



**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GÜÇ MESAFESİ VE LİDERLİK TARZINA  
YÖNELİK KİŞİSEL VE ÖRGÜTSEL ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASI  
COMPARISON OF PERSONAL AND ORGANIZATIONAL PERCEPTIONS OF  
HEALTHCARE PROFESSIONALS REGARDING POWER DISTANCE AND  
LEADERSHIP STYLE**

**Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY**

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, altug.cagatay@gop.edu.tr, orcid.org/0000-0001-7067-5570

**Dr. Öğr. Üyesi Selman KIZILKAYA**

Dicle Üniversitesi, selman.kizilkaya@dicle.edu.tr, orcid.org/0000-0002-3136-7257

Makale Gönderim-Kabul Tarihi(20.10.2021-22.11.2021)

**Öz**

Bu çalışmanın amacı, sağlık personellerinin güç mesafesi ve yöneticilerinin liderlik tarzına yönelik algısının kişisel ve örgütsel açıdan değerlendirilerek bunun demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısının orta düzeyde olduğu ve bunun çalışılan hastane ve cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, eğitim düzeyi ve mesleki çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının yönetici liderlik algısının orta düzeyde olduğu ve bunun çalışılan hastane, eğitim düzeyi ve yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaştığı buna karşın cinsiyet, kurumdaki çalışma süresi ve mesleki çalışma süresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Son olarak 25-29 yaşında ve lisans, yüksek lisans, tıpta uzmanlık, doktora mezunu olanların ise yönetici liderlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Güç Mesafesi, Sağlık Çalışanları, Liderlik

**Abstract**

The aim of this study is to evaluate the power distance of health personnel and the perception of their managers' leadership style from personal and organizational perspectives and to reveal whether it differs according to demographic characteristics. Questionnaire method was used as data collection tool in the research. In the results obtained, it was determined that the power distance perception of health workers was at a moderate level and it differed significantly according to the hospital and gender, but did not differ significantly according to the education level and professional working time. It has been determined that the managerial leadership perception of health workers is at a moderate level and this differs significantly according to the hospital, education level and age, but it does not differ according to gender, working time in the institution and professional working time. Finally, it was concluded that the perception of executive

leadership is higher for those who are 25-29 years old and have a bachelor's, master's, medical specialization and doctorate degrees.

**Keywords:** Power Distance, Healthcare Professionals, Leadership

## GİRİŞ

Araştırmacılar güç mesafesinin uluslararası halkla ilişkilerde önemli bir kültürel boyut olduğunu keşfettiler. Örneğin, Taylor ve Kent (1999), güç mesafesi geliştirmekte olan ülkelerdeki işletmelerin, kuruluşlarının dış iletişimlerinde bu güç mesafesinin etkiye sahip olduğunu savunmuştur. Taylor ve Kent, Malezya da yüksek güç mesafesi ile bir kültür ve halkla ilişkiler arasındaki ilişkiye yönelik uygulama analizi yapmışlar ve "Yönetimin onaylama gücüne sahip olması nedeniyle, geliştirmekte olan ülkelerin halkla ilişkilerinde güç mesafesinin önemli bir yönünün olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca, Taylor ve Kent Asya kültürlerinin hiyerarşi ve otoriteye saygı ile karakterize olması durumunun, güç mesafesi için önemli olduğunu, bu nedenle uluslararası halkla ilişkiler teori ve pratiğini anlamak için önemli bir çerçeve olması gerektiğini önermektedirler (Tian, 2008: 482). Bir başka araştırmaya göre güç mesafesi yüksek olan insanların liderliklerinin üstün ve elit olduğu kanısı ortaya çıkmaktadır (Javidan ve diğ., 2006). Böylece örgüt lideri, örgüt yararına olacak şekilde davranmaya motive olmaktadır (Chen and vd, 2009: 748).

Sağlık kuruluşlarının toplum için sorumluluk üstlenmesi, halk sağlığını geliştirmesi, hastaların haklarına ve onuruna saygı duyması ve insanlığı ve hasta güvenliğini sağlaması beklenir. Bu açıdan sağlık hizmeti sunan örgüt liderleri, çalışanlarına adil ve dürüst davranırken, davranışlarının sonuçlarının her zaman farkında olmalıdırlar (Franczukowska vd., 2021: 230). Liderlerin sağlıklı ve güvenli işyerlerinin yaratılmasında kilit bir rol oynadığı aşıkardır (Mullen vd., 2018: 956). Özer ve arkadaşları (2018: 105)'nin yaptıkları araştırmada sağlık çalışanlarının genel olarak liderlik algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Liderliğin çalışan ve takım yaratıcılığı üzerindeki etkisinin belirli bir organizasyonel bağlam tarafından güçlendirilebileceği Wendt ve arkadaşları (2009)'ınca belirtilmiştir. Liderler, etkileme yetenekleri aracılığıyla kuruluşlarının çeşitliliğini ve kültürel yetkinliğini geliştirirken, aynı zamanda kendi yönetim tarzlarına rastgele karar veremeyerek, çalışanın gücün değeri konusundaki seçimini - güç mesafesini - dikkate almaktadırlar (Zheng vd., 2018: 130; Lucas vd., 2020: 2). Otoritenin uysal kabulünü tanımlayan önemli bir kültürel değer olarak birçok alanda kabul görmüş olan güç mesafesi, örgüt çalışanlarının liderlerine nasıl tepki vereceği konusunda özel bir yöntemi ortaya koyabilmektedir (Yang, 2016: 611; Ahmad, ve Gao, 2018: 1991). Yıldız ve Arisoy (2018: 575) yaptıkları çalışmada, güç mesafesinin otantik liderlik ile kabullenici sessizlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Ortaya çıkan bu bulgu ile güç mesafesi düşükken otantik liderlik yapısı arttığında kabullenici sessizliğin azaldığı yani bir diğer tabirle seslilik durumunun var olduğu gözlemlenmiştir. Amin ve arkadaşları (2020: 57) yaptıkları çalışma ile güç mesafesinin karar verme yeteneği üzerinde doğrudan olumlu etkiye sahip olduğunu, bu durumun yüksek güç mesafesinin çalışanların karar verme yeteneği üzerinde artışa yol açması anlamına geldiğini ortaya koymuşlardır. Liao ve Shaw, (2020: 31)'in yaptıkları araştırma, liderlik etkinliğinde güç mesafesinin sınır koşulunu ve güç mesafesinin çalışanın sesi sürecinde çalışan ve lider arasındaki etkileşimi etkilediğini göstermiştir. Yaptıkları bu çalışmanın bulguları, yüksek güç mesafesi durumunda, çalışanların otantik liderlik hissetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, bu durumun da çalışanların işlerine yönelik sorumluluk duygusunu daha da geliştirdiğini ve değişim için hissettikleri zorunlulukları güçlendirdiğini göstermektedir. Ek olarak, yüksek güç mesafesi

bağlamının aynı zamanda çalışanların sorumluluğu için bir katalizör etkisi sağladığını ve liderliğin çalışanların değişim için hissettikleri yükümlülük üzerindeki olumlu etkisini güçlendirdiğini gözlemlemişlerdir. Lam ve Xu (2019: 538)'ın yaptıkları araştırmada örgütlerde kişilerin yüksek güç mesafesi yönelimine sahip olmaları ve oldukça politik bir organizasyonda çalışmalarını durumunda, astların hem doğrudan hem de dolaylı olarak fikirler konusunda sessiz kalmasına neden olabileceği sonucunu ortaya koymuşlardır. Wang ve Guan (2018) yaptıkları çalışmada, bireysel güç mesafesinin, otoriter liderlerin çalışanlar tarafından değerlendirilme biçimleri üzerinde büyük etkilerinin var olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre daha yüksek güç mesafesine sahip çalışanlar, otoriterliği makul bulmaya ve dolayısıyla otoriter liderlik davranışını daha olumlu yorumlamaya meyillidirler. Bu nedenle çalışmada, otoriter liderlerin çalışanlar üzerinde etki oluşturma sürecinde güç mesafesinin olumlu rolüne dair daha fazla kanıt sağlanmış ve otoriterliğin karmaşık etkilerine ilişkin anlayış geliştirmiştir.

