

Estetik Liderlik Ölçeğinin Sağlık Çalışanları İçin Uyarlanması

Adaptation of the Aesthetic Leadership Scale For Healthcare Workers

Mustafa FİLİZ¹, Sümeyye GÜNGÖR²

ÖZ

Bu çalışmada "Estetik Liderlik Ölçeğinin" sağlık alanına uyarlanması amaçlanmıştır. Çalışma Türkiye geneli 464 sağlık çalışanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Estetik liderlik ölçeği ve kişisel bilgi formu ile veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik analizler, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve boyutlar arasında korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler, Excel, SPSS 25 ve AMOS paket programları yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, ölçeğin alt boyutlarından estetik görünümün ortalama değerinde en yüksek ortalamaya sahip ve estetik yaklaşımın ise en az ortalamaya sahip boyut olduğu görülmüştür. Ölçeğin 7 faktör altında toplandığı ve ölçekte toplam varyans %72,133 olarak saptanmıştır. Ölçeğin faktör yapısıyla uyum içerisinde olduğu görülmüştür. Eğitim alanında geliştirilen "Estetik Liderlik Ölçeğinin" sağlık alanında da geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Estetik Duyarlık, Estetik Görünüm, Estetik İletişim, Estetik Liderlik, Sağlık Çalışanları.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to adapt the "Aesthetic Leadership Scale" to the field of health. The study was carried out with the participation of 464 healthcare workers across Turkey. Data were collected with the aesthetic leadership scale and personal information form. Descriptive statistical analysis, exploratory and confirmatory factor analysis, reliability analysis and correlation analysis between dimensions were used in the analysis of the data. Analyzes were performed with the help of Excel, SPSS 25 and AMOS package programs. According to the findings, it was seen that aesthetic appearance, which is one of the sub-dimensions of the scale, has the highest average value and aesthetic approach has the lowest average value. The scale was grouped under 7 factors and the total variance in the scale was found to be 72.133%. It was observed that the scale was in harmony with the factor structure. It has been seen that the "Aesthetic Leadership Scale" developed in the field of education is also a valid and reliable scale in the field of health.

Key Words: Aesthetic Sensitivity, Aesthetic Appearance, Aesthetic Communication, Aesthetic Leadership, Health Professionals.

Bu çalışmada Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan izin alınmıştır.

¹ Öğr. Gör. Mustafa FİLİZ, Sağlık Yönetimi, Artvin Çoruh Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, mustafafiliz1109@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7445-5361

² Arş. Gör., Sümeyye GÜNGÖR, Sağlık Yönetimi, Artvin Çoruh Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sumeyye@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6543-2467

İletişim / Corresponding Author: Sümeyye GÜNGÖR
e-posta/e-mail: sumeyye@artvin.edu.tr

Geliş Tarihi / Received: 30.03.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 17.03.2023

GİRİŞ

Liderler, kurumları yönetmekle birlikte bireylerin duygularını da yönetmenin yollarını aramaktadır. Bunu yaparken bireylerin çalışma ortamlarındaki stresli durumlarının üstesinden gelmelerine yardımcı olmakta ve iş ortamında üretkenlik ve verimliliklerini arttırmalarını sağlamaktadır.¹ Bu nedenle liderlere örgütlerde çalışanların beklentilerine cevap verme, çalışanları motive etme, yaratıcı fikirlerle destekleme noktasında büyük bir sorumluluk düşmektedir. Liderler bunu yerine getirirken “estetik” kavramından yararlanmaktadırlar. Son zamanlarda örgütlerde duygu, sezgi ve düşüncelerle bağlantılı olarak insan sorunlarına artan farkındalık nedeniyle estetik kavramı önem kazanmaktadır.² Lider örnek davranışlarıyla ve estetik tavırlarıyla örgüt içerisinde uyum ve ahengin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Estetiğin örgütlerde önemli olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Örneğin duygusal emek, liderlerle çalışanların tepkileri noktasında estetikle örtüşmektedir.³ Duygusal emekte çalışanların örgütsel kurallara dayalı olarak duygular sergilemeleri ve samimi, neşeli ve faydalı olmaları istenmektedir. Örgütlerde kaliteli bir yapının oluşturulmasında ve bunu güçlendirmede çalışanların duygu yönetimi önem arz etmektedir.⁴ Örgütlerde estetik, günlük yaşamın maddi yönüyle de ilgilidir. Bu tür bir maddilik, elle tutulamaz olduklarında bile estetik bir biçime sahip olan beğenilere göre güzel ve çirkin sayılan eserlerden oluşmaktadır. Bu durum, örgütsel bilginin sadece zihinsel olmadığı ancak duygusal bilgiden yararlanarak köklendiği gerçeğinden kaynaklanan bir maddiliktir.⁵ Duyusal bilgiye ilaveten deneyimden de yararlanarak yönetime yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Örgütler düzeyinde estetiğin çalışılmasıyla ortaya çıkan estetik liderlik yorumlayıcı ve eleştirel tutum getirerek örgütlerin daha insancıl yönetilmesini sağlamaktadır.⁶

Literatür incelendiğinde otantik liderlik⁷ dönüştürücü liderlik⁸, estetik liderlik³, karizmatik liderlik⁹ gibi farklı şekillerde liderlik tarzları mevcuttur. Bu çalışmaya

konu olan liderlik ise estetik liderliktir. Estetik liderliğe yönelik çalışmaların kısıtlılığı dikkat çekmektedir. Polat ve Öztoprak Kavak¹⁰ okul müdürlerinin estetik liderlik özelliklerini ölçmek için “Estetik Liderlik Ölçeğini” geliştirmiştir. Güven ve Polat¹¹ okulda öğrencilerin öğretmenlerinin estetik liderlik algısını belirlemeye yönelik bir çalışma yürütmüşlerdir. Literatürde, estetik liderliğe yönelik daha çok eğitim alanında çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Seçer¹² estetik emek kavramını çalışanlar açısından yorumlamıştır. Çalışanların zihin ve duygularının yanı sıra estetik yönlerinin de yönetsel faaliyetlerde fazlasıyla ön plana çıktığını vurgulamıştır. Dolayısıyla “estetik” kavramına yönelik çalışmalarda sanat ve kültürel bakış açısının yanı sıra örgütsel açıdan da bakılmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu da her geçen gün örgütlerde estetik kaygının arttığına göstergesidir. Örneğin Mannix ve diğerleri¹³ estetik liderliğin hemşirelik bakımında uygulanmasına yönelik bir derleme çalışması yapmıştır. Ancak sağlık çalışanları açısından “estetik liderlik ölçeğinin” uygulanmasına dair nicel veya nitel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada “Estetik Liderlik Ölçeğinin” sağlık çalışanlarına uyarlanması amaçlanmaktadır. Sağlık alanında estetik bakış açısına sahip liderlerin varlığı sağlık çalışanlarının liderlerine olumlu tutum geliştirmeleri ve çalışma ortamının daha işlevli olmasına imkân sağlamaktadır. Çünkü sağlık çalışanları stresli bir iş ortamında onları motive edecek, destekleyecek liderlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sebeple bu çalışmada estetik liderlik ölçeğinin sağlık çalışanlarına uyarlanması çalışmanın özgün yönünü oluşturmaktadır. Estetik liderlik ölçeğinin sağlık alanına uyarlanması ile alanda yapılacak yeni çalışmalara önemli katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Liderlik Kavramı

Lider, başkalarını belirli bir amaca yönelik davranmaya sevk eden, başkalarına ilham veren ve etkileyendir. Ayrıca liderler başkalarının davranışlarını izleyen kişidir.

