

HATİCE ŞEYMA GÜNDOĞDU

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SAĞ. BİL. ENST.

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2018



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

**HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLERİNDE ALGILADIKLARI
GÜÇ KAYNAKLARI**

HATİCE ŞEYMA GÜNDOĞDU

**DANIŞMAN
PROF. DR. AYTOLAN YILDIRIM**

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI**

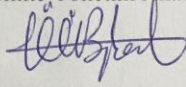
İSTANBUL-2018

TEZ ONAYI**YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI**

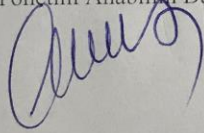
İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programında Yüksek Lisans öğrencisi Hatice Şeyma Gündoğdu tarafından Prof.Dr.Aytolan Yıldırım danışmanlığında hazırlanan "Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 07 / 08 / 2018 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

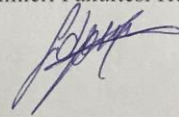
Prof.Dr.Ülkü BAYKAL

İ.Ü-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı**Jüri -Danışman**

Prof.Dr. Aytolan YILDIRIM

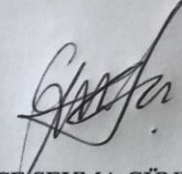
İ.Ü-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı**Jüri**

Dr.Öğr.Üyesi Seda DEĞİRMENCİ

İstanbul Aydın Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

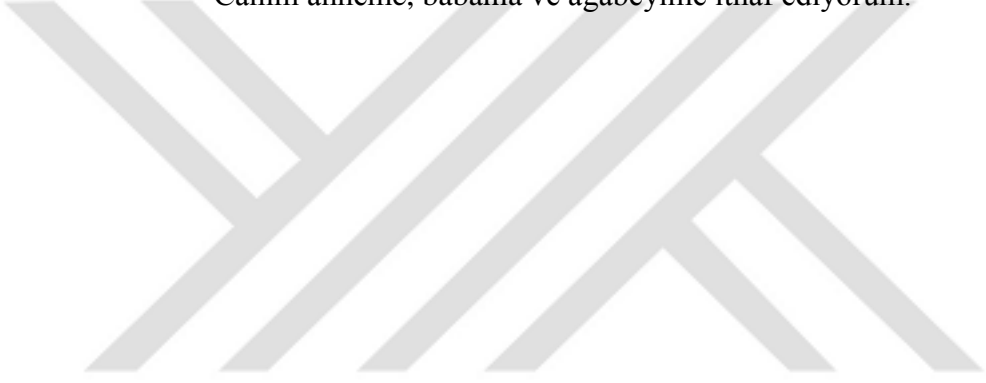
BEYAN

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, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

**HATİCE ŞEYMA GÜNDOĞDU**

İTHAF

Canım anneme, babama ve ağabeyime ithaf ediyorum.



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sürecinde her zaman bana yol gösteren ve destek olan saygı değer hocam Sayın Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'a,

Çalışmam sürecinde bana destek veren tüm meslektaőlarım,

Hayatımın her aőamasında yanımda olan ve beni destekleyen biricik aileme teőekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	İİ
İTHAF	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	İX
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	Xİ
ÖZET	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ABSTRACT.....	Xİİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	2
2.1. Güç Kavramı	2
2.1.1. Gücün Kaynakları	3
2.1.2. Güçle İlişkili İçerisinde Olan Kavramlar	5
2.1.2.1. Güçle Etki Arasındaki İlişki	5
2.1.2.2. Güçle Otorite Arasındaki İlişki	5
2.1.2.3. Güçle Yetki Arasındaki İlişki.....	7
2.1.2.4. Güçle Politika Arasındaki İlişki	8
2.1.3. Güç Kaynaklarına Yönelik Gösterilen Tepkiler	12
2.1.3.1. Uyma (Boyun Eğme)	13
2.1.3.2. Bağlanma (Katılma).....	14
2.1.3.3. Direnme (Karşı Koyma).....	15
2.1.4. Güç Kullanımı	16
2.1.5. Güç İlişkilerine Etki Eden Demografik Etkenler	18
2.1.5.1. Güç ile Cinsiyet İlişkisi	18
2.1.5.2. Güç İle Yaş İlişkisi.....	19
2.1.5.3. Güç ile Eğitim İlişkisi	19
2.1.6. Güçle Alakalı Yaklaşımlar.....	20
2.1.6.1. Stratejik Belirsizlik Teorisi	20

2.1.6.2. Kaynak Bağımlılığı Teorisi	20
2.2. Hemşirelikte Güç ve Gücün Algıları	21
2.2.1. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi ve Güç	21
2.2.2. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Görevleri	22
2.2.3. Hemşirelikte Güç	24
2.2.4. Hemşirelikte Güçsüzlük	25
2.2.5. Hemşirelikte Güçlendirme	27
2.2.6. Hemşirelikte Güçlendirme Boyutları	29
2.2.6.1. Güçlendirmenin Davranışsal Boyutu	29
2.2.6.2. Güçlendirmenin Bilişsel Boyutu	30
2.2.6.3. Güçlendirme Algıları	30
2.2.7. Hemşirelikte Kişilerarası Güç Kullanımın Tarzları	32
2.2.7.1. Güç-Cinsiyet	32
2.2.7.2. Güç-Yaş.....	33
2.2.7.3. Güç-Eğitim	34
2.2.7.4. Güç-Kişilik.....	34
2.2.8. Hemşirelikte Güç Kullanımına Karşı Olası Tepkiler.....	34
2.2.9. Hemşirelikte Güçlendirmenin Faydaları	36
2.3. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç ve Liderlik İle İlgili Çalışmalar	38
3. GEREÇ VE YÖNTEM	40
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi	40
3.2. Araştırma Soruları.....	40
3.3. Evren ve Örneklem	40
3.4. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	40
3.5. Veri Toplama Aracı	41
3.5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Sorular.....	41
3.5.2. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği.....	41
3.6. Veri Analizi.....	43
3.7. Etik İlkeler	43
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	43
4. BULGULAR.....	44
4.1. Demografik Özelliklerin Dağılımına İlişkin Bulgular	44

4.2. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	45
4.3. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyut Puanlarının Hemşirelerin Demografik Özellikleri ile Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	46
4.4. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana Boyutları Arasındaki İlişkinin Dağılımı	52
5. TARTIŞMA	53
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKLAR	60
FORMLAR	68
ETİK KURUL KARARI	71
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI	80
ÖZGEÇMİŞ	81

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Politik Oyunlarla Alakalı Özet Bilgiler	10
Tablo 1.2. İşgörenlerin Güce Yönelik Verebilecekleri Olası Tepkiler	13
Tablo 3.1. Araştırmanın Evreni	40
Tablo 3.1. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyut İfadeleri	42
Tablo 3.2. Cronbach's Alpha Değerleri	43
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı	44
Tablo 4.2. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeğinin Ana ve Alt Boyut Ortalamalarının Dağılımı	45
Tablo 4.3. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması	46
Tablo 4.4. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	47
Tablo 4.5. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Eğitim Duruma Göre Karşılaştırılması	48
Tablo 4.6. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Görev Ünvanına Göre Karşılaştırılması	49
Tablo 4.7. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Çalışılan Birime Göre Karşılaştırılması	50
Tablo 4.8. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana Boyutları Arasındaki İlişki	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Güç ve Otoritenin Karşılaştırılması 8

Şekil 2.1. Hemşirelikte Güçsüzlük Sebepleri 27



SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

HHM	Hemşirelik Hizmetleri Müdürü
TKHK	Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü



ÖZET

Gündoğdu, Hatice Şeyma. (2018). Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Bu araştırma hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan bir kamu, bir üniversite ve bir özel hastane olmak üzere üç hastanede çalışan hemşirelerden oluşturulmuş (N=1783), örnekleme ise tabakalı örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiş, araştırmanın verileri araştırmaya gönüllü olarak katılan toplam 365 hemşireden elde edilmiştir (N=365). Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen dokuz soruluk kişisel bilgi formu ve Bağcı (2009) tarafından geliştirilen iki ana boyut, dört alt boyut ve on bir maddeden oluşan "Algılanan Güç Kaynakları" ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin bütününe ilişkin güvenilirlik alfa katsayısı 0,80 boyutlara ilişkin güvenilirlik alfa katsayıları ise sırasıyla; Etkileyici kişilik 0,83; uzmanlık 0,77; pozisyon 0,78 ve ekonomik 0,70 olarak hesaplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20 paket programından yararlanılarak temel ve ileri istatistik analizleri kullanılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun 26-35 yaş grubu, kadın, bekar, lisans mezunu, beş yıl ve daha az süreli mesleki deneyime sahip olduğu ve yönetici hemşirelerinde kişisel güç ve pozisyon gücü ile etkileyici kişilik, uzmanlık, konum ve ekonomik güç algılarının ortalamasının üzerinde olduğu ve bu algıların çalıştıkları kurum, medeni durum, eğitim durumu, görev ünvanı ve çalışılan birime göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır. Algılanan güç kaynakları ölçeği kişisel güç ile pozisyon gücü ana boyutları ve etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, ekonomik güç ile konum gücü alt boyutları algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Hemşire, Yönetici, Güç, Güç kaynakları.

ABSTRACT

Gündoğdu, Hatice Şeyma. (2018). Nurses' Perceived Power Resources in Their Managers. İstanbul University, Institute of Health Science, Management in Nursing, Master Thesis. İstanbul.

This study was conducted as a descriptive study to identify the power sources that nurses perceive in the managers. The study population consisted of nurses working in three hospitals (N = 1783), one public, one university and one private hospital located in the Istanbul province of Europe, and the sample was determined using stratified sampling method and a total of 365 nurses were voluntarily participated in the research (N= 365). A nine-item personal information form developed by the researcher and "Sensed Power Resources" scale consisting of two main dimensions, four sub dimensions and eleven items developed by Bağcı (2009) were used as data collection tools. Reliability alpha coefficient for the whole scale is 0.80 and reliability alpha coefficients for 0,80 dimensions are; Impressive personality 0,83; expertise 0.77; the position is 0.78 and the economic is 0.70. Basic and advanced statistical analyzes were used by analyzing the data using SPSS 20 package program. The majority of the nurses participating in the research were 26-35 age group, female, single, undergraduate, having five years or less of professional experience and above managerial nurses' personal power, position power and impressive personality, expertise, position and economic power perceptions. There were statistically significant differences according to institution, marital status, education status, duty title and the work done by perceptions. The perceived power sources scale was determined to be positively correlated with personal power, position power major dimensions, and impressive personality, expertise, economic power, and location power subscales.

Keywords: Hospital, Nurse, Manager, Power, Power resources.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Bireyler ortak amaç ve hedefleri gerçekleştirebilmek adına bir araya gelmekte ve örgütleri oluşturmaktadırlar. Bireylerin tek başlarına üretemeyecekleri şeyler, örgütler tarafından üretilebilmektedir. Örgütlerde bireyler arasındaki ilişkilerin durumunu ise güç belirlemektedir. Örgüt içinde bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerin ve bağlılıkların temelinde güç bulunmaktadır. Örgütler bu güç kaynakları ile varlıklarını sürdürebilirler ve başarıyı yakalayabilirler. Örgütlerin işleyişinde ve sürdürülebilirliğinde gücün kaynağı önemlidir. Örgüt üyelerinin algıladıkları güç kaynakları, onların performansları üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir.

Güç, hem çalışanların hemde kurumun gelişmesinde ve performansın yükselmesinde önemlidir. Güçlü çalışanların varlığı, güçlü örgütlerin oluşmasını sağlayacaktır. Sağlık örgütlerinde yüksek performansta ve güç sahibi olmalarında, çalışanların güçleri önemli olmaktadır. Sağlık sektörünün vazgeçilmezi olan hemşirelerin güçlü olması, sağlık örgütlerinin güç kazanması adına önemlidir.

Bu araştırmanın amacı hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarının tespit edilmesi ve hemşirelerin demografik özelliklerine göre güç kaynağı algılarının farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Sağlık sistemindeki değişikliklerle beraber güç kaynaklarının da değişiyor olması, hemşirelerin algıladıkları güç kaynaklarının farklılaşmasına neden olabilmektedir. Bu araştırma, sağlık sistemindeki son değişiklikler kapsamında hemşirelerin algıladıkları güç kaynaklarının tespit edilmesi adına önemlidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Güç Kavramı

Eskiden günümüze kadar olan süreç içerisinde güçle alakalı pek çok çalışma yapılmıştır. Söz konusu kavramla alakalı olarak çalışmalar hala yapılmaya devam etmektedir. Tarihsel süreç içerisinde gücü ilk ele alan araştırmacılardan biri olan Platon gücün kapsamının bilimle alakalı olduğu üzerinde durmuştur. Bununla birlikte ona göre tarihsel süreç içerisinde güçlü olan ve gücü kullanan bireylere sürekli olarak saygı gösterilmiştir (Fairholm 2009). Bazı görüşlere göre güce yönelik olarak ortaya konan saygı bir zorunluluktur. Bazı görüşlere göre ise gücü kullanan bireye göre saygının farklılık gösterdiği ifade edilmektedir.

Sosyal yaşam kapsamında güce kimin sahip olduğu, gücün nasıl kullanıldığı ve bu gücün nasıl korunduğu sosyolojik ve toplumsal araştırmaların ana konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan yapılan çalışmalarda burada ifade edilen sorulara bir cevap bulunmaya çalışılırken, ana hareket noktası güç kavramının ne anlama geldiğinin tespit edilmesidir. Bu sebeple literatürde güç kavramıyla alakalı farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Bu tanımlamalardan birinde güç, ast ile üst olarak ifade edilen iki birey arasında ortaya konan ilişkiler olarak ifade edilmiştir (Scott 2007). Bir diğer tanıma göre güç, olayları ve davranışların doğrultusunu değiştirebilme, bireyleri normalde yapmayacağı davranışları yapabilmelerine ikna edebilme, dirençlerin üstesinden gelebilme becerisine denilmektedir. Bu yönüyle güce sahip olan kişiler hem karşılarındaki bireylerin yaşamlarını hem de kendi yaşamlarını biçimlendirebilme becerisine sahip olmaktadır. Ele alınan tanımlamalara dikkat edildiğinde gücün karşıdaki bireyi kontrol edebilmenin kaynağı olarak ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte güç kavramı zaman zaman otorite kavramıyla ilişkilendirilen bir kavram olarak da karşımıza çıkmaktadır. Sosyal bir etkileşim kapsamında, bir aktörün hangi temele bağlı kalırsa kalsın, dirençle yüzleşse bile istediğini uygulayabilme otoritesine sahip olması gücü açıklamaktadır. Söz konusu tanımlardan hareketle güçle alakalı farklı nitelikler şu üzerine çıkmaktadır. Bu niteliklerin şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (Özkalp ve Kırel 2001):

- Güç toplumsal bir kavramdır ve bireyler arasındaki etkileşimi ortaya koymaktadır.
- Güç, değiştirilemeyen ve kesin bir kavram değildir. Güç etkileşimi ve ilişkileri bireylere ve zamana göre değişiklik gösterebilecektir.
- Güç ve otorite kavramları birbiriyle yakın ilişki içerisinde görülmesine rağmen bu kavramlar birbirleriyle aynı anlama gelmemektedir. Güç kavramı kanuni bir hal kazandığında otorite kavramına dönüşmektedir. Güçle alakalı olarak yapılan tanımlamalar ve ele alınan nitelikler gücün farklı tiplerinin olduğunu ortaya koymakta ve güç kavramının toplumsal ilişkiler kapsamında üst düzey etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yönetim ve örgüt kuramcılarıysa gücün kurumsal boyutta tanımlanmasının gerektiği üzerinde durmuşlardır. Güç, kurumlarda üst düzeyde bulunan bireylerin astlarını yönetebilme ve onları yönlendirebilme becerisinin bir neticesi olarak ele alınmaktadır. Kurumlarda güç, diğer kişiler üzerinde bir etki sağlayarak pozitif kurumsal davranışların etkililiği yükseltmek ve negatif kurumsal davranışları ortadan kaldırmak için yararlanılan bir gereç olma niteliğine sahip olduğu ifade edilebilecektir.

2.1.1. Gücün Kaynakları

Yapılan çalışmalara göre gücün farklı kaynakları bulunmaktadır. Bu kaynaklar genel olarak beş başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar şu şekilde ifade edilebilir (Bakan ve Büyükbeşe 2010):

- Ödül gücü,
- Zorlayıcı güç,
- Yasal güç,
- Uzmanlık gücü,
- Karizmatik güç.

Ödül gücü, bir kişinin kendinin ödüllendirilmesine bir başka kişinin aracılık edeceğiyle alakalı bir algısının bulunması neticesinde oluşmaktadır (Meydan ve Polat 2010). Bir liderin ödül kaynaklarına sahip olması halinde ve söz konusu kaynakların ne biçimde kullanılacağıyla alakalı olarak kararlar verebilmesi durumunda bu etmenler birer güç aracına dönüşmüş olmaktadır (Aysel 2006). Ödüllendirme var olan maddi

olanakların kullanılmasıyla sağlanabileceği gibi bununla birlikte övgü, takdir etme gibi manevi niteliği olan etmenler üzerinden de gerçekleştirilebilecektir (Erarslan 2004). Çalışanlar açısından ödüllerin tesiri yüksekse liderin ödüllendirebilme gücü de bir o kadar yüksek olacaktır (Buchanan ve Huczynski 1997).

Zorlayıcı güç, liderin arzu ve isteklerine yönelik olarak çalışanların bu arzu ve istekleri temin etmemesi halinde liderin cezalandırma ve denetimi elinde bulundurmasını ifade etmektedir. Zorlayıcı gücün kullanım gereçleri genel olarak, ücret artışına mani olma, kabul görememe, kurumla ilişkiyi kesme ve fiziksel güç kullanımı gibi maddi ve manevi öğeler üzerinden olabilmektedir (Koçel 2015). İşgörenler genel olarak yerine getirilmesi gereken işlerin yerine getirmemeleri halinde ceza alacaklarını bilmektedirler. Bu sebeple işlerini korkuyla yapmaktadırlar. Fakat gerekli olmayan ve sık sık tekrarlanan zorlayıcı güç kullanımları işgörenlerin verimliliklerinin azalmasına ve motivasyonlarının düşmesine neden olmaktadır (Erarslan 2004).

Yasal güç, kurumların hiyerarşik yapıları sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple otoriteyi temsil etmektedir. Bununla birlikte bu güce pozisyon gücü de adı verilmektedir. Pozisyon gücü veya yasal güç, kurumların kendi kurallarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışanların, belli düzeylerdeki yöneticilerin isteklerine cevap vermeyi kabullenmesiyle oluşmaktadır (Koçel 2015).

Karizmatik güç, liderin bireysel özellikleri ile liderin kişiliğiyle alakalı bir güç kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi paylaşımı, karşılıklı ilişki içerisinde olma, değer yargıları, arkadaşlık, bakış açıları gibi bireysel nitelikler karizmatik gücün etkisini daha da fazlaştırmaktadır (Uslu 2013). Karizmatik gücün güvene dayalı olması ve diğer kişilerin bu liderliği istemiş olmaları bu gücün etkisinin artmasını sağlamaktadır. Bu gücü elinde bulunduran liderlerin çalışanlarını hedef doğrultusunda çalışmalarını sağlaması ve çalışanlarını etkilemesi daha süratli ve daha kolay olmaktadır (Bayrak 2001).

Uzmanlık gücü, liderin sahip olduğu deneyim, beceri ve bilgi düzeyiyle alakalıdır. Liderin çalışanlar nezhindeki deneyim ve bilgi düzeyi algısı yükseldikçe liderin çalışanları etkileyebilme seviyesi o kadar yüksek olmaktadır (Aysel 2006). İşgörenler genel olarak işle alakalı konularla ilgili olarak üstlerinin taleplerini ve

isteklerini değerlendirmekte ve bunları sağlamayı üstlenmekte daha arzulu olmaktadır. Liderin yaptığı her başarılı hamle sonrasında uzmanlık gücü artmaktayken, başarısız yaptığı her hamle sonrasında ise uzmanlık gücü azalmaktadır (Erarslan 2004).

