

← Adınızı soyadınızı giriniz

Tez kabul edildikten sonra yapılan **sabit ciltte sırt yazısı** bu şablona göre yazılacak. Yazılar tek satır olacak
Cilt sırtı yazıların yönü yukarıdan aşağıya
(sol yandaki gibi) olacak .



← Tez, Yüksek Lisans'sa, YÜKSEK LİSANS TEZİ;
Doktora ise DOKTORA TEZİ ifadesi kalacak

← Tez Sınavının yapılacağı yılı yazınız

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

(DOKTORA TEZİ)

**YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ALGILANAN GÜÇ
KAYNAĞI: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

AYŞE KARADAŞ

**DANIŞMAN
PROF.DR.AYTOLAN YILDIRIM**

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI**

İSTANBUL-2018

DOKTORA TEZİ ONAYI

İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programında Doktora öğrencisi Ayşe Karadaş tarafından Prof.Dr.Aytolan Yıldırım'ın danışmanlığında hazırlanan "Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynağı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 12/01/2018 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

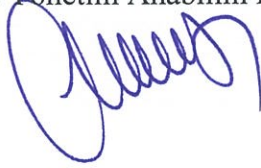
Jüri Başkanı

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇEÇİK
Marmara Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü



Jüri-Danışman

Prof.Dr.Aytolan Yıldırım
İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



Jüri

Prof. Dr. Türkinaz AŞTI
Bezmialem Vakıf Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı



Jüri

Prof.Dr.Ülkü Baykal
İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



Jüri

Prof.Dr.Gülbeyaz Can
İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.


AYŞE KARADAŞ

İTHAF

Canım kızım Beril'e ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Öncelikle, hem yüksek lisans ve doktora eğitimimde hem de tez çalışmam sürecinde her zaman bana destek olan ve yol gösteren saygı değer hocam Sayın Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'a,

Tez çalışmam sürecinde değerli önerileri ile önemli katkıları olan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Ülkü BAYKAL ve Sayın Prof. Dr. Gülbeyaz CAN'a,

İstatistiksel analizler konusunda bana çok büyük desteği olan, bıkmıp usanmadan sorularıma cevap veren çok değerli Yrd. Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAĞIZ'a,

Uzman görüşlerini aldığım değerli hocalarıma,

Çalışmam süresince bana destek veren tüm meslektaşlarıma ve yöneticilerime,

Hayatımın her aşamasında sevgileriyle, sabırlarıyla yanımda olan, beni destekleyen canım aileme,

Hayatımın her anında sevgisi, güveni, anlayışı ile yanımda olan sevgili eşim Dr. Adnan KARADAŞ'a içten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| TEZ ONAYI | İİ |
| BEYAN | İİİ |
| İTHAF | İV |
| TEŞEKKÜR | V |
| İÇİNDEKİLER | VI |
| TABLolar LİSTESİ | İX |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | Xİ |
| SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ | Xİİ |
| ÖZET | XIV |
| ABSTRACT | XV |
| 1. GİRİŞ VE AMAÇ | 1 |
| 2. GENEL BİLGİLER | 4 |
| 2.1. Güç Kavramı | 4 |
| 2.2. Güç ile İlişkili Kavramlar | 6 |
| 2.2.1. Otorite | 6 |
| 2.2.2. Etkileme | 7 |
| 2.2.3. Yetki..... | 7 |
| 2.2.4. Bağımlılık..... | 8 |
| 2.3. Güç Kaynakları | 9 |
| 2.3.1. Karizmatik Güç | 11 |
| 2.3.2. Zorlayıcı Güç | 12 |
| 2.3.3. Ödüllendirme Gücü..... | 12 |
| 2.3.4. Yasal Güç..... | 13 |
| 2.3.5. Uzmanlık Gücü | 14 |
| 2.4. Güç Kaynaklarının Kullanılmasında Etkili Olan Durumlar | 15 |
| 2.5. Yöneticilerin Kullandıkları Güç Kaynaklarına Astların Tepkileri | 17 |
| 2.5.1. Uyma (Compliance)..... | 17 |
| 2.5.2. Özdeşleşme (Identification) | 18 |
| 2.5.3. İçselleştirme-Benimseme (Internalization) | 19 |
| 2.6. Hemşirelikte Güç Kavramı | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.7. Yönetici Hemşireler İçin Güç Kavramı | 23 |
| 2.7.1. Yönetici Hemşirelerde Gücün Önemi | 23 |
| 2.7.2. Yönetici Hemşirelerde Güç Kaynaklarının Kullanımı..... | 25 |
| 2.8. Güç İle İlişkili Ölçek Geliştirme Çalışmaları | 27 |
| 3. GEREÇ VE YÖNTEM..... | 30 |
| 3.1. Araştırmanın amacı ve tipi | 30 |
| 3.2. Araştırma Soruları..... | 30 |
| 3.3. Evren ve Örneklem Seçimi | 30 |
| 3.4. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman | 31 |
| 3.5. Veri Toplama Araçları | 31 |
| 3.5.1. Kişisel özellikler formu..... | 31 |
| 3.5.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği Taslağı (YHAGÖ) | 31 |
| 3.6. Araştırmanın Etik Yönü..... | 33 |
| 3.7. Verilerin Analizi | 33 |
| 3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri | 34 |
| 4. BULGULAR..... | 35 |
| 4.1. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği'nin Geçerlik Güvenirliğine İlişkin Bulgular..... | 36 |
| 4.1.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği..... | 36 |
| 4.1.2. Pilot Uygulama | 36 |
| 4.1.3. YHAGÖ Taslağı Madde Analizi..... | 37 |
| 4.1.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi | 40 |
| 4.1.5. Ölçeğin Alt Boyutlarına Göre Maddelerin Dağılımı | 45 |
| 4.1.6. Ölçek Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Analizi..... | 46 |
| 4.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular..... | 46 |
| 4.3. Hemşirelerin YHAGÖ'den Aldıkları Puanlar ve Kişisel Özelliklerine Göre Karşılaştırılması | 48 |
| 4.4. YHAGÖ Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçümler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular..... | 53 |
| 5. TARTIŞMA..... | 55 |
| 5.1. Ölçek Geliştirilmesine İlişkin Bulguların Tartışılması | 55 |
| 5.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynaklarına İlişkin Bulguların Tartışılması | 60 |

| | |
|--|-----------|
| 5.2.1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması | 60 |
| 5.2.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynaklarına İlişkin Bulguların Tartışılması..... | 61 |
| 5.2.3. YHAGÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Kişisel Özelliklerin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular | 62 |
| 5.2.4. YHAGÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulguların Tartışılması | 66 |
| 5.3. Sonuç ve Öneriler..... | 66 |
| KAYNAKLAR | 70 |
| FORMLAR..... | 81 |
| ETİK KURUL KARARI..... | 88 |
| İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI..... | 93 |
| ÖZGEÇMİŞ | 94 |

TABLOLAR LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 2-1: Kişisel Güce Verilen Tepkiler..... | 19 |
| Tablo 2-2: Güç Kullanımı İçin Rehber Bilgiler..... | 20 |
| Tablo 3-1: Araştırmada Kullanılan İstatistik Yöntemler | 34 |
| Tablo 4-1: Karizmatik Güç Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları..... | 37 |
| Tablo 4-2: Zorlayıcı Güç Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları | 38 |
| Tablo 4-3: Ödüllendirme Gücü Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları..... | 38 |
| Tablo 4-4: Yasal Güç Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları..... | 39 |
| Tablo 4-5: Uzmanlık Gücü Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları | 40 |
| Tablo 4-6: Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler | 40 |
| Tablo 4-7: Karizmatik Güç Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri | 41 |
| Tablo 4-8: Zorlayıcı Güç Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri | 42 |
| Tablo 4-9: Ödüllendirme Gücü Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri | 43 |
| Tablo 4-10: Yasal Güç Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri | 43 |
| Tablo 4-11: Uzmanlık Gücü Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri | 44 |
| Tablo 4-12: “Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği” Alt Boyutlarına Göre Madde Numaralarının Dağılımı ve Faktör Yükleri (N=546)..... | 45 |
| Tablo 4-13: YHAGÖ Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları | 46 |
| Tablo 4-14: Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri (N=546) | 47 |
| Tablo 4-15: Hemşirelerin YHAGÖ Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları (N=546)..... | 48 |
| Tablo 4-16: YHAGÖ Puan Ortalamalarının Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması (N=546)..... | 49 |

| | |
|--|----|
| Tablo 4-17: YHAGÖ Puan Ortalamalarının Mesleki Değişkenlere Göre Karşılaştırılması (N=546) | 51 |
| Tablo 4-18: YHAGÖ Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçümler Arası İlişkiler (N=546) | 54 |



ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 2-1: Güç ve Bağımlılık İlişkisi | 8 |
| Şekil 4-1: Karizmatik Güç Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri..... | 41 |
| Şekil 4-2: Zorlayıcı Güç Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri | 42 |
| Şekil 4-3: Ödüllendirme Gücü Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri..... | 43 |
| Şekil 4-4: Yasal Güç Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri..... | 44 |
| Şekil 4-5: Uzmanlık Gücü Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri | 45 |
| Şekil 4-6: YHAGÖ Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçümlerin Nokta Saçılım Grafikleri | 53 |



SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index-Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi

CFI: Comparative Fit Index-Karşılaştırılması Uyum İndeksi

Df: Serbestlik Derecesi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

ED: En Düşük

EY: En Yüksek

GFI: Goodness of Fit Index-Uyum İyiliği İndeksi

IFI: Incremental Fit Index- Artan Uyum İndeksi

KGİ: Kapsam Geçerlilik İndeksi

KMO: Kaiser Meyer Olkin Test Sonucu

KG: Karizmatik Güç

KTÇS: Kurumda Toplam Çalışma Süresi

KW: Kruskall Wallis testi

LİSREL: Linear Structural Relations-Yapısal Eşitlik Modelleme

MTÇS: Meslekte Toplam Çalışma Süresi

MTPK: Madde Toplam Puan Korelasyon

NFI: Normed Fit Index- Normlaştırılmış Uyum İndeksi

NNFI: Non-Formed Fit Index-Biçimlendirilmemiş Uyum İndeksi

ORT: Ortalama

ÖG: Ödüllendirme gücü

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation-Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

RMR: Root Mean Square Residuals- Hata Kareler Ortalamasının Karekökü

SBH: Sağlık Bakanlığı Hastanesi

SML: Sağlık Meslek Lisesi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences-Sosyal Bilimler İstatistik Paketi

SS: Standart Sapma

SRMR: Standardized Root Mean Square Residual-Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalamasının Karekökü

UG: Uzmanlık Gücü

ÜH: Üniversite Hastanesi

YG: Yasal Güç

YHAGÖ: Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği

ZG: Zorlayıcı Güç

p: İstatistiksel anlamlılık düzeyi

r: Korelasyon katsayısı

t: Eşleştirilmiş gruplarda t testi

z: Mann Whitney U testi

X²: Bartlett's küresellik testi sonucu

α : Cronbach Alfa

ÖZET

Karadaş, A. (2018). Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynağı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İstanbul.

Araştırma, hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynaklarının belirlenmesine yönelik ölçek geliştirilmesi amacıyla metodolojik, hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynaklarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı bir araştırmadır.

Araştırma evrenini Kocaeli İli'nde yer alan bir üniversite, üç Sağlık Bakanlığı hastanesinde görev yapan hemşireler (N:1350) oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılması hedeflenerek örneklem seçimine gidilmemiş, araştırma uygun şekilde geri dönen 546 anket üzerinden yürütülmüştür. Araştırma verileri Ocak-Şubat 2017 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda 5'li likert tipi şeklinde hazırlanan 68 maddeden oluşan taslak ölçek kullanılmıştır. 68 maddeden oluşan taslak ölçek uzman görüşlerinin değerlendirilmesine sunulmuş ve sonrasında oluşturulan 42 maddelik taslak ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 21 ve Lisrel 8,51 paket programları kullanılarak yapılmıştır.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği 5 alt boyut (karizmatik güç, zorlayıcı güç, yasal güç, ödüllendirme gücü ve uzmanlık gücü) ve 35 maddeden oluşmuştur. Ölçek maddelerinin Kapsam Geçerlik İndeksi 0,88-1,00; faktör yükleri 0,31-0,88; madde toplam puan korelasyonları 0,32-0,83 ve alt boyutların iç tutarlılığı 0,77-0,93 arasındadır. Alt boyut puan ortalamaları; karizmatik güç $3,43 \pm 0,87$; zorlayıcı güç $2,86 \pm 0,70$; ödüllendirme gücü $3,20 \pm 0,83$; yasal güç $3,45 \pm 0,69$ ve uzmanlık gücü $3,29 \pm 0,84$ 'tür. Tüm alt boyutlar ile kişisel ve mesleki durum değişkenleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Alt boyutlar arasındaki en güçlü ilişkinin yasal güç ve uzmanlık gücü arasında, en zayıf ilişkinin ise yasal güç ve zorlayıcı güç arasında olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak geliştirilen YHAGÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu, yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynağının en yüksek yasal güç en düşük ise zorlayıcı güç olduğu ve algılanan güç kaynaklarının kişisel ve mesleki durum değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici Hemşire, Güç, Güç Kaynakları, Ölçek Geliştirme, Geçerlik Güvenirlik

ABSTRACT

Karadas, A. (2018). Nurse Managers' Perceived Sources of Power: A Scale Development Study. Istanbul University, Institute of Health Science, Department of Nursing Management. PhD Thesis. Istanbul.

This study was conducted as methodological research for the purpose of developing a Nurse Managers' Perceived Power Scale and as descriptive research in order to determine the sources of power guiding nurse managers.

The study population consisted of nurses (N:1350) working at one university hospital and three state hospitals operating under the Ministry of Health in the province of Kocaeli, Turkey. In line with the study's aim of reaching the entire population, no sample selection was made and the study was ultimately conducted on the basis of the 546 appropriately completed questionnaires. Data for the research were collected over the period January - February 2017. A personal information form and a 5-point Likert-type scale containing 68 items drafted by the researcher on the basis of the literature were used in the data collection. The draft of the 68-item scale was submitted to experts for evaluation, after which a 42-item draft scale was then used as a collection instrument. Data analysis was performed with the SPSS 21 and Lisrel 8.51 package programs.

In line with the results of the analysis, the Nurse Managers' Perceived Power Scale was drawn up with 5 sub-dimensions (charismatic power, coercive power, legitimate power, reward power and expert power) and 35 items. The Content Validity Index of the scale items ranged between 0.88-1.00; factor loads were 0.31-0.88, item-total correlations between scores were 0.32-0.83 and the internal consistency of the sub-dimensions was in the range of 0.77-0.93. The mean scores of the sub-dimensions stood at 3.43 ± 0.87 for charismatic power, 2.86 ± 0.70 for coercive power, 3.20 ± 0.83 for reward power, 3.45 ± 0.69 for legitimate power and 3.29 ± 0.84 for expert power. Significant differences were found between all the sub-dimensions and the personal and professional status variables. It was found that in the sub-dimensions, the strongest correlation was between legitimate power and expert power and that the weakest correlation was between legitimate power and coercive power. In conclusion, the Nurse Managers' Perceived Power Scale was found to be a valid and reliable tool and it was observed that among the sources of power, the perception scores of the nurse managers regarding legitimate power were the highest while their coercive power scores were the lowest and that the perceived sources of power differed according to personal and professional status variables.

Keywords: Nurse Manager, Power, Sources of Power, Scale Development, Validity and Reliability

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde teknolojik ve politik gelişmeler, hasta ve çalışan beklentilerindeki hızlı değişimler, artan uzmanlaşma, karmaşıklaşan örgütsel yapılar ve rekabet sağlık hizmetlerini yakından etkilemektedir (Altındış ve ark. 2011; Can ve İbicioğlu 2008). Yaşanan bu değişimler, kalite, etkinlik, verimlilik, süreklilik ve performans kavramlarının gündeme gelmesinde etkili olmuştur. Sağlık kurumlarının yaşanan bu değişimlere ayak uydurabilmesinde ve başarıyı yakalamasında yönetim uygulamaları ve yöneticiler önemli rol üstlenmektedir (Altındış ve ark. 2011; Can ve İbicioğlu 2008).

Sağlık yönetimi, organizasyon yapısının karmaşıklığı ve yönetim uygulamalarında farklılıkları gerektirmesi sebebiyle özel bir alandır (Çimen 2010). Sağlık hizmetleri sosyal, ekonomik, politik birçok faktörün etkisi altında kaldığından yöneticilerin de sağlık yönetimi uzmanlığına sahip olması zorunludur (Çimen 2010). Sağlık hizmetlerini, tedavi ve bakımı en düşük maliyetle en etkili şekilde sunabilmek hastanelerin temel hedefidir (Forouzande ve ark. 2009). Hastanelerin bu hedeflerine ulaşmalarında hemşirelerin rolü büyüktür (Forouzande ve ark. 2009). Hemşirelerin sağlık hizmeti alan bireylerle en fazla iletişimde bulunan, bireyleri bir bütün olarak ele alabilen ve sayı olarak da kararları etkileyebilecek çoğunlukta olan bir pozisyonda olması hemşirelik mesleğinin değerini artırmaktadır (Karaöz 2004). Günümüz sağlık sisteminde hemşirelerin profesyonel, otonomiye sahip, motivasyonu, performansı ve iş doyumunu yüksek çalışanlar olarak kaliteli hasta bakımını sağlayabilmeleri için potansiyel güçlerini kullanabilmeleri gerekmektedir (Vatan ve ark. 2015; Kelly 2010).

Güç kavramının öneminin üzerinde durulmasına rağmen ahlaki olmadığı, çıkarlara göre yönetildiği gibi düşüncelerin etkisiyle uzun yıllar boyunca üzerinde çok fazla çalışılmayan bir alan olmuştur (Eren 2017; Erdoğan 1997). Günümüzde ise gücün yönetim süreçlerindeki ve yöneticilerin başarısı üzerindeki etkisinin göz ardı edilemeyeceği düşüncesinin ön plana çıkmasıyla güç ve güç kullanımı sonucu ortaya çıkan örgütsel politika gibi konularda çalışılmaya başlanmıştır (Erdoğan 1997).

Güç üzerine farklı tanımlamalar ve açıklamaya çalışan yaklaşımlar olduğu için net bir tanım elde etmekte zorluk yaşanmaktadır (Goncalves 2013). Glass (1991) gücü “başkalarının davranışını ya da olayların sonucunu etkileyebilme becerisi” olarak tanımlamaktadır. French ve Raven (1959) kuramlarında gücü, “O’nun yani sosyal bir

etmenin (yönetici) P üzerinde yani bir bireyin üzerinde etkisi” olarak tanımlamaktadır. Schermerhorn ve arkadaşlarına göre ise güç; “bir işi bitirmek ya da istenilen şekilde gerçekleştirmek için başkalarına bir şeyler yaptırabilme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır (Schermerhorn ve ark. 2010). Tüm tanımlar incelendiğinde ortak nokta olarak gücün insanları etkileyebilme yeteneği olarak tanımlandığı görülmektedir.

Güç kişisel, profesyonel ve organizasyonel olmak üzere çeşitli seviyelerde görülebilir. Seviyesi ne olursa olsun güç, başkalarını etkileme veya başkalarının düşünce ve davranışlarını değiştirebilme becerisinden kaynaklanmaktadır (Kelly 2010). Güç, organizasyona özgü kaynaklardan, kişiler arası ilişkilerden ve bireysel özelliklerden elde edilebilir. Güç temelde bir algı meselesidir. Algılama ise güç gelişiminde, kişiler arası beklentiler ve ilişkiler üzerinde önemli etkiye sahiptir (Ragins ve Sundstrom 1989).

