

LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE KULLANILAN GÜÇ KAYNAKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR SAĞLIK KURUMU ÖRNEĞİ *

Ramazan AÇIKGÖZ ***
Ülkühan Bike ESEN ***

ÖZ

Liderlik, kişinin, başkalarını etkisi altına alıp kendi istediği davranışa yönlendirme sürecidir. Yönlendirmenin gerçekleştirilmesi esnasında lider bazı güç kaynaklarından faydalanmaktadır. Bu sebeptendir ki güç önemli bir liderlik vasfı olarak kabul edilmektedir. Liderlik tarzları ve liderin kullanmış olduğu güç kaynakları her lidere göre farklılık göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, bir sağlık kurumunda çalışan klinik yönetici hemşirelerin sergilemiş oldukları liderlik özellikleri ve kullandıkları güç kaynakları arasındaki ilişkinin, kurumdaki diğer sağlık çalışanları tarafından değerlendirilmesi ile ölçülmesidir. Bu amaçla, öncelikle değişkenler ile ilgili literatür taramasına yer verilmiş, daha sonra da değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Analiz için gerekli olan veri, Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği kullanılarak oluşturulan veri toplama formları vasıtasıyla 250 çalışandan toplanmıştır. Toplanan veri SPSS 23.0 programı kullanılarak, Yapısal Eşitlik Modellemesi ile analiz edilmiştir. Analizin sonucunda, karizmatik gücün hem sembolik liderliği hem de politik liderliği; zorlayıcı gücün ise yapısal liderliği diğer güç türlerine göre daha yüksek derecede yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca ödüllendirme gücünün, sembolik liderliği negatif yönde etkilediği de araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güç kaynakları, liderlik türleri, sağlık kurumları, yapısal eşitlik modellemesi.

MAKALE HAKKINDA

* Bu makale Ramazan AÇIKGÖZ'ün Doç. Dr. Ülkühan Bike ESEN danışmanlığında hazırladığı "Liderlik Özellikleri ile Kullanılan Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Sağlık Kurumu Örneği" adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

** Hemşire, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Hastanesi, ramazan.a@beun.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0002-0086-4971>

*** Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ubesen@karatekin.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0002-0967-2140>

Gönderim Tarihi: 22.12.2023

Kabul Tarihi: 03.05.2024

Atıfta Bulunmak İçin:

Açıköz, R. & Esen, Ü. B. (2024). Liderlik özellikleri ile kullanılan güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir sağlık kurumu örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(2), 311-328. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1408766>

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP TRAITS AND POWER SOURCES USED: AN EXAMPLE OF A HEALTH INSTITUTION *

Ramazan AÇIKGÖZ **
Ülkühan Bike ESEN ***

ABSTRACT

Leadership is the process in which an individual influences others to behave in a desired manner. During this process of direction, a leader utilizes various sources of power. This is why power is considered an important attribute of leadership. The styles of leadership and the sources of power used by a leader vary from one leader to another. The aim of this study is to measure the leadership qualities displayed by clinical nurse managers in a healthcare institution and the relationship between these qualities and the sources of power they use, as evaluated by other healthcare workers in the institution. For this purpose, initially, a literature review on the variables was conducted, followed by an analysis of the relationships among the variables. The data required for the analysis were collected from 250 employees through data collection forms created using the Multifactor Leadership Questionnaire and the Perceived Power in Executive Nurses Scale. The collected data was analyzed using Structural Equation Modeling in SPSS 23.0. The analysis revealed that charismatic power predicts both symbolic and political leadership to a greater extent than other types of power, while coercive power predicts structural leadership. Additionally, it was found that reward power negatively affects symbolic leadership.

Keywords: Power sources, leadership styles, health institutions, structural equation modeling.

ARTICLE INFO

* This article is derived from the master's thesis entitled "Investigation of the Relationship between Leadership Traits and Power Sources Used: An Example of a Health Institution" prepared by Ramazan AÇIKGÖZ under the supervision of Assoc. Prof. Ülkühan Bike ESEN.

** Nurse, Zonguldak Bülent Ecevit University Hospital, ramazan.a@beun.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-0086-4971>

*** Assoc. Prof., Çankırı Karatekin University, Department of Health Management, ubesen@karatekin.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-0967-2140>

Received: 22.12.2023

Accepted: 03.05.2024

Cite This Paper:

Açıköz, R. & Esen, Ü. B. (2024). Liderlik özellikleri ile kullanılan güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir sağlık kurumu örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 27(2), 311-328. <https://doi.org/10.61859/hacettesid.1408766>

I. GİRİŞ

Bütün sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de lider ve liderlik önemli bir konudur. Sağlık sektörü farklı disiplinlerin ve meslek gruplarının birlikte çalıştığı bir sektördür. Bu karmaşık yapının uyum içinde çalışması, sağlık kurumlarında yapılan her işin doğrudan veya dolaylı olarak insan sağlığını etkilemesi ve insan sağlığına hizmet etmesi sebebiyle kritik öneme sahiptir. Sektörde maliyetlerin yüksek olması, sağlık teknolojilerinin hızlı bir şekilde ilerlemesi, kaynak kısıtlılıkları, artan yaşlı nüfusla birlikte hasta bakımının daha da önem kazanması, yetersiz sağlık çalışanı sayısı, değişen sağlık politikaları, motivasyon ve iş doyumundaki düşüşler ve daha birçok etken liderlik vasfına sahip sağlık çalışanlarına olan ihtiyacı artırmaktadır. Bu durumda diğer sağlık meslek alanlarından sayıca üstün olan hemşirelere de büyük görevler düşmektedir. Hemşirelik mesleğinin tedavi ve hasta bakımının yanında idari boyutu da vardır. Servislerde sorumlu hemşirelerden, hemşirelik hizmetleri müdürlüğüne kadar yönetsel işlevlere sahip hemşireler bulunmaktadır. Hemşirelik hizmetlerinin daha iyi ve daha kaliteli sunulabilmesi için hemşirelerin iyi birer lider ve genel çerçevede ortak olarak kabul görmüş liderlik vasıflarına sahip olmaları gerekmektedir.

Hemşirelik alanında liderliğin tartışılmaya başlanması ve öneminin anlaşılması 1980'li yıllara dayanmaktadır. Bu alanda liderliğin daha erken yıllarda konuşulmamasının nedenleri arasında şefkat ve merhamet gibi annelik duygularının ağır bastığı düşünülerek kadın mesleği olarak görülmesi, hemşirelerin liderlik ve yöneticilik için yeterli olmadığı düşünülmesi, hekimlerin ön planda olması ve sadece kendilerinin liderlik özelliklerine sahip olduklarını var saymaları ifade edilmektedir (Ardahan ve Konal, 2017). Hemşirelik hizmetleri yönetiminin başarısı, nihai kararların ve planların uygulayıcısı olan klinik hemşireleri ve alt düzey yönetici olan servis sorumlu hemşirelerinin yetkinlik, bilgi, beceri ve kabiliyetlerinin yüksek olması ile alakalıdır. Hastane yönetimi tarafından ne kadar isabetli kararlar alınsa da sonuç, serviste çalışan hemşire ve servisin sorumlu hemşirelerine bağlı olmaktadır. Katılımcı yönetim anlayışının yaygınlaştığı günümüzde servis sorumlu hemşirelerinin yönetime dilek, şikâyet ve tavsiye olarak geri bildirimde bulunması üst yönetimin daha rasyonel kararlar almasına fayda sağlamaktadır (Türkyılmaz, 2001).