Diğer bir deyişle, bir grup insanın bireysel ve grup amaçlarına ulaşmak üzere takip ettikleri, onun isteği emir ve talimatlarını dikkate alarak davrandıkları kişidir.¹⁴ Lider kavramı, anlama, vizyon sahibi olma ve net bir şekilde görme yeteneğiyle ilişkilendirilmektedir. Lider merkezde bulunmakla birlikte vizyoner gözlemci konumundadır. Kartezyen görme geleneği, liderin statik, eleştiren ve kontrol eden göz olduğunu ifade etmektedir. Lider hem görendir hem de görülendir.¹⁵ Liderlik ise, her organizasyonda temel bir işlemdir ve lider olmadan hiçbir organizasyon tam anlamıyla var olmamaktadır. Yönetimin etkili şekilde işlemesi büyük ölçüde, çalışanları örgütün arzu edilen hedefine ulaştırmak için çaba gösterecek şekilde etkileyebilecek liderlere bağlıdır. Daha da önemlisi, işçilerin kendilerini güvende hissederek çalışması da liderle ilgilidir.¹⁶ Ayrıca faaliyetleri planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve kontrolü liderin sorumluluk alanındadır. Lider, örgütteki farklılıkları kendi içlerinde uyumlaştırmakta yani akort etmektedir. Dolayısıyla lider izleyiciler için rol model oluşturmakta ve bu durum izleyicilerin örgüt ve işlerde bütünlüğü sağlayarak hareket etmelerine neden olmaktadır.¹⁷

Estetik Kavramı

Antik Yunan'da algılama anlamına gelen "aisthanesthai'den" türetilen estetik terimi, insan duyusundaki dinamik ve karmaşık bir ilişkiler kümesini ifade etmektedir. Burada doğa ve sanat gibi şeyleri ifade eden duysal algı, bu algısal deneyimlerin uyandırdığı duygular ve bu şeyleri algılamakla ilişkili öznel yargılar ifade edilmektedir.¹⁸ Estetik öznenin, estetik nesneye karşı ilk yargısını onun duyuları belirlemektedir. Bu şekilde, bir sanat yapıtı hakkında ortaya konulan estetik yargıyı belirleyen duyuların yanı sıra, estetiğin ne ile ilgilendiği ya da neye ulaşmak istediği de önemli bir husustur.¹⁹ Estetik, matematik veya diğer gerçekçi bilme yolları gibi, deneyimin yokluğunda çıkarılabilen anlamların aksine, duyular aracılığıyla deneyimlere dayanarak oluşturulan anlamları içermektedir.³ Modern

Batı'da estetik din, ahlâk, politik, bilgi ve hakikat alanından ayrılrsa da²⁰ bireysel tarz, şehir planlaması, ekonomi ve teoriye kadar birçok alanda estetik bir patlama yaşanmaktadır.²¹ Çünkü toplumda güzel ve estetik olan her şey ilgilenen kişiler için daha kaliteli ve iyi olarak algılanmaktadır. Bununla birlikte herhangi bir nesneye estetiklik kazandırmak, nesnenin tercih edilmesine yardımcı olmaktadır. Estetik bir tutum ve kaygıya sahip olan davranış, olgu, mekân, ürün gibi birçok şey daha değerli gibi görülmektedir.²² Estetik, düşünce ve duygular arasındaki bağlantıyı ve bunların etrafındaki akıl yürütmenin bilişleri nasıl bilgilendirdiğini içeren duysal deneyimlerden oluşan bilgilerle ilgilidir. Estetik bilme ise genellikle entelektüel bilme ile karşıtık oluşturan, örtük bilmeye tekabül etmektedir.³ Dolayısıyla estetiğin soyut bir kavram olduğu söylenebilir.

Estetik Liderlik

Liderlik üzerinde özellikle geleneksel liderlik modellerinin aksine liderlik bilgisinin estetik yönden incelenmesi, çalışanların kişisel deneyimlerine önem verilerek farklı bakış açılarına yer verme imkânı sağlamaktadır.¹⁵ İnsanlar okulda, evde ve işte sosyalleştikçe, liderlikle ilişkili özellikler de önemli hale gelmektedir. Bir kişinin güzelliğin özelliklerini öğrendiğinin bilincinde olduğu tek bir an olmadığı gibi, liderliğin öğelerinin ilk anlaşıldığı kesin bir an da olması olası değildir. Bunun yerine, liderlerle ilgili deneyimler arttıkça, liderlik algıları daha sofistike ve bireysel hale gelmektedir.²³ Güzellik insanın estetik mekanizmalarına hitap etmekte ve sanatçı estetiğini harekete geçirmektedir. Bir lider için takipçileri ve üretilen ürünler sanat eseridir ve takipçiler için lider sanat eseri işlevi görmektedir. Lider ve takipçileri, estetik davranışlarında etkileşime girmelerine hitap eden enerjik, vizyoner, ilham verici, kararlı yönlerini ortaya çıkarmaktadır.²⁴ Bu noktada liderlikte estetik bilincin geliştirilmesi önemlidir. Çünkü estetik liderlik değinildiği gibi örgüt için ilham verici bir boyutu oluşturmakta ve çalışanlar açısından örgüte katkı sağlamaktadır. Bu

sebeple örgütlerde estetik liderliğin anlaşılması önemli bir noktada yer almaktadır.