### Güç Mesafesi

Güç mesafesi sosyal hiyerarşi ve güç yapıları için toplum hoşgörüsünün bir ölçüsüdür. Güç mesafesi bir toplumda insanlar arasındaki eşitlik veya eşitsizliği ölçmektedir. Eşitsiz olduğunun farkında olan herhangi bir toplumun temel yönleri var olup, bazı toplumlar daha eşit bulunmaktadır (Hofstede, 1980). Kültür, güç ve servet eşitsizlikleri, toplum içinde yüksek güç mesafesinin büyümesine izin anlamına gelmektedir. Bu noktada hiyerarşi ve eşitsizlik kültürü için temel teşkil eden unsurlar vardır. Bu kültürün üyeleri amirlerine veya liderlere bağlı olup, yüksek güç mesafesine sahip kültürlerin yöneticileri, çalışanların McGregor'un Çalışan Motivasyonu Teorilerinden X teorisine uygun şekilde, işi sevmediği varsayımına dayanarak çalışanlarına güç uygulamaktadırlar. Böylece yüksek güç mesafesi kullanan kültürlerin liderleri otoriter bir yönetim tarzı benimsemek için tercih edilmektedir. Düşük güç mesafesi durumu ise vatandaşların güç ve zenginlikleri arasında daha az farkın olduğu kültürlerde kendini göstermektedir. Düşük güç mesafesi görülen kültürler, çalışanların motivasyon ve davranışları konusunda iyimser bir görüş taşıyan McGregor'un Y teorisi varsayımına dayanmaktadır. Düşük güç mesafesi kültürünün liderlik tarzı (Hofstede, 1980) merkezi olmamakla birlikte ücret performansına dayalıdır (Liu&Lee, 2012: 21). Güç Mesafesi ulusal kültürün bir ürünü olarak kabul edilebilir (Walton&Parikh, 2012: 2506). Bunun yanında Güç mesafesi işletmelerde iç iletişim ile bağlantılı olup, Güç mesafesinin düzeyi yöneticiler ile astlar arasında transfer edilen bilgi miktarını belirtmektedir (Biatas, 2009: 107).

Sosyal yapı üzerindeki güç mesafesi Mulder 'ın felsefi ve deneysel bir türevidir. Mulder, güç mesafesini "Başka bir kişi veya kişilerin davranışlarını (belirli bir dereceye kadar) tam tersi yönde belirleme veya yönlendirme" şeklinde tanımlamaktadır (Walton&Parikh, 2012: 2506).

### Güç Yaklaşımları ve Ortaya Atan Araştırmacılar

Güç Yaklaşımları ve Temel Boyutları	Lider Araştırmacılar
<b>Bireysel – Psikolojik ve Temel Boyutları</b>	
Güç başka bir kişinin davranışını etkileyebilmeyi ifade eder.	Dahl (1957)
Güç formal veya informal olabilir.	Mechanic (1962)
Güç kişilik ve durumsal faktörlerin bir fonksiyonudur	Kaplan (1964)

Güç aşağılık duygusunu telafi eder.	Adler (1966)
Güç gerçek veya potansiyel formda var olabilir	Wrong (1968)
Güç sahibinin elinde bulunur.	Berle (1969)
Güç ihtiyaçları tatmin etmek için kullanılır	McClelland
<b>İlişkisel Yaklaşım</b>	
Güç kişiler arası müdahale yaratır	Lewin (1951)
Beş Güç Kaynağı vardır: Ödüllendirme, benzeşim, yasal, zorlayıcı, uzmanlık	French & Raven (1959)
Bireyin gücü beş güç kaynağının taktik kullanımına sahip olmasına ve kontrolüne dayanır	Pettigrew (1957)
Güç örgütün olasılıklarından oluşur	Salancik & Pfeffer (1977)
Güç kişilerin diğerlerine bağımlılıklarından oluşur	Bacharach & Lawer (1980)
Güç kişiler arasındaki belirsizlik alanlarından oluşur	Crozier & Friedberg
Güç kaynakları kıt, zorunlu ve ikame edilemez olmalıdır	Mintzberg (1983, 1989)
Güç aşırı ilgiyi kontrol altında tutmak için ani işleyişi yansıtır	Kanter, Stein & Jick (1992)

**Kaynak:** Daniel Côté, (1999) Power Strategy Formation In A Human Service Organization Undergoing Turbulent Change, Philosophie Doctor (Ph.D.) en Sciences Humaines Appliquées, ss. 15

Hofstede'nin, Kültürel Boyutlar Teorisine göre ülke düzeyindeki puanların yapı geçerliliğini kontrol etmek için bir dizi arasında toplu veya ekolojik korelasyonlar gerçekleştirilmiştir. Buna göre Hofstede'nin kültürel boyut puanları ile güncel değerler anketleri ve son kültürler arası çalışmalar yüksek yakınsaklık göstermektedir. Hofstede'nin Bireyciliği Duygusal ve Entellektüel Özerklik, Eşitlikçi Bağlılık, Faydacı Katılım ve Materyalizm Sonrası "Sağkalım ve refah" boyutu ile ilişkilidir. Sonuçlar göstermektedir ki Hofstede'nin Bireyselliği Koruma ve Hiyerarşi ile negatif ilişkilidir. Yine bu sonuçlar bireyselliğin özerk ve ayırt edici bir benliğin bağımsız ve sorumlu kararlar olduğunu varsayan gelişimle bağlantılı olduğunu ve bu durumun eşitlik ilkelerine göre kendini başkalarına adanmış hissettirdiğini göstermektedir. Ancak Hofstede'nin Bireyciliği ile Trompenaars'ın evrensel normların toplumsal ilişkilerde uygulanması ve kişisel başarıya dayalı statü kazanımını içeren Eşitlikçi Taahhüdü arasındaki yüksek korelasyonlarını açıklayan rekabetçi bir yönü de bulunmaktadır. (Basabe&Ros, 2005: 196)

Scott Shane ve arkadaşları tarafından 1995 te farklı ülkelerde yenilik odaklı çalışma yapılmıştır. Çalışma alanlarında bulunan üstlerinden aldıkları destek oranı fazla olan yapılarda, düşük güç mesafesi görülürken, desteği az olan yapı ve organizasyonlarda tam tersine yüksek güç mesafesi görülmektedir. Güç mesafesi fazla yapıda olan bir toplumun insanlarında oluşması istenen yenilik





## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

için yapılacak olan eylemlerde, otorite izni aranmaktadır. Daha az güç mesafesi olan toplumlarda ve örgüt üyelerinde ise otorite izninden ziyade yukarıdan destek kazanılmakta ve dahası yeni fikirler için çalışanlar arasında geniş bir taban oluşturulmaya gayret gösterilmektedir (Den&Deanne, 2012: 3).

Yüksek güç mesafesi ile rahat çalışanların işe katılımı daha az olacağından; Katılımın az olması ve örgütsel anlamda yaşanan güç mesafeli çalışma ile oluşması muhtemel görünen örgütsel bağlılık değerinin de daha az olacağı ortaya konulmuştur. Ortaya koydukları değer bunun bir kanıtı olacak niteliktedir (Francesco&Chen, 2000: 5).

Güç mesafesi, bir ülkenin kültürel tutumları ya da işle ilgili değerlerini sınıflandırmak için kullanılmakta ve bir toplumun güç farklılıklarını kabul etme derecesini ifade etmektedir. Düşük güç mesafesi kültürüne sahip toplumlar kişisel sorumluluk alma ve özerklik eğiliminde iken, yüksek güç mesafesi kültürüne sahip toplumlarda otorite için yüksek saygı uygulamaları eğilimi baş göstermektedir. Bu kavramın anlaşılması durumunun kültürler arası iletişimi kolaylaştırması nedeniyle, bu kavram özellikle uluslararası ticaret, uluslararası eğitim ve planlama ve insan davranışları başta olmak üzere birçok araştırma için kullanılmıştır. Örneğin; bir Türk yapısı olan KOBİ'lerin çalışanların iş memnuniyetini araştırmak için Hofstede'nin kolektivizm, bireycilik, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları uygulanmıştır. Bir başka örnek olarak Taylor (2000) güç mesafesinin altı Avrupa ülkesinde krize karşı halkın tepkisini nasıl etkilediğini araştırmıştır (Tananuraksakul, 2013: 105).

