) ve Niinihuhta ve Häggman Laitila, (2022), sağlık kurumlarında iş doyumunu ile zenginleştirilmiş etik ve etik yönelimli liderlere odaklanmanın, hemşirelere olumlu bir iklim sağlayarak öznel iyi oluşlarına katkı sağlayabileceğini göstermiştir. Freire ve Bettencourt (2022) hemşirelerin, stresli çalışma koşulları, buna bağlı iş-aile çatışması ve daha düşük bir iş doyumunu göz önüne alındığında, etik liderliğin stresi azaltarak iş-aile çatışmasını engelleyici ve iş doyumunu artırıcı etkisinin olduğunu saptamıştır.

Toksik liderlik ile ilgili hemşirelerle yapılan çalışmalarda; iş doyumunun ve motivasyonun azalması, işten ayrılma niyetinin artması ile ilişkilendirilmiştir. İstismarcı bir liderin altında çalışmak, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık

davranışlarından kaçınmalarına ve üretkenlik karşısı iş davranışları sergilemelerine atfedilmiştir (Chu, 2014). Yıkıcı davranışlar sergileyen bir yönetici ile çalışmanın çalışanların sağlığı ve esenliği, hasta güvenliği ve genel bakım kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerine de dikkat çekilmektedir (Rodwell ve ark. 2014).

Bakım liderliği, sağlık bakımı ortamlarındaki liderlik uygulamaları için bir çerçeve sağlamaktadır. Aynı zamanda personel elde tutma oranları, klinik sonuçlar, doluluk oranları, iş doyumunu ve hasta memnuniyeti gibi bir dizi örgütsel çıktılarla ilişkilendirilmiştir (Abraham ve Grant, 2008). Cummings ve arkadaşları (2008), Kanada genelinde onkoloji birimlerinde çalışan 515 hemşire yaptığı çalışmada; etkileşimsel liderliğin hemşire-hekim ilişkilerine ve iş doyumuna önemli etkileri olduğunu saptamıştır. Ayrıca vizyoner liderliğin, hemşireler, yöneticiler ve doktorlar arasındaki olumlu ilişkilere pozitif katkıları nedeniyle kaliteli bir çalışma ortamı sunduğu ve bununda hemşirelerin iş memnuniyetinde önemli bir rol oynadığını belirlemiştir.

Chen, Pao, Lei (2022), Tayvan’da kamu ve özel hastanede 93 hemşire ile yaptığı çalışmada görev odaklı ve şefkatli liderlik tarzları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır. Bununla birlikte şefkatli/insan odaklı liderlik yaklaşımının iş performansı, işten ayrılma niyeti ve meslektaş desteği ile orta düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Lok ve Crawford (2001), yedi farklı hastanede 251 hemşire ile yaptığı çalışmada; insan odaklı liderlik tarzının örgütsel bağlılıkla ilişkisinde iş doyumunun aracı rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Chen, Pao ve Lei (2022) yaptıkları çalışmada; şefkatli liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolü üstlendiğini saptamıştır.

Öz liderlik, hemşirelerin kendi ekiplerini yöneten, motivasyon sağlayan ve etkili iletişim kurma yollarını kullanarak liderlik yapmalarını ifade etmektedir. Bireye özerklik ve sorumluluk verildiğinde oluşmaktadır. Bireye verilen özerklik ve sorumluluk da öğrenme ve eğitim yoluyla geliştirilip sürdürülmekte, bunun sonucunda da hemşirelerin iş doyumunu arttırmaktadır (Kwon ve Choi, 2020).

Sili ve arkadaşları (2014)’nın iki farklı İtalyan hastanesinin dahiliye ve cerrahi kliniğinde çalışan 192 hemşire ile yaptıkları çalışmada, pozitif liderliğin tükenmişliği, çalışanların iş ve sağlıkla ilgili çeşitli olumsuz sonuçlarını (işten

soğuma, psikosomatik rahatsızlıklar gibi) azaltarak iş doyumunu arttırdığını saptamıştır. Pasif liderlik tarzının da hemşirelerde maaş memnuniyeti, terfi ve haklarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Moumouri ve ark., 2021).

Görüldüğü üzere farklı liderlik tarzları ile hemşirelerde iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan pek çok çalışma yer almakta buna karşın sınırlı sayıda meta-analiz çalışması bulunmaktadır. Speccia ve arkadaşları (2021), liderlik tarzları ile hemşirelerin iş doyumunu arasındaki ilişkiye ilişkin PubMed, CINAHL ve Embase arama motorları üzerinde gerçekleştirdiği sistematik çalışmada 12 çalışmayı incelemiştir. İncelediği çalışmaların %88'ninin liderlik tarzı ile hemşirelerin iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki ortaya koyduğunu saptamıştır. Bununla birlikte; transformasyonel liderlik tarzının iş doyumunu ile en yüksek düzeyde pozitif korelasyona sahip olduğunu, bunu otantik, ahenk yaratıcı ve hizmetkâr liderlik tarzlarının izlediğini ifade etmektedir. Pasif-kaçınan ve serbest bırakıcı liderlik tarzları için ise negatif bir korelasyon olduğunu, sadece işlemsel liderlik tarzının hem pozitif hem de negatif korelasyon gösterdiği belirtmektedir (Speccia ve ark., 2021).

Barlow (2013) yaptığı meta analiz çalışmasında; transformasyonel liderliğin hemşirelerde iş doyumununun sağlanmasında önemli bir rol oynadığını saptamıştır. Wijayanti ve Aini (2022), transformasyonel liderlik tarzının hastanede hemşire iş doyumunu ve performansına yönelik 20 çalışma ile yaptığı meta analiz çalışma sonucunda; transformasyonel liderlik tarzının, hastanelerde iş doyumunu orta düzeyde etkilediğini saptamıştır.

Literatürde hemşirelikte liderlik tarzlarının iş doyumunu ile ilişkisine yönelik birçok araştırma mevcut olmakla birlikte, hemşirelikte liderlik tarzlarının iş doyumunu üzerine etkisini ortaya koyan meta analiz çalışmalarının bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle, yapılan çalışmaların toplam değerinin henüz ortaya konmadığı söylenebilir.

2.5. Meta Analiz Yöntemi

2.5.1. Tanımı

Meta-analiz terimi, Gene Glass tarafından 1976'da Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneği'ne yaptığı başkanlık konuşmasında "genel sonuçlara ulaşmak amacıyla istatistiksel analizlerin sonuçlarının analizi" olarak tanımlanmıştır. Kavramın ortaya

ıkmasından bu yana, tekrarlanan araştırma çalışmalarının sonuçlarını birleştirmek için istatistiksel yöntemler eğitim, psikoloji ve biyomedikal bilimlerde yaygın olarak kullanılmaktadır (Hedges, 1992).

2.5.2. Tarihsel Gelişimi

Genel bir sonuca varmak amacıyla çeşitli araştırma çalışmalarından elde edilen bilgileri birleştirmenin en eski örneklerinden biri; 19. yüzyıldaki astronomi ve yeryüzünün tamamının ölçülmesi bilimi olan jeodezisinde kullanımıdır (Hedges, 1992). alışmalar tipik olarak farklı sahalarda (gözlemevleri) ve farklı koşullar altında yürütülmüştür. Legendre, alışmalar arasındaki fiziksel sabitlerin tahminlerini birleştirmek amacıyla meta-analiz yöntemini kullanmıştır. Günümüzde Legendre'nin çalışmasına benzer yöntemler kullanılmaya devam edilmektedir (Hedges, 1992).

Meta-analizin bir diğer ilk kullanım rneği; Pearson (1904) tarafından tifo için aşılamanın etkinliği üzerine yaptığı çalışmadır. Bu alışma; beş veri setini içermektedir. Her bir veri seti, farklı koşullar altında ve farklı bir coğrafi konumda (Hindistan, Güney Afrika, vb.) ayrı ayrı toplanmıştır. Pearson, aşılama ve enfeksiyon arasındaki ilişkinin bir indeksi olarak her tablodan korelasyon hesaplamıştır. Beş korelasyon arasındaki varyasyonu inceledikten sonra, ilişkinin değerini özetlemek için korelasyonların ortalamasını hesaplamıştır. Ortalama korelasyonu, aşılama etkinliği boyutu olarak ortaya koymuştur. Aslında, bunu iek hastalığı aşılama etkisi ile karşılaştırmış ve tifo aşısının o kadar da etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Pearson'ın bu çalışması, ilk meta analiz çalışmaları içinde meta analizin tüm özelliklerini içermesi açısından önemli bir yere sahiptir. alışmalar arasında karşılaştırılabilir bir etki indeksi hesaplanmıştır. Her çalışmadan elde edilen tahmini örnekleme belirsizliğini hesaba katarak, çalışmalar arasındaki etkilerin homojenlik derecesini incelemiştir. alışmalar arasındaki korelasyonların homojenliğinden emin olduktan sonra, ortalama bir etki (ortalama korelasyon) hesaplamış ve ortalamayı tedavi etkinliğinin göstergesi olarak kullanmıştır (Hedges, 1992).

Bireysel alışma sonuçlarının, özellikle deney sonuçlarını birleştirme metodolojisi ile ilgili ilk yazılı çalışma ise 1930'larda ortaya çıkmıştır. Hipotez Testlerini birleştirme, birleştirilmiş sonuçların istatistiksel anlamlılığının test edilmesi 1931'de Tippett tarafından gerçekleştirilmiştir. Kısa bir süre sonra, Fisher (1932) birleştirme için p

değerlerinin çarpımına dayalı istatistiksel anlamlılık testlerini önermiştir. Pearson (1933) da kısa bir süre sonra aynı yöntemi Fisher'dan bağımsız olarak ortaya koymuştur. Bu süreçlerden sonra birleşik sonuçların önemine ilişkin testler üzerine yapılan araştırma sayılarında hızlı bir artış olmuştur.

Cochran (1954), bireysel olarak yapılan araştırma sonuçlarından elde ettiği değerleri birleştirerek algoritmalar ve yöntemler önermiştir (Egger ve Smith, 2001). Meta-analiz uygulamalarına ilgi giderek artmış ve sağlık alanı araştırmalarında yerini almıştır. Meta analiz istatistiksel yöntemlerin geliştirilmesi ve tanımlanmasında Hedges ve Olkin (1985) ile Petitti (1994), bireysel olan, tanımlayıcı ve korelasyon çalışmalarının meta analiz istatistik uygulamalarının gelişimini ise Greenland (1987) önemli katkı sağlamıştır.

1980'li yıllardan sonra ilginin giderek artmasıyla yayın sayısı da giderek artmış ve tıp alanında da kullanılmaya başlanmıştır (Whittemore ve Knafl, 2005; Friedrich, Adhikari ve Beyene, 2008). Glass (1976), yapılmış olan bireysel çalışmaların araştırma bulgularının tekrar özetlenip tek bir araştırma altında toplanmasını ortaya koymuş ve bu yöneme “analizlerin analizi” anlamını taşıyan “meta analiz” adını vermiştir.

2.5.3. Hemşirelikte Meta Analizin Önemi

Meta analiz, hemşirelikte belirli bir konuda birden fazla çalışmadan elde edilen bulguları sentezlemek ve entegre etmek için yaygın olarak kullanılan bir araştırma metodolojisidir (Chien ve Thompson, 2012). Gerçek etki veya ilişkinin daha kapsamlı ve sağlam bir tahminini sağlayan birleşik veya havuzlanmış bir etki büyüklüğü üretmek için bireysel çalışmalardan toplanan verilerin istatistiksel analizini içermektedir (Borenstein ve ark., 2013).

Hemşirelik alanında, meta analiz, klinik karar vermeye rehberlik etmek ve hasta bakım sonuçlarını iyileştirmek için çeşitli çalışmalardan elde edilen bulguları sentezleyerek kanıta dayalı uygulamada çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu yaklaşım, hemşirelerin ve diğer sağlık uzmanlarının mevcut en iyi kanıtlara dayalı olarak bilinçli kararlar vermelerini sağlamaktadır (Benligül, Bektaş ve Arslan, 2022; Asif ve ark., 2019; Boamah ve ark., 2018; Choi ve ark., 2016).

Hemşirelik araştırmaları, örneklem özellikleri, çalışma tasarımı veya metodolojik farklılıklar nedeniyle genellikle dağınık ve tutarlı olmayan bulgular üretebilmektedir. Meta analiz, heterojenlik kaynaklarının belirlenmesine yardımcı olmakta ve dağınık bilgilerin derlenmesine katkıda bulunarak altta yatan faktörlerin daha iyi anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır (Benligül, Bektaş ve Arslan, 2022).

Hemşirelik araştırmalarında bir konu üzerinde birden fazla çalışmadan elde edilen veriler bir araya getirilerek, incelenen popülasyonun daha kapsamlı ve temsili bir örnekleme sağlanmış olmaktadır. Bu durum, gerçek etki büyüklüğünün daha doğru bir şekilde tahmin edilmesi anlamına gelmektedir. Araştırmacılar, çalışma tasarımı, örneklem büyüklüğü ve veri toplama yöntemleri gibi çalışma özelliklerini sistematik olarak değerlendirerek potansiyel yanlılık kaynaklarını belirleyebilir ve sonuçlar hakkında daha bilinçli yorumlar yapabilir. Bu da bulguların dış geçerliliğini ve genellenebilirliğini artırarak hemşirelerin farklı hasta popülasyonlarına uygulanabilir kanıta düzeyi yüksek kararlar almasına olanak tanımaktadır (Asif ve ark., 2019; Boamah ve ark., 2018; Choi ve ark., 2016).

Belirli bir konudaki mevcut kanıtların sentezlenmesi, hemşirelerin, politika yapımcıların ve sağlık çalışanlarının araştırma bulgularına erişimini ve yorumlamasını kolaylaştırmaktadır. Meta analizlerden elde edilen toplu sonuçlar klinik karar verme sürecine rehberlik etmede ve uygulama kılavuzlarının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca; araştırma kanıtları ile klinik uygulama arasındaki boşluğu doldurmaya yardımcı olmaktadır. Birden çok çalışmadan elde edilen verileri bir havuzda toplayarak, belirli bir konudaki kanıtların daha kapsamlı ve güvenilir bir özetini sunmaktadır. Bu durum, hemşirelerin daha geniş bir bilgiye erişerek uygulamalarının en güncel ve güvenilir araştırma bulgularıyla uyumlu hale getirilmesine katkı sağlamaktadır (Polit ve Beck, 2017).

2.5.4. Güçlü ve Zayıf Yönleri

Meta analiz yöntemi, kapsamlı şekilde literatür taraması yapılması, aynı alanda yapılmış çalışmaların geçerliliğini saptayabilmesi nedeniyle yüksek nitelikte yapısal özelliğe sahip önemli bir yöntemdir. Bu yöntem, belirli bir zaman aralığında belirli bir konuda yapılan çalışmaların bütünleştirici şekilde raporlanması alan yazın için de oldukça katkı sağlayıcıdır (Benligül, Bektaş ve Arslan, 2022). Meta analizin de diğer

istatistiksel yöntemler gibi güçlü ve zayıf olduğu yönler bulunmaktadır (Kürü, 2021). Meta Analizin güçlü olduğu yönler aşağıda listelenmiştir;

- Bireysel çalışmalardan genel bir değerlendirme yapılabilmesi,
- Yeni araştırma modellerin geliştirilebilmesi,
- Günlük hayatta uygulanabilecek kanıt düzeyi yüksek kararlar ya da fikirler ortaya koyabilmei,
- Elde edilen sonuçlar üzerinde görüş ve yorum birliği sağlıyor olması,
- Nesnel yorumlama sağlayabilmesi,
- Araştırmacılar için yeni araştırma soru ve alanlarını ortaya koyabilmesi,
- Araştırmanın etki gücünün hesaplanabilmesi,
- Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yayın yanlılığını ortadan kaldırabilmesi,

-Yapılan meta analiz sonucunda elde edilen sonuçların yorumlanmasında farklı istatistiksel hesaplamalar kullanılarak çoklu, zengin ve alana katkı sağlayacak bakış açısı ve yorumlama imkânı sunabilmesidir (Kürü, 2021; Ones, Viswesvaran ve Schmidt, 2017).

Meta analiz çalışmalarının bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Etki büyüklüğü ve desen farklılığı: Meta analiz çalışmaları, yayınlanmış veya yayınlanmamış olan bireysel çalışmalar arasındaki etki büyüklüğü ve desen farklılığını tam olarak değerlendiremeyebilir.
- Yayın seçimi: Meta analiz çalışmalarında, hakem değerlendirmesinin yapılmadığı veya düşük kategorideki dergilerde yayınlanmış olan çalışmaların da dahil edilme olasılığı vardır. Bu durum, taraf tutulma olasılığını artırabilir.

- Seçici raporlama: Meta analiz çalışmasını yürüten araştırmacılar, pozitif yönlü sonuçları destekleyen hipotezleri rapor etme ve yorumlama eğiliminde olabilirler, negatif sonuçları göz ardı edebilirler.
- Dil bariyeri: Uluslararası indekslerde hâkim olan dilin İngilizce olmasına rağmen, farklı dillerdeki tam metinlere erişim ve anlama zorluğu yaşanabilir.
- Örneklem büyüklüğü: Meta analiz sürecinde kullanılan istatistiksel metotlar, örneklem büyüklüğüne dayalı olarak ağırlıklandırma yapar. Bu nedenle, büyük örnekleme sahip olan çalışmalar daha kaliteli olarak değerlendirilebilirken, küçük örnekleme sahip çalışmaların kalitesi düşebilir.
- Hataların etkisi: Meta analiz çalışmalarında, dahil edilen bireysel çalışmalardaki küçük hataların dahi sonuçları doğrudan etkileyebileceği belirtilmektedir.

Bu sınırlılıklar, meta analiz çalışmalarının dikkatli bir şekilde yürütülmesi gerektiğini ve sonuçların yorumlanırken dikkatli olunması gerektiğini göstermektedir (Kürü, 2021).

2.6. Meta Analizde Kullanılan İstatistiksel Modeller

Meta analizde, birleştirilmiş etki büyüklüğünü tahmin etmek ve çalışmalar arasındaki heterojenliği değerlendirmek için çeşitli istatistiksel modeller kullanılmaktadır. Model seçimi, temel veriler hakkında yapılan varsayımlara ve gözlemlenen heterojenlik düzeyine bağlıdır (Borenstein ve ark., 2011). Meta-analizde yaygın olarak kullanılan bazı istatistiksel modeller aşağıda verilmiştir:

Sabit etkiler modeli: Sabit etkiler modeli, tüm çalışmaların ortak bir gerçek etki büyüklüğünü paylaştığını ve çalışmalar arasında gözlenen farklılıkların rastgele hatalardan kaynaklandığını varsaymaktadır. Her çalışmaya eşit ağırlık verilmekte ve etki büyüklüklerinin ağırlıklı bir ortalamasını sağlamaktadır. Bu model, çalışmalar arasında minimum heterojenlik olduğunda uygulanması daha doğrudur (Borenstein ve ark., 2011; Kürü, 2021).

Rastgele etkiler modeli: Rastgele etkiler modeli hem çalışma içi hem de çalışmalar arası değişkenliği içermektedir. Gerçek etki büyüklüğünün, çalışma popülasyonlarındaki veya müdahalelerdeki farklılıklar gibi rastgele hatanın ötesindeki faktörler nedeniyle çalışmalar arasında değişebileceğini varsaymaktadır. Bu model, havuzlanmış etki büyüklüğünü tahmin ederken hem çalışma içi hem de çalışmalar arası değişkenliği dikkate alarak etki büyüklüğünün çalışmalar arasında değişmesine izin vererek heterojenliği hesaba katmaktadır. Rastgele etkiler modeli daha büyük çalışmalara daha fazla ağırlık vermekte ancak heterojenliğin varlığını da kabul etmektedir (Higgins ve Thompson, 2002; Riley, Higgins ve Deeks, 2011; Kürü, 2021).

Karışık etkiler modeli: Karma etkiler modeli, hem sabit etkiler hem de rastgele etkiler modellerinin unsurlarını birleştirir. Bazı çalışmaların sabit etkiler modelini (homojen), diğerlerinin ise rastgele etkiler modelini (heterojen) takip ettiğini varsayar. Bu model, çalışmalar arasında heterojenliğe izin verirken aynı zamanda ortak bir gerçek etki büyüklüğünün varlığını da dikkate alır. Homojen ve heterojen çalışmaların bir karışımı olduğunda kullanışlıdır (Kürü, 2021)..

Bayes meta-analizi: Bayes metotları, etki büyüklükleri hakkındaki ön bilgi veya inançları kullanmayı ve bunları gözlemlenen verilerle birleştirerek son tahminleri elde etmeyi içermektedir. Bayes meta-analizi, birden fazla çalışmadan elde edilen kanıtların birleştirilmesi için esnek bir çerçeve sağlar ve belirsizliğin ölçülmesine olanak tanır (Jackson & Riley, 2013; Kürü, 2021).

2.6.1. Meta Analizde Heterojenlik

Meta analizde heterojenlik, analize dahil edilen bireysel çalışmaların sonuçları arasındaki değişkenlik veya çeşitlilik derecesini ifade etmektedir (Higgins ve Thompson, 2002). Farklı çalışmalarda gözlemlenen etki büyüklüklerinin, yalnızca rastgele örneklem hatası nedeniyle beklenenin ötesinde birbirinden ne ölçüde saptığını göstermektedir (Borenstein ve ark., 2011; Ioannidis, Patsopoulos ve Evangelou, 2007).

Heterojenlik meta analizde önemli bir konudur çünkü havuzlanmış etki büyüklüğünün yorumlanmasını ve genellenebilirliğini etkilemektedir (Viechtbauer,

2005; Song, 2001). Yüksek heterojenlik, etki büyüklüğünün çalışmanın yapıldığı ülke, kurum, örneklem sayısı ve özellikleri, çalışma tasarımı ve ölçüm aracı farklılıkları nedeniyle çalışmalar arasında farklılık olabileceğini göstermektedir (Hedges ve Vevea, 1998). Öte yandan, düşük heterojenlik, etki büyüklüklerinin nispeten tutarlı olduğunu ve daha güvenli bir şekilde birleştirilebileceğini gösterir (Borenstein ve ark., 2011; Ioannidis, Patsopoulos ve Evangelou, 2007).

Meta analizde heterojenliği ölçmek ve değerlendirmek için Cochran's Q testi ve I^2 istatistiği de dahil olmak üzere çeşitli istatistiksel yöntemler bulunmaktadır. Cochran's Q testi, etki büyüklüklerinde gözlemlenen değişkenliğin yalnızca şans eseri beklenenden daha büyük olup olmadığını değerlendirmektedir. I^2 istatistiği, örnekleme hatasından ziyade heterojenlikten kaynaklanan toplam değişkenliğin oranını temsil etmekte ve yüksek değerler daha büyük heterojenliği göstermektedir. Bir meta analiz çalışması yürütürken ve sonuçları yorumlarken heterojenliği göz önünde bulundurmak oldukça önemlidir (Borenstein ve ark., 2011; Ioannidis, Patsopoulos ve Evangelou, 2007).

Bir meta analizde bir araya getirilmiş olan bireysel çalışmaların bulgularının homojen olmadıklarını kanıtlamak amacıyla yapılan testlere ek olarak grafiklerin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Heterojenliği ortaya koymak üzere tercih edilen en yaygın ve en etkili olan grafik türleri, Forest (orman) grafiği, Galbraith Radial grafiği, L'abbe grafiği, Funnel grafiği, Normal quantile grafiği ve Standardize edilmiş kalıntı histogram grafikleridir (Kürü, 2021).

2.6.2. Meta Analizde Etki Büyüklüğü

Meta analizde etki büyüklüğü, değişkenler arasında gözlemlenen ilişkinin veya farkın büyüklüğünün veya gücünün standartlaştırılmış bir ölçüsünü ifade etmektedir. Cohen tarafından 1988 yılında geliştirilen etki büyüklüğü kavramı, en yaygın olarak araştırılan konunun, araştırmadaki ana kütlede ne düzeyde var olduğu ifadesiyle tanımlanmaktadır (Cohen, 1988). Araştırmacıların birden fazla çalışmadaki etkiyi ölçmesine ve karşılaştırmasına olanak tanıyarak sonuçların sentezlenmesi için ortak bir ölçüt sağlamaktadır.