Estetik liderlik, estetik vizyonun takipçilerle paylaşılması ve izleyenlerin estetik zevk, ilgi, duygu duyarlılık ve eleştiri gibi birçok estetik davranışlar sergilemeleri için takipçileri etkileme sürecidir. Kısaca liderin takipçilerini etkileme veya estetik bir anlam yaratma çabasıdır.¹⁰ Bu çerçevede estetik liderliğin, karizma, kişilerarası beceri veya vizyon gibi liderlik niteliklerine dayandığı söylenebilir. Ancak estetik liderliğin anlaşılması, kategorize edilmesi veya kapsanması zordur. Liderler yönetim disiplinlerinden farklı olarak edebiyat, sanat veya tiyatro gibi alanlarda eğitim almışlardır. Estetik liderlik bir bakıma olağanüstü bir estetik duyuşla birlikte arzu, kararlılık ve motivasyonun da birleşiminden oluşmaktadır.²⁵ Estetik liderlik, liderlik fenomenlerinin öznel olduğunu varsaymakta ve deneyimsel olanlarla ilgilenmektedir.³ Böylece deneyimleyen ve hisseden beden, merkezi hale gelmektedir. Liderlik hakkında konuşurken, organizasyonlar ve duygular insan vücudunda özetlenmektedir. Liderlik insanlar arasında inşa edilen insanlar ve ilişkilerinden oluşan bir hal almaktadır.¹⁵ Estetik liderlik, söylemsel liderliğin belirli estetiği çağrıştırdığı veya hissedilen anlamı yönetme girişimleriyle ilgilidir. Liderlik söyleminde hissedilen anlamlar ve duygular açık olabilirken, estetik ayrıca söylemsel olmayan, bağlamsal ve dil ötesi anlam yapıları gibi diğer sembolik biçimleri de içermektedir. Örneğin, örgütsel katılımcılar, örgütsel iklimleri hakkında güçlü bir şekilde hissedilen ancak konuşulmayan bir anlayışı paylaşabilirler.³ Estetik liderlik, sanatçıların ve diğer estetik çalışanlarının, genellikle yerleşik otorite konumlarının dışında, gruplar, topluluklar ve kültür içinde liderlik işlevlerini yerine getirme biçimiyle ilgilidir. Dolayısıyla liderlik kavramını estetik çabayı içerecek şekilde genişletmeyi ifade etmektedir. Bu anlamda, estetik liderlik, daha geniş bir kültürel veya politik arenada dikkat çekerek, sanat veya edebiyat gibi belirli estetik alanların dar görüşlülüğünün ötesine ulaşmayı da ifade etmektedir.²⁵ Bireylerin,

güzel ve ilgi çekici seçilmesinin ötesindedir. Estetik değer yargısına göre iş ortamında hissedilen, duyulan, algılanan fenomenlerin yorumlanması ve tepkilerin de estetik değerlere uygun olarak verilmesi estetik liderlik bağlamında ilk olarak akla gelmektedir. Bu nedenle liderliğin estetik yönü, çalışanların birbiriyle kurduğu iletişimden çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine kadar pek çok unsurdan oluşmaktadır.²⁶

Estetik Liderin Özellikleri

Bir kurumdaki çalışanlar, liderlerin güvenilir olup olmadığını o lidere verdikleri içgüdüsel tepki ile ortaya konulmaktadır. Bir liderin durumunda, yüz ifadelerinde, bedensel hareketlerinde ve ses tonlarındaki ifade tarzlarının farkına vararak örgütün amaçları hakkında fikir sahibi olmaktadır. Bu özellikler liderin duygusal estetik yönünü oluşturmaktadır.²⁷ Bu bakış açılarını bilmek örgütlerde liderlerin estetik algısının gelişmesine katkı sağlamaktadır. Çünkü Küpers'in²⁸ de ifade ettiği gibi örgütler birçok yönden estetik bakış açısına ihtiyaç duymaktadır. Kısaca bunlara değinmek gerekirse;

- Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki koordinasyonun adaletli şekilde yürütülmesinde yaşanan sıkıntılar
- Prosedürlerin katı olması
- Çalışanlara karşı ön yargılı ve haksız eleştirinin olması
- Zaman baskısının olması
- Verimsiz iş toplantılarının veya boş söylemlerin can sıkıntısı ve donukluğu
- İşyeri güvenliği ve istihdam edilebilirlik ile ilgili korkuların olması

Örgütlerde bu ve benzeri sorunların çözümünü kolaylaştırmada liderlere estetik bakış açısının kazandırılması gerekmektedir. Bu bakış açılarının kazandırılmasına yardımcı olabilecek davranışlara Mücevher²² çalışmasında yer vermiştir. Liderlerin de bu davranışlardan yararlanacağı söylenebilir. Aşağıda bazı estetik davranışlara yer verilmiştir:

- Astlara karşı merhametli olmak
- Astları kötü, olumsuz ve yanlış davranışlardan uzaklaştırmak
- Astlarına örnek teşkil etmek
- Astlarına yönelik aşağılayan, rencide eden ve küçümseyen davranışlardan uzak durmak
- Astlarına kibar, nezaket kuralları çerçevesinde davranmak, cömert ve centilmen olmak,
- Astların başarılarını ödüllendirmek
- Astlarına karşı dengeli bir davranış belirleyerek çok sert ve çok yumuşak davranışlardan kaçınmak
- Kişisel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını ön plana koymak
- Astlarına karşı böbürlenmemek, samimi ve iyi niyetli davranmak
- Astlarına karşı sakin, sabırlı ve anlayışlı olmak
- Astların alacağı kararlarda etkin katılımını sağlamak
- Kişisel çıkarlardan ziyade örgütsel çıkarları gözetmek
- Astlarına karşı empatili davranmak.²⁹

Polat ve Öztoprak Kavak¹⁰ da estetik liderliğin özelliğini estetik duyarlılık, estetik iletişim, estetik yaklaşım, estetik uygulama, estetik dürüstlük ve estetik destek olmak üzere 6 farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Aşağıda estetik liderliğin özellikleri bu kategoriler baz alınarak açıklanmaktadır.

a) Estetik Duyarlılık: Liderler örgütle bütünleşmek ve örgütsel aktörlerin etkinliklerinde empatiyi yaymak için duygularını ve estetik yargısını harekete geçirmekte ve örgütsel bağlamda diğerlerini gözlemleyerek ve dinleyerek, deneyimlerinin ortaya çıkmasına izin vermektedir. Bu durum da bireylerin estetik yönlerinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır.³⁰ Göze nahoş gelen ve estetik değeri olmayan nesne ve olaylardan uzak kalmak için estetik bakış açısının içselleştirilmesi gerekmektedir. Bu tür bakış açısının içselleştirilmesinde estetik konusuna duyarlı liderler öncülük etmektedir.¹⁰ Estetik duyarlılık tek başına yeterli değildir, estetik anlayış ve zekâ da duyarlılığa eşlik etmelidir. Bunun sebebi, örgütteki duyguların anlaşılması ve

yönlendirilmesinde estetik bakış açısının benimsenmesi ve estetik zekanın varlığıdır. Estetik zekada güzel, iyi, ölçülü, uyumlu ve ahenkli olanın yöneticiler tarafından algılanması yatmaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin bazıları olayların ve uygulamaların güzelliğini fark edemezken bazıları da fark etmektedir. Burada algılama düzeyi estetik zekayla ilişkilidir.²²