Ayrıca Sargut (2001)'un Türk kültürüne uygun T tipi bir yönetim ve örgütlenme modelinden söz edilip edilemeyeceğini sorguladığı kitabında; Türk kültürüne ilişkin çeşitli varsayımların test edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Söz konusu varsayımlar şöyle sıralanmaktadır:

- Türk kültürü ortaklaşa davranışı bireyciliğin önünde tutmaktadır,
- Türk kültürü sanıldığı gibi, çağdışı sayılabilecek geleneksel erkek değerler sisteminin egemenliği altında değildir.
- Türk kültüründe belirlenimcilik(determinizm) egemendir. Bu nedenle de belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksektir.
- Türk kültürü denetim noktası dışarıda olan bireyler üretmektedir.
- Türk toplumunda örgütsel güç mesafesi fazladır.
- Türk toplumunda bireylerin değişmeye direnci yüksektir.
- Türk kültürü çatışmadan kaçınmayı ya da çatışmayı bastırmayı öngörür. Uzlaşma ve yarışmadan kaçınma da Türk kültürü tarafından özendirilir.
- Türk toplumundaki alışkanlıklar ve değerler sistemi Batı tipi bürokrasiyle uyuşmamaktadır.
- Türk toplumunda çalışanların liderlerden beklentileri Batılı toplumlara göre farklılaşmaktadır,
- Türk toplumunda sinerjinin düşük olduğuna ve içgrup üyeliği bulunmayan bireyler arası güven ilişkilerinin sorunlu olduğuna ilişkin ipuçları vardır.
- Türk toplumu geniş bağlamli bir kültürün içinde yaşamaktadır (Uzun&Tamimi, 2005: 4).

Hofstede (1997), Afrika ülkelerini yüksek güç mesafesi kültürü yaşıyor olarak sınıflandırmakta, daha az güçlü üyelerin bu gücü beklediğini ve bu gücün organizasyonda eşit olmayan bir şekilde dağılmasını kabul ettiklerini belirtmektedir. Örneğin; Yüksek güç mesafesi kültürüne sahip ülkelerde, çalışan güçlendirme uygulamaları düşük olma eğilimindedir. Bununla birlikte çalışanların karar alma süreçlerinde inisiyatif alması beklenmez çünkü yöneticilerin üzerinde bir karar alınması olanaksızdır(Ogotu, 2012: 50).



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

Güç mesafesi boyutu yüksek ve düşük statülü insanlar arasındaki farklı ödülleri de dahil olmak üzere, genel olarak toplumda gücün nasıl organize edildiği ile ilgilidir.

Düşük güç mesafesine sahip ülkelere örnek olarak Danimarka ve Yeni Zelanda; Yüksek güç mesafesine sahip ülkelere ise Malezya ve Guatemala örnek olarak verilebilmektedir. Asimetrik bir toplumun toplumsal piramidin içinde artan bir aracı olarak rekabet gücünü güçlendirmesi beklenmektedir (Basabe&Ros, 2005: 192).

### Güç Mesafesi ve Liderlik

Liderler organizasyonda önemli bir konuma sahiptir. Bir organizasyonda, organizasyonun her bir üyesini yönlendirebilmek ve etkileyebilmek için bir liderin olması gerekir. Lider, organizasyonun sürdürülebilirliğinden sorumlu olan kişidir. Örgütün amaçlarına ulaşmak için üyelerini yönlendirmeli ve yönetmelidirler. Liderlik, bir grup insanın ortak hedeflere ulaşmasını etkileyen süreçlerden biridir (Putri, 2020: 50). Bir başka tanımlama ile liderlik, bir organizasyonun misyonunu yerine getirmesine yardımcı olmak için bireyleri ve ekipleri motive etmek için gerekli olan karmaşık bir beceriler dizisidir. Etkili bir liderlik için tek bir tarz varlığından bahsetmek mümkün değildir. Liderlik geniş bir beceri seti gerektirir ve bazı liderlik tarzları bazı durumlarda diğerlerinden daha iyi sonuç verebilir. Liderlik görevlerini yerine getirirken, bir liderin farklı liderlik kalıpları ve stilleri vardır. Liderler çalışanlarına ve etkisinde bulunduğu tüm yapıya dönük olarak bir durumsal yaklaşım güderek karar vermektedir. (Shanafelt vd., 2021: 642; Demirel ve Kışman, 2014: 703).

Sağlık sektöründe, 'liderlik' terimi, 'yönetim' ile yakından ilişkilidir ve sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Yönetim ve liderlik, iki farklı disiplin ve uygulama alanını temsil edebilmesine rağmen, uygulamada iki kavram arasında ayırım yapmak zor olabilir. Bazı durumlarda, yönetim işlevleri liderlik sağlayabilirken, liderlik faaliyetleri yönetime katkıda bulunabilir. Ek olarak, yöneticilerin ve liderlerin, geleneksel rolleriyle sınırlı kalmayıp, kendilerinden (yöneticiler ve liderler) tüm insanlar için her şey olmaları gerektiği görüşünü yansıtan farklı durumlarda etkili bir şekilde örgütlerde değişimsel işlev görmeleri beklenir (Ayeleke ve Dunham, 2018: 83). Örgütsel uyum için liderlik, değişimi yönlendirmekten farklıdır; çünkü liderlerin değişimi yukarıdan aşağıya nasıl yönlendirebileceğine odaklanmak yerine, örneğin vizyon ve ilham yoluyla, liderlerin örgütleri ve içlerindeki insanları karmaşık durumlar karşısında uyum sağlamaları için nasıl konumlandırabileceklerini ele almaktadır. Değişken ve genellikle öngörülemez bir dünyayla ilişkili değişikliklere yanıt olarak kuruluşların ve içindekilerin esnek, çevik ve uyumlu olmaları için liderlik mevcut gereksinimlerden yararlanır (Uhl-Bien ve Arena, 2018: 89). Sağlık sektöründe lider, sağlık personelini güçlendirebilir ve bu da tüm sağlık hizmeti organizasyonu için sağlıklı bir ortamı teşvik edecektir. Hastane yöneticilerinin, orta düzey yöneticilerin personelini yönetme şekline odaklanması gerekmektedir. Liderlik davranışları personelin desteklenmesini ve dikkate alınmasını, yüksek görünürlüğü ve liderlik sorumluluklarını paylaşma isteğini içerdiğinde, sağlık personelinin elde tutulması üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Robbins ve Davidhizar, 2020: 119). Tersine bir durumda da çalışan devir hızını etkileyen "yönetici sorunu", güç mesafesi yüksek olan yöneticilerin liderlik tarzı ve yönetim tarzının bazı astlar tarafından kabul edilememesinden ortaya çıkmaktadır (Zheng vd., 2018: 137). Liderlik, genellikle stratejik yönetim hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak araştırılmıştır. Mevcut meta-analiz, liderliğin araçsal değerinden bağımsız olarak büyük olasılıkla kendi başına önemli bir iş sağlığı faktörü olduğunu öne çıkarmaktadır. Lider-takipçi ilişkisinin lider davranış ve özellikleri, örgüt çalışmasının ruh

sağlığı için hem koruyucu hem de risk faktörü olarak hareket edebilmektedir. Ayrıca, örgütsel performans ve üretkenlik düzeylerini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir (Montano vd., 2017: 344). Bu da gösteriyor ki, sağlık yöneticilerinin ve çalışanların kuruma yönelik algılarının belirlenmesi ve kurumsal itibarın stratejik bir araç olduğunun bilinmesi gerekmektedir (İnce ve Tosun, 2015: 49). Ayrıca örgütüne ve çalışanlarına karşı duyarsızlaşma yaşamayan sağlık yöneticilerinin kişisel başarı algılarının yüksek olduğu saptanmıştır (Ulusoy vd. 2012: 258).