Durağan ortamlarda bile geleceğe dair planlamalar yapmak zorken, sağlık sektörü gibi dinamik ve karmaşık ortamlarda planlamalar yapmak daha da zor hale gelmektedir. Geleceğe dair planlamaların daha kolay yapılabilmesi için liderlik becerileriyle donatılmış personel ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Bu beceriler küresel bakış açısına sahip olma, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilme, uzmanlık gücüne dayanan karar verebilme, hasta ve çalışan güvenliğini önceleyen kaliteli hizmet verebilme, proaktif bir rol ile politik kabiliyetlere sahip olup süreci örgütün yararına olacak şekilde meşru güçten faydalanarak yönetebilme, diğer meslek mensupları ile işbirliği kurabilme, özgünlüğü yitirmeden performansı artırabilme, örgüt içi ve dışı değişimlere en az zarar ve azami fayda ile ayak uydurabilme gibi becerilerdir (Huston, 2008). Yönetici hemşireler, altında çalışan personelin düşünce ve eylemlerini yönlendirebilmekte ve örgüt içi amaç birlikteliğine katkı sağlamaktadır (Germain ve Cummings, 2010). Bunun için de personeli çalışmaya ve gayrete teşvik etmeleri, onları harekete geçirmeleri gerekmektedir. Bu da yöneticinin sahip olduğu güç ile mümkün olmaktadır (Alkan ve Erdem, 2019). Dolayısıyla, hasta bakımının kalitesinin artırılması ve güvenliğinin sağlanması, sağlık kurumlarındaki maliyetlerin azaltılması hemşirelerin daha güçlü olmalarından geçmektedir. Hemşirelerin güçlü olması örgütün daha güçlü, yapılan değişimlerin hızlı ve sağlam olması demektir. Güçlü hemşireler yaptıkları uygulamalarda daha kontrollü olmakta ve bunun sonucunda daha iyi hasta bakımı ve tedavisi verilmektedir. Güç sahibi olan ve kendisini güçlü hisseden hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı artmaktadır. Güçlü hemşireler daha profesyonel olma ve hedeflere ulaşma eğilimindedirler (Başaran ve Duygulu, 2014). Hemşirelik mesleği eğitimi lisans seviyesinde teorik ve pratik bilgilerin beraber verilmesi ile sağlanmaktadır. Mesleğin lisans ve lisansüstü eğitiminin olması, icrasında teorik ve pratik bilgilerin birleştirilerek uygulanması, yönetici hemşirelerin liderlik sürecinde kullanacakları güç kaynaklarının da çeşitlenmesine sebep olmaktadır. Kullanılan gücün kaynağı, karizmatik güç ve uzmanlık gücü gibi liderin bireysel özellikleri veya yasal güç, ödüllendirme gücü ve zorlayıcı güç gibi bulunan pozisyon olabilmektedir. Birey kaynaklı güçler liderin örgüt ya da konumunun kaynaklık etmediği, nereye giderse gitsin hangi örgütte faaliyette bulunursa bulunsun kendisinde var olan özellikler ve kabiliyetlerden aldığı güçlerken; pozisyon kaynaklı güçler, kişinin konumundan, bağlı olduğu kurumdan resmi olarak kazanmış olduğu güçler olarak ifade edilmektedir (Arslantaş ve Dayanan Uğur, 2018).

Barnard'ın Kabul Teorisi'ne göre (1976) yöneticiler ancak astlar verdiği emirleri kabul edip, rıza gösteriyorlar ve emirleri yerine getiriyorlarsa otorite sahibi olabilirler. Kullanılan güç türü de çalışanın yöneticisine karşı benimseme, uyma veya direnme davranışı sergileyip sergilememesinde etkili olmaktadır (Nahavandi, 2014). Dolayısıyla, güç kaynaklarının çalışanların yöneticilerinin otoritelerinin kabul etme ve liderlik tarzlarını algılamalarındaki önemi, kullanılan güç kaynakları ile liderlik tarzları arasındaki ilişkinin ortaya konmasını gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada da bir Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çalışan klinik sorumlu/yönetici hemşirelerinin sergilemiş oldukları liderlik özellikleri ile bu özelliklere kaynaklık eden güç türleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaçla, çalışmada, öncelikle Bolman ve Deal'in Dört Çerçeve Modeli'ndeki liderlik türlerine, daha sonra güç kavramına, son olarak da analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

II. LİTERATÜR ÖZETİ

Bu bölümde, çalışmanın temel kavramları olan liderlik türleri ve güç türleri ele alınmıştır.

2.1. Bolman ve Deal'in Dört Çerçeve Modeli

Lider, iyi bir muhakeme yeteneğine sahip olan, insanların dikkatini kendi üzerine çekebilen, astlarına ilham veren ve onların kendilerini gerçekleştirmelerini sağlayan kişidir (Notar vd., 2008). Liderlik ise liderin yönettiği süreci ifade etmektedir ve her şeyden önce bir grup kavramıdır. Çünkü takipçiler olmadığında, lider de olmayacaktır. Ayrıca liderlik amaç odaklıdır. Ulaşılmak istenen bir amaç vardır ve lider bu amacı gerçekleştirmek için takipçilerini yönlendirmektedir (Nahavandi, 2014). Dolayısıyla liderlik, bir kişinin veya kişilerin, ortak hedeflere ulaşmak için insanlara ilham verdiği, onları motive ettiği ve harekete geçmelerini sağlayan derin bir bağ oluşturduğu bir süreçtir (Malik ve Azmet, 2019). Bu çalışmada Bolman ve Deal'in (1991) geliştirdikleri dört çerçeve liderlik modeli temel alınmıştır. Modelde yapısal, insan odaklı, politik ve sembolik olmak üzere dört liderlik türü bulunmaktadır. *Yapısal liderlik*, çıktıya, sonuca, verimliliğe ve performansa odaklanırken; *insan odaklı liderlik*, insan ilişkilerine, insanı değiştirmeye, örgütün ve çalışanların ihtiyaçlarını belirlemeye odaklanmaktadır. Yapısal bakış açısına göre, örgütler sorumlulukları dağıtır, sonra bu sorumlulukların yerine getirilmesini kolaylaştıracak kurallar, politikalar, prosedürler, sistemler ve hiyerarşiler oluştururlar. Yapısal liderlik, koordinasyonu ve kontrolü vurgulamakta, çalışanları doğru rollere ve ilişkilere yerleştirmeyi savunmaktadır. İnsan odaklı bakış açısı ise çalışanları anlamaya odaklanmaktadır. İnsan odaklı bakış açısına göre, örgütlerin fikirlere, enerjiye ve yeteneğe; insanların ise kariyere, maaşa ve fırsatlara ihtiyacı vardır. Bu karşılıklı ihtiyaç sebebiyle de sadece çalışanın örgüt için ne yapacağı değil, örgütün de çalışan için ne yapabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Yapısal liderlikte, örgüt metaforu makine iken, insan odaklı liderlikte ailedir. *Politik liderlik*, örgütleri herkesin kendi çıkarını düşündüğü yarış alanları olarak ele alır. Bu görüşe göre, örgütlerin farklı kişi ve çıkar gruplarından oluşması, karşılıklı bağımlılığın, farklı çıkarların, kaynak kıtlığının ve güç ilişkilerinin politik faaliyetlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Politik liderliği temelinde, politikanın karar almanın merkezine konulması, gündem oluşturma ve etki alanı yaratma yer almaktadır. *Sembolik liderlik* de örgüt kültürüne, dolayısıyla semboller, dil, törenler gibi kültür unsurlarına vurgu yapan bir liderlik türüdür. Sembolik liderlik anlam ve inancı örgütün odağına yerleştirmektedir. Sembolik liderlikte, diğerlerine ilham olma ön plandadır (Bolman ve Deal, 2017).

