



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ VE ÖRGÜTSEL GÜVENLE İLİŞKİSİ

ALİ KAPLAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. ADALET KUTLU

MANİSA – 2018



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ALİ KAPLAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI

Doç. Dr. Adalet KUTLU

(Tez Danışmanı)

Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN

(Jüri Üyesi)

Dr. Öğrt. Üyesi Sevgi TÜRKMEN

(Jüri Üyesi)

Tez Savunma Tutanağı



Yöktez



BEYAN

Yüksek Lisans olarak sunduğum “Hemşirelerin Sosyal Baskınlık Yönelimleri ve Örgütsel Güvenle İlişkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

Ali KAPLAN

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren çok kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Adalet KUTLU'ya, lisansüstü eğitimimde desteklerini hiç esirgemeyen canım aileme, çalışmalarım sırasında çevirilerde yardımcı olan arkadaşlarım; Dilan OCAKLIK, Canberk AKDENİZ'e, teknik incelemelerde destek aldığım kardeşim Mustafa KAPLAN'a, Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi'nde desteklerini esirgemeyen Hem. Hiz. Müd. Yard. Ümran BİNGÖL'e, çalışma analizinde yardımlarını esirgemeyen Arş.Gör. Hatice ULUER ve Arş. Gör. Nurcan BİLGİN'e, yıllarca bünyesinde bulunmaktan gurur duyduğum ve yönetsel tecrübelerimde büyük katkısı olan ÖHDER ailesine, teşekkür ederim.

Ali KAPLAN

Manisa, 2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ	1
4. GENEL BİLGİLER.....	2
4.1. GRUP DİNAMİĞİ.....	2
4.1.1. Grup Kavramı.....	2
4.1.2. Grup Türleri	3
4.1.3. Gruplara Katılma Sebepleri.....	6
4.1.4. Grupların Oluşumu	8
4.2. GRUP SÜRECİNİ ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER.....	8
4.2.1. Grubun Büyüklüğü.....	8
4.2.2. Grup Normları	9
4.2.3. Statü ve Roller.....	12
4.2.4. Grubun Bağlılığı	13
4.3. SOSYAL BASKINLIK KURAMI YAKLAŞIMLARI.....	14
4.4. SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMİ.....	15
4.4.1. Gruplararası Hiyerarşi.....	16
4.4.2. Eşitsizlik.....	17
4.4.3. Meşrulaştırma Mitleri.....	18
4.4.4. Örgütlerde Ayrımcılık.....	19
4.4.5. Hemşirelik Mesleğine SBY Açısından Bakış	21
4.5. ÖRGÜTSEL GÜVEN.....	22
4.5.1. Örgütsel Güvenin Temelleri.....	24
4.5.2. Örgütsel Güvenin Boyutları	25
4.5.3. Kurumsal Güven	29
4.5.4. Yöneticiye Güven.....	30
4.5.5. Çalışanlararası Güven	31
4.5.6. Hemşirelikte Örgütsel Güven.....	31
5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	34
5.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ.....	34
5.2. ARAŞTIRMANIN YERİ ve ZAMANI.....	34
5.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ ve ÖRNEKLEMİ	34
5.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ	34
5.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	35
5.5.1. Kişisel Bilgiler Formu (8 soru)	35
5.5.2. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (16 soru)	35
5.5.3. Örgütsel Güven Ölçeği (43 soru)	35
5.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	36
5.7. VERİLERİN ANALİZİ	36
5.8. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	36

5.9. ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU	37
6. BULGULAR.....	38
6.1. HEMŞİRELERİN BİREYSEL ve MESLEKİ ÖZELLİKLERİ	39
6.2. HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ ve ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARI.....	40
6.3. HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ	41
6.4. HEMŞİRELERİN BİREYSEL ve MESLEKİ ÖZELLİKLERİ ile SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMİ ve ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	42
7. TARTIŞMA	45
7.1. HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ	45
7.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARI	48
7.3. HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ ile ÖRGÜTSEL GÜVENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	50
8. SONUÇ ve ÖNERİLER	51
9. KAYNAKLAR	53
10. EKLER.....	60
11. ÖZGEÇMİŞ.....	74

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri (n=219)	39
Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Deneyimleri (n=219).....	40
Tablo 3. Hemşirelerin SBYÖ ve ÖGÖ'nun Alt Boyutlarında Puan Ortalamaları (n=209).....	40
Tablo 4. Hemşirelerin SBYÖ, ÖGÖ Puan Ortalamaları ile Bazı Bireysel ve Mesleki Özellikleri Arasındaki İlişki (n=209).....	41
Tablo 5. Hemşirelerin Cinsiyeti ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)	42
Tablo 6. Hemşirelerin Medeni Durumu ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)	42
Tablo 7. Hemşirelerin Çalışma Yılı ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)	43
Tablo 8. Hemşirelerin Çalıştığı Pozisyon ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)	43
Tablo 9. Hemşirelerin Eğitim Durumu ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)	44

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Grup Türleri ve Özellikleri	6
Şekil 2. Grup Bağlılığı, Performans Normları ve Üretim İlişkileri	13



EKLER

EK 1: Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri Formu

EK 2: Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği Değerlendirme Formu

EK 3: Örgütsel Güven Ölçeği Değerlendirme Formu

EK 4: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakóltesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu İzni

EK 5: İzmir Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi Araştırma Ön İzin Belgesi

EK 6: Gönüllü Onam Formu

EK 7: Tez Çalışma İzni

EK 8: Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği İzin Yazısı

EK 9: Örgütsel Güven Ölçeği İzin Yazısı

EK 10: İntihal Raporu

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ÇBEH	Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi
Maks	Maksimum
Min	Minimum
Ort	Ortalama
ÖGÖ	Örgütsel Güven Ölçeği
SBY	Sosyal Baskınlık Yönelimi
SBYÖ	Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği
Ss	Standart sapma

ÖZET

HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ VE ÖRGÜTSEL GÜVENLE İLİŞKİSİ

Hem. Ali KAPLAN

Danışman: Doç.Dr. Adalet KUTLU

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Amaç: Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ve örgütsel güvenle ilişkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır. Çalışma, Mart-Mayıs 2018 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Araştırmanın evrenini, Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşireler oluşturdu (N=298). Araştırmanın örneklemini, 219 hemşire ve yönetici hemşire oluşturmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden yüz yüze görüşme yöntemi ile veriler toplandı. Veri toplama araçları olarak; Kişisel Bilgiler Formu, Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (SBYÖ), Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) kullanıldı. Verilerin analizinde, sayı, yüzde, ölçeklerin alt boyut ortalama ve standart sapmaları, hesaplandı. Ölçeklerin Cronbach alfa değerlerine bakıldı, iki ölçek puanları arasında kolerasyon analizi yapıldı. Ölçek puanlarıyla hemşirelerin demografik özellikleri arasında ilişkiyi belirlemek için Ki-kare, Mann Whitney U testleri kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin SBY ölçeği ortalaması $50,18 \pm 16,91$ olarak bulundu. Hemşirelerin ÖGÖ alt boyut ortalamaları; yöneticiye güven $3,96 \pm 1,08$, kuruma güven $3,25 \pm 1,15$, çalışma arkadaşlarına güven ortalaması ise $4,54 \pm 0,84$ olarak belirlendi. Sosyal baskınlık yönelimi ile yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, kuruma güven ile arasında pozitif yönde zayıf anlamlı bir ilişki bulundu ($r=0,151$, $p<0,05$).

Sonuç ve Öneriler: Araştırmaya katılan hemşirelerin orta düzeyde SBY izledikleri; yaş, eğitim düzeyi arttıkça SBY puanlarının da arttığı gözlemlendi. Erkek hemşirelerin SBY puan ortalamaları ile kadınların SBY puan ortalamaları arasında anlamlı fark görüldü. Hemşirelerin ÖGÖ puan ortalamaları literatüre oranla düşük saptandı. Hemşirelerin en fazla çalışma arkadaşlarına, en az da kuruma güvendikleri görüldü.

Anahtar kelimeler: Sosyal baskınlık yönelimleri, örgütsel güven, Hemşirelik.

ABSTRACT
SOCIAL DOMINANCE ORIENTATION OF NURSES
AND ITS RELATION WITH ORGANIZATIONAL TRUST

Ali Kaplan, RN

Thesis Advisor: Assoc. Proff. Adalet Kutlu

Head of the Department of Nursing Management

Aim: This study is done to identify social dominance orientation of nurses and its relation with organizational trust.

Material and Method: The study which is analytical and cross-sectional is conducted in March – May 2018. The population consists of 298 nurses who work in Çiğli Region Training and Research Hospital and the research sample was 219 nurses and nurse managers. No sampling method was used and all the nurses and nurse managers who accepted to be in the research was reached, then face to face meeting is conducted. Personal Information Form, Social Dominance Orientation (SDO) and Organizational Trust Inventory (OTI) were used to collect data. In data analysis, percentages, scales' sub-dimension averages and standard deviations are calculated. Cronbach's alpha values are checked and correlation analysis is done between the two scale values. To identify the relation between nurses' demographical information and scale values, chi-square and Mann – Whitney U test are done.

Findings: Nurses' total SDO scale value was found $50,18 \pm 16,91$. When the OTI scale values are examined, trust on manager point was found $3,96 \pm 1,08$; trust on the institution was found $3,25 \pm 1,15$ and the trust on co-workers was found $4,54 \pm 0,84$. While no significant relation found between social dominance orientation and reliance on the manager & reliance on the co-workers; it is found that there is a significant correlation between trust on the institution ($r = 0,151$, $p < 0,05$).

Conclusion and Recommendations: It has been found that nurses' social dominance orientations were mid-level and when age and the educational level increase, so does the SDO scale values. Expectedly, the analyses showed higher values for social dominance orientation in male nurses than in female nurses. Nurses' OTI scale scores were lower than the researches in the literature and it has been seen that nurses trusted their co-workers more than they did their institution.

Keywords: Social dominance orientation, organizational trust, nursing

GİRİŞ

Bireyin davranışlarının önemli bir kısmı yaşamını geçirdiği, girip çıktığı gruplarca şekillendirilir. Bireyler yaşamlarının her anında bir grubun üyeliğine farkında olarak ya da olmayarak sahip olurlar (Gönüllü 2001).

Sosyal baskınlık kuramı, gruplar arası çatışma, grup baskınlığı, hiyerarşide eşitliği sağlamak gibi konuları ele alan birçok kuramın birleştiği yeni bir sentezdir (Toper 2016). Sosyal baskınlık yöneliminin temelinde; gruplararası baskınlık ve eşitsizlik yaratma vardır. Grup temelli baskınlık, bireyin kendi grubunun hiyerarşik yapıda en tepede yer alması ve diğer grupların daha altta yer almalarını ve eşitlik karşıtlığı ise hiyerarşik sistemde altta yer alan grupların pozisyonlarının yerinde kalması gerektiği inancını yansıtmaktadır. Sosyal baskınlığı yüksek bireyler daha çok iyi iş, eğitim, otorite gibi olanaklara sahip olmakla beraber daha güçlü sosyal rolleri de bulunmaktadır (Ho ve ark. 2015).

Sosyal baskınlık kuramında önemli etmenlerden bir tanesi de meşrulaştırıcı mitlerdir. Meşrulaştırıcı mitler, sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin toplumdaki baskın konumlarını haklı gösterebilmek için kullandıkları inanç ve tutum davranışlarıdır. Sidanius ve arkadaşları (2001) meşrulaştırıcı mitleri, hiyerarşiyi geliştiren meşrulaştırıcı mitler ve hiyerarşiyi azaltan meşrulaştırıcı mitler olarak iki başlıkta incelemiştir. Hiyerarşiyi geliştiren meşrulaştırıcı mitler, grup temelli sosyal eşitsizlikleri destekleyen meşrulaştırıcı mitler, hiyerarşiyi azaltan meşrulaştırıcı mitler ise sosyal eşitliği destekleyen meşrulaştırıcı mitlerdir (J. Sidanius ve Pratto 2001).

Yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip bireylerin özellikleri, onları önyargılı kişiler olmaya itmektedir. Yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip bireyler daha inatçı ve düşük empati yeteneğine sahip kişiler olabilmektedirler (Duckitt ve Sibley 2007).

Araştırmalar, yüksek düzeyde sosyal baskınlık yöneliminin genellikle güçlü bir şekilde dış gruba duyulan antipati ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu görüşler sonucunda sosyal baskınlık yöneliminin bir kişilik özelliğinden daha çok bir tutum olarak tanımlanabileceği görüşü giderek kabul görmüştür (Karaçanta 2002).

Sosyal baskınlık yönelimi, sosyal ilişkilerde eşitsizliğin tercih edilmesi olarak görülmüştür. Yönetimsel bağlamda örgütlerde sosyal baskınlığı yüksek bireyler eşitsizliği tercih eder ve yönetici konumunda olmak isterler. Bu davranışları aynı zamanda örgütlerde birer güven problemi yaratır (Caldwell ve Clapham 2003).

Güven; kişi, grup veya örgütün karşılıklı ilişki içinde bulunduğu diğer kişi, gruplara doğru kararlar alacağına ve etik ilkelere dayanan tutumlar sergileyeceğine ilişkin beklentileri olarak tanımlanır. Güven hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşsa da kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlar olarak yer almaktadır (Halıcı ve ark. 2015).

Örgütsel bağlılığın en temel unsuru olarak görülen güven, örgütlerin vazgeçilmez bir değeridir. Örgütsel güven; çalışanların, örgütün kendi yararları için çalışacağını, en azından onlara zarar vermeyerek kontrol altına alamayacakları durumlardan sorumlu olmadıklarını bilmelerini ifade etmektedir (Dursun 2015).

Güven, örgütsel yaşamın bağlayıcısı olarak görülebilir ve güven genellikle benzersiz olan kıymetli bir varlık olarak görülebilir. Bugün, güven tanımı konusunda bir fikir birliği olmamasına rağmen, çoğu insan güvenin neredeyse her bağlamda yararlı olan bir kavram olduğu konusunda hemfikirdir. Özellikle örgütsel düzeyde güven, sosyal iletişimin güçlü bir yapıştırıcısıdır. Aslında organizasyonlarda yaşanan krizlerin bariz görülen ekonomik, sosyal ve politik nedenleri, aslında ağır güven krizi yansımalarıdır. Başarılı örgütlerin arka planında yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven gibi etmenler vardır (Erdem 2003; Özmen 2012).

Güven, örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkan bir durum değildir. Güven ortamını oluşturmada, yönetimin güven duygusunu tüm çalışanlar üzerinde oluşturmaya ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Yöneticiler tüm yaptıkları, uyguladıkları ve verdikleri sözlerle örgütte güveni sağlayabilir veya yok edebilirler (Kalemci Tüzün 2007).

Sağlık çalışanlarının beklenen seviye ve kalitede hizmet sunabilmesi için öncelikle profesyonel şekilde yönetilmesi ve çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duymaları gerekmektedir. Yöneticilerin, sağlık çalışanlarının iş doyumunu daha çok sağlayacak ve bunu güven çerçevesinde

gerçekleştirecek personel politikalarını oluşturmaları ve uygulaması gerekmektedir (Altuntaş 2008). Bu yüzden adalet ve eşitliğe önem veren; bunu kurum içi politikalarına yansıtan yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır.

Sağlık hizmetleri, hiyerarşinin katı ve önemli olduğu kompleks sistemlerdir. Birçok sağlık disiplini bir arada uyumlu iş yapmak zorundadır. Sosyal baskınlığı yüksek bireylerin yönetici olduğu hastanelerde, hiyerarşiyi koruma ve eşitsizlik sağlama istekleri düşünüldüğünde; kurum çalışanlarında da uygulanan politikalara karşı güven sorunu oluşacağı düşünülebilir. Örneğin hekimler, kendi statülerini diğer hizmet gruplarına göre daha yüksek görebilir. Hemşirelerin bir kısmı ise, hekimlerin statülerini kendilerinden daha yüksek görebilir (Ergün 1999). Aynı şekilde yönetici hemşireler de statüleri gereği kendilerini çalışan hemşirelerden yüksek görebilirler. Hemşireler arasında biçimsel veya biçimsel olmayan gruplarda da benzer örnekler görülebilir.

Hemşirelerin yönetsel olarak sosyolojik değerlendirmelerin yapılması, yönetime daha bilimsel yaklaşımlar getirecek ve öneriler sunacaktır. Bu çalışmanın amacı hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimlerini belirlemek ve örgütsel güvenle arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırma soruları aşağıdaki şekilde belirlendi;

- Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ne düzeydedir?
- Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile sosyal baskınlıkları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile örgütsel güven davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ve örgütsel güven davranışları arasında ilişki var mıdır?

4. GENEL BİLGİLER

4.1.GRUP DİNAMİĞİ

4.1.1. Grup Kavramı

İnsanlar yaşamları boyunca bulundukları bir çok alanda gruplara dahil olurlar. Aristoteles'in sık sık atıfta bulunulan bir ifadesinde, insanın sosyal bir hayvan (zoon politikon) olduğunu söylemiştir. En azından çoğumuz aile gibi bir grubun üyeliğini yapmaktadır (Bierstedt 2011).

İnsan, hayatı boyunca istatistiksel olarak birçok grubun üyesi olur. Bazı niteliklerimiz ya da özelliklerimiz bizi bir grubun üyesi yapmaya iter. Sosyal ilişkilerimiz de bizi farklı grupların üyesi yapar. Başka bir ifadeyle, hepimiz sahip olduğumuz grupların üyeliğini yaparız. Gruplar, belirli bir amaç güden ve bunu gerçekleştirmek için bir araya gelen bireylerin davranışlarını düzenleyici değerlere sahip yapılardır (Tevrüz ve ark. 1999). Grup, bir işi yapan veya ortak bir hedefe ulaşmaya çalışan birbirine bağlı bir topluluktur. Grup üyeleri düzenli olarak birbirleriyle etkileşir ve görevlerini yerine getirmek için birbirlerine bağımlıdırlar (Champoux 2010).

Bir topluluğun grup olarak tanımlanabilmesi için gerekli ilk koşul etkileşimdir. Bu etkileşim süreci, ortamda bulunan bireylerin birbirlerinin varlığından haberdar olmaları ile başlar. Grupların oluşması bir etkileşime bağlı olduğu gibi aşamalı olarak da şu özelliklerin gelişmesi beklenir (Tevrüz ve ark. 1999):

- a) Etkileşimde bulunan bireyler, kendilerini o grubun üyesi olarak tanımlarlar.
- b) Üyeler, grup dışındaki diğer insanlar tarafından da o gruba ait olarak tanımlanırlar.
- c) Ortak menfaatleriyle ilgili konular üzerinde normlar oluşturur ve bunlara uyarlar.
- d) Birbirine bağımlı bir rol sistemi içerisinde yer alırlar.
- e) Ortak amaç ya da idealler paylaşmaları nedeni ile birbirleriyle özdeşirler.

- f) Grup yaşantısını ödüllendirici bulurlar.
- g) Karşılıklı bağımlılık gösterirler.
- h) Birlik algısı geliştirirler.
- i) Çevreye karşıda bu birlik içinde hareket ederler.

Bu özelliklerin bazıları kendini grup olarak tanımlayan her birlikte olmayabilir. Ancak gerçek ya da güçlü grupların oluşumu insan birlikteliklerine atfedilen özelliklerin sayılarındaki artışla doğru orantılıdır.

4.1.2. Grup Türleri

Gruplar, sınıflama dayanaklarına göre birçok şekilde sınıflandırılabilir. Çalışmamızın yönü açısından grup yaklaşımımız örgütsel yani kurumsal yapılar üzerinden devam etmektedir.

Bierstedth (2011) bu gruplanmaya dört farklı boyutta yaklaşmaktadır. Bu grup türlerini sırasıyla; 1) istatistiksel, 2) toplumsal, 3) sosyal ve 4) örgütsel olarak sıralamaktadır;

1. İstatistiksel gruplar: İstatistikçiler ya da sosyologlar tarafından oluşturulan, üyelerin habersiz olduğu gruplardır. Grup üyelerinin habersizliğinden dolayı gruba bilinçli bir aidiyetten söz edilemez. Hatta bu tür gruplarda bir sosyal etkileşim ya da ilişki yoktur. Kitapları 376 sayfa olan yazarlar, çarşamba günü doğmuş insanlar gibi saçma etkileşimler olarak örneklendirilebilir. Bazı gruplar da istatistiksel yapının altında olmaktan çok şey ifade edebilirler. Bu tür gruplar, bir toplumun genel karakteriyle yakından ilişkilidir. Örneğin, nüfusunun %10'u okur yazar olmayan bir toplum, nüfusunun %90'ı okur yazar olmayandan farklı bir toplum olacaktır.