Etki büyüklüğü, veri türüne ve araştırma tasarımına bağlı olarak farklı formüller kullanılarak hesaplanabilir. Meta-analizde yaygın olarak kullanılan bazı etki büyüklüğü ölçümleri aşağıda verilmiştir:

Standartlaştırılmış Ortalama Fark (SMD): Cohen's d olarak da bilinen SMD, sürekli sonuç değişkenleri olan çalışmalarda gruplar arasındaki ortalamaları karşılaştırırken kullanılır. Gruplar arasındaki ortalama farkı alınarak ve havuzlanmış standart sapmaya bölünerek hesaplanmaktadır.

Odds Oranı (OR): Odds oranı, özellikle ikili sonuçlara sahip çalışmalarda kategorik değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ölçmek için kullanılır. Maruz kalan grupta bir olayın meydana gelme olasılığının maruz kalmayan grupta meydana gelme olasılığına bölünmesiyle hesaplanmaktadır.

Risk Oranı (RR) veya Göreceli Risk (RR): Risk oranı veya göreceli risk, maruz kalmayan bir gruba kıyasla maruz kalan bir grupta bir olayın meydana gelme riskini veya olasılığını değerlendirmek için kullanılır. Maruz kalan gruptaki riskin maruz kalmayan gruptaki riske bölünmesiyle hesaplanmaktadır.

Tehlike Oranı (HR): Tehlike oranı genellikle sağkalım analizinde zaman içinde iki veya daha fazla grup arasında bir olayın (örn. ölüm) riskini karşılaştırmak için kullanılır. Cox orantılı tehlikeler regresyon modeli kullanılarak hesaplanmaktadır.

İlişkisel çalışmaların meta analizinde etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılan yöntemlerden ilki Hedges-Olkin yöntemidir. Bu durumda varyans güçlü bir şekilde korelasyona bağlı olduğu için korelasyon katsayıları Fisher'in z'ye dönüştürülen değeri kullanılmaktadır (Cooper ve ark., 2009; Kürü, 2021). Etki büyüklüğü ölçüsünün seçimine, verilerin niteliğine ve meta analizde ele alınan araştırma sorusuna bağlı olarak karar verilmelidir.

2.6.3. Meta Analizde Moderatör Analiz

Card'a (2012) göre moderatör değişken, meta analiz çalışmasında etki büyüklüğü ile ilgili olan neden/nedenler olarak tanımlanmaktadır. Meta analiz sonuçlarına bir etki yaratabilecek herhangi bir değişken potansiyel bir moderatör olarak düşünülebilir. Moderatör, araştırma tasarımının türü ve diğer metodolojik özelliklere bağlı olarak

değişebilmektedir (Viechtbauer, 2007). Meta analizde, iki veya daha fazla çalışmalar arasındaki farklılıkların kodlanması yoluyla moderatörler ortaya konmaktadır (Hall ve Rosental,1991).

Meta analizde moderatör analizi, farklı araştırmaların sonuçlarını birleştirerek, meta analiz sonuçlarının moderatör değişkenler tarafından etkilenip etkilemediğinin belirlenmesidir. Moderatör analizi, alt gruplar arasındaki farklılıkların yönünü ve değişkenlerin (moderatörler) ortalama etki büyüklükleri arasındaki farkların test etmeyi sağlamaktadır (Karagöz, 2021). Bu durum, meta analiz sonuçlarının daha derinlemesine ele alınmasına katkı sağlayarak daha spesifik sonuçlara ulaşmaya imkan tanımaktadır. Sonuç olarak, araştırmaların meta analizinde moderatör analizi, ilişkinin yönünü belirleyen ve karmaşıklığını anlamak için kullanılan bir analiz yöntemidir. (Hall & Rosental,1991; Eser, Yurtçu, Aksu, 2022).

Moderatör değişkenler arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlılığı Hedges ve Orkin'in geliştirmiş olduğu Q istatistikli yöntemiyle test edilmektedir (Çoğaltay ve Karadağ, 2015; Akt. Karadağ ve Söpük,2018;166). Moderator analizde de standart meta analiz çalışmasındaki istatistiksel işlemler aynen gerçekleştirilmektedir. Moderatör analizinin meta analizden farkı, moderator değişkenler için ayrı bir etki büyüklüğünün hesaplanmış olmasıdır (Karagöz, 2021).

3.GEREÇ ve YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın amacı, modeli, modeli, bağımlı ve bağımsız değişkenleri, araştırma soruları, meta analiz yöntemi, araştırmanın deseni, verilerin toplanması, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği, verilerin analizi, yayın yanlılığı, raporlama ve çalışmanın etik yönüne ilişkin bilgiler yer almaktadır.

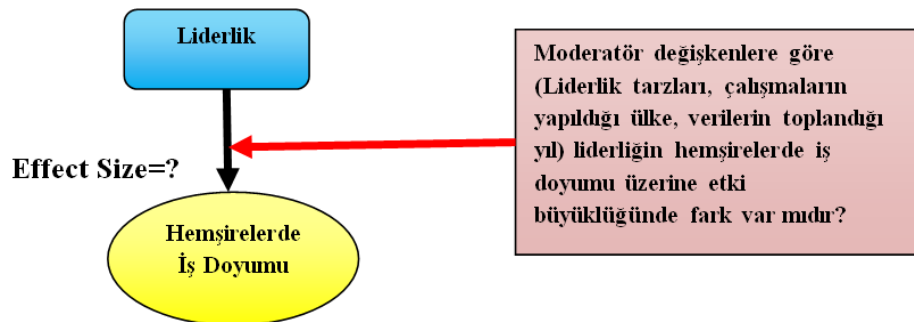
3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma; liderliğin hemşirelerde iş doyumunu üzerine etkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırma Soruları

Araştırma Soruları:

1. Liderliğin hemşirelerde iş doyumunu üzerine etki büyüklüğü büyüklüğü nedir?
2. Liderlik tarzları moderatör değişkenine göre liderliğin hemşirelerde iş doyumunu üzerine etki büyüklüğünde fark var mıdır?
3. Çalışmaların yapıldığı ülke moderatör değişkenine göre liderliğin hemşirelerde iş doyumunu üzerine etki büyüklüğünde fark var mıdır?
4. Verilerin toplandığı tarih moderatör değişkenine göre liderliğin hemşirelerde iş doyumunu üzerine etki büyüklüğünde fark var mıdır?



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.3. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, sistematik sentezleme yöntemlerinden biri olan meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analiz yöntemi kullanılarak liderlik ile hemirelerde iş doyumu ilişkisini değerlendiren çalışmaların etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Araştırma protokolü oluşturularak, sistematik derleme ve meta analizlerin kayıt altına alınmasını sağlayan "PROSPERO" veri tabanına kaydedilmiştir (ID=CRD42022302502) (Ek1). Çalışma sürecinin uygulama basamakları Ek 2' de verilmiştir.

3.4. Literatür Tarama Süreci

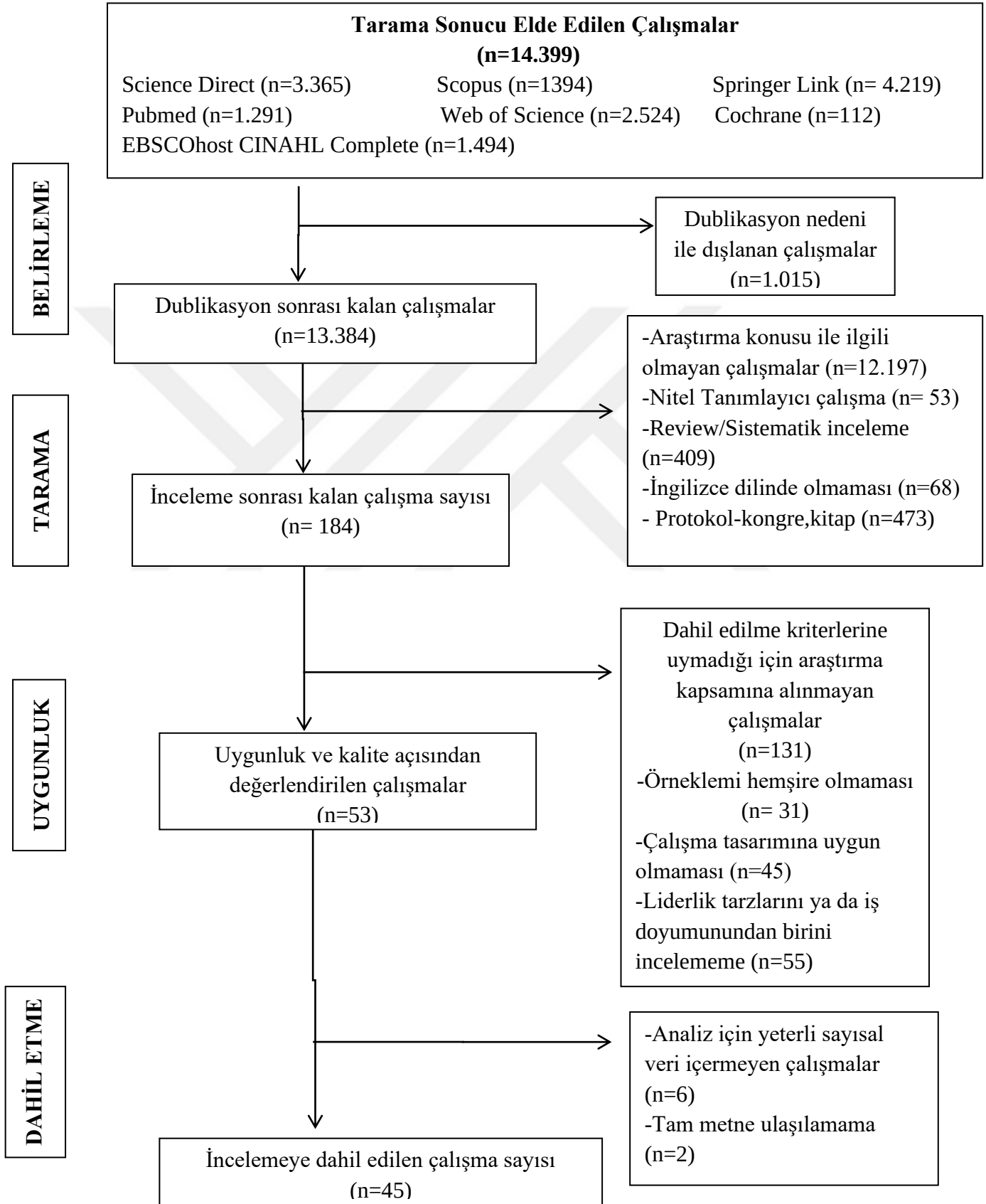
Literatür tarama yöntemi kullanılarak; Science Direct, Scopus, Springer Link, Pubmed, Web of Science, EBSCOhost CINAHL Complete ve Cochrane olmak üzere yedi veri tabanı kullanıldı. Veri tabanları, anahtar kelimeler ve elde edilen çalışma sonuçları Tablo 3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Veri tabanları, Anahtar Kelimeler ve Elde Edilen Çalışma Sayıları

	Veritabanları	Anahtar Kelimeler	Çalışma Sayıları
1	Science Direct	(((ALL=(nursing)) AND ALL=(leadership)) AND ALL=("job satisfaction")) OR ALL=("work satisfaction"))	n=3.365
2	Scopus		n=1394
3	Springer Link		n= 4.219
4	Pubmed		n=1.291
5	Web of Science		n=2.524
6	EBSCOhost CINAHL Complete		n=1.494
7	Cochrane		n=112
	TOPLAM		14.399

Taramada, “nursing”, “leadership”, “job satisfaction” ve “work satisfaction” anahtar sözcükleri Booleans taraması temel alınarak çeşitli kombinasyonlarla taranmıştır. Zaman sınırlaması yapılmadan 31 Aralık 2022 tarihine kadar bilimsel dergilerde yayınlanmış olan tam metin makaleler incelenmiştir. Taramalar kaydedilirken Endnote (EndNote 20) programı kullanılmıştır. Tarama sonucu toplam 14.399 çalışmaya ulaşılmıştır. Meta analize dahil edilen 45 farklı çalışmaya ilişkin

"PRISMA Akış Diyagramı Yönergesi" doğrultusunda hazırlanan akış diyagramı Şekil 3.1.'de sunulmuştur (Moher ve ark., 2009).



Şekil 3.2. Araştırma akış şeması PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)

3.5. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni liderlik, bağımlı değişkeni ise hemşirelerde iş doyumudur.

3.6. Dahil Edilme ve Dışlama Kriterleri

Literatür tarama sonunda ulaşılan çalışmaların meta analize dahil edilmesinde;

1. Örneklemi hemşire/yönetici hemşire olan çalışmalar
2. Yayın türünün makale olması
3. Liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen korelasyonel çalışmalar
4. Tam metnine ulaşılan çalışmalar
5. İngilizce dilinde yayınlanan çalışmalar
6. Kalite değerlendirme aracından “güçlü” ve “orta” puan alan çalışmalar
7. Araştırma yönteminin uygun olduğu ve meta analiz çalışması için gerekli olan etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için yeterli sayısal veri içeren çalışmalar (örneklem büyüklüğü, pearson korelasyon katsayısı (r) değeri, p değeri, basit regresyon katsayısı, çoklu regresyon katsayısı, path katsayısı veya bu değerleri hesaplayabilmek için uygun data)
8. 31 Aralık 2022 tarihine kadar yayınlanmış çalışmalar olması kriterleri alınmıştır.

Dışlanma Kriterleri ise;

1. Kongre bildirileri, çalışma protokolleri, pilot çalışmalar, nitel çalışmalar, randomize kontrolü çalışmalar, yarı deneysel çalışmalar, lisansüstü tez çalışmaları
2. İngilizce dışında farklı bir dilde yayınlanan çalışmalar
3. Kalite değerlendirme aracından “düşük” puan alan çalışmalar
4. Araştırma yönteminin uygun olmadığı ve analiz için yeterli sayısal veri içermeyen çalışmalar
5. Liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyen çalışmalar
6. Tam metnine ulaşılamayan çalışmalar

7.Örneklemini hemşirelik fakültelerinde çalışan akademisyen hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin oluşturduğu çalışmalardır.

Dahil edilme kriterlerine uygun olmayan çalışmalar araştırma kapsamı dışına bırakılmıştır.

3.7. Çalışmaların Kodlanması

Bu çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen kodlama formu kullanılmıştır. Literatür taramasından elde edilen veriler, araştırmacının kendisi ve doktora eğitimine sahip bir araştırmacı tarafından kodlanmıştır. Araştırmada kullanılan kodlama formu üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; “‘‘çalışmanın kimliği’’dir. Bu bölümde; araştırmanın başlığı, yazar/yazar adları, yayın yılı, araştırmanın yapıldığı ülke yer almaktadır.

İkinci bölüm de ise; “‘‘çalışma içeriği’’dir. Bu bölümde; örneklem yöntemi, örneklem içeriği (örneklem sayısı, verilerin toplanma yılı), incelenen liderlik tarzları (Transformasyonel, transsaksiyonel, otantik liderlik, pasif kaçınan liderlik, serbest bırakıcı liderlik, resonant-ahenk yaratan liderlik, hizmetkar liderlik, etik liderlik, toksik liderlik, bakım liderliği, destekleyici katkı sağlayıcı liderlik, araçsal liderlik, etkileşimsel liderlik (relational leadership), vizyoner liderlik (visible nursing leadership), insan odaklı (consideration) liderlik,görev odaklı (structure) liderlik,pozitif liderlik,şefkatli (compassionate) liderlik, görev odaklı (task) liderlik,öz liderlik, paylaşılmış liderlik (distributed leadership) ve çalışmaların kalite değerlendirmesi bulunmaktadır.

Üçüncü bölüm ise “‘‘çalışma verileri’’dir. Bu bölümde analiz için uygun veriler; p değeri, r değeri, basit regresyon katsayısı, çoklu regresyon katsayısı, path katsayısı) yer almıştır. Çalışmalar iki bağımsız değerlendirici tarafından detaylı incelenmiş ve fikir birliği olmayan makaleler için ortak bir karara varılarak kodlama protokolüne aktarılmıştır.

3.8. Çalışmaların Kalitesinin Değerlendirilmesi

Çalışmaların kalitesini korelasyonel meta analiz çalışmalarının kalite değerlendirilmesi için daha önceki çalışmalarda kullanılan (Cicolini ve ark., 2014; Li ve ark., 2018; Wagner ve ark., 2010) ve Yeşilbaş (2021)'in Türkçe çevirisini yaparak kullandığı "Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies" olan form ile gerçekleştirilmiştir. Kalite değerlendirme aracında toplam 13 soru bulunmaktadır. Her soru kendi içinde "evet" cevabı 1, "hayır" cevabı 0 ve bir soru 2 puan verilerek değerlendirilmektedir. Elde edilen toplam puan 10-14 puan arası "güçlü", 5-9 puan arası "orta" ve 0-4 puan arası ise "düşük" kalite olarak sınıflandırılmaktadır (Ek-2).

Tez çalışmasında; makalelerin kalite değerlendirmesi hemşirelikte yönetim doktorasına sahip bağımsız değerlendiriciler tarafından gerçekleştirilmiştir. Kalite değerlendirmesi sonucu; incelenen çalışmaların 39'si "güçlü", 6'sı "orta" olarak değerlendirilmiş ve 45 çalışma meta-analize dâhil edilmiştir (Tablo 3.2).

Tablo 3.2. İki Bağımsız Değerlendiricinin Kaite Değerlendirme Puanları*

No	Yazar/Yazarlar	Toplam Puan	Kalite Düzeyi
1	Abdelhafiz, Alloubani & Almatari (2016)	13/13	Güçlü
2	Abraham, & Grant (2008)	12/12	Güçlü
3	Abualrub (2012)	11/11	Güçlü
4	Ahmad vd. (2013)	7/7	Orta
5	Albagawi (2019)	12/12	Güçlü
6	Alshahrani & Baig (2016)	10/10	Güçlü
7	Asif vd. (2019)	12/12	Güçlü
8	Bawafaa, Wong & Laschinger (2015)	10/10	Güçlü
9	Boamah (2022)	12/12	Güçlü
10	Boamah, Laschinger, Wong & Clarke (2018)	10/10	Güçlü
11	Boumans & Landeweerd (1993)	10/10	Güçlü
12	Bryan & Cicciu (2022)	11/11	Güçlü
13	Chen, Pao & Lei (2022)	10/10	Güçlü
14	Choi vd. (2016)	11/11	Güçlü
15	Cummings vd. (2008)	9/9	Orta
16	Failla & Sticher (2008)	10/10	Güçlü
17	Freire & Bettencourt (2022)	9/9	Orta
18	Giallonardo, Wong & Iwasiw (2010)	12/12	Güçlü
19	Jacobsen vd. (2021)	11/11	Güçlü
20	Kaffashpoor & Sadeghian (2020)	12/11	Güçlü
21	Kyung & Park (2022)	11/11	Güçlü
22	Labrague vd. (2020)	12/12	Güçlü
23	Larrabee vd. (2003)	9/9	Orta
24	Laschinger vd. (2014)	12/12	Güçlü
25	Laschinger & Fida (2015)	12/12	Güçlü
26	Laschinger, Wong & Grau (2012)	12/12	Güçlü
27	Lin vd. (2010)	12/12	Güçlü
28	Lok & Crawford (2001)	12/12	Güçlü
29	Lyu vd. (2022)	12/12	Güçlü
30	McNeese-Smith (1999)	11/11	Güçlü
31	Morrison vd. (1997)	9/9	Orta
32	Moumouri vd. (2021)	5/5	Orta
33	Neubert, Hunter & Tolentio (2016)	10/10	Güçlü
34	Nielsen vd. (2009)	13/12	Güçlü
35	Othman & Khrais (2022)	10/10	Güçlü
36	Özden vd. (2019)	10/10	Güçlü
37	Read & Laschinger (2015)	12/12	Güçlü
38	Sammut vd. (2020)	11/11	Güçlü
39	Sili vd. (2015)	9/9	Orta
40	Theucksuban vd. (2022)	12/12	Güçlü
41	Uslu Sahan, Terzioğlu (2022)	11/10	Güçlü
42	Wang vd. (2012)	13/13	Güçlü
43	Westbrook vd. (2022)	12/11	Güçlü
44	Wong vd. (2020)	13/12	Güçlü
45	Wong, Heather, Laschinger (2012)	12/12	Güçlü

*0-4=Düşük; 5-9= Orta; 10-14 =Güçlü

Çalışmaların kalite değerlendirmesinde kodlayıcılar arası güvenilirlik düzeyi, Kappa Analizi ile değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizlerde kullanılan Kappa değeri, birbirine eşleştirilen gözlemciler veya yöntemler arasındaki anlaşma düzeyini değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel ölçüdür (Cohen,1960). Tablo 3.3.'de çalışmaların kalite düzeyini değerlendiren kodlayıcılar arası Kappa analizi görülmektedir.

Tablo 3.3. Cohen'in Kappa İstatistiği Sonuçları

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	,980	,010	31,662	,000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,964	,017	23,172	,000 ^c
Measure of Agreement	Kappa	,854	,062	10,928	,000
N of Valid Cases		45			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Kappa değeri, özellikle eşleştirme veya sınıflandırma problemlerinde kullanılmaktadır (Cohen,1960). Cohen'in kappa değeri -1, 0 ve +1 arasında değişen değerlere sahiptir. Kappa değerinin 1'e yakın olması iki kodlayıcının veri setinde mükemmel ve tutarlı bir şekilde anlaşmayı sağladıkları anlamına gelmektedir. Kodlayıcılar arası güvenilirlik seviyesinin en az 0,60 ya da 0,70 olması gerekir. En az 0.60 ya da 0,70 olması kodlayıcılar arasında genel anlamda anlaşmanın sağlandığı anlamına gelmektedir (Krippendorff,1980).

Ayrıca Kappa değeri <0 şansa bağlı uyumdan daha kötü uyum; 0,01-0,20 önemsiz düzeyde uyum olması; 0,21- 0,40 zayıf düzeyde uyum; 0,41-0,60 orta düzeyde uyum; 0,61-0,80 iyi düzeyde uyum ve 0,81-1,00 çok iyi düzeyde uyum olması ya da 0,40'ın altı zayıf uyum, 0,40-0,75 arası orta-iyi ve 0,75 ve üzeri mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Dinçer, 2014). Bu çalışmada; kalite değerlendirme puanına göre kodlayıcılar arası uyumun % 85,4 olarak bulunmuştur (Tablo 3.3).

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışma literatür tarama modelinde yapılacağından doğrudan insan veya hayvanlar üzerinde bir etki içermemektedir. Bu nedenle etik kurul onay kararına gereksinim yoktur.

3.10. Raporlama

Bu çalışmanın raporlanmasında sistematik derleme ve meta analizler için kullanılan bir protokol olan “Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses (PRISMA)” yazım rehberi kullanılmıştır (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, 2009). PRISMA’nın kontrol listesinin Türkçe çevirisi Aşık ve Özen (2019) tarafından yapılmıştır.

3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada, liderliğin hemşirelerde iş doyumuna etkisi meta analiz yöntemiyle belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma örneklemi liderlik ve hemşirelerde iş doyum kavramı üzerine olan çalışmalardan seçilerek gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada zaman sınırlamasına gidilmeyerek 31.12.2022 tarihine kadar olan çalışmalar taranmış ve ulaşılabilen makaleler çalışmanın verilerini oluşturmuştur. Taramalar, makalelerin başlık, özet ve anahtar kelimelerinde aranmıştır. Bu meta analiz çalışmasına dahil edilen çalışmalar; rastgele etkiler modelinin bir ön koşulu olarak heterojenlik göstermiştir. Ayrıca; bu incelemeye dahil edilen çalışmalar sınırlı sayıda ülkelere aittir. Son olarak; çalışmaya sadece İngilizce makalelerin dahil edilmesi, online veri tabanlarının kullanılması ve araştırmaya dahil edilme/edilmeme kriterlerinin varlığı bu araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.12. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin meta analize hazırlanmasında Microsoft Office Excel kullanılmış ve hesaplamalarda standardize edilmiş etki büyüklüğü (Standardized effect size) ile rastgele etkiler modelleri kullanılmıştır. Veriler, Jamovi 2.3.26 (The jamovi project. Jamovi [Version 1.6.23]. 2021) ile MAJOR- Meta-Analysis for Jamovi Version 1.2.0 (Hamilton, 2018) istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada etki büyüklüklerinin heterojenliği Q ve I^2 testleri, yayın yanlılığı Huni saçılım grafiği (Funnel plot) ve Orwin's Fail-Safe, Egger'in doğrusal regresyon yöntemleri kullanılarak test edilmiştir (Hedges, Olkin, 1985). Bu araştırmada korelasyona dayalı etki büyüklüğü değerleri için belirlenmiş olan değerlerden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesinde; sırasıyla küçük etki ($0 \leq d < 0,10$), mütevazi etki ($0,10 < d < 0,30$), orta etki ($0,30 < d < 0,50$), güçlü etki ($0,50 < d < 0,80$) ve çok güçlü etki ($0,80 \geq d$) aralıkları kullanılmıştır (Cohen ve ark., 2007) Sonuçların yorumlanmasında 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak alınmıştır.