Güç mesafesi, sosyal sistemlerdeki hiyerarşi ve güç farklılıklarının algılanan uygunluğunu yansıtan bir değerdir. Sadece ulusal ve örgütsel kültürlerin değil, kültürler içindeki bireylerin de farklılaştığı bir değerdir. Güç mesafesi değeri bu nedenle bireysel bir özellik olarak kabul edilebilir. Güç mesafesi yüksek olan liderlerin (yani, hiyerarşi ve güç farklılıklarını daha uygun bulanlar), yetkilendirme liderliğini normatif olarak daha az uygun gördükleri ve dolayısıyla tam tersine, güç mesafesi düşük liderlerin yetkilendirme liderliğine katılmaya daha açık oldukları savunulmaktadır. Bununla birlikte, gerçekte bunu yapma derecesi, güçlendirici liderliği durumsal olarak uygun olarak algılama derecesine bağlıdır (Tang vd., 2020: 552).

## YÖNTEM

### Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, sağlık personellerinin güç mesafesi ve yöneticilerinin liderlik tarzına yönelik algısının kişisel ve örgütsel açıdan değerlendirilerek bunun demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Araştırmada bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algıları ile çalışılan hastane arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>2</sub>: Sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3</sub>: Sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algıları ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4</sub>: Sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algıları ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>5</sub>: Sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algıları ile kurumdaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>6</sub>: Sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algıları ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### Araştırmanın Modeli

Anket çalışması ile sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının tespit edildiği bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacına uygun olarak kullanılan anket formunda sağlık personellerinin kişisel ve mesleki özelliklerini ortaya koyan soruların yanında, örgüt kültürünün güç mesafesi boyutunu değerlendirmeye yönelik ölçek ve örgüt içerisindeki liderlik tarzlarını değerlendirmeye yönelik bir ölçek yer almaktadır. Bu ölçek çalışması Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi E-33490967-044-25016 sayılı etik kurul kararı alınarak uygulanmıştır. Örgüt kültürünün güç mesafesi boyutunu değerlendirmeye yönelik kullanılan ölçek, Dorfman ve Howell (1988) tarafından geliştirilmiş olup toplam 5 ifadeden oluşmaktadır. 5’li likert olarak yapılan ölçek ifadelerinde 1. seçenek için katılımcıların “Kesinlikle katılmıyorum” cevabını, 5. seçenek için ise “Kesinlikle katılıyorum” cevabını vermeleri sağlanmıştır. Bu çalışmada, güç mesafesine ilişkin kişisel görüşleri ortaya koyan 5 ifadenin (“Yöneticiler işle ilgili çoğu kararlarını astlarına sormadan alırlar.”, “Bir yöneticinin astlarıyla olan ilişkisinde sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücü kullanması gerekir.”, “Yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanlarının görüşlerini almalıdır.”, “Çalışanlar, yöneticilerinin işle ilgili verdiği kararlara karşı çıkmamalıdır.” ve “Yöneticiler önemli işleri astlarına devretmemeli; kendileri yapmalıdır) güvenilirlik düzeyinin 0,74, bu görüşlerin örgüt için doğruluk değerini ortaya koyan ifadelerin ise güvenilirlik düzeyinin 0,76 olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık personellerinin, tepe yöneticilerin liderlik tarzlarını değerlendirmesine yönelik Sevinç (2006) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Toplam 8 ifadenin yer aldığı ölçek benzer şekilde 5’li likert olarak yapılandırılmıştır. Bu çalışmada “Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler” içerisinde yer alan 5 ifadenin güvenilirlik düzeyinin 0,81; İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların güvenilirlik düzeyinin 0,82 ve son olarak İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Örgüt İçin Doğruluk Düzeyini ortaya koyan ifadelerin (4 ifade) güvenilirlik düzeyinin 0,84 olduğu tespit edilmiştir.

### Sayıtlar/Varsayımlar

Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve Ölçeğin uygun ölçme araçları olduğu varsayılmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık personellerinin kendilerine yöneltilen sorulara doğru cevap verdiği varsayılmıştır.

### Sınırlılıklar

Sağlık personelleri üzerinde yapılan bu araştırmanın kapsamı, İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki 2 özel hastane ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle, araştırma sonuçlarının diğer bütün hastanelere genellenemez olması araştırmanın sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır. Araştırma veri toplama aşamasında kullanılan anket formu ile sınırlıdır.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi



Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Kadıköy ilçesinde hizmet veren 2 özel hastanede çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Söz konusu hastanelerin birincisinde çalışan personel sayısı toplam 350 iken, ikinci hastanede çalışan personel sayısı 200'dür. Araştırmanın örneklemini ise sözü edilen hastanelerde çalışan sağlık personelleri arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen kişiler oluşturmaktadır. Bu çalışmada istatistiksel açıdan elde edilen verilerin anlamlılık düzeyinin sağlanması amacı ile toplam 276 adet anket istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

### Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda araştırmaya katılanların kişisel bilgilerini ortaya koyan sorulara yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır.

### Araştırmaya Katılan Personelin Demografik ve Mesleki Özellikleri

Çalışmanın bu kısmında, anket uygulamasına katılan sağlık personellerinin kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Cinsiyet			Yaş		
Male	52	18,8	25 yaş altı	74	26,8
Female	224	81,2	25-29 yaş	75	27,2
Toplam	276	100,0	30-34 yaş	56	20,3
Eğitim Düzeyi			35-40 yaş	47	17,0
			41 yaş ve üzeri	24	8,7
Lise	114	41,3	Toplam	276	100,0
Önlisans	109	39,5	Çalışılan Hastane		
Lisans	23	8,3			
Yüksek Lisans	5	1,8	Birinci Hastane	136	49,3
Tıpta Uzmanlık-Doktora	25	9,1	İkinci Hastane	140	50,7
Toplam	276	100,0	Toplam	276	100,0
Hastanedeki Çalışma Süresi			Mesleki Çalışma Süresi		
1 yıldan az	104	37,7	1 yıldan az	59	21,4
1-5 yıl	108	39,1	1-5 yıl	115	41,7
6-10 yıl	38	13,8	6-10 yıl	56	20,3
11 yıl ve üzeri	26	9,4	11 yıl ve üzeri	46	16,7
Toplam	276	100,0	Toplam	276	100,0

Sağlık personellerinin çalıştıkları hastaneye yönelik elde edilen sonuçlarda %49,3'ünün birinci hastanede, %50,7'sinin ise ikinci hastanede çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında %18,8'inin erkek, %81,2'sinin ise kadın olduğu tespit edilmiştir. Sağlık personellerinin yaş dağılımlarına bakıldığında %26,8'inin 25 yaş altında, %27,2'sinin 25-29 yaşında, %20,3'ünün 30-34 yaşında, %17'sinin 35-40 yaşında ve son olarak %8,7'sinin 41 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Sağlık personellerinin eğitim düzeylerine yönelik elde edilen sonuçlarda %41,3'ünün lise mezunu, %39,5'inin Ön lisans mezunu, %8,3'ünün Lisans mezunu, %1,8'inin yüksek lisans mezunu ve son olarak %9,1'inin tıpta uzmanlık/doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Sağlık personellerinin çalışma sürelerine yönelik elde edilen sonuçlarda %37,7'sinin 1 yıldan az, %39,1'inin 1-5 yıl, %13,8'inin 6-10 yıl ve son olarak %9,4'ünün 11 yıl ve üzeri bir süredir kurumda çalıştığı tespit edilmiştir.