2.2. Güç Kavramı

Güç, işlerin güce sahip olan kişinin isteği doğrultusunda yapılmasını, bu işlem gerçekleşirken de güce maruz kalan işle alakalı yapmak ya da yapmamak gibi fikirlerinin aksine hareket edilmesini sağlama iradesini ifade etmektedir (Özdemir, 2019). Rahim (1989) gücü "insanların tutumlarını, görüşlerini, hedeflerini, gereksinimlerini, değerlerini etkileme ve değiştirme becerisi ve değişime neden olma ya da engelleme yeteneği" olarak tanımlamaktadır. Liderler beş güç kaynağından yararlanmaktadır. Bunlar yasal güç, karizmatik güç, uzmanlık gücü, ödüllendirme gücü ve zorlayıcı güçtür. Karizmatik güç ve uzmanlık gücü birey kaynaklı güçlerken; yasal güç, ödüllendirme gücü ve zorlayıcı güç pozisyon kaynaklı güçlerdir (Krausz, 1986). *Karizmatik güç*, örgüt kaynaklı olmayan, liderin tamamen kendisinde bulunan yetenekler vasıtasıyla takipçilerine yön verdiği, takipçilerin de

liderlerini gönüllü olarak hatta hayranlıkla takip etmelerini sağlayan güç türüdür. Dolayısıyla takipçiler karizmatik gücü benimseme davranışı sergilerler (Nahavandi, 2014). Bu güç türünün ortaya çıkmasında takipçilerin lidere duyduğu güven duygusu etkili olmaktadır (Bayrak, 2001). *Uzmanlık gücü*, liderin eğitim düzeyi, edinmiş olduğu tecrübe ve yeterliliğine bağlı olarak sahip olduğu güç türüdür. Bu gücün etkisi, takipçilerin de liderin uzmanlık gücüne inanmaları ve uzmanlığı getiren bilginin kendileri ve örgüt için gerekli ve faydalı olduğuna inanmalarından geçmektedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2011). *Yasal güç*, liderin şahsi özelliklerinden dolayı değil de örgüt tarafından kendisine verilen konumu itibarıyla sahip olduğu ve resmi bir nitelik taşıyan güçtür. Takipçiler liderin konumu nedeniyle, liderden gelen talimatlara uyma davranışı göstermektedirler (Diş ve Ayık, 2016; Çavuş ve Harbalıoğlu, 2016; Nahavandi, 2014). *Ödüllendirme gücü*, liderin pozisyonundan dolayı sahip olduğu mükâfatlandırma ve ödülü elinde bulundurma gücü olarak ifade edilmektedir (Çevik ve Can, 2020). Takipçiler liderin vereceği mükâfat ve diğer bazı bireysel faydalar için liderin talimatlarını yerine getirmektedirler (Titrek ve Zafer, 2009). *Zorlayıcı güç*, ödüllendirmenin tersi bir motivasyon aracı olarak kullanılmaktadır. Korku burada temel nokta olmaktadır (Bağcı, 2009). Güç; korku, tehdit ve cezalandırma ile elde tutulmaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2008). Takipçiler, zorlayıcı güce karşı direnme davranışı sergilemektedirler (Nahavandi, 2014).

2.3. Liderlik ve Güç Arasındaki İlişki

Liderlik, belirli amaçları gerçekleştirmek için diğerlerini etkileme sürecidir. Güç ise diğerlerini etkileme yeteneğidir (Lunenburg, 2012). Güç ve etkileme arasında olumlu bir ilişki bulunduğu, etkilemenin gücü artırdığı, gücün de etkilemeyi artırdığı, bunun neticesinde de gücü artan liderin personeli etkileme ihtimalinin arttığı ifade edilmektedir (Ertürk, 2019). Liderliğin, bir etkileme süreci olduğu göz önüne alındığında bu iki kavram arasındaki yakın ilişki ortaya çıkmaktadır. Kessler'in (2010) de ifade ettiği gibi "Güç olmadan liderlik olmaz.". Literatürde de liderlik ve güç arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışma yer almaktadır. Bu çalışmaların sonuçları ise şu şekildedir: Konaklı ve Odabaşı'nın (2021) yapmış olduğu çalışmada okul yöneticilerinin 'çoğunlukla' uzmanlık gücü, yasal güç, ödül gücü ve karizmatik güç kaynaklarına, 'bazen' de zorlayıcı güç kaynağına başvurdukları ileri sürülmektedir. Amare'nin (2020) okul müdürleri ve öğretmenlerin liderlik tarzları ve güç kaynakları üzerine yapmış olduğu çalışmada da okul müdürleri ve öğretmenlerin uzmanlık gücü ile etkileşimsel liderlik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu neticesine ulaşılmıştır. Akıllı (2019) da çalışmasının sonucunda akademisyenlerin yöneticilerini genel olarak serbest bırakıcı lider olarak algıladıklarını ve uzmanlık gücünden faydalandıklarını ileri sürmüştür. Taucean, Tamasila ve Negru-Strauti (2015) bir üniversitedeki 1352 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda da çalışanların, liderlerinin hem insan odaklı hem de iş odaklı olduğunu; yüksek düzeyde karizmatik güce ve uzmanlık gücüne, düşük düzeyde ödüllendirme gücüne ve zorlayıcı güce, orta düzeyde de yasal güce sahip olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Ojo'nun (2015) ordu mensupları ile yaptığı çalışmasının sonucunda ise dönüşümcü liderlik ile uzmanlık gücü, ödüllendirme gücü ve karizmatik güç arasında pozitif; etkileşimsel liderlik ile uzmanlık gücü arasında pozitif; pasif liderlik ve uzmanlık gücü arasında negatif ilişki ortaya çıkmıştır. Al-Omari'nin (2013) Ürdün'de yaptığı araştırmasında ise öğretmenler, okul müdürlerinin liderlik yönelimlerini öncelikle yapısal liderlik daha sonra ise sırasıyla politik liderlik, insan odaklı liderlik ve sembolik liderlik olarak değerlendirmişlerdir. Sypawka'nın (2008) North Carolina Community College'de akademik personel olan dekanların kendi liderlik yönelimlerini değerlendirdikleri çalışmada dekanların politik ve sembolik liderlik yönelimleri öne çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar, liderlik ve güç arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu çalışmada da Bolman ve Deal'in dört liderlik türü ile güç kaynakları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla çalışmanın hipotezleri ve modeli (Şekil 1) şu şekildedir:

Çalışanların liderlerinde algıladıkları güç ile politik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler:

H_{1a}: Karizmatik güç, politik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{1b}: Zorlayıcı güç, politik liderliği olumsuz yönde etkilemektedir.

H_{1c}: Ödüllendirme gücü, politik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{1d}: Yasal güç, politik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{1e}: Uzmanlık gücü, politik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışanların liderlerinde algıladıkları güç ile insan odaklı liderlik arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler:

H_{2a}: Karizmatik güç, insan odaklı liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{2b}: Zorlayıcı güç, insan odaklı liderliği olumsuz yönde etkilemektedir.

H_{2c}: Ödüllendirme gücü, insan odaklı liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{2d}: Yasal güç, insan odaklı liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{2e}: Uzmanlık gücü, insan odaklı liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışanların liderlerinde algıladıkları güç ile sembolik liderlik arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler:

H_{3a}: Karizmatik güç, sembolik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{3b}: Zorlayıcı güç, sembolik liderliği olumsuz yönde etkilemektedir.