Koçel (2001)’e göre “günümüzde yönetici kavramı yerine lider kavramı kullanılmaya başlamıştır ve örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde klasik yöneticilere değil gerçek liderlere ihtiyaç vardır” (Gümüş 2017). Güç ve etkileme konusunu konuşmadan liderlikten söz etmek mümkün değildir (Handy 1993). Gücü anlamayı ve kullanmayı bilen liderlerin güç kullanmayanlara göre daha etkili oldukları belirtilmektedir (Hersey ve ark. 2001). Sheldon ve Parker (1997), güç kullanımının kariyer ilerlemesi için şart olduğunu savunmaktadır. Güç ve iş tatmininin ilişkili olduğunu gösteren araştırma sonuçları da yer almaktadır (Hurley 2005). Bu nedenle liderlerin güç temelini oluşturmanın yollarını bulması, liderlik tarzına ve çalışma ortamlarına uygun güç kaynaklarının seçilmesi ve kullanılması önemlidir (Goncalves 2013).

Alanyazında güç kaynakları ile ilgili çeşitli sınıflamalar yapılmıştır. Birçok sınıflama yapılabilmesine rağmen popüler modellerden olan, yönetim metinleri içinde en çok kullanılan ve alıntılanan French ve Raven (1959) sınıflama modelidir. French ve Raven (1959) modeli liderin izleyenleri etkileyebilmek için kullanabileceği, geliştirebileceği önemli ve kabul gören beş farklı güç kaynağı tanımlamaktadır. Bu güç kaynakları: “karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücüdür” (French ve Raven 1959; Lourenço ve ark. 2005; Yukl ve Van Fleet 1982; Podsakoff ve Scherriesheim 1985; Podsakoff ve Scherriesheim 1991; Goncalves 2013; Braynion 2004)

Güç kaynaklarının kullanılmasında yöneticilerin kişisel özellikleri, kültürel, psikolojik ve eğitim durumlarına ilişkin faktörler önemli rol oynamaktadır (Güney 2017). Örgüt yapısı, kişilerarası ilişkiler, samimiyet ve çalışanların cinsiyeti, eğitim durumu, deneyimi, kişisel ihtiyaçları, buldukları pozisyon da kullanılacak güç kaynağının belirlenmesinde etkili olmaktadır (Erdoğan 1997).

Günümüzde yaşanan bilimsel, teknolojik, politik, ekonomik gelişmeler, artan uzmanlaşma seviyeleri sağlık sistemini de yakından etkilemektedir. Yaşanan bu değişimler hastane organizasyon yapılarını da etkilemekte, sağlık yöneticilerine yeni rol ve sorumluluklar getirmektedir (Velioğlu ve Vatan 2002). Kurumsal ve mesleki amaçların gerçekleştirilmesi, kaliteli, maliyet etkin bakımın ve çalışan ve hasta memnuniyetinin sağlanması için yönetici hemşirelere de büyük sorumluluklar düşmektedir (Karaöz 2004; Başaran ve Duygulu 2014; Duygulu ve Kubilay 2008). Yönetici hemşirelerin tüm bunları gerçekleştirebilmek ve çalışanları ortak amaçlara yönltebilmek için liderlik özelliklerine ve çeşitli güç kaynaklarına ihtiyacı olmaktadır (Başaran ve Duygulu 2014; Duygulu ve Kubilay 2008).

Ülkemizde yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynaklarına ilişkin yeterli düzeyde araştırma bulunmamaktadır. Yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynaklarının belirlenmesine yönelik yapılan araştırmalarda (Vatan ve ark. 2015; Kaftancıoğlu 2004; Turhan 1998; Kasal 2010; Kantek ve Gezer 2006; Korkmaz 2001; Bahçecik ve Koca 2001) ilk defa Bella Rose Ragins'in 1989 yılında yapmış olduğu çalışma için hazırlanan Sungurlu (1994) tarafından Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan "Algılanan Liderlik Gücü Anketi" kullanılmıştır. Anket 5 alt boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Sungurlu (1994) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmasında "3 faktör ve 13 maddeden oluşan bir ölçek" elde edilmiştir (Sungurlu 1994). Yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin ülkemizde geliştirilmiş bir ölçek bulunmaması ve güç konusunun yönetici hemşireler açısından büyük önem taşıması nedeniyle bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Güç Kavramı

Güç, örgüt yaşamında önemli bir sosyolojik kavramdır (Glass 1991). Yöneticilerin sahip olduğu güç, liderlik davranışının özü olarak bilindiğinden yönetim literatüründe de önemli görülen konulardandır (Lo ve Ramayah 2011). Güç, baskıyı ve zorlamayı içeren, kişilerin davranışlarını kısıtlayan bir unsur olarak görülmesi nedeniyle toplum tarafından çok fazla sevilen bir konu olmamıştır. Güç kavramının öneminin üzerinde durulmasına rağmen ahlaki olmadığı, çıkarlara göre yönetildiği gibi düşüncelerin etkisiyle uzun yıllar boyunca üzerinde çok fazla çalışılmayan bir alan olmuştur (Eren 2017; Erdoğan 1997). Günümüzde ise gücün yönetim süreçlerindeki ve yöneticilerin başarısı üzerindeki etkisinin göz ardı edilemeyeceği düşüncesinin ön plana çıkmasıyla güç ve güç kullanımı sonucu ortaya çıkan örgütsel politika gibi konularda çalışılmaya başlanmıştır (Erdoğan 1997).

Güç üzerine farklı tanımlamalar ve açıklamaya çalışan yaklaşımlar olduğu için net bir tanım elde etmekte zorluk yaşanmaktadır (Goncalves 2013). French ve Raven (1959) kuramlarında gücü, “O’nun yani sosyal bir etmenin (yönetici) P üzerinde yani bir bireyin üzerinde etkisi” olarak tanımlamaktadır. Dahl (1957)’e göre “A’nın bir işi yaptırabilmesi için B üzerinde güç kullanması gerekir”. Güç kullanılmadığı takdirde B bu işi yapmayacaktır. Glass (1991) gücü “başkalarının davranışını ya da olayların sonucunu etkileyebilme becerisi” olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Kotter (1985)’e göre güç “bir işi başarmak için başkalarını etkileme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır. Hunt (1991) ise gücü “başkalarının davranışlarını etkileyebilme potansiyeli” olarak tanımlamıştır.

Güç, “kişileri belirli bir davranışa yönlendirme veya davranışları etkileme becerisi” olarak tanımlanmaktadır (Lourenço ve ark. 2005). Güç, liderin diğer kişileri etkilemesine ve yönlendirmesine olanak tanıyan bir kaynaktır (Lourenço ve ark. 2005).

Güç “bir işi bitirmek ya da istenilen şekilde gerçekleştirmek için başkalarına bir şeyler yaptırabilme yeteneğidir” (Schermerhorn ve ark. 2010). Schermerhorn ve arkadaşlarına göre doğrudan veya dolaylı bir iletişim olmadan başkalarının davranışlarını değiştirmek mümkün değildir (Schermerhorn ve ark. 2010).

Pfeffer (1992)'e göre güç “davranışları ve olayların akışını değiştirebilme, direnmelerin üstesinden gelebilme, insanları normalde yapmayacakları hareketleri yapmaya ikna etme yeteneği” dir.

Salancik ve Pfeffer gücü “işlerin istenilen şekilde yapılmasını sağlama yeteneği” olarak tanımlanmıştır (Salancik ve Pfeffer 1989). Tüm tanımlar incelendiğinde ortak nokta olarak gücün insanları etkileyebilme yeteneği olarak tanımlandığı görülmektedir.

Güç bir potansiyeldir. Herkesin bir gücü vardır. Fakat herkes gücünü aynı düzeyde kullanamamaktadır (Robbins ve Judge 2015). Güç görülen değil, soyut bir özellik taşır ve ancak bir başkasıyla ilişkiye girildiği zaman anlaşılabilen bir kavramdır. Güney'e göre gücün üç temel niteliği bulunmaktadır;

- “*Güç göreceli olarak ölçülebilir*”: Bir kişinin gücü başka bir kişiye göre değerlendirilebilir.
- “*Güç dengelidir*”: Güç, etkileyen ve etkilenen kişilerin her ikisi tarafından belirlenebilir.
- “*Güç kabul edilen belirli alanlarda etkilidir*”: Güç kaynakları her alanda ve her durumda aynı etkiyi göstermemektedir (Güney 2017).

Yöneticilerin gücü incelenirken “güç alanı, güç konusu ve güç kaynakları”nın araştırılması önemlidir. Koçel'e göre “güç alanı; kişinin etkilediği bireylerin sayısını”, “güç konusu; bireylerin etkilendiği konuyu”, “güç kaynakları ise; etkileme süresince yararlanılan kaynakları” ifade etmektedir (Koçel 2001).

Güç kişisel, profesyonel ve organizasyonel olmak üzere çeşitli seviyelerde görülebilir. Hangi seviyede olursa olsun güç, başkalarını etkileme veya başkalarının düşünce ve davranışlarını değiştirebilme becerisinden kaynaklanmaktadır (Kelly 2010).

Örgütsel güç, farklı güç düzeylerine sahip insanların, organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmek üzere etkileşime girmesiyle oluşur (Lo ve Ramayah 2011). Güç, organizasyona özgü kaynaklardan, kişiler arası ilişkilerden ve bireysel özelliklerden türetilebilir. Güç temelde bir algı meselesidir. Algılama ise, kişiler arası ilişkiler ve beklentileri etkileyerek gücün elde edilmesinde önemli rol üstlenmektedir (Ragins ve Sundstrom 1989).

Günümüzde örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanmalarında değişen çevresel şartlara uyum sağlamaları yeterli olmamaktadır. Rekabet üstünlüğü sağlanması için sahip olunan insan kaynaklarının nitelikleri ön plana çıkmaktadır. Hastaneler, en son teknolojiye ve fiziki özelliklere sahip olsalar bile bunları yönetecek insan kaynaklarına sahip değilse ya da etkili yönetilemiyorsa başarılı olamayacaklardır. Etkili yönetim için ise yöneticilerin liderlik davranışları sergilemeleri gereklidir (Gümüş 2017). Koçel (2001)'e göre ise “günümüzde yönetici kavramı yerine lider kavramı kullanılmaya başlamıştır ve örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde klasik yöneticilere değil gerçek liderlere ihtiyaç vardır (Gümüş 2017)”. Liderlik, “lider ve izleyenler arasında örgütsel amaçlara ulaşmak ve başkalarının davranışlarını etkilemek için var olan bir güç ilişkisi ve güç kullanma sürecidir” (Koçel 2001; Gümüş 2017). Yönetici daha çok yasal gücünü kullanırken, liderler gücünü karizmalarından, kişilik özelliklerinden alırlar (Goncalves 2013; Gümüş 2017). Yöneticiler değişimi gerçekleştirmek yerine var olan düzeni sürdürmek eğilimindedirler. Liderler ise en iyiye ulaşmak için riski ve değişimi kaçınılmaz gören kişilerdir (Gümüş 2017). Değişen çevresel faktörler ve yönetim uygulamaları liderlik yetkinliklerini gerektirmektedir. Çoğu zaman kurumlarda güç kullanımına dikkat edilmediğinde ise liderlik tehlikeye girmektedir (Goncalves 2013).

Güç ve etkileme konusunu konuşmadan liderlikten söz etmek mümkün değildir (Handy 1993). Gücü anlamayı ve kullanmayı bilen liderlerin güç kullanmayanlara göre daha etkili oldukları belirtilmektedir (Hersey ve ark. 2001). Sheldon ve Parker (1997), güç kullanımının kariyer ilerlemesi için şart olduğunu savunmaktadır. Hurley güç ve iş tatmininin ilişkili olduğunu gösteren araştırma sonuçlarının da yer aldığını belirtmektedir (Hurley 2005). Bu nedenlerle liderlerin güç temelini oluşturmanın yollarını bulmaları ve kendi güçlerinin farkında olmaları zorunludur.

2.2. Güç ile İlişkili Kavramlar

Aşağıda güç kavramı ile yakından ilişkili olan “otorite”, “etkileme”, “yetki” ve “bağımlılık” kavramları açıklanmaktadır.

2.2.1. Otorite

Güç ile otorite kavramlarının birbirleri yerine kullanıldıkları görülmektedir. Fayol (1939) otoriteyi “emir verme hakkı” olarak tanımlamaktadır. Weber (1947) ise otoriteyi; “örgüt üyelerinin istekli ve koşulsuz olarak yöneticinin veya liderin emirlerine uyması ve bir emre karşı itaat etmeye hazır kişilerin bulunma olasılığı” olarak

tanımlamaktadır (Güney 2017; Aydın ve Coşkun 2007). Otorite emir verme hak ve yetkisini ifade ederken, bu emir verme ve emrin gereklerinin yerine getirilmesini bekleme hakkı, yöneticiye organizasyon veya grup üyeleri tarafından verilmektedir (Bayrak 2001; Güney 2017).

Otorite sahibi olunması belirli pozisyona bağlıyken, güç sahibi olunması ise belirli konuma bağlı değildir. Pozisyonel yetkisi olmadığı halde güçlü kişiler görülebilmesine rağmen pozisyonel yetkiye sahip olup da başkalarının davranışlarını etkileme gücüne sahip olmayan kişiler de görülebilmektedir (Goncalves 2013). Güç otoriteye göre daha kapsamlıyken, otorite ise gücün kullanılma tarzını ifade etmektedir. Güç yöneticilerin yeteneğine bağlıyken otoritede ise temel nokta kişiler değil yetkililerdir (Güney 2017). Yöneticinin otorite sahibi olması, astların verilen emirleri yerine getirmelerine ve otoritenin astlar tarafından kabulüne bağlıdır. Bir kişinin otorite sahibi olması güçlü olduğunu göstermemektedir. Yapılan bu ayrımlara rağmen güç ve otorite de önemli olan çalışanların algılarıdır (Güney 2017).

2.2.2. Etkileme

Etkileme, gücün kullanılması sırasında yararlanılan ve ikna etme gibi resmi olmayan bir yoldur. Etkileme ve güç birbirini olumlu etkileyen kavramlardır. Etkileme kişinin gücünü arttırmasını sağlarken, gücün artışı da kişinin etkilemesini arttıracaktır. Etkileme için güç gerekli değilken, güç kazanılması için ise etkileme kaçınılmazdır. Etkilemede ikna ve teşvik edicilik ön plandayken, güç daha çok mecburilik içermektedir (Çalışkur 2016; Erdem ve Dikici 2009; Belgil 1995). Kelman (1961)'e göre etki; “uyum, özdeşleşme ve içselleştirme aşamalarından oluşan bir süreçtir” Kelman (1961). Bu süreç uyan kişinin istediği tepkiyi elde etmek için uyulan kişinin etkisini kabulüyle başlayan ve kendi değerleriyle uyumlu olan davranışların teşvikiyle başkasının etkisinin kabul edilmesiyle sonuçlanan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Çalışkur 2016; Erdem ve Dikici 2009; Belgil 1995).

2.2.3. Yetki

Yetki, otoriteye göre daha somut nitelik kazanmış belirlenmiş görev ve faaliyetleri içeren bir yasal güç şeklidir. Amaç ve hedeflere göre belirlenen, sınırları çizilmiş olan, ödüllendirme ve cezalandırmayı da içeren ve kişisel çıkarlardan etkilenmeyen özelliğe sahiptir. Kişilerin belirli yetkilere sahip olması kişilere değil, buldukları pozisyona bağlıdır. Örgütlerde yetkinin tanımlanmış olmaması

karişikliklere ve çatışma ortamının yaratılmasına, buna bağlı olarak iş doyumunu ve memnuniyetin azalmasına yol açacaktır. Bununla birlikte kişilere belirli yetkiler verildiğinde ise iş doyumları ve motivasyonları üzerine olumlu etkiler yaratıldığı belirtilmektedir (Güney 2017).

2.2.4. Bağımlılık

Gücün en önemli özelliği bağımlılığın olmasıdır. Robbins ve Judge (2015)'e göre "B'nin A'ya bağımlılığı arttıkça, A'nın B üzerindeki etkisi de artmaktadır. Çalışanların ihtiyacı olan her şey bir kişinin kontrolü altındaysa o kişiye olan bağımlılık artacaktır ve kişinin güç elde etmesi de kolaylaşacaktır. Eğer arzulanan, herkes tarafından ulaşılması kolay olan bir şeyse yöneticinin etkileme gücü de azalacaktır" (Robbins ve Judge 2015). Bağımlılık düzeyinin belirlenmesi için güç kaynaklarıyla ilişkili Şekil 2-1'de gösterilen üç önemli özelliğin araştırılması gereklidir.



Şekil 2-1: Güç ve Bağımlılık İlişkisi

Kaynak: Bauer, T. ve Erdoğan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behaviour*. Erişim: 02.11.2017, <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf>.

Bağımlılık açısından kıtlık bir kaynağın benzersizliğini ifade etmektedir. Elde edilmesi zor olan her şey kişiler için daha fazla değerli olacaktır. Kontrol edilen kaynakların organizasyon için ne kadar hayati önemi varsa ve ne kadar alternatifler sınırlaysa yöneticilerin gücü de o ölçüde artacaktır. Etkili ikna edebilen yöneticiler bu durumları fırsata dönüştürebilen kişilerdir. Yöneticilerin sahip oldukları güç kaynaklarının bu üç özellikten birine sahip olması başkalarını kendilerine bağımlı kılabılır, ikisine sahip olması son derece ihtiyaç duyulacak biri haline getirebilir, üçüne

sahip olması ise vazgeçilmez olarak algılanmalarını sağlayabilir (Bauer ve Erdoğan 2013).

2.3. Güç Kaynakları

Handy'e göre güç ve etkileme konusunu konuşmadan liderlikten söz etmek mümkün değildir (Handy 1993). Gücü anlamayı ve kullanmayı bilen liderlerin güç kullanmayanlara göre daha etkili oldukları belirtilmektedir (Hersey ve ark. 2001). En başarılı liderler güç kaynaklarını etkili kullanabilen kişilerdir. Bu nedenle liderlerin güç temelini oluşturmanın yollarını bulmaları, liderlik tarzına ve çalışma ortamlarına uygun güç kaynaklarının seçilmesi ve kullanılması önemlidir (Goncalves 2013). Araştırmacılar güç kaynaklarının yöneticilerin veya astların kullanımına göre farklı etkileri olduğunu da belirtmektedir (Bauer ve Erdoğan 2012).

Literatürde güç kaynaklarının farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Mc Clelland göre güç “olumlu (sosyal güç) ve olumsuz (kişiselleşmiş) güç” olmak üzere iki kaynaktan ortaya çıkar. Kişiselleşmiş güçte bireysel amaçlar için davranışlar yer alırken sosyal güçte ise grup amaçları için hareket etme davranışı vardır (Belgil 1995).

Mechanic (1973) güç kaynaklarını; “kolektif, yasal, özdeşim gücü, zenginlik ve uzmanlık gücü” olarak sınıflandırmıştır. Etzioni (1975) gücün “cezalendirme, ödüllendirme ve normatif (kuralsal) güç” olarak üç kaynağı olduğunu belirtmiştir. Kanter (1979) güç kaynaklarını “formal ve informal güç” olarak sınıflandırmıştır (Başaran ve Duygulu 2014).

Schermerhorn, Hunt ve Osborn (2010) gücün pozisyonel ve kişisel kaynaklardan elde edildiğini belirtmektedir. Yaptıkları sınıflamada “yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, bilgi gücü, süreç gücü ve temsilci gücü”nün pozisyona bağlı olduğunu; “karizma, uzmanlık, koalisyon gücü ve ikna gücü”nün ise kişisel kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir (Schermerhorn ve ark. 2010).

“Pozisyon gücü ve kişisel güç” olarak yapılan sınıflama yıllarca kullanılmasına rağmen bunu destekleyen ampirik araştırmalar yapılmamıştır. Yukl ve Falbe (1991) ise güç kaynaklarını “pozisyon ve kişisel güç” olarak ikiye ayırmışlardır. Yaptıkları çalışmada pozisyon gücünü ölçmek için “4 ölçek (otorite, ceza kontrolü, ödül kontrolü ve bilgi kontrolü)” ve kişisel gücü ölçmek için de “4 ölçek (uzmanlık, ikna, özdeşlik ve

karizma)” kullanmışlardır. Yaptıkları araştırma güç kaynaklarının ikili sınıflandırmasına ampirik olarak destek veren ilk çalışma olarak yer almıştır (Yukl ve Falbe 1991).