b) Estetik yaklaşım: Örgütlerde sanatsal faaliyetleri kullanmak önemlidir. Sanatsal faaliyetleri kullanan örgütler, insanların duygularını ve enerjisini idare etme yeteneği de kazanmaktadır. Sanat, daha insancıl örgütlerin yaratılmasını desteklemektedir. Başka bir deyişle, örgütsel faaliyetlerin insan doğasını ifade eden, insan eylemlerinin kalitesini şekillendirmeye katkıda bulunan ve insan özelliklerini yansıtan yetenekler geliştiren örgütler olmasını sağlamaktadır.³¹ Estetik yaklaşımda bireylerin empatik bir anlayışı vardır. Burada lider empati becerisini kullanarak, analitik bir eğilime sahip bir takipçisine bir sorunu istatistiksel bir yaklaşımla incelemesini ve ilişki kurma becerilerine sahip bir takipçinin ise görev gücünden yararlanarak soruna yaklaşmasını önerebilmektedir.²⁹

c) Estetik İletişim: İletişimin estetik bir yanı vardır. Alıcılara verilecek olan mesajın içeriğinden ziyade mesajın tarzı estetiğin merkezindedir.³² Estetik ve organizasyon arasındaki ilişki dışsal olmayıp iletişimin özüne inşa edildiğinden içseldir. Estetik iletişim onu kullananlar açısından toprak, su, hava, ateş kadar temeldir. Kurumların estetik araçları kullanmamaları düşünülememektedir.³³ Çünkü estetik iletişim çalışanların kurumda yaşadıkları deneyimin belirleyicisidir. İnsan kaynaklarının estetik açıdan bir deneyim yaşayabilmesi için organizasyonun estetik değer ifade etmesi zorunludur. Bu değer olumlu bir aidiyet duygusuna dönüşebilmesi için ise çalışanların yaşayacakları deneyimin güzel olması belirleyicidir. Bu bakış açısı ile saha çalışmasında çalışanların kurumun estetik değeri hakkında sahip oldukları değerlendirmeleri, organizasyonun estetik değerini deneyimleyişleri hakkındaki

görüşleri ve yaşadıkları kurumsal aidiyet duygusu üzerinde durulması önemlidir. Bu sayede estetik değerlerin insan kaynaklarının aidiyet duygusu üzerindeki etkisinde estetik deneyimin aracılık rolünün var olup olmadığı da açıklanabilmektedir.³³ Dolayısıyla örgütlerde liderlerin çalışanlarla iletişim kurarken veya herhangi bir konuda örgütün amaçlarını gerçekleştirirken estetik yönlerini ön plana çıkarmaları gerekmektedir. Çünkü etkili iletişim için liderin konuşma tarzı, yüz ifadeleri ve çalışanlarla kurdukları iletişim dili önemlidir.

d)Estetik Uygulama: Estetik liderler, hayalle gerçek dünyayı bir anda buluşturmakta ve ilk aşamada izleyicilerine baskı kurmamaktadır. Ayrıca onlara kendilerini geliştirmek ve kendilerine ifade etme imkânı sağlamaktadır. Liderler bireylerin kendilerini açıkça ifade etmesine fırsat vermelidir.³⁴ Buna binaen çalışanlara estetik yönlerini ortaya koyacağı ve geliştirebileceği bir uygulama alanı oluşturmalıdır.

e)Estetik Destek: Estetikle ilgili liderler, bireylerin düşüncelerini ifade etmelerine fırsat vermelidir ve destek olmalıdır. Estetik değerler yaratmak yaratıcılıkla yakından ilişkilidir. Bu amaçla estetik lider kendini değiştirirken çevresini de değiştirmektedir. Estetik lider, çevresinde estetik değer ve

ilkeleri ön planda tutan kişidir.¹¹ Liderlerin astların duygularını dikkate alması, onlara karşı arkadaşça ve destekleyici davranması ve onların refahı için endişelenmesi önemlidir. Bu çerçevede liderlerin yaratıcılığı destekleyici davranışlar geliştirmeleri gerekmektedir.³⁵

f)Estetik Dürüstlük: Estetik liderin takipçileri üzerindeki güvenilirliğini ve etkisini artırabilmesi için estetik konularda dürüst olması gerekmektedir. Liderin fikirleri, düşünceleri ve uygulamaları tutarlı olmalıdır. Lider, takipçileriyle, görünüşüyle ve her türlü uygulamasıyla etkileşimde bulunurken mütevazı olmalıdır.¹⁰ Liderlerin söylediği davranışlarla yaptığı davranışların tutarlı olması, liderin çalışanlarına nazik davranması gibi estetik yönleri çalışanların da dürüst davranmalarını etkileyecektir. Estetik liderliğin alt boyutları dikkate alındığında hepsinin birbiriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Çünkü liderlerin estetik duyarlılığa sahip olması aynı zamanda çalışanlarının estetik yönünü desteklemesine, çalışanlarına estetik davranmasına ve duyarlı olmasına neden olmaktadır. Liderlerin estetik bir yönetim anlayışı geliştirmeleri için tüm bu özelliklere sahip olması gerektiği söylenebilir.

MATERYAL VE METOT

Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de yaşayan, herhangi bir sağlık kurumunda çalışan sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Evrendeki bireylerin tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için bütünü temsil eden örnekleme seçimine gidilmiştir. Türkiye geneli dağıtılan ankete, toplamda 468 sağlık çalışanı katılım sağlamıştır. 4 adet anket eksik cevaplamalardan dolayı analizlere dahil edilmemiştir. Bu yüzden çalışmanın örneklemini 464 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Bryman ve Cramer³⁶ ölçek sorularının 5 veya 10 katının alınmasının örnekleme büyüklüğünün hesaplanması için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmada

bir adet ölçek kullanılmış ve ölçekteki toplam soru sayısı 51’dir. Bu yüzden en az toplanması gereken örneklem büyüklüğü $51 \times 5 = 255$ ’tir. Bu ölçüte göre örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür. Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Diğer örnekleme tekniklerine göre daha kolay, daha ucuz ve hızlı veri toplamaya imkân sağladığı için³⁷ bu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin toplanmasında kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ‘‘Kişisel

Bilgi Formu’’ yer almaktadır. İkinci bölümde ise ‘‘Estetik Liderlik Ölçeği’’ kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu bölümde çalışmaya katılım sağlayan sağlık çalışanlarının cinsiyet, meslek, yaş ve medeni durum gibi bağımsız değişken özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeleri yer almaktadır. Bu bölüm araştırmacılar tarafından literatürden faydalanılarak hazırlanmıştır.