2.1.2. Güçle İlişkili İçerisinde Olan Kavramlar

Güç kavramıyla yakın temas içerisinde olan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu bölümde bu kavramlar üzerinde durulacaktır.

2.1.2.1. Güçle Etki Arasındaki İlişki

Etki, güç kullanılırken faydalanılan bir süreçten sonra görülen bir etki olması sebebiyle güçle ilişkilendirilen bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Etkileme, mevcut gücün kullanıldığı ve uygulamaya konulduğu tutumlar ile süreçler olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte gücün bir netice oluşturma biçimi olarak da ele alınabilmektedir. Etki kavramıyla alakalı yapılan tanımlara dikkat edildiğinde, etkileme kavramının, bir bireyin davranışlarıyla diğer bireyin davranışları değiştirmesi neticesinde ortaya çıkan davranış değişimi olarak ifade edilmesi mümkündür (Koçel 2015). Bu açıdan etki güçle sağlanan bir olgunun ürünü olmaktadır.

Etki ve güç kavramları karşılıklı etkileşim içerisinde olan önemli kavramlardır. Karşıdaki insanları etkilemek bireylere güç kazandırdığı gibi bireyin güç kazanması da aynı zamanda karşıdaki bireylerin daha kolay etkileyebilmeyi mümkün kılmaktadır. Gücün yapısal olarak potansiyel etkiyi ortaya çıkardığı ifade edilirken, etkinin ise sürmekte olan bir farklılaşmayı ortaya koyduğu ifade edilmektedir. Güç davranışlara etki edebilme becerisiyse, etki ise davranışları değiştirebilme becerisi olmaktadır (Bayraktaroğlu 2000). Neticede bir kişinin bir diğer kişi üzerinde güç açısından üstünlük sağlaması durumu, o kişinin tutumlarını etkilemesiyle birlikte olası olmaktadır (Aslanargun 2011). Bu bakımdan güç kendi varlığını ortaya koymuş olduğu etkiyle beraber göstermektedir.

2.1.2.2. Güçle Otorite Arasındaki İlişki

Güç ile otorite kavramları zaman zaman aynı mana kullanılsalar da bu kavramlar birbirlerinden farklı kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Güç kavramıyla

kıyaslandığında otorite kavramının kapsamı daha dardır. Bununla birlikte güç kavramı yapısal açıdan otorite kavramını da içinde bulundurmaktadır.

Otorite kavramı tanımlanırken üzerinde durulan nokta meşru bir gücün varlığı ile bu gücün kaynağının bir üst düzey bir merteye olmasıdır. Bu açıdan otorite kapsamında meşruiyet kavramı önem kazanmaktadır. Weber (1995) tarafından otorite ele alınırken meşruiyet ölçüsü üzerine odaklanılmıştır. Güç kavramıysa değerlendirilirken, meşru ve meşru olmayan güç biçiminde ele alınmak durumunda olmaktadır. Gücün otoriteden ayrılmasını sağlayan ana öge, otoritenin kurum üyeleri üstünde sahip olduğu etkinin varlığıdır. Otorite sahiplerinin kurumun alt düzeylerinde bulunan kişiler üstündeki etkileri, söz konusu kişilerin otorite sahibinin mevkisi ile mevkisinin sağladığı sorumlulukları ve hakları kabullenmeleriyle başlamaktadır. Bu sebeple otorite temelini bulunduğu mevkiden sağlarken, güç temelini yalnızca kişinin sahip olduğu mevkiden değil, aynı zamanda kişinin bireysel niteliklerin de sağlamaktadır (Koyuncu 2016).

Otorite varlığını kurallar, yasalar ve ilkeler gibi unsurlar üzerinden sağlamaktadır. Bununla birlikte bu unsurlar aynı zamanda otoritenin varlığını güçlendirmektedir. Gücün kullanımı açısından üzerinde durulan noktalardan biri yasallık konusudur. Bu sebepten dolayı da gücün kanuni tarafı otoriteyle ilişkilendirilmektedir. Güç yapısal açıdan kanuni bir hale geldiğinde, güç sahibinin otorite oluşturmasıyla alakalı olarak bir beklenti ortaya çıkmaktadır (Koçel 2015). Kurumlardaki bireyler, gücün etki düzeyine yönelik olarak kabul alanları kapsamına giren bölümle alakalı yaptıkları değerlendirme neticesinde itaat etme tutumu içerisine girmektedirler. Söz konusu değerlendirme sonrasında ise otorite ortaya çıkmaktadır. İfade edilen bu durum otoritenin yalnızca bulunulan mevkiyle değil, aynı zamanda kurumdaki kişilerin kabullerine de bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanların emirlere ve itaatlere bağlı kalmaları ve bunları uygulamaları otorite varlığını ortaya koymaktadır.

Otorite ve güç kavramları yalnızca diğer bireylerle etkileşim içerisinde bulunulduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Güç ve otorite kavramlarının kişilerin tutumlarını ve davranışlarını etkileme düzeyleri aynı olmasa bile, her iki kavram sonucunda bir tarafın itaat etmesi bir durumun ortaya çıkması gerekmektedir.

2.1.2.3. Güçle Yetki Arasındaki İlişki

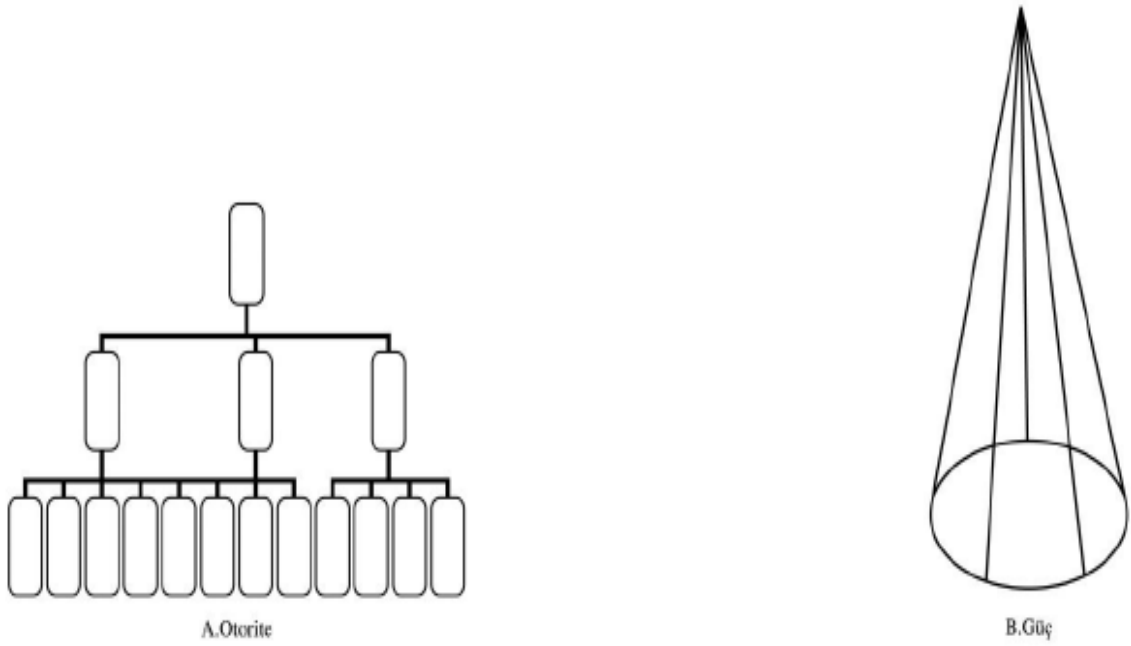
Yetki kavramının yapısal açıdan güç kaynaklarından biri olarak sayılması mümkündür. Bunun nedeni gücün olağan kısıtları kapsamında yer alan ve bireyin hiyerarşideki mevkinin kendine sağladığı kanuni bir kuvvettir. Bu açıdan yetkinin sahip olduğu niteliklerin şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (Zafer 2008):

- Temeli bireyin kurumdaki konumudur,
- Hiyerarşinin alt kademelerine devredilmesi mümkündür,
- Hiyerarşinin alt düzeyleri tarafınca kabullenilmektedir,
- Dikey biçimli olarak kullanılmaktadır.

Yetki aktarılabilen bir kavramken güç aktarılabilen bir kavram değildir. Bu açıdan bireyin gücünün tamamını devredememekle birlikte, bu gücü kurumda ve kurum dışında hissettirmek durumundadır.

Literatürde yapılan tanımlamalar kapsamında güçle yetki kavramlarının ilişkilendirilmesi söz konusu olmaktadır. Yetki kavramı genel olarak bir kişi üzerinde tutum değişikliği sağlayabilme gücüdür. Kurum kapsamında bir yöneticinin yetki düzeyi ne kadar fazlaysa o yöneticinin güç düzeyi de o kadar yüksek olmaktadır. Bu açıdan yetki gücün bir dış uzantısı olmaktadır. Yetki kavramı ifade edilirken üzerinde durulan bir diğer unsur ise bu kavramın kurumsallaşan bir güç oluşudur. Diğer bir ifadeyle yetki aslında yöneticiye ait kavram değil, yöneticinin bulunduğu kuruma ait bir kavramdır. Bununla birlikte yetkinin kararları farklılaştırma gücü olarak ele alındığı tanımlardaysa yetkinin müdürlerin itaat isteme ve karar verme hakkı olduğuyla alakalı ortak bir görüşe ulaşılmıştır (Bursalıoğlu 2006). En genel biçimiyle yetkinin, hiyerarşik yapı içerisinde üst düzeylerde bulunan kişilerin alt düzeylerde bulunan kişilerin tutumlarını ve davranışlarını biçimlendirme hakkı olarak ifade edilmesi mümkündür. Neticede yetki, mevkiinin yöneticiye sağladığı bir hak olarak ele alınan bir güç olmaktadır.

Şekil 1.1'de ise otorite ve güç arasındaki ilişkinin karşılaştırılmasına yer verilmiştir.



Şekil 1.1. Güç ve Otoritenin Karşılaştırılması

Kaynak: Doğan 2012.

Yetki ve güç kavramlarının kurum içindeki yeri, bir kişi ya da bir makam açısından aynı düzeydeyse “işe yarar yetki” ya da “yasal güç” ortaya çıkmaktadır. Söz konusu uygulanabilir yetki, gücün sahibince temin edilmesi gereken bir hedef olmakla birlikte kurumun tüm düzeylerinde etkili olmaktadır.

2.1.2.4. Güçle Politika Arasındaki İlişki

Politika ve güç kavramlarının birlikte değerlendirilmeye başlaması süreci sanayileşme sürecinin başlamasıyla birlikte olmuştur. Kurumsal ilişkiler kapsamında politika ve güç kavramları sürekli olarak birbirleriyle yakın etkileşim içerisinde olan iki kavram olmuştur. Bunun nedeni ise kurumlarda politik kararlar ve süreçler kişilerin güçlerinin artmasını sağlarken, kurumda güç sahibi olabilmek için ise politik davranış ortaya koymak gerekmesidir. Bunun neticesinde politika ve güç kavramlarının birbirlerini destekleyen ve birbirlerine yarar sağlayan iki kavram olarak ele alınması mümkün olmaktadır. Söz konusu bu iki kavramın karşılıklı ilişkileri aynı zamanda bu kavramların sürekli olarak kendilerini kurumda hissettirmelerine neden olmaktadır.

Politika, kişilerin sahip olmayı arzuladıkları güce olağan yöntemler üzerinden erişemedikleri zaman söz konusu gücü elde etmek için sergiledikleri eforların

tamamıdır. Bir açıdan güç kaynak olarak ele alınırken, politika ise söz konusu kaynağın geliştirilmesi ve kullanılması adına ortaya konan tutum ve davranışlardır (Lewis 2002). Kurumlarda olağan işleyiş içerisinde kendi kendine oluşan politik tutum ve davranışlara aynı zamanda güç taktikleri de denilmektedir. Güç taktikleri, bireylerin gücünü düzenli ve sistemli tekrarlanan biçimde tekrarlanan davranışlar karşındaki bireye hissettirebilmek için geliştirilen ve ortaya konan yolların tanımı olarak ifade edilmektedir (Robins ve Judge 2012). İncelendiğinde politik tutum ve davranışların tamamının kurumun en güçlü üyesi olabilmek adına yapıldığı görülecektir.

Politika ve güç kavramları kurumsal hayatın ana unsurlarıdır. Kurumlarda güç sahibi kişiler bulunmasına rağmen, kurumlarda ortaya çıkan politik şartlar, kaynakların gruplar ve kişiler içerisinde nasıl dağıldığıyla alakalı olarak birliklerin oluşturulmasına sebep olmaktadır. Meydana gelen bu birlikler ise kurumun politikalarına biçim vermeye başlamaktadır (Hoy ve Miskel 2012). Kurumlardaki kişiler bireysel güç elde etmeyle alakalı hedeflerini sağlayamamaları durumunda kurumda koalisyon kurma teşebbüslerinin arttığı gözlemlenmektedir. Böylece gücün artırılması hedeflenmektedir. İnsanoğlunun temelinde güç arzusu olduğu düşünüldüğünde, kurumdaki her kişinin güç sahibi olma isteğinde olması durumunun politikanın da sürekli var olmasını sağlayacağını ifade etmek mümkün olacaktır.

Tablo 1.1’de ise kurumlarda uygulanan politik oyunlarla alakalı bazı unsurlara yer verilmiştir.

Tablo 1.1. Politik Oyunlarla Alakalı Özet Bilgiler

	Genel Bilgiler	Özet Bilgiler
Oyun	Amaç	Öncelikli Oyuncular
Sponsorluk	Güç meydana getirme	Yükselme amacı olan yöneticilerle öğretmenler
İttifak Kurma	Güç meydana getirme	Yöneticiler ve öğretmenler
İmparatorluk Kurma	Güç meydana getirme	Yöneticiler
Bütçe Kurma	Güç meydana getirme	Yöneticiler
Uzmanlık	Güç meydana getirme	Yöneticiler ve öğretmenler
Patronluk	Güç meydana getirme	Yöneticiler ve öğretmenler

Kaynak: Hoy ve Miskel 2012..

Bir hedefe odaklı sistemli kurumsal yapılar kapsamında yer alan herkes bir güce sahip olma isteği içerisinde olmaktadır. Bu yapı içerisinde en tepede yer alan yöneticiler sahip oldukları gücü korumak adına dikey ve yatay açıdan merkezileşmesinin fazlaşmasını arzu etmektedirler. Bununla birlikte kurumsal faaliyetler kapsamında başarılı ve etkili olunabilmesi için belli bir düzeyde hiyerarşi ve resmi denetim sistemine gereksinim duyulmaktadır. Bu sebeple neredeyse her kurumda güç üst yöneticilerin ellerinde toplanmaktadır. Fakat kurumun düzeyi, çevresi, büyüklüğü ön planda tutulduğunda merkez yer alan gücün bazı durumlarda paylaşılması gerekebilmektedir. Ancak elinde bulunan güçten daha fazlasını isteyen yöneticiler gücün dağıtılmasını kabullenmeyerek kurumu zor durumda bırakabildikleri gibi kendi güçlerini de yitirebilmektedirler. Bireyler başta gücü elde etmeye ve gücü elde ettikten sonra da bu gücü korumaya çalışmaktadırlar. Söz konusu teşebbüslerin netice verebilmesi için gücün elde edilme sürecinde bireylerin sahip olmaları gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Bununla birlikte istenen güç düzeyine erişildikten sonra söz konusu gücü yükseltmek ve kuruma yarar sağlamak için bireylerin bazı tutum ve davranışlar da ortaya koymaları gerekmektedir.

Güç kurumda varlığını sürekli olarak her mertebede hissettiren bir öge niteliği taşımaktadır. Kurumdaki kişilerin de etki düzeyleri sahip oldukları güçle alakalı olmaktadır. Bireyler güce erişirken çoğunlukla üç tip davranış sergilemektedirler. Bu davranış tipleri şu şekilde ifade edilebilir (Hoy ve Miskel 2012):

- Kurumdan ayrıl ve farklı bir kurum ara,
- Kurumda kal ve gerekli taktikleri uygula,
- Kurumu değiştirmeye çalış, fikirlerini açıkla.

Burada ifade edilen davranış tipleri neticesinde elde edilen neticeler birbirlerinden farklı olmaktadır. Kurumdan ayrılan birey sahip olduğu etkileme gücünü kaybetmektedir. Kurumda kalan mevcut taktikleri uygulayan ve sadık olan birey etkisiz olmayı devam ettirmektedir. Kurumu değiştirmeye çalışan ve fikirlerini açıklayan birey ise güç kazanmak adına farklı oyunlar ve stratejiler kullanmak durumundadır.

Kurum üyelerinin güç temin etmek için yararlandıkları metotların şu şekilde ifade edilmeleri mümkündür (Hoy ve Miskel 2012):

- Sponsorluk: hiyerarşinin alt düzeylerinde bulunan kişilerin üst düzeylerle yakın ilişkiler içerisine girerek beklentilerine yönelik olarak sadık kalacaklarını direkt olarak ifade etmeleri anlamına gelmektedir.
- İttifak kurma: yalnız başlarına amaçlarına ulaşamayacağını düşünen kişilerin güçlerini artırabilmek için çıkar toplulukları oluşturma teşebbüslerini ifade etmektedir.
- İmparatorluk kurma: genellikle ara düzeylerde görev yapan yöneticilerin alt düzeyde bulunan grupların ve kişilerin desteklerini alıp kuvvetini artırmaya çalışması anlamına gelmektedir.
- Bütçe Kurma: Kurumda alt düzeyde yer alan çalışanların bir araya gelmesi neticesinde bir birlik kurarak güç temin etmeye çalışmalarıdır.
- Uzmanlık Oyunu: Kurum açısından gerekli becerilere, bilgilere ve vasıflara sahip uzmanların kendilerine has özellikleri göstermek ve onlara duyulan gereksinimi ortaya çıkarmak ve kendilerinin özel olduğunu ortaya koymak adına kurumda yürütmüş oldukları faaliyetleri içermektedir.

- Patronluk: Üst düzeydeki kişilerin buldukları mevkiden dolayı sahip oldukları kanuni güçlerini alt düzeydeki kişilere güç gösterisi yapmak adına kullanmalarını ifade etmektedir. Ancak bu kullanım aslında kanuni bir kullanım tipi olmamaktadır.

Yukarıda ifade edilen güç oyunları bazı durumlarda güçlerini korumak isteyen üst yöneticiler, bazı durumlarda güç temin etmek isteyen ast çalışanlar tarafından kullanılabilir.

Buraya kadar anlatılanlardan hareketle güç temin edilmesiyle alakalı olarak bazı taktiklerin var olduğundan söz edilebilecektir. Bu taktiklerin ise şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (Özkalp ve Kırel 2001):

- Güç sahibi bireyler sürekli bilgi ve fikir paylaşımı içerisinde olmak ve onun düşüncelerini benimsiyor izlenimi bırakmak,
- Manevra becerisi geliştirerek, mevcut şartlara uyum gösterebilecek davranışı ve tutumu sergileyebilmek,
- Rakip olarak değerlendirilen bireylerden bilgileri mümkün olduğunca uzak tutmak,
- Astlardaki bireylere iyi tutumlar sergilemek ve gelecekte bu kişilerden karşılığını beklemek, olası rakipler içerisinde rekabet oluşturarak bunların birbirlerine zarar vermelerini sağlamak,
- Güven tesis ederek ilerleyen süreçle alakalı bugünden yatırım yapmak,
- Olası itirazların ortaya çıkmasından evvel bunları engellemek, benzer fikirleri savunmaları yükseltmek, taktiksel terfiler yapmak,
- Sürekli kazanan koalisyonların bir parçası olarak tanınmak.