Güç kaynaklarının sınıflandırılmasında bir diğer yaklaşım ise “sert veya yumuşak güç” kaynakları sınıflaması şeklinde olmuştur (Raven ve ark. 1998; Koslowsky ve ark. 2001). Koslowsky ve arkadaşları (2001), uzmanlık, karizmatik, bilgi ve bağlılığın yumuşak; kişisel ve kişisel olmayan zorlayıcı ve ödül gücü, meşru karşılılık, meşru eşitlik ve meşru pozisyon gücünün ise sert güç türleri olduğunu belirtmektedir. Yumuşak güç türlerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu, sert güç türlerinin ise iş doyumunu azalttığı belirtilmektedir (Koslowsky ve ark. 2001).

Farklı sınıflandırmalar yapılabilmesine rağmen, popüler modellerden olan, yönetim metinleri içinde en çok kullanılan ve alıntılanan French ve Raven (1959) sınıflama modelidir. Birçok araştırmada French ve Raven (1959) sınıflandırması kullanılmıştır. French ve Raven (1959) çalışmalarında, seçilebilecek birçok güç kaynağının olduğunu fakat özellikle ortak ve önemli olan beş güç kaynağını ele alacaklarını belirtmişlerdir. French ve Raven (1959) liderin izleyenleri etkileyebilmek için kullanabileceği, geliştirebileceği önemli ve kabul gören beş farklı güç kaynağı tanımlamaktadır. Bu güç kaynakları: “karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücüdür” (French ve Raven 1959; Lourenço ve ark. 2005; Yukl ve Van Fleet 1982; Podsakoff ve Scherriesheim 1985; Podsakoff ve Scherriesheim 1991; Goncalves 2013; Braynion 2004; Hinkin ve Scherriesheim 1989).

French ve Raven (1959) sınıflandırmasında yer alan üç güç türü literatürde biçimsel güç yani pozisyondan kaynaklanan güç olarak açıklanmaktadır. Pozisyona bağlı güç kaynakları; “yasal güç, ödüllendirme gücü ve zorlayıcı güçtür”. Kişisel güç kaynakları ise “karizmatik güç ve uzmanlık güçleridir” (Gümüş 2017; Eren 2015). Kişisel güç, mutlaka bir pozisyona eşlik etmez. Bu gücün kaynağı bireylerin kişisel özellikleridir.

Yukl ve Falbe (1991)’e göre kişisel güç ve pozisyon gücü ikili sınıflaması ile French ve Raven (1959) sınıflaması birbirini dışlamazlar, sadece farklı sınıflamaları içerirler. French ve Raven (1959) sınıflaması görülebilir daha geniş kategorideki kişisel veya pozisyon gücü unsurlarını içerir. Hangi güç sınıflamasının kullanıldığına bakılmaksızın güç kaynaklarının, güç tanımlama yöntemine bağlı olarak farklı şekillerde ölçülebileceği belirtilmektedir (Yukl ve Falbe 1991).

French ve Raven (1959) tarafından geliştirilen beşli sınıflamaya Raven (1965) çalışmaları sonucunda bilgi gücünü eklemiştir (Raven 1965). Raven çalışmaları sonrasında 1992 yılında güç kaynakları sınıflamasını 14 alt grup şeklinde ifade etmiştir (Raven 1992). Genişletilmiş modelde, zorlayıcı ve ödül gücü kişisel ve kişisel olmayan formlarda, uzmanlık ve karizmatik güç negatif veya pozitif, yasal güç ise normatif yükümlülüklerle dayanan resmi, karşılıklı, bağlılık ve dengeleyici olmak üzere dört başlıkta ve bilgi gücü ise doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir (French ve Raven 1959; Raven 1965; Raven 1992; Aslanargun 2009).

Bu çalışmada güç sınıflaması olarak French ve Raven (1959)'un bugün de geçerliliğini koruyan, birçok araştırmada kullanılan ve genel olarak kabul eden beşli güç kaynakları sınıflaması temel alınmıştır. Bu sınıflamaya göre güç kaynakları: “karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü”dür (French ve Raven 1959).

2.3.1. Karizmatik Güç

“Beğeniye dayalı güç, özdeşlik gücü, referans gücü” olarak da ifade edilmektedir. Karakter gücüyle insanlar üzerinde etki yaratmanın bir yoludur (Braynion 2004). Bilinçli eylemler ve nezaketi kullanarak başkalarından etkili tepkiler alabilme becerisidir. Sahip olunan kişilik özellikleri, giyim tarzı, dış görünüşü, üslubu, ses tonu ve konuşma biçimi ile başkalarını çekme, hayranlık kazanma ve büyüleme becerisidir (Bauer ve Erdoğan 2012; Braynion 2004; Bağcı ve Mohan Bursalı 2011).

Bielous (1995), pozitif kişilik özelliklerine sahip yöneticilerin etkili ast-üst ilişkileri yaratabileceklerini belirtmektedir. Bu güç tipi, lider ve davranışlarıyla yakından ilgilidir. Lider, sıcaklığı, anlayışı, karizması gibi özellikleriyle cazip bir kişi olarak algılanarak güç kullanır. Karizmatik güç; verimli, üretken ve yaratıcı liderler tarafından benimsenen bir güç tipidir. Karizmatik güce sahip liderler, astların beğenisi, hayranlığı ve kendileriyle özdeşleştirmeleri sebebiyle astları etkilerler (Lourenço ve ark. 2005). Karizmatik güce sahip kişilerin karizmatik etki nedeniyle düşüncelerini bile eleştirmenin mümkün olmayacağı belirtilmektedir (Eren 2015). Karizmatik güç, özellikle izleyenlerin inancının ve güveninin kazanılması açısından önemlidir. Birçok lider başarılarının karizma gibi kendi kişisel özellikleri ile gerçekleştiğine inanmaktadır (Hersey ve ark. 2001; Braynion 2004).

2.3.2. Zorlayıcı Güç

Birçok kuruluştta özellikle askeriye de bulunabilen, başkalarını korku aşılayarak etkilemek için kullanılan bir güç tipidir (Goncalves 2013). İstenilen eylemler yerine getirilmediğinde baskı ve korkutma gibi olumsuz davranışlara dayanan, liderin astlarına uyguladığı cezalandırıcı nitelikte bir güçtür (Gümüş 2017; Eren 2015; Güney 2017). Zorlayıcı güç, istenen performans için motive edici değildir. Fakat istenmeyen eylemler için vazgeçirici etkisi vardır (Goncalves 2013).

Zorlayıcı güç genellikle kurallara aykırı davranış sergilenmesi durumunda kullanılır (Gümüş 2017). Zorlayıcı güç cezalar üzerindeki kontrollere, örneğin; uyarılara, işlerin geciktirilmesine, dışlanmalara, fiziksel güç kullanma, işe son verme ve psikolojik şiddet şeklinde de gözlenebilen bir güç tipidir. Özellikle işten çıkarılma korkusu çoğu çalışan için teşvik edici olmaktadır. Zorlayıcı güç olumsuz olarak algılanmasına rağmen günlük uyum sorunlarının çözülmesi için zaman tutma, teslim tarihleri belirleme gibi uygulamalar şeklinde sıklıkla kullanılmaktadır (Güney 2017; Shackleton 1995). Erdoğan'a göre yöneticilerin zorlayıcı gücü yasal olarak kullanmaları otoritelerini arttırmak için bir araç olabilmektedir. İşe geç gelme veya çalışma saatlerinde arkadaşları ile sohbet etme durumlarında yöneticinin çalışanı sert bir dille uyarması halinde çalışanlar bu uyarıyı uygun karşılayacaklardır (Erdoğan 1997).

Günümüzde yöneticiler kovmak, rütbe indirmek, kötü eleştirilerde bulunmak ve benzeri sonuçlarla astları üzerinde korku uyandırmaya devam etmektedir (Goncalves 2013). Zorlayıcı güç iş ortamında yöneticilerin mutlaka bir yerde başvurduğu bir güç tipi olmaktadır (Güney 2017). Yöneticilerin çoğu korkuyu işleri başarmanın bir yolu olarak kullanmasa da zorlayıcı gücün ast-üst ilişkilerini zedeleyeceği ve oluşturacağı olumsuz sonuçlar (örneğin savunmacı ve saldırgan davranışlar) göz önünde bulundurularak kullanılması gerekmektedir (Goncalves 2013; Erdoğan 1997).

2.3.3. Ödüllendirme Gücü

Çalışanlara istediklerinin verilebilmesi ve aynı anda onlara istenilenlerin yaptırılabilmesi yeteneğidir. İş ve özel yaşamda astlar üzerinde olumlu etkiler sağlayan ve amaçlara ulaşmayı kolaylaştırabilen bir güç tipidir (Eren 2015; Güney 2017). Ödüllendirme gücü yöneticinin pozitif değerleri yönetme ve negatif değerleri kaldırma veya azaltma yeteneğine bağlıdır (French ve Raven 1959). Kurumun ücret, promosyon, bilgi gibi varlıklarını kontrol etme yeteneğine dayanır. Ödüller; övgü, takdir, terfi,

eğitim, sorumluluk arttırma, daha iyi statü sağlama, maddi kazanç ve promosyon dahil olmak üzere çalışanların değer verdiği ve arzuladığı her şey olabilir (French ve Raven 1959; Braynion 2004; Erdoğan 1997; Schermerhorn ve ark. 2010; Eren 2015).

Liderin etkilemesi verilen ödüllere erişim miktarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. düllere erişim ne kadar fazla olursa ödüllendirme gücünün etkisi o kadar fazla olacaktır. Ödüllendirme gücü, düşük performans gösterildiğinde ödüllerin geri alınması durumunda cezalandırma (pasif baskı) için de kullanılabilir (Braynion 2004).

Ödüllendirme gücü, temelde yöneticilerin sahip olduğu bir güç tipidir. Yöneticilerin ve çalışanların özelliklerinin yanı sıra mevcut ücret politikası, sendikal etkiler, eğitim düzeyi ile ilgili prosedürler ödüllendirme gücünün kullanılmasını etkilemektedir (Erdoğan 1997). Handy'e göre ise ödüllendirme gücü insanlarda satın alınma hissi yaratacağından en az popüler olan bir güç tipidir (Handy 1993).

Ödüllendirme gücü, çalışanların algılamalarından da etkilenmektedir. Çalışanlar, liderin kendileri için faydalı bir şeyler sağlayabileceğine inanmalıdırlar. Eğer yöneticilerinde ödüllendirme gücünün olduğuna inanmıyorlarsa bu güç tipinin kullanılması etkili olmayacaktır (Braynion 2004; Erdoğan 1997).

Tüm yöneticilerde bazı ödüllere erişim imkanı olsa da, ödüllerini kullanma konusundaki başarı yöneticilerin becerilerine göre değişmektedir (Schermerhorn ve ark. 2010). Kurumlarda düllendirme gücü çoğunlukla yöneticilerde bulunmaktadır. Fakat bazı durumlarda kişi için önemli olan arkadaş çevresi de ödüllendirme gücüne sahip olup kişiyi etkileyebilecektir (Erdoğan 1997).

2.3.4. Yasal Güç

Resmi bir hiyerarşi içinde konumun verdiği yetkiyi ifade eden bir güç kaynağıdır (Goncalves 2013; Lourenço ve ark. 2005; Schermerhorn ve ark. 2010). "Yasalar ve yönetmelikler ya da üst pozisyondaki kişiler tarafından sağlanan emir verebilme hakkını içerir" (Bağcı ve Mohan Bursalı 2011; Güney 2017). Bu güç kaynağında kişisel özellikler yerine kişinin sahip olduğu yetkiler nedeniyle etkileme gerçekleşmektedir (Goncalves 2013; Erdoğan 1997). Gümüş'e göre ise liderler, yönetim hiyerarşisinde en üst kademedeki buldukları için yasal güce doğal olarak sahiptirler (Gümüş 2017).

Toplumsal yapı da yasal gücün varlığını etkilemektedir. Belirli pozisyonlardaki kişilerin karar verme ve etkileme gücünün olduğu aile, öğretmenler, din ya da sosyal sistemler aracılığıyla toplumlarda kabul edilir (French ve Raven 1959; Erdoğan 1997). Örneğin bazı kültürlerde yaşlılara davranışları belirleme hakkı tanınmaktayken, bazı kültürlerde ise bir cinsiyetin diğerinin davranışlarını belirleme hakkı olduğu kabul edilmektedir (French ve Raven 1959). Yani yasal güç izleyicilerin bir liderin yasal olarak hakkı olduğuna ve liderin emirlerine uyma zorunluluğu olduğuna inanmalarından kaynaklanır. Bu güç temelini kullanımı kurum içinde bu role verilen ve algılanan değere bağlı olarak değişecektir. Örgütün desteğini almış bir lider aynı zamanda ödül gücü veya zorlayıcı güç gibi diğer güç tiplerini de kullanırsa kendi gücünü sağlamlaştırabilir (Handy 1993; Braynion 2004).

Yasal güç, liderin etkileme hakkı olduğuna inanılan konularda etkili olacaktır. Yasal gücün etkililiği izleyenlerin gönüllü olma durumuna da bağlıdır. Gönülsüz veya isteksiz olan izleyenler liderin yasal güce sahip olup olmadığına dikkat etmemektedir (Hersey ve ark. 2001).

Otorite ile karakterize olan yasal güç, diğer güç tiplerine göre potansiyel olarak daha az maliyete sahiptir. Otorite sosyal olarak kurulduğu ve kabul edildiği için izleyenlerin yanıtlarında ikilemlere ve karşı gelmelere de neden olmayacaktır (Hatch 1997). Yöneticiler mevcut kaynaklarını çalışan ve ortam özelliklerini dikkate alarak kullanabildiğinde demokratik çalışma ortamları yaratabileceklerdir (Eren 2015).

2.3.5. Uzmanlık Gücü

Uzmanlık gücü, kaynağını resmi pozisyonlara dayanmadan, kişinin bilgisi, becerisi ve başkaları tarafından saygı duyulan uzmanlığından alan bir güç kaynağıdır (Goncalves 2013). Bireyin eğitim durumu, deneyimi, kendini ilgili alanda yetiştirmiş olması ile ilişkilidir (Bağcı ve Mohan Bursalı 2011). Bu güç tipi, lider için sürekli yeni beceriler kazanmayı gerektirmektedir (Braynion 2004).

Uzmanlık gücü mutlak bir güç değil göreceli bir güç tipidir (Schermerhorn ve ark. 2010). Liderin, çalışanların ihtiyacı olan değer ve yeteneklere sahip olduğu inancına dayalıdır. Astlar kendilerinden daha fazla bilgi ve tecrübeye sahip olan kişilere saygı duyar ve bu kişilerden daha kolay etkilenirler (Eren 2015). Bir kişinin bilgili olması etkilemesi için yeterli olmayacaktır. Çalışanların da bu konudaki inancı

önemlidir. Bu nedenle uzmanlık gücünün karizmatik güç ile de ilişkili olduğu belirtilmektedir (Braynion 2004; Erdoğan 1997; Bağcı ve Mohan Bursalı 2011).

Uzmanlık gücüne sahip kişiler teknik işlevlerde yüksek performans sergilediklerinden genellikle idari pozisyonlara terfi edilirler (Goncalves 2013). Uzmanlık gücü belirli bilgi ve beceriye ilişkin olduğundan etki alanı kısıtlıdır fakat günümüzün rekabet ve bilgi toplumunda değişim kaçınılmaz olduğundan uzmanlık gücü önem kazanmaya devam etmektedir (Erdoğan 1997).

French ve Raven (1959) güç kaynaklarına ilişkin tanımlamaları sonucunda güç kaynakları arasındaki ilişkilere yönelik aşağıdaki hipotezleri geliştirmişlerdir:

- “Beş güç kaynağı için, gücün temelleri ne kadar kuvvetli olursa güç o kadar artacaktır”.
- “Güç kaynaklarının etki düzeyi değişiklik gösterse de en yüksek değişkenlik karizmatik güçte görülmektedir”.
- “Güç alanının dışındaki güç kullanımları gücün azalmasına neden olacaktır”.
- “Ödül gücü veya zorlayıcı güç yöneticiye, çalışanların uygunluğuna ve pozisyona büyük ölçüde bağımlıdır”.
- “Zorlayıcı güç, yöneticiye olan ilginin azalması ve dirençle sonuçlanırken, ödüllendirme gücü artan ilgi ve düşük dirençle sonuçlanır”.
- “Zorlayıcı gücün yasal olacak şekilde kullanılması, direncin azalması ve yöneticiye karşı sempatinin artması ile sonuçlanır” (French ve Raven 1959).

2.4. Güç Kaynaklarının Kullanılmasında Etkili Olan Durumlar

Erdoğan’a göre “her durumda geçerli olan tek bir güç kaynağı yoktur” (Erdoğan 1997). Hangi durumlarda hangi güç kaynağının kullanılması gerektiği önem taşımaktadır (Erdoğan 1997). Çoğu araştırmacı, güç kaynaklarının çeşitlilik gösterdiğini ve bir durumdan diğerine farklılık gösterdiğini kabul etmektedir (Kelly 2010).

Güç kaynakları birbirleriyle ilişkilidir (Erdoğan 1997). Literatürde güç kaynaklarının birbirine bağımlı olduğu ve kombinasyon halinde ya da birlikte kullanıldığı belirtilmektedir (Lo ve Ramayah 2011; Rowland ve Rowland 1997; Abood

2007). Güç kaynaklarının doğru zamanda doğru şekilde kullanılması liderlerin başarısında önemli etkiye sahiptir (Gümüş 2017).

Güç kaynaklarının kullanılmasında yöneticilerin kişisel özellikleri, kültürel, psikolojik ve eğitim durumlarına ilişkin faktörlerin etkisi büyüktür (Güney 2017). Örgüt yapısı, kişilerarası ilişkiler, samimiyet, çalışanların cinsiyeti, eğitim durumu, deneyimi, kişisel ihtiyaçları ve bulunulan pozisyon da kullanılacak güç kaynağının belirlenmesinde etkili olmaktadır. Örneğın, işbirliğine dayalı bir örgüt politikasında yöneticilerin daha çok karizmatik ve ödüllendirme gücünü kullandığı, katı örgütsel yapıların ve rekabetin olduğu örgütlerde ise yöneticilerin daha çok zorlayıcı gücü tercih ettikleri belirtilmektedir (Erdoğan 1997; Belgil 1998). Yine Sungurlu (1994) çalışmasında farklı kliniklerde farklı güç kaynaklarının tercih edildiğini, özellikle acil servislerde zorlayıcı gücün kullanıldığını tespit etmiştir (Sungurlu 1994). Bu sonuçlar da güç kaynaklarının bulunulan ortam özellikleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Erdoğan 1997; Belgil 1998).

21. yüzyılda kurumların başarılı olabilmesi için değişimlere ayak uydurmaları gerekmektedir. Günümüzde yöneticilerin karizmatik güç ve bilgi gücünü daha fazla ön planda tutmaları, yasal ve zorlayıcı güçleri ise uzun süre kullanmamaları önerilmektedir (Goncalves 2013). Robbins ve Judge (2015), yasal güç, uzmanlık gücü ve ikna gücünün akran ve üstlerin istediğini yapmanın en önemli üç nedeni olduğunu belirtmektedir. Robbins ve Judge, araştırma sonuçlarına göre uzmanlık ve karizmatik gücün çalışan doyumu, memnuniyeti, örgütsel bağlılığı ve performansları ile olumlu ilişkileri olduğunu; yasal gücün ilişkisinin olmadığını, zorlayıcı gücün ise çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık ile ters yönlü bir ilişkisinin olduğunu belirtmektedir (Robbins ve Judge 2015). Olağan dışı durumlarda kullanılan güç kaynakları, rutin işleri gerçekleştirmek için kullanılan güç kaynaklarına göre farklılık göstermektedir (Yukl ve Falbe 1991). Farklı güç türlerini kullanmak yöneticinin gücünün etkisini arttırabileceğinden yöneticilerin güç kaynaklarını doğru ve etkili şekilde kullanmaları konusunda özen göstermeleri önerilmektedir (Aslanargun 2009).