H_{3c}: Ödüllendirme gücü, sembolik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{3d}: Yasal güç, sembolik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{3e}: Uzmanlık gücü, sembolik liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışanların liderlerinde algıladıkları güç ile yapısal liderlik arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler:

H_{4a}: Karizmatik güç, yapısal liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

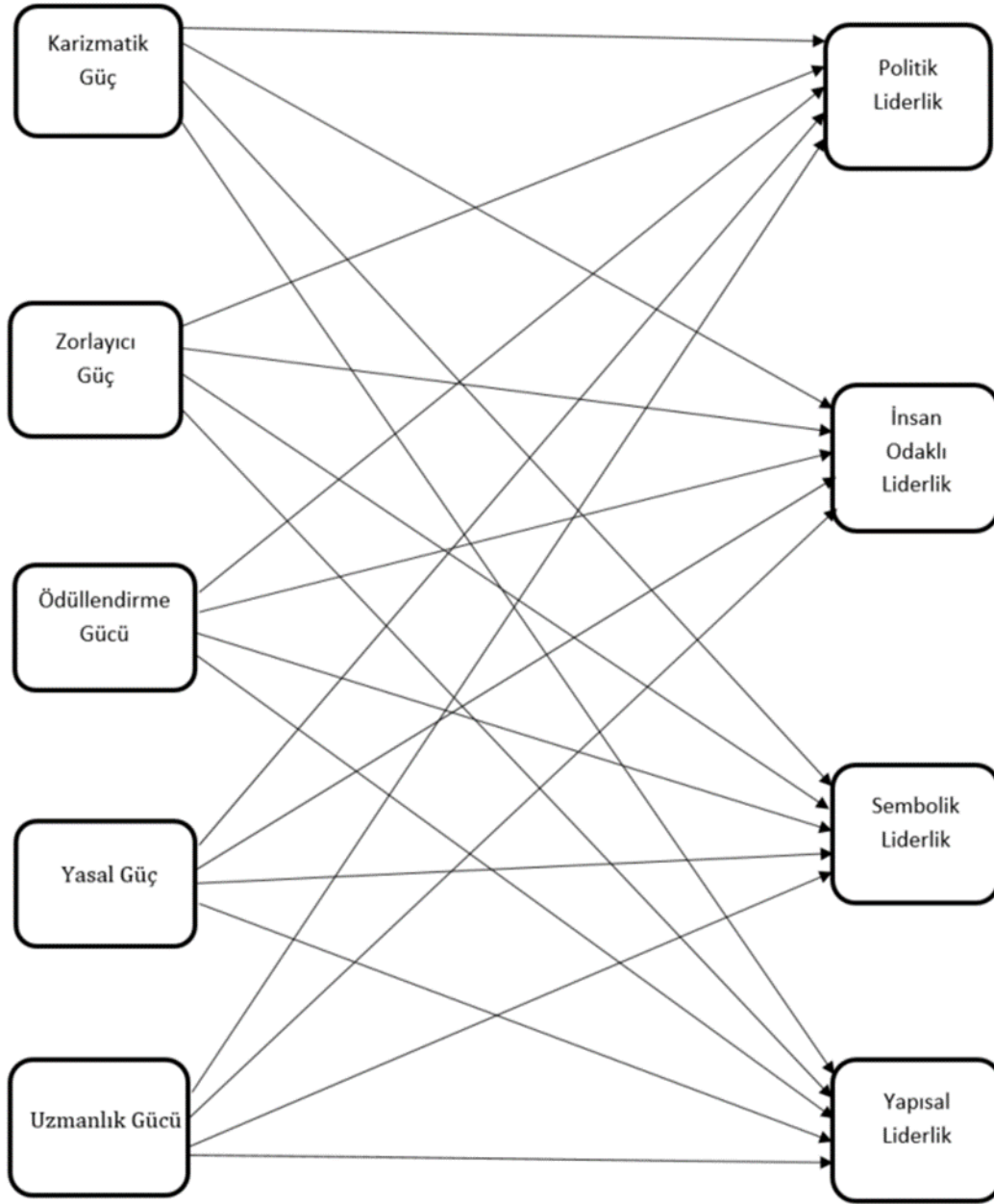
H_{4b}: Zorlayıcı güç, yapısal liderliği olumsuz yönde etkilemektedir.

H_{4c}: Ödüllendirme gücü, yapısal liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{4d}: Yasal güç, yapısal liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

H_{4e}: Uzmanlık gücü, yapısal liderliği olumlu yönde etkilemektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



III. VERİ TOPLAMA VE ANALİZ

3.1. Çalışmanın Örnekleme ve Veri Toplama Araçları

Çalışmanın evrenini Zonguldak ilinde faaliyet gösteren bir Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çalışan toplam 600 sağlık personeli oluşturmaktadır. Gerekli olan veri anket yolu ile toplanmış olup katılımcılara çevrimiçi sosyal ağlardan ve hastane içi mesajlaşma ağından ulaşılmıştır. Çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 07.02.2022 tarihli ve 24 numaralı etik kurul izni alınmıştır. Çalışmaya 250 kişi katılmıştır ve katılımcılar evrenin %41,6'sını oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçekler şu şekildedir:

Liderlik: Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen, Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan politik liderlik, insan odaklı liderlik, sembolik liderlik ve yapısal liderlik alt boyutlarından oluşan 19 maddelik Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ) kullanılmıştır. Ölçek 19 madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar: Politik liderlik boyutu

(5 madde), insan odaklı liderlik boyutu (5 madde), sembolik liderlik boyutu (5 madde) ve yapısal liderlik (4 madde) alt boyutu olarak adlandırılmaktadır.

Güç: Karadaş (2018) tarafından geliştirilen 35 maddeden ve beş alt boyuttan oluşan Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) kullanılmıştır. Alt boyutlar: Uzmanlık gücü (7 madde), karizmatik güç (7 madde), yasal güç (8 madde), ödüllendirme gücü (7 madde) ve zorlayıcı güç (6 madde) alt boyutu olarak adlandırılmaktadır. Ölçeklerde, “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum”, “Kesinlikle Katılmıyorum” olmak üzere 5’li likert kullanılmıştır.

3.2. Kullanılan Yöntem

Anket sonucunda toplanan verinin değerlendirilmesinde SPSS 24 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Form’undan elde edilen veri üzerinden tanımlayıcı istatistik testleri kullanılarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özellikleri sayı ve frekans dağılımı olarak belirlenmiştir. Daha sonra, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler Yapısal Eşitlik Modellemesi (Structural Equation Modeling) yöntemi kullanılarak test edilmiştir.

3.3. Çalışmanın Kısıtları

Çalışmanın iki önemli kısıtı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, verinin bir kamu sağlık merkezinde çalışan ve anketi cevaplamaya gönüllü olan 250 kişiden elde edilmiş olmasıdır. Dolayısıyla sonuçlar bu örneklem için geçerlidir. İkinci kısıt da elde edilen verinin uygulanan anketteki soru sayısı ile sınırlı olmasıdır.

IV. BULGULAR

4.1. Çalışmanın Örnekleme ve Veri Toplama Araçları

Yönetici hemşirelerin liderlik özellikleri ile kullanılan güç kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen verinin istatistiksel analizine ilişkin bulgular bu bölümde yer almaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Sağlık Çalışanlarının Kişisel Özelliklerinin Dağılımı

Kişisel Özellikler	n	%
Yaş		
18-24 yaş	23	9,2
25-29 yaş	79	31,6
30-35 yaş	66	26,4
36-40 yaş	56	22,4
41 yaş ve üzeri	26	10,4
Cinsiyet		
Kadın	150	60,0
Erkek	100	40,0
Eğitim Düzeyi		
Lise	72	28,8
Önlisans	8	3,2
Lisans	159	63,6
Yüksek Lisans	11	4,4
Şu anki Pozisyonda Çalışma Süresi		
1-5 yıl	50	20,0
6-10 yıl	97	38,8
11-15 yıl	65	26,0
16 yıl ve üzeri	38	15,2
Unvan		
Hemşire	190	76,0
Klinik destek personeli	57	22,8
Ebe	2	0,8
ATT	1	0,4
Toplam	250	100,0

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun kadınlardan (%60) oluştuğu ve 25-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Lisans eğitim düzeyine sahip olanlar %63,6 ile en yüksek orana sahiptir. Şu anki pozisyonda çalışma süresinde 38,8'lik oranla 6-10 yıl ilk sırada yer almaktadır. %76'lık oranla hemşireler katılımcılar arasındaki büyük çoğunluğu oluşturmaktadır.