2.1.3. Güç Kaynaklarına Yönelik Gösterilen Tepkiler

Kişilerin gücü ne biçimde algıladığı, güce yönelik ne tepki geliştirdiği davranışların biçimi açısından önem taşımaktadır. Özellikle yöneticilerin yararlanmış oldukları güç kaynaklarının neticelerine işgörenlerin algıları etki etmektedir. İşgörenlerin, güç kaynaklarına yönelik göstermiş oldukları tepkiler, işgörenlerin yöneticilerin ne ölçüde adaletli davrandığına inanmalarına bağlı olmaktadır. Verilen tepkiler pozitif veya negatif cevap verilmesiyle neticelenmektedir. İşgörenlerin pozitif

teпки vermeleri literatürde Edvin M. Bridges tarafından geliştirilen “Kabul Alan Modeli” üzerinden ele alınmaktadır. Burada ele alınan kabul alanı kavramı, ast düzeydeki işgörenlerin verilen emirleri ve komutları sorgulamaksızın yerine getirmeleri neticesinde oluşan alanı ifade etmektedir (Uras 1995). Bu açıdan yöneticilerin işgörenlerin kabul alanlarını iyi tanımlaması ve bu alana göre emirlerini oluşturması yöneticilerin işgörenlerden pozitif tepkiler almasını sağlayabilecektir.

İşgörenlerin güce yönelik verebilecekleri olası tepkiler ise Tablo 1.2’de gösterilmektedir.

Tablo 1.2. İşgörenlerin Güce Yönelik Verebilecekleri Olası Tepkiler

Güç Tipi	Bağlılık	Temel Seviyede Uyum	Direnç
Karizmatik Güç	XXX	XX	X
Uzmanlık Gücü	XXX	XX	X
Yasal Güç	XX	XXX	X
Ödül Gücü	XX	XXX	X
Baskı Gücü	X	XX	XXX

Kaynak: Hoy ve Miskel 2012.

Görüldüğü gibi işgörenlerin güce tepkileri farklılık arz etmektedir. Uzmanlık ve karizmatik güç karşısında işgörenler en fazla bağlılık sergilemekteyken, baskı gücü karşısında ise en fazla direnç göstermektedirler. Ödül ve yasal güç karşısından ise çalışanlar en fazla temel seviyede uyum gösterme eğiliminde olmaktadır.

2.1.3.1. Uyma (Boyun Eğme)

Üstlerinden gelen istekleri yapılmasının zorunlu hissedilmesi uyma tepkisinin geliştirilmesine neden oluşmasına neden olmaktadır. Söz konusu tepkinin sağlanabilmesi açısından kurumun politikası ve kurallarının çalışanlara benimsetilmesi

gerekmektedir (Robbins ve Judge 2012). Çalışan üstünden gelen isteklerin kurum hedeflerini gerçekleştirmedeki önemini anlamışsa söz konusu isteklere uyma ve bunları yerine eğiliminde olmaktadır.

Uyma veya boyun eğme davranışını çalışanlar kendi çıkarları açısından da sergileyebilmektedirler. Çalışan güç sahibi tarafından talepleri yerine getirmesi durumunda bir çıkar sağlayacağını düşünmekteyse, bu isteklere bağlı kalmaktadır. Çalışan uyma veya boyun eğmeyi burada sonunda bir ödül kazanacağı için uygulamaktadır. Çalışanın bu davranışı ortaya koymasına neden olan bir diğer sebep ise cezadır. Çalışan üstünden gelen emirleri yapmadığı takdirde ceza alacağını bilmesi, boyun eğme veya uyma davranışı sergilemesine neden olmaktadır. Bu açıdan bu davranışın devamlılığı ceza veya ödülün devamlı var olup olmamasına göre farklılık gösterecektir (Aşan ve Aydın 2006). Ödül ve ceza var oldukça uyma davranışı da var olacaktır.

Yöneticilerin astlarına vereceği ödüllerde adil davranması bununla birlikte çalışanlardan talepte bulunacağı konuların uygulanabilir ve ahlaki olması çalışanların uyma davranışı sergilemelerinde son derece etkili olmaktadır (Hoy ve Miskel 2012). Bu açıdan yöneticilerin yasal ve ödül güçlerini etkili kullanmaları çalışanların uyma davranışı sergilemeleri açısından son derece önemlidir.

2.1.3.2. Bağlanma (Katılma)

Bağlanma (Katılma), yöneticilerin kurallar, yasaklar, zorlama ve baskı olmaksızın sahip olduğu güç doğrultusunda çalışanları kurum hedeflerini gerçekleştirebilmek için yönlendirebilmesi anlamına gelmektedir. Çalışanlar genel olarak benimsedikleri davranışlar doğrultusunda iş yapma isteği içinde olmaktadır. Bunun nedeni çalışanların davranışları ve tutumları onlara doyum sağlayabilmekte ve bu doğrultuda istekleri karşılanabilmektedir (Kesebir ve ark. 2011). Bu sebeple çalışanlarda bağlanma davranışının oluşması açısından yöneticilerin çalışanlarının isteklerini karşılaması ve çalışanlarının doyum sağlayabilmesini temin etmesi gerekmektedir.

Bağlanma davranışı, çalışanların üstlerine besledikleri güven duygusu, hayranlık, kendilerini onlar üstünden tanımlama, kendileriyle onları özdeşleştirebilme

gibi hisler doğrultusundan meydana gelmektedir. Söz konusu bu hisler çoğunlukla yöneticilerin bireysel niteliklerinden kaynaklı olan uzmanlık ve karizmatik gücünden dolayı oluşmaktadır. Söz konusu güç kaynakları, çalışanlarda bağlılık davranışının gelişmesinin dışında onlarda yeni hedefler ortaya çıkararak onların daha başarılı olmalarını temin etmektedir (Karaman 2008). Bunun nedeni çalışanlar diğer insanlardan gelen etkilerle değil bireysel istekleri doğrultusunda ilerlemektedirler.

Neticede bireysel niteliklerden dolayı ortaya çıkması sebebiyle “kişilik gücü” şeklinde de ifade edilen karizmatik ve uzmanlık güçleri, kişiler üstünde bir baskı ve zorlama olmadan güven, sevgi ve saygı tesis etmekte ve böylelikle bağlanma davranışının oluşmasını sağlamaktadır. Bu açıdan bu güçler etkisi oldukça fazla olan güç kaynaklarıdır (Bayrak 2001). Kurumda çalışanlar ve yöneticiler arasında oluşan bağlılık kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinde oldukça büyük bir destektir. Söz konusu bu bağlılığın oluşabilmesi bakımından uzmanlık ve karizmatik güçleri oldukça önemlidir.

2.1.3.3. Direnme (Karşı Koyma)

Çalışanların yöneticilerin isteklerine açık veya kapalı bir biçimde tepki göstermeleri direnme olarak tanımlanmaktadır (Özaslan 2006). Çalışanlar verilen emirleri uygulama ve bunlara itaat etme davranışında bulunmazlar ve emirlere karşı gelirler. Ceza veren veya baskı yapan güç tiplerine yönelik çoğunlukla bu tepkiler verilmektedir. Güce yönelik ortaya konan bu tip tepkilerden sonra kurumlarda çatışma ortamının ortaya çıkması ihtimal dahilinde olmaktadır (Şener 2007). Bu sebepten dolayı yöneticilerin zorlayıcı güç tipini kullanmayı seçmeleri kurumlarda karışıklık oluşma riskinin artmasına neden olabilmektedir.

İyi yöneticiler çoğunlukla zorlayıcı güç kullanmayı arzu etmemektedirler. Bunun nedeni bu güç tipinin karizmatik güç tipine zarar verdiğini ya da ortadan kaldırdığını, işgörenler içerisinde düşmanlığa, çatışmalara, nefrete ve yabancılaşmaya sebep olduğunu düşünürler. Kurumda zorlayıcı güç tipinin sık sık tercih edilmesi işgörenler üstünde bazı negatif etkiler ortaya çıkarabilmekte ve bu durum kuruma zarar verebilmektedir. Bu güç tipinin sık kullanıldığı kurumlarda grev, görevleri aksatma, sabotaj ve hırsızlık gibi kuruma zarar veren davranışlar yaşanabilmektedir. Bununla birlikte bu güç tipine zararlı eylemlerin azaltılması açısından başvurulması

durumundaysa kavga, kanuni emirlere direkt olarak itaat edilmemesi, sabotaj, kuralların çiğnenmesi, itaatsizlik ve saygısızlık gibi davranışlar düzeltilmektedir. Zorlayıcı gücün tercihiyle birlikte direnme ve yabancılaşma davranışlarıyla karşılaşılması her zaman olası bir durumdur. Bu sebeple direnme davranışı oluşmadan evvel gücün adil uygulanması ve disiplin şartlarının bir an önce sağlanması gerekmektedir (Hoy ve Miskel 2012).

2.1.4. Güç Kullanımı

Güç olmadan kurumlarda ve organizasyonlarda bir düzenin olmayacağı ifade edilebilecektir (Bayrak 2001). Diğer bir ifadeyle güç kurum üyelerine etki ederek kurumsal hedeflere erişebilmek için gerekli bir etmendir. Bu açıdan yöneticiler çeşitli biçimlerde gücün yararlanması ve kurumsal hedefleri gerçekleştirebilme için değişik özellikteki kurum üyelerini harekete geçirecek bilgi düzeyine sahip olmalıdırlar (Aslanargun 2011). Gücün temini ile kullanımıyla alakalı olarak belli bir düzen içerisinde hareket edilmesi gerekmektedir. Bilgi birikiminin etkili olabilmesi açısından belli bir gücün bulunması ile söz konusu gücün verimli olarak ne biçimde kullanılacağına bilinmesi gerekmektedir. Böylece bilgiden düzgün bir biçimde yararlanılabilecektir (Polat 2010).

Bir yöneticinin sahip olduğu gücün seviyesi, yararlanabileceği güç tiplerinin toplamından meydana gelmektedir. Yöneticinin ise bu güç türlerinden hangilerinden yararlanacağı mevcut şartlar ile yöneticinin bireysel yeterliliğine bağlı olmaktadır. Yöneticinin sahip olduğu mevki ve yasal güce kıyasla sahip olduğu karizmatik ve uzmanlık gücü daha önemlidir (Zafer 2008).

Tarihsel süreç içerisinde güç, ona sahip olan bireylerin diğer bireyleri sömürmeleri sebebiyle kötü bir kavram olarak akıllarda kalmasına sebep olmuştur. Ancak güç kendi başına kötü ya da iyi olamamaktadır. Gücü kullanan bireylerin gücü kullanma biçimleri onun iyi veya kötü olarak algılanmasına sebep vermektedir. Bu açıdan önemli olan güç kullanıcılarının gücü ne biçimde değerlendirdikleridir (Akgün 2016).

Güç yönetimi kapsamında dört temel olduğu ifade edilmektedir. Bu temellerin şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (Doğan 2012):

1. Her kurumun farklı çıkarları bulunmaktadır. Bu sebepten dolayı yapılması gereken ilk öge mevcut politik yapıyı irdelemek ve önemli çıkarlar ile kurumda gücü olan birimleri tespit etmektir. Herkesin dost veya düşman olacağını düşünmemek gerekmektedir.
2. Kurumdaki farklı birimler ve kişilerin bizimle alakadar olan fikirlerle alakalı ne gibi fikirlere sahip olduklarını tespit etmek gerekmektedir. Onların fikirlerinin oluşmasına sebep olan unsurları irdelemek önemlidir. Benzer fikirlere sahip insanlar yönetmek kolay olmaktadır. Ancak farklı fikirleri olan bireylerin yönetilmesi zordur. Bu sebepten farklı fikirli insanların görüşlerini almak önemli olmaktadır. Bu insanları tanımak ve onlarla ortak çıkarlarda buluşabilmek gücün korunabilmesini sağlayacaktır.
3. Güç merkezli yönetim, sorunları çözebilmek için bize karşı olanlardan daha çok güce sahip olmayı bilmek anlamına gelmektedir. Bu sebepten dolayı iktidarın nereden ve nasıl geldiği bilmek önemli olmaktadır. Böylelikle iktidarı sağlamak adına bu öğelerden yararlanılabilecektir.
4. Güç merkezli yönetimde, kurumlarda iktidar sağlamayı ve bunlardan yararlanmayı mümkün kılan stratejilerin ve taktiklerin bilinmesi gerekmektedir. Söz konusu taktikler ilk önceleri işe yaramıyormuş gibi gözükseler de bunlar bireylerin tutumlarının izlenmesinde bireye uzmanlık kazandıracaktır. Böylece ilerde güce sahip olunması kolaylaşacaktır.

Yönetici konumunda olan bireylerin gücün yönetilmesiyle alakalı olarak şu soruları kendilerine sormaları yerinde olacaktır (Doğan 2012):

- Elde edilmiş olan gücün kaynağı nereden geliyor?
- Elde edilebilecek başka kaynaklar bulunmakta mı? Bulunmaktaysa bu kaynaklar nasıl elde edilebilir?

- Elde edilmiş olan kaynaklarla kime veya kimlere güç uygulanabilecektir?
- Elde edilmiş olan kaynakları engelleyebilecek etmenler nelerdir?

2.1.5. Güç İlişkilerine Etki Eden Demografik Etkenler

Güç ilişkileri kapsamında genelde merkez bir bireyin olduğu diğer kişilerin ise merkezdeki bireyin etrafında toplandıkları görülmektedir. Sosyologlar sosyal alış-veriş kuramına bağlı olarak bireylerin pozitif neticeler elde edebilmek amacıyla hareket ettiklerini ifade etmektedirler. Süreç içerisinde sosyal alış-verişlerin yani ricaların, emirlerin ve bilgilerin geliş ve gidişlerinin düzensiz olduğu ifade edilmektedir. Bir diğer ifadeyle adaletli dağılmamış bir güç dağılımı neticesinde ise çıkarlarının da adil olmayan bir biçimde ele alınması söz konusu olmaktadır. Bu durum bazı bireyler açısından negatif neticeler sebep olabilecektir (Koçel 2015).

2.1.5.1. Güç ile Cinsiyet İlişkisi

Güç ve rollerle alakalı yapılan çalışmalara göre kadın ve erkeklerin tarih boyunca farklı sorumlulukları ve rolleri bulunmuştur. Erkekler geçmişte devamlı güçlü olma ve neticeye varma gibi niteliklere sahip olmayı arzu etmiştir. Söz konusu rolleri sebebiyle de erkekler ailede karar verici rolünü üstlenmek durumunda olmuştur. Kadınlarinsa geçmişte güç sahibi olması arzu edilmemiştir. Bununla birlikte kadınların güce gereksinimleri olmadıkları iddia edilmiştir. Bu açıdan güç ve cinsiyet arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Güç etkileşimlerinin cinsiyet açısından ataerkil güç ve cinsiyete bağlı sosyalleşebilme olgusunun ortaya konulabilmesi açısından değerlendirildiği açıktır. Geleneksel rollere göre kadınlar ev işlerini yürütmek, çocukları büyütmek gibi sorumlulukları olmaktadır. Örgütsel yapılarda ise kadınların erkeklerin rollerini desteklemesi gerekmektedir. Bu durum sosyal yaşam içerisinde kadınların çoğunlukla hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik gibi mesleklere yönetilmelerine sebep olmuştur (Acuner ve Sallan 1993).

Günümüzde kadınlar iş hayatında farklı ikilemlere maruz kalmalarına rağmen iş hayatının bir parçası haline gelmişlerdir. Söz konusu süreçler kapsamında yöneticilerin cinsiyetlerine göre ayırmamak önemli olacaktır. Bu açıdan yöneticilerin başarılı veya kaliteli yöneticiler olarak ele almak akılcı olacaktır.

2.1.5.2. Güç İle Yaş İlişkisi

Yönetim denildiğinde akla genel olarak iş tecrübesi gelmektedir. Bu durum günümüze kadar olan süreç içerisinde işlerin yaşlara göre dağıtılmasına neden olmuştur. Bir diğer ifadeyle kurumlarda çalışanlar yaşları ilerledikçe üst kademelere doğru ilerlemektedirler. Bu sebepten dolayı 1980'li yıllara kadar üst düzey kademelere çalışanların getirilmesi açısından yaş yeterli bir kriter olarak ele alınmıştır. Bunun temelinde ise yaşla tecrübe arasında yakın ilişki olduğuyla alakalı inançtır. Fakat 1990'lı yıllarda ortaya çıkan değişim hareketleri ile birlikte bilgi teknolojilerinde ortaya çıkan büyük ilerlemeler genç bireylerin üst düzey pozisyonlara alınmalarına vesile olmuştur. Böylelikle genç bireylerde güce kavuşabilmeye başlamıştır.

Yönetim kademeleri kapsamında yer alan gençler ile yaşlılar arasında kuşak çatışmasına benzer çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bununla birlikte ortaya çıkan sorunların çözümünde genç yöneticiler ile yaşlı yöneticilerin birbirlerinden farklı türde güç tiplerinden yararlandıkları gözlemlenmektedir. Genel olarak genç yöneticilerde kendini kabul ettirme, kendini ispat ve gösterme isteklerinin fazla olması sebebiyle bu yöneticilerin gücü daha çok başarılı olmak için kullandıkları ifade edilmektedir. İlerleyen yaşlarda ise bireylerin özdeşleşme ile uzmanlık gücünü kullandıkları belirtilmektedir. Bununla birlikte ceza ve ödül güçlerinin kullanılmasının da söz konusu olduğu söylenmektedir. Bu sebepten dolayı güç ve yaş etkileşimi kapsamında örgütsel kaynaklı güçler açısından büyük farklılık gözlenmemekle beraber bireysel kaynaklı güçler açısından farkların olduğu gözlemlenmektedir (Karaman 2008).

2.1.5.3. Güç ile Eğitim İlişkisi

Bireylerin ve kurumların değişmesi sosyal yaşamda çoğunlukla gelişimle alakalı olarak algılanması sebebiyle pozitif karşılanmıştır. Fakat değişimin gelişimi sağlayabilmesi için bünyesinde bir fırsatı buldurması gerektirmektedir. Burada fırsat açısından ele alınacak temel unsur eğitim olmaktadır.

Kurumlar açısından eğitimin sahip olduğu önemlerin başında çalışanların kurumlara sağladığı katkı gelmektedir. Bu açıdan çalışanların sahip olduğu becerilerle birlikte çalışanların eğitim düzeyi kurum kaderini tayin etmektedir. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça uzmanlık güçleri artmaktadır. Bu açıdan eğitilmiş çalışanların uzmanlık

gücü yüksekken eğitimi düşük bireylerin ise uzmanlık güçleri düşük olmaktadır. Bununla birlikte eğitim düzeyi yüksek çalışanların yönetici konumuna daha hızlı yükseldikleri bilinmektedir. Bu durum eğitimin gücü elde etmeyi kolaylaştırdığını ortaya koymaktadır. Bunlar dışında eğitim seviyesi yüksek bireylerin gene olarak ödüllendirici gücü kullanmayı tercih ettikleri, eğitim düzeyi düşük bireylerin ise genel olarak cezalandırıcı gücü kullanmayı tercih ettikleri ifade edilmektedir (Karaman 2008).

2.1.6. Güçle Alakalı Yaklaşımlar

Güçle alakalı ortaya konulan yaklaşımlar stratejik belirsizlik teorisi ve kaynak bağımlılığı teorisidir.

2.1.6.1. Stratejik Belirsizlik Teorisi

Kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi genel olarak belirli olamamaktadır. Söz konusu hedeflerin belirsizliği kurumda politik davranışların ortaya çıkması açısından bazı olanaklar yaratmaktadır. Bunun nedeninin pek çok politik tutumun hedeflerin gerçekleşmesine olası yarar sağladığının düşünülmesidir.

Net bir biçimde ifade edilen düzenlemeler ile ilkelerin var olması, politik tutumların sergilenmesine mani olmaktadır. Neticede politik faaliyetlerin belirsizlik olan bir ortamda görülme ihtimali daha yüksek olmaktadır (Hatch 1997). Kişiler onlara yol gösteren kuralların anlaşılır veya net olmadığı şartlarla yüzleşmeye alışkın olmamaları halinde politik tutumlar içine girebilmektedirler. Bununla alakalı olarak terfi, otorite dağılımları ve birimler arasında koordinasyon benzeri konularda net politikaların var olmaması halinde bireylerin politik faaliyetler yürütmelerinin olası olduğunu ifade etmek mümkün olmaktadır.