2. Toplumsal gruplar: Grup üyelerinin benzer olma bilinci ile istatistiksel gruplardan ayrılırlar. İnsanlar benzer olmanın bilincindelerdir ve benzer olanlarla birlikte yaşamak isterler. Benzerlik bilincine ulaşmak sosyal etkileşim ve örgütsel grupların şekillenmesi bakımından güçlü bir uyarıcıdır.

3. Sosyal gruplar: Sosyal etkileşimle ortaya çıkan gruplardır. Aralarında sosyal ilişkiler bulunan ve gerçekten birliktelik oluşturan insan topluluklarıdır. Birçok türde sosyal gruplar bulunmaktadır. Örneğin; arkadaşlık grupları, kalabalıklar,

akrabalıklar, dostluklar, dinleyici topluluğu ya da aynı ortamda bulunun etkileşimli gruplar diyebiliriz.

4. Örgütsel gruplar: Modern karmaşık gruplardır. Organize olmuş örgütlü bireylerden oluşur. Örgütsel gruplar konumuzla daha yakından ilişkili olduğundan detaylı incelenecektir.

Yaşamakta olduğumuz toplumda örgütlü grupların önemi fazlasıyla büyüktür. Hepimiz bu tür grupların bir çoğunun üyesiyiz. Okulumuz ve iş yerimiz bu gruplardan sadece bir kaçıdır. Sivil toplum örgütleri, devlet kurumları da hayatımızdaki örgütsel yapılara birer örnektir.

Kısaca örgütlü gruplar, ortak bir bilince ya da ilgilere sahip olup bu ilgilerini hayata geçirmek için örgütlü bir şekilde bir araya gelip, ilişki kuran insanlardan oluşan gruplardır. Örgütlü gruplar, bir mesleğin mücadelesini vermek, bir devleti yayıflatmak gibi herhangi bir amaç için biçimlendirilebilirler.

Gruplar, örgütler içinde formal veya informal olarak yeralan yapılardır. Gruplar üyelerinin ihtiyaçlarına veya çevre şartlarına uyum sağlamak için oluşan; belli bir amaca yönelik yapılardır. Grup üyelerinin bu ihtiyaçları karşılayamadıkları bir etkinliğe uyum göstermeleri ve görevlerini yerlerine getirmeleri düşünülemez (Parlak 2016).

Gruplar biçimsel olarak da ele alınmaktadır;

1. Biçimsel gruplar: Biçimsel gruplar, resmi gruplar olarak da adlandırılır. Biçimsel gruplar ya bir organizasyon ya da görev grupları içinde fonksiyonel gruplardır. Biçimsel gruplar, kurum tarafından bölümlere ayrılmış insan kümeleridir. Bu tür gruplar genellikle kalıcıdır; ancak organizasyonun yapısının yeniden tasarlanması durumunda değişebilir (Champoux 2010).

“Biçimsel gruplarda ilişkiler organizasyonun kurucuları ve yöneticileri tarafından belirlenmiştir. Grup üyelerinin diğer grup üyeleri ile kuracakları ilişkiler de biçim ve zaman olarak belirlenmiştir. Grup üyeleri bürokratik yapıya bağlı olarak bir sosyal ve fiziki düzlemde bulunurlar ve gerçekleştirecekleri davranışlar bu düzlemin dışına taşamaz” (Parlak 2016).

Biçimsel gruplara hastane içindeki çeşitli iş grupları örnek verilebilir. Bu grupların belli eğitimleri, çalışma alanı ve çalışma şekilleri gerek kanunlar ve yönetmeliklerle gerekse kurum içi şemada belirlenmiştir. Hiyerarşik yapıları, yatay-dikey haberleşme kanalları ve grup yöneticileri bellidir. Bu grupların bu çerçevenin dışına çıkması beklenemez.

2. Geçici biçimsel gruplar: Belirli bir görevi yerine getirmek için oluşturulan ve bu görev yerine getirildikten sonra dağılan, geçici komite ve görev ekipleri gibi gruplardır. Bireyler böyle bir grupta bulundukları zaman asil üye olarak bulundukları emir grubundaki üyeliklere de devam ederler. Sürekli biçimsel gruplar ise, üst yönetim kadrosu, sürekli komiteler ve kurmaylar gibi devamlı çalışan gruplardır (Özkalp 2003; Parlak 2016)

3. Biçimsel olmayan gruplar: Gayriresmi gruplar olarak da bilinirler. Biçimsel gruplara karşı veya onları desteklemek vb. gibi nedenlerle ya da kendiliğinden oluşan gruplar olup birçok büyük organizasyonda görülmektedirler. Bu doğal gruplar, organizasyon şemasında görülmeseler bile kurumun başarı ve başarısızlığında büyük rol oynarlar (Parlak 2016).

Biçimsel olmayan doğal gruplar şu üç belirgin ihtiyacı karşılarlar:

- Personel arasındaki ilişkileri ve bilgi alışverişini kolaylaştırır.
- Üyelerinin işe bağlanmasını sağlar ve onları motive eder.
- Üyeleri organizasyona karşı korur ve savunur.

Kurumda oluşturulan değerler, bir süre sonra normlara dönüşürler. Eğer grup üyeleri uyumlu bir birliktelik sağlanırsa bir ekip olarak hareket edebilme yeteneğine sahip olurlar (Özkalp 2003).

Şekil 1. Grup Türleri ve Özellikleri

Türü	Özelliği
Fonksiyonel Gruplar	1. Üyeler arasındaki ilişkileri belirleyen örgütün kendi yapısıdır. 2. Temel amaç, yürürlükte olan işleri devam ettirmektir. 3. Genellikle resmi bir yapıya sahiptirler. 4. Üyeler arasında ast-üst ilişkileri vardır.
İş ya da proje grupları	1. Belli bir hedef ya da hedeflerin gerçekleştirilmesi için vardır. 2. Hedefin gerçekleşmesi ile varlıklarını yitirirler. 3. Üyelerin yönetim tarafından atanması açısından resmi grupturlar.
İlgi ve arkadaşlık grupları	1. Üyeler arasındaki ilişkiler, ortak özellik, ilgi ve faaliyetlere dayanır. 2. Grubun kuruluş amaçları örgütün amaçlarına bağlı kalacağı gibi farklılıklar da gösterebilir. 3. Kuruluş yapısına göre resmi ya da resmi olmayan nitelik taşırlar.

Kaynak: (Luthans 2002)

4.1.3. Gruplara Katılma Sebepleri

Çalışma grupları veya grupların devamı açısından önemli bir faktör, üyelerin grup gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Bu akıla, “İnsanlar neden bir gruba üye olma hareketi içindedirler? sorusunu getirmektedir. Gruplar ister resmi ister gayriresmi olsun, üyelerinin güvenliği, sosyal ihtiyaçları, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamak zorundadırlar (Özkalp 2003).

Normal örgütler içerisinde ve örgüt kurallarına bağlı şekilde gelişen grupların oluşmasındaki temel güç, işletmenin ulaşmak istediği amaçlardır. Bir kurum herhangi bir projenin gerçekleşmesi için üyelerinin arasında rol ve statü ayrımlarını önceden oluşturmaktadır. Bu grupların herhangi birinde ya da grupların kendi

arasında zamanla bir takım alt grup ya da kimliklerin ortaya çıkması muhtemeldir. Genelde informal grupların aşağıdaki ihtiyaçlarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Umstot 1988).

Arkadaşlık ihtiyacı: Bazı gruplar, bireylerin çeşitli psikolojik ihtiyaçlarını karşılarlar. Hatta sosyal temasın az olduğu işlerde arkadaşlıklar için alt gruplaşmalara gidilebilir. İş yerlerindeki arkadaşlıkların iş motivasyonuna olan etkileri, klasik Hawthorne çalışmalarını takip eden pek çok çalışmanın da ortak bulguları arasındadır.

Yardımlaşma: Bu gruplaşmanın bir kısmı da, bireylerin üstlerinden alamadıkları yardımı kendi aralarında çözebilme istediğidir. Kuruma yeni başlayan biri kurumun politikalarını, işleyişini öğrenmenin yolunu, bölümdeki bir sosyal gruba katılarak çözmek isteyebilir. Etkileşimde bulunan çalışanların oluşturduğu böyle gruplar yönetimle çalışanlar arasında bir tampon görevi görürler.

Korunma: Resmi işleyişin çeşitli ihtiyaçlarımızı karşılamadığı durumlarda aynı durumdaki kişiler bir araya gelerek resmi olmayan “dayanışma ya da baskı” grupları oluştururlar. Bu tür resmi olmayan dayanışma grupları korunma amaçlı olup yönetim için bir tehdit barındırmayıp, üretime ya da işleyişe zarar vermediği sürece grup bağlılığını güçlendirmesi açısından işlevsel olarak kabul edilir.

İletişim: Resmi iletişimin zayıf olduğu durumlarda, çalışanlar işletme içerisinde neyin olup bittiğini resmi olmayan gruplara katılarak öğrenebilirler. Bu tür oluşumlar işler hakkında bilgi edinmenin kolay yolu olarak görülebilir.

Yakınlık ve çekim: Aynı odada ya da aynı bölümde çalışmak gibi fiziksel yakınlıklar, insanların birbirlerini olumlu ya da olumsuz değerlendirmelerine yol açar. Fiziksel koşulların uygunluğu daha iyi etkileşimi geliştireceğinden ortak ilgi ve tutumların keşfedilmesi, arkadaşlık gruplarının oluşmasını etkiler.

Mesleki haber alma: İş yerlerinde oluşturulan mesleki amaca yönelik faaliyetlerde oluşturulan gruplardır. Örneğin, hizmetiçi eğitimlerde bir araya gelen gruplar.

Kişisel statü kazanma: Bazı resmi olmayan gruplar taşıdıkları imaj gereğince bir statü sembolü de olabilirler. Farklı nedenlerle ortaya çıkan resmi olmayan bu grupların, resmi gruplarla olan dinamiği, işletmeler açısından önemli bir süreç olup öncelikle bu grupların nasıl oluşuruldıklarının bilgisini gerektirir.

4.1.4. Grupların Oluşumu

Grupların oluşumunu ele alan kuramlar, kişiler arası etkileşimin dinamiği üzerinde yoğunlaşırlar (Tevrüz ve ark. 1999). Gruplar insanların davranışlarını güçlü bir şekilde etkileyebilirler. Grupların nasıl ve ne amaçlı oluştuğunu bilmek, bu grup için de daha iyi bilgi sahibi olma veya grup faaliyetlerini yönetmeye yardımcı olabilir (Champoux 2010).

Grupların oluşumu üzerine sosyal psikolojide çok derin açıklamalar, kuramlar olmasına karşın konumuzun amaçlarını aşacağından bir örnekle devam edelim. Bir kamu hastanesinde Kardiyoloji Yoğun Bakımda Çalışan Kenan (27 yaş) hemşireyi örnek verelim ve onun bağlı olduğu grupları ele alalım. Biyolojik yaş en önemli belirleyicilerden biridir. Kişi yaşı itibarıyla kıdemi az olan ve ekibin genç üyelerinden biri diyebiliriz. Tecrübesi daha az olan bu hemşire ekibin daha kıdemli hemşireleri kadar vasıflı ve tecrübeli değildir. Mesleki deneyimleri konusunda kıdemli arkadaşları ile ayrılır. Aynı kıdemdeki arkadaşlarıyla bir grup oluşturabilir. Cinsiyet olarak baktığımızda erkek grubunda yer alıyor. Bu yüzden kadın iş arkadaşlarıyla ortak kullanamadığı alanlar ve iletişime geçmediği konular olması muhtemeldir. Kültürel faktörler de bir diğer önemli etkenlerden birisidir. İlgili kişinin grup arkadaşlarının aksine hastanenin bulunduğu ilden çok uzakta yetiştiğini düşünelim. Hastane denize kıyısı olan bir yerken, Kenan Hemşire daha kırsal ve muhafazakar bir yerden gelmiş olabilir. Haliyle kültürel ve dini örf ve adetleri ona farklı yaklaşımlar katacak ve onu farklı bir grubun bireyi yapacaktır. Yine aynı şekilde kendi yöresinden oluşan grup arkadaşları ile kültürel bir birlikteliğe sahip grup da oluşturabilirler (Bierstedt 2011).

4.2. GRUP SÜRECİNİ ETKİLEYEN DEĞİŞKENLER

4.2.1. Grubun Büyüklüğü

Gruplar, grup dinamikleri ve gruplar arası süreçler, kurumlarda ve onların yönetiminde kaçınılmaz ve kritik öneme sahiptir. Aynı zamanda organizasyonlar için hem iyi hem de kötü etkilere sahip olduklarını da göstermektedir (Champoux 2010).

Grup büyüklüğü üzerine yapılmış çalışmalarda genel kanı, grup üyeliğinden alınan bireysel tatminin üye sayısı arttıkça azaldığıdır (Tevrüz ve ark. 1999).

Üye sayısı az olan gruplarda diğerlerine kıyasla daha fazla etkileşim olacağından üyeler arasındaki bağlılık da artacaktır (Tevrüz et al., 1999). Bunun yanında bir grubun büyüklüğü de çok önemli sonuçlar doğurur. Bir grubun büyüklüğündeki artış ya da azalış yeni düzenlemeler ve normlar getirebilirken, grubun yapı ve fonksiyonunda da değişimlere sebebiyet verebilir (Bierstedt 2011).

Grupların büyüklüğünün artmasının bağlılığı azalttığı gibi daha birçok önemli sonucu vardır. Bir grup büyüdükçe iş bölümünün arttığından bahsedilebilir. Aksine küçük gruplarda da iş bölümü azken, herkes benzer ya da aynı işleri yapabilmektedir. Büyük yapılarda ise üyelerin fonksiyonları artar ve alanında uzmanlaşma söz konusu olmaktadır. Mesala, bir hastaneden örnek verecek olursak; gerek ülkemizde gerekse dünyada hastanelerde birçok sağlık profesyoneli multi disiplinler bir şekilde çalışmaktadır. Bunlara; doktorlar, hemşireler, diyetisyenler, tıbbi sekreterler ve daha birçok sağlık profesyoneli dahil olur (Bierstedt 2011).

Etkileşim ve iletişim kanalı büyük gruplarda belirli kurallar ve düzen uygulanmalıdır. Hatta bu gruplar daha önce aldıkları kararlar ve protokollerle bunu bir sıraya koyabilir ve tartışmaları kontrol edebilirler. Aynı zamanda birçok kişinin söz hakkının azalması da muhtemeldir. Bu da gruba bağlılığı azaltan etmenlerden birisi olarak görülebilir. Çünkü birçok insan, grubunda etkin olma ihtiyacı içerisindeydir. Böyle büyük gruplar, bireylerarası çekiciliği artıran fırsatlar yaratmış olurlar (Özkalp 2003).

4.2.2. Grup Normları

Grup normları, grup üyelerinin kabul edilebilir rol davranışlarını tanımlayan yazılıolmayan kurallar ve beklentiler bütünüdür. Normlar, grup tarafından değerlendirilen performans seviyeleri, grup içindeki ekip çalışması, yöneticilerle ve resmi organizasyonun diğer yönleriyle ilişkileri kapsar (Champoux 2010).

Bir grup yapısında zamanla bireylerin işlevleri farklılaşır ve bir statü kazanırlar. Grup içinde işlerin iyi gitmesi için, onlara yön verecek, sınırlandırarak kurallara yani normlara ihtiyaç vardır. Normlar da statü ve rollerin ayrılmaz bir parçası olarak görülür. Norm olmaksızın statü ve rollerden söz edilemez (Gönüllü 2001).

Bir kurumda yönetim tarafından oluşturulan normlar, kurum içerisinde yer alan resmi olmayan grupların içlerinde geliştirdiği normlardan farklılık da gösterebilir. Örneğin; kurum açısından yüksek performans bir çalışma normu iken, bireyin çalışma arkadaşlarından oluşan resmi olmayan bir grupta, fazla başarı pek de onaylanmayan bir davranış olabilir ve sosyal bir baskı oluşturabilir (Tevrüz ve ark. 1999).

Gruplar içerisinde bulunan pasif bireyler çoğu zaman seilmeyebilirler. Bunun aksine sürekli konuşup söz kesen bireyler de gerginliklere neden olabilirler. Çalışma gruplarında da buna benzer performansı, düzen ve kuralları optimal seviyeden farklı yerlere taşıyacak kişiler seilmezler. Bu kişiler bir süre sonra çalışma normlarına uyma yönünde baskı görürler. Bu tür kuralların geçerli olduğu etkileşim biçimlerinde denge faktörü önemli olur ve dengeyi bozacak her girişimin yaptırımları ortaya konur (Tevrüz ve ark. 1999)

Son yıllarda sürekli gelişim, yönetim biliminin en çok konuştuğu konulardan biridir. Günümüzde de birçok örgütsel yapı sürekli gelişime önem vermekte ve yatırımlarını bu yönde artırmaktadırlar. Sürekli gelişimin şüphesiz en önemli kısımlarından biri personelin de gelişimini sağlayıp, bireysel başarısını arttırmaktır. Bireyin performansı için yapılan tüm girişimler de örgütün başarısına dönüş sağlar. Örgütlerin sürekli gelişim anlayışının arka planında ise her zaman daha fazlasını isteme anlayışı vardır. Yönetimde “Taylorizm” olarak bilinen maksimum verim, üretim gibi bir anlayış buna örnektir. Örgütlerin de bu yaklaşımları ulaşılamayan normlar olarak adlandırılır. Ulaşılamayan normlarda bireyden ve örgütten sınırı olmayan başarı ve performans beklenir. Böyle yönetimlerde bir doyum noktasından bahsetmek güçtür (Feldman & Arnold 1983).

Örgütsel rutinlere dönüşen faaliyetlerde ulaşılabilir normlardan bahsedilir. Örneğin, bireyler örgütün tüm toplantıları ve sosyal faaliyetlerine katılabilirler. Onun için bu sosyalleşme diğer grup bireyleri tarafından ödüllendirilmez, ancak olumsuz bir baskı da görmez. Birey grubun normlarına uygun davrandığını birkaç kez kanıtladıktan sonra bu konuda süreklilik sağlaması gerekmez (Tevrüz et al 1999).

Günlük yaşamda ve iş yerlerinde birlikte yaşamı mümkün kılan normlar, zaman içerisinde sürekliliklerini koruyabilmeleri ve insan ilişkilerini ne kadar başarılı düzenlediklerine bağlıdır. Etkililiğini yitirmiş normlar yerine yenileri gelir ve geliştirilir (Feldman ve Arnold 1983).

Grup normlarının gelişmesiyle ilgili bir çok dinamikten söz edilebilir (Robbins, 1991). Bunlardan biri bireyin eski iş yerlerinden edindiği deneyimlerini yeni iş yerine taşımasıyla ilgilidir. Bir hemşire daha önce çalıştığı yerdeki iki üyeleri ile olan iletişimindeki alışkanlıklarını yeni iş yerinde de uygulamak isteyebilir (Tevrüz et al 1999)

Genellikle mesleki davranışlar eğitim sürecindeyken standartlaştırılır. Çalışma yaşamında bunlar artık normlara dönüşür. Sağlıkla ilgili organizasyonlarda da belli normlar vardır. Liyakat ve kıdemliliğe önem verilir. Hiyerarşi de bu yapı çerçevesinde önem arz eder. Bireyler kıdem olarak üstlerine abi, abla gibi ifadeler kullanır. Gelişen bu normlar aslında meslek ahlakı olarak şekillenir.