Estetik liderlik Ölçeği: Estetik liderlik Ölçeği Polat ve Öztoprak Kavak¹⁰ tarafından geliştirilmiştir. Polat ve Öztoprak Kavak¹⁰ ölçeğin, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını 0.98 olarak saptamıştır. Ölçeğin geliştirilmesi okul müdürleri ve öğretmenler örneklemini üzerinde veriler toplanarak geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 7 boyut ve 51 ifadeden oluşmaktadır. Boyutlar; Estetik iletişim (1-8 arası ifadeler), Estetik yaklaşım (9-17 arası ifadeler), Estetik destek (18-27 arası ifadeler), Estetik uygulama (28-38 arası ifadeler), Estetik duyarlık (39-45 arası ifadeler), Estetik dürüstlük (46-48 arası ifadeler) ve Estetik görünüm (49-51 arası ifadeler) şeklindedir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın etik uygunluğu için Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna başvuruda bulunmuştur. Kuruldan 02.03.2022 tarihli ve E-18457941-050.99-41581 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Anket çevrimiçi uygulanmıştır. Araştırma sürecinde Helsinki Etik Bildirgesine uygun davranılarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının anketi doldurmadan önce rızası alınmıştır.

Ölçeğin Türkçeye Çevrilerek ve Ölçek İfadelerinin Sağlık Alanına Uyarlanması

Estetik liderlik Ölçeği Polat ve Öztoprak Kavak¹⁰ tarafından eğitim alanında ve İngilizce olarak geliştirilmiştir. Bu çalışmada ölçek üç aşamada değerlendirilip gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra kullanılmıştır. İlk aşamada, ölçeğin Türkçeye çevirisi

yapılmıştır. İlgili araştırmacılar tarafından uzman görüşü alınarak dil yeterliliği teyit edilmiştir. İkinci aşamada, eğitim alanında geliştirilen ölçekte okul, öğretmen, müdür gibi ifadeler sağlık alanında hastane, sağlık çalışanı, hastane yöneticisi gibi ifadelerle değiştirilmiştir. Üçüncü aşamada, ölçek iki aşamadan geçirildikten sonra son haliyle 82 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarından anket yoluyla ve sözlü olarak yapılan bazı değerlendirmeler neticesinde ölçek ifadelerinde bir kısım ekleme ve düzeltmeler yapılmıştır. Ölçek üç aşamadan geçirildikten sonra ifadelerin anlaşılır olduğuna karar verilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Puanlanması

Çalışmada kullanılan veriler 03.03.2022-24.03.2022 tarihleri arasında herhangi bir sağlık kurumunda çalışan sağlık personelinde çevrimiçi toplanmıştır. Elde edilen veriler Excel programında gerekli düzenlemeler yapılarak kodlanmış ve SPSS 25 programına aktarılmıştır. Estetik liderlik Ölçeğinin alt boyutları ile ilgili puanlar, ilgili boyutun içerdiği maddelere verilen cevapların ortalama değerleri alınarak hesaplanmıştır. Ölçeğe verilen yanıtlar Kesinlikle katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde kodlanmıştır. Ölçek sorularında ters anlam içeren ifadeler olmadığı için ters kodlama yapılmamıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında Excel, SPSS 25 ve AMOS paket programları yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiki analizler, alt boyutlara yönelik tanımlayıcı istatistiki analizler, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, güvenirlik analizi ve boyutlar arasında korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında (p=0,05) gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde çalışmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)	Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)		
Cinsiyet	Kadın	276	59,5	Yaşınız	18-30	273	58,8
	Erkek	188	40,5		31-40	152	32,8
Mesleğiniz	Doktor	40	8,6		41-50	31	6,7
	Hemşire/ Ebe	91	19,6		51 ve üstü	8	1,7
	Sağlık Memuru/Teknisyeni	114	24,6	Medeni Durumunuz	Evli	133	28,7
	İdari Çalışan	45	9,7		Bekar	331	71,3
	Diğer Meslek Grupları	174	37,5				

Tablo 1'e göre araştırmaya katılım sağlayan sağlık çalışanlarının %59,5'inin kadın olduğu, %37,5'nin diğer meslek gruplarından (diyetisyen, laboratuvar çalışanı, tıbbi sekreter) olduğu, %58,8'inin 18-30 yaş arasında olduğu ve %71,3'ünün bekâr olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dünya Sağlık Örgütüne göre mesleği halkın

sağlığını korumak ve geliştirmek olan sağlık sistemleri içerisinde yer alan tüm personeller sağlık çalışanı olarak değerlendirmektedir. Çalışmada bu ifadeye dayanılarak idari çalışanlar meslek grubu da örnekleme dahil edilmiştir.

Tablo 2. Estetik liderlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Değerler

Boyutlar	N	Min	Max	Ortalama	S.S.
Estetik iletişim	464	1,00	5,00	3,72	0,84
Estetik yaklaşım	464	1,00	5,00	3,65	0,83
Estetik destek	464	1,00	5,00	3,69	0,90
Estetik uygulama	464	1,00	5,00	3,66	0,91
Estetik duyarlılık	464	1,00	5,00	3,66	0,91
Estetik dürüstlük	464	1,00	5,00	3,76	0,92
Estetik görünüm	464	1,00	5,00	3,82	0,90

Tablo 2'de estetik liderlik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin değerlere yer verilmiştir. Buna göre alt boyutların tamamının minimum değerinin "1,00" ve maksimum değeri "5,00" olduğu görülmüştür. Diğer

yandan ortalama değerinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun estetik görünüm (3,82) en az ortalamaya sahip boyutun ise estetik yaklaşım (3,65) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Estetik liderlik Ölçeğine Yönelik Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,982	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		23086,226
	df		1275
	p		0,000
Cronbach's Alpha	0,987	Açıklanan Toplam Varyans	72,133

Tablo 3. (Devamı)