2.1.6.2. Kaynak Bağımlılığı Teorisi

Kurumsal kaynakların kısıtlı ve önemli olması sebebiyle bu kaynakların etkin bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu durum aynı zamanda kaynakları yönetme yetkisi olan bireyler bir güç avantajı sağlamaktadır. Söz konusu yönetimde cezalandırma veya ödüllendirme bulunmamaktadır. Bu olgu kapsamında danışma gücü önemli olmaktadır. Bireyin karar merkezlerin olan uzaklığı, kurumdaki konumu, kurumun önemli bireyelerine olan yakınlık seviyesi, haber ile bilgi sistemlerine göre konumu benzeri öğeler güç kaynağı olarak ele alınabilecektir.

Kurumlarda önem arz eden en önemli kaynakların başında bilgi gelmektedir. Kurumsal yapılarda en tepelerde olan bireyler diğer çalışanların elde edemeyeceği bilgileri temin edebilmektedirler. Fakat bu durum günümüzde değişmeye başlamıştır. İlerleyen teknolojiyle birlikte çalışanlar da bilgiye daha kolay erişebilmektedir. Böylece bilgi gücünün çalışanları etkileyebilme gücü giderek düşmektedir.

2.2. Hemşirelikte Güç ve Gücün Algıları

2.2.1. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi ve Güç

Globalleşme her alanda kendini gösterdiği gibi sağlık hizmetleri kapsamında da kendini göstermiştir. Bu sebepten dolayı sağlık kurumların faaliyetlerini ve yapılarını değiştirmek durumunda kalmıştır. Sağlık hizmetleri yöneticileri; artan rekabet koşulları, hızla farklılaşan teknoloji, bilginin durmaksızın artması, verimliliğin önemsenmesi, maliyet etkinlik, nitelik çalışan gücünün yetersizliği, kültürel farklılıklar, sağlıklı insan gücündeki göçler, kuşaklar arası değer farkları, müşteri beklentilerinde ortaya çıkan değişimler gibi farklı birçok konuyla ilgilenmek durumunda kalmışlardır. Bu sebepten dolayı hemşirelik hizmetleri yönetiminin de değişen şartlar kapsamındaki önemi giderek artmaktadır (Baykal 2015).

Sağlık hizmetlerinin erişmesi gereken noktalara erişip bu noktalarda en verimli biçimde hizmet vermesinde en önem arz eden görev hemşirelere düşmektedir. Bunun nedeni ise hemşirelerin hastalar ile hasta yakınlarıyla en yakın ilişki içerisinde olan sağlık çalışanları olmalarıdır. Bu sebepten dolayı hemşirelerin kendi içlerinde ve diğer sağlık çalışanlarıyla organize olarak görevlerini yürütmeleri gerekmektedir. Bunun temin edilebilmesi açısından ise bir yöneticinin varlığı gerekmektedir. Sağlık Bakanlığı'nın Kamu Hastaneler Birliği uygulamasını başlatmasıyla birlikte geçmişte başhemşire olarak ifade edilen yöneticiler günümüzde Hasta Bakım Hizmetleri Müdürü olarak ifade edilmektedirler. Söz konusu değişim sonrasında da bu bireylerin yetki ve görevleri yeniden düzenlenmiştir.

Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürünün yetki, görev ve sorumlulukları Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Taşra Teşkilatı Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge kapsamında tanımlanmıştır. Buna göre sağlık bakım hizmetleri; sağlık kurumuna başvurmuş hastaların sağlık kurumuna kabul edilmesinden başlayıp hastanın taburcu

işlemlerinin sonlandırılmasına kadar süre içerisinde, görevli doktorun tanı, bakım, rehabilitasyon ve tedavi süreçleriyle alakalı emirleri gözetilerek sağlık çalışanları hakları, hasta hakları ve güvenlikleriyle müşteri memnuniyeti ilkelerine bağlı olarak verilen hizmetler ve hastaların bu hizmetlere kolayca erişebilmesinin sağlanması amacıyla temin edilen hizmetlerin tamamıdır (TKHK 2017).

Hemşirelik hizmetlerinde verimliliğin sağlanabilmesi açısından yönetim süreçlerinde bazı konulara özen gösterilmesi gerekmektedir. Bu konuların şu şekilde ifade edilmesi mümkündür (Baykal 2015):

- Hemşirelik hizmetleri tepe yönetici görevinde olan Başhemşire, Hemşirelik Hizmetleri Müdürü, Hemşirelik Hizmetleri Direktörü/Koordinatörü gibi çalışanların direkt olarak hastane genel yöneticisine bağlı olması gerekmektedir.
- Hemşirelik hizmetleri tepe yöneticinin aynı zamanda bir hemşire olması gerekmektedir.
- Hemşirelik Hizmetleri Müdürü (HHM), hastanenin yönetim kurulunda bulunması gerekmekte ve hemşirelikle alakalı direkt etkili olmalıdır.
- HHM'nin atama kriterlerinin açıklanması gerekmekte ve bu kriterlere uyan atamalar yapılması gerekmektedir. Atama süreçlerinin düzgün devam edebilmesi için kurumda yönetici havuzunun oluşturulması amaçlanmalıdır.
- Hemşirelik hizmetlerin koordine olma biçimiyle faaliyetleri yürütme şekli modern yönetim anlayışlarını kapsayacak biçimde mümkün olan seviyede merkezkaç yapıda oluşturulması gerekmektedir.

2.2.2. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Görevleri

Yöneticilerin görev tanımlarına 31 Ekim 2012 tarihli ve 3131 sayılı Makam Onayıyla yürürlüğe giren “Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Taşra Teşkilatı Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge” bir netlik getirilmiştir.

Sağlık bakım hizmetleri, sağlık kurumuna başvuran bireylerin kabul edilmesinden başlayıp taburcu edilmesindeki süreçler bitinceye kadar olan süre içerisinde, hastaya bakan doktorun, tanı ve tedavisinde müşteri memnuniyeti ilkelerine

bağlı olarak yapılan hizmetler ile hastaya sosyal destek sağlama, hastayı nakil etme, hastanın sağlık hizmetlerine kolay erişmesini sağlama gibi hizmetlerin tamamını kapsamaktadır (Madde 18/1). Bu açıdan tıbbi hizmetlerin dışındaki sağlık departmanlarında sürdürülen tüm hizmetlerle bu hizmeti yerine getiren bireylerin yönetimlerinden sorumlu olmaktadır.

663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin hemşirelik hizmetleri yönetiminde sebep olduğu en büyük problemlerden bir tanesi Başhemşirelik pozisyonunu kaldırması ve bunun neticesinde hemşirelerin temsil yetkisini ortadan kaldırmasıdır. Var olan koşullar kapsamında pek çok kurumda bakım hizmetleri müdürlerinin hemşire olması ilerleyen dönemlerde de hemşire olması gerektirmemektedir. Bununla birlikte hemşire olan bakım müdürlerinin farklı sağlık çalışanlarını yönetmelerinin sebep olduğu bazı sorunlar da bulunmaktadır. Sağlık çalışanları içerisinde en fazla istihdam edilen sağlık çalışanlarının hemşireler olması ve hizmetler kapsamında 24 saate yakın hizmet vermeleri meslek grubu açısından kendi yöneticileri tarafından temsil edilmelerini gerekli kılmaktadır (Baykal 2015).

Sağlık kurumunda sağlık kurumuna geçişebilmekle beraber hemşirelik hizmetleri yöneticisi; hemşirelik hizmetleri müdürü, hemşirelik hizmetleri direktörü, bölüm sorumlu hemşireleri, başhemşire ve başhemşire yardımcıları üst kademe ve gözetmen hemşireler orta kademe, birim/servis sorumlu hemşireleriye alt kademe yöneticiler şeklinde ele alınmaktadır. Yönetim açısından görevler şu şekilde ifade edilebilecektir (Türkmen 2012):

- Üst düzey yöneticiler (Başhemşire/ Hemşirelik Hizmetleri Müdürü): Bu düzeydeki yöneticiler her hemşirelik faaliyetinden sorumlu olmakla beraber hemşirelikle alakalı politikaların oluşturulmasında da görev yapmaktadırlar. Bu kapsamda hasta ve toplum sağlığını geliştirici faaliyetlerde yer almakla beraber sunulan hizmetin organizasyonu da ilgilendirir. Hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi ile koordinasyonunda oldukça etkindirler.
- Orta düzey yöneticiler (Bölüm Sorumluları/ Gözetmen Hemşireler): bu yöneticiler alt düzey yöneticiler ile üst düzey yöneticiler arasında bilgi transferini gerçekleştirirler. Hasta bakımıyla dolaylı yünden

ilgilenmekteken kurum amaçları ve politikalarıyla direkt olarak ilgilenmektedirler. İnsan kaynaklarının yürütülmesinde, koordinasyon fonksiyonlarında, örgütlenmede farklı birimlerle etkileşime girerek hasta bakım politikalarının oluşturulmasında görev almaktadırlar.

- Alt düzey yöneticiler (Servis Sorumlu Hemşireleri): Hastaların ihtiyaçlarını karşılayacak hemşirelik bakımını yönetmek ile bakım hizmetlerinin sürdürülmesinde görevlidirler. Çalışanlar ile üst yöneticilerin bağlantı kurmasını sağlamaktadırlar.

2.2.3. Hemşirelikte Güç

Sağlık çalışanlarından biri olan hemşireler hastalarla yakın etkileşim içerisinde olmaları açısından oldukça önemli güçlere sahiptirler. Hemşirelik mesleğinin temelinde insan yer almaktadır. Hemşirelik mesleği gereği, hizmet verdikleri kişilerin veya hastaların ihtiyaçlarını bilen hemşireler, sahip oldukları bilgi birikimlerini toplumsal gereksinimlerin giderilmesinde kullanabilmektedirler. Hemşirelerin hasta savunuculuğu açısından hareket etmesi neticesinde sağlık sisteminde anlamlı değişiklikler olabilmesi mümkün olacaktır (Karaöz 2004).

Sağlık hizmetlerinde sürdürülen ekip çalışmalarında hemşirelerin oldukça önemli rolleri bulunmaktadır. Hemşire, sosyal yaşamda sağlığın geliştirilmesinde, sağlanmasında ve iyileştirilmesinde önemli görevler üstlenmektedir. Söz konusu şartlar hemşirelerin güçlü olmasını bir zorunluluk haline getirmektedir. Bu konuyla alakalı olarak literatür incelendiğinde ise hemşireler ile yönetici hemşirelerin, güç kavramını anlamaları ve bu kavramı kurumsal hedeflere ulaşmak için kullanmaları gerektiğinin üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu bakımdan güç kavramı kurum başarısı açısından gerekli olmakla beraber hemşirelik açısından da gereklidir (Korkmaz 2001).

Hemşirelik mesleğinin itibarının geliştirilmesi açısından gücü kullanabilen ve güçlü yöneticilerin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan yönetici hemşirelerin güçten nasıl yararlanmaları gerektiğini öğrenmeleri gerekmektedir.

Liderlik veya liderlik becerilerine sahip olan bireyler her kurum açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple hemşirelik mesleği kapsamında da liderlik becerilerini bulunduran hemşirelere gereksinim duyulmaktadır. Hemşirelerin sahip oldukları güç

hemşirelerin liderlik becerilerine etki etmektedir (Al-Hussami 2008). Sağlıkta dönüşüm programı, sağlık hizmetlerinde akreditasyon ve kalite uygulamaları, devamlı değişen yasal düzenlemeler, performansa dayalı ücretlendirme sistemleri, geleneksel tedavi yöntemleri yerine etkili modern tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi, sağlık bakım giderlerinin ödenmesindeki zorluklar veya kaynak sıkıntıları, nicel ve nitel hemşire yetersizliği, nüfusun artması ve giderek yaşlanması, mili ve uluslararası politikaların yaptırımındaki hızlı değişiklikler, hemşirelerin memnuniyet seviyesindeki düşmeler, mobbing ve tükenme gibi problemler hastaların sorunlarını engelleyecek, mağduriyete mani olacak hemşire liderlere olan ihtiyacı giderek artırmıştır. Bu açıdan hemşirelerde liderlik becerilerinin gelişmesi son derece önemli hale gelmiştir (Öztürk vd. 2012).

Uluslararası kurumlarda hemşirelerin, sağlık karar ve politika sistemlerinde yer almaları oldukça önemli bir gelişmedir. Böylelikle hastaların mağduriyeti engellenebilmekle beraber hasta ve hasta yakınlarının iyiliği daha da artırılabilir. Söz konusu bu durumlar ise hemşire liderlere olan gereksinimi artmasını sağlamaktadır (Duygulu ve Kublay 2008).

2.2.4. Hemşirelikte Güçsüzlük

Kurumlardaki çalışanlar bazen kendilerini güçsüz hissedebilmektedir. Güçsüzlük kavramı ise kişinin kendi başına bir şey başaramadığı veya yapamadığı hissi olarak ifade edilmektedir. Kişiler kendilerini güçsüz hissettiklerinde işlerinde başarılı olma ihtimallerinde düşüşler yaşanabilmektedir (Çavuş ve Akgemci 2008).

Hemşirelik mesleki uygulamalar esnasında kendilerini güçsüz hissedebilirler. Bu durumun pek çok farklı sebebi olabilir. Kurumlarda çalışanların kendilerini güçsüz hissetmelerine sebep olan etmenler, ödül sistemleri, yönetim stili ile iş tasarımı gibi faktörler olmaktadır (Üstün 2001).

Yönetici hemşireler diğer hemşirelerle olan ilişkilerinde demokratik şartlar oluşturabilirlerse diğer hemşirelerin kendilerini güçsüz hissetme ihtimali azalabilecektir. Ancak adil olmayan bir sistemde süreç yürütülmeye çalışırsa hemşirelerdeki güçsüzlük hissinde artış görülebilir.

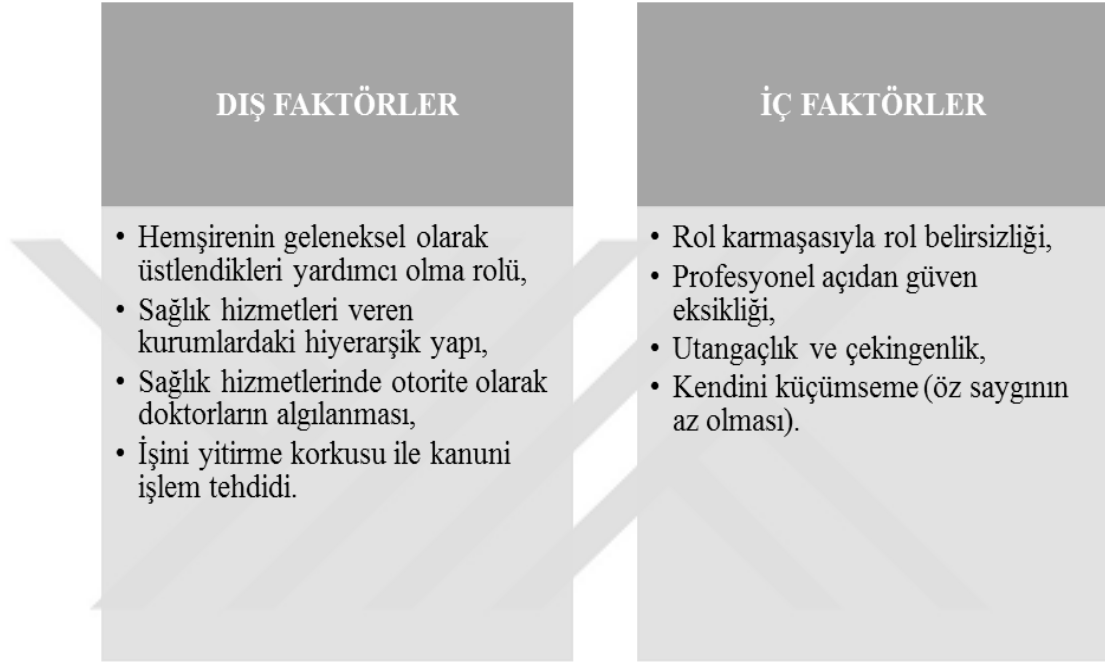
Önemli hemşirelik liderlerinden olan Benner (1984), hemşirelerin sahip oldukları gücü mesleğin sanatsal ve bilimsel yönünde aldıklarını ifade etmektedir. Benner, kimi hemşirelerce, bakım hizmetleriyle alakalı özelliklerin, erkeklerin güçlü otorite oldukları sağlık kurumlarında güçsüzlük kaynağı şeklinde algılandığı ve söz konusu algılamamanın, kadınlara has gücün değersizleştirildiğini, gücün ya da hemşireliğin, erkeğe veya kadına has terimlerle açıklanmasının doğru bulmadığını ifade etmektedir. Benner açısından kadınları küçümsemenin temelinde, hemşireler ile kadınların sahip oldukları değerlerin boyun eğici ve hizmet edici şeklinde değerlendirilmesi bulunmaktadır. Benner açısından hemşirelik bakımında altı tane güç tipi bulunmaktadır (Karaöz 2004):

- Dönüştürücü güç: bakım verilen kişilerin, bireysel imajlarının değişmesine destek olma becerisi,
- Bütünleştirici güç: bakım verilen kişi veya kişilerin olağan hayata dönmelerine destek olma becerisi,
- Savunuculuk gücü: Engelleri ortadan kaldırma becerisi,
- İyileştirici güç: iyileşme sürecinin hızlanmasını sağlayan hemşire ve hasta arasındaki ilişkiyi yaratma becerisi,
- Katılımcı güç: hastayla bakım ilişkisinden ortaya çıkan güç,
- Problem çözücü güç: bakım sürecinde sorunlara çözüm bulabilmek için ipuçlarını görebilme ve araştırma yapabilme becerisi.

Hemşirelik mesleğinin gerçek anlamda bir meslek olarak algılanabilmesi için toplumdaki bireylerin hemşirelik hizmetlerini farkında olması ile söz konusu hizmetlere değer vermesinin sağlanması gerekmektedir. Bu öğeler gerçekleştirilebilirse, hemşireler kendi uzmanlık dallarını ilgilendiren becerileri denetim altında tutabilme yetkisine sahip olabileceklerdir. Hizmetleri denetim altında tutabilme ve toplum tarafından fark edilebilme güç temininde önemli bir durumdur.

Sağlık çalışanların içerisinde hemşireler oldukça büyük bir kesimi oluşturmaktadır. Bununla birlikte hemşireler bakım verdikleri hastalarla en uzun süreli ilişki içerisinde olan sağlık çalışanlarıdır. Ancak hemşireler kendilerini güçsüz hissetmektedirler. Bu güçsüzlüğe sebep olan nedenler hemşirelik mesleğinin kendisiyle

ve hemşirelik dışındaki faktörler ilgili olabilecektir. Söz konusu faktörler ise Şekil 2.1’de ifade edilmektedir.



Şekil 2.1. Hemşirelikte Güçsüzlük Sebepleri

Kaynak: Karaöz 2004.

2.2.5. Hemşirelikte Güçlendirme

Hemşirelikte bakım süreçleri yaratıcı olmayı gerektirmektedir. Hemşirelikte yaratıcı düşünebilmek için ise hemşirelik süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bu bakımdan hemşireler mesleki süreçlerden yararlanarak uygulamalarda realist ve bilimsel bir yaklaşım üzerinden hareket etmektedirler. Hemşirelik süreci yönetimlerinden yararlanılması, hastalarla üstünkörü ilgilenmek yerine, hastanın ihtiyaçlarını belirlemek ve bunları temin etmek ile hastaya vakit ayırmak için planlı bir sürecin yürütülmesini sağlamaktadır (Korkmaz 2011).