### Normallik Analizi

Araştırmada, anket yöntemi sonucu elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan bir diğer test tekniği de normallik testidir. Bu test, parametrik test yöntemlerinin kullanılabilirliğinin temel bir şartı olan "Verilerin normal bir dağılıma sahip olması" koşulunu ortaya koyan bir test tekniğidir. Normallik testinde Kolmogorov-Smirnov değerinin "0.05"ten büyük olması beklenmektedir. Bu koşulun yerine geldiği durumlarda verilerin normal dağılıma sahip olduğu varsayılır.

**Tablo 2.** Normallik Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	p*
Güç Mesafesine İlişkin Kişisel Görüşler	,083	276	,000
Güç Mesafesine İlişkin Görüşlerin Örgüt İçin Doğruluk Düzeyi	,091	276	,000
Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler	,105	276	,000
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışlar	,131	276	,000
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	,212	276	,000

\* Beklenen değer

Anket içerisinde yer alan ölçek ifadelerine verilen cevapların normallik test sonuçlarına bakıldığında verilerin normal dağılıma uygun olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmada, parametrik olmayan test yöntemleri tercih edilmiştir.

**Tablo 3.** Güç Mesafesi Ölçek İfadelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri (N=276)

İfadeler	Kişisel		Örgüt	
	Ort.	SS	Ort.	SS
Yöneticiler işle ilgili çoğu kararlarını astlarına sormadan alırlar.	3,37	1,274	3,47	1,272
Bir yöneticinin astlarıyla olan ilişkisinde sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücü kullanması gerekir.	3,43	1,140	3,54	1,180
Yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanlarının görüşlerinin almalıdır.	3,29	1,345	3,67	1,081
Çalışanlar, yöneticilerinin işle ilgili verdiği kararlara karşı çıkmamalıdır.	3,25	1,170	3,55	1,055
Yöneticiler önemli işleri astlarına devretmemeli; kendileri yapmalıdır.	3,50	1,234	3,72	1,087
Toplam	3,37	,865	3,59	,816

Yukarıdaki tabloda araştırmaya katılan sağlık personellerinin çalışma hayatında yöneticilerin davranışlarına yönelik görüşleri ile bu davranışlarla ilgili kişisel görüşlerine yönelik elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Buna göre, “Yöneticiler işle ilgili çoğu kararlarını astlarına sormadan alırlar.” ifadesine sağlık personelinin katılım düzeyi 3,37 iken bu ifadenin mevcut kurumdaki doğruluk düzeyinin 3,47 olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, “Bir yöneticinin astlarıyla olan ilişkisinde sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücü kullanması gerekir.” ifadesine sağlık personelinin katılım düzeyi 3,43 iken bu ifadenin mevcut kurumdaki doğruluk düzeyinin 3,54 olduğu tespit edilmiştir. “Yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanlarının görüşlerinin almalıdır.” ifadesine sağlık personelinin katılım düzeyi 3,29 iken bu ifadenin mevcut kurumdaki doğruluk düzeyinin 3,67 olduğu tespit edilmiştir. “Çalışanlar, yöneticilerinin işle ilgili verdiği kararlara karşı çıkmamalıdır.” ifadesine sağlık personelinin katılım düzeyi 3,25 iken bu ifadenin mevcut kurumdaki doğruluk düzeyinin 3,55 olduğu tespit edilmiştir. “Yöneticiler önemli işleri astlarına delege etmemeli; kendileri yapmalıdır.” ifadesine sağlık personelinin katılım düzeyi 3,50 iken bu ifadenin mevcut kurumdaki doğruluk düzeyinin 3,72 olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** Sağlık Personellerinin Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar (N=276)

İfadeler	Ort.	SS
İşle ilgili tüm bilgileri çalışanlarla paylaşır.	3,09	1,134
Çalışanlarıyla, sanki onların arkadaşıymış gibi iletişim kurar.	3,25	1,091
Bir karar almadan önce çalışanlarının fikrine başvurur.	3,05	1,122
Çalışanlarının ortaya koyduğu iş sonuçlarından daha çok onların moral düzeyleri ile ilgilenir.	3,11	1,158
Çalışanlarının kurumun hedeflerini tam ve doğru olarak anlamalarını sağlar.	3,83	,991
Toplam	3,27	,829

Sağlık personellerinin yönetici davranışlarına ilişkin görüşlerine yönelik elde edilen ortalama değerlere bakıldığında en yüksek ortalamanın “Çalışanlarının kurumun hedeflerini tam ve doğru olarak anlamalarını sağlar.” ifadesine; en düşük ortalamanın “Bir karar almadan önce çalışanlarının fikrine başvurur.” ifadesine ait olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 5.** Cinsiyete Göre Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıralı Ortalama	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	P
Güç Mesafesine İlişkin Kişisel Görüşler	Erkek	52	176,01	9152,50	3873,500	,00*
	Kadın	224	129,79	29073,50		
	Toplam	276				
Güç Mesafesine İlişkin Görüşlerin Örgüt İçin Doğruluk Düzeyi	Erkek	52	167,97	8734,50	4291,500	,00*
	Kadın	224	131,66	29491,50		
	Toplam	276				
Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler	Erkek	52	150,13	7807,00	5219,000	,24
	Kadın	224	135,80	30419,00		
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışlar	Erkek	52	159,20	8278,50	4747,500	,04*
	Kadın	224	133,69	29947,50		
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	Erkek	52	142,41	7405,50	5620,500	,69
	Kadın	224	137,59	30820,50		
	Toplam	276				

\* p<,05

Cinsiyete göre yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarında, sadece “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşlerin” anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta erkeklerin ortalama değerlerinin kadınların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.



**Tablo 6.** Çalışılan Hastaneye Göre Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Çalışılan Hastane	N	Sıralı Ortalama	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Güç Mesafesine İlişkin Kişisel Görüşler	Birinci Hastane	136	119,14	16203,50	6887,500	,00*
	İkinci Hastane	140	157,30	22022,50		
	Toplam	276				
Güç Mesafesine İlişkin Görüşlerin Örgüt İçin Doğruluk Düzeyi	Birinci Hastane	136	114,42	15561,50	6245,500	,00*
	İkinci Hastane	140	161,89	22664,50		
	Toplam	276				
Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler	Birinci Hastane	136	127,99	17406,00	8090,000	,03*
	İkinci Hastane	140	148,71	20820,00		
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışlar	Birinci Hastane	136	125,34	17046,50	7730,500	,01*
	İkinci Hastane	140	151,28	21179,50		
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	Birinci Hastane	136	126,22	17166,00	7850,000	,01*
	İkinci Hastane	140	150,43	21060,00		
	Toplam	276				

\* p<,05

Çalışılan hastaneye göre yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarında, tüm değişkenlerde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler” ile çalışılan hastane arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta ikinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinin, birinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi” ile çalışılan hastane arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta ikinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinin birinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler” ile çalışılan hastane arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta ikinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinin birinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” ile çalışılan hastane arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta ikinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinin birinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” ile çalışılan hastane arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta ikinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinin birinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 7.** Yaşa Göre Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Yaş	N	Sıralı Ortalama	Kruskal-Wallis H	P	Fark Testi
Güç Mesafesine İlişkin Kişisel Görüşler	25 yaş altı	74	114,83	14,856	,00*	36 yaş ve üzeri ile 25 yaş altı ve 30-34 yaş
	25-29 yaş	75	144,77			
	30-34 yaş	56	129,44			
	36 yaş ve üzeri	71	163,70			
	Toplam	276				
Güç Mesafesine İlişkin Görüşlerin Örgüt İçin Doğruluk Düzeyi	25 yaş altı	74	115,16	17,333	,00*	36 yaş ve üzeri ile 25 yaş altı
	25-29 yaş	75	146,52			
	30-34 yaş	56	124,07			
	36 yaş ve üzeri	71	165,73			
	Toplam	276				
Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler	25 yaş altı	74	128,84	13,230	,00*	25 yaş ile 30-34 yaş
	25-29 yaş	75	162,61			
	30-34 yaş	56	114,52			
	36 yaş ve üzeri	71	142,01			
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışlar	25 yaş altı	74	121,73	13,247	,00*	36 yaş ve üzeri ile 25 yaş altı ve 30-34 yaş
	25-29 yaş	75	146,95			
	30-34 yaş	56	120,06			
	36 yaş ve üzeri	71	161,60			
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	25 yaş altı	74	115,74	10,932	,01*	25 yaş altı ile 30-34 yaş ve 36 yaş ve üzeri
	25-29 yaş	75	142,42			
	30-34 yaş	56	160,14			
	36 yaş ve üzeri	71	141,01			
	Toplam	276				