Gruplarda gözlenen ilk davranış biçimleri “öncelik” etkisi nedeni ile yerleşik bir kurala dönüşür. Aslında bunun arkasında “yaptığın iyilik bir süre sonrasında görevin olur” anlayışıyla özdeşleşir (Tevrüz ve ark. 1999). Hemşirelerin görev tanımı ve sorumlulukları 2010 ve 2011 yıllarındaki yönetmelik değişikliğiyle detaylı bir şekilde belirlenmiştir. Hemşireler açısından bu yasal düzenleme; tartışılacak yönleri olmasının yanında koruyucu ve düzen sağlayıcı bir gelişmedir. Görev tanımı ve sorumlulukları mevzuatta belirlenmiş bir mesleğin grup normlarına göre yaklaşımlardan uzak olması gerekliliğinin profesyonelleşme açısından önemli olduğu söylenebilir.

Örgütsel açıdan yaşanan iyi ya da kötü tecrübeler de normlara dönüşebilir. Normlar bu açıdan kurumsal kültürün özgünlüğünü belirler. Bu normlar örgütün eylemsel yaklaşımlarına da yön verirler. Örneğin, hemşirelerin daha önce yaptıkları sosyal bir aktiviteye katılımın az olması, bireylerin daha sonraki aktiviteye de katılımını engelleyecektir. Bireyler belki yıllar boyunca böyle bir etkinliğe sıcak bakmayacak ve gerekli görmeyeceklerdir (Tevrüz ve ark. 1999).

4.2.3. Statü ve Roller

Birçok toplumda sosyal bir statüye sahip bireyler, daha fazla saygı görürler. Statü, bireyin grup içindeki yerlerine grubun üyeleri tarafından atfedilen değerlendirmedir (Belk 1985; Tevrüz ve ark. 1999).

Sosyal statü, sosyal mertebelenirmedeki bir yeri gösterir. Grup içerisinde bazı bireyler diğer grup üyelerine göre daha yüksek mevkide yer alırlar (Gönüllü, 2001). Grup dinamiğinde bazı üyeler statüyü kendileri kazanırken bazıları da verilen statüyü kullanırlar (Tevrüz ve ark. 1999).

Verilmiş (atfedilen) statü: Birey yeteneğine gerek olmadan elde etmiştir. Birey statüsü üzerinde herhangi bir müdahalede bulunamaz. Örneğin; belli bir ırka mensup olmak ya da cinsiyetinin kadın olması nedeniyle bulunduğu konum gibi.

Başarılan (kazanılan) statü: Belli bir mücadele sonucu veya kişinin bireysel yetenekleri sonucunda elde edilen statüdür. Bireyin mesleğindeki başarısı onun kazanılan statüsüne işaret eder (Gönüllü 2001).

Endüstrileşmemiş toplumlarda kazanılan statüler hakimken, endüstrinin gelişmediği toplumlarda verilen statüler ağırlıktadır (Kocacık 2003).

Statü düzeyi yüksek olan bireylerin düşük olan bireylere göre güçlük veya engelleri aşma konusunda daha fazla gayret sarf edecekleri bilinmektedir. Böylelikle bu bireylerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerinin daha yüksek olması beklenir (Carson ve ark. 1999).

Grup içindeki iletişim konusunda yapılan birçok çalışmada iletişimin biçim ve içeriğini belirleyen statü etkilerini göstermiştir. Örgütte yüksek statütlü bireyler ile düşük statütlü bireyler arasındaki iletişim farklarının analiz edildiği bir çalışmada, düşük statütlü bireylerin işle ilgili olmayan konular üzerinde yoğunlaştığını, yüksek statütlülerin de işiyle alakalı zorlandıkları yerleri düşük statütlü iş arkadaşlarından gizlemeye çalıştıkları görülmüştür (Cummings ve Dunham 1980). Başka bir çalışmada ise düşük statütlü bireylerin daha yüksek statüdeki bireylere oranla daha fazla saldırgan içerikli sözler kullandığı belirlenmiştir (Tevrüz ve ark. 1999).

Roller, iki veya daha fazla birey arasındaki etkileşimle oluşan, ilgili hak ve görevlerden kaynaklı kalıplaşmış beklenti ve davranışlardır. Bireyin nasıl davranması gerektiğini belirleyen beklenen rollerdir. Bireyin, kendisinin oluşturduğu inanç ve beklentileri ise algılanan rol kapsamına girmektedir. Uygulanan rol de bireyin belli bir konumda iken yapageldiği davranışlardır (Cummings ve Dunham 1980).

4.2.4. Grubun Bağlılığı

Grup bağlılığı en basit ifadeyle bireyleri bir arada tutan çekim gücüdür. Grup üyeleri arasında gerçekleşen etkileşimle ben merkezli yaklaşımın bırakılarak biz merkezli görüş ve kararların çıkması, grup arasındaki bağlılığın önemli bir işaretidir (Champoux 2010).

Grup bağlılığı zaman içinde gelişen bir olgudur. Ancak birbirleri arasında ekip çalışması gerçekleşen, iletişimi kuvvetli bir grubun üyelerinin gruba olan bağlılığından söz edilebilir (Champoux 2010).

Şekil 2. Grup Bağlılığı, Performans Normları ve Üretim İlişkileri

		Grup Bağlılığı	
		Yüksek	Düşük
Performans	Yüksek	Yüksek Üretim	Orta Derece Üretim
Normları	Düşük	Düşük Üretim	Orta Düşük Üretim

Kaynak: (Tevrüz ve ark. 1999)

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte karşı duyduğu bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın, örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğine inanılmakta,örgütsel bağlılığın, bireyi işten ayrılmaya varan sürece götürmesi gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca performansa da olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram 2005).

Karahan (2008) hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili çalışmasında statü farklılıklarının grup bağlılığı üzerinde önemli bir etken olduğunu bulmuştur. Geçici statüde çalışan sözleşmeli hemşirelerin kadrolu çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu, kurumlarına yeterince bağlı olmadıklarını dile getirmiştir (Karahan 2008).

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini arttırmak isterler. Bu konuda çağdaş örgütler çözüm amacıyla birçok politika üretirler (Bayram 2005).

4.3. SOSYAL BASKINLIK KURAMI YAKLAŞIMLARI

Sosyal Baskınlık Kuramı (SBK)'na göre, Sosyal Baskınlık Yönelimi (SBY) fazla olan bireyler, gruplararası hiyerarşinin artmasını ve kendi gruplarının diğer gruplara karşı baskın olmasını isterler (Hewstone vd., 2002). SBY, sosyal ilişkilerde eşitsizliğin tercih edilmesidir (Jost ve Thompson, 2000).

Sosyal Baskınlık Kuramı, sosyal sistemlerin üçlü grup temelli hiyerarşik yapıya sahip olduğuna ilişkin ampirik gözlemlerle başlar: Yaş temelli hiyerarşi, cinsiyet temelli hiyerarşi ve ırk, sınıf, cinsel yönelim, kast, dinsel yönelim vb. özelliklere ilişkin “keyfi küme temelli” hiyerarşidir. Bu bağlamda SBK, üç temel varsayıma dayanır (Jim Sidanius ve ark. 2004):

1. Yaş ve cinsiyet temelli hiyerarşiler, bütün sosyal sistemlerde var olma eğilimindeyken, sosyal hiyerarşinin keyfi küme temelli sistemleri, daima sürdürülebilir ekonomik artı değerler üreten sosyal sistemlerde daha çok ortaya çıkar.
2. Grup çatışması ve baskının birçok formu (ırkçılık, homofobi, etnik merkezcilik, cinsiyetçilik, sınıfçılık, bölgecilik), insanın grup temelli hiyerarşiler oluşturmaya ilişkin temel eğiliminin farklı göstergeleri olarak ele alınabilir.
3. Sosyal sistemleri; grup temelli sosyal eşitsizliği yüksek düzeylerde ortaya çıkaran ve devam ettiren hiyerarşi arttırıcı kuvvetler ile grup temelli sosyal eşitlik üreten hiyerarşi azaltıcı kuvvetlerin etkilerinin karşı dengelenmesini konu alır.

Sosyal baskınlık yönelimi, grup temelli ayrımcılıkta bireysel farklılıkların ölçüm aracı olarak kavramsallaşmıştır. Başka bir deyişle, bireyin herhangi bir sosyal sistem içinde hiyerarşi ve düşük statülü gruplar üzerinde otorite kurma tercihinin bir ölçümüdür. Bu, grup içi ve gruplar arası eşitçilik karşıtı bir eğilimdir. SBY, sosyal

baskınlık kuramının ölçülebilir bir bireysel farklılık bileşenidir (J. Sidanius ve Pratto 2001).

Sosyal baskınlık yönelimi skoru yüksek olan bireyler; farklı gruplar ve grup üyelerinin sosyal statüleri arasındaki farklılıkları korumayı ve birçok durumda artırmayı arzularlar. Bu tip bireyler; baskın, hırslı, dirençli ve güç arayışındadırlar; aynı zamanda hiyerarşik grup yönelimlerini tercih ederler. Sıklıkla, dünyanın “kurtlar sofrası” olduğu inancına güçlü bir şekilde bağlanmışlardır (Levin ve ark. 2002).

Yaş temelli hiyerarşik sistemlerde, daima yaşlı ve orta yaşlı insanlara, çocuklar ve gençlere kıyasla daha fazla güç verilir. Cinsiyet temelli hiyerarşilerde, her zaman bir cinsiyete diğerlerine göre daha fazla güç verilmektedir. Sosyal baskınlık yönelimi ölçümlerinde, genel olarak erkeklerin kadınlara göre daha yüksek puanlar aldığı bulunmuştur (Forsyth 2009).

Sosyal baskınlık kuramına göre büyük çaplı sosyal sistemler, hiyerarşi ve sosyal yapılandırılmış gruplarla, bir ya da daha fazla gruba daha fazla güç ve statü tanıma eğilimindedir. SBY, düşük statülü grup için, sistem meşru gördüğünde yüksek statülü gruba kayırmacılık ile ilişkilidir (Levin ve ark. 2002). Bununla birlikte, meşru norm, inanış ve değerler bireysel tutum ve davranışları, kurumların işleyişini ve sosyal uygulamaları şekillendirmekte, bunlar arasında kurumlar gibi hiyerarşi sağlayıcılar ile grup temelli eşitsizliğe yol açanlar (örneğin, güç mesafesi değeri) yer almaktadır. Ayrıca, sosyal hiyerarşi, eşitsizliğin bireysel ve kurumsal olarak onaylanması ile bu olguları destekleyici süreçler, güç ve pozisyonların kötüye kullanılmasına karşı farkındalığı azaltmaktadır (Rosenblatt 2012).

4.4. SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMİ

Sosyal baskınlık yönelimi ilk olarak Jim Sidanius ve Felicia Pratto tarafından, Sosyal baskınlık kuramının bir parçası olarak ileri sürülmüştür. SBY, SBK'nin ölçülebilir temel bir bileşenidir (Jim Sidanius ve ark 2004). Sosyal Baskınlık Yönelimi ilk başlarda bir kişilik değişkeni olarak görülmüş (J. Sidanius ve Pratto 2001) ve bu sonraki çalışmalarda da tartışılmıştır.

Sosyal baskınlık yönelimi grup dışına baskınlık ve saldırganlığın oluşmasında etkili olan temel etmenlerden biridir ve bu tutumlar bireyin sosyal baskınlık yönelimi düzeyine göre değişmektedir (Karaçanta 2002).

Sosyal baskınlık yönelimi, sosyal baskınlık kuramının bireysel tutumsal yönüdür. Grup statüsü, sosyalleşme ve mizaçtan etkilenir. Diğer taraftan; “değerler, eğilimler, inançlar, nedensel atıflar ve ideolojiler” olarak tanımlanan ve grup hiyerarşisini azaltan ya da arttıran sosyal kurum ve uygulamaları meşrulaştıran hiyerarşi arttırıcı ve azaltıcı meşrulaştırıcı mitlerin desteklenmesini etkilerler.

Duckitt’in modeline göre, yüksek düzeyde sert akıllı kişiliğe sahip olan bireyler, dünyayı tamamen rekabetçi bir ortam olarak görme eğilimindedirler. Sosyal baskınlık yönelimi ile uyumlu olan rekabet etme arzusu, grup içi ve grup dışı tutumları etkiler. Sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan bireyler, aynı zamanda hiyerarşinin toplumun bütün alanlarında var olduğuna inanırlar ve “Bazı grupların yukarıda, diğer grupların aşağıda olması büyük olasılıkla iyi bir şeydir” vb. yargılarında hemfikir olma eğilimindedirler. Sosyal baskınlık yönelimi sıklıkla, kalıpyargılar, ayrımcılık ve ırkçılıkla ilişkili olarak ele alınmaktadır (Duckitt ve Sibley 2007).

4.4.1. Gruplararası Hiyerarşi

İnsanın kendini doğada üstün görme çabası ezelden beri devam etmektedir. İnsanın doğa üzerindeki bu baskı kurma çabası dini inançları, kültürel ve yöresel değerleriyle yakından ilişkilidir. Bu yaklaşımın sonucunda insan kendini doğadaki tüm canlılardan üstün görmektedir. Başka bir deyişle de insanlar çevre üzerinde baskınlık kurmayı, kendilerinin doğal bir hakkı olarak algılamaktadırlar (Karayeğen 2015).

İnsanın doğaya karşı tutumu, toplumsal hatta kurumsal düzeyde de yaşanmaktadır. Hiyerarşik sosyal yapının en tepesinde az sayıda homojen ve baskın grubun varlığına karşın, en altta itaat edici, bağımlı ve güçsüz gruplar bulunmaktadır. Üst grupların alt gruba yönelik olan baskıları gruplar arasındaki hiyerarşiyi korumaya yarar. Kurama göre, insanlar eşitlikten çok hiyerarşik yapıyı korumak istemekte ve bunun için sosyal baskınlık tutumunu geliştirmektedir.

SBY, sosyal ilişkilerde eşitliği bozmaya yönelik baskıyı ifade eder. Günümüzde sosyal baskınlığın sonuçlarından biri olarak ifade edilebilecek mobbing;işyerinde psikolojik şiddet iş hayatındaki SBY'nın aşırı yansıması formu olarak ifade edilmektedir (J. Sidanius ve Pratto 2001).

4.4.2. Eşitsizlik

İnsanların eşitlikle ilgili algıları sadece çalışma hayatlarında değil, iş dışındaki sosyal yaşamlarında da önemli bir yer tutmaktadır. İnsanların algıladıkları eşitsizliklere karşı gösterdikleri tepkilerin boyutlarının ne kadar büyük olabileceği Fransız İhtilali ve benzeri tarihsel süreçlerde de görülmüştür (Sözen ve ark. 2009).

Günümüz dünyası sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin yeni ve dramatik türleri ile şekillendirilmektedir. Böylece sosyal düzende gruplar arasında belirgin güç farklılıkları görülmektedir. Bu güç farklılıkları, farklı gruplar arasında farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Toplumsal hiyerarşideki bu güç farklılıkları bazı grupların sosyal düzende avantajlı durumda olmasını sağlarken diğer grupların ise dezavantajlı konumlarına sebep olmaktadır (Yıldırım 2010).

Örgütlerde bireylerin adalet algısına pek çok faktör etki etmektedir. Araştırmaların ve teorilerin çoğu bu etkenlerin iki kategoride ağırlık kazandığını ortaya koymaktadır. Bunlar içsel kıyaslamalar ve dışsal kıyaslamalardır. İçsel kıyaslamalar, örgütte yer alan bireyin kendi girdi ve çıktıları ile başka bireyin girdi ve çıktıları arasında kıyaslamasına dayanır (Sözen ve ark. 2009).

Örgütlerdeki adaletsizlik algılamaları ile eşitsizliklerin ortaya çıkmasında, mevcut güç ile ilişkilerinin adaletsizlik ve eşitsizlik yargılarına dayandırılmasının son derece önemli ve etkili bir unsur olduğu görülmektedir. Bu açıdan, her örgütün başında yer alanyönetici, örgütün alt konum ve görevlerinde çalışanlardan daha fazla güç ve sosyal baskınlık yönelimi taşımaktadır. İnsani bir değer yargısı olmasının yanında adaletçi, ahlaki bir tutum olan “adil” davranma konusunda doğru bir yaklaşımda bulunmayan yöneticilerin, sahip oldukları bu gücü kötüye kullanma ihtimalleri yüksektir. Bu nedenle,yöneticilerin, bilerek ya da bilmeyerek, “adil” ve

“eşit” olmayan birtakım davranış ve uygulamalara meydan verip meşru görmeleri, yönetim biliminin en eski yönetsel hastalıklarından biridir (Eroğlu 2009).

4.4.3. Meşrulaştırma Mitleri

Sosyal Baskınlık Kuramı, sosyal baskınlık yöneliminin en önemli araçlarından birinin meşrulaştırıcı mitler olduğunu belirtmektedir. Meşrulaştırıcı mitler, sosyal sistemler içerisinde kurulan baskıların ahlaki ve entellektüel bir meşrulaştırma tutumuna dönüşmesidir. Bu mitlerden bazıları, toplulukta kalıplaşması hiyerarşik yapının oluşmasında ve sürdürülmesine katkı sağlamaktadır (J. Sidanius ve Pratto 2001).

Meşrulaştırma mitlerine örgütsel açıdan bakıldığında, oluşan köklü kurum kültürünün izlerine rastlamak mümkündür. Üstler, astlarında bulunan bireyler ve gruplar için yerini koruyacak bazı mitleri, kurumsal kültürün öğeleri haline getirebilirler. Örnek olarak; kıdemcilik, hiyerarşi basamaklarının artışı gösterilebilir. Örgütsel yaklaşımın yanında cinsiyetçilik, ırkçılık, klasik sınıf ayrımcılığı, siyasi bağlanımlar, dindarlık gibi sosyal baskı araçları da etkin olmaktadır.

Siyasal muhafazakarlık da hiyerarşiyi artıran mitler arasında kabul edilir ve bu durumun sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin muhafazakar olma olasılıklarını artırdığı bilinmektedir (Jim Sidanius ve ark. 2004). Türkiye’de uzun yıllardır siyasi iktidarların kadrolaşma hareketine gittiğini görmek mümkündür (Ekmekci 2010). Tek tip siyasi ideolojiye yönelik kadrolaşmaların da sosyal baskınlığı yüksek bireyler tarafından kullanılması, örgütsel yapılarda siyasi tek düzeliğin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Siyasi muhafazakarlık üst kadroların bir meşrulaştırma miti olarak kullandığı sosyal baskınlık araçlarına dönüşmektedir.

Sistemi meşrulaştırma isteği diğer güdülerle de etkileşime girerek ilginç sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin, insanların örgüt içindeki statüleri ego, grup ve sistemi meşrulaştırma istekleri arasında çatışma veya çelişki oluştursa bile sistemi meşrulaştırma güdülerini hareket etmek istedikleri ileri sürülmektedir (Blasi & Jost 2006).

Yapılan çalışmalarda, düşük statüde yer alan grup üyelerine oranla yüksek statülü grup üyelerinin gruplar arasındaki sosyoekonomik farklılıkları daha haklı,

daha olağan ve daha meşru olarak algıladıkları bulunmuştur. Üstelik düşük statülü grup üyeleri, yüksek statüdeki grup üyelerine oranla, daha güçlü çelişkili duygular sergilemektedirler. Çünkü sistemi meşrulaştırma güdülerini düşük statülü grup üyeleri açısından çatışma yaratırken, yüksekstatüdeki grup üyelerinin açısından bu tamamlayıcı özellik taşımaktadır (Yıldırım 2010).

Gruplar arasındaki statü veya güç farklılıklarının nedenlerini rasyonalize etmek için meşrulaştırma mitlerinin kullanımının arttığı ve bu durumda dezavantajlı grup üyelerinin görece daha olumlu duygular ifade edip tatmin olmaları, diğer bir deyişle de dezavantajlı grup üyelerinin güçsüzlüklerini meşrulaştırıp kabullenmelerine yol açtığı görülmüştür (Jost ve Haines 2000).

4.4.4. Örgütlerde Ayrımcılık

Ayrımcılık, bir devletin, örgütsel yapının ya da bir bireyin diğer üyelere sağlanan belli başlı hak ve ayrıcalıklardan mahrum edilmesi tutumudur (Miles ve Cashmore 1988). Sosyal baskınlık davranışlarından biri olan ayrımcılık, sosyal statüleri üst konumdakilerin alttaki dezavantajlı bireylere uyguladıkları tutumlardan biridir.