Boyutlar	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Estetik İletişim		60,457	0,923
Beden dilini çok iyi kullanır.	0,723		
İlişkilerinde nazik bir dil kullanır.	0,748		
Estetikte fayda güder ama paylaşımcıdır.	0,663		
Estetikte ikna kabiliyeti yüksektir.	0,675		
Hangi durumda hangi duyguları ne oranda yansıtacağını bilir.	0,674		
Üslubu ve ifade tarzıyla hayranlık uyandırır.	0,718		
İletişim sürecinde çevresinde hayranlık uyandırır.	0,715		
Kendisiyle barışık olan canlı kişiliğiyle çevreye pozitif enerji yayar.	0,677		
Estetik yaklaşım		3,240	0,926
Estetik görüşleri ile çevresindeki insanların bakış açılarını değiştirebilir.	0,645		
Estetik yaklaşımından dolayı duygularınıza yön verebilir ve düşüncelerinizi kontrol edilebilir.	0,666		
Estetik değişimin öncüsüdür.	0,704		
Çatışmaları estetik yaklaşımıyla çözer.	0,727		
Estetik eğilimlere yönelik öngörüsü kuvvetlidir.	0,694		
Estetik amaçlara ulaşmak için çatışma ortamını kullanır.	0,747		
Sağlık çalışanlarının “yönetime karşı muhalif davranışlarını” estetik bir anlayışla çözümler.	0,625		
Estetik bir yaratıcılığa sahiptir.	0,691		
Duruşuyla fark yaratır.	0,727		
Estetik Destek		2,055	0,954
Estetik konusunda sağlık çalışanlarına ilham verir.	0,668		
Estetik duyguları yönetme konusunda beceriklidir.	0,774		
Hastanede yaratıcılığı destekler.	0,703		
Her sağlık çalışanının estetik bir potansiyeli olduğunu düşünür.	0,699		
Sağlık çalışanlarının estetik potansiyelini ortaya çıkarmaya çalışır.	0,732		
Sağlık çalışanlarının estetik beklentilerini anlamaya çalışır.	0,785		
Estetik duruşu ile sağlık çalışanlarına güven verir.	0,743		
Dengeli davranışları sayesinde olası eleştirileri engeller.	0,747		
Sağlık çalışanların “yönetime karşı muhalif davranışlarını” estetik bir anlayışla çözümler.	0,695		
Sağlık çalışanlarına estetikte yeni bakış açıları kazandırır.	0,732		
Estetik uygulama		1,814	0,959
Hastaneyi estetik olarak canlandırır.	0,712		
Sanatsal faaliyetlere önem verir.	0,721		
Sanatsal faaliyetleri organize etmek için çaba gösterir.	0,799		
Sağlık çalışanların estetik ihtiyaçlarının farkındadır.	0,764		
Hastane dışındaki sosyal etkinliklerde estetik algıyı ön planda tutar.	0,752		
Sosyal aktiviteleri estetik değerlerle organize eder.	0,768		
Sağlık çalışanların estetik çalışmalarını ödüllendirir.	0,748		
Hastanedeki boş alanları estetik değerlerle dizayn eder.	0,717		
Hastanedeki estetik düzenlemelerde daha iyiyi bulmak için sınırlarını zorlar.	0,730		
Estetik problemleri çözmeye isteklidir.	0,763		
Hastane binalarının uygun yerlerini estetik malzemelerle (resim, hat vs.) donatır.	0,719		
Estetik duyarlılık		1,656	0,941
Hastanede estetik bir iklim yaratır.	0,764		
Hastanedeki estetik potansiyeli harekete geçirecek bir kültür yaratır.	0,744		
Bakış açısı ve duruşu ile sağlık çalışanlarına model olur.	0,742		
Mantıksal faktörlerden daha ziyade estetik duygulara odaklanır.	0,716		
Çevresindeki estetik eşyalara karşı duyarlıdır.	0,728		
Olaylara estetik açıdan bakar.	0,730		
Herhangi bir zorunluluk ve net bilgiler yoksa estetik hislerine güvenir.	0,733		

Tablo 3. (Devamı)

Estetik dürüstlük		1,538	0,868
Mütevazı biri ama konulara karşı yaklaşımı dikkatlidir.	0,702		
Mütevazı biri ama İnsanlarla iletişimde samimidir.	0,699		
Estetik düşünceleri, yaptığı işlerle uyumludur.	0,711		
Estetik görünüm		1,373	0,843
Elbiseleri seçerken estetik eğilimi vardır.	0,726		
Kişisel bakımına özen gösterir.	0,793		
Fiziksel özellikleri etkileyicidir.	0,707		

Tablo 3'te estetik liderlik ölçeğine yönelik, keşfedici faktör analizi sonuçları verilmiştir. Öncelikle çalışmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini saptamak için, önce keşfedici sonrasında ise doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Keşfedici faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik faktör bulmak amacıyla yapılan bir işlemken, doğrulayıcı faktör analizi ise değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik daha önce tespit edilen bir modelin veya hipotezin test edilmesidir.³⁸

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterli olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi estetik liderlik ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,982'dir. Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 1'e doğru yaklaşması çalışmada veri toplanan örneklem büyüklüğünün mükemmel ulaştığını, 0,90'nın mükemmel ve 0,80'in ise çok iyi düzeyde örneklem büyüklüğüne sahip olduğu kabul edilmektedir.³⁹ Bu doğrultu da bu çalışmada, örneklem büyüklüğünün mükemmel olduğu söylenebilir.

Barlett küresellik testi, korelasyon matrisinde bulunan tüm korelasyonların genel anlamlılık düzeyini göstermek amacıyla kullanılmaktadır. Barlett küresellik testi sonucunun anlamlı (p:0,000) olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre bu test ile evrende bulunan değişkenler arasında ilişki olup olmadığı test edilmektedir.³⁹

Tablo 3'te ölçeğin keşfedici faktör analizi sonucunda, ölçeğin 7 faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçekte toplam varyans %72,133 olarak saptanmıştır. Elde edilen toplam varyans içerisinde açıklayıcılığı en yüksek olan boyut estetik iletişim boyutudur. Toplam varyans

içerisinde %60,457'lik bir değeri temsil eden estetik iletişim boyutunda 8 ifade yer almaktadır. Estetik görünüm boyutu ise toplam varyans değeri içerisinde en az değere sahip olan boyuttur. Estetik görünüm boyutu %1,373'lik varyans değerini temsil etmekte ve boyutta 3 ifade yer almaktadır.

Çalışmada verilerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Güvenirlilik analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Alpa değeri (α); $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında ölçeğin güvenilirliği düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında ölçek oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında ise yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir.⁴⁰ Tablo 3'te görüldüğü gibi estetik yöneticiliğin Cronbach's Alpha değeri 0,987 olarak elde edilmiştir. Buna göre verilerin güvenilirlik düzeyi yüksek derecededir. Polat ve Öztoprak Kavak (2011) ölçeğin orijinal halinin Cronbach's Alpha değerini 0,98 olarak saptamıştır. Tablo 3'te ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha değerlerine bakıldığında estetik iletişim boyutu 0,923, estetik yaklaşım boyutu 0,926, estetik destek boyutunda 0,954, estetik uygulama boyutunda 0,959, estetik duyarlılık boyutunda 0,941, estetik dürüstlük boyutunda 0,868, ve son olarak estetik görünüm boyutunu 0,848 olarak saptamıştır. Buna göre estetik liderlik ölçeğinin tüm alt boyutları güvenilirlik düzeyi yüksek derecededir. Genel olarak elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin güvenilirlik için yeterli koşullara sahip olduğu ve ölçeğin orijinali ile uyumluluk sağladığı görülmüştür.