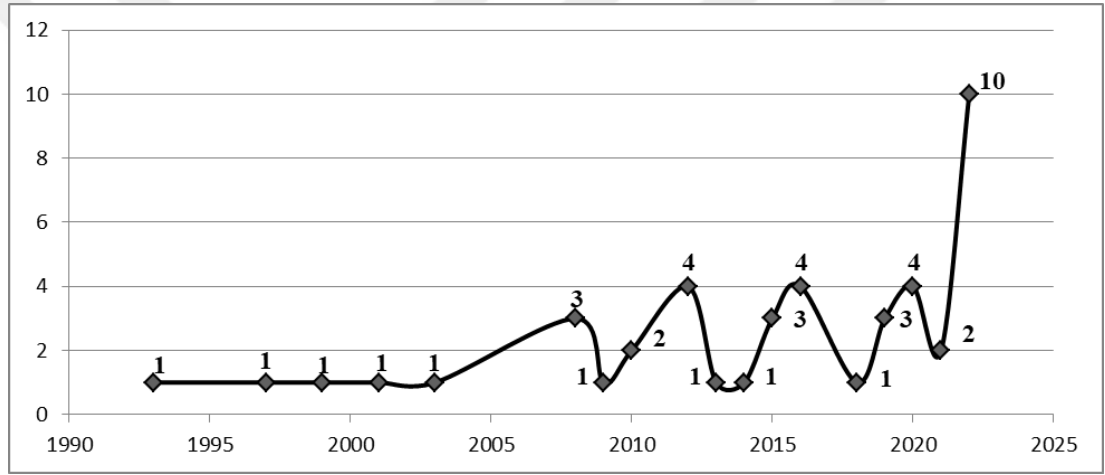


4. BULGULAR

Bu bölümde; araştırmaya dahil edilen çalışmaların meta analiz yöntemiyle analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular verilmiştir. Bulgular araştırmaya dahil edilen çalışmaların özellikleri ve çalışmaların etki büyüklüğüne ilişkin analizler olarak iki bölümde incelenmiştir.

4.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmalara Ait Tanımlayıcı Bulgular

Liderlik tarzları ile hemşirelerde iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen toplam 45 çalışma ve 65 veri seti çalışmaya dahil edilmiştir.



Grafik 4.1. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı (n=45)

Grafik 4.1.'de analize alınan çalışmaların yıllara göre dağılımı yer almaktadır. Çalışmaların yıllara göre dağılımı incelendiğinde; çalışmaların 1993 ile 2022 arasında yayınlandığı ve en çok yayının 2022 (10 çalışma) yılına ait olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.1. Çalışmaların Ülkelere Göre Dağılımı (n=45)

Ülkeler	n	%
Kanada	12	26,66
Amerika	6	13,33
Sudi Arabistan	3	6,67
Çin	2	4,45
Danimarka	2	4,45
Malezya	2	4,45
Tayvan	2	4,45
Türkiye	2	4,45
Ürdün	2	4,45
Avusturalya	1	2,22
Belçika	1	2,22
Filipinler	1	2,22
Güney Kore	1	2,22
Gürcistan	1	2,22
Malta	1	2,22
Pakistan	1	2,22
Portekiz	1	2,22
Tayland	1	2,22
Yunanistan	1	2,22
İran	1	2,22
İtalya	1	2,22
TOPLAM	45	100,0

Tablo 4.1.'de çalışmaların ülkelere göre dağılımı görülmektedir. Çalışmaların %26,66'sının Kanada ve %13,33'ünün Amerika'da üretildiği saptanmıştır.

Tablo 4.2. Liderlik Tarzlarına Göre Çalışma ve Örneklem Sayıları (n=65)

Liderlik Tarzları	n	Örneklem Sayısı	%
Transformasyonel liderlik	23	7,511	35,39
Transsaksiyonel liderlik	8	1,429	12,33
Otantik liderlik	7	1,878	10,78
Etik liderlik	3	590	4,62
Pasif – Kaçınan liderlik	3	430	4,62
Serbest bırakıcı liderlik	3	474	4,62
Görev odaklı (Task) liderlik	3	1,249	4,62
Hizmetkar liderlik	2	1,733	3,08
İnsan odaklı liderlik	2	251	3,08
Resonant-Ahenk yaratan liderlik	2	2,457	3,08
Paylaşımçı liderlik	2	569	3,08
Toksik liderlik	1	1,713	1,53
Bakım liderliği	1	15,084	1,53
Etkileşimsel liderlik	1	515	1,53
Vizyoner liderlik	1	515	1,53
Pozitif liderlik	1	110	1,53
Şefkatli liderlik	1	110	1,53
Öz liderlik	1	224	1,53
TOPLAM	65	36,842	100,0

Tablo 4.2.'de çalışmaların liderlik tarzlarına göre çalışma ve örneklem sayıları görülmektedir. Çalışmaların, %35,39'u transformasyonel liderlik, %12,33'ü transsaksiyonel liderlik ve %10,78'i otantik liderlik tarzlarını ele aldığı bulunmuştur. Çalışmaların toplam örneklem sayısının 36,842 olduğu saptanmıştır.

4.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Meta-Analiz Bulguları

Bu bölümde çalışmalara ait heterojenlik, yayın yanlılığı ve etki büyüklüğü bulguları yer almaktadır.

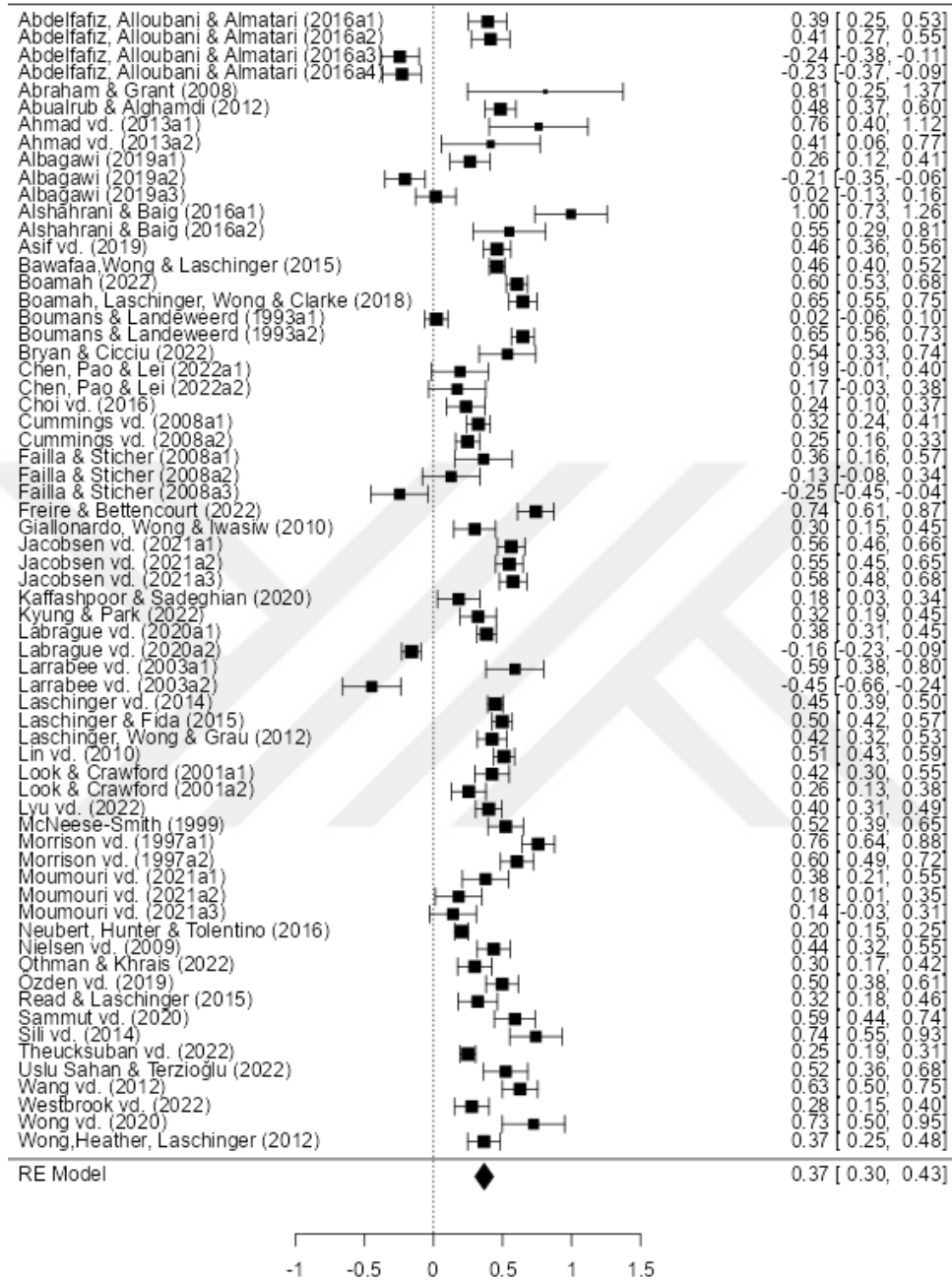
Tablo 4.3. Liderlik ile İş Doyumu İlişkisini İnceleyen Çalışmalara İlişkin Heterojenlik Testi

Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0,260	0,0677 (SE= 0,013)	95,56%	22,533	,	64,000	1102,806	<,001

Tablo 4.3.'te liderlik ile iş doyumu korelasyonuna ilişkin meta analize dahil edilen çalışmaların (k=65) etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları görülmektedir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için Q heterojenlik testi yapılmıştır. Q-testine göre, gerçek sonuçların heterojen olduğu görülmektedir ($Q(64) = 1102,806$, $p < 0,001$, $Tau^2 = 0,0677$, $I^2 = \%95,567$). Sonuçlar, %95 tahmin aralığı -0,1472 ile 0,8815 arasında verilmektedir.

Q değeri tablo x^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Q istatistiğinin tanımlayıcısı olarak geliştirilen I^2 istatistiği ise, heterojenliğe ilişkin daha net bir sonuç ortaya koymaktadır (Petticrew ve Roberts, 2006). I^2 istatistiğinin yorumlanmasında, %25 düşük düzeyde heterojenliği, %50 orta düzeyde heterojenliği ve %75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009), I^2 istatistiği 95,56 bulunduğundan çalışmaların yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara dayanarak çalışmaların heterojen bir yapı sergilediği için genel etki büyüklüğünün hesaplanmasında rastgele etkiler modeli kullanılmıştır.

Meta analizde bireysel çalışmaların etki değerlerinin heterojenliğinin tespitinde kullanılan bir diğer yöntem ise forest (orman) grafiğinin oluşturulmasıdır.

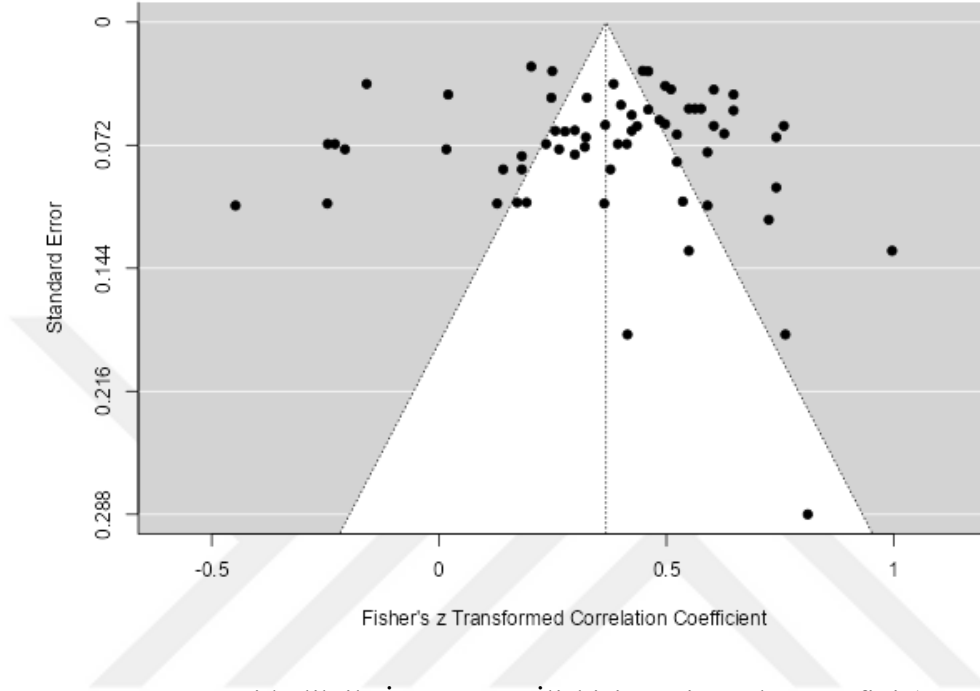


Şekil 4.1. Liderlik ile Hemşirelerde İş Doyumu Arasındaki Korelasyona Yönelik Meta Analiz Forest (Orman) Grafiği

Şekil 4.1.'de liderlik ile hemşirelerde iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen meta analiz sonuçlarına (k=65) yönelik forest (orman) grafiği gösterilmektedir. Gözlenen Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayıları -0,4477 ile 0,9962 arasında değişmektedir ve tahminlerin çoğu pozitifdir (%91). Çalışmaların "0" noktasının

sağına doğru kümelendiği altı çalışmanın ise sol tarafında kaldığı iki çalışmanın “0” noktası ile kesiştiği görülmektedir.

Çalışmanın, yayın yanlılığının tespiti için istatistiksel olmayan ve görsel yorumlamaya dayalı Huni grafiğine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.



Şekil 4.2. Liderlik ile İş Doyumu İlişkisi Huni Saçılım Grafiği (Funnel plot)

Şekil 4.2.’de araştırmanın güvenilirlik ve geçerliğini ortaya koymak ve yayın yanlılığını saptamak amacıyla oluşturulan Huni Saçılım Grafiği görülmektedir. Huni saçılım grafiği incelendiğinde; meta analize dahil edilen çalışmaların büyük çoğunluğunun üst kısımda, çoğunlukla huni çizgisi içinde yer aldığı görülmekte olup simetrik özellik gösterdiği saptanmıştır.

Ayrıca, yayın yanlılığının tespiti için istatistiksel olmayan ve görsel yorumlamaya dayalı huni grafiğine ek olarak Egger regresyon testi, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu ve Trim-and-fill istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular Tablo 4.2’de gösterilmektedir.

Tablo 4.4. Liderlik ile İş Doyumu İlişkisini İnceleyen Çalışmalara İlişkin Yayın Yanlılığı Sonuçları

Publication Bias Assessment- Liderlik ile İş Doyumu		
Test Name	value	p
Fail-Safe N	56232,000	<,001
Begg and Mazumdar Rank Correlation	-0,109	0,200
Egger's Regression	0,853	0,394
Trim and Fill Number of Studies	13,000	,

Note, Fail-safe N Calculation Using the Rosenthal Approach

Tablo 4.4.'te liderlik ile hemşirelerde iş doyumu ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin yayın yanlılığı sonuçları görülmektedir. Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Fail-Safe N=56232,000'dir, Begg ve Mazumdar Rank Korelasyonu analizinde Tau katsayısı -0,109 ve p=0,200; Egger regresyon testinde t =0,853, p value 2-tailed=0,394 ve Trim and fill değerininin 13,000 olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın heterojenlik testi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrası etki büyüklüğü rastgele etkiler modeline göre analiz edilerek, genel etki büyüklüğü aşağıdaki bulgularda Tablo 4.5.'de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Çalışmaların Rastgele Etkiler Modeline Göre Etki Büyüklüğü

Random-Effects Model- Liderlik ile İş Doyumu (k = 65)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0,367	0,0338	10,9	< ,001	0,301	0,434

Note, Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Tablo 4.5'te liderlik ile hemşirelerde iş doyumuna ilişkin meta anaize dahil edilen çalışmaların (k=65) etki büyüklüğü hesaplamaları görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmalara ilişkin liderlik tarzları ve hemşirelerde iş doyumuna arasındaki Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayılarının % 95 güven aralığında, 0,301 ile 0,434 arasında değiştiği ve genel etki büyüklüğünün 0,367 olduğu saptanmıştır (p<0,001). Ortalama sonucun sıfırdan önemli ölçüde farklılık gösterdiği belirlenmiştir (z = 10,9 p < 0,001).

4.3. Moderatör Değişken Analiz Bulguları

Bu bölümde, liderlik tarzları ve iş doyum ilişkisini etkilemesi olası bazı değişkenlere ilişkin moderatör analizi sunulmuştur. Liderlik tarzları, çalışmanın yapıldığı ülke ve veri toplama yılı moderatör değişken olarak incelenmiştir.

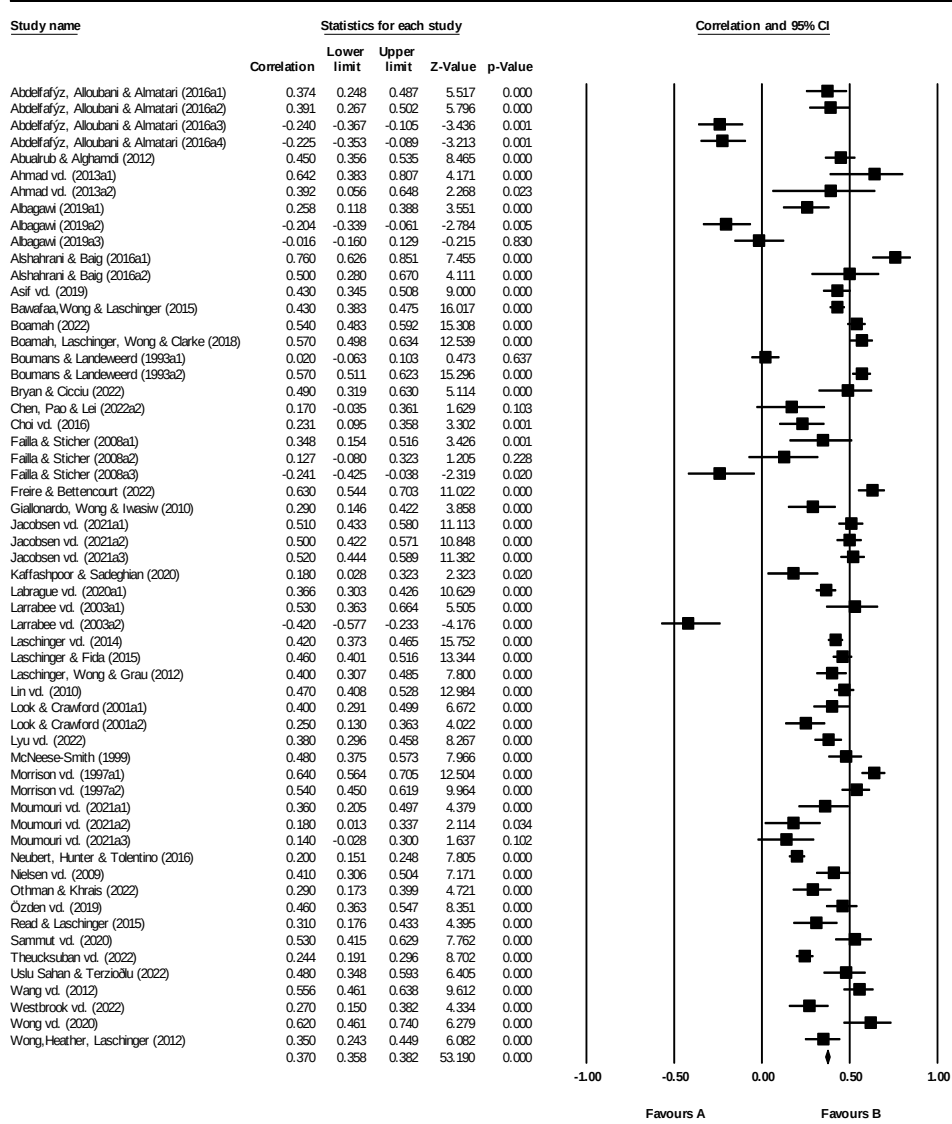
4.3.1. Liderlik Tarzlarına İlişkin Moderatör Analiz Bulguları

Liderlik tarzları moderatör değişken analizinde 41 çalışmaya ait 58 veri seti kullanılmıştır.

Tablo 4.6. Liderlik Tarzları Heterojenlik Değerleri

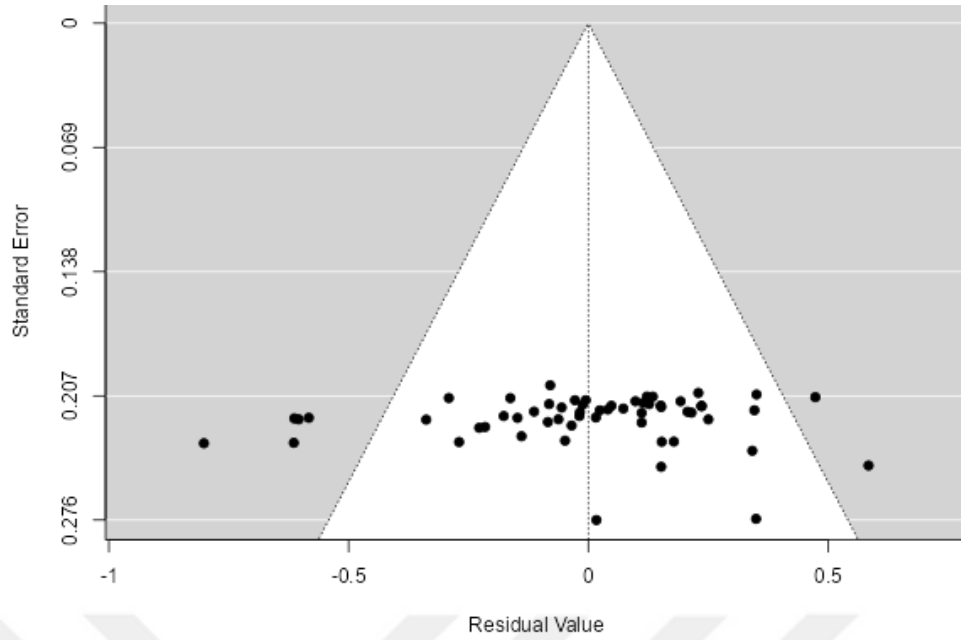
Heterogeneity Statistics-Liderlik Tarzları							
Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0,210	0,0441 (SE= 0,0118)	93,19%	14,695	0%	57,00	822,519	<,001

Tablo 4.6. liderlik tarzları heterojenlik değerleri görülmektedir. Liderlik tarzlarına göre meta analize dahil edilen 41 çalışmaya ait 58 veri setinin genel heterojenlik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur $I^2=93,19\%$ ($Q=822,519$ $df=57$, $p=0,000$). Meta analize dahil edilen çalışmaların ortalama etki büyüklüğündeki varyansın % 93,19'unun açıkladığı saptanmıştır.



Şekil 4.3. Liderlik Tarzları Forest (Orman) Grafiği

Şekil 4.3’de Liderlik tarzları forest (orman) grafiği gösterilmektedir. Çalışmaların “0” noktasının sağına doğru kümелendiği, beş çalışmanın sol tarafında kaldığı, iki çalışmanın “0” noktası ile kesiştiği görülmektedir.