Örgütlerde uygulamalarının belli bir gruba ait olmasından dolayı farklı ve eşit olmayan unsurları barındırması örgütlerde ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Birçok alanda çalışanlar, ırk, cinsiyet, yaş, politik görüş, din gibi belli özelliklerinden ötürü farklı muamelelere tabi tutulabilmektedirler (Toper 2016). Örgütlerde ayrımcılık bir çok aşamada etkin olabilir; işe alım sürecinde, performans değerlendirmede, terfi sürecinde bireyler ayrımcılığa maruz kalabilirler.

Kurumlarda çalışanların etkinlik ve başarıları, performans değerlendirme ile çeşitli etkilere maruz bırakılabilmektedir. Adil değerlendirmeler, kendini geliştirecek imkanlar, terfi ve ücret artışlarını sağlarken adil ve eşitliksiz değerlendirmeler kişinin işini kaybetmesine varan sonuçlar doğurabilmektedir (Bowen ve ark. 2000).

Performans değerlendirmede grup etkeni de karşımıza çıkmaktadır. Sayıca fazla olan grupların, diğer gruplara göre daha başarılı olduğu yanılgısı ayrımcılığı tetiklemektedir (Eagly ve ark. 1992). Örneğin Hemşirelik mesleği açısından

baktığımızda, yönetici pozisyonlarında kadın oranının erkeklere göre daha fazla olması kadınların fazlalığının yine bir baskınlık aracı olarak kullanılmasına sebep olabilir.

Erkek ve kadın yöneticilerin performans değerlendirmesinde nasıl bir yol sergilediklerine dair yapılan çalışmalarda, tamamı erkeklerden oluşan yöneticilerin değerlendirdiği grubun performans değerlerinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek puanlar aldığı bulunmuştur. Ancak, tamamen kadın yöneticilerin oluşturduğu ve kadın-erkek yöneticilerin sayılarının eşit olduğu grubun değerlendirmelerinde, erkek ve kadın çalışanların performans değerlerinde farklılıklar oluşmadığı görülmüştür (Eagly ve ark. 1992).

Statüsel veya sosyal gücün örgütsel ayrımcılığın en önemli göstergelerinden biri olduğu düşünüldüğünde, azınlık durumunda olan çalışanların düşük düzeyde takdire, statüye ve güce sahip olduğu düşünülmemektedir (Ilgen ve Youtz 1984).

Günümüz kamusal yaklaşımında da siyasi tutumların örgütsel ayrımcılıkta güçlü bir etken olarak kullanıldığı gözlenmektedir. Siyasal yaklaşımlar siyasal kayırmacılığa da sebebiyet vermektedir. Bu yüzden kamusal alanda idarecilere, bu ayrımcılığın önlenmesinde büyük rol düşmektedir (Örnek 1984).

Örgütsel ayrımcılığın en çok yaşandığı bir diğer durumda terfi sürecidir. Örgütlerde terfi süreçleri, normalde alanında uzman bireyin iş performansı değerlendirmesiyle açık olan pozisyona uygun kriterleri taşıdığına karar verilerek yapılır. Azınlık konumunda olan bir çalışma grubunun üyesi olanlar, baskın grubun üyeleri ile eşit beşeri sermayeye sahip olsalar bile, bu bireylerin terfi almada dezavantajlı konumda olmalarına neden olabilmektedir (Toper 2016).

Landau (1995) çalışmasında, hem ırkın hem de cinsiyetin potansiyel terfi oranları ile ilişkili olduğunu, hatta farklı bir ırka mensup olan kadınların çok daha düşük potansiyel terfi oranlarına sahip olduklarını göstermiş, böylece ırk ve cinsiyetin birleşerek iki kez engel oluşturduğunu, bu kişilerin de çifte ayrımcılığa maruz kaldığını söylemiştir. Hemşirelik açısından da değerlendirdiğimizde; kadın yöneticilerin ağırlıkta olması dolayısıyla terfi süreçlerinde kadınların üst yönetim basamaklarına gelememesinin önündeki engellerin bireysel, örgütsel, kültürel faktörler olduğu sıralanmıştır (Landau 1995; Aycan 2004).

Kayırmacılık (favoritizm) kavramı toplumda kollamacılık, iltimas, torpil gibi kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. TDK'da sadece "iltimas" sözcüğü karşılık olarak belirlenmiştir.

Kayırmacılık az gelişmiş ülkelerde daha çok görülen eşitlik ilkesinin kurumlarda zedelenmesine ve ortadan kalkmasına sebebiyet veren bir olgudur. Genellikle ülkemizde kamusal yapılarda görülen kayırmacılık bir yolsuzluk çeşididir.

Günümüzde siyasi iktidarların da yöneldikleri kayırmacılık şeklindeki yolsuzlukla, belirli kişi, grup veya kurumlara çıkarlar sağlamaktadırlar. Kayırmacılığın en yaygın şekillerinden biri "yakınları kayırma"dır (Parlak 2016). Kayırmacılığın; akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık), hizmet kayırmacılığı, patronaj gibi türleri bulunmaktadır (Meriç 2012).

4.4.5. Hemşirelik Mesleğine SBY Açısından Bakış

Her dönemin politik ve sosyal olaylarından etkilenen Hemşirelik mesleği, Florence Nightingale'e kadar, erkeklerin çoğunlukta olduğu bir sağlık disiplini olma özelliğini taşımıştır. Bu dönemden sonra Hemşirelik'te kadınların baskın olduğu görülür (Kaya ve ark. 2011).

Sosyal Baskın Kuramı'nda cinsiyet çok önemli bir değişkendir. Cinsiyet rollerinin en yoğun şekilde yaşandığı dönem, yetişkinlik dönemindedir. Örneğin; kadınların hem toplumca daha başarılı olacakları düşünülen öğretmen, hemşire ve sosyal çalışmacı gibi mesleklere yönelmeleri hem de ev işleriyle ve çocuk bakımı gibi faaliyetlerle ilgilenmeleri beklenmektedir. Bu durum, beklenti doğrulama ve öz düzenleme süreçleri aracılığıyla cinsiyet rolleriyle tutarlı davranışları besleyen bir dayatma haline gelir (Eagly ve ark. 2000). Ancak günümüzde düşük doğum oranı, çocuğun büyütülmesi işinin sadece kadına ait olmaması gibi nedenlerle kadınlar artık geleneksel işlerden farklı işlere yönelmekte ve erkek egemenliğindeki rollere kolayca uyum sağlamaktadırlar (Eagly ve ark. 2000). Her ne kadar erkeklerin kaynak sağlama rolü günümüzde sınırlanmaktaysa da kadına özgü kalıpyargılar dinamikleşmekte; bu da geleneksel olarak erkek egemenliğindeki rollerin kadınlar tarafından gittikçe daha çok üstlenilmesine yol açmaktadır. Böylece kadınlar,

mesleklerinde, siyasal ve ekonomik alanlarda güç kazanmaya başlamış olarak nitelendirilmektedir. Oysa erkek rollerinde herhangi bir değişme söz konusu değildir; yani erkekler kadınlara göre çok daha durağan bir rol tanımına sahiptirler (Diekman ve ark. 2004).

Erkeklerin ve kadınların yaptıkları işler farklıdır, özellikleri farklı olarak tanımlanmıştır ve bu tanımlamaların ışığında erkekler ve kadınlar farklı ilgi alanlarından ve aktivitelerden hoşlanmaktadır. O nedenle, bir cinsiyetteki tüm modellerin davranışları arasında oldukça büyük tutarlılık olacaktır. Bazı toplumlarda (bireyci kültürler) ise cinsiyet rol beklentileri açıkça tanımlanmakla birlikte bazılarında tanımlanmamıştır. Koşullara özgü değişiklikler gösterebilmekte ve birbiriyle çelişik modellerle karşılaşılabilir. Dolayısıyla cinsiyet rolü açısından geleneksel olan ve olmayan kültürler arasında farklılıklar olacaktır (Franzoi 1996).

Günümüzde sosyal baskınlığın sonuçlarından biri olarak ifade edilebilecek mobbing; işyerinde psikolojik şiddet iş hayatındaki SBY'nın aşırı yansıması formu olarak ifade edilmektedir (J. Sidanius ve Pratto 2001). Literatüre bakıldığında, sağlık çalışanlarının iş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalmada ciddi olarak risk taşıyan meslek grubu olduğu ifade edilmektedir (Özdemir ve ark. 2013).

4.5.ÖRGÜTSEL GÜVEN

İnsan yaşamının en temel olgulardan biri güvendir. Güven insanın sosyal ilişkilerini devam ettirebilmesi için son derece önemli bir unsurdur ve örgütlerin yaşamlarını devam ettirerek gelişmesi için de gerekli bir kavramdır (Demircan ve Ceylan 2003).

Günümüzde, gerek güvenin öncülleri gerek sonuçları, bireysel boyutundan örgütler arası boyutlara kadar geniş ölçüde tartışılmıştır. Bununla birlikte, örgütsel güvenin nasıl analiz edilmesi gerektiği ve örgütsel performansı nasıl etkilediği konusunda hâlâ bazı belirsizlikler bulunmaktadır.

Güven ile ilgili çalışmalara bakıldığında, güven kavramının kişisel güven ve kişisel olmayan güven olarak iki başlığa bölündüğü görülmektedir. Günlük yaşamda

iki birey arasında gerçekleşen sosyal temas sonucunda oluşan güven kişisel güven olarak nitelendirilirken, şahsi olmayan, özellikle örgütsel ilişkilerde ortaya çıkan güven, örgütsel güven olarak nitelendirilmektedir (Bachmann 2002).

Güven kavramın tanımlanmasında bazı güçlükler yaşanmaktadır. Bunun esas nedeni, bireyler arası ilişkiler, grupsal davranış, yönetsel etkinlik, ekonomik değişkenlikler, sosyal ve politik seviye ve farklı kültürleri anlama gibi bir çok süreci açıklamada güvenin anahtar bir kelime olmasıdır. Güven kavramı ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında, tanımların bir kısmının beklentiye, bir kısmının da karşı tarafa savunmasız kalma isteği olarak görülmektedir. Yüksek güvene sahip kurumların, düşük güvene sahip kurumlara göre daha başarılı ve yenilikçi örgütler olduğu gözlemlenmektedir (Kalemci Tüzün 2007).

Araştırmacılar güven üzerine bir çok tanımlamalar getirmiş olsa da genelinin barındırdığı bazı ortak özellikler bulunmaktadır (Altuntaş 2008):

- İki ya da daha fazla bireyin iletişiminden ortaya çıktığı,
- Olumlu bir beklenti ile oluşturduğu,
- Olumlu beklentinin karşı tarafın izlemiyle alakalı olduğu,
- Geleceğe dair bir yaklaşım olduğu ve
- Zaman içinde pozitif veya negatif yönde geliştiği şeklinde sıralanabilir.

Grup üyeleri ve lider arasındagüvenli ilişkiler, grubun verilen görevlere odaklanmalarına yardım eder ve böylece kurumsal görevlere katılım artar. Güveni korumanın en iyi yollarından biri, doğru ve etkin bir iletişimdir. Güvenin olmadığı bir ortamda, grup üyeleri işbirlikçi davranışlara daha az istekli olurlar (Henttonen ve Blomqvist 2005; Stoner ve Hartman 1993).

Araştırmacılar güven kavramının durumsallık ilkesinden ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Bunlardan birisi kaybetme bir diğeryse birbirine bağlılık duygusudur. Güven ve risk alma ikilemi bireyi ilişkilerde risk alma eğilimine sokar ve güven oluşumu için bir olasılık yaratmış olur. Bazı yazarlar ise güveni bireycilik ve toplumsalcılık terimleriyle ilişkilendirmiş, paylaşımcı toplumlarda güvenin yüksek,

bireyselci toplumlarda ise düşük bulduklarını belirtmişlerdir (Kalemci Tüzün 2007; Lewis ve Weigert 1985).

Güven hem bireyler hem de kurumlar arasında oluşan bir olgudur. Fakat bu kavramların birbirinden farklılık gösterdiği literatürde incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın ve verimliliğin oluşmasında önemli kavram örgütsel güvendir (Halıcı ve ark. 2015). Örgütsel güven, bireylerin, örgüt üyelerinin amaçları ve davranışlarıyla ilgili olumlu bireysel beklentiler geliştirmesi olarak da tanımlanmaktadır (Shockley-Zalabak ve ark. 2000). Örgüt içi güven, kurum içinde oluşan güven iklimi olup örgütsel rollere, ilişkilerden deneyimlere dayanan kurum çalışanlarının ve kurumun niyetleri ve davranışları hakkında gelişen olumlu beklentileridir (Kalemci Tüzün 2007).

Güven, örgütsel yaşamın bağlayıcısı olarak görülebilir. Örgüt kültürüne veya toplam kalite yönetimine benzer şekilde, güven genellikle benzersiz olan kıymetli bir varlık olarak görülebilir. Bugün, güven tanımı konusunda bir fikir birliği olmamasına rağmen, çoğu insan, güvenin neredeyse her bağlamda yararlı olan bir kavram olduğu konusunda hemfikirdir. Özellikle örgütsel düzeyde güven, sosyal iletişimin güçlü bir yapıstırıcısıdır. Aslında organizasyonlarda yaşanan krizlerin bariz görülen ekonomik, sosyal ve politik nedenleri, aslında ağır güven krizi yansımalarıdır. Başarılı örgütlerin arka planındayöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven gibi etmenler vardır (Erdem 2003; Özmen 2012).

Küresel yapıda artan rekabete paralel olarak, güvene dayalı sosyal yapılar geliştirmenin de gerekliliği artmıştır. Bu durum, organizasyonların ve kurucu ya da yöneticilerinin güvenilir olmasını gerektirmektedir. Örgütsel güvenin düşük olduğu örgütlerde iletişimin de azaldığı, örgüt üyelerinin gelişemediği, düşünce ve fikirlerin saklandığı, çalışanların birlikte daha az zaman geçirdiği görülmüştür (Huff ve Kelley 2003; Omarov 2009).

4.5.1. Örgütsel Güvenin Temelleri

Güveni anlamının en önemli yollarından biri, analiz yaparken sosyolojik bir bakış açısından yararlanmaktır. Güvenin duygusal, davranışsal ve bilişsel olmak üzere üç temeli bulunmaktadır (Lewis ve Weigert 1985).

Güvenin bilişsel boyutunda, bilişsel süreç bazlı güven oluşumu birey ve örgütleri güvenli, güvensiz ve bilinmez olarak sınıflandırma sürecini içerir. Bireyler güven yaklaşımlarında bilişsel olarak kime güveneceklerini seçerler. Bu yüzden kişisel bir güveni boşa çıkmış olan birey, duygusal yaklaşımını öfke duygusuna çevirebilir.

Bilgiye dayalı güven zamanla oluşurken, tarafların geçmiş sosyal ilişkileri söz konusu olmakla birlikte beklentiler ve güvene yönelik algılamalar genelleşir. Bilgiye dayalı güven düzenli iletişime geçmeyi ve ilişkiyi geliştirmeyi gerektirir (Lewicki ve Bunker 1996)

Sosyolojik güven tabanında ise üçüncü yaklaşım davranışsal boyuttur. İnsanlar güvenmek için, ilk temelde yetki, sorumluluk, güvenilirlik ve güvenilebilirlik gibi özellikler ararlar. Ancak, Lewis ve Weigert düşüncesini takip eden McAllister, insanlar arasındaki duygusal bağlardan doğan duygusal güveni de güvenin temeli olarak kabul eder (Özmen 2012).

Bireylerin duygusal bağlılığında örgütsel güven ve onlarla özdeşleşme söz konusudur. Bu güven duygusu, çalışan bireyin örgütüyle bütünleşmesi ve ona olan duygusal bağına simgeler. Duygusal bağlılık bireylerin örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesini ve örgütün çıkarları uğruna çalışmasını ifade etmektedir (Candan 2014).

4.5.2. Örgütsel Güvenin Boyutları

Bireylerarası ilişkilere benzer şekilde, insanlar bir örgüte güvendikleri zaman güvenlerinin rasyonel ve duygusal yönlerini dikkate alırlar. Bu noktada, örgütlerde güvenin rasyonel ve duygusal temellerinin ne olduğunu anlamak son derece önemlidir. Bu soru, tartışmayı belirli bir ortamda güvenilir bir aktör olmanın özgül özelliklerini tespit etmeye yöneltmektedir (Özmen 2012). Örneğin, Mishra (1996), daha önce açıklandığı gibi, hem organizasyonel hem de örgütlerarası düzeyde anlamlı; yetkin veya yeterli, açık, ilgili ve güvenilir olmak üzere dört güven boyutundan bahsedilmiştir. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), Mishra'nın oluşturduğu dört boyutlu modele bir tane daha boyut ekleyerek ve beş boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Buna göre, organizasyonlar aşağıdaki gibi beş boyut ile açıklanabilir:

- **Yetkinlik:** Yalnızca liderliğin değil, aynı zamanda örgütün pazarda hayatta kalma yeteneğinin de etkililiğini kabul eden genel algıdır.
- **Açıklık:** Örgütsel liderliğin açıklığı ve dürüstlüğü hakkındaki genel algılar ile ilgilidir.
- **Endişe:** Çalışanların liderlerinden kendileriyle ilgili endişe algıladığında ortaya çıkar.
- **Güvenilirlik:** Bu boyut, kurumdaki tutarlılık ve güvenilir davranış beklentisiyle ilgilidir. İnsanlar sözler ve eylemler arasında bir tutarlılık ve uyum olduğunda bir organizasyona güven duyarlar.
- **Kimlik:** Bu boyut, çalışanların bir kurumla özdeşleşmesi ile ilgilidir; çalışanlar kurumlarıyla ne kadar özdeşleşirse, organizasyonel güvenin de o ölçüde yüksek olması beklenebilir.

Mayer ve arkadaşları (1995) da bu beş boyutlu yapıya benzer şekilde, üç boyutlu bir yapı önermişlerdir. Yazarlar, güvenilirliğin on karakteristik özelliği olmasına rağmen yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük olmak üzere yalnızca üç karakteristik özellik literatürde sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Kapsamlı bir literatür incelemesine dayanarak, yazarlar bu üç boyutlu yapıyı aşağıdaki gibi açıklamaktadırlar:

- **Yetenek:** Yetenek, bir tarafın belirli bir alan içerisinde nüfuz sahibi olmasını sağlayan beceri, yetkinlik ve özelliklerdir. Yeteneğin alanı belirlidir, çünkü yetkin kişi bazı alanlarda oldukça yetkin olabilir ve bu kişi o bölgeyle ilgili görevlere güvenir.
- **Hayırseverlik:** Bir kâr güdüsünün yanı sıra, yetkin kişinin iyi davranmak istediğine inanmasıdır. Hayırseverlik, yöneticinin belirli bir bağlılığa sahip olduğunu ileri sürmektedir.
- **Dürüstlük:** Bütünlük ve güven arasındaki ilişkidir. Bir dizi kabul edilebilir ilkeleri içerir.