\* p<,05

Yaşa göre yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında, tüm değişkenlerde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler” ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 36 yaş ve üzerinde olanların ortalama değerlerinin, diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi” ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 36 yaş ve üzerinde olanların ortalama değerlerinin, diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler” ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 25-29 yaşında olanların ortalama değerlerinin, diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 36 yaş ve üzerinde olanların ortalama değerlerinin, diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 30-34 yaşında olanların ortalama değerlerinin, diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaşa göre yapılan çoklu karşılaştırma test sonucuna bakıldığında, “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler”de 36 yaş ve üzerinde olanlarla, 25 yaş altı ve 30-34 yaşında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi”nde 36 yaş ve üzerinde olanlarla, 25 yaş altında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

“Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler”de 25-29 yaşında olanlarla, 30-34 yaşında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar”da 36 yaş ve üzerinde olanlarla 25 yaş altı ve 30-34 yaşında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi”nde 25 yaş altında olanlarla 30-34 ve 36 yaş ve altında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** Eğitim Düzeyine Göre Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	N	Sıralı Ortalama	Kruskal-Wallis H	P	Fark Testi
Güç Mesafesine İlişkin Kişisel Görüşler	Lise	114	134,40	3,098	,21	Lisans-Yüksek
	Önlisans	109	134,38			
	Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora	53	155,79	7,689	,02*	Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora ile Önlisans
	Toplam	276				
Güç Mesafesine İlişkin Görüşlerin Örgüt İçin	Lise	114	141,05	7,689	,02*	Lisans-Yüksek
	Önlisans	109	124,79			
	Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora	53	161,21			Lisans-Tıpta Uzmanlık-

Doğruluk Düzeyi	Toplam					Doktora ile Önlisans ve Lise
		276				
Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler	Lise	114	129,44	9,696	,01*	Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora ile Önlisans
	Önlisans	109	133,21			
	Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora	53	168,86			
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışlar	Lise	114	141,68	6,622	,04*	Lise ile Önlisans
	Önlisans	109	125,36			
	Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora	53	158,67			
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	Lise	114	154,61	8,829	,01*	Lise ile Önlisans
	Önlisans	109	124,15			
	Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora	53	133,35			
	Toplam	276				

\* p<,05

Eğitim düzeyine göre yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler” ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. “Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi” ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora mezunu olanların ortalama değerlerinin, diğer eğitim düzeyine sahip olanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler” ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora mezunu olanların ortalama değerlerinin, diğer eğitim düzeyine sahip olanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta Lisans-Yüksek Lisans-Tıpta Uzmanlık-Doktora mezunu olanların ortalama değerlerinin, diğer eğitim düzeyine sahip olanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta lise mezunu olanların ortalama değerlerinin diğer eğitim düzeyine sahip olanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.



Eğitim düzeyine göre yapılan çoklu karşılaştırma test sonucuna bakıldığında, güç mesafesine ilişkin kişisel görüşlerde lisans-yüksek lisans-tıpta uzmanlık-doktora mezunu olanlarla, önlisans mezunu olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yönetici davranışlarına ilişkin görüşlerde lisans-yüksek lisans-tıpta uzmanlık-doktora mezunu olanlarla lisans ve önlisans mezunu olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlarda lisans-yüksek lisans-tıpta uzmanlık-doktora mezunu olanlarla lise mezunu olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, iyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyinde lise mezunu olanlarla önlisans mezunu olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıralı Ortalama	Kruskal-Wallis H	P
Güç Mesafesine İlişkin Kişisel Görüşler	1 yıldan az	104	145,27	3,115	,21
	1-5 yıl	108	140,85		
	6 yıl ve üzeri	64	123,52		
	Toplam	276			
Güç Mesafesine İlişkin Görüşlerin Örgüt İçin Doğruluk Düzeyi	1 yıldan az	104	147,12	2,009	,37
	1-5 yıl	108	134,28		
	6 yıl ve üzeri	64	131,62		
	Toplam	276			
Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler	1 yıldan az	104	144,27	5,012	,08
	1-5 yıl	108	144,49		
	6 yıl ve üzeri	64	119,01		
	Toplam	276			
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışlar	1 yıldan az	104	137,04	,107	,95
	1-5 yıl	108	140,42		
	6 yıl ve üzeri	64	137,63		
	Toplam	276			
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	1 yıldan az	104	137,14	4,177	,12
	1-5 yıl	108	130,05		
	6 yıl ve üzeri	64	154,98		
	Toplam	276			

Kurumdaki çalışma süresine göre yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında, tüm değişkenlerde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 10.** Mesleki Çalışma Süresine Göre Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Mesleki Çalışma Süresi	N	Sıralı Ortalama	Kruskal-Wallis H	P	Fark Testi
Güç Mesafesine İlişkin Kişisel Görüşler	1 yıldan az	59	148,12	2,316	,51	
	1-5 yıl	115	130,41			
	6-10 yıl	56	143,85			
	11 yıl ve üzeri	46	139,87			
	Toplam	276				
Güç Mesafesine İlişkin Görüşlerin Örgüt İçin Doğruluk Düzeyi	1 yıldan az	59	162,89	11,114	,01*	
	1-5 yıl	115	122,83			
	6-10 yıl	56	148,74			1-5 yıl ile 1 yıldan az
	11 yıl ve üzeri	46	133,92			
	Toplam	276				
Yönetici Davranışlarına İlişkin Görüşler	1 yıldan az	59	130,86	1,399	,71	
	1-5 yıl	115	143,65			
	6-10 yıl	56	141,28			
	11 yıl ve üzeri	46	132,04			
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışlar	1 yıldan az	59	141,04	9,364	,03*	
	1-5 yıl	115	123,02			
	6-10 yıl	56	148,32			1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri
	11 yıl ve üzeri	46	161,99			
	Toplam	276				
İyi Bir Yöneticiye İlişkin İnanç ve Davranışların Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	1 yıldan az	59	170,65	15,305	,00*	
	1-5 yıl	115	121,95			
	6-10 yıl	56	137,46			1-5 yıl ile 1 yıldan az
	11 yıl ve üzeri	46	139,90			
	Toplam	276				

\* p<,05

Mesleki çalışma süresine göre yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler” ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. “Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi” ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 1 yıldan az mesleki çalışma süresine sahip olanların ortalama değerlerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler” ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 11 yıl ve üzeri mesleki çalışma süresine sahip olanların ortalama değerlerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 1 yıldan az mesleki çalışma süresine sahip olanların ortalama değerlerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki çalışma süresine göre yapılan çoklu karşılaştırma test sonucuna bakıldığında, “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler”de 1-5 yıl arası mesleki çalışma süresine sahip olanlarla 1 yıldan az çalışma süresine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar”da 1-5 yıl arası mesleki çalışma süresine sahip olanlarla 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi”nde 1-5 yıl arası mesleki çalışma süresine sahip olanlarla 1 yıldan az çalışma süresine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 11.** Sağlık Personellerinin Kendisi ve Çalıştıkları Kuruma Yönelik İnanç ve Davranış Modellerine Yönelik Görüşleri (N=276)

İfadeler	İfadeye Katılım Düzeyi		İfadenin Mevcut Kurum İçin Doğruluk Düzeyi	
	Ort.	SS	Ort.	SS
Güçlü, azimli ve sert fakat adil. Sadık çalışanlarına karşı korumacı, cömert ve hoşgörülü	3,04	1,074	3,49	,846
Otoriteyi kendi lehine kullanmayacak şekilde şahsiyetli ve doğru. Çalışanlarından sadece formal sistemin gerekliliklerini talep eder.	2,97	1,092	3,24	,934
Görevle ilgili konularda eşitlikçi ve etkilenebilir. İş için gereken kaynakları elde etmek için otoritesini kullanır.	2,95	1,028	3,22	1,005
Kişisel ihtiyaçlar ve diğer insanların değerleri konusunda ilgili ve hassastır ve çalışanları için tatmin edici ve gelişimi teşvik eden çalışma koşulları yaratır.	2,88	1,114	3,32	1,001
Toplam	2,96	,867	3,32	,783



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

Yukarıdaki tabloda, sağlık personellerinin kendisi ve çalıştıkları kuruma yönelik inanç ve davranış modellerine yönelik görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Buna göre, “Güçlü, azimli ve sert fakat adil. Sadık çalışanlarına karşı korumacı, cömert ve hoşgörülü” ifadesine katılımcıların katılım düzeylerinin 3,04; bu ifadenin mevcut kurum için doğruluk düzeyinin ise 3,49 olduğu tespit edilmiştir.