French ve Raven (1959) sınıflamasının uygulamadaki kullanımını değerlendirmek için çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bachman ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada “yasal ve uzmanlık gücünün liderin emirlerinin yerine getirilmesinin en güçlü nedeni olduğu ve karizmatik ve uzmanlık gücünün yüksek olmasının çalışanların

performansı ve iş doyumunu üzerine etkisi olduğu, yasal gücün, zorlayıcı gücün ve ödüllendirme gücünün yüksek seviyede kullanılmasının ise memnuniyet düzeyinin düşmesine yol açtığı” gösterilmiştir (Bachman ve ark. 1968).

Student (1968) gerçekleştirdiği çalışmada; yasal gücün itaat için en güçlü neden olduğunu, uzmanlık ve karizmatik gücün ise performans düzeyleri ile pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiğini saptamıştır (Student 1968).

Podsakoff ve Schriesheim (1985) çalışmalarında French ve Raven (1959) temel sınıflamasını kullanan çalışmalar ile ilgili eleştirilerde ve yeni çalışmalar için önerilerde bulunmuşlardır. Podsakoff ve Schriesheim araştırmaların çoğunda uzmanlık ve karizmatik gücün performans ve memnuniyet düzeylerini arttırdığı, zorlayıcı güç, ödül gücü ve yasal gücün ise performans ve memnuniyet düzeyine etki etmediği ya da azalmaya yol açtığı saptandığını belirtmişlerdir (Podsakoff ve Schriesheim 1985).

Bağcı ve Mohan Bursalı'nın çalışmasında, uzmanlık ve karizmatik güç kaynaklarının kişilerin etkileme potansiyelini arttığı, yasal güç ve ödüllendirme gücünün ise duygusal ve devam bağlılığını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Bağcı ve Mohan Bursalı 2011). Bir kişinin aynı anda birkaç güç kaynağına sahip olabileceği ancak hangi güç kaynağının hangi duruma uygun olduğunun belirlenmesinin başarıyı arttırmada önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Bağcı ve Mohan Bursalı 2011).

Northwestern, Stanford ve New York üniversitelerinde yapılmış çalışmalarda gücün olumlu kazanımları olduğu gibi güç sahibi olmayan insanların düşüncelerini, ihtiyaçlarını görmezden gelme gibi dezavantajlarının olduğu da belirtilmektedir (Robbins ve Judge 2015).

2.5. Yöneticilerin Kullandıkları Güç Kaynaklarına Astların Tepkileri

Örgütte etkileme yoluyla davranış değiştirilmesi süresinde kişilerin verecekleri tepkiler farklı farklı olmaktadır. Kellman'a göre bu etki düzeyleri; “uyma, özdeşleşme ve benimseme” aşamalarından oluşmaktadır (Kelman 1958).

2.5.1. Uyma (Compliance)

Kellamn'a göre; kişiler, başka bir kişi veya gruptan olumlu bir tepki ya da kendi çıkarlarına uygun sonuçlar elde edebileceklerini düşündüklerinde uyma davranışı gösterirler (Kelman 1958). Uyma aşamasında kişi için konu içeriğinin çok anlamı

yoktur. Burada önemli olan uyma davranışının sonucundaki ödüller veya kaçınılan cezaların varlığıdır. Dolayısıyla uyumdan kaynaklanan memnuniyet kabulün yarattığı toplumsal etkiden kaynaklanmaktadır (Kelman 1958). Uyma davranışını sağlayabilmek için (Akbolat 2016);

- Yöneticiler, bir takım ödülleri sağlayabilecek kaynaklara sahip olmalıdır.
- Yöneticiler, çalışanların davranışlarını gözlemleyebilecek ve değerlendirebilecek yetenek ve fırsatlara sahip olmalıdır. Böylece değerlendirme sonucuna göre ödüllendirme ve cezalandırma sağlanabilecektir (Akbolat 2016).

Akbolat'a göre yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları uyma davranışı üzerinde etkilidir. Ödüllendirme ve zorlayıcı güç kaynakları kullanıldığında çalışanlarda sadece davranışsal olarak uyma davranışının sağlanabileceği, uzmanlık gücünün kullanılması durumunda ise tutum değişikliği de sağlanarak uyma davranışının sağlanabileceği belirtilmektedir (Akbolat 2016).

2.5.2. Özdeşleşme (Identification)

Özdeşleşme, bir kişinin etkisinin kabul edildiği durumda ortaya çıkmaktadır. Kişiler, bir kişi veya grupta iyi ilişkiler kurmak ve sürdürmek istediklerinde özdeşleşme davranışı gösterirler. Kişi istenilen ilişki biçimine uygun olduğu için uyarılmış davranışı benimsemektedir. Dolayısıyla özdeşleşmeden kaynaklanan memnuniyet bu şekilde bir uyma davranışından kaynaklanmaktadır (Kelman 1958). Bayrak (2001) “karizmatik gücün özdeşleşme isteğini, özdeşleşme isteğinin ise karizmatik güç algısını artırdığını” belirtmektedir. Yöneticinin etkilemesi açısından değerlendirilirse özdeşleşme sürecinde iki faktör önemlidir (Akbolat 2016).

- Yönetici ile çalışan arasında bir etkileşim olmalıdır.
- İstenilen şeyin mantıklı ya da doğru olduğunu kabul etmek gerekli değildir. Özdeşleşme tepkisinde önemli olan toplumsal uyumun sağlanmasıdır (Akbolat 2016).

2.5.3. İçselleştirme-Benimseme (Internalization)

Kişinin davranışının içeriğinin, eylemlerin ve fikirlerin kendi değer sistemleri ile uygun olması sebebiyle içselleştirme tepkisi gerçekleşir. Dolayısıyla içselleştirmeden kaynaklanan memnuniyet davranışların içeriğine bağlıdır (Kelman 1958). Kişilerin içselleştirme davranışında bulunmalarında iki neden vardır (Bayrak 2001):

- Birincisi, kişilerin ihtiyaçlarının karşılanmasıdır.
- İkincisi ise; bu davranışın bulunulan ortamdaki kabul gören tutum ve davranışlara uygun olmasıdır.

Yasal güç ve uzmanlık gücü yöneticinin kişisel güvenilirliğine dayandığından içselleştirme davranışını kolaylaştırmaktadır (Bayrak 2001).

Yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarına çalışanların tepkileri, etkilenme nedenleri ve süreç için gerekli ortam özellikleri aşağıda Tablo 2-1’de şematize edilmiştir:

Tablo 2-1: Kişisel Güce Verilen Tepkiler

| Süreç | Güç Kaynağı | Etkilenme nedeni | Durumsal Gereklere |
|---------------|---|--|---|
| Uyma | <ul style="list-style-type: none"> • Ödüllendirme • Zorlayıcı | <ul style="list-style-type: none"> • Ödül kazanma • Cezadan kaçınma | <ul style="list-style-type: none"> • Lider davranışları kontrol edebilmeli • ödül veya ceza verebilmeli |
| Özdeşleşme | <ul style="list-style-type: none"> • Karizmatik | <ul style="list-style-type: none"> • Liderle tatmin edici bir ilişki kurma ve sürdürme isteği | <ul style="list-style-type: none"> • Lider- izleyenler arasında çekim olmalı • Etkilenecek davranış önemli olmalı |
| İçselleştirme | <ul style="list-style-type: none"> • Uzmanlık • Yasal | <ul style="list-style-type: none"> • Sahip olunan değerlerle tutarlı olma | <ul style="list-style-type: none"> • Lider güven vermeli • Davranış örgüte uygun olmalı |

Kaynak: Akbolat, M. (2016). Güç ve Politika. Erişim: 10.11.2017, http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/69869/46975/6_hafta_g%C3%BC%C3%A7_ve_politika.pdf.

Yönetiler, gücü sayesinde “planlama, organize etme, yürütme, koordinasyon, kontrol” gibi yönetim işlevlerini uygulayabilmektedir. Yönetim süreci aşamalarında kullanılacak güç kaynaklarının bilinmesi etkinlik ve verimliliğin sağlanması açısından

son derece önemlidir (Yücel 1999). Yukl (1981), Tablo 2-2’de yer alan güç kullanımına yönelik yöneticilere yol gösterecek rehber bilgiler düzenlemiştir (Yücel 1999).

Tablo 2-2: Güç Kullanımı İçin Rehber Bilgiler

| Rehber Bilgiler | |
|--------------------------|---|
| Karizmatik güç | <ul style="list-style-type: none"> • Astlara karşı dürüst davranılması • Astların ihtiyaçları ve duygularının önemsenmesi • Rol modelin kullanılması |
| Uzmanlık gücü | <ul style="list-style-type: none"> • Uzmanlık bilgisine sahip olunması • Güvenli ve kararlı davranılması • Astların güveninin kazanılması • Uzmanlık bilgisinin sürekli geliştirilmesi |
| Ödüllendirme gücü | <ul style="list-style-type: none"> • Gerçekleştirilebilir isteklerde bulunulması • Astların istediği ödüllerin sunulması • Karşılanaabilecek ödüllerin sunulması |
| Yasal güç | <ul style="list-style-type: none"> • Düzenli bir şekilde uygulanması • Gerçekleştirilebilir ve anlaşılır isteklerde bulunulması • Uygun kanalların kullanılması • Rıza gösterilmesinin sağlanması |
| Zorlayıcı güç | <ul style="list-style-type: none"> • Kurallar ve yaptırımlar hakkında bilgilendirmesi • Ceza öncesi uyarma • Tutarlı bir şekilde uygulama • Harekete geçmeden önce durumun iyice kavranması |

Kaynak: Yücel, R. (1999). Gücün Örgüt Yönetiminde Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 173.

2.6. Hemşirelikte Güç Kavramı

Sağlık, tedavi ve bakımı en düşük maliyet ve en iyi şekilde sunmak hastanelerin asıl hedefidir. Hastanelerin hedeflerine ulaşmasında organizasyonel gücün etkisi büyüktür. Organizasyonel güç, hastanelerde ya da diğer sağlık kuruluşlarında bulunan, örgütlerin karar verme süreçlerinde yer alan ve hemşirelerin çalışma koşullarını etkileyen bir güçtür. Hemşireler de hastanelerin hedeflerine ulaşmalarında önemli rol oynamaktadır. Hemşirelikte güç ise; hemşirelik hedeflerine ulaşmak için, gereken

kaynakları elde etme ve kullanabilme yeteneğidir (Forouzande ve ark. 2009; Rowland ve Rowland 1997).

Hemşirelikte güç, hemşirelerin eşsiz bir yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Komatsu ve Yagasaki 2014). Sieloff' hemşirelikte gücü, "hedeflere ulaşma kapasitesi ve hemşirelere amaçlarına ulaşma konusunda yardımcı olan değerli bir kaynak" olarak tanımlamaktadır (Sieloff 1995). Benzer şekilde King (1981) hemşirelikte gücü; "hemşireler için olumlu bir kaynak ve hedeflere ulaşma kapasitesi" olarak tanımlamaktadır.

Hemşirelik için güç, bağımsızlık, yeni fikirlerin geliştirilmesi, mesleki doyumun ve yüksek kaliteli bakımın sağlanması, hastaların ihtiyaçlarına ve insan haklarına saygılı bir ortam yaratılması ile yakından bağlantılıdır (Damrosch ve ark. 1987).

Günümüz sağlık sisteminde hemşirelerin profesyonel, otonomiye sahip, motivasyonu, performansı ve iş doyumunu yüksek çalışanlar olarak kaliteli hasta bakımını sağlayabilmeleri için potansiyel güçlerini kullanabilmeleri gerekmektedir (Vatan ve ark. 2015; Kelly 2010). Hemşireler, sağlık sistemindeki değişikliklere uyum sağlayabilmek, klinik rollerini geliştirebilmek ve hemşirelik mesleğini istenilen geleceğe ulaştırmak için sahip oldukları gücün farkında olmalıdır (Ardahan ve Konal 2017; Cruze ve ark. 2009; Duffy 1995; Başaran ve Duygulu 2014).

Hemşireler gücünü meslektaşları, yöneticileri ve astları aracılığıyla sağlık bakımının iyileştirilmesi için kullanırlar (Kelly 2010). Hemşireler bugünkü sağlık sisteminin sorunlarının ve değişim ihtiyacının farkında olmalıdırlar. Sağlık sisteminin içinde yer alan hemşirelerin, sağlık sistemini etkileyen yasa ve yönetmeliklerdeki değişiklikleri etkilemek için savunuculuk rolü üstlenmeleri gerekmektedir. Bu tip bir savunma ise; kendi uygulama alanlarının ötesinde olan daha az tanıdıkları ve kendilerini hazır hissetmedikleri politika ve siyaset dünyasına geçmelerini gerektirir. Başarılı politika savunuculuğu ise güce sahip olmaya bağlıdır. Güç, insan etkileşiminin vazgeçilmez parçasıdır. Bu gerçeği göz ardı eden hemşireler dezavantajlı olacaktır (Abood 2007).

Güç sahibi olmak, bir kişiyi güçlü kılmak için tek başına yeterli değildir. Güç kaynaklarının, amaçlara ulaşmada kaynak olarak kullanılabilmesi önemlidir. Hemşirelerin gücü vardır ve her zaman güçlü olabilmişlerdir (Rowland ve Rowland

2007). Rowland ve Rowland'a göre temel sorun gücün kullanımında veya mevcut gücün yanlış kullanımındadır (Rowland ve Rowland 2007).

Güç kaynaklarıyla ilgili yapılan sınıflandırmalar, hemşirelerin farklı insanların gücü nasıl algıladığını anlamalarına ve iş ortamında ilişki kurup amaçları gerçekleştirmek için girişimlerde bulunmalarına yardımcı olmaktadır (Kelly 2010).

Hemşirelik literatürüne bakıldığında hemşirelerin gücü olumsuz olarak değerlendirdikleri ve kendilerini güçsüz olarak tanımladıkları görülmektedir (Sieloff 1995; Sieloff 2004; Karaöz 2004; Ashley 1975; Fried 1989; Rowland ve Rowland 1997; Hurley 2005). McClure (1985) hemşirelerin, kendi güçsüzlükleriyle yüzleşmekten kaçındıkları için güç konusunda uzak durmuş olabileceklerini, son yıllarda konuya artan ilginin mesleğin artan olgunluk ve kendine güveninin bir işareti olduğunu belirtmektedir (Damrosch ve ark. 1987). Abood (2007) hemşirelerin, sağlık hizmet sunucularının sayı olarak en büyük grubunu oluşturduklarını ve sağlık sisteminde başarılı olmak için yeterli güç üretebileceklerini unutmamaları gerektiğini belirtmektedir (Abood 2007). Günümüzde hemşireler, amaçlara ulaşmaya çalışırken birçok zorlukla karşılaşmaktadır. Bu yüzden mevcut tüm kaynakların tanınması ve etkin kullanılması başarı için zorunludur (Sieloff 2004).

Literatürde hemşirelerin güç kaynaklarını kullanmalarını etkileyen etmenler olarak; “çoğunlukla bayan olmaları, gücün olumsuz algılanması, iş ve kuruma ait özellikler, otonomi eksikliği, yöneticilerin ve kurumun gelişmeyi desteklemeye karşı tutumu” belirtilmektedir (Başaran ve Duygulu 2014). Damrosch ve ark. (1987), özellikle kadınların doğrudan güç kaynaklarını daha az kullandıklarına dair kanıtların olduğunu belirtmektedir. Lashinger ve arkadaşları (1997a), “hemşirelerin gücünü etkileyen kurumsal faktörleri; gelişme ve eğitim fırsatları, örgüt içi politika ile ilgili olmaları, mesleki otonomi ve işle ilgili kaynaklara kolay ulaşabilme” olarak tanımlamışlardır (Başaran 2011).

Etkili hemşireler, karizmatik güç ile uzmanlık gücünü yasal güç tabanında kombine ederek, ödül gücünü dikkatli seçerek, zorlayıcı gücü az veya tercihen hiç kullanmayarak güç kaynaklarını yönetebilen kişilerdir (Kelly 2010). Bu hemşireler, yeni ve yaratıcı yollarla bilgi toplar ve bütün kaynaklardan gelen gücün, kendi başına bir amaç yerine hedefe ulaşmak için bir araç olması gerektiğinin farkındadırlar (Kelly 2010).

Lourenço ve arkadaşları (2005) yaptıkları araştırmada, hemşirelerin liderlik, yönetim, güç kavram, kuram ve araştırmaları üzerinde sahip olmaları gereken bilginin önemini vurgulamışlardır. Sieloff (2004) ise hemşirelerin gücünü artırmalarında ve güç kapasitelerini geliştirmede yönetici hemşirelerin önemli rol oynadığını ve üzerinde dikkatle durulması gereken bir konu olduğunu vurgulamıştır.

2.7. Yönetici Hemşireler İçin Güç Kavramı

2.7.1. Yönetici Hemşirelerde Gücün Önemi

Günümüzde yaşanan bilimsel, teknolojik, politik, ekonomik gelişmeler, artan uzmanlaşma seviyeleri sağlık sistemini de yakından etkilemektedir. Yaşanan bu değişimler hastane organizasyon yapılarını da etkilemekte, sağlık yöneticilerine yeni rol ve sorumluluklar getirmektedir (Velioğlu ve Vatan 2002). Yönetici hemşirelerin bu rolün gereklerini tam olarak yerine getirebilmeleri ve sorunların üstesinden gelebilmeleri için yönetim ve liderlik alanlarında yetkin olmaları, kaynak ve olanaklarını iyi kullanmaları gerekmektedir (Lourenço ve ark. 2005; Ardahan ve Konal 2017).

Yönetici hemşireler için güç, karar verme süreçlerini de yakından etkilemesi açısından önem taşımaktadır (Erdoğan 1997). Son yıllarda yönetici hemşireler, sağlık hizmeti organizasyonlarındaki ve hizmet yapısındaki reformlar nedeniyle çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Hemşirelerin kaliteli hasta bakımı verebilmeleri için ise sağlık bakım ortamının iyi yönetilmesi gerekmektedir (Viinikainen ve ark. 2015). Liderin güce değer vermediği ya da gücü bir kaynak olarak kullanmadığı durumlarda hemşirelerin de amaçlara ulaşmak için daha az çaba gösterecekleri belirtilmektedir (Sieloff 2004). Sieloff (2004) yönetici hemşirelerin gücünü, “hemşirelik grubunun amaçlarına ulaşmada yöneticilerin bilgi ve becerileri” olarak tanımlamıştır.

Yönetici hemşireler uygun güç kaynaklarını elde ettiklerinde ve güç kaynaklarını etkili şekilde kullandıklarında amaçlarına ulaşmaları kolaylaşacaktır (Cengiz 2011; Vural 1997). Yönetici hemşireler, hemşirelerin isteklerini gerçekleştirmek, kararları desteklemek ve hemşirelerin güven ve sadakatini kazanabilmek için örgütsel güce ihtiyaç duyarlar (Rowland ve Rowland 1997). Yönetici hemşirelerin çalışanların güvenini kazanabilmeleri güçlerini artırırken, çalışanların güvenini kazanabilmek ise güç kaynaklarının adaletli ve tutarlı kullanılması ile sağlanabilecektir (Erdoğan 1997).