Mayer ve arkadaşlarının (1995) bu üç boyutlu yapısına ve literatürdeki ampirik çalışmalara dayanarak, örgütsel güvenin boyutuna dair sekiz unsur daha belirlenmiştir (Mayer ve ark. 1995):

- **Görev yeterliliği/ yetkinliği:** Caldwell ve Clapham'ın (2003) çalışmasına dayanarak, bu unsur örgütsel liderler ve tüm çalışanlar dâhil olmak üzere kuruluşun işlerini yaparken ne kadar yetkin ve bilgili olduğunu tanımlamaya odaklanır. Örgüt ve üyelerinin işlerini ve görevlerini iyi bir şekilde yerine getirdiğini bilen kişinin, bu organizasyona olan saygısı ve güveni de önemli ölçüde artmaktadır (Caldwell ve Clapham 2003).
- **Finansal yapı:** Bu unsur, Caldwell ve Clapham'ın (2003) “mali denge” ve Ingenhoff ve Sommer'in (2010) “ekonomik başarı” unsurlarını birleştirmeye çalışmaktadır. Bir bireyin, bir kuruluşu güvenilir bulması için kurumun finansal yapısının sağlıklı olup olmadığını bilmek ister. Örneğin, bu kişi bir müşteri ise, kuruluşun değişim sürecinde finansal vaatlerini yerine getirme yeteneği ile ilgilenir. Bu nedenle, şirketin mali yapısı, güvenilirliğin önemli bir özelliği olabilir (Ingenhoff ve Sommer 2010).
- **Kalite yönetimi:** Caldwell ve Clapham'ın (2003) “kalite güvencesi” ve Ingenhoff ve Sommer'in (2010) “ürün kalitesi” unsurlarını entegre etmektedir. 1980'lerden beri, iş örgütleri arasında bir paradigma karmaşası olmuştur ve günümüzde, çoğu kuruluşta, kalite sadece üretim departmanının bir konusu değil, aynı zamanda organizasyondaki herkesin bir işidir. Bu nedenle, bu unsur yalnızca yüksek kaliteli ürünler üretmekle ilgilenmez; “sürekli iyileştirme” kavramının bir bütün olarak örgütsel sisteme nasıl uygulanabileceğine odaklanır.
- **Etkileşimsel nezaket:** Önceki çalışmalara dayanarak, bu unsur kuruluşun iş yaparken tüm tarafların çıkarlarını dengeleyip dengelemediğini içerir. Çalışanlar kilit paydaşlar olduklarından, fikirlerine, tercihlerine ve değerlerine saygı göstermek veya ihtiyaçları için özel programlar tasarlamak çalışanlara nezaket göstermenin somut sonuçları olabilir.
- **Sosyal sorumluluk:** Caldwell ve Clapham (2003) çalışmalarında “bilgi verme sorumluluğu” olarak bir boyuttan bahsederken, yalnızca paydaşlara sağlanan iletişim düzeyini belirtmişlerdir. Öte yandan, Ingenhoff ve Sommer'in (2010) bir adım daha ilerleyerek, “sosyal sorumluluk” ve “geniş kamu bilgisi” olmak üzere iki ayrı boyut eklemişlerdir. Hemen hemen tüm ülkelerde sosyal sorumluluğun popülaritesinin artması nedeniyle, bu boyut

yalnızca bu kavram etrafında yapılandırılmıştır. Kavramların farklı kültürler arasındaki değişen doğası nedeniyle, sosyal olarak sorumlu olmak birçok yönden farklı şekillerde tanımlanabilir.

- **Etik anlayış:** Literatürde iş ahlakını tanımlamak için çeşitli yaklaşımlar vardır. Carroll ve Buchholtz'a (2011) göre iş etiği, bir iş bağlamında yer alan davranış, eylem ve uygulamalarda ahlak ve adalet anlayışı olarak tanımlanmaktadır. Son yıllarda kurumlarda etiğin öneminin anlaşılmasının yanında Collier (1998), örgütsel etik, “yapmanın” yanı sıra “olması” ile ilgilidir; bu nedenle, bir örgüt kültürüne bağlı bir iklim tarafından desteklenen etik uygulamaları belirlemek de aynı derecede önemlidir. Etik, “var olma, yapma ve olma” arasındaki etkileşimin içinde bulunduğundan, etik bir anlayış geliştirmek ve onu örgütsel süreçlere ve uygulamalara dâhil etmek zor bir görevdir. Bu nedenle, bu yapının, “yapma” ve “olma” arasında daha somut bir hale gelmesi için, örgütün faaliyetlerinde yol gösterebilecek bir etik felsefesi olup olmadığı önemlidir. Öte yandan, kamuoyunu ve özellikle çalışanlarını iç ve dış çevrede örgütsel faaliyetler hakkında bilgilendirmek etik davranışın bir parçası olarak görülmektedir (Collier 1998).
- **Kurallara uyma:** Caldwell ve Clapham’ın (2003) “yasal uyum” ve Ingenhoff ve Sommer’in “yasalara saygılı davranışı” unsuru “yasallık” kavramı etrafında tanımlanmaktadır. Bununla birlikte “kurallara uymak”, bir kurumun iç ve dış çevresinde tüm dinamikleri düzenleyen genel bir çalışma prensibi olarak alınmalıdır. Bu nedenle, bu unsur kuruluşun iç çerçevesini ve politikaları yasal çerçeve içerisinde nasıl formüle ettiği, nasıl uyguladığı ve değerlendirdiği sorularını kapsamaktadır.
- **Adalet algısı:** Örgüt içindeki dürüstlük ve adalet, çalışanların algı, tutum ve davranışları üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Örneğin, örgütlerdeki adaletin kardiyovasküler mortaliteyi bile etkilediğini göstermektedir; adalet algısının yüksek olduğu işyerlerinde çalışanlar, adalet algısını taşımaktadırlar (Kivimäki ve ark. 2006). Toplumsal karşılaştırma teorisine göre, bir sosyal davranış olarak (Festinger 1954), insanlar kendilerini diğer insanlarla karşılaştırarak kişisel içgörü kazanırlar. İnsanların kendilerini birbirleriyle karşılaştırması, örgütsel yaşamın önemli bir parçasıdır.

Örgütsel boyutta yapılan güven çalışmaları incelendiğinde, genellikle üç ayrı boyutta bir anlayışın hakim olduğu görülmektedir. Bunlar; kuruma güven, yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına olan güvendir. Aynı zamanda çalışmamızda kullandığımız Örgütsel Güven Ölçeği'nin (ÖGÖ) de alt boyutlarını oluşturan bu başlıkları daha yakından inceleyeceğiz.

4.5.3. Kurumsal Güven

Bireysel güvenin örgütsel güvene dönüşmesinde ana faktörü oluşturan kuruma dayalı güven, çalışanların kurumsal işleyişin sağlam bir zemine oturduğuna, adil işlediğine ve kendilerine yönelik tasarrufların samimiyet dahilinde oluşacağına dair inancını içermektedir. Bu inanış kurumlar tarafından özellikle ekip çalışmalarında sinerjiye yol açacak şekilde ilişkisel bir zemine dayandırılmaya çalışılmaktadır. Özellikle iyi bir örgüt içi iletişime dayanan katılımcı yönetim anlayışları, çalışanların genel güven halini etkilemektedirler (Erdem 2003).

Kuruma düşen temel görev, sosyal güven politikalarını destekleyecek şekilde, işleyişin koordinasyon içerisinde olmasını sağlamak, sorun çözme, bilgilendirme ve idari amaçlı görüşmelerin yanı sıra, motivasyonu artırıcı ve çalışanların da organizasyonun bir parçası olduklarını hissettirecek şekilde, konserler, yemekler vs. etkinlikler düzenlemektir. Çalışanlararası çok yönlü iletişimin sağlanması ve örgütte bilginin herkes için her zaman ulaşılabilir olması, güvenin örgüt içinde kurumsallaşmasını sağlayacaktır. Örgütün yapısı, kültürü ve doğru yöndeki insan kaynakları politikaları hem yüksek güven ortamına yol açacak, hem de yöneticinin çalışanlar üzerindeki etkisini artıracaktır (Aksoy 2009).

Bireysel güvenin kurumsal güvene dönüşümü örgütsel güven açısından bir temel teşkil eder. Kurumsal güven, işleyişin olmazsa olmazlarından. Özellikle örgüt içinde yer alan katılımcı yönetim anlayışları, çalışan bireylerin kuruma olan güven halini etkiler (Erdem 2003).

Örgütsel güven, legal sistemler, sosyal bağlam, çatışma yönetimi ve işbirliği ile ilgili sosyal normlar gibi kurumsal faktörlere dayanarak ortaya çıkan güvendir (Kalemci Tüzün 2007).

Güven örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkan bir durum değildir. Güven ortamını oluşturmada, yönetimin güven duygusunu tüm çalışanlar üzerinde oluşturmaya ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, yöneticilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Yöneticiler tüm yaptıkları ve uyguladıklarıyla, verdikleri sözlerle örgütte güveni sağlayabilir veya yok edebilirler (Kalemci Tüzün 2007).

4.5.4. Yöneticiye Güven

Yöneticiye güven bağlamında konuya bakıldığında, yöneticinin kişisel yeteneği ve yönetsel etkinliği güven ortamını doğrudan etkilediği gözlemlenmektedir. Çalışanlar ile yönetici arasındaki güven ilişkisini geliştiren uygulamalardan biri kontrolün sadece yöneticinin işi olmaktan çıkarılması ve taraflarca paylaşılmasıdır. Çalışanların, sorunları çözme konusunda yöneticilerinin yetkinliğini hissetmesi ya da çalışanların sorunları konusunda kararlı bir şekilde tavır aldığını görmeleri, yöneticiye güven duyma noktasında oldukça önemli bir boyuttur. Yöneticinin yardım sever olması, çevresindekilere ilgi göstermesi güven için gerekli sosyal iklimi ve ortamı hazırlar (Aksoy 2009).

Yöneticiye güven olarak bakıldığında yöneticinin kişisel yeteneği ve yönetsel etkinliği güven ortamını doğrudan etkileyen faktörler arasında gözlemlenmektedir. Çalışanlar, çalıştığı ortamda yöneticisine bağlı kalırken, onun kendisine liderlik etmesi, sorunlara çözüm bulması, gerekli donanıma sahip olması, eşitlikçi olması ve buna benzer tüm profesyonel yaklaşım ve kimliğini bulundurmasını istemektedirler (Halıcı ve ark. 2015).

Çalışan ile yönetici arasındaki etkileşim örgütlerin devamlılığında oldukça önemli bir unsurdur. Gelişen bu etkileşimi örgüt için kritik kılan yanı, çalışanın, örgütün temsilcisi olarak gördüğü yöneticiye duyduğu güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirebilmesidir. Bu yüzden örgütsel güven ile yöneticiye güven arasında çok yakın bir ilişki vardır (Erdem 2003).

Çalışan kurumun temsilcisi olarak kendi yöneticisini gördüğü için, yöneticisine duyduğu güveni tüm örgüte atfedebilir. Bu güvenin sonuçları, yöneticiden memnuniyet, iş doyumu ve olumlu girişimler iken, kuruma güvenin sonuçları

ise işe ve örgüte olan bağlılığın artması olarak sıralanabilir (Tan ve Tan 2000). Güvenin oluşması için yöneticiler dürüst ve etik davranışlarda bulunmalıdır. Yöneticiler çalışanların meşru tutumlarını desteklemeli ve örgütsel amaçlar uğruna bilgi kısıtlayarak ya da kendi çıkarlarını koruyarak işgörenleri kullanmamalıdır (Nyhan 2000).

Çalışan yöneticisine güvenebilse de örgütüne güvenmeyebilir. Çalışan ve yönetici arasındaki iyi ilişkiler, çalışanın yöneticisini bir arkadaş gibi görmesini sağlayabilir. Çalışanın örgüte güveni ise, örgütün çalışanın katılımlarını tanınması farkında olmasına göre değişkenlik gösterebilir. Çalışanın hem örgüte hem de yöneticisine güvenmesi de mümkün olabilir. Çalışanın yöneticisini örgütün temsilcisi olarak görmesi ve güveni örgütüne yönelik genelleştirebilmesi de söz konusudur (Omarov 2009).

İş ortamında güven eksikliği hem örgüt hem de çalışan üzerinde zarar vericidir. Güvensiz çalışan bireyler, yüksek güven ortamında çalışanlara göre, örgütsel hedef ve eylemlere daha az yardımda bulunurlar. Bu nedenle güven ve güçlendirme arasında güçlü bir ilişki vardır (Laschinger ve Finegan 2005).

4.5.5. Çalışanlararası Güven

Bireysel faktörlerden beslenen çalışanlar arasındaki güven, kurumsal yapıların yönetsel zorlayıcılarından. Çalışanlar aynı ortam ya da aynı örgütün bireyleri olarak sosyal temasta bulunmak zorunda kalırlar. Bu etkileşim zamanla bireyler arasında güven duygusunun oluşmasına neden olur. Çalışanlar arası güveni etkileyen ve örgütsel güvene ortam sağlayan bireysel faktörler; güvenme eğilimi, ruh hali, değerler ve tutumlar etrafında oluşmaktadır (Kamer 2001).

4.5.6. Hemşirelikte Örgütsel Güven

Multidisipliner yaklaşımın ve iyi bir iletişimin, işbirliğinin ve ekip çalışmasının gerekli olduğu sağlık kuruluşlarında, hemşireler hastalarla en yakın ve en sık etkileşime sahip sağlık hizmeti sağlayıcılarıdır. Örgütsel güvenin zayıf olduğu iş ortamları, hemşirelerin işlerini bırakmasına ve o kurumdaki diğer hemşirelerin iş yükünün artmasına yol açmaktadır. Artan iş yükü, iş akışının kesintilere uğraması, çalışanların motivasyon ve performanslarının azalması, hasta bakım kalitesinde

bozulma ve diğer çalışanların işi bırakması gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Laschinger ve ark. 2001; Velez ve Strom 2012).

Örgütsel güven, hemşirelerin iş devrinin azaltılmasında anahtar faktörlerden biri olarak ifade edilmektedir. Hemşirelerin yöneticilerine, kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına güven duymaları, sağlık hizmetlerini daha etkin bir şekilde sunabilmesini sağlamak, hem hasta hem de hemşirelerde memnuniyeti sağlamak, hemşirelerin motivasyonunu ve performansını iyileştirmek ve organizasyonlarına bağlılıklarını arttırmak için temeldir. Diğer taraftan hastane yönetimi, personelin örgütsel güven düzeyini belirleyerek tahmini veriler elde etmek için gerekli prosedürleri uygulamalıdır. Yönetim, güvensizliğe yol açan faktörleri ortadan kaldırmak, personel devir hızı oranını ve hemşirelik maliyetlerini azaltmaya yönelik uygun önlemleri almalıdır (Altuntaş 2008).

Günümüzde, yeniden yapılandırılmış sağlık bakım ortamlarında örgütsel güven, çalışan performansını ve organizasyona bağlılığı belirlemede giderek daha önemli bir unsur olmuştur. Araştırmacılar, örgütsel güven ve güçlenmenin örgütsel bağlılığın iki türü üzerindeki etkilerini incelemek için Kanter'in işyeri yetkilendirme modelinden yararlanarak, 412 Kanadalı hemşire ile yapılan bir çalışmada, yönetici hemşirelerin daha yüksek düzeyde örgütsel güvene sahip oldukları, bu durumun daha yüksek düzeyde duygusal bağlılığa neden olduğu ortaya konulmuştur. Güçlendirme ve örgütsel güven algılarını artıran teşvik edici ortamların örgüt çalışanları üzerinde olumlu etkileri olacağını ve örgütsel etkinliği artırdığı ileri sürülmektedir (Laschinger ve ark. 2001).

Hemşirelik literatüründe daha önceki çalışmalarda iş tatmini, tükenme, motivasyon, örgütsel bağlılık ve performans gibi kavramlar sık sık tanımlanmış olmasına rağmen, örgütsel güven hakkında oldukça az sayıda çalışma olduğu bir gerçektir (Altuntaş 2008).

Sonuç olarak, hastane ortamında örgütsel güveni etkileyen faktörler belirlenmeli ve saptanan nedenlere yönelik çözüm stratejileri geliştirilmelidir. Örgütsel güveni sağlamakla, örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi alanlarda da iyileştirme gerçekleştirilerek örgütün etkililiği ve verimliliğinde artış sağlanabilir. Bu durum,

Çalışanların rgtsel karar verme süreçlerine katılım konusunda cesaretlendirilmesi ve bu süreçlerde etkin rol almasının sağlanması, rgt oluşturan bireyler arasında iş birliği ve dayanışmanın arttırılması ile sağlanabilir. Bu durum ayrıca rgt oluşturan bireylerin, örgüte olan güven ve bağlılıklarında artışa yol açabilmektedir (Halıcı ve ark. 2015).



5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

5.2. ARAŞTIRMANIN YERİ ve ZAMANI

Araştırma, İzmir'in Karşıyaka ilçesinde yer alan Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi'nde yapılmıştır. Bölgede bulunan eski Karşıyaka Devlet Hastanesi'nin yıkılmasıyla taşınan ve büyüyen hastane, 11 ayrı branşta 400 yatak ile hizmet sunmaktadır. Çalışmamızın veri toplama uygulamaları 10 Mart-15 Mayıs 2018 tarihleri arasında ÇBEH'te gerçekleştirildi.

5.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ ve ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşireler ve yönetici hemşireler oluşturdu (N=298). Örneklemi ise bilinen evren sayısından hareketle, Epi info programında %95 güven aralığı ve %5 sapmaya göre, en küçük örneklem büyüklüğü 169 olarak hesaplandı. Araştırmanın uygulandığı tarihlerde hastanede olup, çalışma sınırlılıkları içerisinde gönüllü katılmayı kabul eden 219 çalışan (normatif) hemşire ve yönetici hemşire örneklemi oluşturdu. Araştırmanın örneklem seçiminde örnekleme yöntemi kullanılmadı. Araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşireler dahil edildi. Doğum izninde olan, raporlu olan ve katılmayı kabul etmeyen hemşireler örnekleme alınmadı.

5.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hemşirelerin sosyodemografik özellikleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı süre, kurumda çalıştığı süre, bölümünde çalıştığı süre ve çalıştığı pozisyon olurken, bağımlı değişkenleri ise SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamalarıdır.

5.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada 3 bölümden oluşan veri toplama formları kullanıldı; Kişisel Bilgiler Formu (8 soru), Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği-SBYÖ (16 soru) ve Örgütsel Güven Ölçeği-ÖGÖ (43 soru), toplamda 67 sorudan oluşmaktadır.

5.5.1. Kişisel Bilgiler Formu (8 soru)

Kişisel bilgiler formu, araştırmacı tarafından belirlenen tanımlayıcı (Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki çalışma yılı, kurumda çalışma yılı ve birimde çalışma yılı) özellikleri sorgulayan sekiz sorudan oluşmaktadır.

5.5.2. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (16 soru)

Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği, Sidanius ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilmiş; Karaçanta (2002) tarafından Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek "çok yanlış" (1) ile "çok doğru" (7) arasında değişen likert tipi 7 dereceli 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 2., 4., 7., 9.,10., 12.,14. ve 15. maddeler tersine çevrilerek puanlanmaktadır ve ölçekten alınacak en düşük puan 16 ve en yüksek puan 112'dir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması sosyal baskınlık yöneliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.85, iki yarımgüvenirliği 0,79; test tekrar test güvenirliği 0,86'dır (Karaçanta 2002). Çalışmamızda sosyal baskınlık yönelimi ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa 0,84 bulundu.

5.5.3. Örgütsel Güven Ölçeği (43 soru)

Örgütsel Güven Ölçeği, Yücel (2006) tarafından geliştirilmiş, Baykal ve Altuntaş tarafından 2008 yılında hemşirelere uyarlanmıştır. Ölçek "kesinlikle katılmıyorum" (1) ile "kesinlikle katılıyorum" (7) arasında değişen likert tipi 7 dereceli 43 maddeden oluşmaktadır.

ÖGÖ'nin yapı geçerliliği için yapılan faktöranalizi sonucunda, örgütsel güvenölçeğinin Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0,93, Bartlett testi sonucu ise çok ileri derecede anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 7859,59$; $p = 9.000$). Ölçeğin 3 faktör grubuna ayrıldığı ve orijinal ölçekle aynı dağılım gösterdiği (yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven), maddelerin faktör yüklerinin 0,497 -

0.853 arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin yöneticiye güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0.97, kuruma güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0.94, çalışma arkadaşlarına güven Cronbach alfa değerinin ve toplam Cronbach alfa değerinin 0,96 olduğu saptanmıştır (Altuntaş 2008).

Çalışmamızda ÖGÖ alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları; yöneticiye güven 0,97, kuruma güven 0,95 ve çalışma arkadaşlarına güven boyutunda ise 0,93 olarak hesaplandı. Toplamda örgütsel güven ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,96 olarak gözlemlendi.

5.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Veri toplama araçları araştırmacı tarafından araştırmanın yapıldığı tarihlerde veri formu doldurmayı kabul eden hemşirelere, gerekli açıklamalar yapıp onam alındıktan sonra yüz yüze görüşme yöntemi ile dolduruldu. Ayrıca çalışmanın güvenilirliği açısından formlarla birlikte A4 zarflar dağıtıldı. Katılımcılar anketlerini kapalı zarflarda teslim ettiler.