Toplanan anket sayısı 250 olmasına rağmen, 17 anket, bir ölçeğin bütün maddelerine aynı cevabın verilmesi nedeniyle analize dâhil edilmemiştir. Dolayısıyla analiz 233 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analiz aşamasında ilk önce, veri dağılımına bakılmış ve çarpıklık-basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında olduğu, dolayısıyla verinin normal dağıldığı görülmüştür (Shao, 2002). Sonra Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0,842>0,5) testi ve Bartlett Küresellik ($p=0,00<0,05$) testleriyle de veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir (Field, 2013). Daha sonra Açıklayıcı Faktör Analizine (AFA) geçilmiştir. AFA yapılırken, temel bileşenler analizi ve varimax döndürmesi yöntemleri kullanılmıştır. AFA sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Faktör yükü için alt limit 0,6 olarak kabul edilmiştir. Üçten az madde ile temsil edilen boyutlar, hiçbir boyuta yeterince yüklenmeyen veya birden fazla boyuta yüklenen maddeler analizden çıkarılmıştır. L, liderlik; G, güç değişkenini ifade etmektedir. Bu durumda oluşan AFA sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Boyutlar									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
L_YL3	0,869									
L_YL2	0,835									
L_PL5	0,833									
L_YL1	0,822									
L_YL4	0,791									
L_PL4	0,636									
G_UG7		0,814								
G_UG6		0,768								
G_YG1		0,741								
G_YG4			0,801							
G_YG5			0,776							
G_YG3			0,659							
L_SL4				0,821						
L_SL5				0,757						
L_SL3				0,655						
G_KG3					0,796					
G_KG2					0,674					
G_KG4					0,631					
L_SL1						0,782				
L_SL2						0,677				
L_IOL5						0,674				
G_OG6							0,784			
G_OG4							0,774			
G_OG5							0,625			
G_YG8								0,802		
G_YG6								0,729		
G_YG7								0,709		
G_ZG6									0,785	
G_ZG5									0,729	
G_ZG4									0,628	
L_PL2										0,831
L_PL1										0,659
L_PL3										0,653

Yapısal liderliğin üç maddesi ile politik liderliğin iki maddesinin oluşturduğu birinci boyut Yapısal Liderlik (YL) olarak adlandırılmıştır. Uzmanlık gücünün iki boyutu ile yasal gücün bir maddesinin birleştiği ikinci boyut Uzmanlık Gücü (UG) olarak adlandırılmıştır. Üçüncü boyut Yasal Güç 1 (YG1), dördüncü boyut Sembolik Liderlik 1 (SL1), beşinci boyut Karizmatik Güç (KG) olarak adlandırılmıştır. Sembolik liderliğin iki maddesinin ve insan odaklı liderliğin bir maddesinin birleştiği altıncı boyut Sembolik Liderlik 2 (SL2) olarak adlandırılmıştır. Yedinci boyut Ödüllendirme Gücü (OG), sekizinci boyut Yasal Güç 2 (YG2), dokuzuncu boyut Zorlayıcı Güç (ZG) ve son olarak onuncu boyut Politik Liderlik (PL) olarak adlandırılmıştır. Boyutların adlandırılmasında madde çoğunluğunu sağlayan değişken temel alınmıştır. Son durumda herhangi bir boyuta madde çoğunluğu ile yüklenemediği için, İnsan Odaklı Liderlik (IOL) boyutu oluşmamıştır. Sembolik liderlik ve yasal güç ise, iki alt boyutlu olarak ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans ise %70,440 olarak hesaplanmıştır. Boyutların

belirlenmesinden sonra, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır ve ilgili değerler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Boyutlar	Cronbach alfa	AVE*	\sqrt{AVE}	CR**
YL	0,920	0,642	0,801	0,914
SL1	0,736	0,559	0,747	0,790
SL2	0,674	0,508	0,713	0,755
PL	0,698	0,517	0,719	0,760
UG	0,759	0,600	0,775	0,818
YG1	0,752	0,559	0,748	0,791
YG2	0,657	0,559	0,748	0,791
OG	0,756	0,535	0,731	0,773
KG	0,723	0,495	0,704	0,745
ZG	0,716	0,514	0,717	0,759

*AVE (Average Variance Extracted): Ortalama Açıklanan Varyans

**CR (Composite Reliability): İç Tutarlılık Değeri

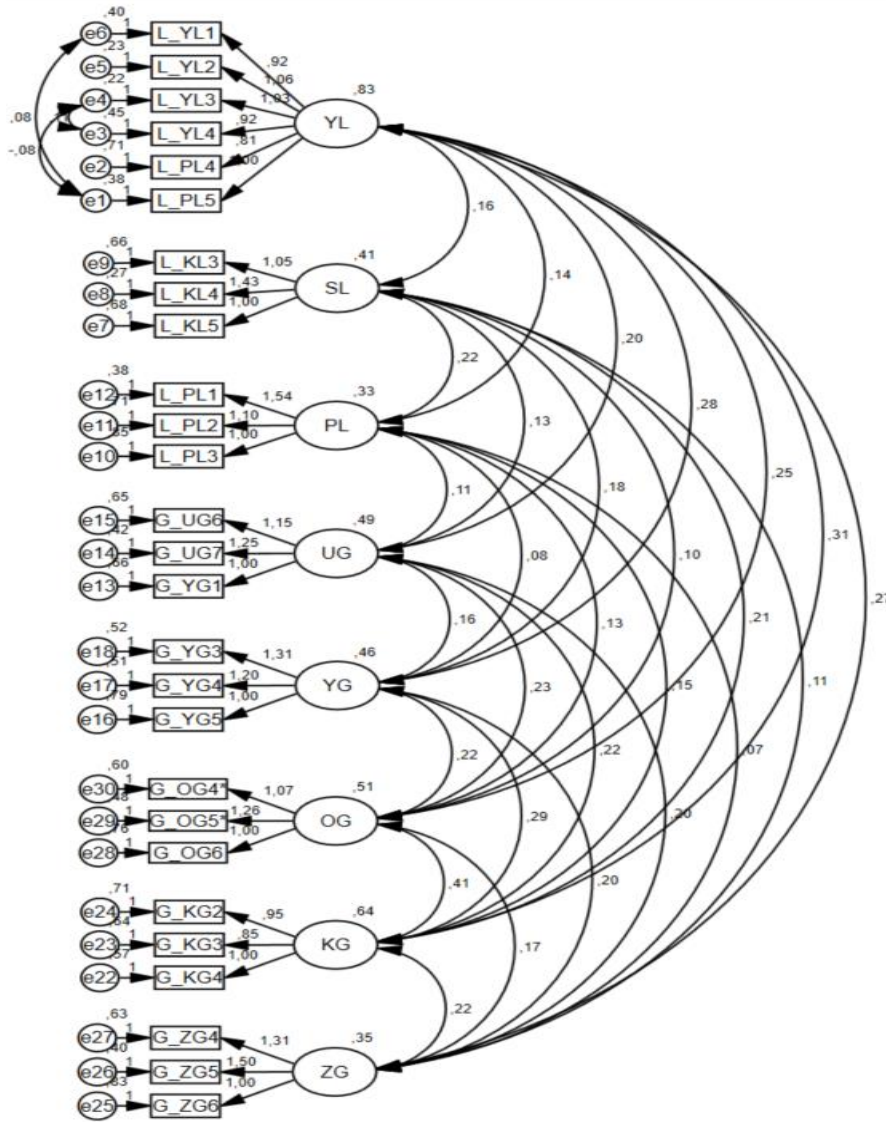
Güvenirliliğin sağlanabilmesi için, Cronbach alfa ve CR değerlerinin 0,70 üzerinde olması esas alınmıştır (Field, 2009; Bagozzi ve Yi, 2012). SL2 ve YG2 boyutları güvenilirlik şartlarını sağlamadığı için, analizden çıkarılmıştır. PL boyutundaki farkın çok küçük olması sebebiyle, bu boyut analizden çıkarılmamıştır. Geçerlilik analizinde benzeşim ve ayrışım geçerliliklerine bakılmıştır. Benzeşim geçerliliği için AVE değerlerinin 0,50'den yüksek olması (KG boyutundaki küçük fark göz ardı edilmiştir.) ve CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması şartları aranmıştır. Ayrışım geçerliliği için de karekök AVE değerlerinin, korelasyonlardan (Tablo 4) daha yüksek olması şartı aranmıştır.