Yönetici hemşireler, rutin işlerin, ekstra çaba isteyen ve inisiyatif gerektiren alışılmadık işlerin gerçekleştirilmesi için güç kullanmak zorundadırlar (Elias 2008). Yönetici hemşirelerin etkili olabilmeleri; astları, üstleri, akranları, paydaşları ve örgütleriyle bağlantılı ya da ilişkisiz birçok kişiyi etkilemelerine bağlıdır. Etkileme kabiliyeti ise çoğunlukla sosyal güç kullanımına bağlıdır (Elias 2008). Hersey ve ark. (2001), gücü anlayan ve kullanabilen yöneticilerin daha başarılı olduklarını belirtmişlerdir. Rollerinde daha etkili olduklarını düşünen yönetici hemşireler, gücü yalnızca kendileri için kullanmazlar aynı zamanda çalışanlarına da daha fazla erişim olanağı sağlarlar (Viinikainen ve ark. 2015). Upineks (2003) çalışmasında; etkili hemşire liderlerin, “destekleyici, kararlı, uzman, sorumluluk sahibi ve güçlü kişiler” olduğunu belirtmiştir.

Yönetici hemşireler ancak güç kaynaklarını kullanarak astlarını etkili yönetebilirler (Cruze ve ark. 2009). Araştırmacılara göre; uygun güç kaynağı kullanıldığında liderlikte başarı olasılığı artmaktadır (Hersey ve ark. 1979). Yöneticilerin sahip oldukları ve kullandıkları güç tiplerinin ve çalışanların yöneticilerinde tercih ettikleri güç tiplerinin belirlenmesi etkili bir çalışma ortamı sağlanması için son derece önemlidir (Cruze ve ark. 2009). Hemşireler ile gerçekleştirilen bir çalışmada, güç kaynaklarının liderlik tarzını ve örgütsel etkinliği etkilediği saptanmıştır (Garcia ve Santa Barbara 2009). Hemşireler güç kaynaklarını kullanarak kariyer ilerlemelerini gerçekleştirebilir, mesleğin saygınlığının artmasına destek olabilir ve güvenli çalışma ortamları oluşturarak örgütsel etkinliğin artırılmasını sağlayabilirler. Hemşirelerin ve yönetici hemşirelerin mesleğe karşı sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için gerekli yetkinliklere sahip olmaları zorunludur (Duygulu ve Kubilay 2008). Güç kaynaklarının çeşitli nedenlerle kullanılmadığı durumlarda ise güç kaybının yanı sıra biçimsel olmayan liderlerin ortaya çıkma tehlikesiyle karşı karşıya kalınmaktadır (Erdoğan 1997).

Kaliteli bakımın, otonominin, yüksek iş doyumunun ve performansın elde edilebilmesi için güçlü yönetici hemşirelere ihtiyaç vardır (Cengiz 2011). Güçlü yönetici hemşireler, grupta yüksek moral ve motivasyonu oluşturma eğilimindedirler. Ayrıca hemşirelerin mesleki ilerlemelerine de katkıda bulunurlar. Bu kişiler, hemşirelerle bilgi paylaştığı, sorumluluk devrettiği ve örgütsel kurallar konusunda

esnek olduğu için katılımcı yönetim tarzını benimseme eğilimindedirler (Rowland ve Rowland 1997).

2.7.2. Yönetici Hemşirelerde Güç Kaynaklarının Kullanımı

Yönetici hemşirelerin başarısı çalışma ekibinin başarılı olmasına bağlıdır. Örgütte güç temelini kurularması, hemşirelerin de güçlerini kullanmaları konusunda desteklenmeleri ve fırsatlar yaratılması hemşirelik grubunun ve yöneticilerin başarısını arttıracaktır (Erdoğan 1997; Karaöz 2004). Yönetici hemşireler, düzenin sürdürülmesinden sorumlu en önemli grubu temsil etmektedir. Güç kaynaklarının yanlış kullanıldığı durumlarda ise kullanılan güç kaynağının etkinliği kaybolacak ve çatışma ortamı yaratılacaktır (Erdoğan 1997; Karaöz 2004; Duffy 1995). Roberts (1983), otoritenin, düşmanlığın ve baskının hemşirelerin verimliliğini ve statükoyu olumsuz etkilediği görüşündedir.

Organizasyon içinde yöneticinin gücü; konumu, kişisel gücü, bireysel eylemleri ve bu kaynakları birlikte kullanabilme yeteneği ile belirlenmektedir (Schermerhorn ve ark. 2010). Yapılan bir çalışmada; hemşireler, “sorumluluk sahibi olmayı” gücün en önemli özelliği olarak belirtmişlerdir (Duygulu ve Kubilay 2008). Trus ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada; yönetici hemşirelerin yüksek düzeyde güce sahip olduklarını ve örgütlerin hemşireleri tüm organizasyonun gelişim süreçlerine daha fazla entegre ederek, hemşirelerin liderliklerinden yararlanabileceklerini belirtmişlerdir (Trus ve ark. 2017).

Viikainen ve ark. (2015) çalışmalarında, yönetici hemşirelerin en fazla rol ve pozisyonlarından güç aldıklarını ve yönetici hemşirelerin gücünün hemşirelik grubunun gücü ile orta düzeyde bağlantılı olduğu saptanmıştır. Alt düzey yönetici hemşirelerin yeterli güce sahip olmadığında, hemşirelik uygulamalarının gelişimini etkili bir biçimde destekleyemeyeceği ve birimlerinin operasyonel hedeflerine ulaşmalarını sağlayamayacakları da belirtilmektedir (Viikainen ve ark. 2015). Araştırma sonucunda kurumların hemşirelik amaç ve sonuçlarını etkilemek için yönetici hemşirelerin güç ve fırsatlara sahip olmalarının sağlanması ve hemşire yöneticilerin güçlerini arttırmaları için öncelikle hemşire grubu içindeki güç kaynaklarını değerlendirmeleri önerilmektedir (Viikainen ve ark. 2015).

Sungurlu'nun asistan ve uzman doktorlarla gerçekleştirdiği çalışmasında “pekiştirici güç ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin olduğu” gösterilmiştir

(Sungurlu 1994). Vatan ve ark. (2015) hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında; “en fazla pekiştirici gücün algılandığını, yasal ve zorlayıcı gücün ise daha az algılandığını” saptamışlardır. Kaftancıoğlu (2004), hemşireler ile gerçekleştirdiği çalışmada “yönetici hemşirelerin en fazla pekiştirici gücü kullandıklarını” tespit etmişlerdir. Turhan (1998), çalışmada “yönetici hemşirelerin en fazla yasal güce sahip olduğunu ve üniversite hastanesinde pekiştirici gücün, sağlık bakanlığı hastanelerinde ise zorlayıcı gücün yüksek olduğu” belirtilmiştir. Kasal (2010) çalışmada “yönetici hemşirelerin çoğunlukla yasal gücü kullandıkları fakat astların pekiştirici gücü kullanmalarını tercih ettikleri” saptanmıştır. Kantek ve Gezer (2006), “sorumlu hemşirelerin en çok yasal güç tarzını kullandıklarını fakat çalışanların yöneticilerinin en çok uzmanlık gücünü kullanmalarını istedikleri” tespit edilmiştir. Korkmaz (2001) tez çalışmada; “servis sorumlu hemşirelerinin yöneticilerinde algıladıkları güç tiplerinin sırasıyla meşru, pekiştirici ve zorlayıcı güç olduğu, tercih ettikleri güç tiplerinin ise pekiştirici, meşru ve zorlayıcı güç şeklinde sıralandığı” saptanmıştır. Bahçecik ve Koca (2001) çalışmada “yönetici hemşirelerin en fazla yasal gücü kullandıkları” tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde hemşirelik hizmetlerinde hiyerarşiye önem verilmesinin yasal güç kullanımının algılanmasına neden olduğunu düşündürmektedir. Manojlovich (2005), yönetici hemşirenin kullanabileceği güç kaynaklarının yöneticinin örgüt hiyerarşisindeki konumuna bağlı olduğunu belirtmiştir. Korkmaz ve Abaan (2005), çalışmalarında “yönetici hemşirelerin bilgi ve becerilerini arttırmalarının, çalışanlara yaklaşımlarını düzenlemelerinin, güven, sevgi ve saygılarını kazanabilmek için gerekli adımları atmalarının, ödüllendirme güçlerini adaletli kullanmalarının ve zorlayıcı gücün olumsuz etkilerini değerlendirerek kullanmalarının” gerekliliğini belirtmişlerdir (Korkmaz ve Abaan 2005).

Yöneticilerin sahip oldukları güç kaynaklarının, çalışanların örgütsel bağlılıklarını da etkilediği yapılan çalışmalarda gösterilmektedir (Hinkin ve Schriesheim 1989; Rahim ve ark. 1994; Brown ve ark. 1995; Bağcı ve Mohan Bursalı 2011). Bağcı ve Mohan Bursalı çalışmada çalışanların duygusal bağlılıklarının da güç kaynaklarıyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Bağcı ve Mohan Bursalı 2011).

Günümüzde sağlık yöneticileri için stratejik kararlara katılma fırsatı artmaktadır. Rowland ve Rowland (1997), güç unsurlarını etkili kullanma stratejilerini aşağıda yer alan şekilde önermişlerdir (Rowland ve Rowland 1997);

- Doğru bilgilerin elde edilmesi ve paylaşılması: Birçok durumda liderler, öncelikle doğru bilgilere erişme ve etkili iletişim kurabilme yeteneği ile izleyenleri etkileyecektir.
- Uzmanlığın kanıtlanması: Bir liderin özel bilgi ve becerilere sahip olma derecesi izleyenleri etkilemede önemli bir faktördür. Bir uzmanın görüşü bir grubun çoğunluğundan daha etkilidir.
- Yasal otoritenin etkili yollarla kullanılması: Yasallık, grup üyeleri tarafından kabul edilen normlara ve beklentilere dayanmaktadır.
- Astların liderle özdeşleşmeye teşvik edilmesi: Ast liderle özdeşleşmek istemektedir. Bu istek, liderle ortak hedefler ve değerlerin paylaşılması, liderin ulaşılabilir olmasından kaynaklanmaktadır.
- Ödül ve cezaların etkili kullanılması: Bu stratejinin temeli, liderin kendileri için ödül sağlayabileceği algısıdır. Yöneticilerin ödül olarak gördükleri şey çalışan tarafından ödül olarak algılanmazsa ödül etkili bir araç olmayacaktır. Her iki tarafta ödülü nelerin oluşturduğunu kabul etmezse bu strateji zayıflayacaktır (Rowland ve Rowland 1997).

Güç kullanımı, etkili yönetimin merkezinde yer almaktadır. Birçok yönetici eğitimi programları, yöneticilerin kullanabilecekleri güç kaynakları üzerine odaklanmamaktadır. Düzenlenecek eğitim programları, yöneticilerin güç kullanımı sorununa dikkat çekmelidir (Richmond ve ark. 1983). Mesleki temel eğitim sonrası yönetim ve liderlik yetkinliklerine ilişkin düzenlenecek eğitim programları ve yönetici kursları sağlık iş gücü piyasası için oldukça önemlidir (Lourenço ve ark. 2005; Korkmaz ve Abaan 2005).

2.8. Güç İle İlişkili Ölçek Geliştirme Çalışmaları

Yöneticilerin sahip olduklarının güç kaynaklarının belirlenmesine yönelik geliştirilmiş ve kullanılmış ölçekler bulunmaktadır. French ve Raven (1959) sınıflamasına göre geliştirilen ölçeklerden ilk ve en yaygın kullanılanı Bachman ve ark.

(1966)'nın geliştirdiği ölçektir. Daha sonra Student (1968) ve Thamnian ve Gemmil (1974) orjinal ölçekte düzenlemelere giderek yeni formunu kullanmışlardır. Podsakoff ve Schriesheim (1985) çalışmalarında French ve Raven (1959)'in temel sınıflamasını kullanan bu üç çalışma ile ilgili eleştirilerde ve yeni çalışmalar için önerilerde bulunmuşlardır (Podsakoff ve Schriesheim 1985).

Bachman ve ark. (1966) ve Student (1968)'in çalışmalarını inceleyen Rahim tarafından 1988 yılında French ve Raven'in beşli güç sınıflamasını içeren 29 madde ve 5'li liket tipi "Rahim Liderlik Gücü Envanteri" geliştirilmiştir (Rahim 1988).

Hersey ve ark. (1979), iki versiyon halinde birisi gücün tamamının algılanmasını ölçen, ikincisi ise başkasının gücünün birey tarafından algılanmasını ölçen "Güç Algılama Profili"ni geliştirmişlerdir. Bu çalışmada French ve Raven'in 5 güç kaynağına ek olarak "bilgi gücü" ve "bağlantı gücü" güç kaynakları da eklenerek 7'li bir sınıflandırma kullanılmıştır (Hersey ve ark. 1979).

Richmond ve ark. (1980), Student (1968)'in güvenilirliği artırmak için güç kaynaklarına ilişkin ifadeleri artırarak yeni ölçek kullanmışlardır (Richmond ve ark. 1980).

Hinkin ve Schreisheim (1989), Podsakoff ve Schriesheim (1985) çalışmalarındaki bulguları dikkate alarak 20 maddeden oluşan ve 5'li likert tipi "Liderlik Gücü Ölçeği"ni kullanmışlardır (Hinkin ve Schreisheim 1989).

Yukl ve Falbe (1991), French ve Raven'in temel sınıflandırmasını kullanırken pozisyon gücüne ilişkin 4 ölçek, kişisel güce ilişkin de 4 ölçek kullanmışlardır. Güç kaynaklarının ikili sınıflandırmasına deneysel destek olan ilk çalışma olmuştur (Yukl ve Falbe 1991).

Lo ve Ramayah (2011) çalışmalarında French ve Raven (1959) 5 li sınıflandırmasını temel alarak 4 boyutlu ve 7'li likert tipi bir ölçek kullanmışlardır (Lo ve Ramayah 2011).

Viinikainen ve ark. (2015) çalışmalarında "Yönetici Hemşire Güç Enstrümanı" kullanmışlardır. Bu enstrüman 31 madde ve 3 boyuttan oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçek boyutları: rol, pozisyon ve kaynaklar olarak belirlenmiştir (Viinikainen ve ark. 2015).

Ülkemizde yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynaklarına ilişkin yeterli düzeyde araştırma bulunmamaktadır. Yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynaklarının belirlenmesine yönelik yapılan araştırmalarda (Vatan ve ark. 2015; Kaftancıoğlu 2004; Turhan 1998; Kasal 2010; Kantek ve Gezer 2006; Korkmaz 2001; Bahçecik ve Koca 2001) ilk defa Bella Rose Ragins'in 1989 yılında yapmış olduğu çalışma için hazırlanan Sungurlu (1994) tarafından Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan "Algılanan Liderlik Gücü Anketi" kullanılmıştır. Anket 5 alt boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Sungurlu (1994) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmasında "3 faktör ve 13 maddeden oluşan bir ölçek" elde edilmiştir (Sungurlu 1994). Yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin ülkemizde geliştirilmiş bir ölçek bulunmaması ve güç konusunun yönetici hemşireler açısından büyük önem taşıması nedeniyle bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın amacı ve tipi

Araştırma, hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynaklarının belirlenmesine yönelik ölçek geliştirilmesi amacıyla metodolojik, hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynaklarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı bir araştırmadır.

3.2. Araştırma Soruları

Araştırmanın amacına yönelik olarak;

- Yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynaklarını belirlemek için geliştirilen ölçek, geçerli ve güvenilir bir araç mıdır?
- Hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynakları nelerdir?
- Hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynakları kişisel (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu) ve mesleki (çalıştıkları kurum, pozisyon ve birim, çalışma düzeni, kurumda toplam çalışma yılı, meslekte toplam çalışma yılı, emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumu) özelliklere göre değişmekte midir?
- Yönetici hemşirelerde algılanan güç ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Sorularına yanıt aranmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Kocaeli İl merkezinde yer alan 100 ve üzeri yatak sayısına sahip 1 Üniversite Hastanesi (ÜH), 3 Sağlık Bakanlığı hastanesi (SBH) olmak üzere toplam 4 hastanede görevli hemşireler oluşturmuştur (N=1350). Araştırmada örneklem seçim yöntemine gidilmeden tüm hemşirelere ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma için hemşirelerin seçiminde, kuruma ve birime oryantasyonu tamamlanmış (6 ay ve üzeri) olma ve veri toplama aracını doldurmaya gönüllü olma temel ölçüt olarak alınmıştır. Toplam 1350 anket formu hazırlanıp çalıştıkları kurumlara gidilerek hemşirelere elden dağıtılmıştır. Bir hafta sonra tekrar çalıştıkları kurumlara gidilerek

elden teslim alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyenlerin, yıllık izin ve doğum izni kullananların varlığı, özellikli birimlerde görev yapan hemşirelere ulaşmadaki zorluklar nedeniyle evrenin tamamına ulaşılamamıştır. Araştırma uygun şekilde geri dönen 546 anket üzerinden yürütülmüştür (N=546). Anketlerin geri dönüş oranı %,40,4'tür.

3.4. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, İzmit İl merkezinde yer alan kurum izinleri alınan 1 Üniversite Hastanesi (ÜH), 3 Sağlık Bakanlığı (SB) hastanesinde görev yapan hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Üniversite hastanesi 750 yataklı ve 480 hemşiresi bulunmaktadır. Sağlık bakanlığı hastaneleri ise 100 yatak ve üzeri yatak kapasitesine sahip ve toplamda 870 hemşiresi bulunmaktadır. Araştırma verileri, Ocak-Şubat 2017 tarihleri arasında kurumlara gidilerek hemşirelere elden dağıtılmış ve bir hafta sonra tekrar gidilerek elden geri toplanmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak kişisel özellikler formu ve Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği Taslağı (YHAGÖ) kullanılmıştır.

3.5.1. Kişisel özellikler formu

Bilgi formunda araştırmanın amacı dikkate alınarak belirlenen 4 adet açık uçlu, 7 adet kapalı uçlu olmak üzere 11 soru yer almaktadır. Formda; hemşirelerin kişisel (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu) özelliklerine ve mesleki (çalıştıkları kurum, pozisyon ve birim, çalışma düzeni, kurumda toplam çalışma yılı, meslekte toplam çalışma yılı, emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumu) özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır (Ek 1).

3.5.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği Taslağı (YHAGÖ)

YHAGÖ taslağı, literatür araştırması sonucunda oluşturulan 68 soruluk madde havuzunu içermektedir (Bachman ve ark. 1966; Student 1968; Podsakoff ve Schriesheim 1985; Rahim 1988; Hinkin ve Schriesheim 1989; Schriesheim ve ark. 1991; Sungurlu 1994; Erdoğan 1997; Nesler ve ark. 1999; Raven 2008; Duygulu ve Kublay 2008; Zafer 2008; Lo ve Ramayah 2011; Başaran ve Duygulu 2014). Maddeler French ve Raven (1959)'in 5'li güç kaynakları sınıflaması temel alınarak; "karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü" alt boyutları olarak

kategorize edilmiştir. Oluşturulan bu madde havuzu dokuz uzmanın görüşüne sunulmuştur. Davis tekniği kullanılarak, uzmanlardan ifadelerine yönelik görüşlerini “(a) Uygun”, “(b) Oldukça Uygun-Madde hafifçe gözden geçirilmeli”, “(c) Biraz Uygun-Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli”, “(d) Uygun Değil” şeklinde dördü derecelendirmeleri istenmiştir (Yurdugül 2005; Karakoç ve Dönmez 2014). Ayrıca her bir ifadenin 1 (Anlaşılmaz) ile 4 (Anlaşılır) şeklinde değerlendirilmesinin yapılması ve her bir ifadeye ilişkin görüş ve önerilerin açıkça yazılması istenmiştir. “Her bir ifade için “a” ve “b” seçeneklerini işaretleyen uzman sayısı, madde için görüş veren uzman sayısına bölünerek Kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır” (Yurdugül 2005; Karakoç ve Dönmez 2014). KGİ 0,80'nin altında olan maddelerin ölçekten çıkartılması ve belirtilen önerilere yönelik düzenlemelerin yapılmasından sonra ölçek taslağı 42 maddeye indirilmiştir (Ek 1).