Şekil 4.4. Liderlik Tarzları Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Funnel Plot Diyagramı

Şekil 4.4.'de liderlik tarzları moderatör analizi yayın yanlılığı Funnel Plot diyagramı görülmektedir. Çalışmaların hepsinin huni çizgisinin içinde ve simetrik bir biçimde, olması gerektiği gibi görüldüğü, çalışmaların tamamına yakınının huni çizgisi içinde yer aldığı ve birbirine simetrik olduğu, yayın yanlılığının olmadığı saptanmıştır.

Tablo 4.7. Liderlik Tarzları Moderatör Değişkenine İlişkin Yayın Yanlılığı Analizi

Yayın Yanlılığının Değerlendirilmesi-Liderlik Tarzları		
Test Name	value	p
Fail-Safe N	49100,000	<,001
Begg and Mazumdar Rank Correlation	-0,173	0,057
Egger's Regression	-0,577	0,564
Trim and Fill Number of Studies	,	,

Note, Fail-safe N Calculation Using the Rosenthal Approach

Tablo 4.7.'de liderlik tarzları moderatör değişkenine ilişkin yayın yanlılığı analiz sonuçları görülmektedir. Fail-Safe N=49100,000, Begg ve Mazumdar Rank Korelasyonu analizinde Tau katsayısının -0,173 ve p value-2-tailed=0,057 Egger regresyon testinde (intercept=0,577, p value 2-tailed =0,564) olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.8. Liderlik Tarzları Moderatör Analizi Etki Büyüklüğü

Mixed-Effects Model- Liderlik Tarzları (k = 58)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0,4260	0,0457	9,60	<,001	0,347	0,526
Moderator	-0,0144	0,00913	,	0,115	-0,032	0,004

Note, Tau² Estimator: DerSimonian-Laird

Tablo 4.8.'de liderlik tarzları moderatör analizine dahil edilen çalışmaların (k=58) etki büyüklüğü hesaplamaları görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmalara ilişkin liderlik tarzları arasındaki Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayıları % 95 güven aralığında, -0,032 ile -0,004 arasında değişmekte ve genel etki büyüklüğünün -0,0144 olduğu saptanmıştır (p=0,115; p>0,05). Elde edilen sonuçların sıfırdan önemli ölçüde farklı olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).

4.3.2. Çalışmaların Yapıldığı Ülkelere İlişkin Moderatör Analiz Bulguları

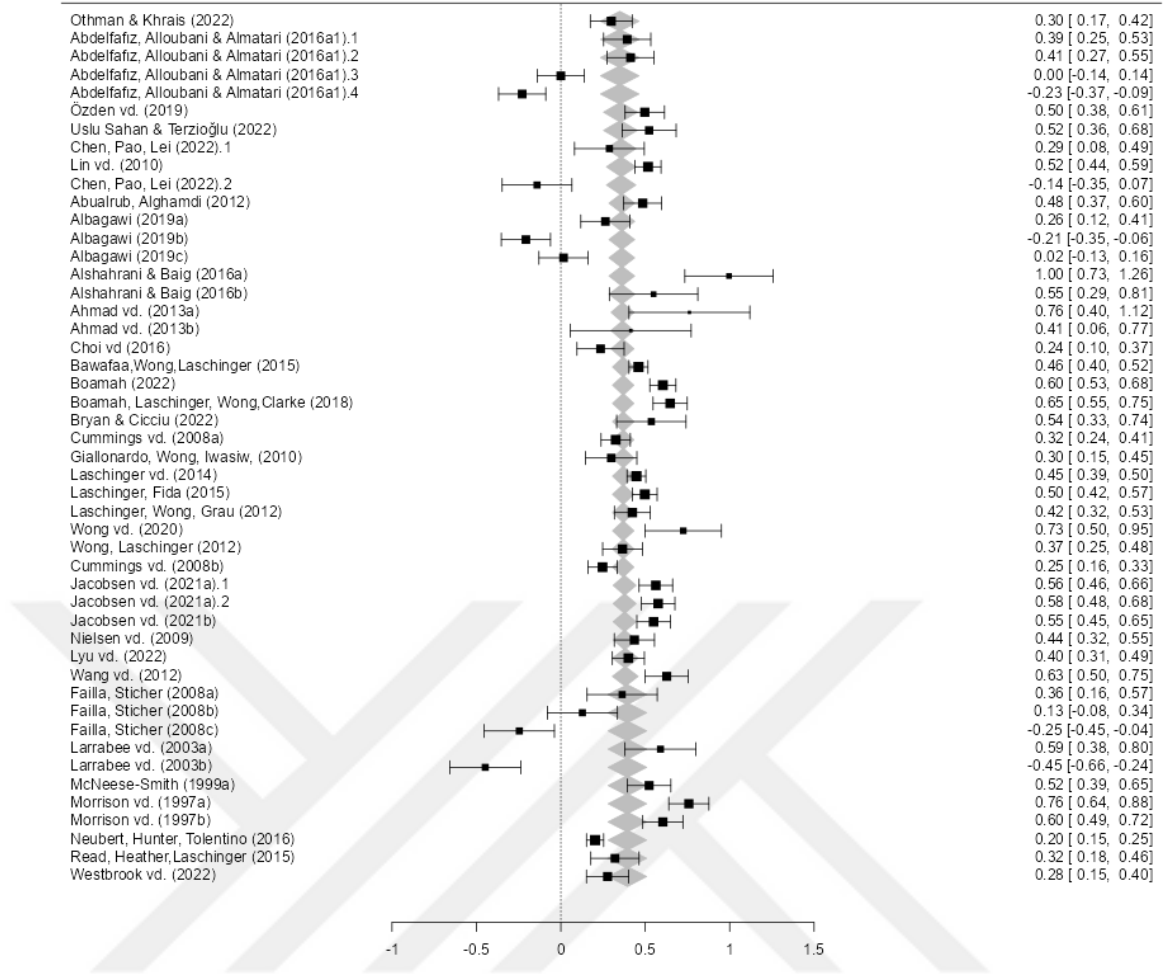
Çalışmaların yapıldığı ülkeler moderatör analizinde 35 çalışmaya ait 48 veri seti kullanılmıştır.

Tablo 4.9. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Heterojenlik Değerleri

Heterogeneity Statistics- Çalışmaların Yapıldığı Ülkeler

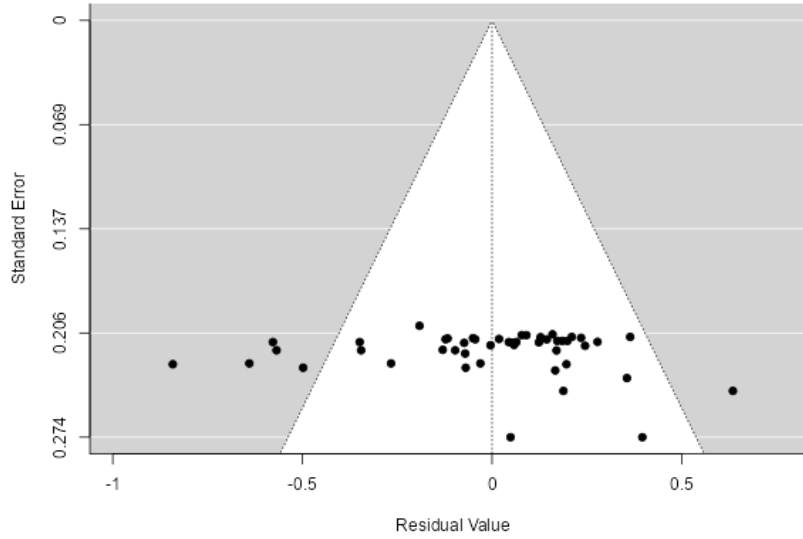
Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0.208	0.0432 (SE=0.0126)	92.79%	13.877	0%	47.000	638.351	<.001

Tablo 4.9.'da ülke moderatör analizi heterojenlik değerleri görülmektedir. Genel heterojenlik testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur I²=92,79% (Q=638,351 df=47, p=0,000). Meta analize dahil edilen çalışmaların ortalama etki büyüklüğündeki varyansın % 92,79'unu açıkladığı saptanmıştır.



Şekil 4.5. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Forest (Orman) Grafiği

Şekil 4.5.'de çalışmaların yapıldığı ülke moderatör analizi forest (orman) grafiği gösterilmektedir. Çalışmaların “0” noktasının sağına doğru kümелendiği, beş çalışmanın sol tarafta yer aldığı ve iki çalışmanın “0” noktası ile kesiştiği görülmektedir.



Şekil 4.6. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Funnel Plot Diyagramı

Şekil 4.6'da çalışmanın yapıldığı ülke moderatör analizi yayın yanlılığı Funnel plot diyagramı gösterilmektedir. Çalışmaların hepsinin huni çizgisinin içinde ve simetrik bir biçimde, olması gerektiği gibi görüldüğü, çalışmaların tamamına yakınının huni çizgisi içinde yer aldığı ve birbirine simetrik olduğu görülmektedir.

Tablo 4.10. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Değişkenine İlişkin Yayın Yanlılığı Analizi

Yayın Yanlılığının Değerlendirilmesi-Ülke Moderatör değişkeni

Test Name	value	p
Fail-Safe N	32535,000	< ,001
Begg and Mazumdar Rank Correlation	-0,169	0,057
Egger's Regression	-0,425	0,671
Trim and Fill Number of Studies	,	,

Note, Fail-safe N Calculation Using the Rosenthal Approach

Tablo 4.10.'da çalışmanın yapıldığı ülke moderatör değişkenine ilişkin yayın yanlılığı analiz sonuçları görülmektedir. Fail-Safe N=32535,000 Begg ve Mazumdar Rank Korelasyonu analizinde Tau katsayısının -0,169 ve p value-2-tailed=0,057 Egger regresyon testinde (intercept=0,425, p value 2-tailed =0,671) olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.11. Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatör Analizi Etki Büyüklüğü

Mixed-Effects Model- Çalışmaların Yapıldığı Ülke (k = 48)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.39807	0.06596	6.04	< .001	0.269	0.527
Moderator	-0.00410	0.00886	.	0.246	-0.021	0.013

Note. Tau² Estimator: DerSimonian-Laird

Tablo 4.11’de çalışmaların yapıldığı ülke moderatör analizine dahil edilen çalışmaların (k=48) etki büyüklüğü hesaplamaları görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan çalışmalara ilişkin ülke arasındaki Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayıları % 95 güven aralığında, -0,021 ile 0,013 arasında değişmekte ve genel etki büyüklüğünün 0,00886 olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuçların sıfırdan önemli ölçüde farklı olmadığı belirlenmiştir (p=0,246; p >0,05).

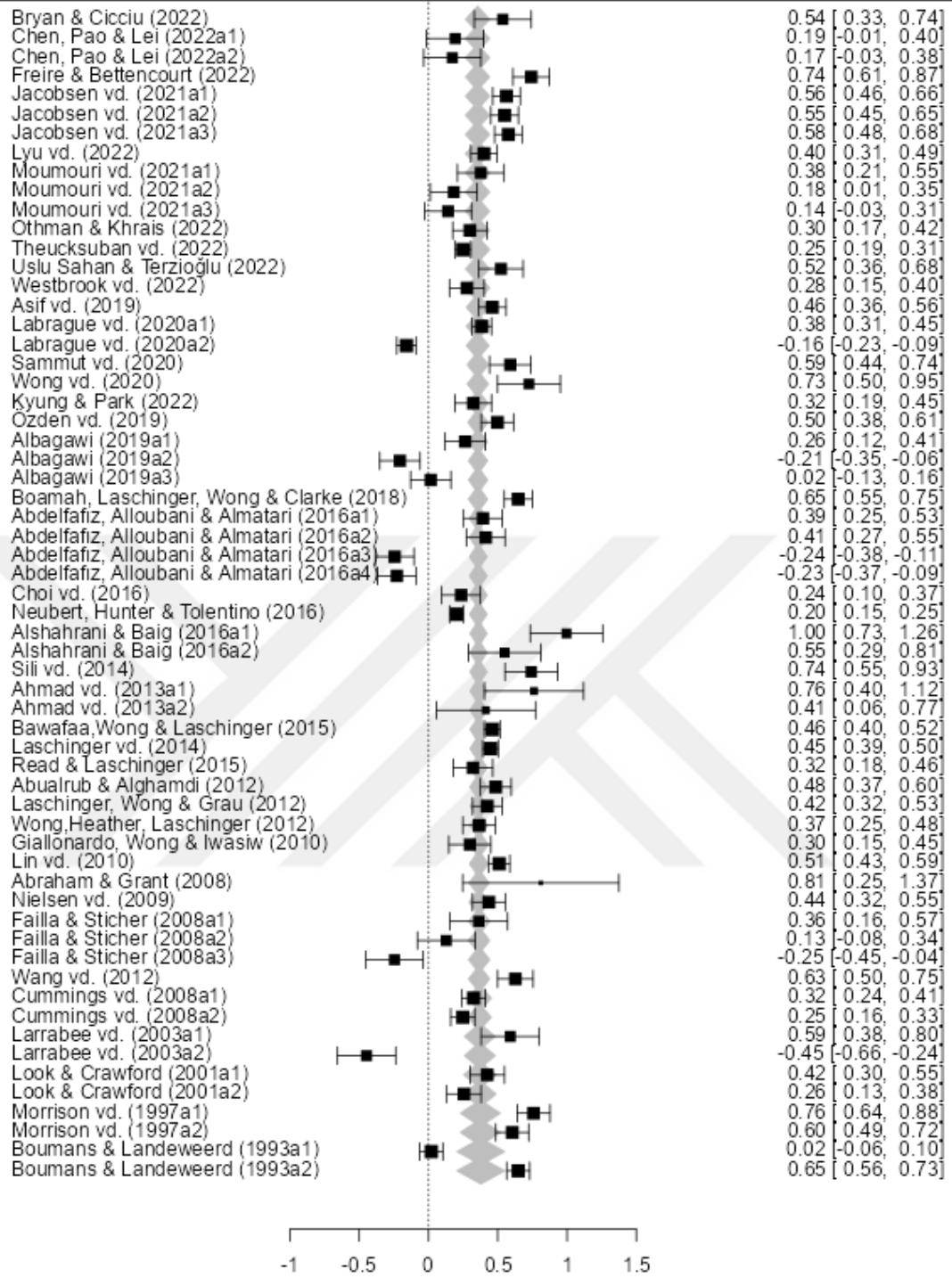
4.3.3. Çalışmaların Veri Toplama Yıllarına İlişkin Moderatör Analiz Bulguları

Çalışmaların veri toplama yıllarına ilişkin moderatör analizinde 41 çalışmaya ait 61 veri seti kullanılmıştır.

Tablo 4.12. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Heterojenlik Değerleri

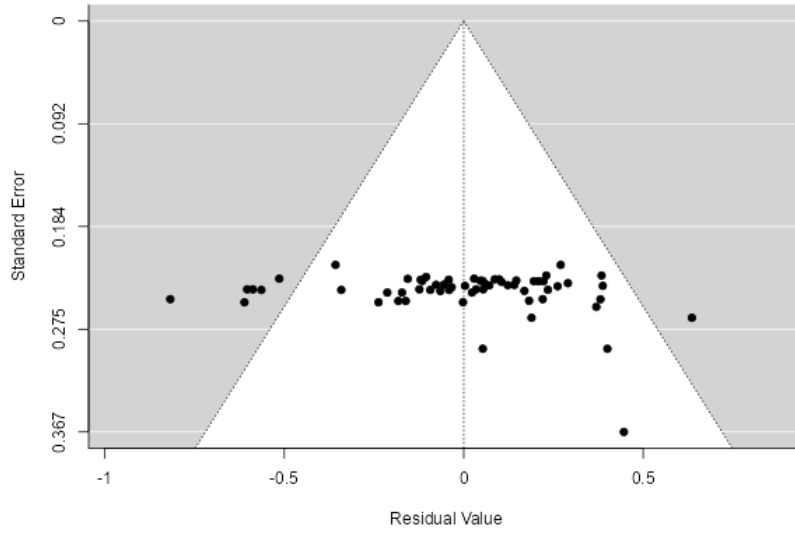
Heterogeneity Statistics- Çalışmaların Veri Toplama Yılları							
Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0,231	0,0535 (SE= 0.0123)	94,25%	17,402	0%	60,000	1026,738	< .001

Tablo 4.12.’de çalışma verilerinin toplandığı yıllara ilişkin moderatör analizi heterojenlik değerleri görülmektedir. Liderlik tarzlarına göre meta analize dahil edilen 41 çalışmaya ait 61 veri seti analiz sonucunda Q değeri 1026,738 df=60 ve p değeri 0,00 olduğu saptanmıştır.



Şekil 4.7. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Forest (Orman) Grafiği

Şekil 4.7.'de çalışmaların veri toplanma yılları moderatör analizine ilişkin forest (orman) grafiği görülmektedir. Çalışmaların “0” noktasının sağına doğru kümелendiği, altı çalışmanın ise sol tarafta yer aldığı ve iki çalışmanın da “0” noktası ile kesiştiği görülmektedir.



Şekil 4.8. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Funnel Plot Diyagramı

Şekil 4.8’de Çalışmaların veri toplanma yılları moderatör analizi yayın yanlılığı Funnel plot diyagramı gösterilmektedir. Çalışmaların tamamına yakınının huni çizgisi içinde yer aldığı ve birbirine simetrik olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Yayın Yanlılığı Değerlendirme Sonuçları

Publication Bias Assessment- Çalışmaların Veri Toplama Yılları

Test Name	value	p
Fail-Safe N	45562,000	< ,001
Begg and Mazumdar Rank Correlation	-0,079	0,370
Egger's Regression	1,093	0,274
Trim and Fill Number of Studies	.	.

Note. Fail-safe N Calculation Using the Rosenthal Approach

Tablo 4.13.’de çalışmaların veri toplanma yılları moderatör analizi yayın yanlılığı değerlendirme sonuçları görülmektedir. Fail-Safe N=45562.00’dur, Begg ve Mazumdar Rank Korelasyonu analizinde Tau katsayısının -0,079 ve p value-2-tailed=0,370 ve Egger regresyon testinde intercept=1,093 ve p value 2-tailed=0,274 olarak saptanmıştır.

Tablo 4.14. Çalışmaların Veri Toplanma Yılları Moderatör Analizi Etki Büyüklüğü

Mixed-Effects Model- Çalışmaların Veri Toplama Yılları (k = 61)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	1,98	7,89609	0,251	0,802	-13,493	17,459
Moderator	-8,070	0,00392	.	0,587	-0.008	0,007

Note. Tau² Estimator: DerSimonian-Laird

Tablo 4.42’de veri toplanma yılları moderatör analizine ilişkin, dahil edilen 41 çalışmanın ve 61 veri setine ait etki büyüklüğü hesaplamaları görülmektedir. Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayıları % 95 güven aralığında, -13,493 ile 17,459 arasında değişmekte ve genel etki büyüklüğünün 0,00392 olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuçların sıfırdan önemli ölçüde farklı olmadığı belirlenmiştir (p=0,251; p >0,05).

5. TARTIŞMA

Son yıllarda hemşirelerin iş doyumunu sonuçlarını iyileştirmeyi amaçlayan liderlik yaklaşımlarına yönelik araştırma eğiliminde önemli artışlar bulunmaktadır (McCay vd., 2018). Konu ile ilgili yapılan bazı sistematik inceleme ve meta analiz çalışmaları bulunmasına karşın (Cho ve ark., 2022; Cumming ve ark., 2010; Speccia ve ark., 2021; Wijayanti ve Aini, 2022; Wong, 2013), yapılan çalışmaların toplam değerinin henüz ortaya konmadığı söylenebilir (Cummings ve ark., 2021). Bu çalışma; liderliğin hemşirelerde iş doyumunu üzerine etkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş ve liderliğin hemşirelerde iş doyumuna etkisine yönelik orta düzeyde etkisi olduğu; ilerleyen yıllara rağmen çalışma sonuçlarında farklılıkların olmadığına yönelik önemli kanıtlar elde edilmiştir.

Bu bölümde; araştırmaya dahil edilen çalışmaların betimsel analizine, yayın yanlılığı ve etki büyüklüklerine, moderator analiz bulgularına yönelik elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

5.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Betimsel Analiz Sonuçlarının Tartışılması

5.1.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Yayın Yanlılığının Tartışılması

Yayın yanlılığı, negatif ve istatistiksel anlamlılık bulunmayan çalışmalarla karşılaştırıldığında, pozitif ve istatistiksel anlamlılık bulunan çalışmaların yayınlanması eğilimi olduğu anlamına gelmektedir. Belirli bir düzeyin üzerindeki yayın yanlılığı hesaplanacak ortalama etki büyüklüğünü etkilemekte ve olması gerekenden daha yüksek gösterebilmektedir (Borenstein vd., 2013).

Yayın yanlılığının başlıca nedenleri, sadece belirli bir sonuca odaklanılarak ya da sadece belirli dar bir tarama ile elde edilen çalışmaların meta analize dahil edilmesidir (Dinçer, 2014:21). Mevcut çalışmada; belirli bir zaman sınırlaması yapılmamış olup 2022 yılı sonuna kadar olan geniş zaman aralığında tarama gerçekleştirilmiştir. Belirli bir dildeki çalışmaların dahil edilmesi de yayın yanlılığı açısından önem arz etmektedir. Çalışmada, İngilizce dili akademik literatürde evrensel bir dil olması nedeniyle tercih edilmiştir.

Ayrıca, yayın yanlılığının tespiti için istatistiksel olmayan ve görsel yorumlamaya dayalı Huni grafiği kullanılmıştır. Huni grafiği: analiz edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin bir çalışma büyüklüğü ölçütüne (ör. standart hata veya örneklem büyüklüğü) göre dağılım grafiğidir. Yayın yanlılığının olmadığı durumlarda, grafik simetrik bir ters huni şekline benzemelidir. Grafikteki asimetri, küçük çalışmaların daha büyük etki büyüklükleri göstermesiyle yayın yanlılığına işaret edebilir (Borenstein ve ark., 2019). Çalışmada; tüm verilere ilişkin huni grafiği analizlerinde; çalışmaların tamamına yakını huni çizgisi içinde yer almış ve birbirine simetrik bir yapı göstermiştir.

Yayın yanlılığını belirlemek için sadece huni grafiği analiz edilmemektedir (Eser, Yurtçu, Aksu, 2022). Yayın yanlılığı olasılığını değerlendirmek için tamamlayıcı analizler kullanılmaktadır (Borenstein ve ark., 2019). Bu çalışmada; Fail-Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu ve Trim-and-fill analizleri kullanılarak çalışmanın yayın yanlılığı test edilmiştir.

Fail-Safe N istatistiği, çalışmanın güvenilir olabilmesi için analize dahil edilmesi gereken çalışma sayısını vermektedir. Verilen sayı, analize dahil edilen bireysel çalışma sayısından çok fazla ise çalışmanın yayın yanlılığına sahip olduğu düşünülebilir. Ancak bu yargının kesin olup olmadığının Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğindeki Tau katsayısına bakmak gerekmektedir. Tau katsayısının 1'e yakın olması ve p değerinin (p value (2 tailed) 0,05'ten büyük olması yayın yanlılığının olmadığına göstergesidir (Eser, Yurtçu ve Aksu, 2022). Liderlik tarzları ile hemşirelerde iş doyumu arasındaki korelasyona ilişkin meta analiz çalışmasında; yanlılığının değerlendirilmesi için yapılan Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu testi sonuçları, Tau katsayısının 1'e yakın olması ve p değerinin (p value (2 tailed) 0,05'ten büyük bulunması nedeniyle yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Bakioğlu ve Özcan (2016: 203,214), bir meta analiz çalışmasında yayın yanlılığı bahsi geçen yöntemlere ek olarak çalışmaların kalitesi ve çalışma tasarımı ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu çalışmada; Meta-analize dahil edilen çalışmaların seçiminde, çalışmaya dahil edilme ve dışlanma kriterleri belirlenmiş, bağımsız değerlendiriciler tarafından değerlendirme yapılarak yayın

yanlılığı önlenmeye çalışılmıştır. Akademik literatürde İngilizcenin evrensel dil olması nedeniyle sadece İngilizce dilindeki çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.