5.7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın verilerinin analizi SPSS 22.0) programında yapıldı. Verilerin analizinde; sayı-yüzde, ölçeklerin alt boyut ortalama ve standart sapmaları hesaplandı. SBY ve ÖGÖ ölçeklerinin Cronbach alfa değerlerine bakıldı ve iki ölçek puanları arasında Spearman korelasyon analizi yapıldı. Hemşirelerin demografik özellikleri ile ölçek puanları arasında ilişkiyi belirlemek için Ki-kare, Mann Whitney U testleri kullanıldı. Anlamli çıkan verilerde ileri Posthoc analizi yapıldı.

5.8. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmaya sayı bakımından grup niteliği düşük poliklinikler; tanılama ve mesleki alanları dışında çalışan hemşireler ve Kadın Doğum servisi ve yoğun bakımında sadece ebelerin çalışmasından dolayı dahil edilmedi. Ayrıca 46 Hemşire izinli ve raporlu olarak bulundukları için süreç içerisinde kapsam dışında kalmıştır. Bu çalışmanın sonuçları araştırmanın yapıldığı Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi'nde çalışan hemşireler ile sınırlıdır. Sonuçlar genellenemez.

5.9. ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU

Araştırma için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu (Ek-4) ve İzmir Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi'nden (Ek-5) yazılı izinler alındı. Ayrıca araştırmaya katılan hemşirelerden de bilgilendirilmiş onam formu ile yazılı izin alındı (Ek-6).



6. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular beş ana başlıkta toplandı.

- I. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri
- II. Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ve örgütsel güven davranışları
- III. Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ile örgütsel güven davranışları arasındaki ilişki
- IV. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile sosyal baskınlık yönelimi ve örgütsel güven davranışlarının ilişkisi



6.1. HEMŞİRELERİN BİREYSEL ve MESLEKİ ÖZELLİKLERİ

Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri (n=219)

<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Yaş (Ort:36,2±7,71 , Min:18 , Maks:58)</i>		
<i>36 ve altı</i>	101	46,1
<i>36 üstü</i>	118	53,9
<i>Cinsiyet</i>		
<i>Kadın</i>	182	83,1
<i>Erkek</i>	37	16,9
<i>Medeni Durum</i>		
<i>Bekâr</i>	67	30,6
<i>Evli</i>	152	69,4
<i>Eğitim Durumu</i>		
<i>Lise</i>	26	11,9
<i>Ön lisans</i>	48	21,9
<i>Lisans</i>	121	55,2
<i>Lisansüstü</i>	24	11,0
<i>Çalıştığı Pozisyon</i>		
<i>Servis Hemşiresi</i>	82	37,4
<i>Yoğun Bakım Hemşiresi</i>	68	31,1
<i>Acil Hemşiresi</i>	41	18,7
<i>Yönetici Hemşire*</i>	28	12,8
<i>Çalışma Yılı</i>		
<i>15 yıl altı</i>	107	48,9
<i>15 yıl ve üstü</i>	112	51,1

* Sorumlu Hemşire, Kalite Hemşiresi, Gözetmen Hemşire, Müdür Yardımcısı

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının 36,20±7,71, %83,1(182) 'inin kadın, %69,4 (152) ' ünün evli, %55,2 (121)'si lisans mezunu ve pozisyon olarak %37,4 (82)'ünün servis hemşireliği yaptığı görüldü. Çalışma yılında ise %51,1 (112)'sinin 15 yıl ve üstü Hemşirelik yaptığı belirlendi (Tablo 1).

Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Deneyimleri (n=219)

<i>Değişkenler</i>	<i>Ort±Ss</i>
<i>Çalışma yıl</i>	14,72±8,60
<i>Kurumda çalışma yılı</i>	5,34±6,10
<i>Birimde çalışma yılı</i>	4,18±4,79

Hemşirelerin mesleki deneyimleri değerlendirildiğinde, mesleki çalışma yıl ortalamasının 14,72±8,60, kurumda çalışma yılı ortalamasının 5,34±6,10, bulunduğu birimde çalışma yılı ortalamasının 4,18±4,79 olduğu bulundu (Tablo 2).

6.2. HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ ve ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARI

Tablo 3. Hemşirelerin SBYÖ ve ÖGÖ'nün Alt Boyutlarında Puan Ortalamaları (n=209)

<i>Ölçekler</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Min</i>	<i>Maks</i>	<i>Median</i>
<i>SBYÖ</i>	50,18±16,91	16	102	47
<i>ÖGÖ</i>				
<i>Yöneticiye güven</i>	3,96±1,08	1,05	6,00	4,18
<i>Kuruma güven</i>	3,25±1,15	1,00	5,82	3,36
<i>Çalışma arkadaşına güven</i>	4,54±0,84	1,30	6,00	4,70

SBYÖ ölçeğinde alınabilir en düşük puanı 16, en yüksek puanı 112 iken; bu çalışmada hemşireler, ölçekten en düşük 16 puan, en yüksek ise 102 puan aldılar. Hemşirelerin SBYÖ ölçeği puan ortalama 50,18±16,91 olarak bulundu (Tablo 3).

Hemşirelerin ÖGÖ'nün alt boyut ortalamalarında; yöneticiye güven alt boyutunda 3,96±1,08, kuruma güvende 3,25±1,15, çalışma arkadaşlarına güvende ise 4,54±0,84 ortalama puan aldıkları görüldü. Hemşirelerin ÖGÖ'nün alt boyutu olan kuruma güvende minimum 1 puan alırken, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşına güvende maksimum 6 puan aldığı görüldü. Bu durumda hemşireler en fazla iş arkadaşlarına güven duyarken, en az da çalıştıkları kuruma güven duyduklarını belirttiler (Tablo3).

6.3. HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 4. Hemşirelerin SBYÖ, ÖGÖ Puan Ortalamaları ile Bazı Bireysel ve Mesleki Özellikleri Arasındaki İlişki (n=209)

	<i>SBYÖ</i>		<i>Yaş</i>		<i>Çalıştığı yıl</i>		<i>Kurumdaki yıl</i>		<i>Birimdeki yıl</i>	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
<i>SBY</i>	1,00	,	-,172*	,011	-,200**	,003	,033	,630	,008	,904
<i>Y.G.</i>	,022	,741	,029	,671	-0,28	,677	-,133*	,049	-,005	,939
<i>K.G.</i>	,151*	,025	,000	,996	-,030	,662	-,111	,101	-,038	,577
<i>Ç.G.</i>	-,105	,123	,077	,258	,071	,293	-,063	,354	,037	,582

*p<,05, **p<,01; Y.G.: Yöneticiye güven, K.G.: Kuruma güven, Ç.G.: Çalışma arkadaşlarına güven

Sosyal baskınlık yönelimi ile yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, kuruma güven ile arasında pozitif yönde zayıf anlamlı bir ilişki görüldü ($r=,151$, $p<,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin bireysel özelliklerinden olan yaş ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönde zayıf anlamlı ilişki bulundu ($r=-,172$, $p<,05$). Ancak yaş ile örgütsel güven boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmadı (Tablo 4).

Hemşirelerin mesleki özelliklerinden olan mesleki çalışma yılı ile sosyal baskınlık yönelimleri arasında negatif yönde zayıf anlamlı ilişki görülürken ($r=-,200$, $p<,01$), ÖGÖ alt boyutlarıyla bir ilişki saptanmadı (Tablo 4).

Hemşirelerin mesleki özelliklerinden kurumda çalıştıkları yıl ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda negative yönde zayıf anlamlı ilişki bulundu ($r=-,133$, $p<,05$) (Tablo 4).

6.4. HEMŞİRELERİN BİREYSEL ve MESLEKİ ÖZELLİKLERİ ile SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMİ ve ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 5. Hemşirelerin Cinsiyeti ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)

<i>Cinsiyet</i>	<i>SBYÖ</i>	<i>ÖGÖ</i>		
	Yöneticiye güven	Kuruma güven	Çalışma arkadaşlarına güven	
	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss
<i>Kadın</i>	48,18±15,21	3,98±1,06	3,22±1,13	4,60±0,77
<i>Erkek</i>	60,02±21,20	3,81±1,18	3,38±1,27	4,27±1,11
<i>z</i>	-3,235	-,695	-,689	-1,485
<i>p</i>	,001	0,487	,491	,137

z: Mann Whitney U testi

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel özellikleri ile SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında (Tablo 5); erkek hemşirelerin sosyal SBYÖ puan ortalamaları ile kadınların SBYÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark görüldü ($p<0,05$). Erkeklerin sosyal baskınlık yönelimleri ölçeği puan ortalamalarının kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlendi. Erkek hemşirelerin örgütsel güven alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güvende kadınlara oranla anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 6. Hemşirelerin Medeni Durumu ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)

<i>Medeni Durum</i>	<i>SBYÖ</i>	<i>ÖGÖ</i>		
	Yöneticiye güven	Kuruma güven	Çalışma arkadaşlarına güven	
	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss	Ort±Ss
<i>Bekâr</i>	55,17±17,34	4,06±1,09	3,32±1,20	4,56±,69
<i>Evli</i>	47,98±16,30	3,91±1,08	3,21±1,13	4,53±,90
<i>z</i>	-2,772	-1,109	-,750	-,205
<i>p</i>	,006	,268	,453	,837

z: Mann Whitney U testi

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel özellikleri ile SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında (Tablo 6); bekâr hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi puan ortalamaları ile evli hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi puan

ortalamları arasında anlamlı fark görüldü ($p<0,05$). Bekâr hemşirelerin örgütsel güven alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güvende evli hemşirelere göre anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$).

Tablo 7. Hemşirelerin Çalışma Yılı ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)

<i>Çalışma Yılı</i>	<i>ÖGÖ</i>			
	<i>SBYÖ</i>	<i>Yöneticiye güven</i>	<i>Kuruma güven</i>	<i>Çalışma arkadaşlarına güven</i>
	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>
<i>15 yıl altı</i>	52,52±18,57	3,96±1,04	3,25±1,15	4,51±0,81
<i>15 yıl ve üstü</i>	47,95±14,91	3,95±1,12	3,24±1,17	4,57±0,87
<i>z</i>	-1,751	-,027	-,032	-,599
<i>p</i>	,080	,979	,974	,549

z: Mann Whitney U testi

Hemşirelerin çalışma yılı grupları ile SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamaları ile kıyaslamasında anlamlı bir fark görülmedi ($P>0,05$) (Tablo 7).

Tablo 8. Hemşirelerin Çalıştığı Pozisyon ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)

<i>Çalıştığı Pozisyon</i>	<i>ÖGÖ</i>			
	<i>SBYÖ</i>	<i>Yöneticiye güven</i>	<i>Kuruma güven</i>	<i>Çalışma arkadaşlarına güven</i>
	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>
<i>Servis (a)</i>	51,13±16,79	3,73±1,21	2,93±1,08	4,53±0,80
<i>Yoğunbakım (b)</i>	46,26±15,52	3,93±1,03	2,88±1,06	4,52±0,78
<i>Acil (c)</i>	59,19±17,92	3,99±0,79	3,94±1,03	4,34±1,01
<i>Yönetici* (d)</i>	43,75±13,53	4,61±0,93	4,05±0,93	4,94±0,74
<i>x²</i>	17,721	13,328	41,357	6,030
<i>p</i>	,001	,004	,000	,110
<i>Posthoc</i>	c>a>b>d	d>c>b>a	d>c>a>b	

*Sorumlu Hemşire, Kalite Hemşiresi, Gözetmen Hemşire, Müdür Yardımcısı; x²: Kruskal Wallis Testi

Hemşirelerin çalıştığı pozisyonlara göre SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamalarının karşılaştırılmasında, SBYÖ ve ÖGÖ'nün yöneticiye güven, kuruma güven boyutlarında anlamlı farklar saptandı. Yapılan posthoc analizi sonucunda sıralamalara tabloda yer verildi (Tablo 8).

Tablo 9. Hemşirelerin Eğitim Durumu ile SBYÖ ve ÖGÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=209)

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>ÖGÖ</i>			
	<i>SBYÖ</i>	<i>Yöneticiye güven</i>	<i>Kuruma güven</i>	<i>Çalışma arkadaşlarına güven</i>
	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Ort±Ss</i>
<i>Lise (a)</i>	54,69±17,77	4,16±1,07	3,44±1,40	4,74±,64
<i>Ön lisans (b)</i>	51,02±17,08	3,58±1,09	2,95±1,04	4,42±,89
<i>Lisans (c)</i>	49,09±16,88	4,02±1,04	3,26±1,11	4,54±,85
<i>Lisansüstü (d)</i>	49,12±15,94	4,16±1,15	3,54±1,23	4,56±,88
<i>x²</i>	2,247	8,507	5,359	1,977
<i>p</i>	,523	,037	,147	,577
<i>Posthoc</i>		a=d>c>d		

x²: Kruskal Wallis testi

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven boyutunda anlamlı fark saptandı ($p<0,05$). Gerek sosyal baskınlık yönelimlerinde gerekse kuruma ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarında anlamlı fark görülmedi ($p>0,05$). Yapılan posthoc analizi sonucunda farkın önlisans düzeyinde olan hemşirelerin puan ortalamalarından kaynaklandığı belirlendi (Tablo 9).

7. TARTIŞMA

Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ile örgütsel güven davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırmamız sonucunda elde edilen bulgular, literatür eşliğinde, aşağıdaki başlıklarda tartışıldı.

- Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri
- Hemşirelerin örgütsel güven davranışları
- Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkiler

7.1. HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ

Araştırmada hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi ortalama puanı $50,18 \pm 16,91$ bulundu. Elde edilen SBY ortalaması orta düzeydedir. Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi artıkça eşitlikçi dünya görüşünde artışı gözlemlenmektedir (Coenders ve Scheepers 2003). Hasta ve Karaçanta'nın (2017) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, sosyal baskınlık yönelim düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur (Hasta ve Karaçanta 2017).

Araştırmada erkek hemşirelerin sosyal baskınlık yöneliminde ortalama bir puan aldıkları görülürken, kadınlara oranla daha yüksek puanlar aldıkları ve arasında anlamlı fark olduğu görüldü. Bu durum bize tahminlerimiz ve literatürde yapılan çalışmalara uyumlu olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalar erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip olduklarını göstermektedir (Dambrun ve ark. 2004). Türkiye'de yapılan çalışmalar da benzer sonuçlar göstermektedir (Okumuşoğlu 2008). Erkeklerin statülerini korumak için cinsiyet ayrımcılığını meşrulaştıran mitleri daha fazla kullandıkları ve bundan dolayı sosyal baskınlıklarının kadınlardan yüksek olduğu düşünülmektedir. Fakat hiyerarşi azaltıcı söylemde kadın-erkek arasında bir fark bulunmamıştır (Foels ve Pappas 2004).

Hasta ve düşkünlere yardım olarak başladığı görülen Hemşirelik'te, erkekler tarihin ilk dönemlerinde rol almış, hatta bu dönemde kadınlar, ya erkeklerin gerisinde olmuşlar ya da erkekler ile işbirliğine giderek bu mesleğin uygulayıcıları olmuşlardır. Tek tanrılı dinler döneminde erkeklere Dekon, kadınlara ise Dekones adı verilmiştir.

Orta Çağ'da St. John Şövalyeleri, Hemşirelik bakımı ile ilgilenmişlerdir. Her dönemin politik ve sosyal olaylarından etkilenen Hemşirelik mesleği, Florence Nightingale'e kadar, erkeklerin çoğunlukta olduğu bir sağlık disiplini olma özelliğini taşımıştır. Bu dönemden sonra Hemşirelik'te kadınların baskın olduğu görülür (Kaya ve ark. 2011). Şüphesiz birinci ve ikinci dünya savaşları erkeklerin savaşmasına, kadınların da yaralı ve hasta bakımında yer almalarına sebebiyet vermiştir. Florence Nightingale'in öncülüğünden atılan mesleki ilkeler ile Hemşirelik profesyonelleşme adına önemli adımlar atmış ve ilerlemiştir. Foels ve Pappas (2004) Sosyal Baskınlık Kuramı'nda cinsiyeti ayrı bir kategoride ele almaktadır. Kadın ve erkeklerin farklı sosyalleşme süreçleri içerisinde olduklarını ve zamanla farklılaştıklarını iddia etmişlerdir. Onların bu görüşüne göre; erkekler daha üst statüde sosyalleşirken; kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük statüde ve sosyal baskınlık içerisinde sosyalleşmektedirler (Foels ve Pappas 2004). Bu açıdan baktığımızda dünya çapında ağırlıkta doktorların erkek, hemşirelerin ise kadınlardan oluşması sadece dünya savaşlarıyla açıklanabilecek sonuçlar olmaktan çıkıp sosyal baskınlık kuramına göre de açıklanabilir bir sonuçtur.

Hemşirelik mesleği yönetsel açıdan yıllarca doktorluk mesleğinin altında gölgelenmiş ve gelişimini bağımsız sürdürememiştir. Türkiye'de Cumhuriyetle birlikte ilerleyen süreçlerde kadının çalışma hayatına daha fazla girmesiyle kadının rollerinde de farklılaşma olmuştur. Bu yıllarda kadınlara uygun görülen mesleklerden biri de Hemşirelik olmuştur (Koçer 2009).

1954 yılında ülkemizde çıkarılan Hemşirelik kanununda 2007'de yapılan değişiklikle erkeklere de hemşire olma hakkı tanınmış ve Sağlık Memurluğu Bölümü mezunlarının da hemşire olarak çalışmasına olanak tanınmıştır (T.C. Resmi Gazete, 2 Mayıs 2007, Sayı: 26510). Böylece Hemşirelikte cinsiyet ayrımı ortadan kalkmıştır. Çalışmamızda da görüldüğü gibi erkek hemşirelerin yüksek sosyal baskınlık içerisinde olmaları, yönetsel düzeylere yükselme eğilimi içinde olacaklarını göstermektedir. Belki yönetsel anlamda daha baskın ve bağımsız sonuçları grup baskınlığı ile getirebileceği gibi eşitsizlikçi yaklaşımların da artmasını sağlayacaktır.

Christopher ve Wojda (2008) çalışma yaşamında kadınlara yönelik düşmanlık ve korumacı cinsiyetçi tutumları incelediği araştırmasında, sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin kadınların yetenekleri hakkında kuşkucu önyargılarına sahip olduklarını açıklamıştır (Christopher ve Wojda 2008). Sosyal baskınlık yönelimi bireyin dahil olduğu grubun diğer gruplara hükmetme arzusu olduğu düşünülürse, yüksek statülü grupların kendileri dışındaki kişilere yönelik daha fazla önyargılara sahip olduğu anlaşılabılır (Toper 2016).

Hemşirelik mesleğinin en önemli algı çalışmalarından birisi olan “sus” işareti yıllarca Hemşirelikle özdeşleştirilmiştir (Şantaş ve Kahraman 2017). Ayrıca yeterlilik açısından bakıldığında, toplumun ve doktorların hemşireyi “doktor yardımcısı” olarak gördükleri çalışmalar da bulunmaktadır (Eşer ve ark. 2017). Hemşirelikte erkeklerin sayısının arttırılmak istenmesinin nedenlerinden biri SBY açısından ele alındığında; Hemşirelik imgesinin gelişmesive mesleğe olan endişelerinazaltılıp, güven sağlaması yatmaktadır.

Bu değerlendirmelerden yola çıkarak Christopher ve Wojda (2008)’nın çalışmalarında da açıkladığı gibi; baskın toplum yapısında kadınların yetenekleri sorgulanıp, önyargılı yaklaşılmıştır. Bu yüzden de hemşirelerin erkek sayısı artıkça değişecek olan mesleğin genel imajı, bunu bir yeterliliğe ve saygınlığa dönüştürebilir şeklinde açıklanabilir.

Araştırmamızda yeterli çalışmama olmasından kaynaklı kıyaslayamadığımız bazı bulgular da mevcuttur. Bunlardan biri; bekâr ile evli hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi puan ortalamalarının arasında anlamlı fark olmasıdır. Belki de bekârların daha özgürlükçü yapılarına karşın ebeveyn olan evlilerin gelişen empati seviyesine ulaşamadıklarından bu sonuç ortaya çıkmış olabilir.

