

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ LİDERLİK VE OTORİTE
ALGISI: BİNGÖL KAMU SAĞLIK KURUMLARINDA
BİR ARAŞTIRMA**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Aygül GÜNCEGÖRÜ

İstanbul, 2024

T.C
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ LİDERLİK VE OTORİTE
ALGISI: BİNGÖL KAMU SAĞLIK KURUMLARINDA
BİR ARAŞTIRMA**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Aygül GÜNCEGÖRÜ

Öğrenci No
2120024802

ORCID ID
0009-0009-2463-8379

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KOVANCI

İstanbul, 2024

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Sağlık Çalışanlarının Liderlik Ve Otorite Algısı: Bingöl Kamu Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 16.01.2024

Aygül GÜNCEGÖRÜ

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

16.01.2024

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 2120024802 numaralı *Aygül GÜNCEGÖRÜ*' nün "*İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Sağlık Çalışanlarının Liderlik ve Otorite Algısı: Bingöl Kamu Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 09/01/2024 tarih ve 2024/02 sayılı toplantısında seçilen ve On-Line toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince 45 dakika süre ile Zoom programı aracılığıyla on-line olarak aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında "*OYBİRLİĞİ*" ile "*KABUL*" kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 2 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Dr.Öğr.Üyesi Ah*** KO***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Dr.Öğr.Üyesi Ta*** Fİ***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Doç.Dr.Er*** ŞE***
(Fenerbahçe Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Aygöl GÜNCEGÖRÜ
Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KOVANCI
Derecesi ve Tarihi : Yüksek Lisans (Tezli), 2024
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Liderlik, Otorite, Sağlık Çalışanları

ÖZ

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ LİDERLİK VE OTORİTE ALGISI: BİNGÖL KAMU SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının liderlik ve otorite algısının Bingöl kamu sağlık kurumları örneğinde incelenmesidir. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli kapsamında anket formu ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Bingöl Devlet Hastanesi ve Bingöl Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde görev alan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem kapsamında 300 sağlık personeline ulaşılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan 7 soruluk sosyo-demografik özellikler formu, Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Otorite Tercih Ölçeği Kullanılmıştır. Araştırmada veri analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Liderlik ve otorite ilişkisine yönelik bulgular incelenmiştir. Buna göre dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik ile otorite arasında anlamlı ilişki mevcut değildir. Bununla beraber geleneksel liderlik ile otorite algısı arasında anlamlı ilişki mevcuttur. İlişkinin yönü negatif yönlüdür. Geleneksel liderlik ve otorite arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

Name and Surname : Aygöl GÜNCEGÖRÜ
Supervisor : Asst. Prof. Dr. Ahmet KOVANCI
Type and Date : Master's (Thesis), 2024
Department : Hospital and Health Institutions Management
Keywords : Leadership, Authority, Healthcare Professionals

ABSTRACT

HEALTH WORKERS' PERCEPTION OF LEADERSHIP AND AUTHORITY: A RESEARCH IN BINGOL PUBLIC HEALTH INSTITUTIONS

The aim of the study is to examine the perception of leadership and authority of healthcare professionals in Bingöl public health institutions. Descriptive survey model was used in the study. Within the scope of the survey model, data were collected with a questionnaire form. The population of the study consists of health personnel working in Bingöl State Hospital and Bingöl Obstetrics and Gynecology Hospital. In the study, 300 health personnel were reached within the scope of convenience sampling. A 7-question socio-demographic characteristics form prepared by the researcher, Multifactor Leadership Scale and Authority Preference Scale were used. Data analysis was performed in SPSS 21 package program. The findings regarding the relationship between leadership and authority were analyzed. Accordingly, there is no significant relationship between transformational leadership and laissez-faire leadership and authority. However, there is a significant relationship between traditional leadership and authority perception. The direction of the relationship is negative. There is a significant and negative relationship between traditional leadership and authority.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ	v
KISALTMALAR	vi
SÖZLÜK.....	vii
GİRİŞ.....	1

1. LİDERLİK

1.1. Liderlik Kavramı	2
1.2. Liderin Fiziksel, Zihinsel ve Kişilik Özellikleri	3
1.3. Liderliğin Algısal Özelliği.....	4
1.4. Liderlikle İlgili Temel Yaklaşımlar	5
1.4.1. Özellikler yaklaşımı.....	5
1.4.2. Davranışsal Yaklaşımlar.....	6
1.4.3. Durumsallık Yaklaşımları	7
1.5. Çağdaş Liderlik Davranış Biçimleri.....	8
1.5.1. Demokratik Liderlik	8
1.5.2. Otokratik Liderlik	8
1.5.3. Dönüşümcü Liderlik	9
1.5.4. Etkileşimci Liderlik	9
1.5.5. Karizmatik Liderlik	9
1.5.6. Etik Liderlik.....	10
1.5.7. Otantik Liderlik	10
1.5.8. Ruhsal Liderlik	10
1.5.9. Quantum Liderlik	10
1.5.10. Hizmetkar Liderlik	11
1.5.11. Toksik Liderlik	11
1.6. Liderliğin Güç Kaynakları	11
1.6.1. Yasal (Legitimate) Güç	12
1.6.2. Ödüllendirme (Reward) Güç	12
1.6.3. Uzmanlık (Expert) Güç	13

1.6.4. Benzetim yâda Karizmatik (Referent) Güç	13
1.7. Liderlik Tarzları ve Yönetici Davranışları	13
1.7.1. İşlere Karışmayan (Laissez-Faire) Yönetici	14
1.7.2. Pasif Kaçınmacı (Passive-Avoidant) Lider	14
1.7.3. Pasif Yönetici (İstisnalar Hariç)	14
1.7.4. Hata Arayan Yönetici	14
1.7.5. Çalışana Değer Veren Yönetici	15
1.7.6. Kurumsal Öğrenmeyi Destekleyen Yönetici	15
1.7.7. Destekleyici Lider	15
1.7.8. Babacan (Paternalist) Liderlik	15

2. OTORİTE

2.1. Otorite Kavramı	16
2.1.1. Hukusal Kavram Olarak Otorite	16
2.1.2. Manevi ve Demokratik Bir Kavram Olarak	16
2.1.3. Yönetimsel Kavram Olarak	17
2.2. Otoritenin Kendisine Yakın Kavramlarla İlişkisi	18
2.2.1. Otorite ve Güç	18
2.2.2. Otorite ve Etki	18
2.2.3. Otorite ve Hiyerarşi	19
2.2.4. Otorite ve İktidar	20
2.3. Otoriteye İlişkin Yaklaşımlar	20
2.3.1. Sosyo-Psikolojik Açıdan Otorite	21
2.3.2. Toplumbilimsel Açıdan Otorite	22
2.4. Otoriteyi Oluşturan Güç Kaynakları	23
2.5. Otoritenin Fonksiyonları	24
2.5.1. Yönetme Yetkisi, Yetki ve Sorumluluk Dağılımı	25
2.5.2. Yöneticilere İtaati Temin Etmesi	25
2.5.3. İş Yerinde Manevi Ortam Sağlanması	25
2.5.4. Disiplinin Sağlanması ve İş Yaptırma İşlevi	25
2.5.5. Sosyal Statü ve Saygı Oluşturma	26
2.6. Otorite Türleri	26
2.6.1. Kaynaklarına Göre Otoriteler	26

2.6.2. Kişisel ve Örgütsel Özelliklere Göre Otoriteler	28
2.7. Liderlik ve Otorite İhtiyacının Ortaya Çıkış Sebebi	30
2.7.1. Liderlik ve Otorite Arasındaki İlişkiler	31
2.7.2. Yasal Güç	31
2.7.3. Bilgi Gücü	31
3. SAĞLIKTA LİDERLİK VE OTORİTE	
3.1. Sağlık Kurumlarında Yönetim	32
3.2. Hastanelerde Yönetimsel Pozisyonlar	33
3.2.1. Üst Düzey Yöneticiler	33
3.2.2. Orta Düzey Yöneticiler.....	33
3.2.3. Alt Düzey Yöneticiler.....	34
3.3. Sağlık Kuruluşlarında Lider/Liderlik Algısı ve Önemi	35
3.4. Sağlık Yöneticilerinde Liderlik ve Otorite.....	36
3.5. Sağlık Çalışanlarının Liderden Beklentileri.....	39
4. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ LİDERLİK VE OTORİTE ALGISINA	
YÖNELİK BİNGÖL KAMU SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA	
4.1. Araştırmanın Dâhil Olma Kriterleri.....	41
4.1.1. Araştırmanın Dışlama Kriterleri.....	41
4.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları.....	41
4.3. Problem Cümlesi ve Hipotezleri	41
4.4. Araştırmanın Deseni	42
4.5. Evren ve Örneklem	42
4.6. Veri Toplama Aracı	43
4.7. Veri Analizi.....	43
4.8. Bulgular.....	45
4.8.1. Kişisel Bilgilere Yönelik Bulgular	45
4.8.2. Liderlik Algısına Yönelik Bulgular	46
4.8.3. Otorite Algısına Yönelik Bulgular	49
4.8.4. Liderlik ve Otorite İlişkisine Yönelik Bulgular.....	52
SONUÇ	56
KAYNAKÇA.....	58

EKLER

EK 1: Etik Kurul Onay Yazısı 62

EK-2: Anket Formu..... 63



TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular	45
Tablo 2. Çalışma Özelliklerine Yönelik Bulgular.....	45
Tablo 3. Liderlik Algısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	46
Tablo 4. Cinsiyet Durumuna Göre Liderlik Algısı	46
Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Liderlik Algısı	47
Tablo 6. Yaş Durumuna Göre Liderlik Algısı.....	47
Tablo 7. Unvan Durumuna Göre Liderlik Algısı	48
Tablo 8. Gelir Durumuna Göre Liderlik Algısı	48
Tablo 9. Çalışma Yılına Göre Liderlik Algısı.....	49
Tablo 10. Otorite Algısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	49
Tablo 11. Cinsiyet Durumuna Göre Otorite Algısı.....	50
Tablo 12. Eğitim Durumuna Göre Otorite Algısı	50
Tablo 13. Yaş Durumuna Göre Otorite Algısı	50
Tablo 14. Unvan Durumuna Göre Otorite Algısı.....	51
Tablo 15. Gelir Durumuna Göre Otorite Algısı	51
Tablo 16. Çalışma Yılına Göre Otorite Algısı	52
Tablo 17. Liderlik ve Otorite İlişkisine Yönelik Bulgular	52
Tablo 18. Hipotez Kabul / Ret Tablosu	53

KISALTMALAR

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı



SÖZLÜK

Burjuvazi: Köylü, işçi veya soylu sınıfa dahil olmayıp, sosyal statüsünü eğitiminden ve zenginliğinden alan kentli kimselerin oluşturduğu sosyal sınıfa burjuvazi denir.

Empati: Başkasının duygularını etkileme veya kontrol etme amacıyla önceden belirlenmiş veya planlanmış eylemlerdir.

Entegre: Birbiriyle bağlanma yoluyla tüm duruma gelen.

Fenomen: Duyularla algılanabilen.

Güç Kaynağı: grup üyelerinin, yöneticilerinin kendilerinin davranışlarını belirleme hakkına sahip olduğunu kabul etmeleriyle ilgilidir.

Liderlik: Belirli hedeflere ve amaçlara doğru ilerlemek için diğer insanları etkileyebilme ve onları harekete geçirme yeteneğidir.

Motivasyon: Belli bir amaca doğru devamlı bir şekilde harekete geçiren güçtür.

Narsist: Toplumdaki bazı bireylerin yükseltilmiş özgüven ile kendilerini sürekli başkalarından üstün görmesiyle ortaya çıkan bir kişilik bozukluğudur.

Otorite: herhangi bir konuda bir şeyin yeterliliğine herkesi inandırarak bir kişinin kendine sağladığı itaat ve güven; hâkimiyet ve emretme kudreti; yaptırım koyma ve kullanma gücüdür.

Proaktif: Bir durumu etkileme veya kontrol etme amacıyla önceden belirlenmiş veya planlanmış eylemler anlamına gelir.

Proletarya: Mülksüzleşen insanların, emek gücünü belli bir ücret ile satmaktan başka seçenekleri kalmayan, üretimdeki konumları itibarıyla oluşan sınıfsal kesimin ifade eder.

Psisiko-sosyal: Birbirini sürekli etkileyen psikolojik ve sosyal etkilerin hareketli ilişkisi anlamına gelir.

Statükocu: Öteden beri sürüp gelen, var olan durumun değişmesini istemeyen kimsedir.

Toksik: Zehirli.

Vizyon: Kurumların veya firmaların geleceğe yönelik hedeflerini belirtir.

Yönetici: Bir şirket veya organizasyonun yönetimini üstlenen bir kişidir.



GİRİŞ

Örgütlerin başarısında ve hedefleri doğrultusunda devamlılığında liderlik önemli bir yere sahiptir. Liderlerin, insanların potansiyellerini sorgulamalarını ve ileride daha büyük şeyler yapabileceklerine dair farkındalık yaratmalarına ve meydan okumalarına yardımcı olma samimiyeti önemlidir. Bu nedenle, geleceğin liderleri için çalışanların sesini dinlemek büyük bir önem taşır. Liderler, çalışanların ifade etmeye çalıştığı konularla ilgili olarak kendi varsayımlarıyla boşlukları doldurmamalı, onların söylediklerine gerçekten kulak vermeli ve anlamaya çalışmalıdır.

Liderin tutum ve davranışları ile bilgi ve becerileri kapsamında çalışanların yönlendirilmesi söz konusu olmaktadır. Burada liderlik kullanmış olduğu stil önem kazanmaktadır. Özellikle hayati öneme sahip olan sağlık hizmetlerinde, yöneticilerin sahip oldukları liderlik stilleri önem kazanmaktadır. Liderlik stilleri açısından ise otorite kavramı önemlidir. Sağlık kuruluşlarında kalite ve hasta memnuniyeti açısından sağlık çalışanlarının doğru şekilde yönlendirilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesinde ise sağlık yöneticilerinin sahip oldukları liderlik stilleri ve otorite önemlidir.

Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının liderlik ve otorite algısının Bingöl kamu sağlık kurumları örneğinde incelenmesidir. Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde liderlik kavramı incelenmiştir. Liderlik kavramı, yaklaşımları, güç kaynakları ve liderlik tarzları değerlendirilmiştir. İkinci bölümde otorite kavramı incelenmiştir. Otorite tanımı, başka kavramlarla ilişkileri, yaklaşımları, fonksiyonları ve türleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde sağlıkta otorite kavramı incelenmiştir. Sağlık kurumlarında yönetim kavramı incelenerek otorite ile ilişki kurulmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise sağlık çalışanlarında liderlik ve otorite ile ilgili yapılan anket çalışması sonuçlarına yer verilmiştir.

1. LİDERLİK

Liderlik kavramı, yönetim disiplini bağlamında farklı tanımlamalara tabi tutulmuştur, bu nedenle literatürde görüş ayrılıkları mevcuttur (Acar, 2022, s. 6). İlk kez lider kelimesi 1300'lerde ortaya çıkmış olmasına rağmen, kavram olarak ilk defa 19. yüzyılda İngiliz parlamentosunun politik yazılarında yer almıştır (Demir, Yılmaz ve Çevirgen, 2010, s. 129-152). Liderlik kavramı, insanların hayatında pek çok alanda önemli bir rol oynamaktadır, ancak bu konuda tam bir görüş birliği sağlanamamıştır. Son yüzyılda liderlik üzerine birçok kitap ve makale yazılmış, birçok teori ortaya atılmıştır (Erdem ve Dikici, 2009, s. 198-213).

1.1. Liderlik Kavramı

Liderlik, belirli hedeflere ve amaçlara doğru ilerlemek için diğer insanları etkileyebilme ve onları harekete geçirme yeteneğidir (Acar, 2022, s. 5). Başka bir tanıma göre liderlik, bir toplum içinde, kişinin karizma, yetenek ve zeka gibi kişisel özellikleriyle öne çıkma durumunu ifade eder (Erdem ve Dikici, 2009, s. 198-213).

Bu açıklamalara dayanarak liderlik, belirli hedefler ve amaçlar doğrultusunda yönlendirme ve etkileme gücüne sahip olmayı ifade eder. Bir lider, diğer insanları motive etme yeteneğiyle birlikte, karizmatik, yetenekli ve zeki olma gibi kişisel özellikleriyle de öne çıkar. Bu özellikler, liderin toplum içinde diğerlerinden ayrılmasını sağlar ve lideri takip eden kişilerin dikkatini çeker. Liderlik, bu şekilde, belirli bir amaca doğru ilerleme için insanları bir araya getirme ve yönlendirme sürecini kapsar.

Lider, kişisel niteliklerini kullanarak belirlediği hedefe ulaşmak için insanları etkileyen ve bir araya getiren kişidir (Cinnioğlu ve Atay, 2018, s. 30). Thomas Carlyle'a atfedilen bir düşünceye göre liderler, gerekli niteliklere doğal yollarla sahip olan kişilerdir. Bu anlayışa göre liderler, genellikle kahraman olarak kabul edilir ve onlar bir bütün olarak değerlendirilerek kutlu bir çağrının temsilcileri olarak nitelendirilirler (Acar, 2022, s. 12).

Bu tanımlara dayanarak liderlik, kişinin kendine özgü niteliklerini kullanarak belirlediği hedeflere ulaşmak için insanları etkileme ve bir araya getirme sürecini ifade eder. Liderler, doğal olarak sahip oldukları özellikler sayesinde liderlik

pozisyonuna gelirler. Bu görüŖe göre liderler, toplumda kahraman olarak görülürler ve onların varoluŖu kutlu bir çağrının temsilcisi olarak kabul edilir. Bu anlayıŖta liderler, doęuŖtan gelen nitelikleriyle liderlik rollerini üstlenirler ve toplum üzerinde büyük bir etkiye sahip olurlar.

1.2. Liderin Fiziksel, Zihinsel ve Kişilik Özellikleri

Kişilik teorilerinin genelinde, vücut yapısının temel bir faktör olduğu vurgulanmıŖtır. Modern psikiyatristler arasında bu düşünceye katılmasalar da, fiziksel karakteristiklerin en azından kişiliğe etkisi olduğu konusunda genel bir fikir birliği vardır (Gedik, 2020, s. 20).

Kişisel liderlik ise çalışanlarına proaktif bir şekilde yönlendirme yapma, geribildirim isteme, yaratıcı fikirleri ve çözümleri satma gibi becerileri öğretme anlamına gelir. Bu liderlik yaklaşımı, çalışanlara yöneticiler tarafından öğretilen bir zihniyet ve beceri setini içerir. Bu liderler, çalışanlarına öncülük ederken, onların aktif katılımını teşvik eder, geri bildirim alır ve yaratıcı düşüncelerin ve çözümlerin değerini anlatır.