Hemşirelerin güçlerinin yükseltilmesinde birbirleriyle yüksek ilişki içerisinde olan bazı faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörler; birleşme (beraber hareket etme), ilişkileri güçlendirme, politik etkinliği artırma ve eğitimidir (Karaöz 2004):

- Birleşme: Hemşireliğin mesleki açısından güç kazanmasını en önemli yolu, belli hedeflere varılabilmesi için hemşirelerin beraber hareket etmesidir. Fakat hemşireler çoğunlukla sağlık sistemi içerisinde birbirlerini rakip olarak görmektedirler. Bu açıdan hemşirelikte kolektif sınıf bilinci tam oluşmamıştır. Hemşirelik mesleği içerisinde belli güçler de, pek çok farklı eğilim sebebiyle etkili olmamaktadır. Hemşirelerin güçlü olabilmeleri temellerini profesyonel derneğe dayandırmaları gerekmektedir.
- Hemşirelerin birbirleriyle olan ilişkileri güçlendirmeleri: hemşirelik mesleğinin gücünün artırılmasını sağlayacak bir diğer önemli etken, hemşirelerin kendi aralarındaki ilişkileri pozitif yönde geliştirmeleridir. Hemşirelerin işbirliği üzerine kurulu ilişkiler kurmaları, rekabetçi ve negatif ilişkilerden uzak durmaları açısından önemlidir. Fakat, hemşirelerin yeterince işbirliği kurmadıkları bilinen bir durumdur. Hemşirelerin kendi aralarındaki uygulamalarda ve eğitimlerde işbirliği ve iletişim kurulamamaktadır. Bunun neticesinde hemşirelikle alakalı yürütülen çalışmaların büyük bölümü gerçek hayata geçirilememektedir. Paylaşım ve etkileşim yeterli olmamakta, ortak bir çerçeveye oturtulamamakta ve meslek gelişimi sağlanamamaktadır.
- Hemşirelerin politik etkinliklerini artırmaları: hemşirelerin güçlerini artırmalarının önemli yollarından birisi politik etkilerini yükseltmeleridir. Politika bilindiği üzere çoğunlukla toplumun büyük bir bölümünün iyiliğini gözeten toplumsal konularla ilgilenmektedir. Toplumsal konulardan en önemlilerinden biri de sağlık bakımıdır. Sağlık bakımıyla alakalı konularda hemşireler kendi seslerini duyurmalıdır. Bunun nedeni sağlık politikalarının, sağlık çalışanlarının hizmet içeriğini belirlemesi ile sağlık hizmetinden yararlanacakların söz konusu hizmetlerden ne biçimde yararlanacaklarını belirlemesidir.

- Eğitim: Sağlık hizmetlerinde hemşirelerin gücünü artıracak bir diğer etmen eğitimidir. Bunun nedeni eğitimin politik katılımı etkilemesidir. Bu sebepten dolayı hemşirelik mesleğinin lisans düzeyinde olması zorunludur. Türkiye’de 1997 senesinde “Sağlık Meslek Liseleri” kapatılmış ve hemşirelik mesleği lisans düzeyine yükseltilmiştir. Ancak daha sonra siyasi kaygılara bağlı olarak Sağlık Bakanlığı’nın yeniden sağlık meslek liseleri açma girişimleri söz konusu olmuştur. Hemşireler bu konuyla alakalı da seslerini pek duyuramamıştır. Türkiye’de hemşirelerin ortak hedefler doğrultusunda ilerleyememelerinin bir sebebi de mevcut eğitimdeki farklardır.

2.2.6. Hemşirelikte Güçlendirme Boyutları

Güçlendirme, kurumda çalışanlara otorite ile yetki sağlayarak onların kurumdaki güçlerini artırmak olarak ifade edilebilecektir. Çalışanları güçlendirme, çalışanlara güç temin etmeyi açıklamaktadır. Bununla birlikte çalışanları teşvik etmeyi ve onlara motivasyon sağlamayı da ifade edebilir (Akçakaya 2010). Bu açıdan günümüzdeki motivasyonel kullanım bu terimin iyi bir açıklaması olmaktadır. Çalışan güçlendirme, global değişimlerin ve rekabetin su üstüne çıkardığı ya da daha da önemli hale getirdiği bir yönetim kavramı olarak ele alınmaktadır. Bu açıdan güçlendirme, paylaşma, yetiştirme, yardımlaşma ile ekip çalışmasıyla çalışanların karar verebilme becerini artırma ve çalışanları geliştirebilme süreci olarak ifade edilebilecektir (Doğan ve Kılıç 2007).

Hemşirelere verilen hizmet içi eğitimlerle, kliniklerde çalışma deneyimi fazla olan hemşirelerin kliniğe yeni gelmiş hemşirelere tecrübelerini aktarması mümkün olmakta ve böylelikle yeni gelen hemşirelerin kendilerine güvenlerinin artmasını sağlanabilmektedir. Departman ve birimlerdeki hemşirelerin başarılı olmaları aynı zamanda yöneticilerin başarılı olmaları anlamına gelmektedir.

2.2.6.1. Güçlendirmenin Davranışsal Boyutu

Güçlendirmenin davranışsal boyutu, kurumdaki çalışanların daha verimli işgörebilmeleri için onlara özgürlük sağlama olarak ifade edilebilecektir. Davranışsal yaklaşım, çalışanları güçlendirmeye alakalı üst yönetimlere ait sorumlulukların neler

olduğunu ve üst yönetimlerin neleri yapmaları gerektiği ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışanların güçlenmesine nelerin engel olduğunu ve bunların ne biçimde ortadan kaldırılabileceğini de ifade etmeye çalışmaktadır (Çöl 2011).

Güçlendirmede birim ve departmanlardaki hemşireler yetki tanınmasıyla birlikte güçlenme sağlanabilmektedir. Kliniklerde hasta bakım hizmetleri müdürünün sorumlu hemşireye sorumluluk vermesi sayesinde yetki dağıtımı sağlanmış olmaktadır. Sağladıkları yetkilerle birlikte klinik sorumlu hemşirelerinin görev yaptıkları hemşirelerin başarılarını artırması mümkün olmaktadır.

2.2.6.2. Güçlendirmenin Bilişsel Boyutu

Güçlendirmenin bilişsel boyutunda kişilerin kendi isteklerini ön planda tutulması gözlemlenebilmektedir. Çalışanı güçlendirmeyi farklı bir boyuttan değerlendiren bu yaklaşım, üst yönetimlerin neyle ilgilenmesi gerektiği yerine, alt düzeydeki çalışanların üst yönetimce sağlanan güçlendirme faaliyetlerini ne biçimde algıladıklarını değerlendirmektedir (Dönmez 2012). Çalışanı güçlendirmenin yalnızca davranışsal boyut üzerinden değerlendirilmesi tek yönlü değerlendirme yapma anlamına gelmektedir. Bu durum ise bilişsel boyutun görmezden gelinmesi anlamına gelmektedir. Bireyler kendilerine daha güvenir hale gelebilmektedirler (Yücel ve Demirel 2012).

Hemşirelik hizmetleri müdürlerinin beraber çalıştıkları hemşirelerle toplantı yapması ve bu toplantılarda onların istek ve beklentilerini öğrenerek işleyişi bunlar üzerinden yürütmesi hemşirelerin kendilerine olan saygılarının artmasını sağlayabilmektedir. Bu durum neticesinde ise güçsüzlük hissi sonlanabilmekte ve hemşireler kendilerine güvenmeye başlayabilmektedirler.

2.2.6.3. Güçlendirme Algıları

Literatürde güçlendirme algıları bilişsel boyut kapsamında dört kategori altında ele alınmaktadır. Bu kategoriler ise anlam, yeterlilik, özerklik ve etkidir. Söz konusu kategoriler şu şekilde ifade edilmektedir (Çöl 2011):

- Anlam: Çalışan açısından işin anlamlı olması çalışanı güçlendirmek açısından önemli boyutlardan biri olmaktadır. Çalışanların değer sistemleriyle yapmış oldukları işler birbirleriyle uyumlu olma düzeyleri

artıkça güçlendirme mekanizması etkinliği o kadar artırmaktadır. İşin anlamlı olmasına bağlı olarak, çalışanlar yaptıkları işten doyum sağlamakta ve işlerini isteyerek yapmaya başlamaktadır. Bu durum çalışanın güçlenmesini sağlamakta ve aynı zamanda kurumun etkinliğinin artmasını sağlamaktadır. Çalışan kendi değer ve inançlarıyla işi arasında ilişki kurabiliyorsa daha fazla etkili çalışabilmektedir. Hemşirelerin hastalarla empati kurarak çalışmalarını daha etkili bakım verebilmelerini sağlayabilecektir.

- **Yeterlilik:** Bu kavram kişinin kendiyle alakalıdır. Bireysel becerilerinin farkında olarak çalışan bireylerin başarıları artabilmektedir. Hemşirelik mesleksi olarak yetenek ve el becerisi gerektirmektedir. Bu açıdan bu mesleği yapan bireylerin yetenekleri bulunmaktaysa bu bireylerin başarıları yükselmektedir. Etki, bireyin kendine olan güvenini açıklamaktadır. Hemşirelerin öz güvenleri ve kendilerine inançları bulunmaktaysa başarılı olabilmektedirler. Hemşireler seçenekler içinde doğru olabileni seçebilecek yeterliliğe sahipse başarısını artırabilecektir.
- **Özerlik (Self-determination):** Yetkin olmak ustalık anlamına gelmekteyken, özerklik kişinin faaliyetleri başlatabilmek, devam ettirebilme ve düzeltebilme gibi konularda inisiyatif alabilmesi manasına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle özerklik, işte sürdürülecek çalışmaların, kullanılacak emeğin ve yararlanılacak metotların belirlenmesinde çalışanın üst yönetimlerde bağımsız şekilde karar alabilmesini ifade etmektedir.
- **Etki (Impact):** Çalışanın işin yönetimi, stratejisi ya da neticeleri üzerinde tesir edebilme becerisine sahip olma düzeyini ifade etmektedir. Etkiyi özerklikten ayıran fark, özerkliğin çalışanın kendi işindeki denetim duygusu olmasıdır, etkinin çalışanın kurumsal neticeler üzerindeki denetim duygusu olmasıdır. Bu açıdan özerklik işe olan katılımı, etkiyse kurumsal katılımı lüzumlu kılmaktadır.

Mevzu yalnızca yönetsel uygulamalar ve temin edilen şartların ne biçimde algılandığından ele alındığında ise, burada gerçek manada bir güçlendirmenin olduğunu ifade etmek mümkün olmamaktadır. Bunun nedeni çalışanları güçlendirmek için makul

şartların olmasının gerekmesidir. Bu sebepten dolayı çalışanların var olan şartların ne biçimde algıladıkları, bunlarla alakalı ne hissettikleri ve çalışanların nelerin güçlendireceği araştırılmalıdır. Bununla birlikte temin edilen bulgular kapsamında, güçlendirme açısından gerekli olan şartların temin edilmesi gerekmektedir (Bolat 2003).

2.2.7. Hemşirelikte Kişilerarası Güç Kullanımın Tarzları

Bireysel özellikler güç tipinin seçimi açısından önemli olmaktadır. Güç tipinin seçimi kapsamında ön planda tutulması gereken bireysel faktörler, yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri ve eğitim gibi etmenlerdir.

2.2.7.1. Güç-Cinsiyet

Türkiye’de toplumsal ilişkiler kapsamında erkek çocukları daha girişken, daha atik ve daha fazla toplumsal olmaları yönünde yetiştirilmektedir. Ancak kız çocuklarının daha uyumlu, daha sakin ve daha fazla arkadaş canlısı olarak yetiştirilmesi söz konusu olmaktadır. Geleneksel toplumlarda erkekler daha fazla egemen olmaktadır. Söz konusu toplumlarda “erkek olma, erkeklik” saygı gösterilen kavramlar olmaktadır. Bunun neticesinde ise kadınların başarılı olabilmesi için erkek gibi olmaları gerektiğine dair bir algı açığa çıkmaktadır (Turan ve Ebiçlioğlu 2002).

Cinsiyetin değerler üstündeki etkilerini ele alan araştırmalar, erkeklerin doğumları itibarıyla kişisel değerlerle (eril, bağımsız, atak gibi); kadınlarınsa bakım ya da hizmete yönelik değerlerle (toplulukçu, dişil, bireyleri dikkate alma gibi) toplumsallaştıklarını ortaya koymaktadır. Bu sebepten dolayı erkeklerin daha fazla bireysel, kadınların ise daha fazla toplumsal oldukları ifade edilmektedir. Söz konusu bu şartlar kadınların psikolojik açıdan zarar görebilmesine sebep olabilmektedir. Bununla birlikte kadınlar iş hayatında birtakım engellerle karşılaşabilmektedir. Bu nedenle ifade edilen şartlar içerisinde yetişmiş kız ve erkek çocuklarının iş hayatına eşit olarak başlayabilmeleri mümkün olmamaktadır (Uyguç 2013).

Çalışmalar cinsiyet açısından yöneticilerin güç tarzlarının farklılık arz ettiğini ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmalara göre kadınların erkeklere nazaran daha fazla ceza ve baskı metotlarını kullanmaktadır. Bu durum ise kadınların iş hakimiyeti kuramamalarına ve kadınların özgüven hissedememeleriyle ilişkilendirilebilecektir (Mizrahi ve Aracı 2010). Kadın ile erkek yöneticilerin benzer güç türlerinden

yararlandıkları ve bu kapsamda çalışanların tepkilerinin araştırıldığı bir çalışmaya göre; kadın ve erkek yöneticiler özdeşlik, uzmanlık güçlerini kullandıklarında çalışanların benzer tepkiler gösterdikleri ve bunun neticesinde çalışanların memnuniyet düzeylerinin maksimum düzeye çıktığı gözlemlenmiştir. Erkek yöneticilerin zorlayıcı ve yasal güçlerinden yararlandıklarında kadın yöneticilere göre daha etkili oldukları görülmüştür. Kadın yöneticilerinse ödül gücünden yararlandıklarında erkek yöneticilerden daha etkin oldukları görülmüştür (Özkaplan 2009).

Hemşirelik mesleğiyle alakalı yapılan düzenlemeler ve ortaya çıkan değişikliklerle birlikte bu mesleğin erkekler tarafından da seçilmesi söz konusu olmuştur. Servis sorumlu hemşiresi olarak görev alan bir erkek hemşirenin nöbet çizelgesi hazırlarken itiraz edilen nöbetleri kendinin üstlendiği, ancak kadın sorumlu hemşirenin ise günlük işleri ya da çocukları sebebiyle bu tarz bir fedakarlık yapmak isteğinde olmadığı gözlemlenebilecektir (Turan vd. 2011).

2.2.7.2. Güç-Yaş

Toplumsal ilişkileri içerisinde ortaya çıkabilen sürtüşmeler ve çatışmalara kurumlar içerisinde de rastlanılabilmektedir. Yaşı ilerlemiş yöneticiler ile genç yöneticiler arasında sürtüşmeler ortaya çıkabilmektedir. Genç yöneticilerde kendini ispat etme, kendini gösterme isteği ön planda olduğundan bu bireylerin daha çok başarı gücü kullanmaya yönelik eğilimlerinin olduğu ifade edilmektedir. İleri yaşlı yöneticilerin ise özdeşleşme ve uzmanlık gücüne yöneldikleri ve bununla birlikte ceza ile ödül güçlerinden yararlanma yoluna başvurdukları belirtilmektedir. Bu sebep yaş ile güç ilişkisi kapsamında kurumsal kaynaklı güçlerde göze çarpan bir farklılık pek yokken, bireysel kaynaklı güçlerde farklılık söz konusu olmaktadır (Demirel ve Çakınberk 2010).

Yaş güç kaynaklarının seçilmesinde önemli bir faktör olmaktadır. Birimlerde görev yapan ileri yaşlı hemşireler genç hemşirelerin tutum ve davranışlarına tepki gösterebilmektedirler. Bunun sebebi deneyimli hemşirelerin kendi yaptıklarından emin olmaları ve deneyimsiz genç hemşirelerin yaptıklarını onaylamamalarıdır.

2.2.7.3. Güç-Eğitim

Güç kavramını etkileyen bir diğer önemli etken çalışanların eğitim durumlarıdır. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça uzmanlık gücünden daha fazla yararlandıkları, eğitim seviyeleri azaldıkça ise cezalandırıcı gücü daha çok benimsedikleri gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, eğitim düzeyin yüksek olması halinde bireylerin yönetici seviyesine daha hızlı yükseldikleri ve bu sebepten dolayı statü gücü elde ettikleri ifade edilmektedir. Statü gücünü elde edenlerden, eğitim seviyesi yüksek olanların ödüllendirme gücüne daha çok başvurdukları, eğitim düzeyi düşük olanlarının ise cezalandırıcı güce daha çok yöneldikleri belirtilmektedir (Karaman 2010).

Hemşirelik mesleği açısından statü kazanmanın önemli şartlarından biri eğitimidir. Günümüzde hemşirelerin yönetim kadrosunda olabilmesi için lisans ve lisans üstü eğitim almış olmaları zorunludur. Eğitim seviyesi yükseldikçe daha yarar sağlayan güç tiplerinin tercih edileceğinin ifade edilmesi mümkün olmaktadır.

2.2.7.4. Güç-Kişilik

Kişilik özellikleri güç tipi tercihlerinde etkili olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik özellikleri değerlendirildiğinde; çalışmalar, özgüveni yüksek yöneticilerin bireysel özellikleri teşvik edici metotlardan yararlandıkları; özgüveni düşük olan yöneticilerin ise zorlayıcı metotlara başvurduklarını ortaya koymaktadır. Kişiler özgüvenleri sayesinde güç stillerini seçebileceklerdir (Bakan ve Büyükbeşe 2010).

Özgüveni düşük, bilgi düzeyi az olan bireyler eksikliklerini ve yetersizlerini saklamak için zorlayıcı güç kullanarak astlarını bastırmaya teşebbüse edebilirler. Ancak özgüvenleri yüksek yöneticilerin ise astlarını teşvik eden yöntemlere başvurması söz konusu olabilmektedir.

2.2.8. Hemşirelikte Güç Kullanımına Karşı Olası Tepkiler

Güç kullanımına karşı kişiler bireysel niteliklerine göre tepki göstermektedirler. Ast çalışanların etkileme süreçlerinde bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunlar; direnme, şikayet, içselleştirme, özdeşleştirme, çatışma, özerklik eğilimi ile bürokratik tutumlardır. Bireylerin bu tutumlardan hangisine yöneleceği kişilik özellikleriyle alakalıdır. Söz konusu özellikler şu şekilde ifade edilebilir (Lek 2014):

- **Direnme:** Üstün verdiği talimatları ast yerine getirmekte direnç göstermektedir. İzleyici olan ast, verilen emre itaat etmeyi reddetmekte ve emre karşı çıkmaktadır. Ceza uygulayan güç, çoğunlukla bu tepkilerle karşılaşmaktadır. Kişi emre direnç göstererek emre uymamaktadır. Hemşireler alakalı olarak nöbet listesine karşı çıkıp nöbete gelmemek için rapor alan hemşireler bu duruma örnek olarak gösterilebilecektir.
- **Şikayet:** Kişi emre uyuyor gibi gözükse de emirle alakalı şikayet halinde olabilmektedir. Bu açıdan yöneticinin gücü kabul edilmesine rağmen davranışlarda negatif görüntü ortaya çıkmaktadır. Çoğunlukla bir ödül isteğinden veya cezadan sakınabilmek isteğinden dolayı liderin istekleri kabullenilmektedir. Bununla birlikte birey korkması sebebiyle de emre uymuş olabilmektedir. Servis sorumlu hemşirelerin düzenlediği nöbet listesini beğenmemiş hemşirelerin korkmasından dolayı nöbeti tutmaları buna örnek olarak gösterilebilecektir.
- **İçselleştirme:** Üstlerin verdikleri görevleri astlar isteyerek yerine getirebileceklerdir. Yöneticilerin isteklerini çalışanlar benimseyerek yerine getirebilecektir.
- **Özdeşleşme:** kişi zorlama olmadan üstünü sevmesi sebebiyle emrini kabul etmektedir. Özdeşleşme neticesinde açığa çıkan davranış değişimi çoğu zaman taklit etmeye benzemektedir. Astlar genel olarak yöneticileri gibi olmayı istemektedir. Bu açıdan astların yöneticileri olmadığı zamanlarda eski davranışlarına dönmeleri söz konusu olabilmektedir. Dürüstlük, inanç, saygı gibi kavramlar özdeşleşme tipi olarak ifade edilebilir. Astlar yöneticilerine saygı duymalarından veya onları sevmelerinden dolayı emirlerini yerine getirebilirler.
- **Çatışma:** Astlar ve üstler arasında çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Yöneticilerin çatışmaları etkili bir biçimde çözüme ulaştırmaları gerekmektedir.
- **Özerklik:** kişi yöneticinin isteklerine bağlı değil kendi istekleri doğrultusunda hareket etmektedir. Söz konusu durum genel olarak yöneticiler açısından kabul görmemektedir. Fakat bazı durumlarda yöneticilerin çalışanların problem çözme ve yaratıcılık becerilerinin

gelişebilmesi açısından onları serbest bırakmaları yerinde olacaktır. Sağlık hizmetleri açısından bu konu değerlendirildiğinde ise bu hizmetlerde insan hayatının ön planda olması sebebiyle özerkliğe daha az yer verildiği görülmektedir.