5.1.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Heterojenlik Testinin Tartışılması

Belirli bir konuda birden fazla çalışmadan elde edilen bulguları sentezlemek için yaygın olarak kullanılan Meta-analizde; birleştirilmiş etki büyüklüğünü tahmin etmek ve çalışmalar arasındaki heterojenliği değerlendirmek için farklı istatistiksel modeller kullanılmaktadır (Chien ve Thompson, 2012). Heterojenlik testi bunlardan biridir.

Heterojenlik testi; kümelenmiş ya da havuzlanmış çalışmaların etki büyüklüğünün yorumlanmasını ve genellenebilirliğini etkilediği için meta-analizde önemli bir yer tutmaktadır. Yüksek heterojenlik, çalışmalar arasında farklılık olabileceğini göstermektedir. Öte yandan, düşük heterojenlik, etki büyüklüklerinin nispeten tutarlı olduğunu ve daha güvenli bir şekilde birleştirilebileceğini göstermektedir (Borenstein ve ark., 2013; Ioannidis, Patsopoulos ve Evangelou, 2007). Bu çalışmada; heterojenliği ölçmek ve değerlendirmek için Cochran's Q testi ve I^2 istatistiği kullanılmıştır.

Cochran's Q testi, etki büyüklüklerinde gözlemlenen değişkenliğin yalnızca şans eseri beklenenden daha büyük olup olmadığını değerlendirmektedir. I^2 istatistiği, örnekleme hatasından ziyade heterojenlikten kaynaklanan toplam değişkenliğin oranını temsil etmekte ve yüksek değerler daha büyük heterojenliği göstermektedir. Bir meta-analiz çalışması yürütürken ve sonuçları yorumlarken heterojenliği göz önünde bulundurmak oldukça önemlidir (Borenstein ve ark., 2013).

Bu çalışmada; Q değeri tablo x^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Q istatistiğinin tanımlayıcısı olarak geliştirilen I^2 istatistiği ise, heterojenliğe ilişkin daha net bir bulgu ortaya koymaktadır (Aiechtbauer, 2005). I^2 istatistiğinin yorumlanmasında, %25 düşük düzeyde heterojenliği, %50 orta düzeyde heterojenliği ve %75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir (Cochran,1954). I^2 istatistiği bu çalışma için %95,87 olarak elde edilmiştir ve çalışmaların yüksek düzeyde heterojen olduğu

belirlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışmaların heterojen bir yapı sergilediği için genel etki büyüklüğünün hesaplanmasında rastgele etkiler modeli kullanılmıştır.

5.1.3. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğünün Tartışılması

Liderliğin iş tatmini üzerindeki etki büyüklüğünü incelemek amacıyla yapılan bu meta analiz çalışmasına toplam 45 çalışma 65 veri seti araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışmaların, örneklem sayıları 33 ile 15,084 arasında değişmektedir. Meta analiz sonuçları, liderliğin iş doyumu üzerinde orta düzeyde ($ES= 0,367$) bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Analize dahil edilen çalışmaların büyük çoğunluğunun ilişkiyi orta düzeyde bulmuş olması çalışma bulgumuzu desteklemektedir (Labrague ve ark., 2020; Lyu ve ark., 2022; Wong ve Laschinger, 2012; Bawafaa, Wong ve Laschinger 2015; Wong ve Laschinger, 2012). Elde edilen bulgu; liderliğin hemşirelerin iş doyumunu artırmada etkili olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Hemşirelerin iş doyumunun artırılmasında yöneticilerin liderlik rollerinin önemine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda yönetici hemşirelerin liderlik rollerinin geliştirilmesinin hemşirelerin iş doyumunu artırabileceği söylenebilir.

5.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Moderatör Analiz Bulgularının Tartışılması

5.2.1. Liderlik Tarzlarına İlişkin Moderatör Analiz Bulgularının Tartışılması

Çalışmada, liderlik tarzlarına ilişkin 40 çalışma ve 58 veri seti kullanılarak yapılan moderatör analizde, liderlik tarzı ve hemşirelerde iş doyumu arasında ($ES= 0,0144$ (-0,032-0,004) istatistiksel olarak anlamlı bir etki büyüklüğü saptanmamıştır ($ES=0,0144$, $p=0,115$, $p>0,05$). Bu bulgu ışığında; liderlik tarzlarına göre hemşirelerin iş doyumu ilişkisinin farklılık göstermediği söylenebilir.

Literatürde liderlik tarzlarının moderatör analiz yapılarak incelenen çalışma bulunmaması tartışmayı bu noktada güçleştirmektedir. Buna karşın liderlik tarzlarını karşılaştıran birkaç çalışma bulunmaktadır. Speccia ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında, incelenen liderlik tarzları içinde iş doyumu ile en yüksek kolerasyon değerine sahip liderlik tarzının transformasyonel liderlik tarzı olduğunu, bunu otantik, ahenk yaratıcı ve hizmetkar liderlik tarzlarının izlediğini belirlemiştir. Pasif-kaçınan ve serbest bırakıcı liderlik tarzları için ise negatif bir korelasyon olduğunu

sadece işlemsel liderlik tarzının hem pozitif hem de negatif korelasyon gösterdiğini saptamıştır.

Transaksiyonel, pasif-kaçınan ve serbest bırakıcı liderlik tarzlarını inceleyen bazı çalışmalarda ise, liderlik tarzları ile hemşire iş doyumunu arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur (Larrabee ve ark., 2003; Abdelfafiz, Alloubani ve Almatari, 2016; Failla ve Sticher, 2008). Bunun yanında; görev odaklı liderlik yaklaşımı ve şefkatli liderlik tarzı ile hemşirelerde iş doyumunu arasında ne negatif ne de pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmayan çalışma da bulunmaktadır (Chen, Pao, Lei, 2022).

Literatür incelendiğinde, elde edilen bulguların örtüşmediği görülmektedir. Bunun birden fazla nedeni olabilir.

Liderlik tarzı ve hemşirelerde iş doyumunu ilişkisini araştıran çalışmalar arasında, liderlik tarzı moderatör analizine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir etki büyüklüğünün olmaması; liderlik tarzı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi etkileyen birçok faktörün varlığı ile ilişkili olabilir. Örneğin, çalışma koşulları, kurumsal politikalar, mesleki stres, motivasyon ve destek gibi faktörler bu ilişkiye etki etmiş olabilir. Chukwura (2016)'nın çalışması bu görüşümüzü desteklemektedir. Çalışma liderlik tarz ve davranışlarının bir kombinasyonu gerektirdiğini ve tüm durumlar için uygun olan tek bir liderlik stili/davranışı olmadığını, bir kurumda seçilen liderlik tarzının/davranışının çalışan motivasyonu ve iş tatmini üzerinde farklı derecelerde hem olumlu hem de olumsuz etkisi olduğunu ifade etmektedir (Chukwura, 2016). Ayrıca, meta analizde, ilişkiyi incelemek için yeterli sayıda ve çeşitlilikte çalışmanın bulunmaması, liderlik tarzlarının veya iş doyumunun değerlendirilmesi konusunda farklı ölçekler veya yöntemlerin kullanılması da sonucun anlamlı bulunmamasının sebepleri arasında olabilir.

5.2.2.Çalışmanın Yapıldığı Ülke Moderatörü Analiz Bulgularının Tartışılması

Çalışmada, liderlik tarzlarına ilişkin 37 çalışma ve 57 veri seti kullanılarak yapılan moderatör analizde, liderlik tarzı ve hemşirelerde iş doyumunu arasında ($ES= 0,0144 (-0,032-0,004)$) istatistiksel olarak anlamlı bir etki büyüklüğü saptanmamıştır ($ES=0,0144, p=0,115, p>0,05$).

Çalışmada, ülkelere göre liderlik ile hemşirelerde iş doyumu korelasyon değerlerinin etki büyüklüklerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olmadığı saptanmıştır. Bu durum, liderlik ve hemşirelerde iş doyumu ilişkisinin ülkelere göre farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

Liderliğin uluslararası farklılık gösterebileceği düşüncesi yeni değildir. Araştırmalar liderlik davranışının ve etkinliğinin ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur (Hong ve ark., 2016; Yammarino ve ark., 2005). Haire, Ghiselli ve Porter (1966) klasik çalışmalarında on dört ülkede liderlikle ilgili yönetici tutumlarını (otokratik ve grup odaklı tarzlar) araştırmış ve ulusal farklılıkların yöneticilerin tutumlarına katkıda bulunduğunu bulmuşlardır (değişkenliğin %28'i ulusal gruplarla ilişkilendirilmiştir). Ancak Haire ve arkadaşları (1966)'nın çalışmasında; bireyler arasındaki farklılıkların ülkeler arasındaki farklılıkların yaklaşık iki buçuk katı kadar daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, bazı ulusal farklılıklar mevcut olsa da, dünyanın dört bir yanındaki yöneticilerin, alternatif davranış biçimlerine veya varoluş durumlarına göre kişisel ve sosyal olarak tercih edilebilir olan yönetim-varoluş durumuna ilişkin benzer inançları ifade etme yönünde güçlü bir eğilim olduğu ifade edilmektedir (Aktaran: Gibson ve Marcoulides, 1995).

Robert House'un yol-amaç modeli ile Geert Hofstede'in kültür çalışması tarafından ortaya konan boyutlar birleştirilerek hazırlanan modelde 18 ülkeden alınan verilerle; yönlendirici liderlik (çalışana işin nasıl yapılacağı, iş planlaması ve işlevsel standartlar ile ilgili rehber olma), destekleyici liderlik (çalışanın refahına ve ihtiyaçlarına dikkat etme, onlarla dostane ilişkiler kurma ve eşit davranış sergileme), katılımcı liderlik (kararlar verirken çalışana danışma tutumu) ve başarı odaklı liderlik (personelin en üst düzeyde iş yapmasını teşvik etmek için çalışanın yeteneklerine güven duyulması) olmak üzere dört liderlik yaklaşımı ortaya konmuştur. Katılımcı liderliğin incelenen tüm kültürler için uygun olduğu kabul edilmektedir (Taleghani, Salmani ve Taatian, 2010).

Vinberg ve arkadaşları (2023), 24 ülkeye ait verilerle yaptıkları çalışmada, liderlik tarzlarının ülkelere özgü faktörlerden ziyade örgütsel yapı ve değişim yönelimi ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Kültürler arası yönere ilişkin araştırmalar, çalışanlar homojen olduğunda, toplumsal kültürün liderlik davranışını ve farklı liderlik

tarzlarının etkinliğini göstereceğini belirtmektedir (Hanges ve ark., 2016). Çalışma bulgularımızın, literatür ile kısmen uyumlu olduğunu söylenebilir.

5.2.3.Verilerin Yoplandığı Yıl Moderatörü Analiz Bulgularının Tartışılması

Çalışmaların, veri toplama yıllarına ilişkin moderatör analizinde 41 çalışmaya ait 61 veri seti kullanılarak yapılan moderatör analizine göre etki büyüklüğü $ES=-0,00291$ ($-0,013$ ile $0,008$) olarak elde edilmiş ve sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu bulgu, verilerin toplanma yıllarına göre liderlik ve hemşirelerde iş doyumu korelasyon değerlerinin farklı olmadığını, bir başka deyişle liderlik ve hemşirelerde iş doyumu ilişkisinin yıllar içinde farklılık göstermediği sonucunu düşünmemize sebep olabilir.

Liderlik ve hemşirelerde iş doyumu arasındaki ilişkinin verilerin toplanma yıllarına göre anlamlı etki büyüklüğünün bulunmaması; evrensel insan ihtiyaçlarının yıllara bağlı olarak önemli ölçüde değişmezliği nedeniyle gerçekleşmiş olabilir. Örneğin, insanların otonomi, yetkinlik ve ilişkilere bağlılık gibi ihtiyaçları her dönemde benzer düzeyde kalabilir. Bu nedenle, liderlik ve hemşirelerde iş doyumu arasındaki ilişki de temel insan ihtiyaçlarına dayanıyor olabilir ve yıllara bağlı olarak önemli bir değişim göstermeyebilir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu araştırma; liderlik tarzları ile hemşirelerde iş doyumu ilişkisinin belirlenmesi amacıyla meta-analiz yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları aşağıda yer almaktadır:

1. Çalışmalarda liderlik tarzları ile hemşirelikte iş doyumu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki bulunmuştur.
2. Moderatör değişkenlere göre (liderlik tarzı, çalışmaların yapıldığı ülke ve verilerin toplandığı yıl) liderlik tarzları ile hemşirelikte iş doyumu ilişkili çalışmaların etki büyüklükleri arasında fark saptanmamıştır.

6.2. Öneriler

Liderliğin, hemşirelerde iş doyumuna etkisinin meta analiz yöntemi ile incelendiği bu çalışmada, sonuçlara yönelik olarak aşağıda öneriler listelenmiştir.

Yöneticilere ve uygulayıcılara;

- ✓ Liderlik ile hemşirelerde iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif bir etkinin varlığından dolayı; sağlık kurumlarında yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarını gözden geçirmeleri ve gerekiyorsa geliştirmeleri önerilebilir.

Araştırmacılara;

- ✓ Gelecekte ortaya çıkan farklı liderlik tarzlarının meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmesi,
- ✓ Liderliğin, işle ilgili stres, işten ayrılma, örgütsel bağlılık, çalışan performansı gibi değişkenlerle de incelenmesi,
- ✓ Liderlik ve hemşirelerde iş doyumuna yönelik kültürlerarası çalışmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

* *Meta-analize dahil edilen çalışmalar*

*Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M. D., & Almatari, M.. Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction: a comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *Journal of nursing management*. 2016; 24(3): 384-392.

Aboramadan, M., Alolayyan, M. N., Turkmenoglu, M. A., Cicek, B., & Farao, C. Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. 2021; 29(5): 1350–1370.

*Abraham, J., & Grant, L. A. Leadership Competencies and Employee Satisfaction in Nursing Homes. *Seniors Housing & Care Journal*. 2008; 16(1):11-23.

*Abualrub, R. F., & Alghamdi, M. G. The impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention to stay among Saudi nurses. *Journal of nursing management*, 2012; 20(5): 668-678.

Adams, A. M. N., Chamberlain, D., & Giles, T. M. The perceived and experienced role of the nurse unit manager in supporting the wellbeing of intensive care unit nurses: An integrative literature review. *Australian Critical Care*. 2019; 32:319-329.

*Ahmad, N., Oranye, N. O., & Danilov, A. Rasch analysis of Stamps's Index of Work Satisfaction in nursing population. *Nursing open*. 2017; 4(1): 32-40.

Aiken, L. H., Clarke, S. P., & Sloane, D. M. Hospital staffing, organization, and quality of care: Cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*. 2002; 14(1): 5-13.

Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D. M., Busse, R., McKee, M., ... Kutney-Lee, A. Patient safety, satisfaction and quality of hospital care: Cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *British Medical Journal*. 2012; 344, e1717:1-14.

Akyüz, M. Bilgi Çağında Yeni Bir Liderlik: Resonant (Ahenk Yaratan) Liderlik. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 2019; 14(20): 1821-1834.

- *Albagawi, B. Leadership styles of nurse managers and job satisfaction of staff nurses: Correlational design study. *European Scientific Journal* January. 2019;15(3): 254-275.
- Al Maqbali, M. A. Factors that influence nurses' job satisfaction: A literature review. *Nursing Management*. 2015; 22(2): 30–37.
- *Alshahrani, F. M. M., & Baig, L. A. Effect of leadership styles on job satisfaction among critical care nurses in Aseer, Saudi Arabia. *Journal of the College of physicians and Surgeons Pakistan*. 2016; 26(5): 366-370.
- Asamani, J. A., Naab, F., & Ofei, A. M. A. Leadership styles in nursing management: implications for staff outcomes. *Journal of Health Sciences*. 2016; 6(1): 23-36.
- *Asif, M., Jameel, A., Hussain, A., Hwang, J., & Sahito, N. Linking transformational leadership with nurse-assessed adverse patient outcomes and the quality of care: assessing the role of job satisfaction and structural empowerment. *International journal of environmental research and public health*. 2019;16(13):1-15.
- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability*. 2019;11(16): 4489.
- Aşık, Z., & Özen, M. Meta-Analiz basamakları ve raporlanması. *The Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care (TJFMPC)*. 2019;13(2): 232-240.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing, 2013.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., & Walumbwa, F. O. Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*. 2015; 60: 421-449.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*. 2004; 15(6): 801–823.
- Aziri, B. Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*. 2011; 3(4):77-86.
- Bakioğlu, A., & Özcan, Ş. Meta-analiz. Nobel Yayınevi, 2016.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*. 2016; 27(4): 634–652.

- Barlow, K. M. A Meta-analysis of transformational leadership and subordinate nursing personnel organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions. University of Maryland, Baltimore UMI Dissertation Publishing, 2013.
- Bartram, T., Joiner, T. A., & Stanton, P. Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: implications for recruitment and retention. *Contemporary nurse*. 2014; 17(3): 293-304.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press, 2006.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Goodheim, L. Biography and the assessment of transformational leadership at the world-class level. *Journal of management*. 1987; 13(1): 7-19.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*. 2003; 88(2): 207-228.
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group & Organization Studies*. 1987; 12(1): 73-87.
- Bautista, J. R., Lauria, P. A. S., Contreras, M. C. S., Marañon, M. M. G., Villanueva, H. H., Sumaguingsing, R. C., & Abeleda, R. D. Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. *International journal of nursing practice*. 2020; 26(1): 1-10.
- *Bawafaa, E., Wong, C. A., & Laschinger, H. The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*. 2015; 20(7): 610-622.
- Benligül EM, Bektaş M, Arslan G. Meta-Analizi Anlamak ve Yorumlamak: Hemşireler İçin Öneriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2022; 15(1): 86-98.
- Bennis, W., & Nanus, B. Leaders: Strategies for taking charge. Harper & Row, 1985.
- Bjørk, I. T., Samdal, G. B., Hansen, B. S., Tørstad, S., & Hamilton, G. A. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*. 2007; 44(5): 747-757.

- *Boamah SA, Spence Laschinger HK, Wong C, Clarke S. Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nurs Outlook*. 2018; 66(2):180-189.
- Boamah, S. A. The impact of transformational leadership on nurse faculty satisfaction and burnout during the COVID-19 pandemic: A moderated mediated analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2022; 78(9): 2815-2826.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of nursing management*. 2016; 24(2): E164-E174.
- Bondas, T. Caritative leadership: Ministering to the patients. *Nursing Administration Quarterly*. 2003; 27(3): 249– 253.
- Borenstein M, Hedges LV, Higgins JPT, Rothstein HR. A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis. *Res Synth Methods*. 2010;1(2):97–111.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. *Introduction to Meta-Analysis* John Wiley & Sons. Ltd, Chichester, UK., 2009.
- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. and Rothstein H. *Meta-Analize giriş*. (Çev. Serkan Dinçer). Ankara: Anı Yayıncılık, 2013.
- *Boumans, N. P., & Landeweerd, J. A. Leadership in the nursing unit: relationships with nurses' well-being. *Journal of advanced nursing*. 1993;18(5): 767-775.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2015; 97(2):117-134.
- *Bryan, V., & Vitello-Cicciu, J. Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*. 2022; 41: 81-87.
- Burns, J. M. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.
- Cameron, K. *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Berrett-Koehler Publishers, 2012.
- Camnalbur, M. Bilgisayar destekli öğretimin etkililiği üzerine bir meta analiz çalışması, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İstanbul.
- Card, N. A. *Applied Meta-Analysis For Social Science Research*, The Guilford Press. New York, USA, 2012.

- *Chen, C., Pao, L. S., & Lei, H. The examination of job separation tendency of nursing staff in the first public-private joint-venture hospital in Taiwan: a multiple mediation model of job satisfaction and job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2022;9(1):1-15.
- Chen, H. C., & Baron, M. Nursing directors' leadership styles and faculty members' job satisfaction in Taiwan. *Journal of Nursing Education*. 2006; 45(10): 404-411.
- Chen, H. C., Beck, S. L., & Amos, L. K. Leadership styles and nursing faculty job satisfaction in Taiwan. *Journal of nursing Scholarship*. 2005; 37(4): 374-380.
- Cheung, K., & Ching, S. S. Y. Job satisfaction among nursing personnel in Hong Kong: a questionnaire survey. *Journal of Nursing Management*. 2014; 22(5): 664-675.
- Chien, W. T., & Thompson, D. R. The use of systematic reviews and meta-analysis in nursing research: A cross-sectional survey. *Journal of Advanced Nursing*. 2012; 68(11): 2409-2419.
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. E., & Kang, S. W. How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: Examining mediating and moderating processes. *Personnel Review*. 2016; 45(3):459-479.
- *Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human resources for health*. 2016; 14: 1-14.
- Chrzan-Rodak, A., Ślusarska, B., Niedorys-Karczmarczyk, B., & Nowicki, G. J. Level of social competencies of nurses in primary health care and their selected work-related determinants-A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30:3273-3285.
- Chu, L. C. Mediating toxic emotions in the workplace-the impact of abusive supervision. *Journal of Nursing Management*. 2014; 22(8):953-963.
- Chukwura, F. A. The impact of selected leadership styles and behaviors on employee motivation and job satisfaction. Doctoral dissertation, University of Maryland University College, 2016, USA.
- Cochran, W. G. The Combination of Estimates From Different Experiments. *Biometrics*. 1954; 10 (1):101-129.
- Cohen, J. A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and Psychological Measurement*. 1960; 20(1): 37-46.

- Cohen, J. Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences. Lawrence, Erlbaum, 1988. USA.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrisson, K. Research Methods in Education. Routledge Falmer/Taylor & FrancisGroup, New York, 2007, USA.
- Cooper, H., Hedges, L. V. ve Valentine, J. C. The Handbook Of Research Synthesis and Meta-Analysis. Russell Sage Foundation, New York, 2009, USA
- Cortese, C. G. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. Journal of nursing management. 2007;15(3):303-312.
- Cumbey, D. A., & Alexander, J. W. The relationship of job satisfaction with organizational variables in public health nursing. JONA: The Journal of Nursing Administration. 1998; 28(5): 39-46.
- *Cummings, G. G., Olson, K., Hayduk, L., Bakker, D., Fitch, M., Green, E., ... & Conlon, M. The relationship between nursing leadership and nurses' job satisfaction in Canadian oncology work environments. Journal of nursing management, 2008; 16(5): 508-518.
- Cummings, G. G., Grau, A. L., & Wong, C. A. Resonant leadership and workplace empowerment: The value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. Nursing. 2014; 32(1): 5-16.
- Cummings, G. G., Lee, S., Tate, K., Penconek, T., Micaroni, S. P. M., Paananen, T., & Chatterjee, G. E. The essentials of nursing leadership: A systematic review of factors and educational interventions influencing nursing leadership. International Journal of Nursing Studies. 2021;115:1-13.
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Muise, M., & Stafford, E. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2010; 47(3): 363–385.
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2018; 85(March):19-60.
- Çağan, Ö., & Koca, B. (2020). Klinik Hemşireler İçin İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. DEUHFED. 2020;13 (2):49-58.