Bir liderin zihinsel ve kişilik özellikleri, liderlik becerilerini ve etkisini belirleyen önemli faktörlerdir. İŖte bu özelliklerin daha ayrıntılı açıklamaları:

Yüksek Empati Yeteneği: Bir liderin başkalarının duygularını ve ihtiyaçlarını anlama ve onlara karşı empati gösterme yeteneğidir. Empatik bir lider, çalışanlarının bakıŖ açısını anlar ve onlara destek olur.

Dürüstlük ve Adalet: Bir liderin doğru, dürüst ve adil olma nitelikleridir. Dürüstlük, liderin açık ve Ŗeffaf iletişim kurmasını sağlar. Adalet ise eşitlik ve objektiflik prensiplerine dayalı kararlar almasını sağlar.

Yeniliğe Açıklık: Bir liderin yeni fikirlere ve değişime açık olmasıdır. Yenilikçi bir lider, geleneksel düşünce kalıplarını zorlar ve yaratıcı çözümler bulma yolunda cesaretlendirir.

Takım ArkadaŖlıęı: Bir liderin takım çalışması ruhunu teşvik etmesi ve işbirliği içinde çalışmasıdır. Lider, takımının bir parçası gibi davranır, onları destekler ve güven oluşturur.

Basitleştirme Yeteneği: Karmaşık konuları anlaşılır ve erişilebilir hale getirme yeteneğidir. Lider, zorlu problemleri anlaması kolay bir şekilde açıklayarak takımının anlayışını artırır.

İlham Vermek: Bir liderin, vizyonunu, tutkularını ve enerjisini paylaşarak takım üyelerini motive etmesidir. İlham verici bir lider, insanları harekete geçiren ve onlara güven ve inanç aşılayan bir rol üstlenir.

Anlayış Göstermek: Bir liderin çalışanlarını anlama ve onlara destek olma yeteneğidir. Empatiyle birlikte lider, çalışanlarının kişisel ve profesyonel ihtiyaçlarını anlar ve onlara uygun şekilde rehberlik eder.

Çatışmaları Yönetebilmek: Bir liderin çatışma durumlarını tanıma, yönetme ve çözme yeteneğidir. Lider, farklı görüşleri dengelemek, uyum sağlamak ve yapıcı çözümler bulmak için etkili iletişim ve müzakere becerilerini kullanır.

Bu özellikler, liderlerin etkili bir şekilde yönlendirme yapmalarını sağlar ve takımın başarısını destekler. Her bir özellik, liderlik yolculuğunda önemli bir rol oynar ve liderlerin etkileyici ve etkili bir şekilde liderlik yapmalarına yardımcı olur.

1.3. Liderliğin Algısal Özelliği

Liderlerin, insanların potansiyellerini sorgulamalarını ve ileride daha büyük şeyler yapabileceklerine dair farkındalık yaratmalarına ve meydan okumalarına yardımcı olma samimiyeti önemlidir. Bu nedenle, geleceğin liderleri için çalışanların sesini dinlemek büyük bir önem taşır. Liderler, çalışanların ifade etmeye çalıştığı konularla ilgili olarak kendi varsayımlarıyla boşlukları doldurmamalı, onların söylediklerine gerçekten kulak vermeli ve anlamaya çalışmalıdır (Yeşil, 2016, s. 159).

Bu durum, liderlik tarzında değişiklik yapmayı gerektirebilir. Bir kurum yöneticisi lider olarak kendini tanımalı, kendisiyle barışık olmalı ve bulunduğu durumu doğru bir şekilde algılayabilmelidir. Liderlik yolculuğunda, liderlerin kendi yeteneklerini ve zayıf yönlerini anlamaları ve kabul etmeleri önemlidir. Ayrıca, liderlerin insanların potansiyellerini fark etmeleri ve onlara ilham vererek daha büyük başarılarla yönlendirmeleri gerekmektedir. Bu, liderlerin kendilerini sürekli

geliştirmeleri ve liderlik tarzlarında esneklik göstermeleri gerektiği anlamına gelir (Gedik, 2020, s. 20).

1.4. Liderlikle İlgili Temel Yaklaşımlar

Liderliğe ilişkin kuramlar ve yaklaşımlar genel olarak üç ana başlık altında incelenir: Özellikler Kuramı, Durumsal Liderlik Kuramları ve Davranışsal Liderlik Kuramları. Bu üç yaklaşım, liderlik konusunda farklı perspektifler sunar ve liderlik özellikleri, davranışları ve liderlik durumlarını ele alır.

Özellikler Yaklaşımı, liderliği bireyin sahip olduğu doğal özelliklere odaklanarak açıklar. Bu yaklaşıma göre, doğuştan gelen özellikler ve kişilik faktörleri, bir kişinin liderlik potansiyelini belirler.

Davranışsal Yaklaşım, liderlik davranışlarını vurgular ve liderliği öğrenilebilir bir beceri olarak görür. Bu yaklaşım, belirli liderlik davranışlarının etkili liderlik için kritik olduğunu savunur ve liderlerin bu davranışları geliştirerek etkili bir şekilde liderlik yapabileceğini öne sürer.

Durumsallık Yaklaşımı ise liderliği, liderin bulunduğu duruma bağlı olarak açıklar. Bu yaklaşıma göre, farklı durumlar farklı liderlik stillerini gerektirebilir ve etkili liderlik, liderin duruma uygun davranışları sergilemesini gerektirir.

Bu üç yaklaşım liderliği farklı açılardan ele alır ve liderliğin farklı faktörlerle etkileşimini inceler. Özellikler Kuramı liderin içsel özelliklerine odaklanırken, Davranışsal Yaklaşım liderlik davranışlarını ön plana çıkarır ve Durumsallık Yaklaşımı liderliği durumsal faktörlere bağlı olarak açıklar.

1.4.1. Özellikler yaklaşımı

Özellikler yaklaşımı, liderlik kavramıyla ilgili olarak öne sürülen ilk yaklaşımdır. Bu yaklaşım, liderin kişisel özelliklerine büyük önem verir. Liderliği belirleyen faktörler arasında liderin sahip olduğu özelliklerin, grup üyelerinden farklı olması ve başarıya yönelik motivasyon, denetim yeteneği, zeka, karar verme becerisi, özgüven ve öncülük gibi altı önemli etmen bulunmaktadır (Çetin, 2007, s. 75).

Özellikler yaklaşımı, liderlik yeteneklerini liderin içsel özelliklerinde arar. Bu yaklaşıma göre, liderlerin belirli bir sete sahip olmaları, grup üyelerinden farklı olmaları ve bu özelliklerin liderlik başarısını etkilediği düşünülür.

Yaş, boy, cinsiyet, zeka, özgüven, öngörü gibi bazı özellikler tanımlanmış ancak bu özelliklerden hangilerinin ortak olduğu konusunda fikir birliğine varılamamıştır. Bu nedenle özellik yaklaşımı eleştirilmiş ve liderin özelliklerini tanımlamanın lideri tanımlamak için yeterli olmadığına inanılmıştır (Türk Kılıç, 2021, s. 25-36).

Bu yaklaşım, liderlerin kişisel niteliklerine ve özelliklerine odaklanırken, liderliği özelliklere dayalı bir fenomen olarak açıklamaya çalışılmaktadır. Liderlerin motivasyon, denetim yeteneği, zeka, karar verme becerisi, özgüven ve öncülük gibi özelliklerinin liderlik performansını etkilediği düşünülür (Işık ve Serinkan, 2020, s. 314).

1.4.2. Davranışsal Yaklaşımlar

Özellik kuramlarının liderliği açıklarken net ve kesin hükümlerden kaçınması ve soyut ifadeleri sıkça kullanması, araştırmacıları liderin davranışlarını incelemeye yönlendirmiştir. Bu durum, davranışçı kuramların liderin davranışlarını analiz etmeye odaklandığı bir alanın gelişmesine yol açmıştır (Çetin, 2007, s. 75).

Davranışsal yaklaşım, liderliği inceleyen bir yaklaşım olarak, liderin izleyicileriyle olan ilişkilerine ve izleyicilerin liderin davranışlarını nasıl değerlendirdiğine odaklanır. Bu yaklaşım, liderin izleyicileriyle etkileşimlerini ve izleyicilerin liderin davranışlarını kabul etme veya reddetme eğilimini incelemektedir (Işık ve Serinkan, 2020, s. 310).

Liderin takipçileriyle ilişkisi, onları nasıl motive ettiği, sınırlı kaynakları kullanırken nelere dikkat ettiği, yetkiyi nasıl devrettiği gibi konular üzerinde durulmaktadır (Türk Kılıç, 2021, s. 25-36). Liderliğin bireyin özelliklerinden kaynaklanmadığı, takipçilerine karşı sergilediği davranışlara bağlı olarak geliştirildiği anlayışıyla liderliğin doğuştan gelen bir özellik değil, geliştirilebilen bir yapı olduğu kabul edilmiştir. Etkileşimci liderlik yaklaşımında liderlik davranışı otokratik, demokratik ve laissez-faire liderlik olmak üzere üç başlık altında ele

alınmakta olup, Ohio State Üniversitesi'nde yapılan araştırmalarda liderlik davranışı görev odaklı ve ilişki odaklı olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Işık ve Serinkan, 2020, s. 315).

Davranışsal yaklaşım, liderliği liderin davranışları ve bu davranışların izleyiciler üzerindeki etkileri üzerinden açıklamaya çalışır. Bu yaklaşım, liderin davranışlarının, liderlik etkisini belirleyen önemli bir faktör olduğunu savunur.

Özellik yaklaşımından farklı olarak, davranışsal yaklaşım liderin izleyicileriyle olan ilişkilerini dikkate alarak liderliği açıklamaya çalışır. Liderin davranışlarının nasıl algılandığı ve kabul edilip edilmediği bu yaklaşımda önemli bir odak noktasıdır (Yeşil, 2016, s. 159).

1.4.3. Durumsallık Yaklaşımları

Yönetim biliminde sistem yaklaşımının gelişmesiyle birlikte çevresel ve durumsal koşulların önemi anlaşılmış ve her durumda her zaman aynı genel liderlik davranışının olamayabileceği ve farklı liderlik davranışlarının ortaya çıkabileceği anlayışına varılmıştır. Değişen koşullara bağlı olarak yaygın olarak kullanılmaktadır. Durumsal liderlik yaklaşımına göre; bazı durumlar liderin otokratik davranmasını gerektirirken, bazı durumlar liderin demokratik veya liberal davranmasını gerektirir ve liderin bazen ilişki odaklı, bazen de görev odaklı davranması gerekir (Şeker, 2021, s. 13-27).

Durumsallık yaklaşımı, liderliği etkileyen faktörler arasında liderin sahip olduğu özellikler ve sergilediği davranışların yanı sıra, liderin bulunduğu durumun koşullarının da önemli olduğunu vurgular. Bu yaklaşıma göre, liderlik yaklaşımı ve yöntemleri, içinde bulunulan durumun gereksinimlerine ve şartlarına göre değişiklik gösterebilir. Başka bir deyişle, liderlik yaklaşımı, liderin dışındaki faktörler tarafından şekillenebilir. Duruma göre birden fazla uygun yöntemin bulunduğu öne sürülür (Çetin, 2007, s. 75).

Durumsallık yaklaşımı liderliği, liderin özelliklerinin yanı sıra, liderin karşılaştığı farklı durumların liderliği nasıl etkileyebileceğini de göz önünde bulundurarak açıklamaya çalışır. Bu yaklaşım, liderliğin bir standart yaklaşım veya yönteme dayanmadığını, farklı durumlarda farklı liderlik yaklaşımlarının gereklilik

olabileceğini savunur. Liderin liderlik tarzının, içinde bulunduğu durumun taleplerine ve koşullarına uygun olarak değişebileceği önemle vurgulanır (Işık ve Serinkan, 2020, s. 310).

1.5. Çağdaş Liderlik Davranış Biçimleri

Günümüzün liderlik yaklaşımı, insan kaynağını ön planda tutan bir liderin davranışının daha etkili olacağı görüşüne dayanmaktadır. Günümüz şartlarında kâr elde etmek isteyen şirketlerin önceliği insan kaynaklarıdır. Çağın taleplerini karşılamak isteyen örgütler, insan ilişkilerine önem veren, değişim ve dönüşümü destekleyen, vizyoner çağdaş liderlik yaklaşımlarını benimseyen yöneticilere ihtiyaç duymaktadır.

1.5.1. Demokratik Liderlik

Bireylerin fikirlerini paylaşmaları, liderlikte güvenilir bir yöntem olarak kabul edilir. Bu yöntem, farklı düşünce yapılarına sahip olan bireylerin fikirlerini öğrenme imkanı sunar ve bu fikirler üzerinde tartışma ve oylama yapma olanağı sağlar. Bu şekilde, lider bireylerin katılımını teşvik eder ve liderlik tarafından sağlanan bu özgürlük ortamında başarıya ulaşmayı hedefler.

Bireylerin görüşlerini öğrenme, liderlikte etkili bir yöntem olarak değerlendirilir. Bu yöntem, farklı düşünce yapılarına sahip bireylerin fikirlerini keşfetmek için kullanılır ve bu fikirler üzerinde tartışma ve oylama yapma sürecine olanak tanır. Bu şekilde, lider bireylerin katılımını teşvik ederek, ortak başarıya ulaşmayı amaçlar. Bu yöntem, liderin sağladığı özgürlük ortamında farklı fikirlerin keşfedilmesini ve değerlendirilmesini sağlayarak, bireylerin aktif katılımını teşvik etmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75).

1.5.2. Otokratik Liderlik

Serbesti tanıyan liderlik, liderin laissez-faire olarak da bilinen bir liderlik tarzını benimsediği literatürde yer almaktadır. Bu liderlik tarzının temel özelliği, liderin kişisel sorumluluğun dışında kalan olaylara müdahale etmek konusunda isteksiz olmasıdır. Lider, yönetim ve karar verme süreçlerinde daha geri planda kalır

ve takım üyelerine daha fazla özgürlük ve sorumluluk verir. Bu liderlik tarzında lider, daha az yönlendirici ve kontrol edici bir rol üstlenirken, takım üyeleri daha fazla özerklik ve inisiyatif sahibi olabilir. Bu şekilde, liderin müdahalesi sınırlıdır ve takım üyelerine kendi görevlerini kendilerinin yönetme fırsatı verilir (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

1.5.3. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik yaklaşımı, değişime ve astların liderlere dönüştürülmesine odaklanan bir liderlik yaklaşımıdır. Dönüşümcü liderlikte astların bireysel farklılıklarını dikkate almak, yaratıcılıklarını geliştirmek, motivasyonlarını artırmak ve astları güçlendirmek mümkündür (Şahinli ve Çınarlık, 2021). Astlarını güçlendirmenin yanı sıra onlara özgüven kazandırmak ve ilham kaynağı olmayı da amaçlamaktadır. Astlara sadece bilgi aktarmayı değil, aynı zamanda onların zorlayıcı hedeflere ulaşmalarına yardımcı olmayı ve özgüvenlerini arttırmayı amaçlayan bir liderlik yaklaşımıdır (Işık ve Serinkan, 2020, s. 323).

1.5.4. Etkileşimci Liderlik

Etkileşimci liderlik, yöneticinin ve astlarının birbirlerinden aldıkları kişisel faydalara odaklanır. Yönetici açısından alınan ilgi, görevleri tamamlama ve örgütsel hedeflere ulaşma gibi durumları ifade ederken, astlar da maddi kazanç, terfi gibi faydalar elde edebilmektedir. Astlara çabaları için ödeme yapmayı ve onları ödüllendirme vaadini ve onları daha fazla çaba göstermeye teşvik etmeyi içermektedir. İyi performans ödüllendirilirken, istenmeyen sonuçlar cezalandırılır. İş odaklı bir liderlik yaklaşımıdır (Gün ve Aslan, 2018).

1.5.5. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderlik, liderin özelliklerine ve niteliklerine göre astlarını etkilemesine odaklanır. Öngörü, öngörü ve başkalarını organize etme gibi nitelikler bakımından diğerlerinden farklıdır. Karizmatik liderler öneri ve ikna gücüne sahiptirler. Bu güç sayesinde astlarının hayranlığını uyandırır, onları motive eder ve örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlarlar. Kriz zamanlarında karizmatik liderler

astlarını çok hızlı bir şekilde etkileyerek kurtarıcı rolü oynayabilirler (Tombak, 2020, s. 5- 45).

1.5.6. Etik Liderlik

Etik liderlik, astlarıyla ilişkilerinde ön yargılı olmayarak, adil davranarak, astların haklarını koruyarak ve karşılıklı iletişim yoluyla destek sağlayarak, astların etik normlara uygun davranmasını sağlayan bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır. Teşvik edici davranışları benimsemektedir (Mansur ve Uysal, 2022).

1.5.7. Otantik Liderlik

Otantik liderlik, iyi iletişim ve kişisel farkındalığın güçlü bir birleşimidir (Dirik ve İntepeler, 2019). Otantik liderlik, içerik ve içerik birliği ile karakterize edilir. Otantik liderler yüksek düzeyde özgünlük ve etik değerlere bağlılık ile karakterize edilmektedir (Tufan, 2021). Etik kavramıyla ilgili olduğundan etik liderlikle karıştırılabilmektedir. Sürekli değişimin ve belirsizliğin olduğu durumlarda, lider ile astları arasındaki ilişkileri kurması nedeniyle otantik liderliğe olan ihtiyaç vurgulanmaktadır.

1.5.8. Ruhsal Liderlik

Diğer liderlik teorilerinden farklı olarak manevi liderlik, bireyin ihmal edilen manevi yönüne dikkat çekmektedir. Günümüz iş ortamında artan stres, kapitalizmde hızlı tüketim ve anlık tatmin, bireyin toplumdaki yalnızlığı ve izolasyonu manevi liderliğin başlangıç noktasıdır. Tüm bu olumsuz gelişmelerin sonucunda dürüstlük, uyum, şefkat, sevgi, birlik ve barış gibi nitelikleri içeren manevi liderlik kavramı ortaya çıkmıştır (Gün ve Aslan, 2018).

1.5.9. Quantum Liderlik

Quantum liderliği, kaos ve karmaşıklık ilkelerine dayanan bir liderlik yaklaşımıdır. Enerjinin verimliliğe yönlendirilmesi, insan potansiyelinin harekete

geçirilmesi ve tüm çalışanların hedefler doğrultusunda hizalanması fikrine odaklanan bir yaklaşımdır (Gün ve Aslan, 2018).