Çalışmamızın mesleki olarak yapılmış ilk çalışma olmasında dolayı kıyaslama yapamadığımız bir başka bulgumuz da hemşirelerin çalıştıkları pozisyon ile SBY puan ortalamalarının anlamlılık göstermesidir. Yaptığımız analizlerde SBY puan ortalamalarında en yüksek puanı acil alırken, en düşük puanı ise yönetici hemşirelerin aldıklarını görmekteyiz. Yönetici hemşirelerin düşük SBY puan

ortalamalarına sahip olmaları yönetim açısından iyimser bir yaklaşım; daha eşitlikçi ve adil örgütsel yaklaşımlar sergiledikleri düşünülebilir.

Araştırmamızda hemşirelerin sosyal baskınlık yöneliminin bireysel ve mesleki özellikleriyle de kolerasyon gösterdiği görüldü. Yaş ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönde anlamlı kolerasyon görülürken ($r=-,172$, $p<0,05$), çalışılan yıl ile sosyal baskınlık yönelimleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulundu ($r=-,200$, $p<,01$). Ülkemizde SBY ile yapılan mesleki çalışmalarda; çalışma yılına ilişkin bir kıyaslamaya gidilmemiştir. Yaş artıkça sosyal baskınlığın azaldığı yönünde literatürde de çalışmalar mevcuttur (Özkan 2014). Bu iki değişkenin birbirine paralellik göstermesiyle birlikte, bireylerin yaşları ve mesleki çalışma yılları artıkça eşitlikçi dünya görüşüne daha çok sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Çalışmamızda ayrıca sosyal baskınlık yönelimi ölçeğinin birinci sorusunu oluşturan “Siz ne dersiniz deyin bazı gruplar diğerlerinden daha değerlidir” sorusunun negatif yönde kolerasyon oluşturduğu ve tam olarak anlaşılamadığını düşünmemiz mümkün ($r=-,144$, $\alpha:,872$ - sadece bu madde ile bilgi verilmiştir). İlgili maddenin olağan durumu ifade etmesi dolayısıyla, hemşirelerin kendi düşünceleri doğrultusunda görüş bildirmedikleri düşünülebilir.

7.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DAVRANIŞLARI

Sağlık hizmetlerinde bir çok meslek grubu bir arada multidisipliner bir çerçevede çalışmaktadır (Altuntaş 2008). Sağlık ekibinin bir arada işbirliği içinde çalışmasını sağlamak da yöneticilerin büyük sorumluluğudur. Bu yüzden Hemşirelik hizmetleri yönetiminde de yönetici hemşirelere büyük rol düşmekte, hemşirelerin kaliteli hizmet vermesinde ve iş doyumlarının sağlanmasında çabalar göstermesi beklenmektedir (Yurt ve Olgun 2000).

Örgütsel Güven Ölçeği, (Yücel 2006) tarafından geliştirilmiş, Baykal ve Altuntaş tarafından (2008) yılında hemşirelere uyarlanmıştır. Çalışmamıza kıyasla Altuntaş'ın çalışmasında yöneticiye, kuruma ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutlarında topladığı puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. En az, çalıştıkları kuruma güven duyan hemşireler ortak bulguyken, çalışmamızda en fazla güven iş arkadaşlarına

oldu. Altuntaş'ın çalışmasında ise yöneticiye duydukları güven en yüksek puan almıştır (Altuntaş 2008). Çalışmamızla paralellik gösteren araştırmalar da mevcuttur. Durukan, Akyürek ve Coşkun'un (2010) Hacettepe'de çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada ise; hemşirelerin örgütsel güven düzeylerini orta seviyede bulmuştur (Durukan ve ark. 2010).

Altuntaş (2008) yaptığı uyarlama çalışmasında, serviste çalışan hemşirelere oranla yönetim kadrosunda yer alan hemşirelerin ÖGÖ alt boyutlarında yer alan yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güvende daha yüksek puan ortalamaları elde ettiklerini ve anlamlı fark olduğunu dile getirmiştir (Altuntaş 2008). Çalışmamızda bulunan sonuçlar aynı paralellik de görülmektedir. Medeni durum kıyaslamasında ise ÖGÖ'nün her üç alt boyutunda evlilerin bekârlara oranla daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğunu gözlemlemiştir (Altuntaş 2008). Bizim çalışmamızda her üç boyutta da anlamlı bir bulguya rastlanılmamıştır.

Laschinger, Finegan ve Shamian'ın (2001) Kanada'da Hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada da hemşireler en fazla güveni iş arkadaşlarına duyarken, yönetime daha az güven duyduğu görülmüştür (Laschinger ve ark. 2001). Halıcı ve arkadaşları (2015) çalışmalarında ise örgütsel güven alt boyutlarında yönetici ve çalışan hemşireler arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. En az çalıştıkları kuruma güven duyan hemşireler; en fazla iş arkadaşlarına güven duymaları çalışmamızla ortak bulgudur (Halıcı ve ark. 2015).

Çalışmamızda toplam çalışma süresi ile örgütsel güvenin alt boyutları arasında anlamlı bir fark görülmezken, yapılan kolerasyon analizinde kurumda geçirilen süre ile yöneticiye güven alt boyutunda ters yönde zayıf anlamlı ilişki görüldü ($r=-133$, $p<0,05$). Halıcı ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında ise kurumdaki çalışma süresiyle, yöneticiye güven ve kuruma güven puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklar bulmuştur. Toplam çalışma yılı süresi değişkenine göre, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulmuştur (Halıcı ve ark. 2015).

Basit ve Duygulu'nun (2017) yaptıkları çalışmada hemşirelerin örgütsel güven ve hastanede bulunma amaçlarını incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre;

hemşirelerin çalıştıkları kuruma güvenleri düşük bulunmuş ancak meslektaşlarına güvenlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Güvenin olduğu çalışma ortamlarında bireyler fikirlerini, düşüncelerini çekinmeden söyleyebilmektedirler. Bir kurumda; sessiz, sakin, sadakatin az olduğu bir ortam varsa çalışanlar sırf korktukları ve işlerini kaybetmek istemedikleri için fikirlerini söylemiyorsa, yönetim şekli hiyerarşik iste kuruma karşı güvenleri düşük demektir. Güvenin olduğu kurumlarda bilgi paylaşımı, iş tatmini, performans, motivasyon ve verimliliğin arttığı, kurum içi işten ayrılma nitetinin ise azaldığı görülmektedir (Afşar 2013; Basit ve Duygulu 2017).

7.3.HEMŞİRELERİN SOSYAL BASKINLIK YÖNELİMLERİ ile ÖRGÜTSEL GÜVENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sosyal baskınlık yönelimi daha çok toplumsal bazda sosyolojik çalışmalar için kullanılsa da hiyerarşinin önemli olduğu örgütsel yapılarda da çalışmalar mevcuttur. Çalışmamız, hiyerarşinin çok önemli olduğu hastanelerde hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimlerini inceleyip bunu örgütsel güvenleriyle ilişkilendirmek üzere planlandı.

Çalışmamız yönetsel-sosyolojik bir çalışma niteliği taşıyıp, gerek mesleki gerekse yönetsel bazda önem arz etmektedir. Bunun sonucunda iki ölçeğin kolerasyon analizinde, SBY ile yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutunda bir ilişki görülmezken, kuruma güvende pozitif yönde zayıf kolerasyon görülmektedir. Sosyal baskınlığı yüksek bireylerin daha çok çalışan hemşireler olarak görüldüğünü dikkate alırsak, kuruma güvenlenlerini baskın yapılarıyla benimseme yoluna giderek sağladıkları düşünülebilir. Bu bireylerin baskınlık yönelimlerini kullanıp, iş ortamında kurumu benimseme özgüveni içinde eylemlerde bulundukları düşünülebilir.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimlerini ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla 219 hemşire üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda;

- Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının $36,20 \pm 7,71$, %83,1'i kadın, %69,4' ü evli, %55,2'si lisans mezunu ve %37,4'ü servis hemşiresi, %51,1 'si 15 yıl ve üstünde mesleki deneyime sahiptir; hemşirelerin çalışma yıl ortalaması $14,72 \pm 8,60$, kurumda çalışma yılı $5,34 \pm 6,10$, birimde çalışma yılı ortalaması $4,18 \pm 4,79$ bulundu.
- Hemşirelerin SBY ölçeği ortalaması $50,18 \pm 16,91$,
- Hemşirelerin ÖGÖ'nün yöneticiye güven alt boyutu $3,96 \pm 1,08$, kuruma güven $3,25 \pm 1,15$, çalışma arkadaşlarına güven ise $4,54 \pm 0,84$ ortalama puan aldıkları görüldü.
- Sosyal baskınlık yönelimi ile yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, kuruma güven ile arasında pozitif yönde zayıf anlamlı bir ilişki bulundu ($r=,151$, $p<0,05$).
- Hemşirelerin yaşı ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönde zayıf anlamlı kolerasyon bulundu ($r=-,172$, $p<0,05$). Ancak yaş ile örgütsel güven boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmadı.
- Hemşirelerin mesleki özelliklerinden olan çalıştığı yıl ile sosyal baskınlık yönelimleri arasında negatif yönde zayıf anlamlı ilişki görülürken ($r=-,200$, $p<,01$), örgütsel güvenin alt boyutlarıyla bir ilişki saptanmadı.
- Hemşirelerin mesleki özelliklerinden kurumda çalıştıkları yıl ile örgütsel güvenin yöneticiye güven alt boyutunda negatif yönde zayıf anlamlı ilişki bulundu ($r=-,133$, $p<0,5$) (Tablo 4).
- Erkek hemşirelerin SBY puan ortalamaları ile kadınların SBY puan ortalamaları arasında anlamlı fark vardı ($p<0,05$). Erkek hemşirelerin örgütsel güven alt boyutlarında kadınlara oranla anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$).
- Bekâr hemşirelerin SBY puan ortalamaları ile evli hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi puan ortalamaları arasında anlamlı fark görüldü ($p<0,05$).

Medeni duruma göre, hemşirelerin örgütsel güven alt boyutları arasında bir fark bulunmadı ($p>0,05$).

- Hemşirelerin çalıştığı pozisyonlara göre, SBY ve ÖGÖ'nün yöneticiye güven, kuruma güven boyutlarında anlamlı farklar saptandı.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ile örgütsel güven ölçeğinin yöneticiye güven boyutunda anlamlı fark saptandı. Yapılan posthoc analizi sonucunda farkın önlisans düzeyinde olan hemşirelerin puan ortalamalarından kaynaklandığı belirlendi.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre;

- Hemşirelikte Yönetimde Sosyolojik çalışmalar oldukça azdır. Çalışan bireylerin özelliklerini bilmek, yönetimde kullanmak için daha çok sosyolojik-yönetimsel çalışmalar yapılması,
- Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimlerini daha büyük evren çalışmalarında denenmesi hatta diğer sağlık personelleri ile karşılaştırmalarda bulunulması,
- Yöneticilerin SBY ortalama puanlarının düşük, ÖGÖ puan ortalamalarının yüksek olmasına rağmen; çalışan hemşirelerin daha düşük örgütsel güven davranışları sergilemesindeki sebeplerin araştırılması, bireylere uygulanan kurumsal politikaların gözden geçirilmesi,
- SBY puanları yüksek bireyler için daha adil kurumsal yönelimler sergilemeleri için yöneticilerin kurumsal kültürü gözden geçirmeleri ve bireylere benimsetmeleri,
- Erkek hemşirelerin örgütsel düzeyde yöneticilik faaliyetleri ve imajlarını inceleyecek daha çok çalışmanın yapılması, erkek hemşirelerin yönetici olduğu kurumlarda çalışmalar yapılması önerilir.

9. KAYNAKLAR

Altuntaş, S. (2008). Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Doktora Tezi. İstanbul. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Afşar L. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya ilişkin bir araştırma. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477.

Bachmann, R. (2002). Trust and power as means of co-ordinating the internal relations of the organization: a conceptual framework: University of Groningen.

Basit G, ve Duygulu S (2017). Nurse's Organizational Trust and İntention to Continue Working at Hospital in Turkey. *Collegian*.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı, 59.

Belk, R. W. (1985). Materialism: Trait aspects of living in the material world. *Journal of Consumer research*, 12(3), 265-280.

Bierstedt, R. (2011). Sosyal Gruplar, Örgütler ve Kurumlar. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 358.

Blasi, G., & Jost, J. T. (2006). System justification theory and research: Implications for law, legal advocacy, and social justice. *California Law Review*, 94(4), 1119-1168.

Bowen, C. C., Swim, J. K., & Jacobs, R. R. (2000). Evaluating gender biases on actual job performance of real people: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(10), 2194-2215.

Caldwell, C., & Clapham, S. E. (2003). Organizational Trustworthiness: An International Perspective. *Journal of Business Ethics*, 47(4), 349-364.

Candan, H. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma.

Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2012). Ethics, Sustainability and Stakeholder Management. *Business and Society*, 691.

Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., Birkenmeier, B. J., & Phillips, J. S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.

Champoux, J. E. (2010). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations*: Routledge.

Christopher, A. N., & Wojda, M. R. (2008). Social dominance orientation, right-wing authoritarianism, sexism, and prejudice toward women in the workforce. *Psychology of Women Quarterly*, 32(1), 65-73.

Coenders, M., & Scheepers, P. (2003). The effect of education on nationalism and ethnic exclusionism: An international comparison. *Political Psychology*, 24(2), 313-343.

Collier, J. (1998). Theorising the ethical organization. *Business Ethics Quarterly*, 8(4), 621-654.

Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1980). *Introduction to organizational behavior: text and readings*: McGraw-Hill/Irwin.

Dambrun, M., Duarte, S., & Guimond, S. (2004). Why Are Men More Likely to Support Group-Based Dominance than Women? Paper presented at the 28th International Congress of Psychology.

Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

Duckitt, J., & Sibley, C. G. (2007). Right wing authoritarianism, social dominance orientation and the dimensions of generalized prejudice. *European Journal of Personality*, 21(2), 113-130. doi:10.1002/per.614

Dursun, E. (2015). The relation between organizational trust, organizational support and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 9(4), 1.

Durukan, U. A. G. S., Akyürek, U. A. G. Ç., & Coşkun, A. G. E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3).

Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 111(1), 3.

Ekmekci, F. (2010). Marazi bir durum olarak Türkiye’de niyet siyaseti: Türkiye’de toplumsal güven eksikliği ve bunun siyasal sonuçları. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 234-246.

Erdem, F. (2003). Örgütsel yaşamda güven. *Sosyal bilimlerde güven*. Ankara: Vadi Yayınları.

Ergün, E., (1997), Örgütlerde Çatışma Yönetimi ve Bir Uygulama, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

Eroğlu, Ş. G. (2009). Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi,

Eşer, İ., Orkun, N., & Çetin, P. (2017). Hemşirelik İmajı ve 1950’li Yıllarda Bir Seri İlan. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(4).

Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*: McGraw-Hill College.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.

Foels, R., & Pappas, C. J. (2004). Learning and unlearning the myths we are taught: Gender and social dominance orientation. *Sex roles*, 50(11-12), 743-757.

Forsyth, D. R. (2009). *Ground Dynamics*. New York: Wadsworth

Gönüllü, M. (2001). Grup ve Grup Yapısı. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 191-201.

Franzoi, S. L. (1995). The body-as-object versus the body-as-process: Gender differences and gender considerations. *Sex Roles*, 33(5-6), 417-437.

Halıcı, M., Söyük, S., & İbrahim, G. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 180-198.

Hasta, D., & Karaçanta, H. (2017). Yetkecilik, Sosyal Baskılık Yönelimi ve Siyasal Görüş. *Türk Psikoloji Yazıları*, 20(40), 23-34.

Henttonen, K., & Blomqvist, K. (2005). Managing distance in a global virtual team: the evolution of trust through technology-mediated relational communication. *Strategic Change*, 14(2), 107-119.

Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., . . . Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO₇ scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003.

Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.

Ilgen, D. R., & Youtz, M. A. (1984). Factors affecting the evaluation and development of minorities in organizations. Retrieved from

Ingenhoff, D., & Sommer, K. (2010). Trust in Companies and in CEOs: A Comparative Study of the Main Influences. *Journal of Business Ethics*, 95(3), 339-355. doi:10.1007/s10551-010-0363-y

Jost, J. T., & Haines, E. L. (2000). Placating the Powerless: Effects of Legitimate and Illegitimate Explanation on Affect, Memory and Stereotyping. Retrieved from

Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri.

Karaçanta, H. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Baskınlık Yönelimi ve Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması [Comparison of university students in terms of social dominance orientation and some other variables]. Unpublished doctoral thesis). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 232.

Karayeğen, G. (2015). Çevreci Tutum ve Davranışlar: Sosyal Baskınlık Yönelimi, Yetkecilik ve Ahlak Açısından Bir Değerlendirme. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Kaya, N., Turan, N., & Öztürk, A. (2011). Türkiye’de erkek hemşire imgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 16-30.

Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A., & Vahtera, J. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease—a meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 431-442.

Kocacık, F. (2003). Toplumbilim ders notları: Cumhuriyet Üniversitesi.

Koçer, D. (2009). Demokrat parti dönemi (1950-1960) kadın dergilerinde kadın imajı. *Zeitschrift für die Welt der Türken*.

Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing economics*, 23(1), 6.

Landau, J. (1995). The relationship of race and gender to managers' ratings of promotion potential. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 391-400.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *Journal of nursing Administration*, 31(5), 260-272.

Levin, S., Federico, C. M., Sidanius, J., & Rabinowitz, J. L. (2002). Social Dominance Orientation and Intergroup Bias: The Legitimation of Favoritism for High-Status Groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(2), 144-157. doi:10.1177/0146167202282002

Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 114, 139.

Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social forces*, 63(4), 967-985.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695-706.

Erdem, M., & Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141-154.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. doi:10.2307/258792

Miles, R., & Cashmore, E. (1988). *Dictionary of race and ethnic relations*.

Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 261.

Nyhan, R. C. (2000). Changing the paradigm: Trust and its role in public sector organizations. *The American Review of Public Administration*, 30(1), 87-109.

Okumuşoğlu (2008), Sosyal Baskınlık Yöneliminin Kişilik Özellikleri ile İlişkisi.

Omarov, A. (2009). Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama. DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü,

ÖRNEK, A. (1984). Siyasal Sistemlerde Memurların Durumu. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi(33).

Özdemir, S., Tosun, B., Bebiş, H., & Yava, A. (2013). Hemşire Kaleminden Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Saldırı. TAF Preventive Medicine Bulletin, 12(2).

Özkalp, E. (2003). Örgütsel Davranış: Anadolu Üniversitesi.

Özkan, K. (2014). Kadınların kolektif eylem yöneliminin yordayıcıları: Kültürel benlik kurguları, kadın kimliği ile özdeşleşme, kadınların sosyal baskınlık yönelimi ve sistemi meşrulaştırma eğilimi. Uludağ Üniversitesi, Bursa

Özmen, Y. S. (2012). Örgütsel Güven Boyutlarının Analizi Yaşar Üniversitesi, İzmir.

Parlak, B. (2016). Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri. İstanbul: Beta Basım.

Robbins, S. P. (1991). Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications: Prentice Hall.

Rosenblatt, V. (2012). Hierarchies, power inequalities, and organizational corruption. Journal of Business Ethics, 111(2), 237-251.

Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. Organization Development Journal, 18(4), 35.

Sidanius, J., & Pratto, F. (2001). Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression: Cambridge University Press.

Sidanius, J., Pratto, F., van Laar, C., & Levin, S. (2004). Social Dominance Theory: Its Agenda and Metasözohod. Political Psychology, 25(6), 845-880.

Sözen, C., Yeloğlu, H. O., & Fikret, A. (2009). Eşitsizliğe karşı sessiz kalma: mavi yakalı çalışanların motivasyonu üzerine görgül bir çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(22), 395-408.

Stoner, C. R., & Hartman, R. I. (1993). Team building: answering the tough questions. Business Horizons, 36(5), 70-79.

Şantaş, F., & Kahraman, G. (2017). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Algı: Hekim, Hemşire ve Eczacının "Ekşi Sözlük" te Sunumu. Gümüşhane University Electronic

Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 8(19).

Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241.