- Çakmak, C., & Uğurluoğlu, Ö. The Relationship Between Self-Leadership, Job Satisfaction, and Job Stress Among Healthcare Professionals. *Arch Health Sci Res.* 2022; 9(2):123-129.
- Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., & Aiken, L. H. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ open.* 2015; 5(9):1-7.
- De Las Heras-Rosas, C., Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2021;18-2271:1-21.
- Dellasega, C., & Volpe, R. L. Toxic nursing: Managing bullying, bad attitudes, and total turmoil. Indianapolis, IN: Sigma Theta Tau. 2013.
- Dinçer, S. Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz. Ankara: Pegem Akademi,2014.
- Duffield, C. M., Roche, M. A., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of advanced nursing.* 2014; 70(12): 2703-2712.
- Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (Eds.). Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation. Psychology Press, 2017.
- Dutton, J. E., Workman, K. M., & Hardin, A. E. Compassion at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.* 2014; 1: 277-304.
- Egger, M. ve Smith, G. D. Uses and Abuses Of Meta-Analysis. *Clinical Medicine.* 2001; 1(6): 478-484.
- Eser M.T., Yurtçu M., Aksu G. R Programlama Dili ve Jamovi ile Meta-Analiz Uygulamaları. Pegem Akademi, ISBN:978-625-7880-19-0, 3. Baskı, Ankara, 2022.
- Estabrooks, C.A., Squires, J.E., Hayduk, L.A., Cummings, G.G., & Norton, P.G. Advancing the argument for validity of the Alberta context tool with unregulated nursing care providers in residential long-term care. *BMC Medical Research Methodology.* 2011; 11:2-17.
- *Failla, K. R., & Stichler, J. F. Manager and staff perceptions of the manager's leadership style. *The Journal of Nursing Administration.* 2008;38(11): 480-487.
- Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H., & Altunbakti, K. Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A

- cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*.2021; 29(6):1578-1586.
- Ferreira, T. D. M., de Mesquita, G. R., de Melo, G. C., de Oliveira, M. S., Bucci, A. F., Porcari, T. A., ... & Gasparino, R. C. The influence of nursing leadership styles on the outcomes of patients, professionals, and institutions: An integrative review. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(4): 936-953.
- Fisher, R. A. *Statistical Methods For Research Workers*. Oliver and Boyd, Edinburgh, 1932.
- *Freire, C., & Bettencourt, C. The effect of work–family conflict and hindrance stress on nurses' satisfaction: the role of ethical leadership. *Personnel Review*. 2022; 51(3):966-979.
- Friedrich, J. O., Adhikari, N. K. J. ve Beyene, J. The Ratio Of Means Methods As An Alternative To Mean Difference For Analyzing Continuous Outcome Variables in Meta-Analysis: A Simulation Study. *BMC Medical Research Methodology*. 2008;, 8 (32):1-15.
- Geijsel, F., Sleegers, P., Leithwood, K., & Jantzi, D. Transformational leadership effects on teachers' commitment and effort toward school reform. *Journal of educational administration*. 2003; 41(3): 228-256.
- *Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of nursing management*. 2010;18(8): 993-1003.
- Gibson, C. B., & Marcoulides, G. A. The invariance of leadership styles across four countries. *Journal of Managerial Issues*. 1995; 176-192.
- Glass, G. V. "Primary, Secondary and Meta-Analysis of Research", *Educational Researcher*, 1976; 5(10): 3-8.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*. 1995; 6(2): 219-247.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*. 2006; 31(1): 72-92.
- Greenland, S. Quantitative methods in the review of epidemiologic literature. *Epidemiologic reviews*. 1987; 9(1): 1-30.

- Greenleaf, R. K. *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press, 1977.
- Günzel-Jensen, F., Jain, A. K., & Kjeldsen, A. M. Distributed leadership in health care: the role of formal leadership styles and organizational efficacy. *Leadership*. 2018;14(1): 110-133.
- Hadadian, Z., & Sayadpour, Z. Relationship between toxic leadership and job related affective well-being: The mediating role of job stress. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*. 2018; 7(1):137– 145.
- Hall J.A. & Rosenthal R. Testing for moderator variables in meta-analysis: Issues and methods, *Communication Monographs*, 1991; 58 (4): 437-448. DOI: 10.1080/03637759109376240
- Hanges PJ, Aiken JR, Park J, Su J Cross-cultural leadership: leading around the world. *Curr Opin Psychol*. 2016; 8:64–69.
- Hauschildt, K., & Konradt, U. The effect of self-leadership on work role performance in teams. *Leadership*. 2012; 8(2): 145–168.
- Hayes, B., & Bonner, A. Job satisfaction, stress and burnout associated with haemodialysis nursing: a review of literature. *Journal of Renal Care*. 2010; 36(4):174-179.
- Hayes, B., Bonner, A. N. N., & Pryor, J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of nursing management*. 2010; 18(7): 804-814.
- Hedges LV. Meta-Analysis. *Journal of Educational Statistics*. 1992; 17(4): 279-296.
- Hedges, L. V. ve Olkin, I. *Statistical Methods For Meta Analysis*. Academic Press, Florida, 1985.
- Hedges, L. V. ve Vevea, J. L. *Fixed and Random Effects Models in Meta-Analysis*. *Psychological Methods*. 1998; 3(4): 486.
- Higgins, J. P. T. ve Thompson, S. G. Quantifying Heterogeneity İn A Meta Analysis. *Statistics in Medicine*. 2002; 21(11):1539-1558.
- Higgins, J.P.T, & Green, S. (Eds). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. 2011. Retrieved from [http:// www.cochrane-handbook.org](http://www.cochrane-handbook.org).(Erişim Tarihi:12.02.2021)
- Hong, G., Cho, Y., Froese, F. J., & Shin, M. The effect of leadership styles, rank, and seniority on organizational commitment: A comparative study of U.S. and

- Korean employees. *Cross-Cultural and Strategic Management*. 2016; 23(2): 340–362.
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership. *International Journal of Leadership Studies*. 2012; 7(2): 216–232.
- House, R. J. A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 1971;16(3), 321-339.
- Hughes, R., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. *Leadership*. Chicago, 1996, Irwin,
- Hyson, C. M. Relationship between destructive leadership behaviors and employee turnover. 2016, Walden University (Dissertation).
- Ioannidis JP, Patsopoulos NA, Evangelou E. Uncertainty in heterogeneity estimates in meta-analyses. *BMJ*. 2007;335(7626): 914-916.
- Jackson D, Riley RD. A Primer on Bayesian Meta-Analysis for Diagnostic Test Accuracy. *Syst Rev*. 2013;2(1):31.
- *Jacobsen, C. B., Hansen, A. K. L., & Pedersen, L. D. Not too narrow, not too broad: Linking span of control, leadership behavior, and employee job satisfaction in public organizations. *Public Administration Review*. 2021: 1-18.
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. In *Healthcare*. 2021; 9(3):346.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., & Pebrianti, W. The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*. 2023; 29(1): 54-65.
- Jodar I Solà, G., Gené I Badia, J., Hito, P. D., Osaba, M. A. C., & Del Val Garcíá, J. L. Self-perception of leadership styles and behaviour in primary health care Organization, structure and delivery of healthcare. *BMC Health Services Research*. 2016; 16(1):1-9.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of applied psychology*. 2017;102(3): 356.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*. 2020; 207-241.

- Jung, D. I., & Sosik, J. J. Transformational leadership in work groups: The role of empowerment, cohesiveness, and collective-efficacy on perceived group performance. *Small group research*. 2002; 33(3): 313-336.
- Kabbash, I. A., El-Sallamy, R. M., Abdo, S. A. E. F., & Atalla, A. O. Job satisfaction among physicians in secondary and tertiary medical care levels. *Environmental Science and Pollution Research*. 2020; 27(30): 37565–37571.
- *Kaffashpoor, A., & Sadeghian, S. The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad). *BMC Nursing*. 2020; 19 (111):1-8.
- Kantek, F., & Kartal, H. The effects of job satisfaction on nurses' professional status: A meta analysis Hemşirelerde çalışma statüsünün iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Journal of Human Sciences*. 2016;13(3): 4268-4277.
- Karadağ E., Sölpük N. Türkiye’de Yapılan Çalışmalarda Depresyon ve Kaygı İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Dusunen Adam, The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 2018; 31(2):163A-176A. DOI:10.5350/DAJPN2018310204
- Karaöz, Y. SPSS-AMOS-META Uygulamalı Biyoistatistik. Nobel Kitapevi, Yayın No: 3502, ISBN: 978-625-439583-3, 3. Basım, 2021, Ankara.
- Khan, S. Leadership in the digital age: A study on the effects of digitalisation on top management leadership. Master Thesis, Stockholm Business School, 2016, Albano, Stockholm.
- Kılıç, M., & Günsel, A. The dark side of the leadership: The effects of toxic leaders on employees. *European Journal of Social Sciences*. 2019; 2(2): 51– 56.
- Kim, S. Y., & Cho, M. K. The Effect of Nurse Support Programs on Job Satisfaction and Organizational Behaviors among Hospital Nurses: A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(24): 17061.
- Klonek, F. E., Gerpott, F. H., & Parker, S. K. A conceptual replication of ambidextrous leadership theory: An experimental approach. *The Leadership Quarterly*. 2020; 101473
- Kootahi, Z. E., Yazdani, N., Parsa, H., Erami, A., & Bahrami, R. Professional values and job satisfaction neonatal intensive care unit nurses and influencing factors: A descriptive correlational study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 2023; 18, 100512.

- Kotter, J. P. Leading change. 1996, Harvard Business Press.
- Krippendorff, Klaus. Content Analysis: an Introduction to its Methodology. 1980, Beverly Hills: Sage Publications
- Kürü, S. A. Meta-Analiz. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2021; (42): 215-229.
- Kwon H.J. ve Choi B.S. The effects of psychological well-being and academic efficacy on the self-leadership of nursing students. International Journal of Advanced Nursing Education and Research. 2020; 5(1): 55-62.
- *Kyung, J. H., & Park, G. The Effect of Self-leadership and Empowerment on Job Satisfaction among Clinical Nurses. Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities. 2022; 5(2): 642-652.
- *Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. Journal of Nursing Management. 2020; 28(5): 1104-1113.
- Lappalainen, M., Härkänen, M., & Kvist, T. The relationship between nurse manager's transformational leadership style and medication safety. Scandinavian journal of caring sciences. 2020; 34(2): 357-369.
- *Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. JONA: The Journal of Nursing Administration. 2003; 33(5): 271-283.
- *Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., Cummings, G. G., & Grau, A. L. Resonant leadership and workplace empowerment: the value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. Nursing economic. 2014; 32(1): 2014.
- *Laschinger, H. K. S., & Fida, R. Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction. The Journal of nursing administration. 2015; 45(5): 276-283.
- *Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. International journal of nursing studies, 2012; 49(10): 1266-1276.
- Lei, L. P., Lin, K. P., Huang, S. S., Tung, H. H., Tsai, J. M., & Tsay, S. L. The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse

- practitioners in acute care practices. *Journal of nursing management*. 2022; 30(3): 651-659.
- Li, J., & Lambert, V. A. Job satisfaction among intensive care nurses from the People's Republic of China. *International Nursing Review*. 2008; 55(1): 34-39.
- *Lin, P. Y., MacLennan, S., Hunt, N., & Cox, T. (2015). The influences of nursing transformational leadership style on the quality of nurses' working lives in Taiwan: a cross-sectional quantitative study. *BMC nursing*, 14(1), 1-9.
- Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*. 2010; 59(3): 454-479.
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., Huang, N., & Chiou, S. T. From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of advanced nursing*. 2018; 74(3): 677-688.
- Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297– 1349). 1976, Chicago: Rand McNally.
- *Lok, P., & Crawford, J. Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of managerial psychology*. 2001; 16(8): 594-613.
- Long, T. Effect of authentic leadership on newly qualified nurses: A scoping review. *Nursing Management*. 2020; 27(3): 28– 34.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud*. 2007; 44(4):574-88.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International journal of nursing studies*. 2012; 49(8): 1017-1038.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*. 2019; 94: 21-31.
- Lu, K. Y., Chang, L. C., & Wu, H. L. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*. 2007; 23(2): 110-116.

- *Lyu, Y., Wu, L. Z., Ye, Y., Kwan, H. K., & Chen, Y. Rebellion Under Exploitation: How and When Exploitative Leadership Evokes Employees' Workplace Deviance. *Journal of Business Ethics*. 2022: 1-16.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 2005; 131(6): 803-855.
- MacGregor, B. J. *Leadership*. New York, 1978, Torchbooks.
- Mansen, T.J. Role-taking abilities of nursing education administrators and their perceived leadership effectiveness. *J. Profess. Nurs.* 1993; 9(6): 347–357.
- Mantel, N., & Haenszel, W. Statistical aspects of the analysis of data from retrospective studies of disease. *Journal of the national cancer institute*. 1959; 22(4): 719-748.
- Manz C.C. ve Sims, H.P. Super leadership; beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*.1991;19 (4):18-35.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*. 2016; 4 (e1896): 1-23.
- McCay, R., Lyles, A. A., & Larkey, L. Nurse leadership style, nurse satisfaction, and patient satisfaction a systematic review. *Journal of Nursing Care Quality*. 2018;33(4): 361–367.
- *McNeese-Smith, D. K. A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of advanced nursing*. 1999; 29(6):1332-1341.
- Medley, F., & Larochelle, D. R. Transformational leadership and job satisfaction. *Nursing management*. 1995; 26(9): 64JJ-64LL.
- Mert Y.T. Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi, iş stresi ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Sivas.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. Reprint—preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Physical therapy*. 2009; 89(9): 873-880.
- Morris, J. A. Jr. Understanding coping strategies and behaviors of employees affected by toxic leadership. Dissertation Doctor of Business Administration. 2019, Walden University.

- *Morrison, R. S., Jones, L., & Fuller, B. The relation between leadership style and empowerment on job satisfaction of nurses. *JONA-The Journal of Nursing Administration*. 1997; 27(5): 27-34.
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of nursing management*. 2017; 25(2): 119-128.
- *Moumouri, S., Intas, G., Sarafis, P., Nikolettos, A., Triantafilloudis, I., Bourantonis, D., & Stergiannis, P. Leadership styles and job satisfaction of nursing staff in a peripheral general hospital in Greece: a survey. *Health & Research Journal*. 2021; 7(3); 109-122.
- Neck, C. P., Manz, C. C., & Houghton, J. D. *Self-leadership: The definitive guide to personal excellence* (2nd ed.). 2020, SAGE Publications, Inc.
- *Neubert, M. J., Hunter, E. M., & Tolentino, R. C. A servant leader and their stakeholders: When does organizational structure enhance a leader's influence?. *The Leadership Quarterly*. 2016; 27(6): 896-910.
- Ngabonzima, A., Asingizwe, D., & Kouveliotis, K. Influence of nurse and midwife managerial leadership styles on job satisfaction, intention to stay, and services provision in selected hospitals of Rwanda. *BMC nursing*. 2020; 19: 1-11.
- *Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*. 2009; 46(9):1236-1244.
- Niinihuhta, M., & Häggman-Laitila, A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *International Journal of Nursing Practice*. 2022; 28(5); e13040.
- Northouse, P. G. *Leadership: Theory and practice*. 2021, Sage publications.
- Olkin, I. Diagnostic Statistical Procedures in Medical Meta Analysis. *Statistics in Medicine*, 1999; 18(17): 2331-2341.
- *Othman, T., & Khrais, H. The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain & Intensive Care*. 2022; 26(3): 304-309.

- *Özden, D., Arslan, G. G., Ertuğrul, B., & Karakaya, S. The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nursing ethics*. 2019; 26(4) 1211-1225.
- Park, J. W., Kim, C. J., Kim, Y. S., Yoo, M. S., Yoo, H., Chae, S. M., ... & Ahn, J. A. Impact of critical thinking disposition, general self-efficacy, and leadership on clinical competence in nursing students. *Korean Journal of Medical Education*. (2012); 24(3): 223-231.
- Pearson, K. Report On Certain Enteric Fever Inoculation Statistics. *British Medical Journal*, 1904; 3:1243-1246.
- Pearson, K. On a method of determining whether a sample of size n supposed to have been drawn from a parent population having a known probability integral has probably been drawn at random. *Biometrika*. 1933; 379-410.
- Petitti, D. B. (1994). *Meta-Analysis, Decision Analysis, and Cost-Effectiveness Analysis: Methods For Quantitative Synthesis in Medicine*. Oxford University Press, New York.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. *Nursing research* (10th ed.). New York, NY: Wolters Kluwer, 2017.
- Porter, C. A., Kolcaba, K., McNulty, S. R., & Fitzpatrick, J. J. The effect of a nursing labor management partnership on nurse turnover and satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2010; 40(5): 205-210.
- Ramey, Jan Warner. *The Relationship Between Leadership Styles of Nurse Managers and Staff Nurse Job Satisfaction in Hospital Settings*. Marshall University, Master of Science in Nursing. 2002, Huntington, West Virginia.
- Rath, T., & Conchie, B. *Strengths-based leadership: Great leaders, teams, and why people follow*. 2008, Gallup Press.
- *Read, E. A., & Laschinger, H. K. The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *Journal of advanced nursing*, 2015; 71(7): 1611-1623. doi.org/10.1111/jan.12625
- Riley RD, Higgins JP, Deeks JJ. Interpretation of random effects meta-analyses. *BMJ*. 2011;342:d549.
- Rodwell, J., Brunetto, Y., Demir, D., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. Abusive supervision and links to nurse intentions to quit. *Journal of Nursing Scholarship*. 2014; 46(5): 357- 365.

- Roelen, C. A. M., Magerøy, N., van Rhenen, W., Groothoff, J. W., Van der Klink, J. J. L., Pallesen, S., ... & Moen, B. E. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: results from a Norwegian cohort study. *International Journal of Nursing Studies*. 2013; 50(3): 366-373.
- Sahan, F. U., & Terzioglu, F. Transformational leadership practices of nurse managers: the effects on the organizational commitment and job satisfaction of staff nurses. *Leadership in Health Services*. 2022; 35 (2): 494-502.
- *Sammut, R., Briffa, B., & Curtis, E. A. Distributed leadership and nurses' job satisfaction: A survey. *Leadership in Health Services*. 2021; 34 (1): 37-51.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. Development of a general solution to the problem of validity generalization. *Journal of Applied Psychology*. 1977; 62(5): 529.
- Scully, N. J. Leadership in nursing: The importance of recognising inherent values and attributes to secure a positive future for the profession. *Collegian*. 2015; 22(4): 439-444.
- *Sili, A., Fida, R., Trezza, T., Vellone E., & Alvaro, R. Nurse coordinator leadership and work environment conflicts: consequences for physical and work-related health of nursing staff. *La Medicina del lavoro*. 2014;105(4): 296-306.
- Song, F., Sheldon, T. A., Sutton, A. J., Abrams, K. R. ve Jones, D. R. Methods for Exploring Heterogeneity in Meta-analysis. *Evaluation & The Health Professions*. 2001; 24(2): 126-151.
- Sousa-Poza, Alfonso, and Andrés Sousa-Poza. Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*. 2000; 29(6): 517-38.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 202; 18(4): 1-15.
- Spector, P. E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage Publications, 1997.
- Summerfield, M. R. Leadership: A simple definition. *American Journal of Health-System Pharmacy*. 2014; 71(3): 251–253.
- Taleghani, G., Salmani, D., & Taatian, A. Survey of leadership styles in different cultures. *Iranian Journal of management studies*. 2010; 3(3): 91-111.

- *Theucksuban, B., Kunaviktikul, W., Wichaikhum, O. A., & Abhicharttibutra, K. Testing a model of Thai nurses' intent to stay in employment. *International Nursing Review*. 2022; 69(4): 450-458.
- Tatar, B. Ü., & Ercan, T. E. *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Kitabı* (1. baskı). Akademi Basın ve Yayıncılık, 2022.
- * Uslu Sahan, F., & Terzioglu, F. Transformational leadership practices of nurse managers: the effects on the organizational commitment and job satisfaction of staff nurses. *Leadership in Health Services*. 2022; 35(4):495-505.
- Viechtbauer, W. Bias and efficiency of meta-analytic variance estimators in the random-effects model. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*. 2005; 30(3): 261-293.
- Viechtbauer, W. Accounting for heterogeneity via random-effects models and moderator analyses in meta-analysis. *Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology*, 2007; 215(2): 104-121.
- Vinberg, S., Lööw, J., Jakobsson, M., Molnar, M. M., & Larsson, J. Do leadership behaviours, work environments and the health of managers in Sweden and outside Sweden differ? A study of a large international mining company. *Mineral Economics*. 2023; 1-12.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of advanced nursing*. 2018; 74(6): 1332-1341.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of advanced nursing*. 2012; 68(3): 539-549.
- *Wang, X., Chontawan, R., & Nantsupawat, R. Transformational leadership: effect on the job satisfaction of Registered Nurses in a hospital in China. *Journal of advanced nursing*. 2012; 68(2): 444-451.
- Watson, J., Porter-O'Grady, T., Horton-Deutsch, S., & Malloch, K. Quantum caring leadership: Integrating quantum leadership with caring science. *Nursing Science Quarterly*. 2018; 31(3): 253– 258.
- Webster, V., Brough, P., & Daly, K. (2016). Fight, flight or freeze: Common responses for follower coping with toxic leadership. *Stress and Health*, 32(4), 346– 354.

- Wei, H., & Horton-Deutsch, S. Visionary Leadership In Healthcare. 2022, Sigma Theta Tau.
- *Westbrook, K. W., Nicol, D., Nicol, J. K., & Orr, D. T. Effects of Servant Leadership Style on Hindrance Stressors, Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Individual Performance in a Nursing Unit. *Journal of Health Management*. 2022; 24(4): 670-684.
- Wijayanti, K. ve Aini, Q. Hastanede Dönüşümcü Liderlik Tarzının Hemşire İş Doyumuna ve Performansına Etkisi. *Journal of World Science*. 2022; 1(7): 485-499.
- Williams, R. L. II, McDowell, J. B., & Kautz, D. D. A caring leadership model for nursing's future. *International Journal for Human Caring*. 2011;15(1): 31– 35.
- *Wong, C. A., & Laschinger, H. K. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*. 2012; 69(4): 947-959.
- *Wong, C., Walsh, E. J., Basacco, K. N., Mendes Domingues, M. C., & Pye, D. R. H. Authentic leadership and job satisfaction among long-term care nurses. *Leadership in Health Services*. 2020; 33(3): 247–263.
- Wu, X., Hayter, M., Lee, A. J., Yuan, Y., Li, S., Bi, Y., Zhang, L., Cao, C., Gong, W., & Zhang, Y. Positive spiritual climate supports transformational leadership as means to reduce nursing burnout and intent to leave. *Journal of Nursing Management*. 2020; 28(4): 804–813
- Yach, D. Meta-Analysis in Epidemiology. *South African Medical Journal*. 1990; 78(2):94-97.
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Chun, J. U., & Dansereau, F. Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *The Leadership Quarterly*. 2005; 16(6): 879–919
- Yesilbas, H., & Kantek, F. Trends and hot topics in nurse empowerment research: A bibliometric analysis. *Japan Journal of Nursing Science*. 2022; 19(2): e12458.
- Yukl, G. A. Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*. 1989; 15(2): 251-289.
- Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in nursing & health*. 2007; 30(4) 445-458.

Zhang, F., Peng, X., Huang, L., Liu, Y., Xu, J., He, J., ... & Chen, Y. A caring leadership model in nursing: A grounded theory approach. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(4): 981-992.



EKLER

EK 1 PROSPERO

[Register your review now](#)

[Edit your details](#)

You have 1 records

My other records

These are records that have either been published or rejected and are not currently being worked on.

ID	Title	Status	Last edited
CRD42022302502	The Effect of Leadership Styles on Job Satisfaction In Nurses Investigation by Meta-Analysis Method To enable PROSPERO to focus on COVID-19 registrations during the 2020 pandemic, this registration record was automatically published exactly as submitted. The PROSPERO team has not checked eligibility.	Registered	09/02/2022 

9.01.2022 11:18 PROSPERO <https://www.crd.york.ac.uk/prospero/#recordDetails> 1/9

Systematic review

This record cannot be edited because it is being assessed by the editorial team

1. * Review title.

Give the title of the review in English

The Effect of Leadership Styles on Job Satisfaction In Nurses Investigation by Meta-Analysis Method

2. Original language title.

For reviews in languages other than English, give the title in the original language. This will be displayed with the English language title.

Liderlik Tarzlarının Hemşirelerde İş Doyumuna Etkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

3. * Anticipated or actual start date.

Give the date the systematic review started or is expected to start.

10/01/2022

4. * Anticipated completion date.

Give the date by which the review is expected to be completed.

10/06/2022

5. * Stage of review at time of this submission.

This field uses answers to initial screening questions. It cannot be edited until after registration.

Tick the boxes to show which review tasks have been started and which have been completed.

Update this field each time any amendments are made to a published record.

The review has not yet started:	Started	Completed
No		
Review stage		
Preliminary searches	No	No
Piloting of the study selection process	Yes	No
Formal screening of search results against eligibility criteria	No	No
Data extraction	No	No
Risk of bias (quality) assessment	No	No
Data analysis	No	No

9.01.2022 11:18 PROSPERO <https://www.crd.york.ac.uk/prospero/#recordDetails> 2/9

6. * Named contact.

The named contact is the guarantor for the accuracy of the information in the register record. This may be any member of the review team.

Tangul AYTUR OZEN

Email salutation (e.g. "Dr Smith" or "Joanne") for correspondence:

Dr AYTUR OZEN

7. * Named contact email.