1.5.10. Hizmetkar Liderlik

Hizmetkar liderlik, değerlere dayalı bir liderlik yaklaşımıdır. Liderin astlarına hizmet etmesi ilkesine dayanır. Hizmetkar liderler çalışanlarını önemser, onların gelişimine değer verir ve astlarını kararlara dahil ederek onları güçlendirmeye ve geliştirmeye odaklanmaktadır. Hizmetkar liderler, liderliği bir pozisyonun uygulanmasından ziyade başkalarına hizmet etmenin bir yolu olarak görmektedirler. Güç ve şöhretlerinden ziyade toplumun kalkınmasına katkıda bulunmaya odaklanırlar. Örgütün ve toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutarlar. Gönüllü olarak çalışanlarına ve topluma liderlik etmektedirler. Çalışanlarını vaatlerle motive ederek örgütsel hedeflere ulaşmayı ve toplumsal katkı sağlamayı amaçlarlar (Taşer, Semiz ve Kanbay, 2022).

1.5.11. Toksik Liderlik

Literatürde ağırlıklı olarak yöneticilerin olumlu özelliklerinin tartışıldığı belirtilmektedir. Toksik liderlik, olumsuz liderlik özelliklerini içeren ve literatürde fazla tartışılmayan bir liderlik yaklaşımıdır. Toksik liderler astlarını küçük düşüren ve sömüren narsist bir kişilik yapısına sahiptirler. Çalışanları üzerinde yüksek düzeyde kontrol uygulayarak onların moral ve motivasyonunu olumsuz etkiler, verimliliklerini düşürürler. Tüm bu olumsuz davranışların çalışan performansının düşmesine yol açtığı, örgüt iklimini olumsuz etkilediği ve örgüt için yıkıcı sonuçlar doğurduğu söylenmektedir (Karakaya, 2021).

1.6. Liderliğin Güç Kaynakları

Güç kaynakları ve bunları liderlikte kullanma yöntemleri; yasal güç, ödüllendirme gücü, cezalandırma gücü, uzman gücü ve karizmatik güç olarak bilinmektedir. Yasal güç, bir yöneticinin sahip olduğu yetki nedeniyle diğer çalışanlar üzerinde sahip olduğu gücü ifade eder. Ödüllendirme gücü, astlarını motive etmek için kullandıkları araçlar nedeniyle üstlerin sahip olduğu gücü ifade

eder. Cezalandırıcı güç, maaş kesintileri, işten çıkarmalar ve tazminat sisteminden dışlanma gibi istenen performansın elde edilememesi durumunda astlara yaptırım uygulanmasını içermektedir. Uzmanlık, bir liderin işiyle ilgili bilgi, beceri ve deneyiminden elde ettiği gücü ifade etmektedir. Lider, astları tarafından bilgi, beceri ve deneyim konusunda uzman olarak görüldüğünde, liderin astları etkileme yeteneği artar ve bu güç sayesinde astlarını kendi istekleri doğrultusunda yönlendirebilir. Karizmatik güce sahip bir lider, astlarının saygı duyduğu ve çekici bulduğu kişidir. Karizmatik liderlerin bireyleri ve toplumları etkileme gücü büyüktür (Tombak, 2020, s. 5-45).

1.6.1. Yasal (Legitimate) Güç

Pozisyona bağlı güç veya yasal güç olarak bilinen bir güç türü liderliğin önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu güç, liderliği yapan kişinin sahip olduğu konum ve yetkilerden kaynaklanan bir güçtür. Bu tanıma göre liderliği yapan kişinin yasal yetkileri ve konumu, ona belirli bir güç ve etki sağlar. Bu güç, liderin liderlik rolünü yerine getirme yeteneğini ve otoritesini destekleyen bir faktördür. Liderin pozisyonundan kaynaklanan bu güç, liderin karar verme süreçlerinde etkili olmasını ve yönlendirici bir rol üstlenmesini sağlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75).

1.6.2. Ödüllendirme (Reward) Güç

Ödüllendirme gücü, liderin astlarına ödül verme beklentisiyle ilişkilendirilen bir güç türüdür. Bu güç, astların liderin istediği davranışları sergilemesi durumunda liderin ödül vereceği algısından kaynaklanır. Astlar, liderin kendilerini ödüllendireceğini düşündükleri için, liderin istediği davranışları gerçekleştirmeye teşvik edilir. Ödüllendirme gücü, liderin elinde bulunan ödüllerin kullanılmasıyla astların motivasyonunu artırır ve istenilen performansı elde etmeye yardımcı olur. Astların, liderin ödüllendirme gücünü algılaması, liderin otoritesini ve etkisini güçlendirir. Bu güç, liderin astları üzerinde pozitif yönlendirme ve motivasyon sağlayarak liderlik etme yeteneğini desteklemektedir (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

1.6.3.Uzmanlık (Expert) Güç

Liderin uzmanlık gücü, liderin özel bilgi ve birikimine dayanır. Bu güç, liderin sahip olduğu yetenek ve uzmanlık bilgisinden dolayı astlarının davranışlarını etkileme yeteneğini ifade eder. Uzmanlık gücü, liderin bireysel olarak kazandığı bir güçtür. Liderin sahip olduğu özel bilgi ve uzmanlık, astları üzerinde etkili olmasını sağlar. Astlar, liderin uzmanlık ve yeteneklerine saygı duydukları için liderin yönlendirmelerine daha fazla güven duyarlar. Liderin uzmanlık gücü, liderlik otoritesini ve etkisini artırır. Lider, sahip olduğu uzmanlık bilgisiyle astlarına yol gösterir, danışmanlık yapar ve onların performansını etkileyerek liderlik rolünü daha etkin bir şekilde yerine getirir (Akyüz vd., 2015:72).

1.6.4. Benzetim yâda Karizmatik (Referent) Güç

Karizmatik güç veya benzeşim gücü, liderin kişilik özelliklerinden kaynaklanan bir güç türüdür. Bu güç, liderin biçimsel unvanından veya pozisyonundan ziyade liderin kişisel çekiciliği ve etkileyiciliğiyle ilişkilidir. Liderin karizmatik gücü, liderin dış görünüşü, iletişim becerileri, vizyonu ve liderlik tarzı gibi kişisel özelliklerinden kaynaklanır. Bu özellikler, liderin astları üzerinde etkileyici bir etki yaratmasını sağlar. Astlar, liderin karizmatik gücünü tanır ve ona doğal bir şekilde çekilirler. Liderin kişisel özellikleri ve karizması, astların lideri takip etmeleri ve liderlik ettiği hedeflere ulaşma konusunda motive olmaları için önemli bir etkidir. Karizmatik güce sahip liderler, astlarına ilham verir, onları etkiler ve takipçileri arasında güçlü bir bağ oluşturur. Bu güç türü, liderin liderlik etme yeteneğini ve astların lideri takip etme isteğini artırır (Akyüz vd., 2015:72).

1.7. Liderlik Tarzları ve Yönetici Davranışları

Liderlerin ve yöneticilerin birçok farklı sorunla karşı karşıya kaldıkları ve bu sorunları çözmek için farklı yöntemler kullanmaları gerektiği rapor edilmiştir. Alt ve orta düzey yöneticilerin davranışlarının çalışanlar açısından özellikle önemli olduğu söylenmektedir. Literatürde liderlik türlerinin sınıflandırılması ve liderlik davranışları konusunda bir fikir birliğinin bulunmadığı görülmektedir. Bazı kaynaklar belirli liderlik yaklaşımlarını çağdaş liderlik türleri olarak

değerlendirirken, bazıları ise bunları liderlik davranışları veya stilleri olarak sınıflandırmaktadır (Şeker, 2021, s. 13-27)

1.7.1. İşlere Karışmayan (Laissez-Faire) Yönetici

Ne yapılan işle ne de çalışanlarla ilgilenen, onları yalnız bırakan yöneticinin davranışdır. Böyle bir yöneticiyle çalışan astların işe karşı ilgisiz oldukları ve kişisel gelişimleri için farklı alanlarda çalıştıkları rapor edilmiştir.

1.7.2. Pasif Kaçınmacı (Passive-Avoidant) Lider

Pasif kaçınmacı liderlik, astları genellikle yetersiz kaldıkları için sorunlar ortaya çıktığında çözümleri kendilerinin bulmaya zorlayan bir liderlik yaklaşımıdır. Proaktif yöneticilerin aksine, sorunlara dağınık bir şekilde tepki verirler. Literatürde katılımcı olmayan yönetici ve pasif yönetici kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir (Ulukök ve Merdan, 2022, s. 372).

1.7.3. Pasif Yönetici (İstisnalar Hariç)

Yöneticinin işle ilgili kurallar koyduğu, standartlar geliştirdiği, standartlar ihlal edilmediği veya bir durum ters gitmediği sürece çalışanlara müdahale etmediği davranış türü olarak tanımlanmaktadır. Bu tür davranışlar sergileyen liderler, bir sorun ortaya çıktığında failin bulunup cezalandırılması yönünde bir yaklaşım benimserler. Bu tür yöneticilerle çalışan astların yenilik ve değişim istemedikleri, mevcut statükoyu korumak istedikleri, hata yapıldığında bunları gizledikleri söylenmektedir (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

1.7.4. Hata Arayan Yönetici

Çalışanlarını yakından takip eden, onlara güvenmeyen, her işin kurallara uygunluğunu denetleyen ve sürekli hataları tespit eden bir yöneticinin davranışı anlamına gelir. Bu tür yöneticilerle çalışan astların yeni fikir ve öneriler vermekten, hataları gizlemekten, talimatları sorgulamadan takip etmekten çekindikleri söylenmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75).

1.7.5. Çalışana Değer Veren Yönetici

Her çalışanını önemseyen ve onların ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışan, çözümler üreten, huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak için çalışan ve astlarının bireysel ihtiyaçlarına saygı duyan bir yöneticinin davranışı olarak tanımlanmaktadır. Gelişim ve kariyer hedefleri ile ilgilenmektedirler. Eylemi kontrol eden insanlar değil, liderlik davranışdır. Bu tür yöneticilerle çalışan astların karşılıklı işbirliği ve dayanışma içinde çalıştıkları, soru sormaktan ve hata yapmaktan korkmadıkları, kendilerini geliştirmek için yenilik ve gelişme fırsatlarını aradıkları söylenmektedir (Işık ve Serinkan, 2020, s. 310).

1.7.6. Kurumsal Öğrenmeyi Destekleyen Yönetici

Kararlara katılımın teşvik edildiği, bireysel çalışanların eğitimi ve gelişimi ile şirket hedeflerine ulaşmanın eş zamanlı olarak ön planda olduğu liderlik davranışını ifade eder. Bu tür liderlerle çalışan astlar fikirlerini kolaylıkla ifade ederler ve kimse eleştiriden, hata yapmaktan korkmazlar. Herkesin görüşü dikkate alınır ve herkese fikrini açıklama fırsatı verilmektedir. Sunulan fikirlerden en uygun olanı seçilerek girişimci öğrenme süreci etkinleştirilir (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

1.7.7. Destekleyici Lider

Destekleyici liderlik, astların desteklendiğini hissetmelerini sağlayan davranışları içermektedir. Lider tarafından desteklendiğini hisseden çalışanların olumlu tutuma sahip olduğu ve iş tatmininin daha yüksek olduğu rapor edilmiştir (Akkoç ve Türe, 2020)

1.7.8. Babacan (Paternalist) Liderlik

Ataerkil liderlikte astların duygusal ihtiyaçları karşılanır, onlara insanca davranılır, iltifatlar ve hediyeler verilir. Paternalist liderler, paternalizm, yardımseverlik ve etik davranışlar yoluyla astlarını etkiler. Babacan liderlerin etkileyici bir itibarları vardır. Koşulsuz itaat ve kişisel sadakat gibi değerlere dayanır. Ataerkil yapıya sahip toplumlarda ataerkil liderlik yaklaşımlarının daha yaygın olduğu söylenmektedir (Uysal ve diğerleri, 2012).

2. OTORİTE

Otorite kavramı toplumsal ve bireysel açıdan önemli kavramlardan biri olarak görülmektedir. Toplumun bir bütün olarak değerlendirilebilmesi ve otorite bağlarının güçlenmesi önemli bir kriter olarak ifade edilmektedir.

2.1. Otorite Kavramı

Otorite sözcüğünün kökeni İngilizce'deki "author" yani yazar kelimesinden gelmektedir. Kavram, verimliliği yansıtmanın yanı sıra baskıcı bir kişiyi veya sistemi tanımlamak için de kullanılmaktadır. Latince " auctor " kelimesinin bir diğer anlamı da memurun yaptığı işin kalıcılığı konusunda başkalarını ikna edebilmesidir. Başka bir deyişle otorite, insanları yaptığı işe ikna edebildiği ölçüde başarılı olabilir (Uyanık ve Işıktaç, 2007, s. 11).

2.1.1.Hukuksal Kavram Olarak Otorite

Hukuksal veya demokratik otorite, geleneklere veya olağanüstü kişisel niteliklere dayanmayan bir otorite türüdür. Bu tür otoritenin temeli, akıl ve kurallar tarafından oluşturulan iktidar kaynağıdır. Hukuksal otoritenin özünde, hukukun üstünlüğü ve demokratik değerler yatar. Bu tür otorite, toplumun kabul ettiği kurallara dayanır ve adaletin sağlanması, hakların korunması ve toplumsal düzenin sağlanması gibi amaçları hedefler. Hukuksal otoritenin temelinde, insan hakları, özgürlükler ve eşitlik gibi evrensel değerler yer alır. Bu şekilde, hukuksal otorite toplumun ortak iradesini yansıtan, demokratik süreçlerle belirlenen ve insanların haklarını ve çıkarlarını koruyan bir otorite biçimidir (Uyanık ve Işıktaç, 2007, s. 11).

2.1.2. Manevi ve Demokratik Bir Kavram Olarak

Bir örgütün kurumsallaşması, içindeki birleşiklik ve bütünlük düzeyine bağlıdır. Örgütün sınırları ve işlevleri konusunda ortak bir anlayış olduğunda, örgüt bütünlüğü oluşur. Bu bütünlük sadece maddi unsurların bir araya gelmesiyle değil, aynı zamanda ortak bir ruhun ve manevi unsurların varlığıyla gerçekleşir. Örgütteki çalışanlar ve paydaşlar arasında paylaşılan değerler, vizyon ve amaçlar, bütünlüğün temelini oluşturur. Kurumsallaşma sürecinde, örgütün içerisindeki tüm bireylerin

aynı hedeflere yönelik çalışması, ortak bir kültür oluşturması ve aidiyet duygusunu paylaşması önemlidir. Bu şekilde, örgüt bütünlüğü sağlanır ve örgüt daha etkin ve başarılı bir şekilde faaliyet gösterebilir.

2.1.3. Yönetmel Kavram Olarak

Bu yönetmel yaklaşım, kişisel temel hak ve özgürlükleri gözetmeksizin, merkezi otoriteye tam bir itaat prensibine dayanır. Bu anlayış, tüm siyasi gücün tek bir lider veya gruba ait olduğu, hiyerarşik bir yapıda toplandığı bir yönetim şeklidir. Bu yöntemde, lider veya lider grubu, geniş yetkilere sahiptir ve karar alma süreçleri merkezi otoritenin kontrolü altındadır. Bireylerin özgürlükleri ve hakları, bu merkezi otoriteye boyun eğme prensibiyle ikinci planda tutulur. Bu tarz bir yönetimde, kararlar ve emirler yukarıdan aşağıya doğru iletilir ve itaat edilmesi beklenir. Bu şekilde, yönetimin gücü tek bir noktada toplanır ve lider veya lider grubu tarafından belirlenen politikalara uyulması zorunlu hale gelir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010, s. 75).

Başkalarının davranış ve eylemlerini kontrol etme hakkı, güç kaynağının kullanılma şekli, gücün meşrulaştırılması gibi tanımlar da bulunmaktadır (Ayhan, 2006, s. 32). Bu bağlamda meşruiyet, yönetimi kolaylaştıran, güçlendiren, daha istikrarlı ve etkili hale getiren bir unsur olarak görülmüştür. Sennett (2011, s. 29) Otoritenin, güç imajını tanımlayarak, kontrol ve etkileme koşullarına anlam vererek, gücün koşullarını açıklama girişimi olduğunu söylemektedir. Bütün bu tanımlarda üstlerin astlarına emir verme yetkisi, gücün kullanımı ve gücün meşruluğu gibi kavramlara vurgu yapılmıştır. Komuta gücü içerisinde komuta eden, gücünü ortaya koyan ve bir gruba oluşturan bireyler arasında hiyerarşik ilişkilerin oluşması açısından psikososyal farklılaşmayı üreten güç olarak tanımlanmaktadır. Bu güç sayesinde yöneticiler, başkalarının eylem ve davranışlarını etkileyebilecek kararlar alma yetkisine sahiptir. Bu açıdan bakıldığında otoritenin yönetim bağlamında anlamı, biri ast (yönetici), diğeri üst (yönetici) olan iki kişi arasında var olan güç olarak kendini göstermesidir (Işık ve Serinkan, 2020, s. 310).

2.2. Otoritenin Kendisine Yakın Kavramlarla İlişkisi

Güç kavramı, yönetim sürecinde otoritenin yanı sıra önemli bir rol oynar ve bir kişinin diğerlerini etkileme yeteneğini ifade eder. Güç, bir kişinin istediği yönde hareket etmeye yönlendirebilme yeteneğidir. Yani bir kişi güce sahip olduğunda, diğer insanları istediği şekilde davranmaya yönlendirebilme yeteneğine sahiptir. Bu, başkalarını etkileme, yönlendirme ve kontrol etme yeteneği anlamına gelir.

2.2.1.Otorite ve Güç

Güç, bir kişinin sahip olduğu kaynaklar, statü, bilgi, deneyim veya etkileme becerileri gibi faktörlere dayanabilir. Gücün etkisi, bir kişinin başkaları üzerindeki etki ve kontrol derecesini belirler. Bu şekilde, güç, yönetim sürecinde önemli bir rol oynar ve liderlik yeteneklerini ve etkileyici kişilik özelliklerini ifade eder (Ulukök ve Merdan, 2022, s. 372).