Ölçeğin keşfedici analizi sonuçlarına göre kullanılabilir olduğu belirlendikten sonra

doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin uyum indekslerinin yeterli olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 4'te ölçeklerin bazı uyum iyiliklerine ilişkin alt ve üst değerler ile ölçeği aldığı uyum iyilikleri görülmektedir.

Tablo 4. Bazı Uyum İyiliği İndeksleri Kabul Aralıkları⁴⁰

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Ölçeğin Uyum İyilikleri
NFI	$0,90 \leq \text{NFI} < 0,95$	$0,95 \leq \text{NFI}$	0,920
TLI (NNFI)	$0,90 \leq \text{NNFI} < 0,95$	$0,95 \leq \text{NNFI}$	0,930
IFI	$0,90 \leq \text{IFI} < 0,95$	$0,95 \leq \text{IFI}$	0,936
CFI	$0,90 \leq \text{CFI} < 0,95$	$0,95 \leq \text{CFI}$	0,936
RMSEA	$0,05 < \text{RMSEA} < 0,08$	$0,05 \geq \text{RMSEA}$	0,052
GFI	$0,85 \leq \text{GFI} < 0,90$	$0,90 \leq \text{GF}$	0,864
AGFI	$0,85 \leq \text{AGFI} < 0,90$	$0,90 < \text{AGFI}$	0,861
RMR	$0,05 \leq \text{RMR} \leq 0,08$	$0,05 > \text{RMR}$	0,032

Tablo 4 incelendiğinde görüleceği gibi RMSEA= 0,052, NFI= 0,920, CFI= 0,936, GFI= 0,864, AGFI= 0,861, IFI = 0,936, TLI= 0,930, RMR=0,032 bulunmuştur. Çalışmada elde edilen verilere göre ölçeğin faktör yapısıyla uyum içerisinde olduğu

görülmüştür. Diğer yandan, modelin genel uyum iyiliğini gösteren indekslerden Ki-kare (CMIN) 2630,033, DF 1173 ve CMIN/DF 2,242 bulunmuştur. Bu CMIN/DF değerinin 5'in altında olması, ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermektedir.³⁹

Tablo 5. Estetik Liderlik Ölçeğini Oluşturan Boyutlar Arasındaki Korelasyon (AMOS Çıktısı)

		r	S.E	t	p
İletişim	<--> Yaklaşım	,682	,058	11,790	***
İletişim	<--> Destek	,665	,058	11,478	***
İletişim	<--> Uygulama	,635	,056	11,399	***
İletişim	<--> Duyarlılık	,687	,058	11,753	***
İletişim	<--> Dürüstlük	,673	,058	11,700	***
İletişim	<--> Görünüm	,625	,055	11,279	***
Yaklaşım	<--> Destek	,672	,058	11,659	***
Yaklaşım	<--> Uygulama	,647	,056	11,642	***
Yaklaşım	<--> Duyarlılık	,692	,058	11,969	***
Yaklaşım	<--> Dürüstlük	,656	,056	11,746	***
Yaklaşım	<--> Görünüm	,606	,054	11,332	***
Destek	<--> Uygulama	,678	,058	11,661	***
Destek	<--> Duyarlılık	,718	,060	11,949	***
Destek	<--> Dürüstlük	,684	,058	11,756	***
Destek	<--> Görünüm	,626	,055	11,294	***
Uygulama	<--> Duyarlılık	,759	,061	12,386	***
Uygulama	<--> Dürüstlük	,678	,057	11,870	***
Uygulama	<--> Görünüm	,619	,054	11,383	***
Duyarlılık	<--> Dürüstlük	,753	,061	12,431	***
Duyarlılık	<--> Görünüm	,659	,057	11,618	***
Dürüstlük	<--> Görünüm	,631	,055	11,417	***

Çalışmada sağlık kuruluşlarında algılanan değerler alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir. Buna göre alt boyutlar arasındaki tüm

ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, korelasyon katsayıları 0,606 ile 0,759 arasında değişmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Polat ve Öztoprak Kavak¹⁰ tarafından eğitim alanında geliştirilen “Estetik Liderlik Ölçeğinin” Türkçeye çevrilerek sağlık çalışanlarına uyarlanması ve ölçeğin ulusal literatüre kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarından oluşan örnekleme gerçekleştirilen bu uyarlama çalışmasının estetik liderlik algısını ölçebilecek düzeyde geçerlik ve güvenilirlik sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sağlık çalışanlarına uyarlanan ölçeğin orijinal ölçekle uyum içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin 7 boyutunun da ilişkili ve anlamlı olduğu ve estetik liderlik ölçeğinin sağlık çalışanlarına uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Mannix ve diğerlerinin⁴¹ hemşirelerde estetik liderliğe yönelik yaptığı çalışmada, hemşirelerin destek, meslektaşlarına yaklaşım ve etkili iletişim konularında estetik liderlik özelliklerinin ön plana çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Dangmei ve Singh⁴², estetik liderliğin örgütlerde pozitif çalışma ortamı oluşturduğu, empati ve etik değerlere

vurgu yaparak örgütlerin çevresinde olumlu duygular yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Abed Alabbas ve diğerleri⁴³ yaptığı çalışmada estetik liderliğin yaratıcı düşünmeyle doğrudan ilişkisi olduğunu belirtmiştir.

Estetik liderlik kavramının sağlık çalışanlarında da geçerli olması, hastane ortamında sağlık çalışanlarının liderlerin davranışlarını benimsemeleri, örgütte huzurlu bir ortam istemeleri ve yaratıcı düşünme gibi birçok konularda estetik bakış açısına ihtiyaç duyduklarının göstergesi olabilmektedir. Estetik liderlik daha çok güncel liderlik konularında yer almakla birlikte²⁶ yapılan çalışmalar liderlerin davranışlarını tespit etmeye yönelik çalışmada yer alan 7 boyut çerçevesinde değerlendirilmektedir.¹¹⁻¹² Bu noktada bu 7 boyutun sağlık çalışanlarında da anlamlı olması estetik liderliğin tüm özelliklerinin birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. İlerleyen çalışmalarda sağlık çalışanlarına yönelik uyarlanması yapılan “Estetik Liderlik Ölçeğinin” farklı örneklem ve evrenlerde planlanması yapılabilir. Ayrıca sağlık çalışanlarında estetik liderliğin farklı değişkenlerle ilişkisine bakılabilir.