Taslak ölçeğin örneklem grubuyla benzer özellikleri taşıyan 40 kişiden oluşan bir hemşire grubunda ön çalışması yapılarak, anlaşılabilirlik açısından test edilmiştir.

Beş alt boyutta tasarlanmış olan ölçekte; Karizmatik güç alt boyutu: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 numaralı ifadelerden, zorlayıcı güç alt boyutu: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 numaralı ifadelerden, ödüllendirme gücü alt boyutu: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 numaralı ifadelerden, yasal güç alt boyutu: 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 numaralı ifadelerden, uzmanlık gücü alt boyutu ise: 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 numaralı ifadelerden oluşmaktadır. 5'li likert tipi şeklinde hazırlanmış olan ölçekte “kesinlikle katılıyorum” 5 puan, “katılıyorum” 4 puan, “kararsızım” 3 puan, “katılmıyorum” 2 puan, “kesinlikle katılmıyorum” 1 puan olarak puanlanmıştır. 42 maddelik taslak ölçeğin 3 maddesi (21, 22, 32) olumsuz anlam içerdiğinden ters puanlanmıştır. YHAGÖ çok boyutlu bir ölçek olması nedeniyle, alt boyut puan ortalamaları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Ölçek toplam puan ortalaması kullanılmayan ölçekte “ölçek alt boyutlarından alınabilecek en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5 puandır”.

Ölçek alt boyut puan ortalamaları yükseldikçe, yönetici hemşirelerde o güç kaynağının daha fazla algılandığı şeklinde değerlendirilmiştir.

Taslak ölçek örneklem grubuna uygulandıktan sonra geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılmış ve aşağıdaki adımlar izlenmiştir:

- Güvenirlilik çalışması için, madde analizi yapılarak madde-toplam puan korelasyonları incelenmiş ve düşük korelasyondaki maddeler elenmiştir.

- Maddelerin oluşturduğu gizil yapıların keşfi için açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır.
- Keşfedilen yapının uyumu için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile değerlendirilmiş ve en iyi uyum açısından modifikasyon önerileri doğrultusunda düzenlemeler yapılmıştır.
- Analizler sonucunda oluşan alt boyutların güvenilirlik açısından iç tutarlılık analizi için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır.

3.6. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için Medipol Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 30.03.2015 tarih ve 108400987-186 sayılı etik onayı alınmıştır (Ek 5).

Üniversite hastanesi ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde araştırmanın yürütülebilmesi için yazılı izin alınmıştır (Ek 6).

Araştırma kapsamına alınan hastanelerde öncelikle yönetici hemşirelere çalışma ile ilgili bilgi verilmiş, daha sonra hemşirelere de araştırma ile ilgili açıklama yapılmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden bilgilendirilmiş onam formunu doldurmaları istenerek veriler toplanmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri bilgisayar ortamına aktarılarak ve Statistical Package for the Social Sciences 21 (SPSS 21) ve Linear Structural Relations (LISREL 8.51) paket programları aracılığı ile analiz edilmiştir. Kullanılan istatistik yöntemler Tablo 3-1'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3-1: Araştırmada Kullanılan İstatistik Yöntemler

| İncelenen özellik | İstatistiksel yöntemler |
|--|---|
| Taslak ölçeğin kapsam geçerliği; uzman görüşlerinin değerlendirilmesi | Davis Tekniği |
| Taslak ölçek alt boyutları için madde toplam puan analizi | Madde toplam puan korelasyon |
| Örneklem büyüklüğü ve uygunluğu testleri | Kaiser Meyer Olkin örneklem yeterlilik testi Barlett's Küresellik Testi |
| Taslak ölçek alt boyutlarının yapı geçerliği | Doğrulayıcı Faktör Analizi |
| Ölçek alt boyutlarının iç tutarlılığı | Cronbach alfa katsayısı |
| Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin belirlenmesi | Sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma |
| YHAGÖ alt boyut puan ortalamalarının hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile karşılaştırılması | Bağımsız gruplarda t testi Kruskal- Wallis Testi Mann Whitney U Testi Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U |
| YHAGÖ alt boyutları arasındaki doğrusallığın incelenmesi ve ilişkilerin gücü ve anlamlılığın sınanması | Nokta saçılım grafikleri Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi |

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri

Araştırmada geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan ölçek kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri kapsamakta olup, özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde test edilmemiştir.

Araştırma bulguları ve geçerlik güvenilirlik analizleri, ulaşılabilen katılımcı sayısının azlığı nedeniyle aynı gruptan elde edilen verilerin analizi ile elde edilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracının zamana karşı geçerliği test edilmemiştir.

Araştırma sonuçlarının katılan hemşirelerin bildirimine dayanması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Araştırmanın bulguları aşağıdaki sıraya göre verilecektir.

1. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular,
 - a. Kapsam (İçerik) Geçerliği
 - b. Pilot Uygulama
 - c. Madde Analizi
 - d. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)
 - e. Ölçek Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Analizi
2. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular
3. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine Göre YHAGÖ'den Elde Ettikleri Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular
4. YHAGÖ Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçümler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

4.1. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği'nin Geçerlik Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeğinin alt boyutlarının geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Ölçeğin alt boyutlarının psikometrik özellikleri test edilirken sırası ile kapsam geçerlik indeksleri hesaplanmış, madde analizi yapılarak madde-toplam puan korelasyonları incelenmiş ve ardından mevcut yapının uyumu doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda oluşan alt boyutların iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

Ölçeğin alt boyutları sırası ile;

- Karizmatik güç alt boyutu
- Zorlayıcı güç alt boyutu
- Ödüllendirme gücü alt boyutu
- Yasal güç alt boyutu
- Uzmanlık gücü alt boyutudur.

4.1.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği

Kapsam geçerliği için taslak ölçek formu 9 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşlerinin değerlendirilmesi için Davis Tekniği kullanılmıştır. Her bir ifadenin 1 (Anlaşılmaz) ile 4 (Anlaşılır) şeklinde değerlendirilmesinin yapılması ve her bir ifadeye ilişkin görüş ve önerilerin açıkça yazılması istenmiştir. “Davis tekniğine göre uzmanlar maddeleri a) Uygun, b) Madde hafifçe gözden geçirilmeli, c) Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli, d) Madde uygun değil şeklinde değerlendirmektedir” (Yurdugül 2005; Karakoç ve Dönmez 2014). “a ve b seçeneğini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerek Kapsam Geçerlik İndeksi hesaplanmaktadır”. “Bu değer 0,80 ve üzeri olmalıdır” (Yurdugül 2005; Karakoç ve Dönmez 2014). Kapsam geçerliği aşamasında yapılan önerilere yönelik sınır olarak belirtilen 0,80'in altında kalan 26 madde silinmiş ve ölçek taslağı 42 maddeye indirilmiştir. Ölçek maddelerinin Kapsam Geçerlik İndeksi 0,88-1,00 arasındadır.

4.1.2. Pilot Uygulama

Taslak ölçek, örneklem grubuyla benzer özellikleri taşıyan 40 kişiden oluşan bir hemşire grubunda ön çalışma yapılarak, anlaşılabilirlik açısından test edilip ölçek maddeleri

gözden geçirilmiştir. Kişilerden ölçek maddelerinin anlaşılır olduğuna ilişkin geribildirim alınmış ve taslak ölçeğe uzman görüşü ve ön uygulama önerileri doğrultusunda son şekli verilerek 42 maddelik ölçek taslağının uygulama aşamasına geçilmiştir.

4.1.3. YHAGÖ Taslağı Madde Analizi

Tablo 4-1, Tablo 4-2, Tablo 4-3, Tablo 4-4 ve Tablo 4-5’de YHAGÖ alt boyutlarının maddelerine ve madde toplam puan korelasyon katsayılarına yer verilmektedir.

Tablo 4-1: Karizmatik Güç Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Maddeler | MTPK |
|----------|---|------|
| 1 | Yöneticim, insanlarla olan ilişkilerinde çoğunlukla başarılıdır. | ,804 |
| 2 | Yöneticim, kendine güvenen tavırlarıyla çalışanları olumlu yönde etkiler. | ,817 |
| 3 | Yöneticim, konuşması ve ifade tarzı ile çalışanları etkiler. | ,765 |
| 4 | Yöneticim, dış görünümüyle (boyu, giyim tarzı, güzelliği, yakışıklılığı vb.) çalışanları etkiler. | ,635 |
| 5 | Yöneticim, ikna etme yeteneğine sahiptir. | ,749 |
| 6 | Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını dinler. | ,753 |
| 7 | Yöneticim, genellikle çalışanlarına güven duyar. | ,774 |
| 8 | Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını savunur. | ,802 |
| 9 | Yöneticim, çoğunlukla gerçekleştirebileceği sözler verir. | ,772 |
| 10 | Yöneticim, çalışanlar tarafından kolayca ulaşılabilir biridir. | ,694 |
| | | |

MTPK= Madde Toplam Puan Korelasyon

Tablo 4-1’de yer alan bulgulara göre; madde analizi sonucunda en düşük madde toplam puan korelasyon değerinin “*Yöneticim, dış görünümüyle (boyu, giyim tarzı, güzelliği, yakışıklılığı vb.) çalışanları etkiler (Madde 4)*” maddesine ait olduğu ($r=,635$) bulunmuştur. Karizmatik güç alt boyutu madde toplam korelasyon değerlerinin ,635- ,817 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4-2: Zorlayıcı Güç Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Maddeler | MTPK |
|----------|--|------|
| 11 | Yöneticim, işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı bir tutum sergiler. | ,534 |
| 12 | Yöneticim, kendisiyle ters düşen hemşirelerin kariyerinde engeller çıkarır. | ,604 |
| 13 | Yöneticim, görevini ihmal eden hemşireleri sözlü olarak uyarır. | ,025 |
| 14 | Yöneticim, hemşirelerin tüm eylemlerinin kontrolünü çoğunlukla elinde tutar. | ,321 |
| 15 | Yöneticim, hatalara karşı tolerans göstermez. | ,493 |
| 16 | Yöneticim, hata yapan hemşireyi topluluk önünde deşifre eder. | ,501 |
| 17 | Yöneticim, çoğunlukla hemşirelere söz hakkı tanımaz. | ,593 |
| | | |

MTPK= Madde Toplam Puan Korelasyon

Tablo 4-2’de yer alan bulgulara göre zorlayıcı güç alt boyutunda madde analizi sonucunda en düşük madde toplam puan korelasyon değerinin “*Yöneticim, görevini ihmal eden hemşireleri sözlü olarak uyarır. (Madde 13)*” maddesine ait olduğu ($r=,025$) bulunmuştur ve bu madde elenmiştir. Zorlayıcı güç alt boyutu madde toplam korelasyon değerlerinin ,321- ,593 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4-3: Ödüllendirme Gücü Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Maddeler | MTPK |
|----------|--|------|
| 18 | Yöneticim, yüksek performans gösteren hemşireleri takdir eder. | ,759 |
| 19 | Yöneticim, verilen görevleri yerine getiren hemşirelere teşekkür eder. | ,798 |
| 20 | Yöneticim, iş performansı iyi olan hemşireler için terfi önerebilir. | ,681 |
| 21 | Yöneticim, hemşirelerin yaratıcı girişimlerini engeller.* | ,581 |
| 22 | Yöneticim, hemşireleri ödüllendirmede adil davranmaz.* | ,677 |
| 23 | Yöneticim, hemşirelerin başarılarını çalışanlar ve üst yönetim ile paylaşır. | ,674 |
| 24 | Yöneticim, hemşirelerin bireysel gelişimini destekler. | ,722 |
| | | |

MTPK= Madde Toplam Puan Korelasyon

* Ters puanlanan maddeler

Tablo 4-3’de yer alan bulgulara göre madde analizi sonucunda en düşük madde toplam puan korelasyon değerinin “*Yöneticim, hemşirelerin yaratıcı girişimlerini*

engeller.(Madde 21)*” maddesine ait olduğu ($r=,581$) bulunmuştur. Ödüllendirme gücü alt boyutu madde toplam korelasyon değerlerinin ,581-,798 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4-4: Yasal Güç Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Maddeler | MTPK |
|----------|---|-------|
| 25 | Yöneticim, gücünü bulunduğu pozisyondan alır. | -,193 |
| 26 | Yöneticim, kendi faaliyetlerini mevzuat hükümleri doğrultusunda gerçekleştirir. | ,619 |
| 27 | Yöneticim, tüm işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir. | ,511 |
| 28 | Yöneticim, yasal gücünü kullanırken herkese eşit davranır. | ,584 |
| 29 | Yöneticim, hemşirelik mevzuatına uygun değişiklikleri takip eder. | ,681 |
| 30 | Yöneticim, hemşirelik mevzuatının uygulamaya yansıtılması için çaba gösterir. | ,686 |
| 31 | Yöneticim, hemşirelik mevzuatına aykırı uygulamalara izin vermez. | ,485 |
| 32 | Yöneticim, hemşirelik mevzuatındaki değişiklikleri çalışanlarla paylaşmaz*. | -,294 |
| 33 | Yöneticim, mevzuata uygun davranmak için üst yönetimi ikna edebilir. | ,554 |
| 34 | Yöneticim, çalışmalarında üst yönetim tarafından desteklenir. | ,473 |
| | | |

MTPK= Madde Toplam Puan Korelasyon

* Ters puanlanan maddeler

Tablo 4-4’de yer alan bulgulara göre; madde analizi sonucunda en düşük madde toplam puan korelasyon değerinin “*Yöneticim, hemşirelik mevzuatındaki değişiklikleri çalışanlarla paylaşmaz (Madde 32)*” maddesine ait olduğu ($r=,-294$) bulunmuştur ve bu madde ile birlikte madde toplam korelasyon değeri olumsuz olduğu belirlenen “*Yöneticim, gücünü bulunduğu pozisyondan alır (Madde 25)*” elenmiştir. Yasal güç alt boyutu madde toplam korelasyon değerlerinin ,473-,686 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4-5: Uzmanlık Gücü Alt Boyutu Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Maddeler | MTPK |
|----------|--|------|
| 35 | Yöneticimin problem çözme yeteneği yüksektir. | ,793 |
| 36 | Yöneticim, karşılaşılan çatışmaları etkili yönetebilir. | ,790 |
| 37 | Yöneticim, alanı ile ilgili gelişmeleri takip ederek kendini geliştirir. | ,830 |
| 38 | Yöneticim, zamanı etkili kullanır. | ,784 |
| 39 | Yöneticim, olağanüstü durumları başarılı bir şekilde yönetebilir. | ,829 |
| 40 | Yöneticim, hemşirelerin gelişimini destekleyen iş ortamı yaratır. | ,766 |
| 41 | Yöneticim, yeterli araştırmalar sonucunda karar verir. | ,807 |
| 42 | Yöneticim, mesleki hedeflerini belirleyip faaliyetlerde bulunur. | ,768 |
| | | |

MTPK= Madde Toplam Puan Korelasyon

Tablo 4-5’de yer alan bulgulara göre madde analizi sonucunda en düşük madde toplam puan korelasyon değerinin “*Yöneticim, hemşirelerin gelişimini destekleyen iş ortamı yaratır (Madde 40)*” maddesine ait olduğu ($r=,766$) bulunmuştur. Uzmanlık gücü alt boyutu madde toplam korelasyon değerlerinin ,766-,830 arasında olduğu tespit edilmiştir.

4.1.4. Doğrulamalı Faktör Analizi

Araştırmada faktör analizi öncesinde örneklem yeterliği ve korelasyon matrisinin uygunluğu sınanmıştır. Kaiser-Meyer Olkin örneklem yeterlik testi sonucunun ,971 olduğu, Bartlett’s küresellik testi sonucunun ise $X^2= 16490,930$ ve çok ileri derecede anlamlı olduğu ($p<0,001$) belirlenmiştir (Tablo 4-6).

Tablo 4-6: Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeğinin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler

| | | |
|---|---------|-----------|
| Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği | | ,971 |
| Bartlett’s Küresellik Testi | Ki-Kare | 16490,930 |
| | Sd | 861 |
| | Sig. | ,000 |

Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği taslağının yapı geçerliği için French ve Raven (1959) temel sınıflandırmasına dayalı olarak oluşturulan alt boyutların uyumunu doğrulamak amacıyla doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4-7, Tablo 4-8, Tablo 4-9, Tablo 4-10 ve Tablo 4-11’de YHAGÖ alt boyutlarının keşfedilen

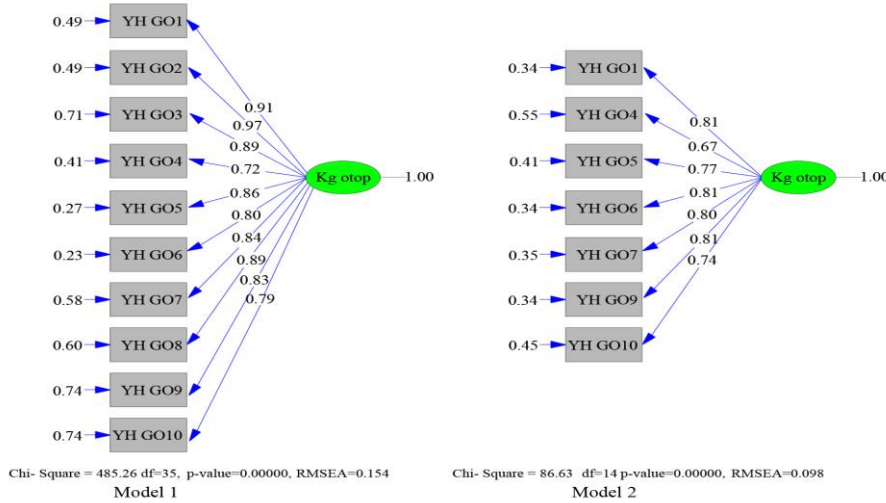
yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmasından elde edilen uyum iyiliği indeksleri yer almaktadır.

Tablo 4-7’de Karizmatik güç alt boyutunun keşfedilen yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmasından elde edilen uyum iyiliği indeksleri yer almaktadır.

Tablo 4-7: Karizmatik Güç Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| | X ² /df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | IFI | NFI | NNFI | RMR | SRMR |
|---------|--------------------|-------|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|
| Model 1 | 485,26/35 | ,154 | ,85 | ,76 | ,91 | ,91 | ,91 | ,89 | ,051 | ,044 |
| Model 2 | 86,63/14 | ,098 | ,96 | ,91 | ,97 | ,97 | ,96 | ,95 | ,038 | ,033 |

Model 1, 10 maddenin tek bir faktör olarak ele alındığı modeli, Model 2 ise modifikasyon önerileri doğrultusunda Madde 2, 3 ve 7’un elenmesi ile elde edilen 7 maddelik yapıyı temsil etmektedir. Tablo 4-7’de görüldüğü üzere, modifikasyon önerileri doğrultusunda yapılan değişiklikler ile; X²/df oranı, RMSEA, RMR ve SRMR değerlerinde azalma, GFI, AGFI, CFI, IFI, NFI ve NNFI değerlerinde ise artma olduğu belirlenmiştir.