Hem otorite hem de güç, kendi dışındaki bir varlık üzerinde etki yaratır. Yetki manevi ve kişisel bir güçtür. Bu nedenle araçsızdır. Ancak güç genellikle araçsaldır çünkü otorite sahibi bir kişinin başkalarıyla etkileşiminden kaynaklanan tahakkümü ifade etmektedir. Bu araç, bir tür ekonomik üstünlük olarak ya da bir bireyi ya da grubu itaate zorlamanın fiziksel bir yolu olarak görülebilir. Otorite, özgür ruh ve iradeye dayanmaktadır. Dolayısıyla her güç otorite yaratamamaktadır. Ancak güç ve otorite gibi bir araca sahip olduğunda etkisi derin ve kalıcı olacaktır. Dolayısıyla iktidar araçlarının işlemediği anarşi ve toplumsal kriz zamanlarında, insanları örgütleyecek ve itaat ettirecek iktidar gücüne acil ihtiyaç vardır ve güç, zor yoluyla elde edilmektedir. Otorite, gücün kullanılmasını sağlayan konum, rütbe veya konum olarak tanımlanmaktadır. Güç, iktidar işinin gerçekleştirilme aracıdır. Dolayısıyla otorite, güç aracılığıyla varlığını sürdürür ve etkinliğini artırır (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

2.2.2.Otorite ve Etki

Otorite, bir organizasyon içindeki bireylerin üstlerinin talimatlarına istekli ve şartsız olarak uymalarını ifade eden bir kavramdır. Otorite, belirli bir hiyerarşik yapıya dayanır ve üstlerin astlara emir ve yönergelerde bulunma yetkisini içerir.

Otorite, kurallara ve prosedürlere uyumu teşvik eder ve organizasyonun düzenli işleyişini sağlar. Diğer taraftan, etki kavramı daha geniş bir süreci ve sonucu ifade eder. Etki, bir kişinin başkalarını düşünceleri, davranışları veya kararları üzerinde değişiklik yapmaya yönlendirebilme yeteneğini ifade eder. Etki, güçlü liderlik becerileri, ikna yeteneği, iletişim yetenekleri ve kişisel karizma gibi faktörlere dayanabilir. Otorite genellikle bir durumu ifade ederken, etki bir süreci ve sonucu ifade eder. Otorite ve etki birlikte düşünüldüğünde, liderlerin belirli bir statüye dayanan otoriteye sahip olmaları ve aynı zamanda etkileyici yeteneklere sahip olmaları önemlidir. Bu şekilde, liderler hem otorite kullanarak astlarını yönlendirir ve kontrol eder, hem de etki yaratma yetenekleriyle insanları düşünceleri ve davranışlarını etkileyebilirler (Uyanık ve Işıktaç, 2007, s. 13).

2.2.3. Otorite ve Hiyerarşi

Karmaşık gruplarda, otorite ve hiyerarşi tek bir kaynaktan gelirken, birden fazla otorite figürü veya lider bulunabilir. Bu durum, grup içindeki karmaşıklığı yansıtır ve farklı otorite kaynaklarına dayanan bir hiyerarşi oluşturur. Grup üyeleri arasında farklı roller ve sorumluluklar dağıtılarak, liderlik yetkileri ve otorite paylaşımı gerçekleştirilir. Bu şekilde, grup içinde çeşitli yetki ve otorite kaynaklarına sahip olan bireyler, grup dinamiklerini etkiler ve karar alma süreçlerinde rol oynarlar. Grubun karmaşıklığına rağmen, tek bir otorite veya tek tip bir hiyerarşi mevcut olsa da, farklı liderlerin ve otorite figürlerinin grup içinde belirli rolleri ve etkileri olduğunu söylenebilmektedir.

Gücün otorite aracılığıyla nasıl kullanıldığı hiyerarşi kavramının ortaya çıkmasına neden olur. Bu nedenle sosyal toplumlarda güç ve hiyerarşi ilişkisi oldukça önemli bir yere sahiptir. Bütün toplumların bir hiyerarşisi vardır ve otorite olmadan hiyerarşi mümkün değildir. Başkalarının tutum ve davranışlarının yönlendirilmesi otorite kavramı ile açıklanmaktadır. Otorite bir güç olarak ifade edilmekte ve yönetici tarafından belirlenen duruma ilişkin olarak astların buna uyum sağlaması beklenmektedir. Bu kararlara dayanarak ast görevlerini belirler. Ast, alternatifler arasında seçim yapmak için gereken zihinsel aktiviteyi geçici olarak durdurur ve seçimini bu sıraya göre yapmaktadır (Arslan, 2009, s. 36).

2.2.4. Otorite ve İktidar

İktidar ve otoritenin kavramsallaştırılması ve aralarındaki ilişkinin doğası konusundaki tartışmalar, sürekli devam eden bir tarih içinde yer almaktadır. Bu tartışmalar, iktidar ve otorite kavramlarının toplumsal sistemin işleyişine nasıl katkı sağladığı üzerine yoğunlaşmaktadır. İktidar ve otorite, belirli işlevleri yerine getirme yeteneği bağlamında toplumun yararına hizmet edebilir. Ancak, bu işlevleri yerine getirme süreci ve sonuçları üzerindeki anlaşmazlıklar sürekli olarak devam etmektedir. Farklı perspektifler ve kuramlar, iktidarın ve otoritenin nasıl anlaşılması gerektiği konusunda çeşitli görüşler ortaya koymaktadır (Uyanık ve Işıқтаç, 2007, s. 11).

Güç ve otorite kavramları çoğu zaman birbirleriyle karıştırılmaktadır. Güç ve kuvvet kavramları arasındaki farka ilişkin çeşitli yorumlar yapılmıştır. Weber'e göre iktidar, belli bir grubun, kendine has içeriği olan, belli bir düzeni izleme olasılığıdır. Bu düzen otoriter bir yapı içerisinde yapılmıştır ve buradaki güç kavramı aynı zamanda meşruluğu da içermektedir. Otoriteye bağlı olarak sahip olunan güç fikir ve görüşlerin başkalarına aktarılabilmesi ve onlar üstünde etki bırakabilmesi açısından önemlidir. Otoriteye sahip olan kişiler tarafından başkalarının yönlendirilmesi ve ilişkilerin kurulması söz konusu olmaktadır (Arslan, 2009, s. 39). İktidar, gücün var olduğu durum olarak ifade edilir. Sosyal açıdan otorite, bir kişinin otoriteye duyduğu saygı, sevgi ve meşruiyettir. İktidar kavramı gücün bir sınıflaması olarak değil gücün temeli şeklinde ifade edilmektedir. İktidar kavramı güç ve otoriteyi kapsayan en geniş çerçeveyi meydana getirmektedir (Ayhan, 2006, s. 2).

2.3. Otoriteye İlişkin Yaklaşımlar

Otorite kavramının tarihsel ve teorik olarak değerlendirilmesi, otoritenin dayandığı iktidar biçimleri ve otorite türlerinin sosyal psikoloji ve sosyal bilim yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmesi bu kavramın daha bilinçli tartışılmasına yardımcı olacaktır.

2.3.1. Sosyo-Psikolojik Açıdan Otorite

“Uygarlığın Huzursuzluğu” gibi yapıtlarında, Freud’un çocuklukta oluşan ve yetişkinliğe kadar devam eden otorite imajlarından bahsedilmektedir. Bu, yetişkinlerin güç, otorite ve meşruiyetle ilgili temel mücadelelerinin, güç ve otoritenin nasıl olması gerektiğine dair modası geçmiş fikirlere dayandığını göstermektedir. Buna göre ebeveynlerin her birinin çocukluk dönemindeki davranışları, onların gücüne dair imajına katkıda bulunur. Hiçbir çocuk muhakeme standartlarına ve kendisini ebeveynlerinden ayıracak araçlara sahip değildir. Ebeveynlerin tüm eylemleri güvenilirdir. Olgunluk döneminde, kız çocuğunun annesiyle olan rekabet duygusunun yanı sıra, oğul ile babası arasındaki rekabet duygusundan dolayı da duygu çatışması yaşanır. Bu bir tür isyandır. Küçük çocuk babasının yerini almak ister ama sevgisinden mahrum kalmak istememektedir.

Bir sonraki aşamada yani yetişkinlikte bireyler ebeveynlerine itaat etmek isterler, yani onların gücünü kabul ederler ama aynı zamanda bireysel olarak bağımsız bir güç olarak var olduklarının da bilincindedirler. Aynı farkındalığın kitleler arasında da geçerli olduğunu, toplumun kendisini rahatlatmak bir güce ihtiyacı olduğunu ancak aynı zamanda bu gücü kızdırma riskini de taşıdıklarını söylemektedirler.

Psikososyal bağlamda hak sahibi olma, terk edilmişlik duygularıyla bağlantılı olarak incelenebilir. Önemli bir tabuyu ihlal etme veya gruptan dışlanma düşüncesi, bebek veya küçük çocuğun annesinin yarattığı terk edilme korkusuyla eşdeğerdir. Bu sürenin sonucunda birey yaşam boyu terk edilme korkusu geliştirme riskiyle karşı karşıya kalacaktır. İnsanları doğdukları andan itibaren etkileyen sahiplenme duygusunun kökeni, ebeveyn sevgisinin geri çekilmesi sonucu ortaya çıkan sosyal kaygıya dayanmaktadır. Bu hak, gücünü aşkın geri dönüşü korkusundan, yani insanın en derin psiko-duygusal durumundan almaktadır. Bu nedenle kişinin davranışı, kendisinin belirlediği davranış kalıplarıyla değil, başkaları tarafından kendisine verilen davranış kalıplarıyla şekillenir. Kişi iç dünyasında devletin baskısını hisseder, yaptıklarının devlet tarafından kabul edilmesini ister, kendisi ile iktidar arasında herhangi bir çatışma çıkmasını istememektedir (Arslan, 2009, s. 70).

Otorite kavramının sosyal psikolojik açıdan değerlendirilmesi, yönetici-çalışan ilişkilerinde otorite unsurunu özellikle aile metaforu üzerinden açıklamaya çalışan yaklaşımların temelini oluşturmaktadır. Ebeveynlerin çocuklarından korunma, ilgi ve güven karşılığında bekledikleri koşulsuz itaat, otoriter örgütlerde ast-üst ilişkilerini tanımlamak için kullanılmıştır (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

2.3.2. Toplumbilimsel Açıdan Otorite

Otoriteyi, her biri kendi kimliğine sahip olan bir grup veya toplumun üyelerini birbirine bağlayan sosyal ve ahlaki arayüz üzerinde fikir birliği olarak tanımlanması, hakların toplumsallığıdır. Tarihe ve tarihin yönlerine vurgu yapılmaktadır (Arslan, 2009, s. 71). Bu tanım, gücün toplumdaki tarihsel varsayımlar üzerine inşa edilmesinden kaynaklanmaktadır.

Dahrendorf'un çatışma teorisi, otoriteyi sosyolojik açıdan değerlendirmek için kullanılabilecek bir yaklaşımdır. Dahrendorf, Marx'ın proletarya ve burjuvazi şeklinde ayırmış olduğu sınıf ayrımını, yöneten ve yönetilen şeklinde ifade eden, bu iki grup arasındaki güç ilişkilerini ve toplumsal değişimin nasıl gerçekleşebileceğini savunmuştur. İktidar sahibi olanların çıkarları ile çıkarı olmayanların çıkarlarının çatıştığını söylüyor. Bu durum baskı ve zorlama yoluyla kullanılan gücün karşı taraftan tepki ve rahatsızlıkla karşılaşacağına ve çatışmaya yol açacağına işaret etmektedir (Özbey, 2023, s. 2).

Ünlü Alman sosyoloğu Weber, otoriteyi meşruiyet kavramıyla birlikte kullanmış ve otorite kavramını başkalarının davranışları üzerinde kontrol sahibi olan kişi veya kişilerin iradesinin kullanılması olarak tanımlamıştır. Etkileme gücüne sahip olmak (bireyleri veya otorite figürlerini) ve bu davranış, otorite figürlerinin kişisel davranışlarını, temel kurallara uymak için gönüllü olarak hareket edecek şekilde etkilemek olarak tanımlanmaktadır. Yönetilenlerin iktidara ilişkin farklı şekillerde fikir geliştirdikleri ve bu fikirlerin iktidardakileri otorite olarak algılamalarına yol açtığı söylenmektedir. Bu fikir veya inançlar, hükümetlerin uyguladığı çeşitli kontroller tarafından belirlenmektedir.

2.4. Otoriteyi Oluşturan Güç Kaynakları

Güç, bir bireyin veya grubun bir organizasyondaki statüsünden, konumundan veya duruşundan kaynaklanır. Bu konum, statü veya konum, o kişiye en üst düzeyde güç, ödül, komuta ve asları kullanma hakkını vermektedir. Otorite olarak tanımlanan bu pozisyon, pozisyon veya unvan, örgütün kültürel değerleri doğrultusunda çeşitli kaynaklara dayalı olarak güç kullanma aracı olarak kullanılmaktadır (Işık ve Serinkan, 2020, s. 310).

Gücün oluşmasına neden olan çeşitli kaynaklar söz konusudur. Bu kaynakların sınıflandırılmasına yönelik olarak çeşitli araştırmalar mevcuttur. French ve Raven tarafından yapılmış olan sınıflama bu alanda önemli araştırmalardan biridir. French ve Raven tarafından gücün sınıflanmasında etkili olan temelde beş kaynak olduğunu ifade etmişlerdir. Bu kaynaklar, zorlayıcı, uzmanlık, yasal, ödüllendirmeci ve karizmatik biçiminde ifade edilmektedir.

Zorlayıcı güç kapsamında örgüt içerisindeki hiyerarşiden kaynaklı olarak korku ve baskı yaratılabilmekte ve çalışan üzerinde ceza sistemi uygulanarak caydırıcı bir durum söz konusu olmaktadır. Tehdit, acı verici fiziksel kısıtlamalar, hareket kısıtlamaları, fiziksel ve güvenlik gerekliliklerine uyulmaması durumunda uyarı cezaları ve kurumun bireylere veya çalışanlarına karşı zorlayıcı önlemler gibi yaptırımlarla kendini gösteren korkuya dayalı bir güçtür. Bu durum aynı zamanda fiziksel şiddete ve silah kullanımına da dönüşebilmektedir. Bu güç baskı, korku, zorlama gibi sıfatlarla tanımlanır

Yöneticiler tarafından kurumdan güç alınmaktadır. Bu güç hukuki güç şeklinde ifade edilmektedir. Organizasyonların üst yönetimi ve üst düzey yöneticileri bu tür yetkilere sahiptir. Yasal yetki, belirli bir makamı veya pozisyonu elinde bulunduran bir kişiye seçim veya atama yoluyla verilen resmi veya resmi yetki anlamına gelmektedir. Meşru iktidarda, bir pozisyona veya makama sahip olmaktan kaynaklanan güç, kişisel beceri olmasa bile kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Çünkü bu güç, kişisel özelliklerden ziyade rütbeyle ilgilidir (Arslan, 2009, s. 44). Mevki, pozisyon ve statüye dayalı yasal sınırlamalar vardır.

Ödüllendirme gücü kapsamında çalışanların ekonomik anlamda ödüllendirilmesi ve motivasyonlarının yükseltilmesi söz konusu olabilmektedir.

Ödüllendirme gücüne Sahip olunması çalışanlar üzerinde faydacı bir güç olarak ifade edilmektedir. Çeşitli ekonomik araçlar kullanılarak ödül fonksiyonu üzerinden çalışanların yönlendirilmesi sağlanmaktadır. Astların maaşlarının artırılması, ikramiye veya ikramiye verilmesi, terfi olanaklarının sağlanması, çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk verilerek güçlendirilmesi, onlara değer verilmesi, başarılarının övülmesi ve ödüllendirilmesi gibi mali destekler ödül kaynaklarını temsil etmektedir. Kişisel performansı artırmak ve motivasyonu sağlamak için kullanılan güçtür (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

Uzmanlık gücünün kaynağı yöneticilerin veya yöneticilerin yetenek, bilgi ve deneyimlerinde yatmaktadır. Yöneticilerin sahip oldukları güç bilgi ve becerilerinden kaynaklanmaktadır. İzleyiciler tarafından yöneticilerinin sahip oldukları uzmanlık gücü onlar için önemli bir deneyim kaynağı olarak ifade edilmektedir. Örgütlerde ne emir verme yetkisine ne de başkalarını etkilemeye yönelik resmi bir hakka sahip olan çalışanların gücü, karar alma ve planlama süreçlerine yardım etme ve destekleme konusundaki uzmanlık güçlerinden kaynaklanmaktadır. Yöneticilerin bilgi, beceri, uzmanlık ve tecrübelerinden doğan güçtür.

Karizmatik güç, belirli konularda ilham ve vizyon kaynağı olarak ortaya çıkar. Bu gücün temeli, liderin veya yöneticinin kişiliğinin astları arasında saygı yaratması, onlara ilham vermesi, onların istek ve arzularını ifade etmesi ve dolayısıyla bu kişiliği örnek almasıdır. Bu ekranda üç tür güç kaynağı vardır (Arslan, 2009, s. 45). Bu liderler, liderlik becerileriyle grupları etkiler ve büyük bir yol gösterici etkiye sahiptir.

2.5. Otoritenin Fonksiyonları

Otorite, belirli bir pozisyona sahip olduğunda, bir işi gerçekleştirme yetkisi olarak kabul edilir. Bu yetki, astlara doğrudan emir verebilme yeteneği ve bir işin yapılması veya yapılmaması konusunda üstün ast üzerinde etki sahibi olma anlamına gelir.

2.5.1. Yönetme Yetkisi, Yetki ve Sorumluluk Dağılımı

Yönetme yetkisi veya yürütme yetkisi olarak da adlandırılan bu yetki, bir işin yönetilmesi ve icra edilmesiyle ilgilidir. Yönetme yetkisine bağlı olarak yöneticilerin yönetim süreçleri kapsamında kararlar almaları ve bu kararları uygulamaya ilişkin yetkileri söz konusu olmaktadır. Kurmay veya danışma organları ise yürütme organlarına yardımcı olma işlevini yerine getirirler. Bu organlar, yöneticilere bilgi, tavsiye ve destek sağlayarak karar alma sürecinde rol oynamaktadır.

2.5.2. Yöneticilere İtaati Temin Etmesi

Otorite, bir kişinin veya liderin emrinde bulunan kişileri kendi iradesine uygun şekilde hareket etmeye zorlama yetkisini ifade eder. İtaat etme veya uyum sağlama, otoriteyle ilişkilendirilen bir eylemdir. Max Weber'e göre ise "otorite", bir organizasyonun üyelerinin istekli ve koşulsuz bir şekilde üstlerinin talimatlarına uymalarıdır. Bu tanıma göre, otorite bir hiyerarşik yapıya sahip olmayı gerektirir ve otoritenin temelinde itaat edenlerin istekli katılımı yer alır. Otorite, üstlerin emirlerine uyarak örgütün düzenli işleyişini sağlayan bir güç mekanizmasıdır.