KAYNAKLAR

1. Yusof, H, Kadir, A. H. and Mahfar, M. (2014). "The Role of Emotions in Leadership". *Asian Social Science*, 10 (10), 41-49.
2. Dangmei, J. (2017). "Organizational Aesthetics and its Implications for Managing Human Resources at Workplace". *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 7 (3), 151-156.
3. Hansen, H, Ropo, A. and Sauer, E. (2007). "Aesthetic Leadership". *The Leadership Quarterly*, 18 (6), 544-560.
4. Tekin, Ç.İ. (2021). "Duygusal Emek". In: M. AK (Ed.). *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler (760)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
5. Strati, A. (2008). "Aesthetics of organization". In: S. CLEGG and J. R. BAILEY (Ed.). *International Encyclopedia of Organization Studies (38-41)*. London: Sage.
6. Seyfiyeva, L. (2022). *Estetik Liderlik Özellikleri ve Davranışlarının İncelenmesi: Eskişehir Şehir Tiyatroları Gençlik Sahnesi'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
7. Avolio, B. J. and Gardner, W. L. (2005). "Authentic Leadership Development: Getting To The Root of Positive Forms of Leadership". *Leadership Quarterly*, 16, 315-338
8. Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2005). "Transformational Leadership". New York: Psychology Press.
9. Boerner, S, Dutschke, E. and Wied, S. (2008). "Charismatic Leadership and Organizational Citizenship Behaviour: Examining the Role of Stressors and Strain". *Human Resource Development International*, 11 (5), 507-521
10. Polat, S. and Kavak, Z. (2011). "Aesthetic leadership (AL): Development and Implementation of Aesthetic Leadership Scale (ALS) of the School Directors". *Educational Research and Reviews*, 6 (1), 50-61.
11. Güven, E. ve Polat, S. (2016). "Aesthetic Leadership Perceptions of High School Students Regarding Their Teachers". *Journal of Education and Training Studies*, 4 (11), 109-118.
12. Seçer, Ş. (2016). "Estetik Emek: Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Yeni Görünümü". *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 5, 37-50.
13. Mannix, J, Wilkes, L.R. and Daly, J. (2015a). "Aesthetic Leadership: Its Place in the Clinical Nursing World. *Issues in Mental Health Nursing*, 36 (5), 357-360.
14. Koçel, T. (2020). "İşletme Yöneticiliği". Genişletilmiş 18. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
15. Sauer E. and Ropo, A. (2007). "Aesthetic Knowledge Production And Consumption". 7-9 June, The Third Organization Studies Summer Workshop. Greece.
16. Aibieyi, S. (2014). "Approaches, Skills and Styles of Leadership In Organizations". *Review of Public Administration and Management*, 3 (5), 53-59.
17. Bektaş, Ç. (2014). "Liderlik Yaklaşımları ve Modern Liderden Beklentiler". *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (7), 1-12.
18. Lopes, M.A. (2015), "Aesthetics, Aesthetic Theories". In: C. EDWARDS (Ed.). *Bloomsbury Encyclopaedia of Design (17-21)*. Bloomsbury Academic.
19. Sevim, O, Hisarcıklılar, E. ve Fezzioglu, N. (2013). "Bir Estetik Duyuş Analizi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 41-57.
20. Overing, J. (1989). "The Aesthetics of Production: The Sense of Community Among The Cubeo and Piaroa". *Dialectical Anthropology*, 14 (3), 159-175
21. Welsch, W. (1997). "Undoing Aesthetics". London: Sage.
22. Mücevher, M. H. (2021). "Yeni Bir Yöneticilik Tarzı Modeli: Estetik Yöneticilik". *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4 (2), 97-108.
23. Duke, D. L. (1986). "The Aesthetics of Leadership". *Educational Administration Quarterly*, 22 (1), 7-27.
24. Koelaman, M. (2015). "Aesthetics at the Heart of Leadership, An Exploration of Business Meaning And Practice". Master thesis. Erasmus University Faculty of Business Administration, Rotterdam.
25. Scroeder, J. (2008). "Aesthetic Leadership". In: A. M. GOSLING (Ed.). *Leadership The Key Concepts (5-7)*. London: Routledge.
26. Canbek, M. (2020). "Estetik Liderlik". In: S. POLATÇI (Ed.). *Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri (51-55)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
27. Ladkin, D. (2008). "Leading Beautifully: How Mastery, Cangruence and Purpose Create The Aesthetic of Embodied Leadership Praticce". *The Leadership Quarterly*, 19 (1), 31-41.
28. Küpers, W. (2002). "Phenomenology of Aesthetic Organising Ways Towards Aesthetically Responsive Organizations". *Consumption, Markets and Culture*, 5 (1), 21-46.
29. Kock, N, Mayfield, M, Mayfield, J, Sexton, S. and De La Garza, L. M. (2019). "Empathetic Leadership: How Leader Emotional Support and Understanding Influences Follower Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26 (2), 217-236
30. Strati, A. and Montoux, G.P. (2002). "Introduction: Organizing Aesthetics". *Human Relations*, 55 (7), 755-766.
31. Schiuma, G. (2011). "The Value of Arts For Business". Cambridge: Cambridge University Press.
32. Gran, A. B. (2008). "Look Who's Talking!: Aesthetic Corporate Communication in a Differentiated Society". *International Journal of Art and Aesthetics in Management and Organizational Life*, 2 (2), 23-32.
33. Ahat, K. ve Zerenler, M. (2019). "Estetik İletişim: Organizasyon Değerinin İnsan Kaynaklarının Aidiyet Duygusu Üzerindeki Etkisinde Deneyimin Aracılık Rolü". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (1), 1-17.
34. Güven, E. (2015). "Lise Öğrencilerinin Öğretmenlerine İlişkin Estetik Liderlik Algıları". Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
35. Amabile, T.M, Sigal G. and Jennifer, S. M. (2004). "Affect and Creativity at Work". *Administrative Science Quarterly*, 50, 367-403.
36. Bryman, A. and Cramer, D. (2001). "Quantitative Data Analysis With SPSS Release 10 For Windows", New York: Routledge.
37. Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem Analiz". Ankara: Seçkin Yayıncılık.
38. Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). "Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamalar". 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık
39. Karagöz Y. (2014). "Spss 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik". Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
40. Karagöz, Y. (2017). "Spss ve Amos Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği". Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
41. Mannix, J, Wilkes, L, and Daly, J. (2015b). "Grace Under Fire: Aesthetic Leadership in Clinical Nursing". *Journal of Clinical Nursing*, 24, 2649-2658

42.Dagmei, J. and Singh, A.P. (2017). "How Aesthetic Leadership Style Might Relate to Employee Morale at Workplace? An Analytical Study". Asia Pacific Journal of Research, 1, 203-206.

43.Abed Alabbas, S. A, M. Ridha, B. J. and Saihood H., E. S. (2019). "The Aesthetic Leadership and Its Role in Prompting the Creative Work Behaviour". Opción, 35, 1057-1087.