Give the electronic email address of the named contact.

tangulozen@sdu.edu.tr

8. Named contact address

PLEASE NOTE this information will be published in the PROSPERO record so please do not enter private information, i.e. personal home address

Give the full institutional/organisational postal address for the named contact.

Faculty of Health Science, Department of Nursing, Department of Nursing Management, Suleyman Demirel University, Isparta, Turkey.

9. Named contact phone number.

Give the telephone number for the named contact, including international dialling code.

+905063438226

10. * Organisational affiliation of the review.

Full title of the organisational affiliations for this review and website address if available. This field may be completed as 'None' if the review is not affiliated to any organisation.

Suleyman Demirel University
Organisation web address:
<https://saglik.sdu.edu.tr/>

11. * Review team members and their organisational affiliations.

Give the personal details and the organisational affiliations of each member of the review team. Affiliation refers to groups or organisations to which review team members belong. **NOTE: email and country now MUST be entered for each person, unless you are amending a published record.**

Tangul AYTUR OZEN. Faculty of Health Science, Department of Nursing , Department of Nursing Management, Suleyman Demirel University, Isparta, Turkey orcid.org/0000-0002-5507-5400

Filiz KANTEK. Faculty of Nursing, Department of Nursing Management, Akdeniz University, Antalya, Turkey, orcid.org/ 0000-0002-1524- 9824

12. * Funding sources/sponsors.

Details of the individuals, organizations, groups, companies or other legal entities who have funded or sponsored the review.

None

Grant number(s) State the funder, grant or award number and the date of award

13. * Conflicts of interest.

List actual or perceived conflicts of interest (financial or academic). None

14. Collaborators.

Give the name and affiliation of any individuals or organisations who are working on the review but who are not listed as review team members. **NOTE: email and country must be completed for each person, unless you are amending a published record.**

Professor Filiz KANTEK. Faculty of Nursing, Department of Nursing Management, Akdeniz University, Antalya, Turkey, orcid.org/ 0000-0002-1524- 9824

15. * Review question.

State the review question(s) clearly and precisely. It may be appropriate to break very broad questions down into a series of related more specific questions. Questions may be framed or refined using PICO or similar where relevant.

What is the effect size of the relationship between leadership styles and job satisfaction in nursing?

16. * Searches.

State the sources that will be searched (e.g. Medline). Give the search dates, and any restrictions (e.g. language or publication date). Do NOT enter the full search strategy (it may be provided as a link or attachment below.)

The following databases were searched: Ulakbim Turkish Medical Database, Google Academic, Akdeniz University library veri tabanları, PubMed, EBSCO Host, Web of Science, MEDLINE, Scopus, ScienceDirect, ProQuest, Cochrane, CINAL. Language were Turkish and English. The search was completed in four months.

The following search terms were used; "nursing", "meta analysis", "leadership", "nurse" transformational leadership", "resonant leadership ", "authentic leadership", "servant leadership ", "transactional leadership", "laissez-faire leadership", "passive-avoid leadership" ve "job satisfaction". Studies were restricted to English and Turkish language publications.

17. URL to search strategy.

Upload a file with your search strategy, or an example of a search strategy for a specific database, (including the keywords) in pdf or word format. In doing so you are consenting to the file being made publicly accessible. Or provide a URL or link to the strategy. Do NOT provide links to your search results. Yes I give permission for this file to be made publicly available

18. * Condition or domain being studied.

Give a short description of the disease, condition or healthcare domain being studied in your systematic review.

Leadership styles, nurses' job satisfaction

19. * Participants/population.

Specify the participants or populations being studied in the review. The preferred format includes details of both inclusion and exclusion criteria.

In the inclusion of the studies reached at the end of the literature review in the meta-analysis;

(a) the relationship between leadership styles and job satisfaction in nurses,

(b) the sample consisted of nurses,

(c) have quantitative analysis data,

(d) have sufficient statistical data to calculate the effect size,

(e) Full text articles

f) The criteria for working language to be English will be used. 9.01.2022

Exclusion criterias:

1. Studies written in language other than English

2. Studies including insufficient numeric data for analysis

3. Studies in which full data is not be accessible even after having been requested from the authors.

4. Studies having received low score on the quality assesment tool

5. Correlational studies that have not analyzed the relationship between nurse job satisfaction

20. * Intervention(s), exposure(s).

Give full and clear descriptions or definitions of the interventions or the exposures to be reviewed. The preferred format includes details of both inclusion and exclusion criteria.

Correlates of leadership styles and nurses' job satisfaction

21. * Comparator(s)/control.

Where relevant, give details of the alternatives against which the intervention/exposure will be compared (e.g. another intervention or a non-exposed control group). The preferred format includes details of both inclusion and exclusion criteria.

Not applicable

22. * Types of study to be included.

Give details of the study designs (e.g. RCT) that are eligible for inclusion in the review. The preferred format includes both inclusion and exclusion criteria. If there are no restrictions on the types of study, this should be stated.

We will include studies examining the relationship between Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction, and we will evaluate their impact levels and perform analysis on moderator variables.

23. Context.

Give summary details of the setting or other relevant characteristics, which help define the inclusion or exclusion criteria.

24. * Main outcome(s).

Give the pre-specified main (most important) outcomes of the review, including details of how the outcome is defined and measured and when these measurement are made, if these are part of the review inclusion criteria.

Increase in the level of job satisfaction on nursing staff

Effective leadership styles that increase nurses' job satisfaction

The effect of moderator variables (year of publication, type of publication, institutions where the research was conducted, country, sampling method, number of samples, age groups, place of study, year of study, type of hospital-characteristics, the single-multi-center status of the study, the scale used) Measures of effect

25. * Additional outcome(s).

List the pre-specified additional outcomes of the review, with a similar level of detail to that required for main outcomes. Where there are no additional outcomes please state 'None' or 'Not applicable' as appropriate to the review

Not applicable

Measures of effect

26. * Data extraction (selection and coding).

Describe how studies will be selected for inclusion. State what data will be extracted or obtained. State how this will be done and recorded. 9.01.2022

Two researchers will independently extract data and assess trial eligibility and trial bias risk, any differences will be resolved by discussion with another author. A standardized spreadsheet (Microsoft Excel, Microsoft office) will be created for the purposes of extracting data from each study deemed to be eligible for inclusion for the reviewer. The following data will be extracted; the identification number of the research, the title of the research, the name of the author/authors, the year of publication, the type of publication, the institutions where the research was conducted, the availability of the research, the country of the research, the language of publication, the sampling method, the sample content (number of samples, age groups, place of study, year of study), hospital type-characteristics, single-multi-center situation of the study, the leadership styles examined (Transformational, harmonious, authentic, servant, transactional, laissez-faire leadership and passive-avoid leadership) and measurement tools used to measure job satisfaction, validity, and reliability. status and quality assessment of the studies.

27. * Risk of bias (quality) assessment.

State which characteristics of the studies will be assessed and/or any formal risk of bias/quality assessment tools that will be used.

"Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies" will be used. (Cicolini et al., 2014; Liet al., 2018; Meijers et al., 2006).

There are 13 questions in this measurement tool.

1. Was the study prospective?
2. Was probability sampling used?
3. Was sample size justified?
4. Was the sample drawn for more than one site?
5. Was anonymity protected?
6. Response rate was more than 60%?
7. Was the outcome measured reliably?
8. Was the outcome measured using a valid instrument?
9. Was the dependent variable measured using a valid instrument?
10. If a scale was used for measuring the dependent variable, was the internal consistency ≥ 0.70 ?
11. Was the theoretical framework used for guidance?
12. If multiple outcomes were studied, are correlations analyzed?
13. Were outliers managed?

Each question requires a final answer of YES or NO. Where a yes answer is assigned one point, and no answer zero points. After all 13 questions are answered by the reviewer a final score is calculated. Based on the final score, the following qualifier are used to provide an overall rating of the review. Quality assessment rating;

0-5: Weak

5-9: Moderate

10-15: Strong

28. * Strategy for data synthesis.

Describe the methods you plan to use to synthesise data. This **must not be generic text** but should be **specific to your review** and describe how the proposed approach will be applied to your data. If meta-analysis is planned, describe the models to be used, methods to explore statistical heterogeneity, and software package to be used.

The methods appropriate for the data types among the methods or integrating study results will be selected for data analyses, and meta-analyses will be performing used to Comprehensive Meta-analyses (CMA) version 3 program. In the study, heterogeneity of effect sizes will be tested using Q and I^2 tests, publication bias using Funnel plot, and Orwin's Fail-Safe, Egger's linear regression methods.

29. * Analysis of subgroups or subsets.

State any planned investigation of 'subgroups'. Be clear and specific about which type of study or participant will be included in each group or covariate investigated. State the planned analytic approach. If a significant heterogeneity of defined, subgroup and sensitivity analyses will be performed. Following subgroup analyses will be carried out, if possible according to; gender, age groups, workplace, the working year, clinical type, hospital type characteristics, leadership styles, and job satisfaction.

30. * Type and method of review.

9.01.2022 11:18 PROSPERO

<https://www.crd.york.ac.uk/prospero/#recordDetails> 6/9

Select the type of review, review method and health area from the lists below.

Type of review

Cost effectiveness No

DiagnosticNo
EpidemiologicNo
Individual patient data (IPD) meta-analysisNo
InterventionNo
Living systematic reviewNo
Meta-analysisYes
MethodologyNo
Narrative synthesisNo
Network meta-analysisNo
Pre-clinicalNo
PreventionNo
PrognosticNo
Prospective meta-analysis (PMA)No
Review of reviewsNo
Service deliveryNo
Synthesis of qualitative studiesNo
Systematic reviewYes
OtherNo
Health area of the review
Alcohol/substance misuse/abuseNo
Blood and immune systemNo
CancerNo
CardiovascularNo
Care of the elderlyNo
Child healthNo
Complementary therapiesNo
COVID-19No
Crime and justiceNo
DentalNo
Digestive systemNo
Ear, nose and throatNo
EducationNo
Endocrine and metabolic disordersNo
Eye disordersNo

General interestNo
GeneticsNo
Health inequalities/health equityNo
Infections and infestationsNo
International developmentNo
Mental health and behavioural conditionsNo
MusculoskeletalNo
NeurologicalNo
NursingYes
Obstetrics and gynaecologyNo
Oral healthNo
Palliative careNo
Perioperative careNo
PhysiotherapyNo
Pregnancy and childbirthNo
Public health (including social determinants of health)No
RehabilitationNo
Respiratory disordersNo
Service deliveryNo
Skin disordersNo
Social careNo
SurgeryNo
Tropical MedicineNo
UrologicalNo
Wounds, injuries and accidentsNo
Violence and abuseNo

31. Language.

Select each language individually to add it to the list below, use the bin icon to remove any added in error.

English
There is an English language summary.

32. * Country.

Select the country in which the review is being carried out. For multi-national collaborations select all the countriesinvolved.

Turkey

33. Other registration details.

Name any other organisation where the systematic review title or protocol is registered (e.g. Campbell, or The Joanna Briggs Institute) together with any unique identification number assigned by them. If extracted data will be stored and made available through a repository such as the Systematic Review Data Repository (SRDR), details and a link should be included here. If none, leave blank.

34. Reference and/or URL for published protocol.

If the protocol for this review is published provide details (authors, title and journal details, preferably in Vancouver format) Yes I give permission for this file to be made publicly available

35. Dissemination plans. Do you intend to publish the review on completion? Yes**36. Keywords.**

Give words or phrases that best describe the review. Separate keywords with a semicolon or new line. Keywords help PROSPERO users find your review (keywords do not appear in the public record but are included in searches). Be as specific and precise as possible. Avoid acronyms and abbreviations unless these are in wide use.

Nursing
Leadership
Job satisfaction

37. Details of any existing review of the same topic by the same authors.

If you are registering an update of an existing review give details of the earlier versions and include a full bibliographic reference, if available.

38. * Current review status.

Update review status when the review is completed and when it is published. New registrations must be ongoing so this field is not editable for initial submission. Review_Ongoing

39. Any additional information.

Provide any other information relevant to the registration of this review.

40. Details of final report/publication(s) or preprints if available.

Leave empty until publication details are available OR you have a link to a preprint (NOTE: this field is not editable for initial submission). List authors, title and journal details preferably in Vancouver format

EK 2 ÇALIŞMA SÜRECİ BASAMAKLARI

İşlem Basamakları	2020-2021 BAHAR						2021-2022 GÜZ						2021-2022 BAHAR						2022-2023 GÜZ						2022-2023 BAHAR						
	DÖNEMİ						DÖNEMİ						DÖNEMİ						DÖNEMİ						DÖNEMİ						
Aylar	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
Konu belirleme/literature tarama	x	x	x																												
Dahil etme kriterlerinin belirlenmesi				x																											
Belirlenen Anahtar kelimelerle tekrar literature tarama					x	x	x																								
Temaların belirlenmesi								x	x	x	x																				
Araştırma sorularının belirlenmesi												x																			
Kodlama													x	x	x																
Kodlama güvenilirliğinin değerlendirilmesi																	x	x													
Çalışmanın kalitesinin değerlendirilmesi																			x	x	x	x									
Veri girişi, istatistiksel analiz ve değerlendirme																							x	x	x	x					
Meta Analiz raporunun yazımı																												x	x	x	x

EK 3 KALİTE DEĞERLENDİRME ARACI

KORELASYON ÇALIŞMALARI İÇİN KALİTE DEĞERLENDİRME VE GEÇERLİLİK ARACI TÜRKÇE ÇEVİRİSİ

(QUALITY ASSESSMENT AND VALIDITY TOOL FOR CORRELATIONAL STUDIES)

Literatür tarama sonucu elde edilen çalışmaların geçerliliğinin ve kalitesinin değerlendirilmesi amacıyla aşağıdaki formun doldurulması amaçlanmıştır. İncelediğiniz çalışmanın istenen kimlik bilgilerini yazarak belirlenen kriterler doğrultusunda çalışmaları değerlendiriniz. Değerlendirmede, kriteri karşılamıyor ise “Hayır”, karşılıyor ise “Evet” sütununu işaretleyiniz. Güvenilirlik ve Kalite Kriterleri Değerlendirme Aracının herhangi bir maddesi ile ilgili sorularınız için Tangül AYTUR ÖZEN ile iletişime geçiniz: 0-506-3438226, tangulaozen@gmail.com Yardımınız ve harcadığınız zaman için teşekkür ederiz

Study:	First author:	
Publication date :	Journal:	
TÜR	Hayır	Evet
1. Çalışma prospektif miydi?	0	1
ÖRNEKLEM		
2. Olasılık örnekleme kullanıldı mı?	0	1
3. Örneklem büyüklüğü doğrulandı mı?	0	1
4. Örneklem birden fazla bölgeden mi alındı?	0	1
5. Anonimlik korundu mu?	0	1
6. Yanıt oranı %60'ın üzerinde miydi?	0	1
ÖLÇÜM		
Bağımsız değişken (Liderlik Tarzı) (Yalnızca bağımlı değişkenle (İş Doyumu) ilişkili bağımsız değişkeni değerlendirin)		
1. Sonuç güvenilir bir şekilde ölçüldü mü?	0	1
2. Sonuç, geçerli bir araç kullanılarak mı ölçüldü?	0	1
Bağımlı değişkenin ölçüme etkisi (İş Doyumu)?		
1. Bağımlı değişken geçerli bir araç kullanılarak mı ölçüldü?	0	1
2. Bağımlı değişkeni ölçmek için bir ölçek kullanılmışsa, iç tutarlılık ≥ 70 miydi?	0	2
3. Teorik çerçeve rehberlik için kullanıldı mı?	0	1
İSTATİSTİKSEL ANALİZ		
1. Birden fazla sonuç incelenmişse, korelasyon analizi yapıldı mı?	0	1
2. Aykırı değerler yönetildi mi?	0	1
Çalışmanın genel geçerlilik değerlendirmesi. (Birini Dire içine alın) 0-4= DÜŞÜK; 5-9= ORTA; 10-14 =GÜÇLÜ	TOPLAM DÜŞÜK ORTA GÜÇLÜ	

EK 4 ÇALIŞMALARIN KALİTE DEĞERLENDİRMESİ

No	Yazar/Yazarlar	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	Topla m Puan	Kalite Düzeyi
1	Abdelhafiz, Alloubani & Almatari (2016)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	13/13	Güçlü
2	Abraham, & Grant, (2008)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/0	1/1	0/0	12/12	Güçlü
3	Abualrub (2012)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	11/11	Güçlü
4	Ahmad vd. (2013)	1/1	1/1	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	7/7	Orta
5	Albagawi (2019)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/0	1/0	0/0	12/12	Güçlü
6	Alshahrani & Baig (2016)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	10/10	Güçlü
7	Asif vd. (2019)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/0	1/1	0/0	12/12	Güçlü
8	Bawafaa,Wong &Laschinger (2015)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	10/10	Güçlü
9	Boamah (2022)	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	12/12	Güçlü
10	Boamah, Laschinger, Wong &Clarke (2018)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	10/10	Güçlü
11	Boumans &Landeweerd (1993)	1/1	0/0	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	10/10	Güçlü
12	Bryan & Cicciu (2022)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	11/11	Güçlü
13	Chen, Pao & Lei (2022)	1/1	0/0	0/0	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	10/10	Güçlü
14	Choi vd. (2016)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	11/11	Güçlü
15	Cummings vd. (2008)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	9/9	Orta
16	Failla, Sticher (2008)	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	10/10	Güçlü
17	Freire, Bettencourt (2022)	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	9/9	Orta
18	Giallonardo, Wong, & Iwasiw, (2010)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	12/12	Güçlü
19	Jacobsen vd. (2021)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	11/11	Güçlü
20	Kaffashpoor, Sadeghian (2020)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	12/11	Güçlü
21	Kyung & Park (2022)	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	11/11	Güçlü
22	Labrague vd. (2020)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	12/12	Güçlü
23	Larrabee vd. (2003)	1/1	0/0	0/0	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	9/9	Orta
24	Laschinger vd. (2014)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	12/12	Güçlü

25	Laschinger & Fida (2015)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	12/12	Güçlü
26	Laschinger, Wong & Grau (2012)	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	12/12	Güçlü
27	Lin vd. (2010)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	12/12	Güçlü
28	Look & Crawford (2001)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	12/12	Güçlü
29	Lyu vd. (2022)	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	12/12	Güçlü
30	McNeese-Smith (1999)	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	11/11	Güçlü
31	Morrison vd. (1997)	1/1	0/0	0/0	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	9/9	Orta
32	Moumouri vd. (2021)	1/1	1/1	0/0	0/0	1/1	1/1	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	1/1	0/0	5/5	Orta
33	Neubert, Hunter, Tolentio (2016)	1/1	1/1	0/0	0/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	10/10	Güçlü
34	Nielsen vd. (2009)	1/1	1/0	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	13/12	Güçlü
35	Othman & Khrais (2022)	1/1	1/0	0/0	1/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	10/10	Güçlü
36	Özden vd. (2019)	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	0/0	1/1	0/0	10/10	Güçlü
37	Read & Laschinger (2015)	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	12/12	Güçlü
38	Sammut vd. (2020)	1/1	1/1	0/0	0/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	11/11	Güçlü
39	Sili vd. (2015)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	0/0	9/9	Orta
40	Theucksuban vd. (2022)	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	12/12	Güçlü
41	Uslu Sahan, Terzioğlu (2022)	1/1	1/1	1/0	0/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	0/0	11/10	Güçlü
42	Wang vd. (2012)	1/1	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	13/13	Güçlü
43	Westbrook vd. (2022)	1/1	1/1	1/1	1/0	0/0	1/1	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	13/12	Güçlü
44	Wong vd. (2020)	1/1	1/1	0/0	1/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	12/11	Güçlü
45	Wong, Heather, Laschinger (2012)	1/1	1/1	1/1	0/0	1/1	0/0	1/1	1/1	1/1	2/2	1/1	1/1	1/1	12/12	Güçlü

EK 5 ARAŞTIRMAYA DAHİL EDİLEN ÇALIŞMALARIN ÖZELLİKLERİ

	Veri seti		Yıl	n	r	Verilerin toplanma yılı	Ülke	Liderlik Tarzı
1	1	Abdelfafiz, Alloubani & Almatari (2016a1)	2016	200	0,374	2014	Ürdün	Transformasyonel Liderlik
	2	Abdelfafiz, Alloubani & Almatari (2016a2)	2016	200	0,391	2014	Ürdün	Transaksiyonel Liderlik
	3	Abdelfafiz, Alloubani & Almatari (2016a3)	2016	200	-0,24	2014	Ürdün	Pasif-Kaçınan Liderlik
	4	Abdelfafiz, Alloubani & Almatari (2016a4)	2016	200	-0,225	2014	Ürdün	Serbest Bırakıcı Liderlik
2	5	Abraham & Grant (2008)	2008	15,084	0,67	2007	Gürcistan	Bakım Liderliği
3	6	Abualrub & Alghamdi (2012)	2012	308	0,45	2010	Sudi Arabistan	Transformasyonel Liderlik
4	7	Ahmad vd. (2013a1)	2013	33	0,642	2011	Malezya	Transformasyonel Liderlik
	8	Ahmad vd. (2013a2)	2013	33	0,392	2011	Malezya	Transaksiyonel Liderlik
5	9	Albagawi (2019a1)	2019	184	0,258	2016	Sudi Arabistan	Transformasyonel Liderlik
	10	Albagawi (2019a2)	2019	184	-0,204	2016	Sudi Arabistan	Transaksiyonel Liderlik
	11	Albagawi (2019a3)	2019	184	0,016	2016	Sudi Arabistan	Serbest Bırakıcı Liderlik
6	12	Alshahrani & Baig (2016a1)	2016	59	0,76	2012	Sudi Arabistan	Transformasyonel Liderlik
	13	Alshahrani & Baig (2016a2)	2016	59	0,50	2012	Sudi Arabistan	Transaksiyonel Liderlik
7	14	Asif vd. (2019)	2019	386	0,43	2019	Pakistan	Transformasyonel Liderlik
8	15	Bawafaa, Wong & Laschinger (2015)	2015	1216	0,43	2011	Kanada	Ahenk (Resonant)Yaratıcı Liderlik
9	16	Boamah (2022)	2022	645	0,54	2021	Kanada	Transformasyonel Liderlik
10	17	Boamah, Laschinger, Wong & Clarke (2018)	2018	378	0,57	2016	Kanada	Transformasyonel Liderlik
11	18	Boumans & Landeweerd (1993a1)	1993	561	0,02	1991	Belçika	Görev Odaklı Liderlik
	19	Boumans & Landeweerd (1993a2)	1993	561	0,57	1991	Belçika	İnsan Odaklı Liderlik
12	20	Bryan & Cicciu (2022)	2022	94	0,49	2020	Kanada	Otantik Liderlik
13	21	Chen, Pao & Lei (2022a1)	2022	93	0,19	2020	Tayvan	Şefkatli (compassionate) Liderlik
	22	Chen, Pao & Lei (2022a2)	2022	93	0,17	2020	Tayvan	Görev Odaklı Liderlik
14	23	Choi vd. (2016)	2016	200	0,231	2014	Malezya	Transformasyonel Liderlik
15	24	Cummings vd. (2008a1)	2008	515	0,314	2004	Kanada	Etkileşimsel Liderlik (Relational leadership)
	25	Cummings vd. (2008a2)	2008	515	0,242	2004	Kanada	Vizyoner Liderlik (Visible nursing leadership)
16	26	Failla & Sticher (2008a1)	2008	92	0,348	2006	Amerika	Transformasyonel Liderlik
	27	Failla & Sticher (2008a2)	2008	92	0,127	2006	Amerika	Transaksiyonel Liderlik
	28	Failla & Sticher (2008a3)	2008	92	-0,241	2006	Amerika	Pasif Kaçınan Liderlik
17	29	Freire & Bettencourt (2022)	2022	224	0,63	2020	Portekiz	Etik Liderlik
18	30	Giallonardo, Wong & Iwasiw (2010)	2010	170	0,29	2008	Kanada	Otantik Liderlik
19	31	Jacobsen vd. (2021a1)	2021	393	0,51	2020	Danimarka	Transformasyonel Liderlik