2.5.3. İş Yerinde Manevi Ortam Sağlanması

Çalışma ortamının huzurlu ve kolektif bir yapıya sahip olması çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaratabilmektedir. Burada özellikle yönetici tarafından çalışma ortamına ilişkin manevi bir ortamın sağlanması ve çalışan konforunun ön planda tutularak sosyal bir çalışma ortamının yaratılması karşılıklı güven duygusunun sağlanabilmesi açısından önemli olmaktadır. Otorite, bir topluluk veya organizasyon içinde uyumlu bir ortamın oluşmasını sağlayan bir güç mekanizmasıdır. Otorite, bireyler arasındaki ilişkileri düzenler ve sosyal normların ve kuralların uyulmasını sağlar, bu sayede toplum veya iş ortamı düzenini sürdürebilir.

2.5.4. Disiplinin Sağlanması ve İş Yaptırma İşlevi

Otoritenin nitelikleri arasında üstün yargılama yeteneği, disiplin uygulama becerisi ve korku uyandırma kapasitesi yer alır. Toplum, sadece bireylerin arzularını

engellemekle kalmaz, aynı zamanda hem kitlesel hem de bireysel eğilimlerin sıklıkla kontrol altına alınmasını ve iradelerin denetlenmesini gerektirir. Bu yetenekleri gerçekleştirebilen güç otoritedir. Tüm bu nitelikler, insanların güven duygusuyla ve şefkat beklentisiyle beslenir. Otorite fenomeni, aynı zamanda toplumsal kurumsallaşma ve bireysel düzeyde içselleştirilmiş koşullanmadır; bu koşullanma o kadar başarılı olur ki, birey bunun farkında olmayabilir. Otorite, toplumun düzenini ve istikrarını sağlayan bir etki mekanizmasıdır, bireyleri belirli normlara ve kurallara uymaya yönlendirir.

2.5.5. Sosyal Statü ve Saygı Oluşturma

Otorite, insanın bilinmeyen ruhsal derinlikleriyle ilişki kuran gizemli bir olgudur. Bu gizemli durum, idealleştirilmiş arzuların bir lider figürüne yansıtılmasına izin vererek ortaya çıkar. Otorite, bu gizem ve uzaklık olmadan var olamaz. Sosyal statü ise davranış düzleminde belirli veya ima edilen bir alandır, insanların toplum içindeki konumlarını tanımlar. Otorite, sosyal statüye bağlı olarak şekillenen ve etkisini gerçekleştiren bir kavramdır.

2.6. Otorite Türleri

Hiyerarşik yapılarıdaki otorite, tüm organizasyonlarda mevcuttur ve ast-üst ilişkilerine, liderlik niteliklerine vb. yansımaktadır. Gücün toplumsal kültürün etkisiyle şekillenen örgütsel hedefler doğrultusunda nasıl kullanıldığına bağlıdır. Bu duruma göre farklı şekillerde gerçekleşir.

2.6.1. Kaynaklarına Göre Otoriteler

Kurumun kendine özgü kültürünün özelliklerine göre otorite kullanılarak, kurum içerisinde otoriteye farklı şekillerde anlam kazandırmak mümkündür. Güvene dayalı otorite aracılığıyla insanlarda güven oluşturmak, ancak kişinin işini doğru yapmasını sağlamak ve bu davranışı geçmiş deneyimlerinden teyit etmekle mümkündür. Her organizasyonda geçmiş başarıları ve itibarları nedeniyle büyük etki ve otoriteye sahip kişiler vardır. Bu kişiler aldıkları kararları kabul etmekte ve uygulamakta yani takip etmekte daha az zorluk çekerler. Bu tür kişilerden gelen

öneriler çoğu zaman etkililiği sorgulanmadan kabul edilmektedir. Karizmatik ve yetkin yöneticiler özellikle çalışanlarına güven verme konusunda başarılıdırlar.

Güvene dayalı otoritenin çalışanların iş performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Kendine güveni olmayan bir çalışanın çalışma şevki, bağlılığı ve isteği daha az olacaktır. Kendisiyle ilgili alınan kararlardan kaygı duymayan çalışanlar, tüm enerjilerini yapıcı çalışmalara harcar, astlarının itaatini sağlar, üstlerinin övgü ve sevgisini kazanırlar (Arslan, 2009, s. 53). Güven duygusu nedeniyle karar verme süreci tamamen üst seviyeye bırakılmıştır, dolayısıyla pasif bir itaat seçenektir.

Benimseme temelinde inşa edilen otoritede yönetici, bir veya birkaç kişinin kabul alanlarını etkilemek yerine, yönettiği tüm astların kabul alanlarını etkileyerek kendisini gruba empoze eder. Bu liderler, örgüt dışındaki fikir, işaret ve sembollerin birliği sonucunda kabul duygusu yaratarak çalışanları güçlü ilişkilere sahip güçlü çalışma gruplarına dönüştürebilmektedir. Güç, itaatkar kişinin otomatik olarak üstlendiği saygıya, ilgiye ve bir tür ahlaki üstünlüğe dayanır. Zorlama dolaylı olarak dahi görülmemektedir. Kabul edilen yetkiyle her yeni üye, üyeliğe hak kazanır ve örgüte katıldığı psikolojik ve hukuki sözleşmenin ana şartlarını kabul etmiş olmaktadır (Arslan, 2009, s. 53-54). Bu yetkiye sahip astların üstlerine itaat etmelerinin nedeni toplum tarafından tanınan otoriteden değil, ona saygı duymalarından kaynaklanmaktadır. Bu tür otoritenin kaynağı otoritenin uzmanlığı, becerileri, nitelikleri, deneyimi ve karizmatik liderlik vasıflarından gelmektedir.

Yaptırımlar nedeniyle oluşturulan yetki, hukuki anlamda değerlendirilen yetki ile aynıdır. Bu nedenle manevi ve psikolojik yönü zayıftır. Üst pozisyonundaki liderler, astlarının eylemlerini olumlu veya olumsuz etkileme gücüne sahiptir. Yaptırımlar hem ödüllendirici hem de cezalandırıcı olarak nitelendirilebilir. Bu hak yasal ve zorlayıcı güçten doğmaktadır (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

Geleneklere bağlılığa dayalı otoritede, bir toplumsal sistemin parçası olan bireyler, toplumsal sistemin etkisi altında hem davranışlarını hem de yaşam tarzlarını gelenek ve göreneklere göre düzenlerler. Yani insan doğduğu andan itibaren toplumsal sistemi ve toplumsal yaşamın geleneklerini, inançlarını ve değerlerini öğrenir ve bu sistem içinde neler yapıp yapamayacağı konusunda bir farkındalık kazanmaktadır. Aynı şey ticari kuruluşlar veya toplum grupları için de geçerlidir.

Organizasyonlarda en üst düzey yöneticilerden en alt düzey yöneticilere, çalışanlara ve işçilere kadar tüm çalışanlar, çalıştıkları kurumun çalışma koşullarına, yöntemlerine ve geleneklerine uymaları gerektiğini bilmektedirler.

Türk toplumunun yapısının oldukça hiyerarşik olduğu söylenmektedir. Gelenekleri takip eden kişilerin genellikle hiyerarşinin daha üst seviyelerine kolayca ulaştığı ve birçok kişi tarafından kabul edildiği söylenmektedir. Geleneksel davranışın ahlaki değerlerin, entelektüel kalitenin ve sosyal sorumluluğun bir göstergesi olarak görüldüğü söylenmektedir. Deneyim bilgiden daha önemlidir ve deneyimli yöneticiler işletme organizasyonu içerisinde yetkiye sahiptir. Bu yetki örgütün emirlerinden kaynaklanmaktadır. Bireyler örgütün normlarını ve değerlerini kabul ederek örgüte entegre olmaktadır.

2.6.2. Kişisel ve Örgütsel Özelliklere Göre Otoriteler

Otoriteler, liderlerin güçlerini dayandırdıkları kaynaklara göre benimsedikleri liderlik özelliklerine göre gruplandırılmakta ve örgütsel değerler, örgütlerin toplumsal kültürün değerlerine göre benimsedikleri güç tarafından şekillendirilmektedir.

Bilgi otoritesi, belirli bir konudaki uzmanlık veya bilgiden gelen otoritedir. Bilgi okuryazarlığı hiyerarşik seviyeleri takip etmekten ziyade mantık, zeka, deneyim ve öğrenmeye isteklilik gibi kişisel özelliklerle yakından ilişkilidir. İşbölümü nedeniyle örgütler üzerinde geniş kapsamlı etkileri olan uzmanlaşma, bireylerin uzmanlıklarından tam anlamıyla yararlanmasını sağlar. Bilgi yetkilendirmesi, bilginin test edilmesini ve yetkilendirmeyi kabul edenler açısından tatmin edici bulunmasını gerektirir. Bilgi otoritesi konusunda vurgulanması gereken şey, bir bilim insanının ancak eylemlerine veya kanıtlarına göre değerlendirilmesi durumunda otorite olarak kabul edilebileceğidir. Bilgi otoritesinde yönetici gücünü uzmanlığına ve bilgisine dayandırır (Aydın ve Coşkun, 2007, s. 98).

Pozisyona dayalı yetkide, hiyerarşik düzeylerde yapılanmış bir örgütte, üst düzeydeki kişi herhangi bir koşula gerek kalmaksızın emir verme ve alt ve üst düzeydeki astları yönlendirme yetkisine sahiptir. Bu yetkide öngörülen prensip, yöneticilerin hiyerarşiye saygı duyması ve dürüst davranmasıdır. Astlar da

üstlerinden geldikleri veya daha rasyonel davranabileceklerini düşündükleri için kural ve emirleri kabul ederler. Hiyerarşik sisteme herhangi bir nedenle karşı çıkan herkes, altta yatan otoritenin iddia ettiği pozisyonları kaybetmeye mahkumdur. Bürokratik bir yasa olarak kabul edilir (Arslan, 2009, s. 56). Bu yetki türünde yönetici gücünü konumundan, statüsünden, yetkisinden ve hareket etmesini sağlayan hukuki dayanaktan almaktadır.

Karizmatik otoritede özellikle liderleri sahip oldukları kişisel özellikler ön plana çıkmaktadır. Liderin kişisel özelliği ve kutsallığı kapsamında karizmatik otorite kavramı ortaya çıkmaktadır. Temeli duygusaldır. Kişisel otorite, insanların bireyselliklerinden dolayı geliştirdikleri manevi güçtür ve baskı, korku gibi psikolojik olgulara dayanmamaktadır. Bu, liderlik pozisyonlarına atanan bireylerin üstün kişisel özelliklerini doğuştan gelen ve algılanan otoriteleriyle birleştirdiğinde ortaya çıkarmaktadır. Örgütlerde bireysel otorite, örgüt üyelerinin örgütsel amaçlarını ve kişiliklerini güçlendirir. Yönetimde en etkili sayılabilecek başlıca kişisel nitelikler şunlardır: Kararlılık, fikir ifade edebilme yeteneği, coşku ve sinirlilik, hayata bağlılık, sosyal konformizm, duygu ve zihin arasındaki bağlantı ve işbirliği ruhu. Bireysel hakların, bilginin ve anayasal otoritenin savunucusu ve destekçisidir.

Manevi otorite ise sadece astların itaatini sağlama yeteneğinden değil, onları yanınıza alma, sizi taklit etme, hayranlık uyandırma yeteneğinden gelen bir otoritedir. Bu yetkiye sahip kişilere lider denilmektedir. Kaynağı mükemmel kişisel niteliklerdir. Bireysel ve kurumsal özelliklere göre değerlendirilen yetki kapsamında örtülü yetki türlerinden en etkili olanıdır. Ahlaki otorite ile kişisel otorite arasındaki fark, etki alanlarının genişliğinde yatmaktadır. Ahlaki gücün etkisi o kadar büyüktür ki, yalnızca örgütsel hiyerarşileri sağlamlaştırmakla kalmaz, aynı zamanda bir ulusu veya insanlığı da etkileyebilir. Tipik örnekler arasında peygamberler, milli kahramanlar ve önde gelen manevi otoriteler yer almaktadır. Bu tür otorite ile yöneticiler karizmatik gücünü kullanırlar (Aydın ve Coşkun, 2007, s. 98).

2.7. Liderlik ve Otorite İhtiyacının Ortaya Çıkış Sebebi

Bir örgütün yöneticileri ve çalışanları, içinde yaşadıkları kültürel ortamdan bilinçsizce etkilenirler (Kabakçı, 2007, s. 42). Çalışanlar kendilerini kültürel değerler perspektifinden analiz eder, bu değerleri içselleştirir ve örgütler arası ilişkilerini buna göre düzenler. Bu kültürel perspektif analizi sayesinde yöneticilerin üstlendiği liderlik özelliklerine de dikkat edilmektedir.

Yönetimsel bağlamda komuta etme ve emir verme hakkı ve gücü olarak tanımlanan otorite, belirli bir grup birey arasında hiyerarşik ilişkiler kurmak için psikososyal farklılaşma yoluyla güç yaratmaya çalışır. Bu güç sayesinde işletme yöneticileri başkalarının eylem ve davranışlarını etkileyebilecek kararlar alma gücüne sahiptir. Yöneticilerin liderlik becerileri bireylere liderlik etmede önemli rol oynamaktadır. Toplumun ve dolayısıyla örgüt kültürünün özelliklerine göre şekillenen liderlik davranışının özellikleri, örgütün kültürel yapısı hakkında önemli ipuçları vermektedir. Liderlerin davranış tarzları üç kategoride incelenebilir: otokratik, demokratik ve tam özgürlüğe izin veren katılımcı liderlik şeklindedir.

Otokratik liderlik, liderliğin hedef, plan ve politika belirlemede herhangi bir rolünün olmadığı, yalnızca liderden alınan emirleri yerine getirmekle yükümlü olduğu ve liderliğin otoriteyi kullandığı bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır. Biraz lider merkezlidir. Otokratik liderlik tarzı, yaşlılara saygının son derece yüksek olduğu ve geleneksel olarak yaşlıların karar almasını bekleme alışkanlığının olduğu toplumlarda görülür. Liderlerin mutlak otorite kullanmasının beklendiği bu toplumlarda, liderin bilgili olduğuna, güven ve tatmin sağladığına inanan astlar, hedeflerin, planların, programların ve çalışma yöntemlerinin meşru olduğu düşüncesiyle hareket ederler. Ancak hiçbir hakları yoktur. Üst, ast üzerinde muazzam bir güce sahiptir. Otoriteyi kullanarak otorite kurar ve karşılığında sorgusuz sualsiz itaat beklemektedir (Aydın ve Coşkun, 2007, s. 98).

Demokratik ve katılımcı liderlik tarzı, liderlik yeteneğinin yönetilenlerle paylaşıldığı bir liderlik tarzıdır. Liderin hedef, plan ve politikaları belirlerken, işbölümünde ve iş atamalarını yaparken daima astlarının fikir ve görüşleri doğrultusunda hareket ettiği, astların görüşlerinin dikkate alındığı liderlik türüdür. Üst ve ast arasındaki ilişki uzlaşma, uyum ve işbirliğine dayanmaktadır.

Kendisine verilen kaynaklar dahilinde plan ve programları belirler. Bireylerin kendi kararlarını verme fırsatına sahip olurken, potansiyellerini gerçekleştirmek için örgütü kullandıkları destekli liderlik biçimidir.

2.7.1. Liderlik ve Otorite Arasındaki İlişkiler

Yönetici bir lider, sahip olduğu pozisyon gereği otoriteyi elinde bulundurur. Ancak otorite sahibi olmak, bir grubu etkileyip yönlendirmek için yeterli değildir. Otorite, toplumun yapısına uygun bir şekilde oluşan bir güç biçimidir. Max Weber'e göre, otorite, bir örgüt içindeki bireylerin isteyerek ve herhangi bir şarta bağlı olmadan üstlerinin emirlerine uymalarını ifade eder. Üstlerin emir vermeye hakkı vardır ve astlar da bu emirlere uymak zorundadır. Bu şekilde otorite, hiyerarşik yapı içinde etkinliğini sağlar.

2.7.2. Yasal Güç

Yasal güç, bir liderin örgüt içindeki hiyerarşik konumuna dayanan ve ona bağlı olarak sahip olduğu bir güç türüdür. Bu güç, liderin otorite ve yetkiyi yasal ve kurumsal çerçeveler içinde kullanabilme yeteneğini ifade eder. Örgütün belirlenen kurallarına uygun olarak liderin aldığı kararlar ve verdiği talimatlar, bu yasal güce dayanır. Yasal güç, liderin mevki ve statüsüyle birlikte gelen bir yetkidir ve liderin bu konumda karar alma ve etkileme gücüne sahip olmasını sağlar (Aydın ve Coşkun, 2007, s. 98).

2.7.3. Bilgi Gücü

Bilgisel gücün kullanılması, liderlerin ortaya koydukları bilgi ve uzmanlık sayesinde izleyicileri etkileyerek, geleneksel olmayan stratejilerle başarı elde etme yetenekleridir. Bu tür liderler genellikle karizmatik özelliklere sahiptir ve bilgi güçlerini kullanarak takipçilerini etkileyip motive ederler. Bilgi ve uzmanlık, liderlerin güvenilirliklerini artırır ve izleyicileri etkileme potansiyeline sahip olmalarını sağlar. Bu durum, liderlerin karizmatik özellikler taşımasının daha olası olduğunu göstermektedir (Atan ve Özpehlivan, 2019, s. 209).

3. SAĞLIKTA LİDERLİK VE OTORİTE

Sağlık tesisleri diğer kurum ve kuruluşlardan farklı bir yönetim yapısına sahiptir. Sağlık kurumları, bir hizmetin belirli bir eğitim süreci çerçevesinde sunulmasından ve hizmette kullanılan teknik dildeki farklılıklardan kaynaklanan farklılıklardan etkilenmektedir. Verilen hizmetin acil olması ve ertelenememesi sağlık tesisi yönetiminin ayrı bir alan olarak gelişmesine yol açmıştır (Özdemir vd. 2019, s. 2894).

3.1. Sağlık Kurumlarında Yönetim

Sağlık kurumları arasında yönetim süreçleri açısından en karmaşık olanıdır ve bir organizasyon yapısına sahip olması gereken hastanelerdir. Sağlık merkezleri, anne ve çocuk sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri, evde bakım merkezleri veya özel muayenahaneler çok sayıda insanı içeren karmaşık organizasyonel yapılar değildir. Ancak hastaneler hem çalıştırdıkları profesyoneller hem de sundukları hizmetler açısından son derece karmaşık ve iyi yönetilmesi gereken kurumlardır.