- Bürokratik davranış: Kurumlar belli kurallar üzerinden yürütülmektedir. Kurumsal ilke ve kuralların yeterli olmadığı, fakat kurumun yararı açısından çözüme ulaştırılması gereken konularda kuralların dışına çıkılması söz konusu olabilmektedir. Bürokratik davranış kapsamında negatif ve pozitif davranış yer almaktadır. Daha önceden tahmin edilebilen bir davranış olması pozitif bir davranış olmasını, katı uygulamaların ve kuralların dışına çıkılması gereken durum ise negatif davranışı ifade etmektedir. Bürokratik davranışlar yapısal açıdan oldukça zor davranış tipleridir.

2.2.9. Hemşirelikte Güçlendirmenin Faydaları

Yönetim metotlarındaki maliyete dayalı yapılan değişiklikler, sağlık hizmetlerinde farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kurumlarda kaynak yetersizlikleri, kurumların yeniden yapılanmaları ve verimliliği artırılmasına yönelik teşebbüsler, hastalar ile hemşireler üzerinde oldukça farklı etkiler bırakmıştır. Söz konusu değişim hemşirelerin verimli çalışabilmelerine imkan sağlayacak yeni metotların araştırılmasına neden olmuştur. Yönetici hemşireler, diğer hemşirelerin çalışma şartlarını destekleyici ve cesaretlendirici olarak algılamalarının, tutumlarında olumlu etkilere sebep olacağı görüşüyle birlikte çalışma şartlarının güçlendirilmesine yönelik çalışmalarını fazlalaştırmışlardır. Bununla birlikte otonomi ve güç sahibi olmak, profesyonel imajın ve profesyonelliğin bir parçası olması sebebiyle oldukça önemlidir. Bu açıdan hemşireliğe profesyonel bir bakış açısından kazandırılması hemşirelikte kalitenin artırılması açısından bir avantaj sağlamaktadır (Akgün 2016).

Hemşirelikle alakalı yapılan birçok çalışma, Kanter (1977)'in kuramından yararlanarak, örgütsel sorumluluğu, çalışanları otonomisini, iş etkinliğini, örgütsel karar vermek ortaklığını ve iş tatminin yükselten hallerle, mesleği bırakma sebeplerinin güçlendirilmiş iş şartlarıyla ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca yapısal güçlendirmelerin profesyonel hemşirelik tutumlarını ortaya çıkarmada önemli bir etken

olduğu tespit edilmiştir. İş çevresinin güçlendirilmesi profesyonel otonomiye, bilgi dağılımını, bilgi gelişimini ve sürekli araştırmayı geliştirmektedir. Güçlendirilen iş ortamı örgüte olan bağlılığı, performansı ve iş etkinliğini artırır, mesleki ruh sağlığını korur, hemşirelik uygulamalarının denetimini sağlar, meslekte dönüşüm oranını azaltır ve pozitif hasta bakım neticeleri temin eder. Güçlendirilen çalışma ortamı iş tatmini ve motivasyonunu yükseltmede önemli bir etkidir. Güçlendirilen hemşireler üst düzey motivasyon ve iş tatmini sergilemekte, daha düşük tükenmişlik ve stres yaşamaktadır (Nehir 2003).

Algılan yüksek otonomi ile katılımcı yönetim uygulamalarının güçlendirme kavramıyla oldukça etkileşim içinde olduğunu ifade eden çalışmalar, hemşirelerin uygulamaları denetleyebildikleri ve karar süreçlerine katılabildikleri sürece kendileri daha güçlü hissettiklerini, hemşirelerce algılanmakta olan yüksek otonominin iş tatmini artırdığını ve böylelikle iş stresinin azaldığını ifade etmektedir. Yöneticiler hemşirelerin iş şartlarındaki güçlendirmeleri algılaması açısından önemli görev üstlenmektedir. Kanter (1977)'e göre profesyonel becerileri ve mesleki bilgi düzeyleri yüksek olan yöneticiler kurumsal şartlarda yapısal durumları sağlayarak iş etkililiğini temin etmektedirler. Hemşireler, üstleri tarafından otonomik davranmaya, inisiyatif kullanmaya yönlendirilirse ve onlara güvenildiği beyan edilirse kendilerini güçlenmiş hissedeceklerdir (Tekin Tapan 2005).

Yönetici hemşireler iş çevresini meydana getirmek için gereksinim duyulan kurumsal yapıları temin etmede oldukça etkili olmaktadır. Hemşirelerin performans değerlendirme ve karar verme süreçlerine katılmalarını sağlamak, hemşireler için eğitim ve gelişim olanakları yaratmak, iş çevresinde bilgi paylaşımını sağlamak, hemşirelerin faaliyetlerini yürütebilmeleri için gerekli kaynaklara ulaşmalarına destek olmak, onları otonomik davranmaya teşvik etmek, onlara yetki ve sorumluluk vermek güçlü iş çevresi oluşturma açısından yönetici hemşirelerin yapabilecekleri ögeler arasında yer almaktadır (Kavaklı 2009). Yönetici hemşireler, komiteler, kurumsal projeler, grup çalışmaları ve görev takımlarına hemşirelerin katılabilmeleri açısından onlara destek sağlayarak kurumsal yapının olanaklarına erişmelerine yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte yönetici hemşireler kurumdaki deneyimli hemşirelerle birlikte diğer

hemşirelerin becerilerini ve bilgilerini artırabilmeleri için destek sağlayabilmektedir (Akgün 2016).

2.3. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç ve Liderlik İle İlgili Çalışmalar

Turhan (1998) araştırmasında yönetici hemşirelerin kullandıkları güç tarzlarının astları tarafından algılanışı durumunu ve bunların hemşirelerin bağlılık duyguları üzerindeki etkisini incelenmiştir. Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarında yönetici hemşirelerin güç kaynakları önemli bulunmuştur.

Conger ve KanungoRN (1998) çalışanlarında liderlik algıları ve algıladıkları güç kaynakları ile ilgili incelemelerde bulunmuşlardır. Çalışmada çalışanlar için bireysel faktörlerden çok kurumsal faktörlerin daha önemli olduğu ifade edilmiştir. Çalışanlar için liderlerin bireysel özellikleri değil kurumsal bazı nitelikler, çalışanlar için daha etkin güç kaynakları olarak nitelendirilmektedir.

Kaftancıoğlu (2004) araştırmasında yönetici hemşirelerin kullandıkları güç tarzlarını incelenmiştir. Araştırmada yönetici hemşirelerin kişisel özelliklerinin güç kaynağı algılasında önemli olduğu tespit edilmiştir. Özellikle deneyim arttıkça hemşirelerin güç kaynağı algılarının arttığı belirtilmiştir.

Kasal (2010) araştırmasında yönetici hemşirelerin kullandıkları güç tarzlarının hemşireler tarafından algılanışını incelemiştir. Yönetici hemşirelerin mevcut durumda çoğunlukla meşru gücü kullandıkları ancak astlarının pekiştirici gücü kullanmalarını arzu ettikleri bulunmuştur. Hemşireler, tüm örnekleme, mevcut durum ile arzu edilen durum karşılaştırmasında, pekiştirici güç boyutunda, arzu edilen durum yönünde iyileştirmeler yapılması gerektiğini belirtirken; meşru güç ve zorlayıcı güç boyutlarında ise mevcut durum ile arzu edilen durum arasında bir fark belirlenmemiştir.

Başaran (2011) çalışmasında hemşirelerin sahip oldukları güç kaynaklarını ve bunları etkileyen faktörleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin kurumla ilgili algıladıkları güç kaynaklarının bireysel güç kaynaklarından daha önemli olduğu tespit edilmiştir. araştırmada özel hastanede çalışan hemşirelerin ödüllendirme, ceza, yasal ve kaynak gücünün, devlet ve üniversite hastanesinde görev almakta olan hemşirelerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Lek (2014) çalışmasında hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç tipleri ve tercihlerini incelemiştir. Araştırmada hem bireysel hem de kurumsal faktörlerin

hemşirelerin güç kaynakları algılarında önemli faktörler oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar algılanan gücün boyutları bazında incelendiğinde, en yüksek düzeyde algılanan gücün tipi pekiştirici güç, en düşük düzeyde algılanan güç tipinin ise zorlayıcı güç olduğu tespit edilmiştir.



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Araştırma, hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırma Soruları

Araştırmanın amacına yönelik olarak;

- Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynakları nelerdir?
- Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynakları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir ?
- Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynakları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Sorularına yanıt aramıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan bir kamu hastanesi, bir üniversite hastanesi ve bir özel hastane olmak üzere üç hastanede çalışan hemşireler oluşturmaktadır (N=1783). Araştırmanın evrenine yönelik istatistikler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.1. Araştırmanın Evreni

	Özel Hastane	Kamu Hastanesi	Üniversite Hastanesi	Toplam
Hemşire	381	353	901	1635
Sorumlu Hemşire	20	37	53	110
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü ve Yardımcıları	4	3	31	38
Toplam	405	393	985	1783

Araştırmada örneklem hesabının yapılmasında tabakalı örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar veya

alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Burada önemli olan, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır

Kullanılan veri toplama aracındaki maddelerin toplam sayısının en fazla on katı hesaba katılarak ulaşılmaması hedeflenen örneklem sayısı 200 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada 365 hemşire üzerinden çalışma yürütülmüştür (N=365).

$$\text{Örnek Hacmi/ Anakütle Hacmi} = n/N = 200/1783 = 0,11.$$

Her bir tabakada ulaşılmaması hedeflenen sayılar:

$$\text{Toplam hemşire sayısı} : 1635 \times 0,11 = 179$$

$$\text{Toplam sorumlu hemşire sayısı} : 110 \times 0,11 = 12$$

$$\text{Toplam hemşirelik hizmetleri müdürü ve yardımcıları sayısı} : 38 \times 0,11 = 4$$

3.4. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan bir kamu, bir üniversite ve bir özel hastane olmak üzere üç hastanede çalışan hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, Haziran- Ağustos 2017 tarihleri arasında kurumlara gidilerek hemşirelere elden dağıtılmış ve bir hafta sonra tekrar gidilerek elden geri toplanmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından kişilerin demografik özelliklerine yönelik dokuz sorudan oluşturulan kişisel bilgi formu ile Bağcı tarafından 2009 yılında geliştirilen “Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği” ile toplanmıştır.

3.5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Sorular

Demografik özelliklere yönelik dokuz soru bulunmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları kurum, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte toplam çalışma süresi, birimde toplam çalışma süresi, görev ünvanı ve çalışılan birime yönelik sorular yer almaktadır.

3.5.2. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği

Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği, iki ana boyut ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Kişisel güç kaynakları ana boyutu “etkileyici kişilik gücü” ve “uzmanlık gücü” alt boyutlarından, pozisyon gücü kaynakları ana boyutu ise “konum gücü” ve “ekonomik güç” alt boyutlarından oluşmaktadır. Kişisel güç kaynakları ana boyutu altı

altı madde, pozisyon gücü kaynakları ana boyutu beş madde olmak üzere toplam on bir maddeden oluşmaktadır.

Tablo 3.1. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyut İfadeleri

İFADELER	ANA BOYUT	ALT BOYUT
Kişiliğini çok severim.	Kişisel Güç	Etkileyici Kişilik Gücü
İnsanlarla olan ilişkilerinde son derece başarılıdır.	Kişisel Güç	Etkileyici Kişilik Gücü
İkna edicidir.	Kişisel Güç	Etkileyici Kişilik Gücü
İşle ilgili konularda oldukça eğitilmiş olup, kendini iyi yetiştirmiştir.	Kişisel Güç	Uzmanlık Gücü
İşle ilgili konularda onun deneyimlerine güvenirim.	Kişisel Güç	Uzmanlık Gücü
Çözülmesi zor gibi görünen problemler karşısında bile son derece mantıklı çözüm önerileri sunabilmektedir.	Kişisel Güç	Uzmanlık Gücü
Bulunduğu makam itibarıyla isteklerine uymam gerekir.	Pozisyon Gücü	Konum Gücü
Benim ne yapıp yapmayacağımı söyleyebilecek bir pozisyonadadır.	Pozisyon Gücü	Konum Gücü
İşle ilgili konularda benim adıma kararlar alabilir.	Pozisyon Gücü	Konum Gücü
Parasal açıdan fazlaca bağımlı olmadığından mevcut kuralları hiçe sayan cesurca davranışlar sergileyebilmektedir.	Pozisyon Gücü	Ekonomik Güç
Elindeki maddi olanakları sonuna kadar kullanarak çalışanları gözetir.	Pozisyon Gücü	Ekonomik Güç

Maddelerin her biri (1) Kesinlikle katılmıyorum'dan (5) Tamamen katılıyorum'a doğru derecelendirilen beşli Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinalinde ana boyut ve alt boyut puanlarının ayrı ayrı ele alınması önerilmiştir. Ölçeğin bütününe ilişkin güvenilirlik alfa katsayısı 0,80 boyutlara ilişkin güvenilirlik alfa katsayıları ise sırasıyla; Etkileyici kişilik 0,83 ; uzmanlık 0,77 ; pozisyon 0,78 ve ekonomik 0,70 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.2. Cronbach's Alpha Değerleri

Boyutlar	Ölçeğin Cronbach's Alpha Değeri	Araştırmadan Elde Edilen Cronbach's Alpha Değeri
Kişisel güç	0,80	0,79
-Etkileyici kişilik gücü	0,83	0,81
-Uzmanlık gücü	0,77	0,78
Pozisyon gücü	0,78	0,80
-Konum gücü	0,82	0,76
-Ekonomik güç	0,70	0,71

3.6. Veri Analizi

Verilerin analizinde SPSS 20 paket programından faydalanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden, t testinden, ANOVA testinden, Post Hoc Testlerinden olan TUKEY testinden ve Pearson Korelasyon testinden faydalanılmıştır.

3.7. Etik İlkeler

Araştırma İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu onayı (Ek 2) , kurum izinleri (Ek 3) ve katılımcılardan bilgilendirilmiş gönüllü olur formu onayı (Ek 4) alındıktan sonra uygulanmış, katılımcılara bir üst yönetici hemşiresini değerlendireceği konusunda açıklama yapılmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma örnekleme ile sınırlı olup genelleştirilemez. Araştırma tarihinin yıllık izin dönemine denk gelmesi, örneklem sayısına ulaşma ve araştırma sonuçlarının katılan hemşirelerin bildirimine dayanması araştırmanın sınırlılıkları içerisinde yer almaktadır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları araştırmaya katılanların demografik özellikleri, ölçek ana ve alt boyut ortalamalarının dağılımı ve demografik özelliklerle karşılaştırılmalarını içeren toplam sekiz tabloda gösterilmiştir.

4.1. Demografik Özelliklerin Dağılımına İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (N=365)

	Frekans	%
Yaş		
18-25	107	29,3
26-35	140	38,4
36-45	91	24,9
46 ve üzeri	27	7,4
Cinsiyet		
Kadın	331	90,7
Erkek	34	9,3
Medeni Durum		
Evli	157	43,0
Bekar	208	57,0
Eğitim Durumu		
Lise	41	11,3
Önlisans	32	8,8
Lisans	217	59,9
Lisansüstü	72	19,9
Meslekte Toplam Çalışma Süresi		
5 yıl ve altı	149	41,0
6-10 yıl	90	24,8
11-20 yıl	88	24,2
21 yıl ve üzeri	36	9,9
Birimde Toplam Çalışma Süresi		
5 yıl ve altı	207	56,7
6-10 yıl	83	22,7
11-20 yıl	52	14,3
21 yıl ve üzeri	23	6,3
Görev Ünvanı		
Hemşire	315	86,3
Sorumlu hemşire	32	8,8
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü ve Yardımcıları	18	4,9

Çalışılan Birim		
Cerrahi Bilim	109	29,9
Dahili Bilim	120	32,9
Yoğun Bakım	30	8,2
Ameliyathane	37	10,1
Diğer	69	18,9
Çalışılan Hastane		
Kamu (Devlet) Hastanesi	83	22,7
Üniversite Hastanesi	200	54,8
Özel Hastane	82	22,5

Tablo 4.1.'de araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde; %29,3'ünün 18-25 yaş, %38,4'ünün 26-35 yaş, %24,9'unun 36-45 yaş arasında, %7,4'ünün 46 yaş ve üzerinde olduğu, %90,7'sinin kadın, %57'sinin bekar, %59,9'nun lisans eğitilmiş olduğu belirlenmiştir. Yine hemşirelerin %41'inin meslekte ve %56,7'sinin çalıştığı birimde 5 yıl ve daha az sürede görev yaptığı, %86,3'nün hemşire, %32,9'nun da dahili bilimlerde hemşire olarak görev yaptığı saptanmıştır.

4.2. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin yönetici hemşirelerde algıladıkları güç kaynaklarının dağılımı Tablo 4.2. 'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeğinin Ana ve Alt Boyut Ortalamalarının Dağılımı (N=365)

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Kişisel güç	9,00	45,00	3,54	1,15
-Etkileyici kişilik gücü	5,00	25,00	3,48	1,08
-Uzmanlık gücü	4,00	20,00	3,60	1,07
Pozisyon gücü	5,00	25,00	3,19	0,97
-Konum gücü	3,00	15,00	3,62	1,07
-Ekonomik güç	2,00	10,00	3,27	1,14

Tablo 4.2.'de hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarının dağılımı incelendiğinde, "Kişisel Güç" ana boyutu ortalama puanının ($x: 3,54 \pm 1,15$), "Pozisyon Gücü" ana boyut ortalama puanının ($x: 3,19 \pm 0,97$) olduğu, "Etkileyici Kişilik

Gücü" alt boyut ortalama puanın ($x: 3,48 \pm 1,08$), "Uzmanlık Gücü" alt boyut ortalama puanın ($x:3,60 \pm 1,07$), "Konum Gücü" alt boyut ortalama puanın ($x:3,62 \pm 1,07$) ve "Ekonomik Güç" alt boyut ortalama puanının ($x:3,27 \pm 1,14$) olduğu saptanmıştır.

4.3. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyut Puanlarının Hemşirelerin Demografik Özellikleri ile Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarının demografik özellikleri ile karşılaştırılmasında yaş, cinsiyet, meslekte toplam çalışma süresi ve birimde toplam çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmış; çalışılan kurum, medeni durum, eğitim durumu, görev ünvanı ve çalışılan birime göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar Tablo 4.3., Tablo 4.4., Tablo 4.5., Tablo 4.6. ve Tablo 4.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyut Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması (N=365)

		Ortalama	F	P	
Kişisel güç	Üniversite Hastanesi ^a	19,41	13,700	0,000	b,a<c
	Kamu (Devlet) Hastanesi ^b	17,64			
	Özel Hastane ^c	22,88			
Etkileyici kişilik gücü	Üniversite Hastanesi ^a	17,14	11,397	0,000	b<c
	Kamu(Devlet) Hastanesi ^b	15,83			
	Özel Hastane ^c	19,69			
Uzmanlık gücü	Üniversite Hastanesi ^a	14,24	15,792	0,000	b<c
	Kamu (Devlet) Hastanesi ^b	12,81			
	Özel Hastane ^c	16,42			
Pozisyon gücü	Üniversite Hastanesi ^a	16,00	8,879	0,000	b<c
	Kamu (Devlet) Hastanesi ^b	14,35			
	Özel Hastane ^c	17,50			
Konum gücü	Üniversite Hastanesi ^a	11,01	8,204	0,000	b<c,a
	Kamu (Devlet) Hastanesi ^b	9,74			
	Özel Hastane ^c	11,68			

Anova Testi, Post Hoc-Tukey Testi p<0,05.