	32	Jacobsen vd. (2021a2)	2021	393	0,50	2020	Danimarka	Transaksyonel Liderlik
	33	Jacobsen vd. (2021a3)	2021	393	0,52	2020	Danimarka	Paylaşımçı Liderlik (Distributed leadership)
20	34	Kaffashpoor & Sadeghian (2020)	2020	166	0,18	2015	İran	Etik Liderlik
21	35	Kyung & Park (2022)	2022	224	0,312	2017	Güney Kore	Öz liderlik
22	36	Labrague vd. (2020a1)	2020	770	0,366	2019	Filipinler	Transformasyonel Liderlik
	37	Labrague vd. (2020a2)	2020	770	-0,158	2019	Filipinler	Toksik Liderlik
23	38	Larrabee vd. (2003a1)	2003	90	0,53	2000	Amerika	Transformasyonel Liderlik
	39	Larrabee vd. (2003a2)	2003	90	-0,42	2000	Amerika	Serbest Brakıcı Liderlik
24	40	Laschinger vd. (2014)	2014	1241	0,42	2011	Kanada	Ahenk (Resonant)Yaratıcı Liderlik
25	41	Laschinger & Fida (2015)	2015	723	0,46	2013	Kanada	Otantik Liderlik
26	42	Laschinger, Wong & Grau (2012)	2012	342	0,40	2010	Kanada	Otantik Liderlik
27	43	Lin vd. (2010)	2010	651	0,47	2008	Tayvan	Transformasyonel Liderlik
28	44	Look & Crawford (2001a1)	2001	251	0,40	1999	Avustralya	İnsan (Consideration) Odaklı Liderlik
	45	Look & Crawford (2001a2)	2001	251	0,25	1999	Avustralya	Görev Odaklı (Structure) Liderlik
29	46	Lyu vd. (2022)	2022	430	0,38	2020	Çin	Transformasyonel Liderlik
30	47	McNeese-Smith (1999)	1999	235	0,48	1997	Amerika	Transformasyonel Liderlik
31	48	Morrison vd. (1997a1)	1997	275	0,64	1995	Amerika	Transformasyonel Liderlik
	49	Morrison vd. (1997a2)	1997	275	0,54	1995	Amerika	Transaksyonel Liderlik
32	50	Moumouri vd. (2021a1)	2021	138	0,36	2020	Yunanistan	Transformasyonel Liderlik
	51	Moumouri vd. (2021a2)	2021	138	0,18	2020	Yunanistan	Transaksyonel Liderlik
	52	Moumouri vd. (2021a3)	2021	138	0,14	2020	Yunanistan	Pasif Kaçınan Liderlik
33	53	Neubert, Hunter & Tolentino (2016)	2016	1485	0,20	2014	Amerika	Hizmetkar Liderlik
34	54	Nielsen vd. (2009)	2009	274	0,41	2007	Danimarka	Transformasyonel Liderlik
35	55	Othman & Khrais (2022)	2022	253	0,29	2020	Ürdün	Transformasyonel Liderlik
36	56	Özden vd. (2019)	2019	285	0,46	2017	Türkiye	Etik Liderlik
37	57	Read & Laschinger (2015)	2015	191	0,31	2011	Kanada	Otantik Liderlik
38	58	Sammur vd. (2020)	2020	176	0,53	2018	Malta	Paylaşımçı Liderlik (Distributed leadership)
39	59	Sili vd. (2014)	2014	110	0,63	2012	İtalya	Pozitif Liderlik
40	60	Theucksuban vd. (2022)	2022	1224	0,244	2020	Tayland	Transformasyonel Liderlik
41	61	Uslu Sahan & Terzioğlu (2022)	2022	153	0,48	2020	Türkiye	Transformasyonel Liderlik
42	62	Wang vd. (2012)	2012	238	0,556	2006	Çin	Transformasyonel Liderlik
43	63	Westbrook vd. (2022)	2022	248	0,27	2020	Amerika	Hizmetkar Liderlik
44	64	Wong vd. (2020)	2020	78	0,62	2018	Kanada	Otantik Liderlik
45	65	Wong,Heather, Laschinger (2012)	2012	280	0,35	2010	Kanada	Otantik Liderlik

EK 6 PRISMA Checklist

Table 1. Checklist of items to include when reporting a systematic review or meta-analysis.

Section/Topic	#	Checklist Item	Reported on Page #
TITLE			
Title	1	Identify the report as a systematic review, meta-analysis, or both.	
ABSTRACT			
Structured summary	2	Provide a structured summary including, as applicable: background; objectives; data sources; study eligibility criteria, participants, and interventions; study appraisal and synthesis methods; results; limitations; conclusions and implications of key findings; systematic review registration number.	
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of what is already known.	
Objectives	4	Provide an explicit statement of questions being addressed with reference to participants, interventions, comparisons, outcomes, and study design (PICOS).	
METHODS			
Protocol and registration	5	Indicate if a review protocol exists, if and where it can be accessed (e.g., Web address), and, if available, provide registration information including registration number.	
Eligibility criteria	6	Specify study characteristics (e.g., PICOS, length of follow-up) and report characteristics (e.g., years considered, language, publication status) used as criteria for eligibility, giving rationale.	
Information sources	7	Describe all information sources (e.g., databases with dates of coverage, contact with study authors to identify additional studies) in the search and date last searched.	
Search	8	Present full electronic search strategy for at least one database, including any limits used, such that it could be repeated.	
Study selection	9	State the process for selecting studies (i.e., screening, eligibility, included in systematic review, and, if applicable, included in the meta-analysis).	
Data collection process	10	Describe method of data extraction from reports (e.g., piloted forms, independently, in duplicate) and any processes for obtaining and confirming data from investigators.	
Data items	11	List and define all variables for which data were sought (e.g., PICOS, funding sources) and any assumptions and simplifications made.	
Risk of bias in individual studies	12	Describe methods used for assessing risk of bias of individual studies (including specification of whether this was done at the study or outcome level), and how this information is to be used in any data synthesis.	
Summary measures	13	State the principal summary measures (e.g., risk ratio, difference in means).	
Synthesis of results	14	Describe the methods of handling data and combining results of studies, if done, including measures of consistency (e.g., I^2) for each meta-analysis.	
Risk of bias across studies	15	Specify any assessment of risk of bias that may affect the cumulative evidence (e.g., publication bias, selective reporting within studies).	
Additional analyses	16	Describe methods of additional analyses (e.g., sensitivity or subgroup analyses, meta-regression), if done, indicating which were pre-specified.	
RESULTS			
Study selection	17	Give numbers of studies screened, assessed for eligibility, and included in the review, with reasons for exclusions at each stage, ideally with a flow diagram.	
Study characteristics	18	For each study, present characteristics for which data were extracted (e.g., study size, PICOS, follow-up period) and provide the citations.	
Risk of bias within studies	19	Present data on risk of bias of each study and, if available, any outcome-level assessment (see Item 12).	
Results of individual studies	20	For all outcomes considered (benefits or harms), present, for each study: (a) simple summary data for each intervention group and (b) effect estimates and confidence intervals, ideally with a forest plot.	
Synthesis of results	21	Present results of each meta-analysis done, including confidence intervals and measures of consistency.	
Risk of bias across studies	22	Present results of any assessment of risk of bias across studies (see Item 15).	
Additional analysis	23	Give results of additional analyses, if done (e.g., sensitivity or subgroup analyses, meta-regression [see Item 16]).	
DISCUSSION			
Summary of evidence	24	Summarize the main findings including the strength of evidence for each main outcome; consider their relevance to key groups (e.g., health care providers, users, and policy makers).	
Limitations	25	Discuss limitations at study and outcome level (e.g., risk of bias), and at review level (e.g., incomplete retrieval of identified research, reporting bias).	
Conclusions	26	Provide a general interpretation of the results in the context of other evidence, and implications for future research.	
FUNDING			
Funding	27	Describe sources of funding for the systematic review and other support (e.g., supply of data); role of funders for the systematic review.	

doi:10.1371/journal.pmed.1000097.t001

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Tangül	Uyruğu	T.C.
Soyadı	AYTUR ÖZEN	Tel no	
Doğum tarihi		e-posta	

Eğitim Bilgileri

Mezun olduğu kurum		Mezuniyet yılı
Doktora	Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme	2016
Yüksek Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	2001
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Y.O.	1997

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (yıl-yıl)
Dr. Öğr. Üyesi	Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü / Hemşirelikte Yönetim AD.	2017-.....
Öğr. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü / Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği AD.	2002-2018
Araş. Gör.	Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği AD.	1998-2001
Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcılığı	Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi	2009-2009
Kat Başhemşiresi	Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi	2005-2006
Yoğun Bakım Hemşiresi	Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi- Anestezi Yoğun Bakım Ünitesi	1998-1999
Klinik Hemşire	Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi- Genel Cerrahi Kliniği	1997-1998

Proje Deneyimi

Proje Adı	Destekleyen kurum	Süre (Yıl-Yıl)
Covid-19 Salgını ve Hemşirelikle İlgili Oluşturulan Sosyal Medyanın Öğrenci Hemşirelerde Mesleki İmaj Algısına Etkisi.	TÜBİTAK-2209	2020-2021
Süleyman Demirel Üniversitesi Mezunlarının Kariyer ve İstihdam Durumları ile Üniversiteye Yönelik Memnuniyetlerinin Değerlendirilmesi.	Yükseköğretim Kurumları tarafından destekli bilimsel araştırma projesi (BAP)	2018-2019
Sağlık çalışanlarının motivasyon kaynaklarının performans değerlendirme sistemi algısına etkisi	Yükseköğretim Kurumları tarafından destekli bilimsel araştırma projesi (BAP)	2012-2016
Doğum Öncesi Eğitim ve Doğuma Hazırlık Sınıflarının Etkisinin İncelenmesi.	Yükseköğretim Kurumları tarafından destekli bilimsel araştırma projesi (BAP)	1998-2001

Burslar-Ödüller:

Nisan 2015Araştırma Sözel bildiri / Birincilik ödülü

14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi

Eylül 2001Araştırma Poster bildiri/ İkincilik ödülü

11. Ulusal Obstetri Ve Jinekoloji Kongresi

Yayınlar ve Bildiriler:

Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

1.AYTUR ÖZEN TANGÜL, ÖZEN ÖZGÜR (2023). Covid-19 Pandemisinin Erken Döneminde Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Web Sitesinde Yayınlanan Kamu Spotlarının İçerik Analizi. Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi, 6(1), 69-95. (Yayın No: 8308600)

2. AYTUR ÖZEN TANGÜL, KANTEK FİLİZ, YEŞİLBAŞ HANDE (2022). Factors Affecting Epistemological Beliefs of Undergraduate Nursing Students: Descriptive Cross-Sectional Study. Türkiye Klinikleri J Nurs Sci, 14(4), 1090-1098., Doi: 10.5336/nurses.2022-91726 (Yayın No: 7933416)

3. KANTEK FİLİZ, YEŞİLBAŞ HANDE, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2022). Leadership and care in nursing research: A bibliometric analysis. Journal of Advanced Nursing, 78(12), 1-10., Doi: 10.1111/jan.15527 (Yayın No: 7947005)

4. CERİT KAMURAN, AYTUR ÖZEN TANGÜL, EKİCİ DİLEK (2021). Sağlık Çalışanlarında Yenilikçi Kültür Algısının Çeşitli Örgütsel Değişkenler İle İlişkisinin İncelenmesi. Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 1-10. (Yayın No: 7358373)

5. AYTUR ÖZEN TANGÜL, KANTEK FİLİZ (2020). Türkiye’de Hemşirelik ve Teknoloji Alanında Yapılan Çalışmaların İncelenmesi. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 6(3), 395-410. (Yayın No: 7358476)

6. BAŞALAN İZ FATMA, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2010). İntörn Olmaya Aday Hemşirelik Öğrencilerinde Zaman Yönetimi ve Akademik Başarı İlişkisinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(11), 123-137. (Yayın No: 7365757)

Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

1. AYTUR ÖZEN TANGÜL, ÇETİN ERDEM ÇİĞDEM (2018). İntörn Hemşirelerin, Kanserli Bireye Bakım Verirken, Ölüm Kavramına Yönelik Yaşadığı Deneyimler ve Bakıma İlişkin Tutumları. 3rd International Graduate Education Congress (III. Uluslararası Lisansüstü Eğitim Kongresi) (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7385601)

2. ERDİLMEN Fatma İremnur, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2021). The Effect of Social Media on Professional Image Perception In Relation to Covid-19 Pandemic and Nursing in Nursing Students.. 5th International Congress On Nursing And Innovation, 237-237. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7366433)

3. AYTUR ÖZEN TANGÜL, ÖZDEMİR KÜÇÜKÇAPRAZ DİCLE (2021). Hemşirelik ve Bakımda Kullanılan Akıllı Tıbbi Tekstil Ürünler. 5th International

Congress On Nursing And Innovation, 71-79. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7366353)

4. AYTUR ÖZEN TANGÜL, ÖZDEMİR KÜÇÜKÇAPRAZ DİCLE, KARAİBRAHİMOĞLU ADNAN, TUNCAY AHMET HAYRETTİN, TÜTÜNSATAR ALPER, SARICA SERTAÇ SELİM, GÖKTAŞ PINAR, ÖZMEN HALİL İBRAHİM, YAVUZ ESİN, ÇINAR FULYA, ELNUR AHMET, ERSAL Fatma, ACAR Murat, DULUPÇU MURAT ALİ (2019). Süleyman Demirel Üniversitesi Mezunlarının Kariyer ve İstihdam Durumları İle Üniversiteye Yönelik Memnuniyetleri. CQH 2019 International Conference on Quality in Higher Education, Nicosia/Turkish Republic of Northern Cyprus., 131-131. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7374017)

5. AYTUR ÖZEN TANGÜL, KANTEK FİLİZ (2018). Türkiye’de Hemşirelik Araştırmalarında Motivasyon: Araştırma Eğilimleri (Motivation in Nursing Research in Turkey: Research Trends) . 1. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu (1st International Conference on Social Research and Behavioral Sciences), 355-365. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7366372)

6. AYTUR ÖZEN TANGÜL,KANTEK FİLİZ (2017). Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Motive Eden Faktörler: Ulusal Çalışma Sonuçlarının İncelenmesi. 5. Uluslararası 16. Ulusal Hemşirelik Kongresi (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:3902921)

7. AYTUR ÖZEN TANGÜL, SARIKAYA AKLİME (2012). The Effect of Discharge Training, Which is Given to The Women Patient Who had Laparoscopic Abdominal Operation, On The Results of Patient Care. 1. International Clinical Nursing Reserach Congress, 94-94. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7407435)

8. ÇARIKÇI HÜSEYİN İLKER, AYTUR ÖZEN TANGÜL, CERİT KAMURAN (2008). Attitude Aganist for Change, Factors Affecting the Attitude and Transformational Leadership. 4. International Nursing Management Conference, 75-75. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7406972)

9. OKUMUŞ HÜLYA, METE SAMİYE, YENAL KERZİBAN, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2000). 17 Ağustos Depremi ve Kadın Sağlığı. I. Uluslararası & VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7413296)

10. METE SAMİYE, BEŞER AYŞE, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2000). Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Kütüphane Kullanım Özellikleri ve Görüşleri. I.Uluslararası VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7413951)

Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

1. CENGİZ Şükran, BAŞALAN İZ FATMA, AYTUR ÖZEN TANGÜL, ERDİNÇLİ İHSAN (2013). Balkan Savaşları'nda Kolera Mücadelesi. Askeri Tarih Araştırmaları Dergisi, 11(3), 103-119. (Kontrol No: 7365667)

2.ERTEN HACER, AYTUR ÖZEN TANGÜL, YILMAZ HALİME, ARSLAN ÖZKAN HEDİYE (2006). An Evaluation of Reproductive Health Status, Knowledge and Attitudes of Women Aged Between 15-49 Registered at Karaağaç Village Clinic in Isparta Province. Journal of Education and Research in Nursing (Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi), 3(2), 32-39. (Kontrol No: 7366001)

3.ORAK SITKI, AYTUR ÖZEN TANGÜL, ORAK M. Ertekin (2004). Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin sigara, alkol alışkanlıkları ve sosyokültürel özelliklerinin incelenmesi. SDU Medical Faculty Journal (SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi), 11(3), 1-7. (Kontrol No: 7366081)

4.OKUMUŞ HÜLYA, METE SAMİYE, AYTUR ÖZEN TANGÜL, YENAL KERZİBAN, DEMİR NAMIK (2002). Doğuma hazırlık sınıfının doğum sürecine etkisinin incelenmesi. Medical Network Klinik Bilimler ve Doktor, 8(6), 771-775. (Kontrol No: 7366146)

5.METE SAMİYE, BEŞER AYŞE, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2000). Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Kütüphane Kullanım

Özellikleri Ve Görüşleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi (Journal of Cumhuriyet University School of Nursing), 4(2), 28-32. (Kontrol No: 7366209)

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

1.AYTUR ÖZEN TANGÜL, KILIÇ Deniz, SUNA Sabri (2005). Günübirlik Cerrahide Hemşirelik Roller. IV. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri, 202-202. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7411938)

2.AYTUR ÖZEN TANGÜL, SELEKOĞLU OK YASEMİN (2013). Duygusal Emek Modeli Çerçevesinde, Sağlıkta Dönüşümün Hemşireliğe Etkisi; Bir İçerik Analizi. 12. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 193-193. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7410674)

3.AYTUR ÖZEN TANGÜL, BAYAN Nurhayat, ÇELİK Ferhat (2015). Simli Pamuk ve Ayıcıklı İğne. 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 55-55. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7470973)

4.AYTUR ÖZEN TANGÜL (2019). Milli Mücadelede Batı Cephesi Sağlık Hizmetleri; Kendi Vatanında Mülteci Olmak. 100. Yılında Milli Mücadelede Sağlık Hizmetleri Sempozyumu, 35-35. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7407579)

5.AYTUR ÖZEN TANGÜL, YEŞİLBAŞ HANDE, KANTEK FİLİZ (2021). Türkiye’de Hemşirelikte Yönetim Alanı Akademisyenlerinin Bilimsel Üretiminin Sosyal Ağ Analizi ile Değerlendirilmesi. 1.Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongresi, 128-129. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7385739)

6.AYTUR ÖZEN TANGÜL (2019). Milli Mücadelede Hemşirelik Eğitimi ve Hemşireler. 100. Yılında Milli Mücadelede Sağlık Hizmetleri Sempozyumu, 36-36. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7407637)

7.ÖZ Merve, AYTUR ÖZEN TANGÜL, CERİT KAMURAN (2019). Problem Çözme Becerilerim Kariyer Uyum Yeteneklerimi Arttırır mı?. 18. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 48-48. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7385302)

8.AKTAY Gonca, KARABEY N. Şayestenur, UYSAL Sema, CERİT KAMURAN, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2019). Yaşam Boyu Öğrenmeye ve Ekip İşbirliğine Açık Bir Grup muyuz? . 18. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 23-23. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7385352)

9.AYTUR ÖZEN TANGÜL, BAŞALAN İZ FATMA, ŞAHİN GÜNFERAH (2014). Kırım Savaşında Dört Cephede Hemşirelik Hizmetlerine Etki Eden Faktörler. 1. Ulusal Hemşirelik Tarihi Kongresi (Uluslararası Katılımlı) (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7412864)

10..AYTUR ÖZEN TANGÜL, BAŞALAN İZ FATMA, ŞAHİN GÜNFERAH (2014). Hijyen Temizlik midir? . 1. Ulusal Hemşirelik Tarihi Kongresi (Uluslararası Katılımlı) (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7412771)

11.BAŞALAN İZ FATMA, AYTUR ÖZEN TANGÜL, ŞAHİN GÜNFERAH (2014). Osmanlı Rus Savaşın da Sağlık Bakımı ve Hemşire . 1. Ulusal Hemşirelik Tarihi Kongresi (Uluslararası Katılımlı), 1-1. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7408464)

12.ŞAHİN GÜNFERAH, BAŞALAN İZ FATMA, AYTUR ÖZEN TANGÜL (2014). Hilal I Ahmer Cemiyeti nin Çanakkale Savaşına ve Hemşirelik Mesleğine Etkileri. 1. Ulusal Hemşirelik Tarihi Kongresi (Uluslararası Katılımlı), 1-1. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7408075)

13.AYTUR ÖZEN TANGÜL, BAŞALAN İZ FATMA, ŞAHİN GÜNFERAH (2014). Birinci Dünya Savaşı Osmanlı Cephelerinde Tifüs Lekeli Humma Salgını ve Etüv Uygulamaları. 1. Ulusal Hemşirelik Tarihi Kongresi (Uluslararası Katılımlı), 1-1. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7408574)

14.AYTUR ÖZEN TANGÜL, BAŞALAN İZ FATMA, ŞAHİN GÜNFERAH (2014). Çiçekçi Hanım ve Hemşirelik . 1. Ulusal Hemşirelik Tarihi Kongresi (Uluslararası Katılımlı), 1-1. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7408643)

15.BAŞALAN İZ FATMA, AYTUR ÖZEN TANGÜL, KORKMAZ MEDET (2011). Toplumun Organ Bağışı İle İlgili Bilgi ve Görüşlerinin İncelenmesi. V. Ulusal Hemşirelik Araştırma Sempozyumu, 42-42. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7410797)

16.AYTUR ÖZEN TANGÜL, ARIKAN Z., BÖLÜK G., ERBUDAK D., GÖKALP Z., KESKİN G., TEZCAN M., KUTLUHAN SÜLEYMAN, YAVUZ L. (2009). Yoğun Bakımda Yatan Hastaların Deneyimleri. 8. Ulusal & Uluslararası Katılımlı Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 138-138. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7426588)

17.AYTUR ÖZEN TANGÜL, CERİT KAMURAN, ALTUNTAŞ SELMAN HAKKI, KARAGÖZ Mehmet Akif, NASIR SERDAR NAZİF, AYDIN MUSTAFA ASIM (2005). Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Plastik Cerrahi Kliniğinde Yatan Hastaların Benlik Saygısı ve Beden İmajı. 27. Türk Plastik Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi Ulusal Kongresi, 570-570. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7411385)

18.AYTUR ÖZEN TANGÜL, CERİT KAMURAN, ALTUNTAŞ SELMAN HAKKI, KARAGÖZ Mehmet Akif, NASIR SERDAR NAZİF, AYDIN MUSTAFA ASIM (2005). Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Plastik Cerrahi Kliniğinde Bası Yarası Nedeniyle Yatan Hastaların Sosyo-Demografik ve Evde Bakıma Yönelik Özellikleri. 27. Türk Plastik Rekonstrüktif ve Estetik Cerrahi Ulusal Kongresi, 571-571. (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7411483)

19..AYTUR ÖZEN TANGÜL, KIRMIZIOĞLU Seda, SANDIKÇI Hacer, ZAFEROĞLU Seda (2005). Okul Hastane İşbirliği Modelleri. IV. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 211-211. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7412354)

20. AYTUR ÖZEN TANGÜL, SOYSAL Sema, ŞAHİN Burcu, ÜNLÜ Ayşegül, ÇEVİK Azime, AKAN Derya, İNCE Gülsün, MERT Dilek, YEĞİN Bedia (2005). Bir İlköğretim Okulu Birinci Sınıf Öğrencilerinin Diş Sağlığı Taraması, Konu İle İlgili Bilgi Düzeyleri ve Davranışları. IV. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 198-198. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7411902)

21.AYTUR ÖZEN TANGÜL, KARTAL Zuhale, KANDEMİR Ayşe, GÜNEY Nahide, KAVÇAKAR Betül, ÖNEL Zühra, YILDIZ Yasemin (2005). BANA NELER OLUYOR?: Ergenlik Dönemine İlişkin Bilgi Gereksinimleri Saptanarak Yapılan Sunumun Değerlendirilmesi. IV. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 197-197. (Özet Bildiri/Poster)(Yayın No:7412190)

22.OKUMUŞ HÜLYA, METE SAMİYE, AYTUR ÖZEN TANGÜL, YENAL KERZİBAN, DEMİR NAMIK (2001). Doğuma Hazırlık Sınıfının Doğum Sürecine Etkisinin İncelenmesi. III. Ulusal Obstetri ve Jinekoloji Kongresi (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7413536)

23.ERDEMİR FİRDEVŞ, AK BEDRİYE, AYTUR ÖZEN TANGÜL, KARACA AYSEL, USLUBAŞ Binnur (1997). Öğretim Elemanlarının Klinik Öğretimde Etkilerinin Değerlendirilmesi. IV. Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu, 270-277. (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:7414347)