Hastanelerin organizasyon yapısına bakmadan önce hastane kavramını açıklamakta fayda vardır. Dünya Sağlık Örgütü, gözlem, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon olarak sınıflandırılabilir sağlık hizmetlerinin verildiği, hastaların uzun ve kısa süreli tedavi gördüğü yataklı tedavi tesisleri olarak tanımlanmaktadır. Hastaneler yönetim perspektifinden tanımlandığında hastaneler; alınan girdiyi dinamik, değişen bir sürece dönüştüren ve çıktının önemli bir kısmını aynı ortama geri döndüren sistemlerdir (Şahinli ve Çınarlık 2021, s. 124).

Önerilen hastane yönetim modellerinden biri üst yönetimin başhekim, başhemşire ve idari müdürden oluşan bir ekip olarak örgütlenmesidir. Bu ekibin oluşturulacağı modele "Hastane Konseyi" adı verilmekte, Hastane Konseyi üst yönetim organı olarak görev yapmaktadır. Bu tür bir yeniden yapılanmanın hastane içindeki işbölümü ve uzmanlaşmayı olumlu yönde etkileyeceğini belirten bu modele göre bu yeniden yapılanmanın hastane faaliyetlerinin etkinliği ve verimliliği üzerinde de olumlu etki yaratacağına inanılmaktadır. Hastane yeniden yapılanmasında bir diğer önemli nokta ise koordinasyon sürecindeki eksikliklerin giderilmesi ve sağlık faaliyetlerinin yeterince takip edilmesinin sağlanmasıdır. Bu gereklilikler, yeniden

yapılanma sürecinin hastanenin yönetim sürecine olumlu etki yapacağını göstermektedir (Uysal vd. 2012, s. 26).

3.2. Hastanelerde Yönetmel Pozisyonlar

Hastanelerde hangi liderlik pozisyonlarının bulunduğu, liderlik görevlerini kimin yerine getirdiği ve yöneticilerin yönetim işlevlerini nasıl yerine getirdiği, hastanelerin nasıl işlediğinin daha iyi anlaşılması açısından önemlidir. Organizasyon şemasında belirtilen yöneticilerin yanı sıra, bu organizasyon şemasında yer almayan kişiler de yönetmel görevler üstlenebilirler. Bu anlamda, hastanenin üst yöneticisinden, hastanenin çeşitli bölümlerinin kadrosundan sorumlu bölüm başkanlarına kadar hastanede çalışan herkes yönetici sayılabilir. Hastanelerde çalışan yöneticiler, pozisyonlarına göre üst, orta ve alt düzey yöneticiler olarak sınıflandırılabilir.

3.2.1. Üst Düzey Yöneticiler

Üst yöneticiler tarafından önemli kararların alınması ve bunlara ilişkin genel bildirimlerin yapılması önemli yönetim araçlarından biri olarak görölmektedir. Üst yönetim daha küçük bir yönetici grubunu oluşturmakla birlikte özellikle örgütün gelecek planlamalarının yapılmasında önemli bir yere sahiptir. Hastanelerde ana meslek gruplarından sorumlu olan yöneticilere (hastane yöneticileri, baş sağlık görevlileri, idari ve mali müdürler, sağlık hizmetleri yöneticileri, otel hizmet yöneticileri, kalite ve destek hizmet yöneticileri, üniversitelerde üst düzey yöneticiler) kıdemli denilmektedir.

3.2.2. Orta Düzey Yöneticiler

Şirketlerde orta yönetim, üst düzey yöneticilerin sorumlu olduğu çekirdek iş gruplarının bölünmesi, bölümlerin oluşturulması ve bu birimlere yöneticilerin atanması yoluyla ortaya çıkmaktadır. Orta düzey yönetim kavramı bir organizasyonda birden fazla seviyeye yayılabilir. Orta düzey yöneticiler tarafından alt yöneticilerin ve çalışanların faaliyetleri yönetilmektedir. Orta düzey yöneticiler genel olarak örgütün politikaları çerçevesinde faaliyetlerin yönlendirilmesini

sağlamaktadırlar. Hastanelerde başhekim yardımcıları, idari ve mali konulardan sorumlu müdür yardımcıları, sağlık hizmetlerinden sorumlu müdür yardımcıları, otel hizmetlerinden sorumlu müdür yardımcıları, kalite ve destek hizmetlerinden sorumlu müdür yardımcıları ile üniversite hastanelerinde hastane yöneticilerine ve yardımcı olabilmektedir. Üniversite hastaneleri ile Sağlık Bakanlığı hastaneleri arasında bu pozisyondaki yöneticiler açısından kavramsal bir farklılık bulunmaktadır. Üniversite hastanelerinde başmüdürler ve Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde idari ve mali işler yöneticileri; üniversite hastanelerinde hastane müdürleri ve müdür yardımcılarının, Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde idari ve mali konulardan sorumlu müdür yardımcılara benzer görevlerde çalıştıkları söylenebilmektedir.

3.2.3. Alt Düzey Yöneticiler

Yöneticilerin başkalarının işlerinden sorumlu olduğu organizasyondaki en alt seviyeye birinci düzey yönetim denir. Alt düzey yöneticiler, işi kendileri yapan çalışanları veya astları yönlendirip denetlemektedirler. Alt düzey yöneticilere örnek olarak sorumlu bölge müdürleri/yöneticileri temsil edilebilir. Bu seviyedeki yöneticiler genellikle operasyonel fonksiyonların sağlanmasının yanı sıra orta düzey yöneticilere karşı da sorumludurlar. Hastanelerin farklı bölümlerinde görev yapan yöneticilere/bölüm başkanlarına alt düzey yönetici denilebilmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit 2005).

Teoride böyle bir sınıflandırma mevcut olsa da pratikte bu liderlik pozisyonları arasında net sınırlar çizmek zor olabilmektedir. Çünkü hastanelerdeki iş ilişkilerini net bir şekilde sınıflandırmak zordur. Yataklı tedavi tesislerinin çalışma kurallarında, hastanelerde görev yapan ve doğrudan başhekime (başhekim) bağlı olmayan bölüm başkanları, başhemşireler (sağlık hizmetleri şefleri) ve hastane yöneticileri gibi bir üst amirlerine tabidir. Üstlerine karşı sorumlu oldukları belirtilmektedir (T.C. Resmi Gazete, 1982/2889). Bu nedenle hastanelerde iş ilişkilerini kolaylıkla tanımlamak mümkün olmayabilir.

3.3. Sağlık Kuruluşlarında Lider/Liderlik Algısı ve Önemi

Hastanelerdeki aşırı işbölümü ve uzmanlaşma da yapısal karmaşıklığa yol açan bir diğer nedendir. Özellikle 20. yüzyılda tıp ve teknolojiye büyük ilerlemeler tıpta yeni meslek ve uzmanlıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Hastanenin büyümesine bağlı olarak hem personel sayısı hem de hizmet birimi sayısı önemli ölçüde artmıştır.

Liderlik davranışı, hastane yöneticilerinin hedeflere ulaşmaya yönelik eylemlerini içermektedir. Bu davranışları bilmek ve değerlendirmek, hastanelerdeki kilit yöneticilerin türlerini belirlemeye ve kurumsal işleyişin gerçeklerini vurgulamaya yardımcı olacaktır. Günümüzde her kuruluş gibi sağlık hizmetleri de değişmekte ve gelişmektedir. Karmaşık teknolojinin ve yoğun insan etkileşiminin sağlık hizmetlerinin ayrılmaz bir parçası olan hastane hizmetlerine entegrasyonu önemli yönetim sorunları yaratmaktadır. Bu durum hastane hizmetlerinin sorumluluk alanlarının ve etkisinin genişlemesine yol açmaktadır. Sağlık sisteminde başarı veya belirlenen hedeflere ulaşılması veya etkinlik ve verimlilik, kanıtlanmış liderlik davranışıyla yakından bağlantılıdır (Koçak ve Özudoğru 2012, s. 77).

Hastane yöneticisi, yönetim kurulunun verdiği idari yetki ile hastaneyi yöneten kişidir. Yönetimsel açıdan bakıldığında hastane müdürü hastanenin en tepesinde yer alır. Hastane yöneticisinin temel sorumluluklarından biri tıbbi hizmetleri organize etmek ve yönetim kurulu ile hastane bölümleri arasındaki koordinasyonu ve iletişimi sağlamaktır. Hastane yönetiminin bir diğer önemli işlevi de hastane için uzun vadeli planlar geliştirmektir. Büyük hastanelerde bakım, finans, destek ve diğer hastane hizmet ve faaliyetlerinden sorumlu birden fazla hastane yöneticisi bulunmaktadır. Ayrıca hastane yöneticilerinin işverenlere, topluma, hastalara ve sigorta şirketlerine karşı kaynak ve yasal sorumlulukları vardır (Şahinli ve Çınarlık 2021, s. 124).

Hastane yöneticiliği eğitiminin usta-çırak esasına göre verilmesi ülkemiz koşullarında mümkün değildir. Sağlık çalışanlarının devir hızı oldukça yüksektir. Ayrıca yönetim değişiklikleri sancılı olur ve yeni çalışan ile eski yönetim arasında bilgi alışverişi mümkün olmaz. Eğitim almadığı ya da literatürden faydalanmadığı bir

konuda bilgi ve beceri edinme gibi faydalardan büyük ölçüde mahrum kalan sağlık yöneticisi, en iyi hareket tarzına ya da çoğu zaman olduğu gibi, en doğru karara varır.

Herhangi bir sanayi kuruluşunda yanlış yönetim kararları üretim kaybına veya mali kayba yol açarken, sağlık yönetiminde yanlış kararlar insanların yaşam kalitesini düşürerek toplum sağlığını bozmaktadır. Ayrıca hastane yöneticilerinde, özellikle de organizasyonel ve uygulama karar vericilerinde %60-70'lere varan hata oranlarının, hastanelerde yönetimin başarısını etkilediği kuşkusuzdur. Yani diğer sektörlerden farklı olarak sağlık sektöründe kötü yönetimin bedeli insan hayatıyla ödenmektedir.

Yukarıdaki bulgular çerçevesinde liderlik ve liderlik olgusu günümüz hastane yönetimi anlayışı bağlamında incelendiğinde değişim ve yeniliğin doğal bir sonuç olduğu ancak liderliğin her zaman başarılması gereken bir süreç olduğu söylenebilir. Öte yandan geçmişte ve günümüzde kurumlar veya toplumlar üzerinde her zaman olumlu etki yaratmayan, kurumsal sistemleri kendilerini vazgeçilmez kılmak için değiştirmeyen, yenilemeyen pek çok olumsuz karizmatik lider de bulunmaktadır. Bu noktada hastane firmalarının dikkat etmesi gereken önemli konular bulunmaktadır. Lider yaratmaya değil, yenilikçiliği ve değişimi kurumsallaştırmayı, kurumlar için sistemler kurmayı ve çıtaı sürekli yükselterek liderliği sürdürmeyi amaçlayan dönüşümcü liderlere odaklanmaktadır.

3.4. Sağlık Yöneticilerinde Liderlik ve Otorite

Bir yönetim süreci olarak anlaşılan liderlik, örgütün amaçları doğrultusunda liderlik etme faaliyetidir. Yönetimin her kademesindeki yöneticiler, kontrolleri altındaki her türlü kaynağı etkin ve verimli bir şekilde yöneterek hedeflere ulaşmaya çalışmaktadır.

İnsan yaşamının merkezde olduğu, hataların bazen geri döndürülemez olduğu hizmet sektörünün en karmaşık yapısına sahip olan sağlık çalışanları, hastalar ve yakınları birbirleriyle sürekli etkileşim halinde yaşamaktadır (Korkut, 2019, s. 91).

Sağlık sisteminin kritik hedeflerine ulaşması ancak tüm çalışanların aynı yöne çekilmesi ve benzersiz bir liderlik modeliyle yönetilmesiyle mümkün olabilir. Sağlıkta kalite ancak sistematik işleyişi ve beş unsurun (hasta, sağlık çalışanı,

yöntem, teknoloji ve yönetim kalitesi) orkestra gibi çalışmasıyla mümkündür. Karmaşık bir yapı olan sağlık sisteminde bir yönetim tarzı olarak liderlik modeli, tüm sağlık çalışanlarının optimum etkiyi elde etmek için bir ekip halinde çalışmasına dayanmaktadır.

Hızla değişen ve gelişen bir sistemde sağlık yöneticilerinin liderlik tarzlarını yenilemeleri gerekmektedir. Yönetim ve liderlik unsurlarının entegre bir yapıda hayata geçirilmesiyle maksimum verimlilik elde edilebilir. Bütünleşik yönetim ve liderliğin özellikleri şunlardır:

- İşin bürokratik sınırlarını aşarak takipçileri etkiler.
- Vizyoner bir zihniyete sahip olur.
- Olaylara yaklaşımı açık fikirlidir.
- Takipçilerinin sorunlarıyla ilgilenir ve onların çeşitli ihtiyaçlarına dikkat ederler.
- Yenilikleri takip eder ve uygulamaya çalışır.

Sağlık yöneticilerinin uzmanlık alanlarına yönelik olumlu tutumları sayesinde personelin motivasyonu artmakta, hizmet kalitesi ve performansı olumlu yönde gelişmektedir. Kaliteli sağlık hizmetleri, sağlık sektörü liderlerinin yeni bakış açılarıyla yönetim süreçlerindeki yenilikleri hayata geçirerek hastalar, hasta yakınları ve personel için olumlu bir ortam yaratır. Bu bağlamda; yönetim sürecinde çeşitli liderlik modelleri bulunmaktadır

Hastane merkezli organizasyonların başarılı olabilmesi için organizasyonu oluşturan personelin etkin ve verimli kullanılması gerekmektedir. Bunun için hastanelerde yöneticilerin idari düzeyde lider olmaları gerekmektedir. Hastane şirketlerinin başarılı olabilmesi için yöneticilerin liderlik davranışları hastane çalışanlarını etkilemektedir. Liderlik, bir kuruluşun çalışanlarını istenen hedeflere ulaşmak için organize eden ve onları hedeflerle uyumlu hale getiren bir süreçtir. Hastanelerdeki organizasyonların etkinliği ve verimliliği liderlik süreciyle yakından ilgilidir. Hastanelerin sağlık hizmetlerinde başarısı, yönetim konusunda eğitim ve deneyime sahip hastane yöneticilerinin liderlik becerilerine bağlıdır. Sağlık sektörünün ve hastanelerin sürekli değişim ve gelişimi için yöneticiler büyük önem

taşımaktadır. Başarılı bir hastane lideri olmak, belirlenen hedeflere ulaşmak anlamına gelmektedir.

Hastane personelini ve tüm kaynaklarını etkin ve verimli kullanan, hastane üzerinde etki ve kontrol sahibi olan, organizasyonla birlikte hastanenin misyon, vizyon ve hedeflerini belirleyip ilan edebilen liderlerdir. Hastane liderleri, hizmet sunumunu stratejik olarak planlayan, kaynakları elde eden ve tahsis eden ve performansı artırmak için öncelikleri belirleyen kişilerdir. Hastanelerde örgüt kültürünü, politikalarını, beklentilerini ve davranışlarını belirleyen liderler; yüksek kaliteli, güvenli hasta bakımı, kaynakların sorumlu kullanımı, toplum hizmeti ve etik davranış kültürü yaratmıştır. Hastane liderleri, kuruluşlarının vizyonunu ve değerlerini uygulamaya koyduklarında en etkili olurlar. Liderler, geri bildirim kaynaklarının kurumsal performansı nasıl etkilediğini belirlemek için hastaların sesini dinlediğinde ve personelin endişelerini ve önerilerini dinlediğinde, personelin yüksek kalitede hasta bakımı sağladığından emin olabilirler. Hastanelerde uygulanan stratejilerle liderler sağlık hizmetlerinde kurumsal işleyişi iyileştirir, personelin katılımını artırır ve personelini yenilik yapmaya teşvik eder. İyi bir lider, hastanelerdeki organizasyonel kapasiteyi geliştirir ve sağlık hizmetlerinin kalitesini artırır (Karademir, 2023, s. 10).

Hastaneler, çeşitli birimler kurarak halka sağlık hizmeti sunan sağlık kuruluşudur. Sağlık hizmetlerinin kalitesinin sürekli iyileştirilmesi, hastanelerde karşılaşılan sorunları ortadan kaldıracak ve hastanede sürekli iyileşmeyi sağlayacak yaratıcı, etkin, eğitimli, sorumlu ve bilgili liderlere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle hastane yöneticilerinin etkili liderlik yapabilmeleri için belirli liderlik becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Hızla değişen ve gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek için hastane yönetici ve yöneticilerinin en üst düzeyde performans gösterebilmesi gerekmektedir. Hastane liderlerinin uzun vadeli, büyük düşünen, geniş bakış açısına sahip, başkalarını etkileyen politika kararları veren, değişime ve yeniliğe açık, çatışmalara duyarlı olmaları gerekir. Çünkü hastanelerin yönetiminde yöneticilerin görevi çok önemlidir. Sağlığın en önemli parçası olan hastaneleri iyi liderlerin yönetmesi, sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması anlamına gelmektedir.

Pek çok kurumda bir organizasyonu yönetmek için iyi liderlik önemliyse, hastanelerde de bir organizasyonu yönetmek için liderlik önemlidir. Hastanelerin, yetkisini iyi kullanabilen, güvenilebilen, kurumsal başarı için çabalayan liderlere ihtiyacı vardır. Hastane operasyonlarında etkili liderlik, hedeflere ulaşabilmeli, yenilik yoluyla fırsatlar yaratabilmeli, astlarla iletişim kurabilmeli, personeli motive edebilmeli ve ortaya çıkan sorunlara çözüm bulabilmelidir. Hastanelerde sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak kişi liderdir. Büyük hastanelerin personelini belirlenen hedeflere göre hizalayan ve çalışanlarının yüksek performansını sağlayan kişidir. Hastanelerde kurulan organizasyonları yönetmek için liderlik becerisine sahip yöneticilerin rakipleriyle iyi rekabet edebilmesi, hastanelerde sunulan hizmetleri iyi analiz edebilmesi ve sağlık hizmetlerine değer katabilmesi gerekmektedir (Uysal, vd. 2012, s. 27).

3.5. Sağlık Çalışanlarının Liderden Beklentileri

Çalışanlar örgütün yapı taşlarıdır. Liderlik yaptığı organizasyonun kalitesini ve verimliliğini artırmak için liderin çalışanlarını iyi tanıması ve onları en çok neyin motive ettiğini bilmesi gerekir. Çalışanların görüşlerine önem verilmesi, sorunlarının çözülmesi, üstlerinin ilgi ve takdir görmesi iş hayatında olumlu iletişim kurmalarını sağlar ve dolayısıyla motivasyonlarını artırır. Örgütün optimum verimliliği aynı zamanda lidere de bağlıdır. Yöneticinin organizasyonda kalıcı verimlilik ve yüksek iş tatmini için çaba göstermesi, bunun her zaman kontrol edilmesi ve planlanması gerekir. Çalışan tatmin olmazsa, kuruluş ayakta kalamayabilir veya hiçbir zaman istenildiği gibi performans göstermeyebilmektedir (Koçak ve Özüdoğru 2012, s. 77).