TC. Resmi Gazete. Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. 2 Mayıs 2007. Sayı: 26510. Başbakanlık Basımevi, Ankara.

Tevrüz, S., Artan, İ., & Bozkurt, T. (1999). Davranışlarımızdan Seçmeler: Örgütsel Yaklaşım. İstanbul: Beta Basım.

Toper, M. (2016). Çalışma Yaşamında Eski Hükümlülere Yönelik Önyargıların Bireysel Belirleyicileri: Ankara'da Belediyelerde Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Umstot, D. D. (1988). *Understanding Organizational Behavior*. New York: West Publishing.

Velez, P., & Strom, T. (2012). Effects of organizational trust. *Organization Development Journal*, 30(2), 39.

Yıldırım, N. (2010). Sivil toplum kuruluşu gönüllülerinin adil dünya inançları, sosyal baskınlık yönelimleri ve sistemi meşru algılama düzeyleri. Unpublished master's thesis, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin. Thank you for listening.

Yurt, S., & Olgun, N. (2000). Bir Devlet Hastanesindeki Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Aldıkları Doyumun Belirlenmesi. I. Uluslararası& VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, Antalya, 531-535.

Yücel, P. (2006). Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

10.EKLER

Ek-1. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri Formu

Sayın katılımcı;

Dolduracağınız anket formu siz çalışanların iş yerindeki sosyal baskınlık yönelimlerinizi (gruplaşma, hiyerarşi, kıdem, eşitsizliğe önem verme vb. yaklaşımlarınızı) ve kurumunuza olan güveninizi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Sorulara doğru yanıt vermeniz ve gönüllü katılımınız araştırmanın sonucunu olumlu yönde etkileyecektir. Bilgileriniz kesinlikle saklı tutulacaktır. Sonuçlar bilimsel ortamlarda paylaşılacaktır. Formu doldurma süresi yaklaşık 5-6 dk'dır. Anket süresi boyunca yanınızda bulunup anlamakta zorluk çektiğiniz soruları açıklayacağım.Katılım ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Doç.Dr.Adalet KUTLU

Ali KAPLAN

1. Yaşınız:.....

2. Cinsiyet: 1. () Kadın 2. () Erkek

3. Medeni durumunuz : 1. () Bekâr 2. () Evli 3.() Dul

4. Eğitim durumunuz:

1. () İlkokul 2. () Lise 3.() Önlisans 4. () Lisans 5. () Yüksek lisans 6. () Doktora

6. Kaç yıldır çalışıyorsunuz: yılay

7.Bu kurumda çalışma süreniz:..... yılay

8.Bu birimde çalışma süreniz:..... yılay

10. Hangi pozisyonda çalışıyorsunuz:

Normatif (Çalışan) Hemşire	Yönetici Hemşire
1. Servis Hemşiresi ()	6. Hem. Hiz. Müdür Yardımcısı ()
2. Yoğun Bakım Hemşiresi ()	7. Supervizör Hemşire ()
3. Acil Servis Hemşiresi ()	8. Eğitim Hemşiresi
4. Ameliyathane Hemşiresi ()	9. Sorumlu Hemşire ()
5. Diğer.....	10. Diğer.....

Ek-2. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği

Sayın Katılımcı, Lütfen, soruları çalışma ortamınızı dikkate alarak doldurunuz. İşaretlerken yan taraftaki 7 faktörlü boyuta dikkat ediniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
1	Siz ne dersanız deyin, bazı gruplar diğerlerinden daha değerlidir.							
2	Bütün gruplara yaşamda eşit şans verilmelidir.							
3	Üstün gruplar daha alt düzeyden gruplara egemen olmalıdır.							
4	Hiçbir grup toplumda baskın olmamalıdır.							
5	Eğer belirli gruplar yerlerinde dursalardı daha az sorunumuz olurdu.							
6	Belirli grupların en üstte diğer grupların en alta olması belki iyi bir şeydir.							
7	Sosyal eşitlik toplumsal hedefimiz olmalıdır.							
8	Bazen diğer gruplar oldukları yerde tutulmalıdırlar.							
9	Eğer bütün gruplar eşit olabilseydi iyi olurdu.							
10	Grupların eşitliği idealimiz olmalıdır.							
11	Grubunuzunistediğini elde edebilmesi için bazen diğer gruplara karşı güç kullanmak gereklidir.							
12	Farklı grupların koşullarını eşitlemek için elimizden geleni yapmalıyız.							
13	Düşük statülü gruplar yerlerinde kalmalıdırlar.							
14	Farklı gruplara eşit davransaydık şimdi daha az sorunumuz olurdu.							
15	Gelirleri daha eşit hale getirmek için elimizden geleni yapmalıyız.							
16	Yaşamda ilerlemek için bazen başka grupları çiğneyip geçmek gereklidir.							

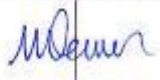
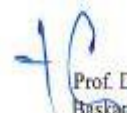
Ek-3. Örgütsel Güven Ölçeği

Sayın Katılımcı, Lütfen, soruları çalışma ortamınızı dikkate alarak doldurunuz. İşaretlerken yan taraftaki 7 faktörlü boyuta dikkat ediniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
1	Üstümün, bana verdiği sözleri tutacağına düşünüyorum							
2	Üstüm, işinde uzmandır							
3	Üstümün benim yaptığımı kontrol edebilecek bilgisi vardır.							
4	Üstümün uygun kararlar alacağına eminim							
5	Üstüm ekip ruhu geliştirebilir							
6	Üstüm, işimi yaparken karşılaştığım sorunlara çözüm getirebilir.							
7	Üstüm, bir hata yaptığımda, beni yönetime karşı korur.							
8	Kişisel sorunlarımı üstümle paylaşabilirim.							
9	Üstüm, benim bulunmadığım ortamlarda beni eleştirmez.							
10	Üstüm, benim yaptığım çalışmalarını kendi yapmış gibi göstermez.							
11	Üstüm bana dürüst davranır							
12	Üstüm, benden bilgi saklamaz							
13	Üstüm, aldığı kararlarla ilgili olarak beni bilgilendirir.							
14	Üstüme, kendisiyle paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.							
15	Üstüm, benim düşüncelerimi anlamaya çalışır.							
16	Üstüme problemlerimi anlattığımda, bana yapıcı yaklaşacağını bilirim.							
17	Üstüm, mesleki gelişimim ile ilgili beklentilerini açıkça ifade eder.							
18	Yaptığım işin kalitesi ile ilgili olarak üstümden sürekli geribildirim alırım.							
19	Kendisine gereksinim duyduğumda, üstüm yardıma hazırdır.							
20	Üstümün görüşlerine katılmama özgürlüğüm vardır.							
21	Üstüm, karar vereceği zaman benim de fikrimi alır.							

22	Üstüm beni, sadece hastanenin hedeflerine ulaşmak için bir araç değil, bir insan olarak görür.							
23	Hastanemizde tüm çalışanlar, duyulması hoş olmasa bile gerçekleri söylerler.							
24	Hastanemizin yöneticileri dürüsttür.							
25	Hastanemizin geleceği ile ilgili doğru kararlar alınmasında hastane yöneticilerine güvenirim.							
26	Hastanemizin yöneticileri, kurumun projeleriyle ilgili bilgileri açıkça paylaşırlar.							
27	Hastane yönetimi, özlük haklarımız konusunda adil davranır.							
28	Hastane yöneticileri, çalışanların tümüne güven duyarlar.							
29	Hastanemizde çalışma saatleri ve çalışma programları, çalışanların sosyal hayatlarına zaman ayırabilme olanağı tanır.							
30	Hastanemizde kurum politikaları, çalışanların fikirleri dikkate alınarak oluşturulur.							
31	Bu hastanede herkes birbiriyle açıkça iletişim kurar.							
32	Çalışanlar, kurum politikaları ile ilgili önerilerini söylemekten çekinmezler.							
33	Bu hastanede her şey açıklıkla yürütülür, gizli saklı uygulamalar yoktur.							
34	İşimde herhangi bir zorlukla karşılaştığımda iş arkadaşlarımdan bana yardımcı olacağını bilirim.							
35	Bu hastanedeki çalışanlar arasında olumlu iş ilişkileri vardır.							
36	İş arkadaşlarımdan, verdikleri sözü tutarlar.							
37	İş arkadaşlarımdan becerilerine güvenirim.							
38	İş arkadaşlarımdan arasında işbirliği vardır.							
39	İş arkadaşlarımdan, gerektiğinde birbirlerinin görüşlerini alırlar.							
40	İş arkadaşlarımdan, ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşır.							
41	İş arkadaşlarımdan, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.							
42	İş arkadaşlarımdan, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.							
43	İş arkadaşlarımdan ekibin amaçlarına ulaşması için gerekirse kendi çıkarlarını arka planda tutarlar.							

Ek-4. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu İzni

T.C.
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu
Karar Formu

KARAR TARİHİ / NO	06 / 12 / 2017 / 20.478.486 -		
ARAŞTIRMANIN ADI	Hemşirelerin Sosyal Baskınlık Yönelimleri ve Örgütsel Güvenle İlişkisi		
SORUMLU ARAŞTIRMACI	Doç. Dr. Adalet KUTLU - MCBÜ Sağ. Bilimleri Fakültesi		
ARAŞTIRMA EKİBİ	Hemşire Ali KAPLAN		
ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ	UZMANLIK TEZİ ☐	YÜKSEK LİSANS-DOKTORA TEZİ ☒	AKADEMİK AMAÇLI ☐
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	28 / 11 / 2017 / Tarih ve 5551 sayılı; araştırma dosyası		
KARAR BİLGİLERİ	Araştırma dosyası incelenmiş, bilimsel ve etik açıdan UYGUN olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir		
Ünvan/Adı/Soyadı		Araştırma ile İlgili Olan Üye	Toplantıya Katılmayan Üye
Prof. Dr. Zeki ARI Tıbbi Biyokimya AD		☐	☐
Prof. Dr. Murat DEMET Psikiyatri AD		☐	☐
Prof. Dr. Sezgi ÇINAR PAKYÜZ İç Hastalıkları Hemşireliği AD		☐	☒
Doç. Dr. Beyhan Cengiz ÖZYURT Halk Sağlığı AD		☐	☐
Doç. Dr. Tuğba ÇAVUŞOĞLU Farmakoloji AD		☐	☐
Doç. Dr. Serdar TOK Spor Bilimleri Fakültesi		☐	☒
Doç. Dr. Ayşen TÜREDİ YILDIRIM Çocuk Hematolojisi BD		☐	☒
Yrd. Doç. Dr. Selim ALTAN Tıbbi Etik AD		☐	☐
Mukadder YILMAZER Avukat		☐	☐
İhsan AVCI Sivil Üye		☐	☐
Etik Kurulumuzun kararı yukarıda belirtilmiştir. <u>Araştırmanız Her Hangi Bir Aşamada Etik Kurulumuzun "İzleme - Denetleme" Görevi Gereği Lüzumu Halinde Haberli / Habersiz Olarak Denetlenebilir.</u> Araştırma Başvuru Formunun Taahhütname - Bölüm E kısmında belirtilmiş olan hususların dikkate alınarak istenilen bilgilerin Etik Kurulumuza zamanında iletilmesi konusunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.  Prof. Dr. Zeki ARI Başkan			

Ek-5. İzmir Çiğli Bölge Eğitim Hastanesi Araştırma Ön İzin Belgesi

ÇİĞLİ BÖLGE EĞİTİM HASTANESİ ARAŞTIRMA ÖN İZİN BELGESİ

Araştırmamı Kurumunuzda yapabilmem için gerekli ön iznin verilmesi hususunda, gereğini arz ederim.

Ad Soyad: ALİ KAPLAN

Cep Tel: 532 207 02 83

Tarih: 28.02.2018

İmza: 

Araştırmanın;

Adı/ Konusu:	Hemşirelerin Sosyal Baskınlık Yönelimleri ve Örgütsel Güvenle İlişkisi Konusu, hemşirelerin iş yerindeki sosyal baskınlık tutumlarını belirlemek. Bu tutumların örgütsel güvenle ilişkisini değerlendirmektir.
Amacı:	Bu çalışmada, ülkemizde diğer meslek elemanları üzerinde de denenen sosyal baskınlık yönelimlerini hemşireler üzerinde araştırmayı planlıyor, bunun örgütsel güvenle ilişkisini analiz etmeyi amaçlıyoruz. Ülkemizde yaygınlaşan hiyerarşik yapılaşmalar sosyal baskınlığı artmış kurum kültürü oluşmasında etkili olmaktadır. Sağlık sektörü de bu yapılaşmalarda başta gelmektedir. Hemşirelerin iş yerindeki güç-statü kazanma istekleri ve eşitsizlik yaklaşımları ile örgütsel güvenleri arasındaki ilişkiyi inceleyecek ilk alan çalışmasıdır.
Yöntemi:	Veriler anket aracılığı ile alınacaktır. Anketimiz 3 bölümden oluşmaktadır. 2 ölçeğin izinleri alınmış ve ekte sunulmuştur. Anketler anlaşılabilirlik açısından 5 kişi ile çalışılmış ve öneriler doğrultusunda son şekli verilmiştir. Formların ortalama doldurma süresi 5-6 dk olarak gözlemlenmiştir. Anketler çalışmacı Ali Kaplan tarafından uygulanacaktır. 1) Kişisel Bilgiler Formu (9 soru) 2) Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (16 soru) 3) Örgütsel Güven Ölçeği (42 soru) Toplamda 67 sorudan oluşmaktadır. Veriler Spss 21.0 programında analiz edilecektir. Tanımlayıcı (sayı-yüzde-ortalama,median), ölçek puan ve alt boyut ortalamaları, standart sapma, iki ölçek alt boyutları ortalamaları arasında kolerasyon, hemşirelerin demografik özellikleriyle ölçeklerin ölçek alt boyutları arasında anlamlık düzeyleri için ki kare, T-test, Anova, Man Whitney U uygulanacaktır.

Ek-6. Gönüllü Onam Formu

CALIŞMANIN ADI: Hemşirelerin Sosyal Baskınlık Yönelimleri ve Örgütsel Güvenle İlişkisi

Bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını bilgilerinizin nasıl kullanılacağını çalışmanın neleri içerdiğini ve olası yararlarını risklerini ve rahatsızlık verebilecek konuları anlamanız önemlidir. Eğer çalışmaya katılmaya karar vererseniz imzalamanız için size bu Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu verilecektir. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz.

CALIŞMANIN KONUSU VE AMACI : Dolduracağınız anket formu, iş yerindeki sosyal baskınlık yönelimlerinizi (gruplaşma, hiyerarşi, kıdem, eşitsizliğe önem verme vb. yaklaşımlarınızı) ve örgütsel (kurumunuza) olan güveninizi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı; Hemşirelerin iş yerindeki sosyal baskınlık tutumlarını belirlemek ve bu tutumların örgütsel güvenle ilişkisini değerlendirmektir.

Sorulara doğru yanıt vermeniz ve gönüllü katılımınız araştırmanın sonucunu olumlu yönde etkileyecektir. Yaklaşık 5-6 dk'nızı alacaktır. Katılım ve katkılarınız için teşekkür ederim. Anket süresi boyunca yanınızda bulunup, anlamakta zorluk çektiğiniz soruları açıklayacağım.

CALIŞMA İŞLEMLERİ:

Anketimiz 3 bölümden oluşmaktadır. Doldurulması ortalama 5-6 dk sürmektedir.

- 1) Kişisel Bilgiler Formu (8 soru)
- 2) Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (16 soru)
- 3) Örgütsel Güven Ölçeği (43 soru)

Toplamda 67 sorudan oluşmaktadır.

CALIŞMAYA KATILMAMIN OLASI YARARLARI NELERDİR?

Ülkemizde hemşireler üzerinde sosyal baskınlık yönelimini ölçen çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan çalışmamız önemlidir ve sosyal baskınlık yönelimi ile örgütsel güven arasındaki bağın incelenmesi de literatüre katkı sağlayacaktır. Sizlerin de katılımı bilimsel açıdan değerlidir.

GÖNÜLLÜYE UYGULANACAK İŞLEMLERİN OLASI ZARARLARI NELERDİR?

Form bilgileriniz kesinlikle kurumunuzla veya bir medya organıyla paylaşılmayacaktır.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?

Paylaşılmayacak. Verilerin sonuçları bilimsel toplantılarda paylaşılacaktır.

SORU VE PROBLEMLER İÇİN BAŞVURULACAK KİŞİLER :

Hem. Ali KAPLAN | alikaplan@outlook.com.tr | 0532 207 02 83

Çalışmaya Katılma Onayı

Yukarıdaki bilgileri çalışmacı ile ayrıntılı olarak tartıştım ve kendisi bütün sorularımı cevapladı. Bu bilgilendirilmiş olur belgesini okudum ve anladım. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyor ve bu onay belgesini kendi hür irademle imzalıyorum. Bu onay, ilgili hiçbir kanun ve yönetmeliği geçersiz kılmaz.

<i>Gönüllü Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Adres ve Telefon:</i>		

<i>Tanık¹ Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Adres ve Telefon:</i>		

<i>Araştırmacı² Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
--	--	-----------------------

<i>Adres ve Telefon:</i>	
--------------------------	--



Ek-7. Tez Çalışması İzni



Ek-8. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği İzin Yazısı



Ali KAPLAN <canakademisyen@gmail.com>

SBY

4 ileti

Ali KAPLAN <canakademisyen@gmail.com>
Alıcı: hkaracanta@gazi.edu.tr

11 Temmuz 2017 07:46

Merhabalar Hatice Hocam,

Hemşirelikte Yönetimde YL öğrencisiyim. Hemşirelerin SBY'lerini inceleyecek bir çalışma planlıyorum. Hem tez olarak sunmak niyetindeyim. Çalışmayı sonradan size atacağıma yönelik söz de veriyorum. Hatta çalışmaya yönelik fikirlerin de varsa almak isterim. İzninizle çalışmayı yürütmek istiyorum..
İyi çalışmalar dilerim..

HATICE KARACANTA <hkaracanta@gazi.edu.tr>
Alıcı: Ali KAPLAN <canakademisyen@gmail.com>

11 Temmuz 2017 10:33

Merhaba Ali, çalışabilirsin, kolay gelsin.

Ek- 9. Örgütsel Güven Ölçeği İzin Yazısı

Ali Kaplan - Ölçek İzni

 Ali Kaplan
Cum 17.11.2017, 12:32

Sayın Doç. Serap Altuntaş,

Merhabalar hocam. Adalet hocam sizinle görüşmüş. Yüksekisans tezimde kullanmak için Ülkü Baykal ile birlikte yaptığınız 'Örgütsel Güven Ölçeği'nin resmi iznini verebilir misiniz. Ölçeğin kendisini ve değerlendirmesini de gönderirseniz sevinirim. Çok teşekkürler hocam. İyi çalışmalar dilerim..

 Serap Altuntaş <serap342002@yahoo.com>
Cum 17.11.2017, 13:20
Siz; ✓

 örgütsel güven ölçeği.pdf
76 KB

İndir OneDrive'a kaydet

Çalışmanızda Örgütsel Güven Ölçeği'ni kullanabilirsiniz. Ölçekle ilgili bilgiler ekte yer almaktadır. Kolay gelsin....

Ek- 10. İntihal Raporu



11.ÖZGEÇMİŞ

Adı	Ali	Soyadı	KAPLAN
Doğum Yeri	Antakya	Doğum Tarihi	1990
Uyruğu	T.C.	Tel	0 532 207 02 83
E-mail	alikaplan@outlook.com.tr		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurum Adı	Mezuniyet Yılı
Lisans	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi	2014
Lise	Hüseyin Özbuğday Lisesi (Süper Lise)	2008

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (Yıl-Yıl)
İşyeri Hemşiresi	Anadolu Hastaneleri	2012-2012
Anjiyo Hemşiresi	Amerikan Hastanesi	2014-2015
Yoğun Bakım Hemşiresi	Ege Üniversitesi T.F.H.	2015-Halen

Yabancı Dilleri		Okuduğunu Anlama		Konuşma		Yazma		
İngilizce		İyi		İyi		Orta		
Yabancı Dil Sınavı Notu								
YDS	YökDil	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE
	61,25							

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	75,24		

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma Becerisi
Microsoft Office (Word, Excel...)	İyi
Photoshop CS	İyi