Tablo 4. Korelasyonlar

Boyutlar	YL	SL	PL	UG	YG	KG	ZG
YL							
SL	0,276						
PL	0,262	0,605					
UG	0,319	0,281	0,268				
YG	0,448	0,404	0,212	0,331			
KG	0,432	0,401	0,331	0,393	0,539		
ZG	0,494	0,278	0,207	0,475	0,497	0,464	
OG	0,389	0,220	0,307	0,465	0,448	0,711	0,402

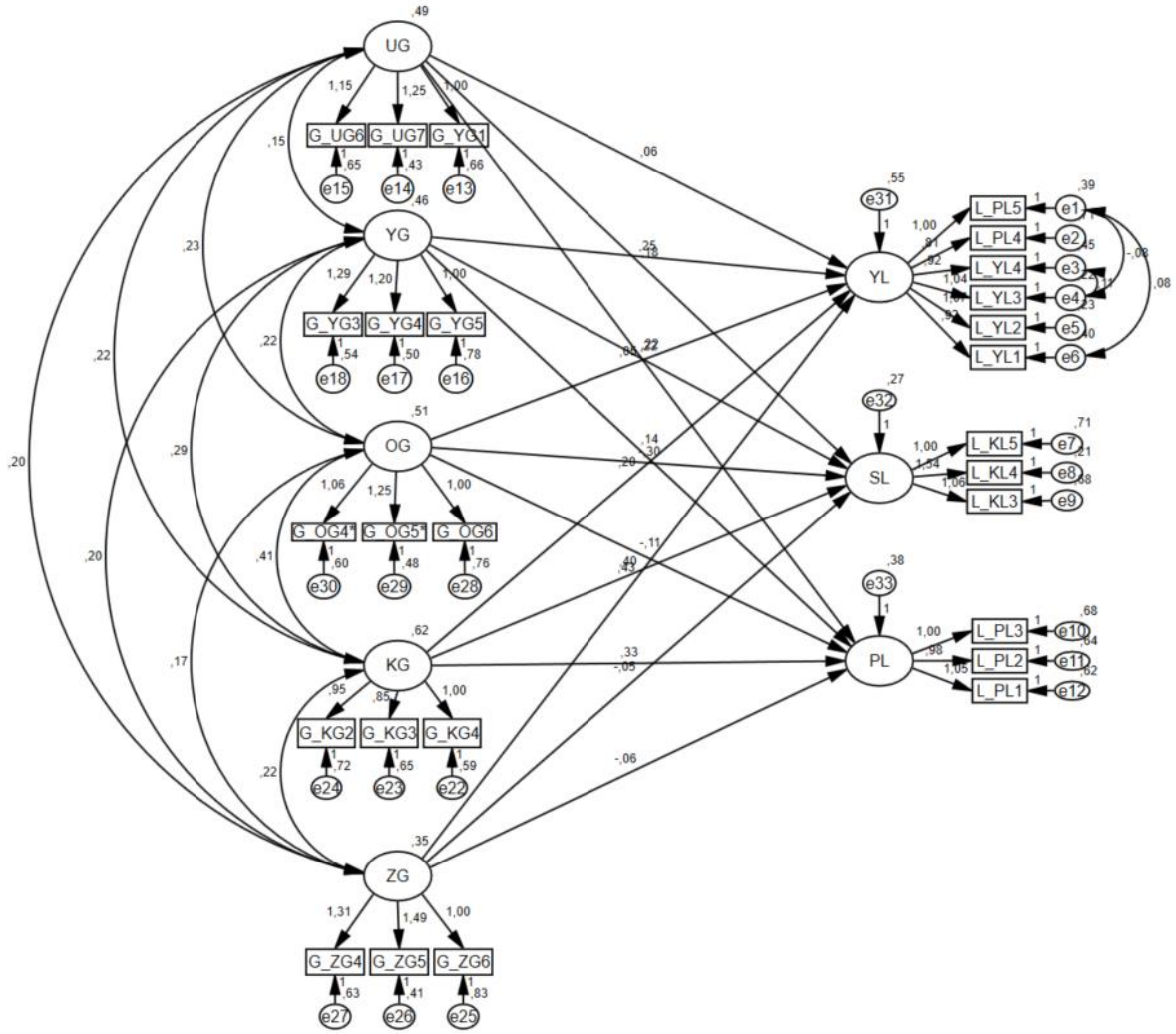
Yapılan değerlendirmeler sonucunda, ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğu belirlenmiştir ve yapı geçerliliğini test etmek için de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 1’de yer alan DFA’ya ait uyum iyiliği değerleri: $\chi^2/df=1,909$; TLI=0,883; CFI=0,903; RMSEA=0,063 SRMR=0,069; NFI=0,819 ve GFI=0,857 şeklindedir. Bu durumda χ^2/df ’nin iyi uyum, RMSEA ve SRMR’nin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla yapı geçerliliği de sağlanmıştır (Hu ve Bentler, 1998) ve modeli test etmek için YEM’in son aşaması olan Yol Analizine geçilmiştir. Yol analizi, Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2. Yol Analizi



Şekil 2’de yer alan Yol Analizine ait uyum iyiliği değerleri de: $\chi^2/df=2,005$; $TLI=0,871$; $CFI=0,891$; $RMSEA=0,066$ $SRMR=0,073$; $NFI=0,808$ ve $GFI=0,851$ şeklindedir. Bu durumda χ^2/df , $RMSEA$ ve $SRMR$ kabul edilebilir uyum düzeyinde çıkmıştır (Hu ve Bentler, 1998).

Son olarak da değişkenler arasındaki tek yönlü nedensel ilişkilerin varlığı, anlamlılık değerlerine bakılarak tespit edilmiş ve hipotezlerin kabul/ret durumları belirlenmiştir. Analizin ilk aşamalarında İnsan Odaklı Liderliğe ait ölçek maddeleri elendiği için, bu liderlik türüne ait hipotezler test edilememiştir. Dolayısıyla, güç türleri ile Politik, Sembolik ve Yapısal Liderlik arasındaki ilişkileri ele alan hipotezlerin analiz sonuçları Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Hipotez Testleri

	Etkileyen	Etkilenen	St.Reg.Katsayısı	Anlamlılık	Sonuç
H_{1a}	Karizmatik Güç	Politik Liderlik	0,365	< 0,05	Kabul
H_{1b}	Zorlayıcı Güç	Politik Liderlik	-0,050	0,67	Ret
H_{1c}	Ödüllendirme Gücü	Politik Liderlik	-0,108	0,50	Ret
H_{1d}	Yasal Güç	Politik Liderlik	0,135	0,26	Ret
H_{1e}	Uzmanlık gücü	Politik Liderlik	0,223	< 0,05	Kabul
H_{3a}	Karizmatik Güç	Sembolik Liderlik	0,508	< 0,05	Kabul
H_{3b}	Zorlayıcı Güç	Sembolik Liderlik	-0,052	0,64	Ret
H_{3c}	Ödüllendirme Gücü	Sembolik Liderlik	-0,352	< 0,05	Kabul
H_{3d}	Yasal Güç	Sembolik Liderlik	0,238	< 0,05	Kabul
H_{3e}	Uzmanlık gücü	Sembolik Liderlik	0,208	< 0,05	Kabul
H_{4a}	Karizmatik Güç	Yapısal Liderlik	0,176	0,19	Ret
H_{4b}	Zorlayıcı Güç	Yapısal Liderlik	0,279	< 0,05	Kabul
H_{4c}	Ödüllendirme Gücü	Yapısal Liderlik	0,040	0,75	Ret
H_{4d}	Yasal Güç	Yapısal Liderlik	0,188	< 0,05	Kabul
H_{4e}	Uzmanlık gücü	Yapısal Liderlik	0,045	0,61	Ret

Hipotez testleri sonucunda H_{1a}, H_{1e}, H_{3a}, H_{3c}, H_{3d}, H_{3e}, H_{4b} ve H_{4d} hipotezleri kabul edilmiştir.