Tablo 4.3.'te hemşirelerin yöneticilerde algıladıkları güç kaynakları ölçeğinin kurumlara göre karşılaştırılmasında kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, pozisyon gücü ve konum gücü algısında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiş ($p<0,05$), farklılığın hangi kurumlardan kaynaklandığına ilişkin yapılan ileri analizde kişisel güç ana boyutunda üniversite ile kamu hastanesi ve özel hastane arasında, pozisyon gücü ana boyutunda ise kamu hastanesi ve özel hastane arasında olduğu ($p<0,05$) saptanmıştır. Etkileyici kişilik ve uzmanlık gücü alt boyutunda kamu ve özel hastaneler arasında, konum gücü alt boyutunda kamu ile özel ve devlet hastaneleri arasında olduğu ($p<0,05$) saptanmıştır.

Tablo 4.4. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (N=365)

		Ortalama	t	p
Kişisel güç	Evli	18,33	6,992	0,001
	Bekar	20,04		
Etkileyici kişilik gücü	Evli	15,87	13,016	0,000
	Bekar	18,47		
Uzmanlık gücü	Evli	13,41	7,585	0,001
	Bekar	15,14		
Pozisyon gücü	Evli	14,75	8,938	0,000
	Bekar	15,90		
Konum gücü	Evli	10,12	7,982	0,000
	Bekar	11,25		
Ekonomik güç	Evli	6,12	3,584	0,029
	Bekar	6,23		

T testi $p<0,05$.

Tablo 4.4.'te hemşirelerin yöneticilerde algıladıkları güç kaynakları ölçeğinin medeni duruma göre karşılaştırılmasında kişisel güç ve pozisyon gücü ana boyutu ile etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, konum gücü ve ekonomik güç alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$) ve tüm ana ve alt boyutlarda bekarların güç algı puanlarının evlilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.5. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Eğitim Duruma Göre Karşılaştırılması (N=365)

		Ortalama	F	p	
Kişisel güç	Lise ^a	23,33	4,345	0,002	b,c,d<a
	Önlisans ^b	18,18			
	Lisans ^c	19,84			
	Lisansüstü ^d	18,10			
Etkileyici kişilik gücü	Lise ^a	19,65	2,534	0,040	b,c,d<a
	Önlisans ^b	16,15			
	Lisans ^c	17,33			
	Lisansüstü ^d	16,74			
Uzmanlık gücü	Lise ^a	16,26	2,961	0,020	b,c,d<a
	Önlisans ^b	13,84			
	Lisans ^c	14,34			
	Lisansüstü ^d	13,57			
Ekonomik güç	Lise ^a	7,56	3,505	0,008	b,c,d<a
	Önlisans ^b	6,40			
	Lisans ^c	6,30			
	Lisansüstü ^d	6,72			

Anova Testi, Post Hoc-Tukey Testi p<0,05.

Tablo 4.5.'te hemşirelerin yöneticilerde algıladıkları güç kaynakları ölçeğinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasında kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü ve ekonomik güç algısında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir(p<0,05), farklılığın hangi eğitim durumundan kaynaklandığına ilişkin yapılan ileri analizde kişisel güç ana boyutu ve etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, ekonomik güç alt boyutlarında önlisans, lisans ile lisansüstü ve lise arasında olduğu; önlisans, lisans, lisansüstü eğitim puanlarının lise eğitim puanından düşük olduğu saptanmıştır (p<0,05).

Tablo 4.6. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Görev Ünvanına Göre Karşılaştırılması (N=365)

		Ortalama	F	P	
Kişisel güç	Hemşire ^a	19,74	4,960	0,002	a,b<c
	Sorumlu hemşire ^b	20,82			
	Hemşirelik Hizmetleri Müdür ve Yardımcıları ^c	23,54			
Etkileyici kişilik gücü	Hemşire ^a	17,41	3,954	0,009	a,b<c
	Sorumlu hemşire ^b	17,96			
	Hemşirelik Hizmetleri Müdür ve Yardımcıları ^c	20,36			
Uzmanlık gücü	Hemşire ^a	14,46	4,376	0,005	a,b<c
	Sorumlu hemşire ^b	13,75			
	Hemşirelik Hizmetleri Müdür ve Yardımcıları ^c	17,18			
Pozisyon gücü	Hemşire ^a	14,07	3,383	0,018	a,b<c
	Sorumlu hemşire ^b	14,37			
	Hemşirelik Hizmetleri Müdür ve Yardımcıları ^c	16,72			
Konum gücü	Hemşire ^a	10,92	3,587	0,014	a,b<c
	Sorumlu hemşire ^b	10,06			
	Hemşirelik Hizmetleri Müdür ve Yardımcıları ^c	13,09			
Ekonomik güç	Hemşire ^a	6,63	6,136	0,000	a,b<c
	Sorumlu hemşire ^b	5,62			
	Hemşirelik Hizmetleri Müdür ve Yardımcıları ^c	8,18			

Anova Testi, Post Hoc-Tukey Testi p<0,05.

Tablo 4.6.'da hemşirelerin yöneticilerde algıladıkları güç kaynakları ölçeğinin görev ünvanına göre karşılaştırılmasında kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, pozisyon gücü, konum gücü ve ekonomik güç algısında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiş(p<0,05), farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan ileri analizde hemşire ile sorumlu hemşirelerin algı puanlarının hemşirelik hizmetleri müdür ve yardımcılarından daha düşük olduğu saptanmıştır (p<0,05).

Tablo 4.7. Hemşirelerin Yöneticilerde Algıladıkları Güç Kaynaklarının Çalışılan Birime Göre Karşılaştırılması (N=365)

		Ortalama	F	p	
Kişisel güç	Cerrahi Bilimler ^a	21,73	6,151	0,000	d<a,b,c,e
	Dahili Bilimler ^b	19,47			
	Yoğun Bakım ^c	22,53			
	Ameliyathane ^d	16,48			
	Diğer ^e	18,65			
Etkileyici kişilik gücü	Cerrahi Bilimler ^a	19,25	7,910	0,000	d<a,b,c,e
	Dahili Bilimler ^b	17,09			
	Yoğun Bakım ^c	19,13			
	Ameliyathane ^d	13,57			
	Diğer ^e	16,21			
Uzmanlık gücü	Cerrahi Bilimler ^a	15,26	4,117	0,001	d<a,b,c,e
	Dahili Bilimler ^b	14,14			
	Yoğun Bakım ^c	15,66			
	Ameliyathane ^d	11,94			
	Diğer ^e	14,18			
Pozisyon gücü	Cerrahi Bilimler ^a	17,61	6,752	0,000	d<a,b,c,e
	Dahili Bilimler ^b	16,67			
	Yoğun Bakım ^c	17,26			
	Ameliyathane ^d	13,59			
	Diğer ^e	16,32			
Konum gücü	Cerrahi Bilimler ^a	11,78	5,253	0,000	d<a,b,c,e
	Dahili Bilimler ^b	10,55			
	Yoğun Bakım ^c	11,86			
	Ameliyathane ^d	9,13			
	Diğer ^e	10,45			
Ekonomik güç	Cerrahi Bilimler ^a	6,94	9,833	0,000	d<a,b,c,e
	Dahili Bilimler ^b	6,18			
	Yoğun Bakım ^c	6,93			
	Ameliyathane ^d	4,78			
	Diğer ^e	7,65			

Anova Testi, Post Hoc-Tukey Testi p<0,05.

Tablo 4.7.'de hemşirelerin yöneticilerde algıladıkları güç kaynakları leğinin çalışılan birime göre karşılaştırılmasında kişisel gç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, pozisyon gücü, konum gücü ve ekonomik gç algısında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiş ($p < 0,05$), farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığına ilişkin yapılan ileri analizde ameliyathanede çalışan hemşirelerin gç algısı puanlarının tüm diğer birimlerde çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).



4.4. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana Boyutları Arasındaki İlişkinin Dağılımı

Algılanan güç kaynağı ölçeğinin ana boyutları arasındaki ilişki korelasyon değerleri Tablo 4.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana Boyutları Arasındaki İlişki (N=365)

		Kişisel güç	Pozisyon gücü
Kişisel güç	r	1	,918**
	p		,000
Pozisyon gücü	r	,918**	1
	p	,000	

Korelasyon $p < 0,05$.

Tablo 4.8.'de Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği ana boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, iki boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$).

5. TARTIŞMA

- Hemşirelerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılanlar hemşirelerin çoğunluğunun 26- 35 yaşları arasında, kadın ve bekar olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %90,7'si kadın ve %9,3'ü erkektir. Türkiye'de hemşirelik öğrenimine erkek öğrencilerin henüz 2007 yılında yapılan düzenleme ile başlamış olmaları ve sağlık memuru olarak görev yapanların hemşire olarak kabulü, erkek hemşirelerin sayısının düşük olmasının temelini oluşturmaktadır (Hemşirelik Kanunu 2007). Gelecekte bu oranların biraz daha erkekler lehinde yükseleceği ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu lisans mezunudur. Türkiye'de Hemşirelik Kanunu gereği hemşire ünvanı alabilmek için, üniversitelerin hemşirelik ile ilgili lisans eğitimi veren fakülte ve yüksek okullarından mezun olmak gerekmektedir (Hemşirelik Kanunu 2007). Bu nedenle lisans ve üzeri eğitime sahip hemşirelerin oranı yüksektir ve artmaya devam edecektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun 5 yıl ve daha az sürede kurumda çalıştığı saptanmıştır. Bu durum genç nüfusun kurumlarda daha çok sayıda istihdam edildiğini göstermektedir. Bu veriler bir çok araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

- Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyutlarının Tartışılması

Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarının dağılımı incelendiğinde, "Kişisel Güç" ana boyutu ortalama puanının ($x: 3,29 \pm 1,12$), "Pozisyon Gücü" ana boyut ortalama puanının ($x:3,19 \pm 0,97$) olduğu, "Etkileyici Kişilik Gücü" alt boyut ortalama puanının ($x:3,48 \pm 1,08$), "Uzmanlık Gücü" alt boyut ortalama puanının ($x:3,60 \pm 1,07$), "Konum Gücü" alt boyut ortalama puanının ($x:3,62 \pm 1,07$) ve "Ekonomik Güç" alt boyut ortalama puanının ($x:3,27 \pm 1,14$) olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin en düşük güç algısı ekonomik güç iken en yüksek güç algısı konum gücüdür. Bununla beraber kişisel güç algısı, pozisyon gücü algısından yüksektir. Bağcı (2009) çalışmasında "Kişisel Güç" ana boyutu ortalama puanının ($x: 3,89 \pm 0,774$),

“Pozisyon Gücü” ana boyut ortalama puanının ($x:3,62 \pm 0,838$) olduğu, "Etkileyici Kişilik Gücü" alt boyut ortalama puanının ($x: 3,94 \pm 0,901$), "Uzmanlık Gücü" alt boyut ortalama puanının ($x:3,85 \pm 0,799$), "Konum Gücü" alt boyut ortalama puanının ($x:3,59 \pm 0,872$) ve "Ekonomik Güç" alt boyut ortalama puanının ($x:3,66 \pm 0,944$) olduğunu tespit etmiştir.

- Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana ve Alt Boyutlarının Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırma Sonuçlarının Tartışılması

Hastaneye göre hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, ekonomik güç algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, pozisyon gücü ve konum gücü algısında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur.

Kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin **kişisel güç** algı puanı, diğer kurumlarda çalışanlara göre düşük olup, özel hastanede çalışan hemşirelerin **kişisel güç** algı puanı diğerlerine göre yüksektir.

Özel hastanede çalışan hemşirelerin **etkileyici kişilik gücü** algı puanı, kamu hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha yüksektir.

Özel hastanede çalışan hemşirelerin **uzmanlık gücü** algı puanı, kamu hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha yüksektir.

Özel hastanede çalışan hemşirelerin **pozisyon gücü** algı puanı, kamu hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha yüksektir.

Kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin **konum gücü** algı puanı diğer kurumlarda çalışanlara göre daha düşüktür.

Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde tüm güç kaynağı algılarında en düşük algıya kamu hastanesinde çalışan hemşireler sahiptir. Tüm güç kaynağı algılarında en yüksek algıya ise özel hastanede çalışan hemşireler sahiptir. Turhan (1998) araştırmasında üniversite hastanesinde görev almakta olan hemşirelerin devlet hastanelerinde çalışan hemşirelere göre yasal güç ortalamalarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Başaran (2011) bizim çalışmamıza benzer şekilde özel hastanelerde görev yapmakta

olan hemşirelerin ödüllendirme, ceza, yasal ve kaynak gücünün, devlet ve üniversite hastanesinde görev almakta olan hemşirelerden daha yüksek olarak bulmuştur. Hemşirelerin kurumsal yapıdan kaynaklı olarak güç kaynaklarının zayıfladığı ifade edilebilir. Devlet ve üniversite hastanelerinde kurumsal politikaların devlet tarafından belirlenmesi, hemşirelerin kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olabilir. Kurumsal faktörlerin bireysel faktörlerden daha önemli olduğunu tespit eden çalışmalar literatürde mevcuttur (Conger ve KanungoRN 1988; Laschinger ve ark. 2001; Koukkanen ve Leino- Kilpi 2001; Laschinger ve ark. 2003).

Hemşirelerin yaşlarına göre algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, konum gücü, ekonomik güç, kişisel güç ve pozisyon gücü algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcut değildir. Hemşirelerin yaşlarına göre güç kaynağı algıları farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Korkmaz ve Abaan (2005) çalışmalarında yaşa bağlı olarak hemşirelerin algıladıkları güç kaynaklarının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Lek (2014) çalışmasında ise hem genel güç hem de gücün tüm alt boyutlarında 25 yaş ve altındakiler ile 46 ve üstünde yaşa sahip olanların tercih ettikleri güç düzeyi algıladıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kaftancıoğlu (2004) çalışmasında yaş ilerledikçe deneyiminde arttığını ve bu durumun hemşirelerin kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağladıklarını belirtmiştir.

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, konum gücü, ekonomik güç, kişisel güç ve pozisyon gücü algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcut değildir. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre güç kaynağı algıları farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Başaran (2011) çalışmasında hemşirelerin cinsiyetlerine göre güç kaynağı algılarının farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Hemşirelerin medeni durumlarına göre algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, konum gücü, ekonomik güç, kişisel güç ve pozisyon gücü algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur. Bekar bireylerin güç kaynağı algıları her boyutta evli bireylere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma bulgularından farklı olarak, Lek (2014) çalışmasında bekar hemşirelerin genel ve alt boyutları itibariyle algıladıkları gücün, tercih ettikleri düzeyin

altındayken, evli hemşirelerin genel olarak ve gücün alt boyutlarında algıladıkları gücün düzeyini, tercih ettiklerinden daha fazlası olduğunu tespit etmiştir.

Eğitim durumuna göre hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, pozisyon gücü ve konum gücü algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü ve ekonomik güç algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur. Lise mezunu hemşirelerin kişisel, etkileyici kişilik, uzmanlık, ve ekonomik güç algı puanlarının diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde lise mezunu hemşireler için kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü ve ekonomik güç önemli güç kaynakları olarak görülmektedir. Benzer şekilde Kaftancıoğlu (2004) çalışmasında eğitim durumu düştükçe hemşirelerin güç kaynağı algılarının yükseldiğini belirtmiştir.

Meslekte toplam çalışma yılına göre hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, pozisyon gücü, konum gücü ve ekonomik güç algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde Turhan (1998) çalışmasında hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre güç algıları arasında anlamlı ilişki tespit edememiştir. Yine Kaftancıoğlu (2004) çalışmasında hemşirelerin meslekte çalışma sürelerinin güç algıları üzerinde farklılık yaratmadığını tespit etmiştir.

Birimde çalışma yılına göre hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, pozisyon gücü, konum gücü ve ekonomik güç algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu çalışmadan farklı olarak, Lek (2014) araştırmasında hastanede daha az süredir çalışmakta olan hemşirelerin genel ve alt boyutları itibarıyla algıladıkları gücün, tercih ettikleri düzeyin altında olduğunu, hastanede daha uzun süredir çalışan hemşirelerin genel olarak ve gücün alt boyutlarında algıladıkları güç düzeyinin, tercih ettiklerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Görev unvanına göre hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, konum gücü, ekonomik güç, kişisel güç ve pozisyon gücü algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur. Test

sonuçlarında göre hemşirelik hizmetleri müdür ve yardımcıları olarak görev yapan hemşirelerin güç algıları diğerlerine göre daha yüksektir. Sungurlu (1994) çalışmasında yönetici hemşirelerin ellerinde yasal gücün bulunması nedeniyle diğer hemşirelere göre kendilerini daha güçlü bulduklarını tespit etmiştir. Başaran (2011) çalışmasında ise yönetici hemşirelerin stratejik konumda olmalarından kaynaklı olarak kendilerini diğer hemşirelere göre daha güçlü hissettiklerini tespit etmiştir.

Çalışılan birime göre hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde, kişisel güç, etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, pozisyon gücü, konum gücü ve ekonomik güç algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur. Tüm sonuçlar incelendiğinde, ameliyathanede çalışan hemşirelerin güç algılarının en düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Doğan (2003) araştırmasında farklılaşmış servis ortamlarında, hemşirelerin sorumluluk, otonomi ve bakıma yönelik durumlarının değişmesi nedeniyle güç algılarının farklılık gösterebileceği belirtilmiştir. Turhan (1998) çalışmasında ise hemşirelerin çalıştıkları birime göre güç algılarının farklılık göstermediğini belirtmiştir.

- Algılanan Güç Kaynakları Ölçeği Ana Boyutları Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Güç kaynağı algıları arasındaki ilişki incelendiğinde, tüm güç kaynağı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etkileyici kişilik gücü, uzmanlık gücü, konum gücü, ekonomik güç, kişisel güç ve pozisyon gücü algıları arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur. Hemşirelerin kişisel güç kaynakları algıları arttıkça pozisyon gücü algılarının da arttığını göstermektedir. Buradan da kişisel gücü yüksek, uygun kişisel özelliklere sahip adayların uygun pozisyonlara getirildiği sonucuna varılabilir. Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları kişisel güç ve pozisyon gücü ilişkilidir. Hemşireler yöneticilerinin yüksek kişisel güçleri ile pozisyon güçlerini ilişkilendirmektedirler. Gorman (1986) çalışmasında hemşirelerin kendilerini tüm alanlarda güçlü hissettiklerini ve güç kaynaklarının birbirini desteklediğini belirtmiştir. Benzer şekilde Wilson (1994) araştırmasında hemşirelerin kendilerini uzman kişiler olarak gördüklerini ve alanlarında güç kazanan kişiler olarak gördüklerini belirtmiştir. Hemşirelerin güç kaynaklarının da birbirini etkilediği belirtilmiştir. Abaan (1995)

araştırmasında ise hemşirelerin kurumda kaynaklara sahip olmalarının, onların güç kaynaklarını arttırdığını ve yeni kaynaklar elde etme şanslarının yükseldiğini düşündüklerini tespit etmiştir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya dahil olan katılımcıların 26-35 yaş grubu, kadın, bekar, lisans mezunu, beş yıl ve daha az süreli mesleki deneyime sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları incelendiğinde kişisel güç ve pozisyon gücü ile etkileyici kişilik, uzmanlık, konum ve ekonomik güç algılarının ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin yöneticilerine yönelik güç kaynağı algılarında kişisel güç ve pozisyon gücünün yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hemşireler algılarına göre yöneticilerin pozisyon gücü ve kişisel güç kaynakları yüksektir.

Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynakları demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde algılanan güç kaynakları ile hemşirelerin çalıştıkları kurum, medeni durum, eğitim durumu, görev ünvanı ve çalışılan birime göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların mevcut olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynakları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı incelendiğinde kişisel güç ile pozisyon gücü ana boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin kişisel özellikleri ile pozisyon gücünün ilişkilendirilmesi, yöneticilere duyulan saygıyı artırabilir ve bu durum hemşirelerin itaat etme durumlarını güçlendirebilir. Bu durum hemşirelerin meşru gücü yüksek düzeyde algılamaları sağlamaktadır.

Hemşirelerin güç kaynağı algılarının incelenmesi yöneticiler için önemli bir avantaj olmaktadır. Bu sonuçların hemşirelik hizmetlerinin profesyonel statüde uygulamalarını gerçekleştirmelerine yarar sağlayacağı düşünülmekte ve yönetici hemşirelerin güçlerini hemşirelik uygulamalarını meslek alanı sınırları içinde geliştirmelerine katkı sağlayacak şekilde kullanmaları önerilebilir.

Hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları hemşirelerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Yöneticilerin hemşireler üzerinde etkin bir yöneticilik faaliyeti sürdürebilmelerinde, hemşirelerin demografik özelliklerini dikkate almaları önemli olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

Abaan, S., (1995). Hemşirelikte Güç Sahibi Olma, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2, 1/ Ocak- Haziran/ 4- 10

Acuner, S., & Sallan, S. (1993). Türk kamu yönetiminde yönetici kadınlar. Amme İdaresi Dergisi, S, 3, 77-92.

Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. Karadeniz Arastirmalari, 7(25), 145.

Akgün, S. (2016). Adıyaman Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin güçlendirme algısına ilişkin sorunların belirlenmesi. Okan Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived oranzizational support, transactional leadership, transformastional leadership, and level of education. European Journal of Scientific Research, 22(2):286-295.

Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). "Güç ve Politika", Örgütsel Davranış. Editör: Can, H. İstanbul: Arıkan Basım-Yayım Dağıtım Ltd. Şti

Aslanargun, E (2011). "Social Power In Organizations: A Theoretical Perspective.", e-Journal of New World Sciences Academy, 6(3), 1961-1971.

Aysel, L. (2006). Liderlik ve Duygusal Zeka. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Bağcı, Z., Örgütlerde Çalışanların Algıladıkları Güç Kaynaklarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma, DEÜ, SBE, YDT, İzmir, 2009

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "Türleri" Ve "Güç Kaynakları" na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010(2), 73-84.

Başaran, S. (2011). Hemşirelerin sahip oldukları güç ve etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. Hacettepe Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

Baykal, Ü. Hemşirelikte Yönetim, Sağlık Ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası Sağlık-Sen Hemşirelik Sempozyumu,. Sağlık-Sen Yayınları – 29, 2015.

Bayrak, S. (2001). “Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, 6(1), 23-42

Bayraktaroğlu, S. (2000). “Klasik örgütsel güç kuramlarından Clegg’in “güç devreleri” yaklaşımı”, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 109-122.

Bolat, T. (2003). Personeli Güçlendirme: Davranışsal Ve Bilişsel Boyutta İncelenmesi Ve Benzer Yönetim Kavramları İle Karşılaştırılması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(3-4).

Buchanan, D. ve A. Huczynski. (1997). Organizational Behaviour.An Introductory Text. 3. Basım. Prentice Hall International. UK.

Çavuş, M. F., & Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (20), 229-244.

Çöl, G.. (2011). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46.

Conger JA., KanungoRN (1988). The Empowerment Process; Integrating Theory and Practice. Academy of Management Review; July

Demirel, E. T., & Çakınberk, A. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2010, 103-119.

Doğan S. Personel Güçlendirme, Sistem Yayıncılık. İstanbul, 2003.

Doğan, A. N. (2012). Yöneticilerin Algılanan Güç Tarzları İle Çatışma Yönetim Tarzları Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29).

Dönmez, G. Personeli Güçlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi, İÇ Yükü Kontrolü Modeli Açısından Bir Değerlendirme, İÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2012

Duygulu, S., Kublay G. (2008). Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 15(1):1-14.

Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. Milli Eğitim Dergisi, 162(3), http://dhgm.meb.gov.tr/yayimler/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/162/eraslan.htm

Fairholm, G. W. (2009). Organizational power politics: tactics in organizational leadership. ABC-CLIO, https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=GYUs_vgqkugC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Organizational+Power+Politics+:+Tactics+in+Organizational+Leadership&ots=jsoDVTheS4&sig=WJTaeAfXwByCvw9Yw5hYrOXsxi4&redir_esc=y#v=onepage&q=Organizational%20Power%20Politics%20%3A%20Tactics%20in%20Organizational%20Leadership&f=false

Gorman, S., Clark, N. (1986). Power and Effective Nursing Practice. Nursing Outlook, May-June, 129-134.

Hemşirelik Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6283.pdf>

Hoy, W. K. ve Miskel C. G. (2012) Eğitim Yönetimi; Teori, Araştırma ve Uygulama. (Çev. Selahattin Turan) İstanbul:Nobel Yayınevi.

Kaftancıoğlu, Ü. (2004). Yönetici Hemşirelerin Hemşirelerde Kullandıkları Güç Tarzları. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Karaman, K. (2010). Küreselleşme ve eğitim. Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks, 2(3), 131-144.

Karaöz, S. (2004). Hemşirelerin Politik Gücü. C.Ü Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi. 8(1): 30-36.

Kasal, Ö. (2010). Yönetici hemşirelerin kullandıkları güç tarzlarının hemşireler tarafından algılanışı. İstanbul Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

Kavaklı, Ö., Uzun, Ş., & Arslan, F. (2009). Yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 51(3), 168-173.

Kesebir, S., Kavzoğlu, S. Ö., & Üstündağ, M. F. (2011). Bağlanma ve psikopatoloji. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 3(2).

Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ. Baskı, İstanbul.

Korkmaz G., Abaan S. (2005). Servis Sorumlu Hemşireleri Yöneticilerindeki Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 26-42

Korkmaz, F. (2011). Meslekleşme ve ülkemizde hemşirelik. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 18(2), 059-067.

Korkmaz, G. Servis Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilerindeki Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri, Hacettepe Üniversitesi (HÜ), SABE, Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara, 2001

Koukkanen L., Leino- Kilpi H.(2001). The Qualities of an Empowered Nurse and Factors Involved. Journal of Nursing Management, 9, 273- 280.

Koyuncu F. (2016). Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Yönetimde Başvurdukları Güç Türleri, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2003). Workplace Empowerment As A Predictor Of Nurse Burnout In Restructured Health Care Settings. Longwoods Review, 1(3), 2-11.

Laschinger, H., K. ,S., Finegan, J., Shamian, J., Wilk, P., (2001). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: Expanding Kanter's Model. Journal of Nursing Administration, 31(5)-260-272.

Lek, Ö. (2014). Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç tipleri ve tercihleri (Özel Deniz Hastanesi örneği). Beykent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

Lek, Ö. (2014). Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Tipleri Ve Tercihleri (Özel Deniz Hastanesi Örneği). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi

Lewis, D. (2002). The Place of Organizational Politics in Strategic Change. Strategic Change, 11, 28-37.

Meydan, C. H., Polat, M. (2010). Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(04), 123-140.

Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1).

Nehir S. “Ankara İlindeki Hastanelerin Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Etkenleri Ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin Belirlenmesi (Tez).” Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi; 2003.

Özaslan, G. (2006). Eğitim Yöneticilerinin Güç Tipi Tercihlerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özkalp ve Kirel (2001). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.

Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. Çalışma ve Toplum, 2(21), 15-23.

Öztürk, H., Bahçecik, N., & Gürdoğan, E. P. (2012). Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 20(1), 17-25.

Polat, S. (2010). Okul Öncesi Yöneticilerinin Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Alguları ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Robbins, SP ve TA Judge. (2012). Örgütsel Davranış 14. Basımdan Çeviri, Ed.İnci. Erdem, Nobel Yayıncılık

Scott, J. (2007). Power, domination and stratification: Towards a conceptual synthesis. Sociologia, (55).

Şener, B. F. (2007). Orta Öğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Güç Tarzları İle Çatışmayı Yönetme Tarzları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Sungurlu, M. (1994). Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İstanbul.

Tekin Tapan Z. “Yoğun bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Anksiyete Düzeyleri Ve Nedenlerinin Belirlenmesi (Tez),” Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi; 2005.

TKHK (Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü) Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürünün Görev ve Yetkileri, www.tkhk.gov.tr/...453 .

Turan, N., Öztürk, A., Kaya, H., & Atabek Aştı, T. (2011). Toplumsal cinsiyet ve hemşirelik. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4(1), 167-173.

Turan, S., & Ebiçlioğlu, N. (2002). Okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31(31), 444-458.

Turhan, B. (1998). Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Tarzlarının Astları Tarafından Algılanışı ve Organizasyona Bağlılığın İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Türkmen, S. (2012). Türkiye'deki kamu hastanelerinde görevli servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterliklerinin belirlenmesi. Gazi Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Hemşirelik Anabilim Dalı / Hemşirelik Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

Uras, M. (1995). Karara katılmada kabul alanı modeli. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 121-130.

Uslu, O. (2013). Güç Mesafesi Algısının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Üstün, B. (2001). Hemşirelik ve tükenmişlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 17(1-3), 87-96.

Uyguç, N. (2013). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1).

Wilson, B., Laschinger, H. K., (1994). Staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Administration*. 24(4), 39-47.

Yücel, İ., & Demirel, Y. (2012). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma.

Zafer, D. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.



FORMLAR**EK 1: ANKET FORMU****A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER**

1. Çalıştığınız Kurum:
2. Yaş aralığınızı işaretleyiniz.
a) 18 – 25 b) 26 – 35 c) 36 – 45 d) 46 – 55 e) 56 ve üzeri
3. Cinsiyetiniz nedir?
a) Kadın b) Erkek
4. Medeni durumunuz nedir?
a) Evli b) Bekar
5. Eğitim durumunuz nedir?
a) Lise b) Önlisans c) Lisans d) Yüksek lisans e) Doktora
6. Meslekte toplam çalışma süreniz nedir?
a) 0 – 1 yıl
b) 2 – 5 yıl
c) 6 – 10 yıl
d) 11 – 15 yıl
e) 16 – 20 yıl
f) 21 yıl ve üzeri
7. Birimde toplam çalışma süreniz nedir?
a) 0 – 1 yıl
b) 2 – 5 yıl
c) 6 – 10 yıl
d) 11 – 15 yıl
e) 16 – 20 yıl
f) 21 yıl ve üzeri
8. Görev ünvanınız nedir?
a) Hemşire
b) Sorumlu Hemşire
c) Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı / Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı
d) Hemşirelik Hizmetleri Müdürü / Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü
e) Diğer

9. Çalıştığınız birim nedir?
- a) Cerrahi Bilimler
 - b) Dahili Bilimler
 - c) Poliklinik
 - d) Yoğun Bakım
 - e) Ameliyathane
 - f) Diğer



B. ALGILANAN GÜÇ KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı

Kurumda çalıştığınız yöneticilerinizin gücünü en yüksek düzeyde tanımlayan aşağıdaki ifadelerin karşısındaki en uygun seçeneği işaretleyiniz.

Hem. H.Şeyma GÜNDOĞDU



İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim ABD

seymaagundogdu@hotmail.com

	1) Kesinlikle Katılmıyorum	2) Katılmıyorum	3) Kısmen Katılıyorum	4) Katılıyorum	5) Tamamen Katılıyorum
Kişiliğini çok severim.					
Parasal açıdan fazlaca bağımlı olmadığından mevcut kuralları hiçe sayan cesurca davranışlar sergileyebilmektedir.					
İşle ilgili konularda oldukça eğitilmiş olup, kendini iyi yetiştirmiştir.					
İşle ilgili konularda onun deneyimlerine güvenirim.					
İnsanlarla olan ilişkilerinde son derece başarılıdır.					
Çözülmesi zor gibi görünen problemler karşısında bile son derece mantıklı çözüm önerileri sunabilmektedir.					
İşle ilgili konularda benim adıma kararlar alabilir.					
Elindeki maddi olanakları sonuna kadar kullanarak çalışanları gözetir.					
İkna edicidir.					
Bulunduğu makam itibarıyla isteklerine uymam gerekir.					
Benim ne yapıp ne yapmayacağımı söyleyebilecek bir pozisyonadadır.					

ETİK KURUL KARARI

EK 2: İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

T.C. İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
 GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU E-İmzalıdır

Sayı : 10840098-604.01.01-E.2755
 Konu : Etik Kurulu Kararı

09/10/2015

Sayın Hatice Şeyma GÜNDOĞDU

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz "Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları" isimli başvurunuz incelenmiş olup, etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK
 Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
 Etik Kurulu Başkanı

EK:
 -Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge; 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK tarafından 09.10.2015 tarihinde e-imzalanmıştır.
 Doğrulama Kodu: <http://ehys.medipol.edu.tr/e-imza/confirmationCodeDocumentViewer.aspx?Code=4C4167813F>

Kavacık Mahallesi Ekinciler Caddesi No: 19 Beykoz / İSTANBUL
 Tel: (216) 681 5100 Faks: (212) 531 7555

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Hatice Şeyma GÜNDOĞDU			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Hemşire			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI	17.09.2015		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>		
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	17.09.2015		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>			
Karar Bilgileri	Karar No: 473		Tarih: 09/10/2015			
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna "oybirliği" ile karar verilmiştir.					

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU


BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Tangül MÜDOK	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Emir YÜZBAŞIOĞLU	Protetik Diş Tedavisi	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. İlknur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Muhammed Fatih EVCİMİK	Kulak-Burun Boğaz	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	


* :Toplantıda Bulunma


EK 3: KURUM İZİNLERİ

Tarih ve Sayı: 23/06/2017-122648



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı





* B E 8 4 N Y O P P *

Sayı :53891476-302.08.01-
Konu :Hatice Şeyma GÜNDOĞDU

MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ HASTANESİNE
TEM Avrupa Otoyolu Göztepe Çıkışı No:1
Bağcılar/İSTANBUL

İlgi :16.05.2017 tarihli 84222 sayılı yazımız.

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında başladığı yüksek lisans eğitimine Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığı altında devam eden Hatice Şeyma GÜNDOĞDU'nun "Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları" başlıklı tez çalışması hakkında, adı geçen Enstitü Müdürlüğünden alınan 22.06.2017 tarihli 240621 sayılı yazı ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.


Bilgilerinizi ve adı geçenin söz konusu tez çalışmasını Hastanenizde yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Recep GÜLOĞLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK :
Yazı ve ekleri (5 sayfa)

Hen. Hym. acaında uygundur

Meryem KAPANCI
Medipol Üniversitesi Hastanesi
Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yard.



Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE84NYOPP>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Osman Nuri DİNÇ Dahili : 10141

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İstanbul
Tel : 0212 440 00 00 Faks : 0212 440 00 48
e-posta : oideb@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : <http://ogrenci.istanbul.edu.tr>

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C. Sağlık Bakanlığı

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
İstanbul İli Fatih Bölgesi Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

İSTANBUL İLİ FATİH BÖLGESİ KAMU HASTANELERİ
BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ - İSTANBUL İLİ FATİH
BÖLGESİ KHBGS İDARI HİZMETLER BAŞKANLIĞI

07/07/2017 11.03 - 70794255 - 799 - E.9236



00048554504

Sayı : 70794255-799
Konu : Araştırma İzni (Hatice Şeyma
GÜNDOĞDU) hk.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 08/06/2017 tarihli ve 70764255-97590 sayılı yazınız.

İlgi tarih sayılı yazı ile Üniversteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hatice Şeyma GÜNDOĞDU, Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM danışmanlığında "**Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları**" konulu çalışmasını yapabileme talebi Genel Sekreterliğimize bildirilmişti.

Söz konusu araştırma çalışmasının Üniversiteniz ile Genel Sekreterliğimiz arasında imzalanan protokol doğrultusunda birliğimize bağlı "S.B.Ü. Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesinde" yapılması uygun görülmüştür.

Gereğini arz ederim.

e-imzalıdır.
Op.Dr. A.İbrahim ULUSOY
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

Seyitnizam Mh. Mevlana Cd. No:85 Zeytinburnu / İstanbul

Faks No:0(212)5229811

e-Posta:sureyya.gok@saglik.gov.tr İnt Adresi: Eğitim ve Arge Birimi

Bilgi için:Süreyya GOK

Unvan:FİRMA

Telefon No:0(212)5308311/1136

Tarih ve Sayı: 12/07/2017-265403



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İstanbul Tıp Fakültesi Dekanlığı



Sayı :89969066-044-
Konu :Hatice Şeyma GÜNDOĞDU

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi :07.06.2017 tarih, 214724 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda başladığı Yüksek Lisans eğitimine Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığı altında devam eden Hatice Şeyma GÜNDOĞDU'nun "**Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları**" başlıklı tez çalışmasını, Fakültemizde uygulamasına 06.07.2017 tarihinde toplanan Yönetim Kurulu Kararınca karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Mustafa Oral ÖNCÜL
Dekan Yardımcısı

EK :
Yönetim Kurulu Kararı

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEZL8BMOB>


Ayrıntılı bilgi için irtibat : Canan BAYRAMOĞLU Dahili : 31387

İstanbul Tıp Fakültesi Dekanlığı Çapa/Fatih/İSTANBUL


Tel : 0 212 414 21 38/414 20 00-31561 Faks : 0 212 414 21 38 / 635 11 93

e-posta : itf-dekanlik@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : <http://istanbul.tip.istanbul.edu.tr/>

Tarih ve Sayı: 07/07/2017-260170



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Yönetim Kurulu Kararı



Toplantı Yeri : Dekanlık
Toplantı Tarihi : 06/07/2017
Toplantı No : 14
Karar No : 30

İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda başladığı Yüksek Lisans eğitimine Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM' ın danışmanlığı altında devam eden Hatice Şeyma GÜNDOĞDU' nun "*Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları*" başlıklı tez çalışmasını, Fakültemizde uygulamasına oy birliği ile karar verildi.

Aslı Gibidir
e-İmzalı
Ekrem AYDIN
Fakülte Sekreteri

EK 4: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Bölümü Yüksek Lisans öğrencisi H.Şeyma Gündoğdu tarafından Prof. Dr. Aytolan Yıldırım danışmanlığındaki yüksek lisans tezi kapsamında yürütülmektedir. Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

Çalışmanın Amacı Nedir?

Araştırmanın amacı, hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarını belirlemektir.

Bize Nasıl Yardımcı Olmanızı İsteyeceğiz?

Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz sizden beklenen, ankette yer alan bir dizi soruyu derecelendirme ölçeği üzerinde yanıtlamanız ve demografik özelliklerinize dair soruları kısaca cevaplandırmanızdır. Bu çalışmaya katılım ortalama olarak 15 dakika sürmektedir.

Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız?

Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülük temelinde olmalıdır. Herhangi bir yaptırıma veya cezaya maruz kalmadan çalışmaya katılmayı reddedebilir veya çalışmayı bırakabilirsiniz. Araştırma esnasında cevap vermek istemediğiniz sorular olursa boş bırakabilirsiniz. Cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Katılımcılardan elde edilecek bilgiler toplu halde değerlendirilecek ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır.

Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler:

Anket, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta serbestsiniz. Böyle bir durumda anketi uygulayan kişiye, anketi tamamladığınızı söylemek yeterli olacaktır.

Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz:

Anket sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Hemşirelikte Yönetim Bölümü Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Aytolan Yıldırım (E-posta: aytolany@istanbul.edu.tr) ya da yüksek lisans öğrencisi H.şeyma Gündoğdu (E-posta: seymaagundogdu@hotmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

(Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

İsim Soyad

Tarih

İmza

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLERİNDE ALGILADIKLARI GÜÇ KAYNAKLARI

ORJİNALLİK RAPORU

% 4	% 4	% 1	% 1
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
2	TORAMAN, Cengiz, ATA, H Ali and BUĞAN, Mehmet Fatih. "İslami Bankacılık Faaliyetlerine Yönelik Müşteri Algısı Üzerine Bir Araştırma", Gaziantep Üniversitesi, 2015. Yayın	<% 1
3	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
4	Submitted to Haliç Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
5	www.sagliksen.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
6	Submitted to Ankara University Öğrenci Ödevi	<% 1
7	kalite.saglik.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1