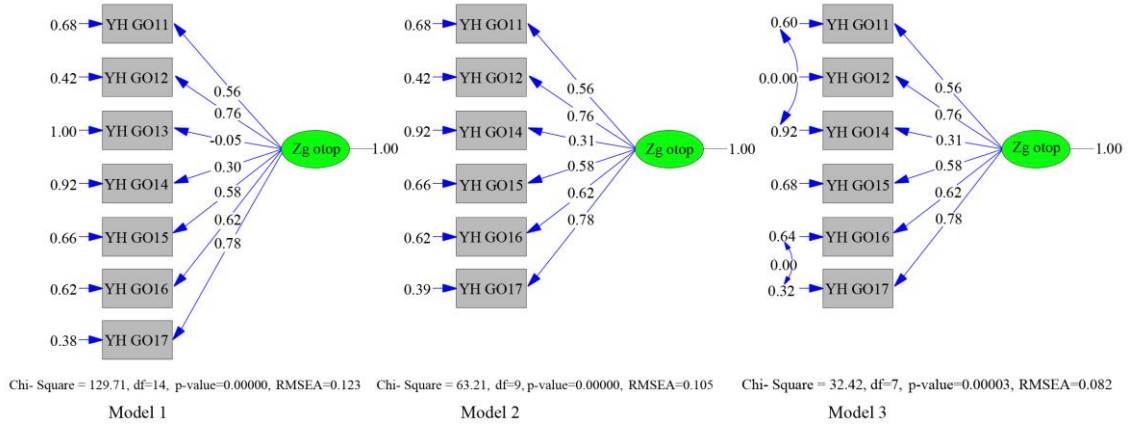
Şekil 4-1: Karizmatik Güç Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri

Tablo 4-8’de Zorlayıcı güç alt boyutunun keşfedilen yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmasından elde edilen uyum iyiliği indeksleri yer almaktadır.

Tablo 4-8: Zorlayıcı Güç Alt Boyutu Doğrulatoryı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| | X ² /df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | IFI | NFI | NNFI | RMR | SRMR |
|---------|--------------------|-------|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|
| Model 1 | 129,71/14 | ,123 | ,94 | ,87 | ,88 | ,88 | ,86 | ,81 | ,061 | ,072 |
| Model 2 | 63,21/9 | ,105 | ,96 | ,91 | ,94 | ,94 | ,93 | ,89 | ,049 | ,046 |
| Model 3 | 32,42/7 | ,082 | ,98 | ,94 | ,97 | ,97 | ,96 | ,93 | ,032 | ,033 |

Model 1, 7 maddenin tek bir faktör olarak ele alındığı modeli, Model 2, madde toplam puan korelasyon değeri ,30'un altındaki tek maddenin (Madde no: 13) elenmesi ile oluşan 6 maddelik yapının tek faktörlü yapıda ele alındığı modeli, Model 3 ise modifikasyon önerileri doğrultusunda Madde 11 ve 14 ile Madde 16 ve 17 arasında ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıyı temsil etmektedir. Tablo 4-8'de görüldüğü üzere, Model 1'den Model 3'e doğru yapılan değişiklikler ile; X²/df oranı, RMSEA, RMR ve SRMR değerlerinde azalma, GFI, AGFI, CFI, IFI, NFI ve NNFI değerlerinde ise artma olduğu belirlendi.



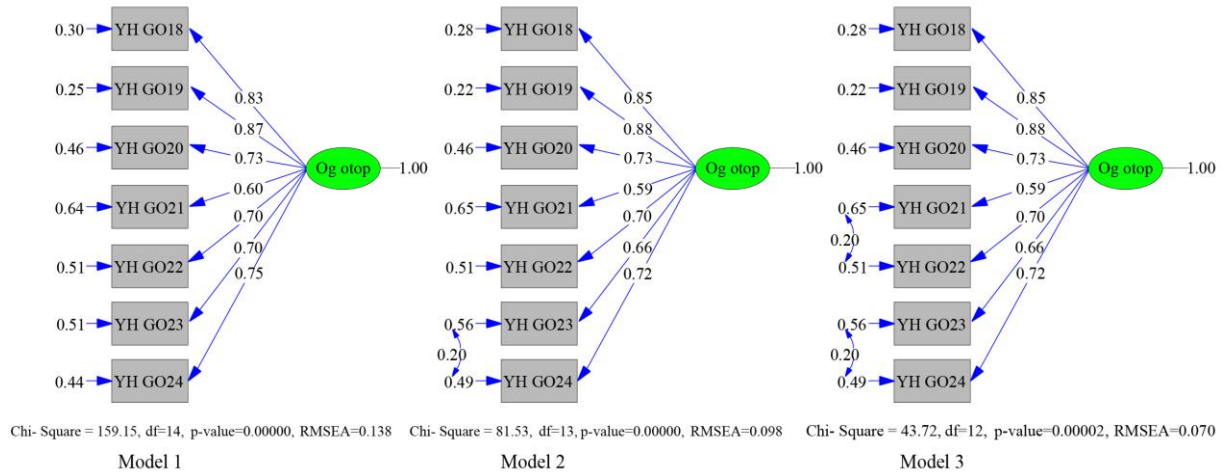
Şekil 4-2: Zorlayıcı Güç Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri

Tablo 4-9'da Ödüllendirme gücü alt boyutunun keşfedilen yapısının doğrulatoryı faktör analizi ile sınanmasından elde edilen uyum iyiliği indeksleri yer almaktadır.

Tablo 4-9: Ödüllendirme Gücü Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| | X ² /df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | IFI | NFI | NNFI | RMR | SRMR |
|---------|--------------------|-------|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|
| Model 1 | 159,15/14 | ,138 | ,92 | ,85 | ,93 | ,93 | ,92 | ,90 | ,051 | ,047 |
| Model 2 | 81,53/13 | ,098 | ,96 | ,91 | ,97 | ,97 | ,96 | ,95 | ,042 | ,038 |
| Model 3 | 43,72/12 | ,070 | ,98 | ,95 | ,98 | ,98 | ,98 | ,97 | ,030 | ,029 |

Model 1, yedi maddenin tek bir faktör olarak ele alındığı modeli, Model 2, modifikasyon önerileri doğrultusunda 23 ve 24 maddeler arasında ortak hata varyansı atandığı, Model 3 ise modifikasyon önerileri doğrultusunda Model 2'dekine ek olarak Madde 21 ve 22 arasında da ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıyı temsil etmektedir. Tablo 4-9'da görüldüğü üzere, Model 1'den Model 3'e doğru yapılan değişiklikler ile; X²/df oranı, RMSEA, RMR ve SRMR değerlerinde azalma, GFI, AGFI, CFI, IFI, NFI ve NNFI değerlerinde ise artma olduğu belirlendi.



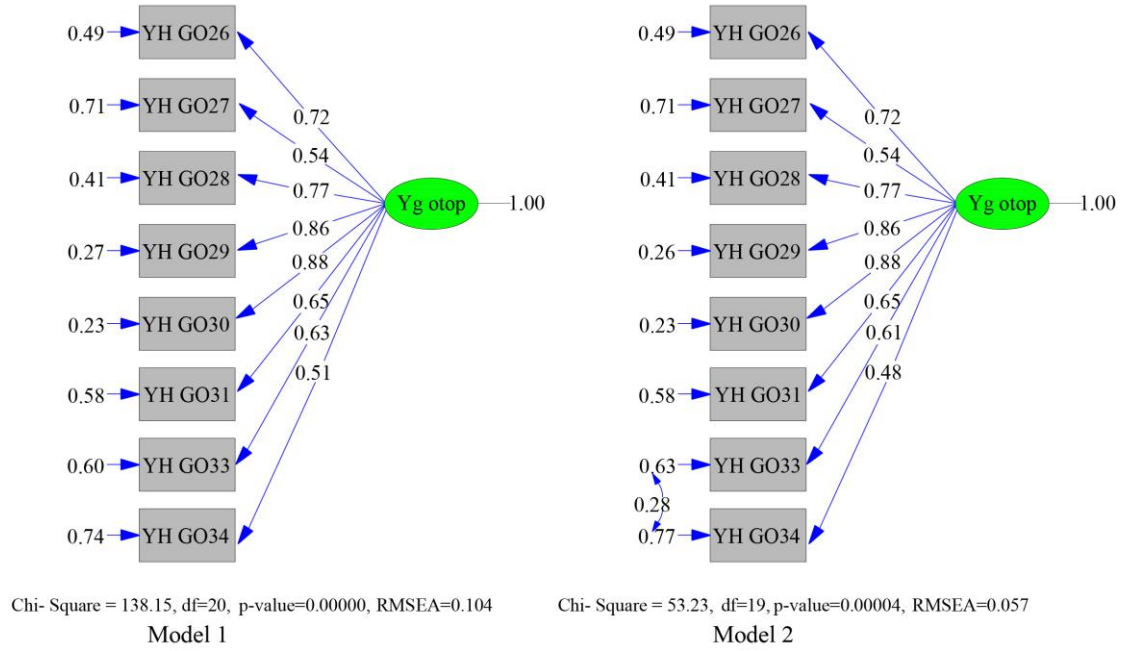
Şekil 4-3: Ödüllendirme Gücü Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri

Tablo 4-10'da Yasal güç alt boyutunun keşfedilen yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmasından elde edilen uyum iyiliği indeksleri yer almaktadır.

Tablo 4-10: Yasal Güç Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| | X ² /df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | IFI | NFI | NNFI | RMR | SRMR |
|---------|--------------------|-------|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|
| Model 1 | 138,15/20 | ,104 | ,94 | ,89 | ,94 | ,94 | ,93 | ,92 | ,042 | ,051 |
| Model 2 | 53,23/19 | ,057 | ,98 | ,85 | ,98 | ,98 | ,97 | ,98 | ,023 | ,028 |

Model 1, sekiz maddenin tek bir faktör olarak ele alındığı modeli, Model 2, modifikasyon önerileri doğrultusunda 33 ve 34 maddeler arasında ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıyı temsil etmektedir. Tablo 4-10'da görüldüğü üzere, Model 1'den Model 3'e doğru yapılan değişiklikler ile; X^2/df oranı, RMSEA, RMR ve SRMR değerlerinde azalma, GFI, AGFI, CFI, IFI, NFI ve NNFI değerlerinde ise artma olduğu belirlendi.



Şekil 4-4: Yasal Güç Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri

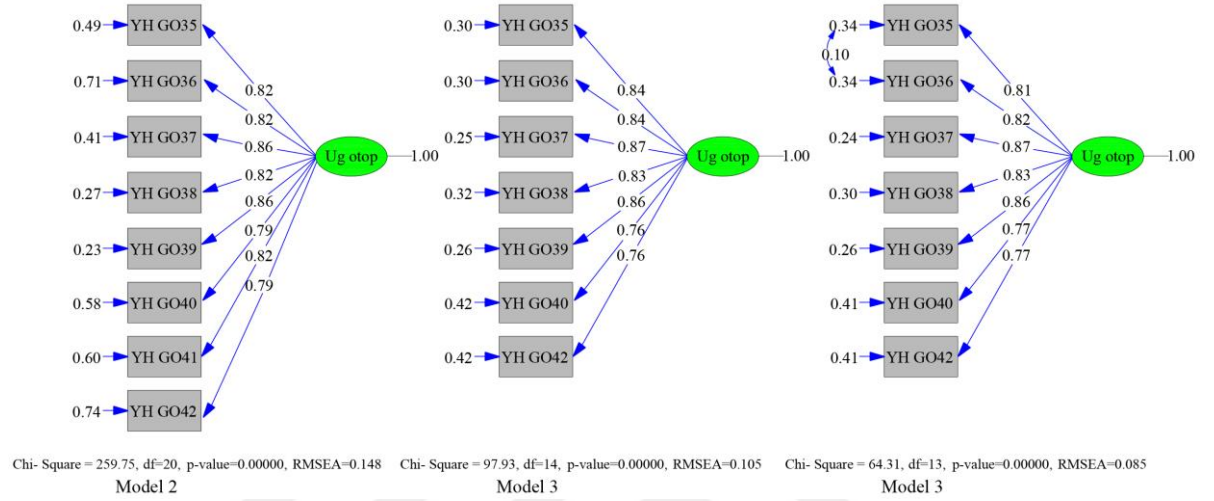
Tablo 4-11'de Uzmanlık gücü alt boyutunun keşfedilen yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmasından elde edilen uyum iyiliği indeksleri yer almaktadır.

Tablo 4-11: Uzmanlık Gücü Alt Boyutu Doğrulayıcı Faktör Analizi Alternatif Modellere İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

| | X ² /df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI | IFI | NFI | NNFI | RMR | SRMR |
|---------|--------------------|-------|-----|------|-----|-----|-----|------|------|------|
| Model 1 | 259,75/20 | ,148 | ,89 | ,81 | ,94 | ,94 | ,94 | ,92 | ,039 | ,039 |
| Model 2 | 97,73/14 | ,105 | ,95 | ,90 | ,97 | ,97 | ,97 | ,96 | ,027 | ,027 |
| Model 3 | 64,31/13 | ,085 | ,97 | ,93 | ,98 | ,98 | ,98 | ,97 | ,022 | ,022 |

Model 1, sekiz maddelik yapının açıklayıcı faktör analizinde keşfedildiği üzere tek faktörlü yapıda ele alındığı modeli, Model 2, modifikasyon önerileri doğrultusunda 41. madde silinmiş 7 maddelik yapıyı, Model 3 ise modifikasyon önerileri

doğrultusunda Model 2’dekine ek olarak Madde 35 ve 36 arasında da ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıyı temsil etmektedir. Tablo 4-11’de görüldüğü üzere, Model 1’den Model 3’e doğru yapılan değişiklikler ile; X^2/df oranı, RMSEA, RMR ve SRMR değerlerinde azalma, GFI, AGFI, CFI, IFI, NFI ve NNFI değerlerinde ise artma olduğu belirlendi.



Şekil 4-5: Uzmanlık Gücü Alt Boyutu DFA Alternatif Modelleri

4.1.5. Ölçeğin Alt Boyutlarına Göre Maddelerin Dağılımı

“Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği” taslağının istatistik analizinden sonra ölçeğin alt boyutlarına göre maddelerin dağılımı ve madde faktör yükleri Tablo 4-12’de gösterilmektedir.

Tablo 4-12: “Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği” Alt Boyutlarına Göre Madde Numaralarının Dağılımı ve Faktör Yükleri (N=546)

| | Ölçek ve Alt Boyutları | Madde sayısı | Maddeler | Faktör Yükleri |
|--------------|------------------------|--------------|--|----------------|
| Alt Boyutlar | YHAGKÖ | 35 | Tüm maddeler | |
| | Karizmatik güç | 7 | 1-1*, 4-2, 5-3, 6-4, 8-5, 9-6, 10-7 | ,67-,81 |
| | Zorlayıcı güç | 6 | 11-8, 12-9, 14-10, 15-11, 16-12, 17-13 | ,31-,78 |
| | Ödüllendirme gücü | 7 | 18-14, 19-15, 20-16, 21-17, 22-18, 23-19, 24-20 | ,59-,88 |
| | Yasal güç | 8 | 26-21, 27-22, 28-23, 29-24, 30-25, 31-26, 33-27, 34-28 | ,48-,88 |
| | Uzmanlık gücü | 7 | 35-29, 36-30, 37-31, 38-32, 39-33, 40-34, 42-35 | ,77-,87 |

*Kalın punto ile yazılanlar, yapı geçerliği analizlerinden sonraki yeni madde numaralarıdır.

Tablo 4-12’de karizmatik güç alt boyutunda yer alan maddelerin faktör yüklerinin ,67-,81 arasında, zorlayıcı güç alt boyutunda yer alan maddelerin faktör yüklerinin ,31-,78, ödüllendirme gücü alt boyutunda maddelerin faktör yükleri ,59-,88, yasal güç alt boyutunda maddelerin faktör yükleri ,48-,88 ve uzmanlık gücü alt boyutunda ise maddelerin faktör yükleri ,77-,87 arasında değiştiği görülmektedir.

4.1.6. Ölçek Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Analizi

Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği’nin güvenilirlik göstergelerinden olan iç tutarlılığını test etmek için yapılan analizde iç tutarlılık katsayılarının karizmatik güç alt boyutunda $\alpha=0,91$ olduğu, zorlayıcı güç alt boyutunda $\alpha=0,77$ olduğu, ödüllendirme gücü alt boyutunda $\alpha=0,89$, yasal güç alt boyutunda $\alpha=0,88$ ve uzmanlık gücü alt boyutunda ise $\alpha=0,93$ olduğu bulunmuştur (Tablo 4-13).

Tablo 4-13: YHAGÖ Alt Boyutlarının İç Tutarlılık Katsayıları

| YHAGÖ Alt Boyutları | Madde No | * α |
|---------------------|--------------------------------|------------|
| Karizmatik Güç | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 | ,91 |
| Zorlayıcı Güç | 8, 9, 10, 11, 12, 13 | ,77 |
| Ödüllendirme Gücü | 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 | ,89 |
| Yasal Güç | 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 | ,88 |
| Uzmanlık Gücü | 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 | ,93 |

* α =Cronbach’s Alfa İç Tutarlılık Katsayısı

4.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4-14’de hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4-14: Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri (N=546)

| | | n | % |
|--|-----------------------------------|------------|-------------|
| Cinsiyet | Kadın | 489 | 89,6 |
| | Erkek | 57 | 10,4 |
| Yaş Grubu (ED=19; EY=55; Ort=33,00; SS=6,94) | ≤ 30 yaş | 233 | 42,7 |
| | ≥ 31 yaş | 313 | 57,3 |
| Medeni Durum | Evlü | 379 | 69,4 |
| | Bekar | 167 | 30,6 |
| Eğitim Durumu | Sağlık Meslek Lisesi | 59 | 10,8 |
| | Ön lisans | 128 | 23,4 |
| | Lisans | 293 | 53,7 |
| | Lisansüstü | 66 | 12,1 |
| Kurum | Üniversite Hastanesi | 173 | 31,7 |
| | Sağlık Bakanlığı Hastanesi | 373 | 68,3 |
| Birim | Dahili | 132 | 24,2 |
| | Cerrahi | 113 | 20,7 |
| | Çocuk | 39 | 7,1 |
| | Kadın Doğum | 33 | 6,0 |
| | Psikiyatri | 13 | 2,4 |
| | Acil | 70 | 12,8 |
| | Yoğunbakım | 77 | 14,2 |
| | Ameliyathane | 58 | 10,6 |
| | Diyaliz | 11 | 2,0 |
| Pozisyon | Yönetici Hemşire | 53 | 9,7 |
| | Hemşire | 493 | 90,3 |
| Çalışma Düzeni | Sürekli gece | 24 | 4,4 |
| | Sürekli gündüz | 127 | 23,3 |
| | Vardiyalı | 395 | 72,3 |
| Kurumda Toplam Çalışma Süresi (KTÇS) (ED=1; EY=30; Ort=6,30; SS=5,29) | ≤ 5 yıl | 294 | 53,8 |
| | ≥ 6 yıl | 252 | 46,2 |
| Meslekte Toplam Çalışma Süresi (MTÇS) (ED=1; EY=39; Ort=11,44; SS=7,14) | ≤ 5 yıl | 128 | 23,7 |
| | 6-10 yıl | 159 | 29,5 |
| | ≥ 11 yıl | 252 | 46,8 |
| Kurumda emekli oluncaya kadar çalışma düşüncesi | Evet, isterim | 206 | 37,7 |
| | Hayır, istemem | 340 | 62,3 |

ED= En düşük, EY= En yüksek, Ort= Ortalama, SS= Standart Sapma

Tablo (4-14) incelendiğinde; hemşirelerin çoğunun kadın (%89,6), 31 yaş ve üzerinde (%57,3) ve evli (%69,4) oldukları görülmektedir. Çoğunlukla lisans mezunu (%53,7) olan hemşireler Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde (%68,3), iç hastalıkları

servislerinde (%24,2) çalışmakta olup hemşire pozisyonundadırlar (%90,3). Çoğunlukla gece-gündüz vardiyalı (%72,3) çalışan hemşirelerin kurumdaki deneyimleri 5 yıl ve daha az (%53,8) meslekteki deneyimleri ise 11 yıl ve üzeridir (%46,8). Hemşirelerin çoğu “Emekli oluncaya kadar bu kurumda çalışmak ister misiniz?” sorusuna “hayır, istemem (%62,3)” şeklinde cevap vermiştir.

4.3. Hemşirelerin YHAGÖ’den Aldıkları Puanlar ve Kişisel Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde araştırmaya katılan hemşirelerin YHAGÖ’nün boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarına ve bunların kişisel özelliklerine göre karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlara yer verilmektedir.

Tablo 4-15’de hemşirelerin YHAGÖ’nün boyutlarından elde ettikleri en düşük-en yüksek değerler ve puan ortalamaları gösterilmektedir.