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Lider, diğer insanları belirli amaçlar doğrultusunda yönlendirebilen kişidir. Liderlik ise, bir yönlendirme sürecidir. Her ne kadar bu süreç liderin özelliklerinin, takipçilerin özelliklerinin ve içinde bulunulan durumun bir fonksiyonu olsa da (Dubrin, 2010), liderin kullandığı güç kaynağı, takipçilerin lidere karşı sergileyecekleri davranışlar üzerinde etkili olan en önemli faktördür. Eğer takipçilerin algıları liderin gücünün bireysel özelliklerinden veya bilgisinden kaynaklandığı yönünde ise, belirlenen amaçları kendi amaçları gibi benimseyeceklerdir. Fakat algıları liderin gücünün bulunduğu pozisyondan kaynaklandığı yönünde ise ya direnç gösterecekler ya da en fazla uyma davranışı sergileyeceklerdir. Dolayısıyla, takipçiler liderin sahip olduğu formal güçlerden dolayı amaçları gerçekleştirme yönünde hareket edeceklerdir, ancak örgütsel verimlilik liderin amaçları ile takipçilerin amaçları bütünleştiğinde ortaya çıkacaktır. Bu çalışmada, bir Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çalışan sağlık personelinin katılımıyla yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynakları ile sergiledikleri liderlik özellikleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle güç kaynakları ve liderlik ile ilgili literatüre yer verilmiş, daha sonra da anket aracılığı ile toplanan veri analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, güç kaynakları ile liderlik özellikleri arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu sonuçlara göre, uzmanlık gücünün politik ve sembolik liderliği; yasal gücün sembolik ve yapısal liderliği; karizmatik gücün politik ve sembolik liderliği; zorlayıcı gücün ise yapısal liderliği olumlu ($p < 0.05$); ödüllendirme gücünün ise sembolik liderliği olumsuz ($p < 0.05$) yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, sembolik liderlik ve politik liderliği en fazla yordayan güç türünün karizmatik güç, yapısal liderliği en fazla yordayan güç türünün ise zorlayıcı olduğu ortaya konmuştur.

Liderlik türleri bağlamında sonuçlar ele alındığında, öncelikle politik liderliğin, karizmatik güç ve uzmanlık gücünden etkilendiği görülmektedir. Bu sonuç, politik liderliğin temelinde yer alan gündem oluşturma ve etki alanı yaratma unsurlarına vurgu yapmaktadır. Çünkü karizmatik güç ve uzmanlık gücü, liderin sahip olduğu özellikler sebebiyle çalışanların benimseme davranışı sergilemelerini sağlamaktadır. Sembolik liderliğin ise zorlayıcı güç hariç bütün güç türleri ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Ancak ödüllendirme gücü ile olan ilişkisi ters yönlüdür. Buradan, sembolik liderlerin, davranış ve tutumları ile çalışanlarını etkileyen liderler olmaları sebebiyle, genellikle çalışanlar tarafından dirençle karşılanan ödüllendirme gücünü kullanmalarının, onların algılanan liderlik tarzlarını olumsuz etkileyeceği sonucu çıkmaktadır. Sembolik liderliği en fazla açıklayan güç türünün karizmatik güç olması da bu savı destekler niteliktedir. Pierro vd. (2013) de karizmatik liderliğin temelinde yumuşak güçler olarak tanımladıkları uzmanlık gücü ve karizmatik gücün olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çünkü karizmatik liderler kişisel özellikleri ile takipçilerini etkileme becerisine sahiptirler (Conger ve

Kanungo, 1994). Yapısal liderliği etkileyen güç türleri ise yasal güç ve zorlayıcı güçtür. Yapısal liderlik temelde iş odaklı bir liderlik türü olduğundan, bu liderlikte kurallar, politikalar, prosedürler belirlenip, çalışanların bunlara uyması beklenmektedir. Dolayısıyla çalışanları makine olarak gören bir liderlik türünde, bulunulan pozisyonun gücünden veya cezalandırma gücünden yararlanılması kaçınılmazdır. García García ve Santa-Bárbara (2009) da 204 uzman hemşire ile yaptıkları çalışmalarının sonucunda, zorlayıcı güç ile iş odaklı liderlik arasında yakın bir ilişki bulmuşlardır.

Liderler bir veya birkaç güç kaynağına sahip olabilirler ve farklı zamanlarda farklı kaynaklardan yararlanarak farklı liderlik tarzları sergileyebilirler. Çünkü her zaman ve her koşulda başarılı olan tek bir liderlik türü yoktur. Ancak kullandıkları güç kaynağı, sergiledikleri liderlik tarzının dolayısıyla da örgütün başarısını artıracaktır. Ezigbo (2013) yaptığı çalışma sonucunda zorlayıcı güç hariç (zorlayıcı güç, iş performansı ile negatif ilişkili bulunmuş) güç türleri, liderlik ve örgütsel etkinlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kişisel güç kaynaklarının pozisyona dayalı güç kaynaklarına kıyasla çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş performansı ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu da ileri sürmüştür. Bu çalışma da hangi liderlik türüne hangi güç kaynağının temel oluşturacağını belirlenmesi açısından önemlidir. Çalışmanın sonuçları, literatürde yer alan çalışmalarla benzer şekilde güç ve liderlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Amare, 2020; Akıllı, 2019; Taucan, Tamasila ve Negru-Strauti, 2015; Ojo, 2015; Sypawka, 2008). Ancak bu çalışmada ele alınan liderlik türleri çalışmayı literatürdeki benzerlerinden farklılaştırmaktadır. Literatürde dönüşümcü liderlik (Brinia ve Papantoniou, 2016; Ojo, 2015; Barth-Farkas ve Vera, 2014; Atwater ve Wright, 2007; Krishnan, 2007; Atwater ve Yammarino, 1996), etkileşimci liderlik (Brinia ve Papantoniou, 2016; Ojo, 2015; Atwater ve Wright, 2007; Atwater ve Yammarino, 1996), karizmatik liderlik (Nikoloski, 2015), Hersey Blanchard liderlik türleri (García García ve Santa-Bárbara, 2009) ve güç türleri arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar yer almaktadır. Ancak Bolman ve Deal'ın dört liderlik türü (yapısal liderlik, insan odaklı liderlik, politik liderlik ve sembolik liderlik) ile güç kaynakları arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın ele aldığı liderlik türleri bakımından, yönetim literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, klinik yönetici hemşirelerin liderlik başarılarını artırmaları için sunulabilecek öneriler şu şekildedir:

- Hemşireler, klinik yönetici olarak tayin edilmeden önce liderlik becerilerini ve kendi güç kaynaklarını belirlemeleri adına ön teste veya sınava tabi tutulabilir ve sonrasında yetkin olanlar arasından klinik yönetici hemşire atanabilir.
- Kurum tarafından yönetici hemşirelere klinik yönetici hemşire oryantasyon eğitimi, liderlik ve güç kaynakları hakkında spesifik bir eğitimler verilerek, yönetici hemşirelerin farkındalıkları ve böylelikle de kaliteleri ve verimlilikleri artırılabilir.
- Kurum tarafından klinik çalışanları ile periyodik olarak iletişime geçilerek, yönetici hemşirelerin ekiplerine liderlik ederken hangi liderlik tarzlarını kullandıkları ve hangi güç kaynaklarından faydalandıkları tespit edilebilir ve yönetici hemşirelere geri bildirimde bulunulabilir.
- Klinik yönetici hemşireler liderlik ve güç hakkında akademik yayınları ve dergileri takip edebilir, seminer, konferans gibi geliştirici faaliyetlere katılabilir.