Sürekli değişen ve gelişen sağlık sektörünün her zaman bu değişim ve gelişime ayak uydurması gerektiği gerçeğinin yanı sıra yöneticilerin de bu duruma açık olması, çalışanlarını bu yönde yönlendirmesi ve onları bu sisteme entegre etmesi gerekmektedir. Adaptasyona ihtiyacı vardır.

Özellikle insanların köleleştirildiği, hataların telafi edilemediği bir alan olan sağlık alanında bu duruma uyum sağlayabilmek daha da önemlidir. Yöneticiler çalışanlarını motive ederek ve destekleyerek süreci kontrol etmelidir. Lider aynı zamanda hastayı da mutlu edebilmelidir. Hasta memnun değilse ilk müdahale edecek

kişi personeldir. Bu durum çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyecektir. alışan memnuniyetsizliğine neden olabilecek diğer sorunlar arasında rutin ve monoton işler, kötü çalışma koşulları ve yetersiz yönetim sayılabilir (şahinli ve ınarlık 2021, s. 124).

Liderler, alışanlarının sadece fiziksel, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını değil aynı zamanda manevi ihtiyaçlarını da dikkate almalıdır. Çünkü hepsi bir araya geldiğinde çalışan memnun oluyor ve daha kaliteli hizmet veriyor. Çalışanlar yöneticilerinin her zaman yanlarında olduğunu hissetmek isterler. Bu bağlamda çalışanlara değer verilmeli, desteklenmeli, teşvik edilmeli ve daha büyük başarılara imza atmaları sağlanmalıdır.



4. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ LİDERLİK VE OTORİTE ALGISINA YÖNELİK BİNGÖL KAMU SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının liderlik ve otorite algılarının incelenmesidir. Araştırma kapsamında Bingöl kamu sağlık kurumlarında bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmada ayrıca sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre liderlik ve otorite algıları incelenmiştir.

4.1. Araştırmanın Dâhil Olma Kriterleri

Araştırmanın dâhil olma kriterleri şu şekilde sıralanabilir:

1. Sağlık personeli olarak çalışmak.
2. Gönüllü olmak.
3. 18-60 yaş aralığında olmak.

4.1.1. Araştırmanın Dışlama Kriterleri

Sağlık çalışanlarında Temizlik personeli, Güvenlik personeli pozisyonunda çalışanlar araştırmaya katılmamıştır.

4.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmaya cevap veren sağlık çalışanlarının, ölçme araçlarındaki sorulara yanıt verirken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları varsayılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların ankete istekle yanıt verdiği ve anketi doğru ve tam olacak şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların soruları yanıtlarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir.

4.3. Problem Cümlesi ve Hipotezleri

Araştırmanın problem cümlesi şu şekildedir:

“Sağlık çalışanlarının liderlik ve otorite algıları arasında ilişki var mıdır?”

Araştırmada sağlık çalışanlarının liderlik algıları ve otorite algıları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Sağlık çalışanlarının farklı liderlik algıları

(Dönüşümcü Liderlik, Geleneksel Liderlik, Serbest Bırakıcı Liderlik) ve otorite algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma kapsamında hipotezler şu şekildedir:

H₁: Liderlik ve otorite arasında ilişki vardır.

H₂: Cinsiyet durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.

H₃: Eğitim durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.

H₄: Yaşa durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.

H₅: Unvan durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.

H₆: Gelir durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.

H₇: Çalışma yılına göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.

H₈: Cinsiyet durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.

H₉: Eğitim durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.

H₁₀: Yaşa durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.

H₁₁: Unvan durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.

H₁₂: Gelir durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.

H₁₃: Çalışma yılına göre otorite algısı farklılık göstermektedir.

4.4. Araştırmanın Deseni

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli kapsamında anket formu ile veriler toplanmıştır.

4.5. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bingöl Devlet Hastanesi ve Bingöl Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde görev alan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örneklem kapsamında 300 sağlık personeline ulaşılmıştır.

4.6. Veri Toplama Aracı

Araştırmacı tarafından hazırlanan 7 soruluk sosyo-demografik özellikler formu, Bass ve Avolio tarafından geliştirilen Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Taşkiran (2018) tarafından hazırlanan Otorite Tercih Ölçeği Kullanılacaktır. Ölçeklerin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliklerinin olması nedeniyle bu ölçekler tercih edilmiştir.

Liderlik Ölçeği: Çok boyutlu liderlik anketinde maddeler beşli Likert formatında cevaplanacak şekilde oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi ve basımı buna uygun olarak yapılmıştır. Buna göre deneklerin sorulan davranış özelliklerine “ (0) Hiç bir zaman, (1) Arada bir, (2) Bazen, (3) Sıkça ve (4) Her zaman ya da çok sık” cevaplarından birisini işaretlemelerinin değerlendirmesine göre yapılmıştır. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar Dönüşümcü Liderlik, Geleneksel Liderlik, Serbest Bırakıcı Liderlik şeklindedir. Bass ve Avolio tarafından ölçeğin güvenilirliğine yönelik olarak tüm alt boyutlarda Cronbach’s Alpha katsayısı 0,80 üzerinde tespit edilmiştir. Bu araştırmada Liderlik Ölçeği için Cronbach’s Alpha katsayısı 0,876 olarak belirlenmiştir.

Otorite Tercih Ölçeği: Ankette yer alan 10 madde beşli derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmış; “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneği için 1, “Katılıyorum” seçeneği için 2, “Kararsızım” seçeneği için 3, “Katılmıyorum” seçeneği için 4, “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneği için 5 puan verilmiştir. Taşkiran (2018) tarafından ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,94 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada Otorite Ölçeği için Cronbach’s Alpha katsayısı 0,750 olarak belirlenmiştir.

Araştırma bulguları değerlendirilirken aritmetik ortalama puanları 1’e yaklaşan değerler en yüksek, 5’e yaklaşan değerler ise en düşük olarak yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda araştırma anketinin güvenilirliği $\alpha = 0,94$ olarak bulunmuştur.

4.7. Veri Analizi

Araştırmada veri analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, t testi, ANOVA testi ve Pearson

Korelasyon testinden faydalanılmıştır. Parametrik test tercihinde alt boyutların çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında yer alması nedeniyle parametrik testler kullanılmıştır.



4.8. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.8.1. Kişisel Bilgilere Yönelik Bulgular

Tablo 1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	170	56,7
Erkek	130	43,3
Eğitim		
Lise	27	9,0
Yüksekokul	58	19,3
Lisans	174	58,0
Lisansüstü	41	13,7
Yaş		
30 yaş altı	115	38,3
30-39 yaş	117	39,0
40 ve üzeri	68	22,7

Katılımcıların %56,7'si kadın, %43,3'ü erkek, %58'i lisans mezunu ve %39'u 30-39 yaş arasındadır.

H₂: Cinsiyet durumuna göre liderlik algısı farklılık gösterir şeklinde belirlenen hipotez kısmen kabul edilmektedir. Geleneksel liderlik algısı ise farklılık göstermektedir. H₃: Eğitim ve H₄: Yaş durumuna göre liderlik algısı farklılık gösterir şeklinde belirlenen hipotezler ise reddedilmiştir.

Tablo 2. Çalışma Özelliklerine Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Unvan		
Hemşire	165	55,0
Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	126	42,0
Doktor	9	3,0
Gelir Düzeyi		
20.000-25.000 TL	12	4,0
25.000 TL ve üzeri	288	96,0
Çalışma Süresi		
1-5 yıl	85	28,3
6-10 yıl	88	29,3
11-15 yıl	59	19,7
15 yıl ve üzeri	68	22,7

Katılımcıların %55'i hemşire, %96'sı 25.000 TL ve üzeri gelire sahip, %29,3'ü 6-10 yıllık çalışma süresine sahiptir.

H₅: Unvan durumuna göre liderlik algısı farklılık gösterir şeklinde belirlenen hipotez kısmen kabul edilmektedir. Dönüşümcü liderlik algısı ise farklılık göstermektedir. H₆: Gelir ve H₇: Çalışma durumuna göre liderlik algısı farklılık gösterir şeklinde belirlenen hipotezler ise reddedilmiştir.

4.8.2. Liderlik Algısına Yönelik Bulgular

Liderlik algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiş ve demografik özelliklere göre liderlik algısının farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

Tablo 3. Liderlik Algısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Dönüşümcü Liderlik	299	,90	3,85	2,6296	,52026	-,420	,244
Geleneksel Liderlik	300	,83	3,33	1,9292	,46840	,265	,000
Serbest Bırakıcı Liderlik	300	,00	3,00	,9058	,72122	,690	,006

Liderlik algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre Dönüşümcü Liderlik alt boyutu için ortalama puan $2,62 \pm 0,52$; Geleneksel Liderlik alt boyutu için ortalama puan $1,92 \pm 0,46$; Serbest Bırakıcı Liderlik alt boyutu için ortalama puan $0,90 \pm 0,72$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Durumuna Göre Liderlik Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	2,63	0,52	0,866	0,837
	Erkek	2,62	0,51		
Geleneksel Liderlik	Kadın	1,88	0,47	0,811	0,041
	Erkek	1,99	0,46		
Serbest Bırakıcı Liderlik	Kadın	0,89	0,65	0,015	0,779
	Erkek	0,91	0,80		

Cinsiyet durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde cinsiyet durumuna göre dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik

algıları farklılık göstermezken ($p>0,05$), geleneksel liderlik algısı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Erkeklerin geleneksel liderlik algıları kadınlardan daha yüksektir. H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Geleneksel liderlik algısı farklılık göstermektedir

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Liderlik Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dönüşümcü Liderlik	Lise	2,60	0,60	0,422	0,738
	Yüksekokul	2,56	0,42		
	Lisans	2,64	0,54		
	Lisansüstü	2,66	0,50		
Geleneksel Liderlik	Lise	1,99	0,53	0,365	0,778
	Yüksekokul	1,91	0,40		
	Lisans	1,93	0,48		
	Lisansüstü	1,88	0,44		
Serbest Bırakıcı Liderlik	Lise	1,09	0,91	1,230	0,299
	Yüksekokul	0,98	0,68		
	Lisans	0,84	0,70		
	Lisansüstü	0,91	0,69		

Eğitim durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına eğitim durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6. Yaş Durumuna Göre Liderlik Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dönüşümcü Liderlik	30 yaş altı	2,67	0,46	1,614	0,201
	30-39 yaş	2,56	0,53		
	40 ve üzeri	2,67	0,56		
Geleneksel Liderlik	30 yaş altı	1,87	0,43	1,237	0,292
	30-39 yaş	1,96	0,47		
	40 ve üzeri	1,96	0,51		
Serbest Bırakıcı Liderlik	30 yaş altı	0,83	0,71	1,677	0,189
	30-39 yaş	1,00	0,70		
	40 ve üzeri	0,86	0,75		

Yaş durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına yaş durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Unvan Durumuna Göre Liderlik Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dönüşümcü Liderlik	Hemşire	2,71	0,49	4,786	0,009
	Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	2,52	0,54		
	Doktor	2,66	0,30		
Geleneksel Liderlik	Hemşire	1,96	0,47	1,367	0,257
	Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	1,89	0,46		
	Doktor	1,77	0,38		
Serbest Bırakıcı Liderlik	Hemşire	0,85	0,71	1,130	0,324
	Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	0,97	0,74		
	Doktor	0,91	0,57		

Unvan durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde unvan durumuna göre serbest bırakıcı liderlik ve geleneksel liderlik algıları farklılık göstermezken ($p>0,05$), dönüşümcü liderlik algısı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). En yüksek dönüşümcü liderlik algısına hemşireler sahipken, en düşük dönüşümcü liderlik algısına sağlık teknikeri/teknisyeni sahiptir. H_5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Dönüşümcü liderlik algısı farklılık göstermektedir.

Tablo 8. Gelir Durumuna Göre Liderlik Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dönüşümcü Liderlik	20.000-25.000 TL	2,43	0,55	1,784	0,183
	25.000 TL ve üzeri	2,63	0,51		
Geleneksel Liderlik	20.000-25.000 TL	1,80	0,41	0,870	0,352
	25.000 TL ve üzeri	1,93	0,47		
Serbest Bırakıcı Liderlik	20.000-25.000 TL	1,00	0,74	0,213	0,645
	25.000 TL ve üzeri	0,90	0,72		

Gelir durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına gelir durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).H₆ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Çalışma Yılına Göre Liderlik Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dönüşümcü Liderlik	1-5 yıl	2,65	0,43	0,285	0,836
	6-10 yıl	2,58	0,54		
	11-15 yıl	2,62	0,51		
	15 yıl ve üzeri	2,65	0,60		
Geleneksel Liderlik	1-5 yıl	1,87	0,43	0,750	0,523
	6-10 yıl	1,95	0,42		
	11-15 yıl	1,91	0,48		
	15 yıl ve üzeri	1,97	0,43		
Serbest Bırakıcı Liderlik	1-5 yıl	0,86	0,67	0,471	0,703
	6-10 yıl	0,90	0,72		
	11-15 yıl	1,00	0,77		
	40 ve üzeri	0,87	0,72		

Çalışma yılına göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına çalışma yıllarına göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).H₇ hipotezi reddedilmiştir.

4.8.3. Otorite Algısına Yönelik Bulgular

Otorite algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiş ve demografik özelliklere göre otorite algısının farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

Tablo 10. Otorite Algısına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Otorite	300	,00	5,00	2,9823	,68093	-,031	1,356

Otorite algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre otorite algısına ilişkin ortalama puan $2,98 \pm 0,68$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 11. Cinsiyet Durumuna Göre Otorite Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Otorite	Kadın	3,02	0,68	1,285	0,200
	Erkek	2,92	0,66		

Cinsiyet durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$). H_8 hipotezi reddedilmiştir.

Cinsiyet durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir şeklinde belirlenen hipotez, analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilemediğinden reddedilmiştir.

Tablo 12. Eğitim Durumuna Göre Otorite Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Otorite	Lise	2,94	0,53	1,895	0,130
	Yüksekokul	2,90	0,62		
	Lisans	3,05	0,73		
	Lisansüstü	2,80	0,58		

Eğitim durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$). H_9 hipotezi reddedilmiştir.

Eğitim durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir şeklinde belirlenen hipotez, analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilemediğinden reddedilmiştir.

Tablo 13. Yaşa Durumuna Göre Otorite Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Otorite	30 yaş altı	2,98	0,59	0,009	0,991
	30-39 yaş	2,98	0,71		
	40 ve üzeri	2,97	0,76		

Yaş durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H_{10} hipotezi reddedilmiştir.

Yaş durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir şeklinde belirlenen hipotez, analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilemediğinden reddedilmiştir.

Tablo 14. Unvan Durumuna Göre Otorite Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Otorite	Hemşire	3,01	0,66	0,372	0,690
	Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	2,95	0,70		
	Doktor	2,87	0,57		

Unvan durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H_{11} hipotezi reddedilmiştir.

Unvan durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir şeklinde belirlenen hipotez, analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilemediğinden reddedilmiştir.

Tablo 15. Gelir Durumuna Göre Otorite Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Otorite	20.000-25.000 TL	3,35	0,53	1,962	0,051
	25.000 TL ve üzeri	2,96	0,68		

Gelir durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H_{12} hipotezi reddedilmiştir.

Gelir durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir şeklinde belirlenen hipotez, analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilemediğinden reddedilmiştir.

Tablo 16. Çalışma Yılına Göre Otorite Algısı

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Otorite	1-5 yıl	3,01	0,58	0,505	0,679
	6-10 yıl	2,93	0,68		
	11-15 yıl	2,93	0,73		
	15 yıl ve üzeri	3,04	0,74		

Çalışma yılı durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). H_{13} hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir şeklinde belirlenen hipotez, analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilemediğinden reddedilmiştir.

4.8.4. Liderlik ve Otorite İlişisine Yönelik Bulgular

Liderlik ve otorite ilişkisi Pearson Korelasyon testi kapsamında incelenmiştir. Test sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 17. Liderlik ve Otorite İlişisine Yönelik Bulgular

		Dönüşümcü Liderlik	Geleneksel Liderlik	Serbest Bırakıcı Liderlik	Otorite
Dönüşümcü Liderlik	R	1	,431**	-,257**	-,089
	P		,000	,000	,123
	N	299	299	299	299
Geleneksel Liderlik	R		1	,242**	-,168**
	P			,000	,004
	N		300	300	300
Serbest Bırakıcı Liderlik	R			1	-,038
	P				,507
	N			300	300
Otorite	R				1
	P				
	N				300

Liderlik ve otorite ilişkisine yönelik bulgular incelenmiştir. Buna göre dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik ile otorite arasında anlamlı ilişki mevcut değildir ($p>0,05$). Bununla beraber geleneksel liderlik ile otorite algısı arasında anlamlı ilişki mevcuttur ($p<0,05$). İlişkinin yönü negatif yönlüdür. Geleneksel liderlik ve otorite arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

H₁ hipotezi liderlik ve otorite arasında ilişki vardır şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 18. Hipotez Kabul / Ret Tablosu

Hipotez	Durum
H ₁ : Liderlik ve otorite arasında ilişki vardır.	Kabul edilmiştir
H ₂ : Cinsiyet durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.	Kısmen kabul edilmiştir. Geleneksel liderlik algısı farklılık göstermektedir
H ₃ : Eğitim durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₄ : Yaş durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₅ : Unvan durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.	Kısmen kabul edilmiştir. Dönüşümcü liderlik algısı farklılık göstermektedir
H ₆ : Gelir durumuna göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₇ : Çalışma yılına göre liderlik algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₈ : Cinsiyet durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₉ : Eğitim durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₁₀ : Yaşa durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₁₁ : Unvan durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₁₂ : Gelir durumuna göre otorite algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir
H ₁₃ : Çalışma yılına göre otorite algısı farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir

Liderlik ve otorite ilişkisine yönelik bulgular incelenmiştir. Buna göre dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik ile otorite arasında anlamlı ilişki mevcut değildir. Bununla beraber geleneksel liderlik ile otorite algısı arasında anlamlı ilişki mevcuttur. İlişkinin yönü negatif yönlüdür. Geleneksel liderlik ve otorite arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır. Uysal, vd. (2012) çalışmasında liderlik ve otorite arasında ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Yine Karademir (2023) çalışmasına göre otorite ve liderlik arasında ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Cinsiyet durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde cinsiyet durumuna göre dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik algıları farklılık göstermezken, geleneksel liderlik algısı farklılık göstermektedir. Erkeklerin geleneksel liderlik algıları kadınlardan daha yüksektir. Çetinkaya (2022) çalışmasında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığını ifade etmiştir.