“Otoriteyi kendi lehine kullanmayacak şekilde şahsiyetli ve doğru. Çalışanlarından sadece formal sistemin gerekliliklerini talep eder.” ifadesine katılımcıların katılım düzeylerinin 2,97; bu ifadenin mevcut kurum için doğruluk düzeyinin ise 3,24 olduğu tespit edilmiştir.

“Görevle ilgili konularda eşitlikçi ve etkilenebilir. İş için gereken kaynakları elde etmek için otoritesini kullanır.” ifadesine katılımcıların katılım düzeylerinin 2,95; bu ifadenin mevcut kurum için doğruluk düzeyinin ise 3,22 olduğu tespit edilmiştir.

“Kişisel ihtiyaçlar ve diğer insanların değerleri konusunda ilgili ve hassastır ve çalışanları için tatmin edici ve gelişimi teşvik eden çalışma koşulları yaratır.” ifadesine katılımcıların katılım düzeylerinin 2,88; bu ifadenin mevcut kurum için doğruluk düzeyinin ise 3,32 olduğu tespit edilmiştir.

### Sonuç ve Tartışma

Kültür, bir ülkenin, bölgenin veya grubun üyelerinin birbirleriyle paylaştığı ancak başkalarıyla paylaşılmayan kolektif bir zihinsel programdır (Hofstede, 1983: 76). Dolayısıyla farklı toplumlarda farklı kültürleri görmek bu toplumlarda farklı yönetim biçimi ve çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişki toplumun kendine özgü yönetim biçiminin şekillenmesine neden olmaktadır. Yöneticilerin topluma ve kültüre uygun özellikler gösterebilmeleri, yönetim sürecinin başarılı bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunmalıdır. Yönetim süreci, insan kaynakları gibi diğer üretim faktörlerini de içeren plan ve politikalarla başlar. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve liderlik tarzına yönelik kişisel ve örgütsel algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, İstanbul ili Kadıköy ilçesinde hizmet veren 2 özel sağlık kuruluşunda çalışan toplam 550 sağlık personelinden 276’sı üzerinde anket uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akyol’un (2009) yaptığı ve çalışanların yöneticilerle ilgili görüşlerini değerlendirdiği araştırmada ise, katılımcıların güç mesafesi algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastane ile “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler”, “Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi”, “Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler”, “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” ve “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta ikinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinin birinci hastanede çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ikinci hastanede çalışanların, çalıştıkları hastanenin çok güçlü bir katılımcı iklime sahip olduğunu, bunun da çalışanların görüşlerini söylemeye istekli olmasını sağladıklarını düşündüğü ifade edilebilir.

Cinsiyet değişkeni ile güç mesafesine ilişkin kişisel görüşlerin anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta erkeklerin ortalama değerlerinin, kadınların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Altınkurt ve Yılmaz (2012) ile Deniz’in (2013) araştırmalarında ise katılımcıların, yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır.



Yaş ile “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler”, “Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi” ve “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 36 yaş ve üzerinde olanların ortalama değerlerinin diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, “Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler” ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 25-29 yaşında olanların ortalama değerlerinin diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” ile yaş arasında ise benzer şekilde anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 30-34 yaşında olanların ortalama değerlerinin diğer yaş gruplarında olan çalışanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akyol’un (2009) çalışmasında çalışanların örgütsel güç mesafesi düzeyine ilişkin beklentileri ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada, sağlık çalışanlarının yöneticilerinin liderlik algıları ile yaş arasında da benzer şekilde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulguda, eğitim düzeyi ile “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler” arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. “Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi”, “Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler” ve “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta lisans-yüksek lisans-tıpta uzmanlık-doktora mezunu olanların ortalama değerlerinin diğer eğitim düzeyine sahip olanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, entelektüel eğilimleri yükselen sağlık personellerinin küresel anlamda meydana gelen değişikliklerden etkilendiği ve bu değişiklikleri kendi örgütlerinde görme eğiliminde oldukları ifade edilebilir. Akyol’un (2009) çalışmasında çalışanların örgütsel güç mesafesi düzeyine ilişkin beklentileri ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta eğitim düzeyi yüksek olanların beklentilerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta lise mezunu olanların ortalama değerlerinin diğer eğitim düzeyine sahip olanların ortalama değerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada elde edilen bir diğer bulgu da, kurumdaki çalışma süresi ile araştırmada ele alınan tüm değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akyol’un (2009) çalışmasında da çalışanların örgütsel güç mesafesi düzeyine ilişkin beklentileri ile kurumdaki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada elde edilen diğer bir bulguda ise, mesleki çalışma süresi ile “Güç mesafesine ilişkin kişisel görüşler” ve “Yönetici davranışlarına ilişkin görüşler” arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. “Güç mesafesine ilişkin görüşlerin örgüt için doğruluk düzeyi” ve “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışların mevcut kurum için doğruluk düzeyi” ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 1 yıldan az mesleki çalışma süresine sahip olanların ortalama değerlerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “İyi bir yöneticiye ilişkin inanç ve davranışlar” ile mesleki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta 11 yıl ve üzeri mesleki çalışma süresine sahip olanların ortalama değerlerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmayı destekler nitelikte Altinkurt ve Yılmaz’ın (2012) çalışmasında güç mesafesi algısında kıdem değişkeninin etkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmada 11-20 yıllık deneyime sahip kişilerin, yöneticilerinin güç kaynaklarını 10 yıl ve daha az deneyime sahip kişilere göre daha fazla kullandıklarına inandıkları



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

tespit edilmiştir. Titrek ve Zafer'in (2009) araştırmasına göre 16 yıl ve üzeri mesleki niteliklere sahip çalışanlar, yöneticinin örgütsel güç düzeyini 1-10 yıllık mesleki niteliklere sahip çalışanlara göre daha olumlu görmektedir. Bir diğer taraftan ise Deniz'in (2013) araştırmasında, çalışanların güç mesafesi algısı ile kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

### Öneriler

Çalışmada, güç mesafesi ve liderlik tarzına ilişkin görüşlerin demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi değişkenler baz alınmıştır. Gelecekteki araştırmalarda aylık gelir düzeyi, çalışma saatleri gibi farklı değişkenlere göre de karşılaştırmalar yapılabilir.

Çalışmanın İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki iki özel hastane özelinde gerçekleşmesinden yola çıkarak, elde edilenlerin genellenebilirliği amacıyla farklı illerdeki sağlık çalışanları üzerinde de çalışmalar yapılabilir.

Çalışmanın özel hastanelerde çalışan sağlık personelleri üzerinde gerçekleştiği göz önüne alınarak, gelecekteki çalışmalarda kamu hastanelerindeki çalışanlar üzerinde de çalışmalar yapılarak hastane türüne göre karşılaştırmalar yapılabilir.