Bu çalışma bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir, dolayısıyla gelecek çalışmalarda devlet hastanelerinden veya özel hastanelerden de veri toplanabilir ve kıyaslamalar yapılabilir. Araştırmada kullanılan ölçekler yönetici hemşirelerin kendilerine de yöneltilerek, çalışanların algıları ile yönetici hemşirelerin kendi liderlik ve güç kaynakları algıları arasındaki farklar karşılaştırılabilir. Liderlik ve güç kaynakları konusunda eğitim almış klinik yönetici hemşireleri ile eğitim almamış klinik yönetici hemşireler üzerine bir çalışma yapılarak bu konularda eğitim verilmesinin sağlayacağı katkı araştırılabilir. Ayrıca, insan odaklı liderlik değişkenine ait ölçek maddeleri analiz sırasında herhangi bir boyuta yeterince yüklenemediği için bu liderlik türü analizden çıkartılmıştır ve insan odaklı liderlik üzerine hiçbir değerlendirme yapılamamıştır. Bunun birtakım sebepleri olabilir. Örneğin insan odaklı liderlik ölçek maddelerinde yeterince iyi tanımlanmamış olabilir, maddeler değerlendirici tarafından anlaşılabilir veya örneklem büyüklüğü yetersiz olabilir. Liderlik davranışlarının insan odaklılık ve iş odaklılık uçları arasında çeşitlendiği düşünüldüğünde insan odaklı liderlik önemli bir değişkendir.

Dolayısıyla bu liderlik türünün de analizlerde yer alacağı bir çalışma literatüre büyük katkı sağlayacaktır.

Etik Kurul İzni: Çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 07.02.2022 tarihli ve 24 numaralı etik kurul izni alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Akıllı, M. (2019). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzları ile kullandıkları güç kaynakları arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alkan, A., & Erdem, R. (2019). Güç: Formal ve informal yönden güce kavramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 405-433.
- Al-Omari, A. A. (2013). Leadership frame preference of jordanian schools principals' as perceived by their teachers: The Bolman and Deal four frames model. *European Journal of Social Sciences*, 38, 252-262.
- Amare, M. (2020). *School principal power source, leadership style and teacher commitment in government secondary schools of south nations, nationalities and people's regional state: Nexus and challenges in focus*. (Doktora Tezi). Addis Ababa Üniversitesi, Etiyopya.
- Ardahan, M., & Konal, E. (2017). Hemşirelikte yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1),40-147.
- Arslantaş, H. İ., & Dayanan Uğur, İ. (2018). Öğretmen algılarına göre yöneticilerin sahip oldukları örgütsel güç kaynakları düzeyi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 46-63.
- Atwater, L. E., & Wright, W. J. (2007). Power and transformational and transactional leadership in public and private organizations. *International Journal of Public Administration*, 19(6), 963-989.
- Atwater, L. E., & Yammarino, F. J. (1996). Bases of power in relation to leader behavior: A field investigation. *Journal of Business and Psychology*, 11(1), 3-22.
- Bagozzi, P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academic Marketing Science*, 40(8), 8-34.
- Bağcı, Z. (2009). *Örgütlerde çalışanların algıladıkları güç kaynaklarının örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: Bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Barnard, C. I. (1976). *The functions of the executive*. London: Harvard University Press.
- Barth-Farkas, F., & Vera, A. (2014). Power and transformational leadership in public organizations, international journal of leadership in public services, 10(4), 217-232.
- Başaran, S., & Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte güç kavramının analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(3), 62-73.
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-42.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1991). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership*. Jossey-Bass/Wiley.

- Bolman, L.G., & Deal, T. E. (2017). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (6. Baskı). New Jersey: Jossey-Bass.
- Brinia, V., & Papantoniou, E. (2016). High school principals as leaders: styles and sources of power. *International Journal of Educational Management*, 30(4), 1-24.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 439-452.
- Çavuş, M. F., & Harbalıoğlu, M. (2016). Yöneticinin güç kaynakları algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 117-130.
- Çevik, A., & Can, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- Diş, O., & Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, (58), 499-514.
- Dubrin, A. J. (2010). *Leadership: Research findings, practice and skills*. 6. Baskı. ABD: South-Western.
- Dursun, M., Günay, M., & Yenel, İ.F. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347.
- Ertürk, D. (2019). *Yönetici Hemşirelerin Hemşireleri Güçlendirmeye Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ezigbo, C. A. (2013). Justification of power as necessary for leadership. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 38-46.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. 4.Baskı. ABD: Sage.
- García García, I., & Santa-Bárbara, E. S. (2009). Relationship between nurses' leadership styles and power bases. *Rev Latino-am Enfermagem*, 17(3), 295-301.
- Germain, P. B. & Cummings, G. (2010). The influence of nursing leadership on nurse performance: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, (18), 425-439.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Huston, C. (2010). Preparing nurse leaders for 2020. *Journal of Nursing Management*, (16), 905-911.
- Karadaş, A. (2018). *Yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynağı: Bir ölçek geliştirme çalışması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kessler, V. (2010). Leadership and power. *Koers - Bulletin for Christian Scholarship*, 75(3), 1-24.
- Konaklı, T., & Odabaşı, S. (2021). Öğretmenlerin politik davranışları ile okul yöneticilerinin güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(27), 99-119.
- Krausz, R. (1986). Power and leadership in organizations. *Transactional Analysis Journal*, 16(2), 85-94.

- Krishnan, V. R. (2007). Effect of transformational leadership and leader's power on follower's duty-orientation and spirituality. *Great Lakes Institute of Management, 1*(2), 48-70.
- Lunenburg, F. C. (2012). Power and leadership: An influence process. *International Journal of Management, Business, and Administration, 15*(1), 1-9.
- Malik, M. A., & Azmet, S. (2019). Leader and leadership: Historical development of the terms and critical review of literature. *Annals of the University of Craiova Journalism, Communication and Management, 5*, 16-32.
- Mimaroğlu, H., & Özgen, H. (2008). Örgütlerde güç eşitsizlikleri ve cinsel taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(1), 321-334.
- Nahavandi, A. (2014). *The art and science of leadership*. Pearson.
- Nikoloski, K. (2015). Charismatic leadership and power: Using the power of charisma for better leadership in the enterprises. *Journal of Process Management, 3*(2), 18-27.
- Notar, C. E., Uline, C. S., & Eady, C. K. (2008). What makes an "effective" leader: The application of leadership. *International Education Studies, 1*(3), 25-29.
- Ojo, A. (2015). Leadership and power: A study of the constructs of follower perceived leadership style and leadership power. *Journal of Behavioral Studies in Business, 8*, 1-14.
- Özdemir, A. (2019). *Yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanlar açısından görelî önemi: Güç mesafesi açısından kültürler arası bir karşılaştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C., & Bélanger, J. J. (2013). Bases of social power, leadership styles, and organizational commitment. *International Journal of Psychology, 48*(6), 1122-1134.
- Rahim A. (1989). Relationships of leader power to compliance and satisfaction with supervision: Evidence from national sample of managers. *Journal of Managment, 15*(4), 545-556.
- Shao, T. A. (2002). *Marketing research: An aid to decision making*. SouthWestern: Thomson Learning.
- Sypawka, W. (2008). *A study of division deans' in the North Carolina Community College system self perceived leadership style based on Bolman and Deal's four frame theory*. (Doktora Tezi). East Carolina University, ABD.
- Taucean, I. M., Tamasila, M., & Negru-Strauti, G. (2015). Study on management styles and managerial power types for a large organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 221*, 66-75.
- Titrek, O., & Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15*(60), 657-674.
- Türkyılmaz, M. (2001). *Yönetici hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirme durumlarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20*(2), 385-402.