Eğitim durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına eğitim durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Karademir (2023) çalışmasında eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Farklı olarak Ölmez (2021) çalışmasında yüksek lisans eğitime sahip sağlık çalışanlarının daha yüksek serbest bırakıcı liderlik, dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik algısına sahip olduklarını bulmuştur.

Yaş durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına yaş durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ölmez (2021) çalışmasında 30-44 yaş arasındaki sağlık çalışanlarının diğerlerine göre daha yüksek dönüşümcü liderlik algısına sahip olduklarını bulmuştur.

Unvan durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde unvan durumuna göre serbest bırakıcı liderlik ve geleneksel liderlik algıları farklılık göstermezken, dönüşümcü liderlik algısı farklılık göstermektedir. En yüksek dönüşümcü liderlik algısına hemşireler sahipken, en düşük dönüşümcü liderlik algısına sağlık teknikeri/teknisyeni sahiptir. Çetinkaya (2022) çalışmasında unvan durumuna göre anlamlı farklılık olmadığını ifade etmiştir.

Gelir durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına gelir durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Karademir

(2023) çalışmasında sağlık çalışanlarının gelir seviyesi arttıkça değişim odaklı liderlik algılarının yükseldiğini tespit etmiştir.

Çalışma yılına göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına çalışma yıllarına göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Çetinkaya (2022) meslek yılına göre sağlık çalışanlarının liderlik algılarının farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Yine Ölmez (2021) çalışmasında sağlık çalışanlarının görev yıllarına göre liderlik algılarının farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Cinsiyet durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde Yiğitceoğlu (2013) çalışmasında cinsiyete göre otorite algısının farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Eğitim durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yiğitceoğlu (2013) çalışmasında eğitim seviyesi arttıkça otorite algısının zayıfladığını tespit etmiştir.

Yaş durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde Yiğitceoğlu (2013) çalışmasında yaşa göre otorite algısının farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Unvan durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Gelir durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yiğitceoğlu (2013) çalışmasında çalışanların gelir durumları arttıkça otorite algılarının arttığını tespit etmiştir.

Çalışma yılı durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yiğitceoğlu (2013) çalışmasında çalışma yılı arttıkça, otorite algısının arttığını belirlemiştir.

SONUÇ

Bu araştırmada sağlık kuruluşlarında otorite ve liderlik algısı incelenmiştir. Katılımcıların %56,7'si kadın, %58'i lisans mezunu ve %39'u 30-39 yaş arasındadır. Katılımcıların %55'i hemşire, %96'sı 25.000 TL ve üzeri gelire sahip, %29,3'ü 6-10 yıllık çalışma süresine sahiptir.

Liderlik algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre Dönüşümcü Liderlik alt boyutu için ortalama puan $2,62 \pm 0,52$; Geleneksel Liderlik alt boyutu için ortalama puan $1,92 \pm 0,46$; Serbest Bırakıcı Liderlik alt boyutu için ortalama puan $0,90 \pm 0,72$ olarak tespit edilmiştir.

Cinsiyet durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde cinsiyet durumuna göre dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik algıları farklılık göstermezken, geleneksel liderlik algısı farklılık göstermektedir. Erkeklerin geleneksel liderlik algıları kadınlardan daha yüksektir. Eğitim durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına eğitim durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yaş durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına yaş durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Unvan durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde unvan durumuna göre serbest bırakıcı liderlik ve geleneksel liderlik algıları farklılık göstermezken, dönüşümcü liderlik algısı farklılık göstermektedir. En yüksek dönüşümcü liderlik algısına hemşireler sahipken, en düşük dönüşümcü liderlik algısına sağlık teknikeri/teknisyeni sahiptir. Gelir durumuna göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına gelir durumuna göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çalışma yılına göre liderlik algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına çalışma yıllarına göre liderlik algısının farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Otorite algısına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre otorite algısına ilişkin ortalama puan $2,98 \pm 0,68$ olarak belirlenmiştir.

Cinsiyet durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Eğitim durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yaş durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık

tespit edilememiştir. Unvan durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Gelir durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Çalışma yılı durumuna göre otorite algısı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Liderlik ve otorite ilişkisine yönelik bulgular incelenmiştir. Buna göre dönüşümcü liderlik ve serbest bırakıcı liderlik ile otorite arasında anlamlı ilişki mevcut değildir. Bununla beraber geleneksel liderlik ile otorite algısı arasında anlamlı ilişki mevcuttur. İlişkinin yönü negatif yönlüdür. Geleneksel liderlik ve otorite arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

Araştırma kapsamında öneriler şu şekildedir:

- İleride yapılacak olan çalışmalarda farklı bölgelerdeki hastanelerde çalışma yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir.
- İleride yapılacak olan çalışmalarda sağlık personeli ile görüşme yapılarak derinlemesine bir çalışma yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. K. (2022). *Geçmişten günümüze yönetsel metinlerde liderlik: Orhun yazıtları, Siyasetname ve Nutuk'un eğitsel liderlik bağlamında değerlendirilmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Akkoç, İ., ve Türe, A. (2020). The mediating role of person-organization fit on the effect of leader support and social support on job satisfaction in nurses. *Alanya Academic Review Journal*, 4 (3), 561-576.
- Akyüz, B., Kaya, N. ve Aravi, B. (2015). Kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 71-90.
- Altan, S., ve Özpehlivan, M. (2019). Otokratik ve katılımcı liderlik anlayışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Sivil toplum kuruluşları üzerine bir araştırma. *The Journal of Social Science*, 3(5), 208-229.
- Arslan, S. (2009). *Yönetim faaliyetlerini harekete geçiren güç olarak otorite kullanımı, ortaya çıkan sorunlar, çözüm önerileri ve Çorum ilinde faaliyet gösteren dış örgütlerde bir araştırma*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, Ş., ve Coşkun, R. (2007). Örgütsel güç'e ilişkin eleştirel bir çözümleme. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2 (2), 97-128.
- Ayhan, S. (2006). *İktidar ve otorite kuramları açısından öğretmen ve öğrenci ilişkileri (Konya alan araştırması)*. [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "türleri" ve "güç kaynakları" na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010 (2), 73-84.
- Cinnioğlu, H., ve Atay, L. (2018). *Etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, hizmetkâr liderlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma* [Doktora Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

- Çetin, N. (2008). Kuramsal liderlik çözümlemelerinin ışığında, okul müdürlüğü ve eğitilebilir durumsal liderlik özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23), 74-84.
- Çetinkaya, R. (2022). *Hastanelerde yöneticilerin liderlik davranış tarzlarının sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisi: Sivas Numune Hastanesi'nde sağlık çalışanlarına bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
- Demir, C., Yılmaz, MK, ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 129-152.
- Dirik, H.F. ve İntepeler, Ş.S. (2019). Geçmişten günümüze otantik liderlik ve sağlık alanına yansımaları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2 (6), 164-170.
- Erdem, O.,ve Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (29), 198-213.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3 (2), 19-34.
- Gün, İ., ve Aslan, Ö. (2018). Liderlik kuramları ve sağlık işletmelerinde liderlik. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5 (3), 217-226.
- Işık, Ö., ve Serinkan, C. (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 308-332.
- Kabakçı, H. (2007). *Örgüt kültürü kavramı: HÜ İİBF ve AÜ SBF örgüt kültürlerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Karademir, E. (2023). *Yöneticilerin liderlik davranışları ile sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Beykent Üniversitesi.
- Karakaya, A. (2021). Toksik liderlik ve sağlık çalışanlarının toksik liderlik algı düzeyleri. *International Social Sciences Studies Journal*, 7 (87), 3797-3804.

- Koçak, R. D., ve Özudoğru, H. (2012). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkileri: Kamu ve özel hastanelerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 76-88.
- Korkut, N. (2019). *Sağlık çalışanlarının algıladığı yönetici desteğinin duygusal emek üzerindeki etkisi: Bir kamu ve bir özel hastanede karşılaştırmalı bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Mansur, F., ve Uysal, D. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelerin etik ve alturistik liderlik algısı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7 (2), 329-344.
- Ölmez, D. (2021). *Sağlık çalışanlarının algılarına göre sağlık yöneticilerinin kriz yönetim becerileri ve liderlik stilleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Biruni Üniversitesi
- Özbey, K. (2023). Sosyolojik teorilerde sınırlar: Sınır sosyolojisinin imkânı ve inşası. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (11), 1-18.
- Özdemir, H. N. Ç., Çakır, R., ve Küçükali, R. (2019). Sağlık yöneticilerinin liderlik özellikleri. *Opus International Journal of Society Researches*, 13 (19), 2893-2907.
- Şahinli, S. ve Çınarlık, O. (2021). Türkiye’de sağıkta liderlik teorileri konusunda yayımlanan lisansüstü tezlerin incelenmesi: Sistematiik bir değerlendirme çalışması. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3 (1), 123-130.
- Şeker, T. N. (2021). *Sağlık kurumlarında liderlik kavramının çalışan motivasyonu üzerindeki etkileri: bir tıp merkezi ile bir zincir hastanede uygulanan bir alan araştırması*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Tabak, A., Kızıloğlu, A., ve Türköz, T. (2013). Örtülü liderlik ölçeğı geliştirme çalışması. *Odtü Gelişme Dergisi*, 40 (Nisan), 97-138
- Taşer, A., Semiz, T. ve Kanbay, T. (2022). Sağlık yönetiminde uygulanan liderlik modelleri üzerine bir inceleme. *Sakarya İktisat Dergisi*, 11 (1), 33-45

- Taşkıran, B. (2018). *Rekreasyon eğitimi alan bireylerin liderlik becerileri ile otorite tercihlerinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Batman Üniversitesi.
- Tengilimoğlu, D., ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 374-400.
- Tombak, F. (2020). *Hastanelerde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik liderlik özelliklerine ilişkin görüşleri: Ankara ili örneği*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tufan, C. (2021). Otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20 (3), 1297-1323.
- Türk Kılıç, N. (2021). *Dönüşümcü liderlik ile ekipte motivasyon ve doyum düzeyleri arasındaki ilişki: hastane örneği*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Ulukök, E., ve Merdan, E. (2022). Laissez-Faire liderlik: Alanın bir haritası ve bibliyometrik bir analiz. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 6 (2), 371-396.
- Uyanık, H., ve Işıktaç, D. Y. (2007). *Joseph Raz'da Hukukun Otoritesi Kavramının Temellendirilmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R., ve Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15 (1), 25-57.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 158-180.
- Yiğitceoğlu, E. (2013). *Türk örgüt kültüründe otorite ve otorite ilişkileri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi

EKLER

EK 1: Etik Kurul Onay Yazısı

Tarih ve Sayı: 13.12.2023-130930



İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER İÇİN BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE
YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : B-45778635-050.99-130930
Konu : Aygül GÜNCEGÖRÜ'nün "Sağlık
Çalışanlarının Liderlik ve Otorite Algısı:
Bingöl Kamu Sağlık Kurumlarında Bir
Araştırma" Başlıklı Revize
Başvurusunun Etik Kurul Onay Yazısı
İlk.

13.12.2023

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü, 12.12.2023 Tarihli ve 74966756- - 447 Sayılı
Yazı,

İstanbul Beykent Üniversitesi 2120024802 numaralı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
yüksek lisans öğrencisi Aygül GÜNCEGÖRÜ'nün Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KOVANCİ'nin
danışmanlığında hazırladığı "Sağlık Çalışanlarının Liderlik ve Otorite Algısı: Bingöl Kamu Sağlık
Kurumlarında Bir Araştırma" başlıklı tez çalışmasının 13.11.23 tarihli 2023/9 sayılı Sosyal ve Beşeri
Bilimler için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu toplantısında gerekli düzeltmeler yapıldığı
takdirde onaylanmasına karar verilmiştir. Düzeltmelerin yapıldığı tespit edilmiş olduğundan ilgili
başvurunun etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiş ve ekte onay yazısı sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr. Cevat GERNİ
Başkan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: B8931V8826 Dr Kodu: 71742

Belge Takip Adresi: <https://turkiye.gov.tr/ibf/eK-57906e0d-B8931V8826&S-130930>

Adres: İstanbul Beykent Üniversitesi Ayazağa Mah. Maslak Yerleşkesi Ayazağa Mah. Hürriyet Yolu
Kat: Bn. 19 Kat: Bn. 19
Telefon: 444 1997 Faks: 0 212 296 64 90
E-posta: info@beykent.edu.tr Web: www.beykent.edu.tr
Kısa Adres: beykent@hs01.tr

Belge için Cevat Gerni
Unvanı: Başkan



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu çalışma “Sağlık Çalışanlarının Liderlik ve Otorite Algısını İncelemek” amacıyla planlanmıştır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar, bu araştırmanın dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın amaçlarına ulaşması, anket sorularını içtenlikle ve eksiksiz cevaplamanıza bağlıdır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Sosyo-demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
- 2.Eğitiminiz? () Lise () Yüksekokul () Lisans () Lisansüstü
- 3.Unvanınız? ()Doktor()Hemşire () Sağlık Teknikeri/Teknisyeni
4. Yaşınız?.....
5. Aylık ortalama geliriniz? ()20.000 TL-25.000 TL () 25.000 ve Üzeri TL
6. Çalışma Süreniz? ()1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 15 Yıl ve Üzeri

LİDERLİK ÖLÇEĞİ

	Hiçbir zaman	Arada bir	Bazen	Sıkça	Her zaman ya da çok sık
1 İnsanlara yardım eder, bunun karşılığında çabalarını beklerim.	0	1	2	3	4
2 Yapılan işlerde doğruluğu baştan kabul edilmiş varsayımları sorgularım.					
3 Sorunlar ciddi bir duruma gelene kadar müdahale etmeyi başaramam.					
4 Dikkatimi düzensizlikler, hatalar, istisnalar ve standarttan sapmalar üzerinde yoğunlaştırırım.					
5 Önemli meseleler ortaya çıktığında konuya dâhil olmaktan kaçınırım.					
6 Astlarıma en önemli değerlerim ve inançlarımı anlatırım.					
7 Bana ihtiyaç duyulduğunda yokumdur.					
8 Sorunları çözerken farklı bakış açılarını araştırırım.					
9 Gelecek hakkında iyimser konuşurum.					
10 İnsanların benimle birlikte çalıştıkları için gurur duymalarını sağlarım.					
11 Performans hedeflerine ulaşmaktan kimin sorumlu olduğunu açıkça belirtirim.					

12 Harekete geçmek için bir şeylerin ters gitmesini beklerim.					
13 Başarılması gerekenler konusunda coşkulu konuşmalar yaparım.					
14 Güçlü bir amaca sahip olmanın önemini vurgularım.					
15 Öğretmeye ve koçluk etmeye zaman ayırırım.					
16 Performans hedeflerine ulaşan bir kişinin bunun karşılığında ne gibi şeyler bekleyebileceğini açıklığa kavuştururum.					
17 “Bozuk değilse onarma” fikrine kuvvetle inandığımı gösteririm.					
18 Ortak çıkarlar benim kişisel çıkarlarımın önündedir.					
19 Grup üyelerinin her biri ile öncelikle birer birey olarak ilgilenirim.					
20 Problemler kronik hale gelmeden harekete geçmem.					
21 Bana saygı duyulmasını sağlayacak şekilde davranırım.					
22 Bütün dikkatimi hatalar, şikâyetler ve başarısızlıklarla başa çıkmak üzerine yoğunlaştırırım.					
23 Kararların ahlaki ve etik sonuçlarını göz önünde bulundururum.					
24 Astlarımla yaptığım hataları unutmam.					

25 Duruşum sahip olduğum güç ve özgüveni yansıtır.					
26 Güçlü bir gelecek vizyonu ortaya koyarım.					
27 Dikkatimi standarda ulaşmadaki başarısızlıklara veririm.					
28 Karar vermekten kaçınırım.					
29 Her bireyin diğerlerinden farklı ihtiyaç, yetenek ve arzuları olduğunu göz önünde bulundururum.					
30 İnsanların sorunlara farklı açılardan bakabilmesini sağlarım.					
31 İnsanların güçlü yanlarını geliştirmesine yardım ederim.					
32 Görevlerin nasıl tamamlanacağı konusunda yeni bakış açıları öneririm.					
33 Acil sorulara yanıt vermeyi ertelerim.					
34 Ortak bir görev anlayışına sahip olmanın önemini vurgularım.					
35 İnsanlar göreve ilişkin beklentileri karşıladığında memnuniyetimi ifade ederim.					
36 Hedeflere ulaşılacağı konusunda güven duyduğumu ifade ederim.					
37 İnsanların işle ilgili ihtiyaçlarını karşılamak konusunda etkiliyimdir.					
38 Memnuniyet verici liderlik yöntemleri					

kullanırım.					
39 İnsanların beklediklerinden daha fazlasını yapabilmesini sağlarım.					
40 Üst makamlara karşı astlarımı temsil edebilmede başarılıyım.					
41 İnsanlar benimle birlikte çalışmaktan mutluluk duyar.					
42 İnsanların başarıma arzularını kuvvetlendiririm.					
43 Örgütsel gereklilikleri karşılamada etkiliyimdir.					
44 İnsanların daha sıkı çalışma isteğini arttırırım.					
45 Etkili bir gruba liderlik ediyorum.					

OTORİTE TERCİHİ ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıda otorite ile ilgili verilen yargılara ne düzeyde katılırsınız?</i>		KESİNLİKLE KATILIYORUM	KATILIYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1.	Otorite emir verme hakkıdır	1	2	3	4	5
2.	Otorite akılla belirlenmiş kurallara uymaktır					
3.	Otorite yasal yaptırımlara bağlanmış bir iktidar sistemidir					
4.	Otorite başkalarının davranışlarını belirleme hakkıdır					
5.	Otorite takipçilerin şartsız olarak amirlerine uyma biçimidir					
6.	Otorite itaat ettirme gücüdür					
7.	Otorite kişiye örgüt tarafından verilen karar alma gücüdür					
8.	Otorite güvene dayanan simge durumudur					
9.	Otorite takipçilerine yaptırım uygulama halidir					
10.	Otorite manevi güce dayalı bir sistemdir					

Ekleme istediğiniz hususları buraya yazabilirsiniz.