### YAZARLARIN BEYANI

<b>Katkı Oranı Beyanı</b>	✓ Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.
<b>Destek ve Teşekkür Beyanı</b>	✓ Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluşun destek alınmamıştır.
<b>Çatışma Beyanı</b>	✓ Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir

### KAYNAKÇA

- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*. Ss.1991-2005
- Akyol, Ş. (2009). *Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(3), 1833-1852.
- Amin, B., Hamidah., & Gunawan, K. (2020). The Influence Of Transformational Leadership, Power Distance, And Followership On The Capability Of Decision Mak-ing In Kostrad. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(1), 43-61.
- Ayeleke, R. O. & Dunham, A.(2018). The Concept of Leadership in the Health Care Sector, in Leadership, Edited by Suleyman Davut Göker, IntechOpen.
- Basabe, N., Ros, M. (2005) *Cultural dimensions and social behavior correlates: Individualism-Collectivism and Power Distance*, Presses Universitaires de Grenoble, ss. 192-196



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

- Biatas, S. (2009) *Power distance as a determinant of relations between managers and employees in the enterprises with foreign capital*, Journal of Intercultural Management Vol. 1, No. 2, ss. 106-107
- Chen, G., Kırkman, B., Chen, Z. X., Lowe, K. B., (2009) *Individual Power Distance Orientation And Follower Reactions To Transformational Leaders: A Cross-Level, Cross-Cultural Examination*, Academy of Management Journal, Vol. 52, No. 4, ss. 748
- Côté, D. (1999) *Power Strategy Formation in A Human Service Organization Undergoing Turbulent Change*, Philosophie Doctor (Ph.D.) en Sciences Humaines Appliquées, ss. 15
- Demirel, H. G., & KİŞMAN, Z. A. (2014). KÜLTÜRLER ARASI LİDERLİK. *Electronic Turkish Studies*, 9(5). 681-705
- Den H., Deanne N. (2012) "Power Distance." *Encyclopedia of Leadership*. Ed. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2004. 1225-30. SAGE Reference Online. Web. Ss. 3
- Deniz, A. (2013). "Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Dorfman, P. W., & Howell, J. P. (1988). *Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited*. In E.G. McGoun (Ed.), *Advances in international comparative management* (Vol. 3, pp. 127-149). Greenwich, CT: JAI Press'den aktaran: Ming-Yi Wu (2008), *Comparing Expected Leadership Styles in Taiwan and the United States: A Study of University Employees*, China Media Research, 4(1).
- Francesco, A.M., Chen, Z. X., (2000) "Cross-Cultural" Differences Within A Single Culture: Power Distance As A Moderator of The Participation- Outcome Relationship in The People's Republic Of China, *An earlier version of this paper was presented at the Academy of Management meeting*, Toronto, Canada, August, ss.5
- Franczukowska, A. A., Krczal, E., Knapp, C., & Baumgartner, M. (2021). Examining ethical leadership in health care organizations and its impacts on employee work attitudes: an empirical analysis from Austria. *Leadership in Health Services*. ss.229-246
- Hofstede, G. (1983), "The cultural relativity of organizational practices and theories", *Journal of International Business Studies*, Vol. 14: 75-89.
- İnce, Ali. R. Tosun, N. (2015) "İç Müşteri Odaklı Kurumsal İtibar Bileşenlerinin Belirlenmesi ve İşgören Performansına Etkisinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma" *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 37-52.
- Lam, L. W., & Xu, A. J. (2019). Power imbalance and employee silence: The role of abusive leadership, power distance orientation, and perceived organisational politics. *Applied Psychology*, 68(3), 513-546.
- Liao, H. Y., & Shaw, K. H. (2020). Authentic Leadership and Employee Voice: Roles of Obligation Perception and Power Distance Orientation. *Business and Management Research*, 9(3), 25-33.
- Liu, W.K., Lee, Y. (2012) *Evaluation of Relationship between Power Distance and Transformational Leadership: Examination of Multinational Corporations in Taiwan*, ss.21



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

- Lucas, R., Kothari, P., Adams III, C., Jones, L., Williams, V. N., & Sánchez, J. P. (2020). We are All Leaders: Introducing Self-Leadership Concepts Through the Lens of Improving Diversity in the Health Care Workforce. *MedEdPORTAL*, 16, 1-6.
- Ly, A. (2012) *A critical discussion of Hofstede's concept of Power Distance, This article is based on the compulsory presentation given in connection with a doctoral course in theory of science and ethics*, delivered on 22 August 2012 at NHH Norwegian School of Economics, ss.53
- Michael H. Bond, Kwok-Choi Wan, Kwok Leung and Robert A. Giacalone, (2010) *How are Responses to Verbal Insult Related to Cultural Collectivism and Power Distance?* *Journal of Cross-Cultural Psychology*, ss. 112-113.
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 327-350.
- Mullen, J., Fiset, J., & Rhéaume, A. (2018). Destructive forms of leadership: The effects of abusive supervision and incivility on employee health and safety. *Leadership & Organization Development Journal*. ss.946-961
- Ogutu, M. *Influence of Power Distance on Employee Empowerment and MNC Performance: A Study of Multinational Corporations in Kenya*, *Education Research Journal* Vol. 2(2): 47-61, ss. 50
- Özer, Ö., Budak, F., Şentürk, S., & Gün, Ç. (2018). Hekim ve Hemsirelerin Klinik Liderlik Algılarının Sosyodemografik Degiskenler Açısından İncelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma*, 15(2), 99-105.
- Preston, D. (2009) *Website Design Guidelines: High Power Distance and High-Context Culture*, *International Journal of Cyber Society and Education* Pages 47-60, Vol. 2, No. 1, ss. 48
- Putri, S. A., Mirzania, A., & Hartanto, D. (2020). The importance of a transformational leadership model in managing organizational culture. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(1). ss.49-56
- Robbins, B., & Davidhizar, R. (2020). Transformational leadership in health care today. *The Health Care Manager*, 39(3), 117-121.
- Sevinç, L., (2006). *EILEAD Liderlik Tarzları Envanteri Teknik Kitapçığı*, İstanbul,
- Shanafelt, T., Trockel, M., Rodriguez, A., & Logan, D. (2021). Wellness-Centered Leadership: Equipping Health Care Leaders to Cultivate Physician Well-Being and Professional Fulfillment. *Academic Medicine*, 96(5), 641.
- Tananuraksakul, N. (2013) *Power distance reduction and positive reinforcement: EFL learners' confidence and linguistic identity*, *International Journal of Language Studies* Volume 7, Number 1, ss.105
- Tang, G., Chen, Y., van Knippenberg, D., & Yu, B. (2020). Antecedents and consequences of empowering leadership: Leader power distance, leader perception of team capability, and team innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 551-566.





## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

- Tian, Y. (2008) *Cultural Variance in Corporate Presentation: Content Analysis of U.S. and Chinese Corporate Web Sites*, Human Communication. A Publication of the Pacific and Asian Communication Association. Vol. 11, No. 4, ss. 482
- Titrek, O. ve Zafer, D. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(4), 657-674.
- Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 89-104.
- Ulusoy, H., Biçer, E., & Karabulut, N. (2012). Hastane yöneticilerinde tükenmişlik düzeyi. *Cumhuriyet Medical Journal*, 34(3), 252-259.
- Uzun, Ö. Tamimi, Y. (2005) *Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi Boyutunun Metaforlarla Analizi (Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği)*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi No 8, ss.3-4
- Walton, J. Parikh, V. (2012) *Power Distance and Knowledge Management from a Post-Taylorist Perspective*, World Academy of Science, Engineering and Technology, ss. 2506-2513
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in psychology*, 9, 357.
- Yang, J., Liu, H., & Gu, J. (2017). A multi-level study of servant leadership on creativity: The roles of self-efficacy and power distance. *Leadership & Organization Development Journal*. ss.610-629
- Yildiz, S., & Arisoy, A. A. (2018). Otantik Liderlik İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü 1. *Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (22), 553-580.
- Zheng, W. B., Wang, W. J., Meng, D. U., & Zang, Y. X. (2018). Study on the Influence of Power Distance on Leadership Behavior. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, (emass). ss.130-139