Tablo 4-15: Hemşirelerin YHAGÖ Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları (N=546)

| YHAGÖ Alt Boyutları | ED-EY | Ort±SS |
|---------------------|-------|-----------------|
| Karizmatik Güç | 1-5 | 3,43±,87 |
| Zorlayıcı Güç | 1-5 | 2,86±,70 |
| Ödüllendirme Gücü | 1-5 | 3,20±,83 |
| Yasal Güç | 1-5 | 3,45±,69 |
| Uzmanlık Gücü | 1-5 | 3,29±,84 |

ED=En Düşük, EY= En Yüksek, Ort=Ortalama, SS= Standart Sapma

Tablo 4-15’deki bulgulara göre hemşirelerin elde ettiği en yüksek puan ortalaması yasal güç alt boyutunda (3,45±,69), en düşük puan ortalaması ise zorlayıcı güç alt boyutundadır (2,86±,70).

Hemşirelerin YHAGÖ puan ortalamaları kişisel değişkenlere (yaş grubu, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi) göre karşılaştırılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 4-16’da sunulmaktadır.

Tablo 4-16: YHAGÖ Puan Ortalamalarının Kişisel Değişkenlere Göre Karşılaştırılması (N=546)

| | | n | KG | ZG | ÖG | YG | UG |
|---------------------------|------------|-----|---------------------|----------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| | | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| Yaş | ≤30 yaş | 233 | 3,33±,85 | 2,94±,71 | 3,09±,80 | 3,39±,65 | 3,19±,80 |
| | ≥31 yaş | 313 | 3,51±,87 | 2,79±,69 | 3,28±,85 | 3,49±,72 | 3,35±,87 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=-2,279 p=,023* | t=2,542 p=,011* | t=-2,783 p=,006** | t=-1,716 p=,087 | t=-2,196 p=,028* |
| Cinsiyet | Erkek | 57 | 3,27±,98 | 3,03±,64 | 3,00±,93 | 3,32±,78 | 3,13±,91 |
| | Kadın | 489 | 3,45±,85 | 2,84±,70 | 3,22±,82 | 3,46±,68 | 3,30±,83 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | z=1,585 p=,113 | z=-2,250 p=,024* | z=1,755 p=,079 | z=1,507 p=,132 | z=1,735 p=,083 |
| Medeni Durum | Evli | 379 | 3,48±,84 | 2,79±,69 | 3,23±,81 | 3,46±,68 | 3,32±,83 |
| | Bekar | 167 | 3,32±,92 | 3,01±,71 | 3,12±,87 | 3,41±,72 | 3,20±,87 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=1,971 p=,049* | t=-3,376 p=,001** | t=1,439 p=,151 | t=,804 p=,421 | t=1,583 p=,114 |
| Eğitim düzeyi | SML | 59 | 3,49±1,01 | 2,76±6,78 | 3,18±,97 | 3,40±,77 | 3,35±,93 |
| | Önlisans | 128 | 3,59±,84 | 2,88±,68 | 3,32±,83 | 3,54±,72 | 3,41±,83 |
| | Lisans | 293 | 3,37±,85 | 2,88±,70 | 3,17±,79 | 3,44±,65 | 3,25±,81 |
| | Lisansüstü | 66 | 3,36±,84 | 2,80±,78 | 3,14±,88 | 3,34±,72 | 3,16±,92 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | KW=5,568 p=,135 | KW=1,351 p=,717 | KW=3,743 p=,291 | KW=3,894 p=,273 | KW=4,777 p=,189 |

*p<,05; **p<,01; ***p<,001

t= bağımsız gruplarda t testi, z=Mann Whitney U testi, KW= Kruskal Wallis testi KG= Karizmatik güç, ZG= Zorlayıcı güç, ÖG= Ödüllendirme gücü, YG= Yasal güç, UG= Uzmanlık gücü

Tablo 4-16'daki bulgulara göre; Hemşirelerin **yaş grupları** ödüllendirme gücü alt boyutunda istatistiksel açıdan ileri derecede anlamlı (p<,01); karizmatik güç, zorlayıcı güç ve uzmanlık gücü alt boyutlarında ise anlamlı (p<,05) fark oluşturmakta iken, yasal güç alt boyutundaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı bulundu (p>,05). Analiz sonuçlarına göre 31 yaş ve üzerindeki 30 yaş ve altındakilere göre karizmatik güç, ödüllendirme gücü ve uzmanlık gücü boyutunda yüksek, zorlayıcı güç boyutunda ise düşük puan ortalamasında sahiptir.

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada ise sadece zorlayıcı güç alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<,05) erkek hemşirelerin kadın hemşirelere oranla daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptandı. Diğer boyutlardaki farkların ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulundu (p>,05).

Hemşirelerin **medeni durumlarına** göre yapılan karşılaştırmalarda ise karizmatik güç alt boyutunda evlilerin bekarlardan istatistiksel olarak anlamlı (p<,05),

zorlayıcı güç alt boyutunda ise bunun tersine bekarların evlilerden ileri derecede anlamlı ($p<0,01$) farkla yüksek puan ortalamasına sahip olduğu, diğer boyutlardaki farkların ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendi ($p>0,05$).

Eğitim düzeyine göre yapılan karşılaştırmada, hemşirelerin eğitim düzeylerinin YHAGÖ ölçümleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturmadığı saptandı ($p>0,05$).

Hemşirelerin YHAGÖ puan ortalamaları mesleki özelliklerine (çalışılan kurum türü, pozisyon, birim, çalışma düzeni, kurumda toplam çalışma süresi, meslekte toplam çalışma süresi ve emekli olma isteği) göre karşılaştırılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 4-16'daki gibidir.



Tablo 4-17: YHAGÖ Puan Ortalamalarının Mesleki Değişkenlere Göre Karşılaştırılması (N=546)

| | | N | KG | ZG | ÖG | YG | UG |
|---------------------------|-----------------------|-----|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| | | | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| Kurum | Üniversite | 173 | 3,18±,92 | 3,03±,76 | 3,00±,84 | 3,27±,66 | 3,10±,86 |
| | Sağlık Bak. | 373 | 3,55±,82 | 2,78±,66 | 3,29±,81 | 3,53±,69 | 3,37±,82 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=-4,506 p<,001*** | t=3,759 p<,001*** | t=-3,923 p<,001*** | t=-4,165 p<,001*** | t=-3,489 p=,001** |
| Pozisyon | Yönetici | 53 | 3,76±,64 | 2,57±,68 | 3,53±,68 | 3,61±,56 | 3,51±,80 |
| | Hemşire | 493 | 3,40±,88 | 2,89±,70 | 3,16±,84 | 3,43±,70 | 3,26±,84 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=3,770 p<,001*** | t=-3,215 p=,001** | t=3,042 p=,002** | t=1,782 p=,075 | t=2,095 p=,037* |
| Birim | Servisler | 341 | 3,49±,89 | 2,83±,68 | 3,28±,87 | 3,53±,67 | 3,38±,87 |
| | Özellikli Bir. | 205 | 3,34±,83 | 2,91±,72 | 3,06±,76 | 3,31±,69 | 3,13±,77 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=1,964 p=,050 | t=-1,300 p=,194 | t=3,069 p=,002** | t=3,700 p<,001*** | t=3,455 p<,001*** |
| Çalışma düzeni | S. Gündüz | 127 | 3,49±,84 | 2,83±,72 | 3,22±,84 | 3,40±,69 | 3,33±,83 |
| | Gece/Vardiyalı | 419 | 3,42±,88 | 2,87±,70 | 3,19±,83 | 3,46±,69 | 3,27±,85 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=,809 p=,419 | t=-,582 p=,561 | t=,356 p=,722 | t=-,809 p=,419 | t=,660 p=,509 |
| KTÇS | ≤5 yıl | 294 | 3,46±,81 | 2,84±,67 | 3,23±,76 | 3,47±,66 | 3,29±,78 |
| | ≥6 yıl | 252 | 3,40±,94 | 2,88±,74 | 3,16±,91 | 3,42±,72 | 3,28±,91 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=,837 p=,403 | t=-,588 p=,557 | t=1,004 p=,316 | t=,779 p=,437 | t=,073 p=,942 |
| MTÇS | ≤5 yıl ^a | 128 | 3,38±,80 | 3,01±,70 | 3,17±,74 | 3,44±,63 | 3,23±,77 |
| | 6-10 yıl ^b | 159 | 3,36±,81 | 2,87±,69 | 3,06±,80 | 3,34±,70 | 3,15±,85 |
| | ≥11 yıl ^c | 252 | 3,52±,92 | 2,77±,69 | 3,31±,88 | 3,52±,71 | 3,41±,86 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | KW=5,402 p=,067 | KW=9,704 p=,008** a>c | KW=10,611 p=,005** c>b | KW=5,662 p=,059 | KW=10,462 p=,005** c>b |
| Emeklilik | Evet | 206 | 3,69±,77 | 2,68±,67 | 3,42±,81 | 3,58±,66 | 3,49±,80 |
| | Hayır | 340 | 3,27±,89 | 2,96±,70 | 3,07±,82 | 3,36±,69 | 3,16±,84 |
| <i>Test ve anlamlılık</i> | | | t=5,814 p<,001*** | t=-4,637 p<,001*** | t=4,832 p<,001*** | t=3,574 p<,001*** | t=4,475 p<,001*** |

*p<,05; **p<,01; ***p<,001

t= bağımsız gruplarda t testi, z=Mann Whitney U testi, KW= Kruskal Wallis testi

KG= Karizmatik güç, ZG= Zorlayıcı güç, ÖG= Ödüllendirme gücü, YG= Yasal güç, UG= Uzmanlık gücü

KTÇS: Kurumda Toplam Çalışma Süresi, MTÇS: Meslekte Toplam Çalışma Süresi

Tablo 4-17'deki bulgulara göre; hemşirelerin çalıştıkları **kurum türünün** YHAGÖ'nün tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar (p<0,01 ve p<0,001) oluşturduğu saptandı. Sadece zorlayıcı güç alt boyutunda üniversite hastanelerinde çalışanlar Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışanlardan yüksek puan

ortalamasına sahipken, diğer tüm güç boyutlarında Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışan hemşirelerin yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptandı.

Hemşirelerin **pozisyonlarına** göre yapılan karşılaştırmada karizmatik güç alt boyutunda istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı ($p<0,001$), zorlayıcı ve ödüllendirme gücü alt boyutunda ileri derecede anlamlı ($p<0,01$), uzmanlık gücü alt boyutunda ise anlamlı ($p<0,05$) fark olduğu, zorlayıcı güç alt boyutunda hemşire pozisyonunda çalışanların, diğer tüm alt boyutlarda ise yönetici pozisyonundakilerin yüksek puan ortalamasına sahip olduğu belirlendi.

Çalışılan **birimlere** göre yapılan karşılaştırmada ise yatan hasta servislerinde çalışan hemşirelerin, özellikli birimlerde çalışan hemşirelere göre ödüllendirme gücü alt boyutunda istatistiksel olarak ileri derecede ($p<0,01$), yasal güç ve uzmanlık gücü alt boyutunda ise çok ileri derecede ($p<0,001$) anlamlı farkla yüksek puan ortalamasına sahip olduğu bulundu. Karizmatik güç ve zorlayıcı güç alt boyutlarında ise gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandı ($p>0,05$).

Meslekte toplam çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmada zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü ve uzmanlık gücü alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı ($p<0,01$) fark olduğu saptandı. Yapılan ileri analizde (Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U) gruplar arasındaki farkların zorlayıcı güç alt boyutunda 5 yıl ve daha az deneyimlilerin 11 yıl veya daha fazla deneyimlilerden, ödüllendirme gücü ve uzmanlık gücü alt boyutlarında ise 11 yıl veya üzerinde deneyimi olanların 6-10 yıl arasında deneyimi olanlardan yüksek puan ortalamasına sahip olmasından kaynaklandığı saptandı. Hemşirelerin meslekte toplam çalışma sürelerinin karizmatik güç ve yasal güç alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı belirlendi ($p>0,05$).

Hemşirelerin “Bulduğunuz kurumda **emekli** oluncaya kadar çalışmayı düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtların karşılaştırılmasına göre elde edilen sonuçlarda ise iki grup arasında tüm boyutlarda istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı fark olduğu ($p<0,001$), zorlayıcı güç alt boyutunda hayır diyenlerin, diğer tüm alt boyutlarda ise evet diyenlerin yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptandı.

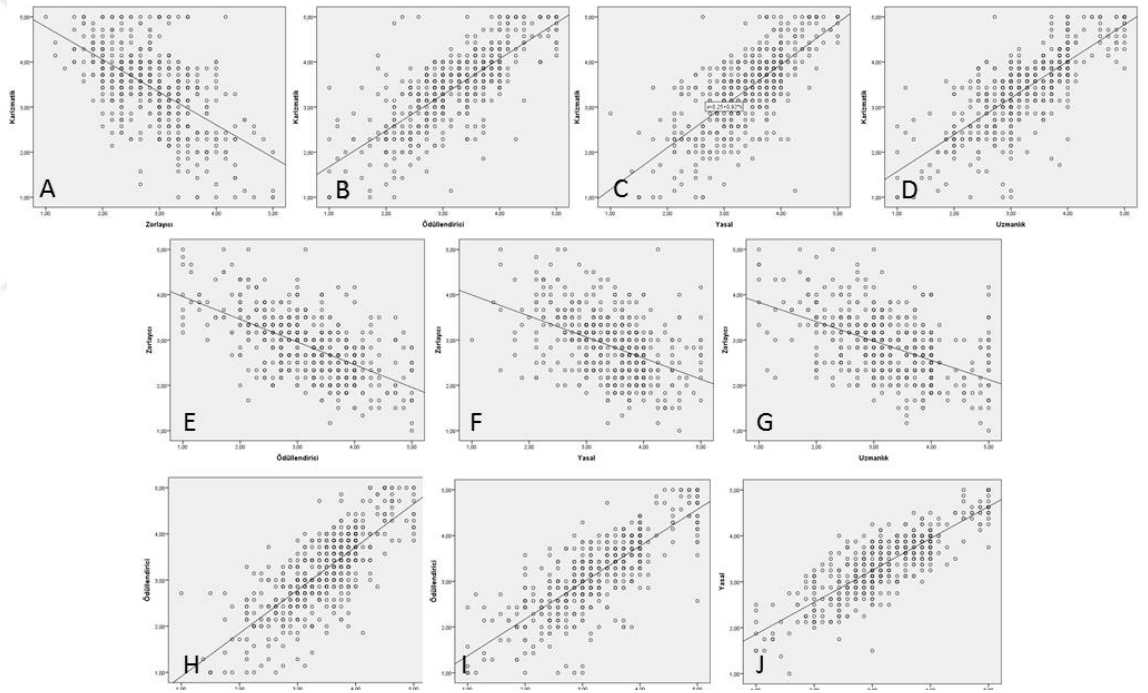
Son olarak hemşirelerin **çalışma düzenlerinin** (sürekli gündüz çalışanlar ile sürekli gece veya vardiyalı olarak çalışanlar) ve **kurumdaki toplam çalışma**

sürelerinin YHAGÖ'den aldıkları puan ortalamaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı belirlendi ($p>0,05$).

4.4. YHAGÖ Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçümler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların YHAGÖ'den elde ettikleri ölçümlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin incelenmesinden elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Ölçümler arası ilişkilerin doğrusallığının sınanması için nokta saçılım grafikleri incelenmiş, ardından da ilişkilerin gücü ve anlamlılığın sınanması için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Ölçümlerin doğrusallığını sınanan nokta saçılım grafikleri Şekil 4-6'da verilmektedir.



A= Karizmatik Güç-Zorlayıcı Güç; B= Karizmatik Güç-Ödüllendirme Gücü; C= Karizmatik Güç-Yasal Güç; D= Karizmatik Güç-Uzmanlık Gücü; E= Zorlayıcı Güç-Ödüllendirme Gücü; F= Zorlayıcı Güç-Yasal Güç; G= Zorlayıcı Güç-Uzmanlık Gücü; H= Ödüllendirme Gücü-Yasal Güç; I= Ödüllendirme Gücü-Uzmanlık Gücü; J= Yasal Güç-Uzmanlık Gücü

Şekil 4-6: YHAGÖ Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçümlerin Nokta Saçılım Grafikleri

Şekil 4-6'daki sonuçlara göre YHAGÖ alt boyutları arasındaki ilişkiler doğrusaldır. Hemşirelerden elde edilen ölçümlerin birbirleri ile ilişkilerinin gücü ve anlamlılığına ilişkin bulgular Tablo 4-18'de verilmektedir.

Tablo 4-18: YHAGÖ Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçümler Arası İlişkiler (N=546)

| | | Karizmatik Güç | Zorlayıcı Güç | Ödüllendirme Gücü | Yasal Güç | Uzmanlık Gücü |
|-------------------|--------|----------------|----------------|-------------------|---------------|---------------|
| Karizmatik Güç | r p | 1 | | | | |
| Zorlayıcı Güç | r p | -,584 <,001 | 1 | | | |
| Ödüllendirme Gücü | r p | ,766 <,001 | -,597 <,001 | 1 | | |
| Yasal Güç | r p | ,734 <,001 | -,459 <,001 | ,773 <,001 | 1 | |
| Uzmanlık Gücü | r p | ,790 <,001 | -,513 <,001 | ,808 <,001 | ,847 <,001 | 1 |

Tablo 4-18'deki bulgulara göre; karizmatik güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler pozitif yönlü ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlıdır ($p < 0,001$). Buna karşın zorlayıcı güç alt boyutundan elde edilen ölçümlerin diğer alt boyutlardan elde edilenlerle ilişkisi negatif yönlü ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0,001$). Ölçümler arasındaki en güçlü ilişki yasal güç ve uzmanlık gücü arasında ($r = ,847$), en zayıf ilişki ise yasal güç ve zorlayıcı güç arasındadır ($r = -,459$).

5. TARTIŞMA

Hemşirelik literatüründe yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynaklarının algılanmasına ilişkin geliştirilmiş bir aracın olmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu çalışma ile yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynaklarını belirlemeye yönelik “Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği” geliştirilmiş ve hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynakları ve etkileyen kişisel özellikler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

5.1. Ölçek Geliştirilmesine İlişkin Bulguların Tartışılması

Ölçek geliştirmenin en temel basamağı ölçülecek özelliğin kavramsal ve kuramsal tanımlamasının yapılmasıdır (Erkuş 2016). Ölçek geliştirmenin ilk aşamasında literatür taraması yapılmış ve French ve Raven (1959) tarafından belirtilen ve en çok kabul gören güç kaynakları sınıflaması temel alınmıştır. Literatürde ölçek geliştirmede istenilen madde sayısının bir kaç katı, olanak varsa üç dört katı veya daha fazlası madde hazırlanmasının madde analizi sırasında yararlı olacağı belirtilmektedir (Erkuş 2016; Tezbaşaran 2008; Tavşancıl 2014). French ve Raven (1959) güç kaynakları sınıflamasına göre 68 maddelik taslak ölçek formu hazırlanmıştır. “Ölçeklerin doğru ve standart ölçüm yapabilmeleri için geçerlik ve güvenilirlik özelliklerine sahip olması gereklidir” (Ercan ve Kan 2004). Geçerlik; “bir ölçme aracının ölçülmesi istenilen özelliği doğru ölçebilmesidir” (Ercan ve Kan 2004; Çakmur 2012; Ergin 1995). “Kapsam geçerliği, ölçekteki her bir maddenin ölçülmek istenen kavramı ne derece ölçtüğünü belirlemek amacıyla yapılır. Kapsam geçerliği için görüşü alınacak uzman grubunun en az 3 kişiden en çok 20 kişiden oluşması gerekmektedir. Uzmanların görüşleri sonrasında ölçek yeniden düzenlenir” (Esin 2014; Kubilay 2004). Kapsam geçerliği için form 9 uzmanın görüşüne sunulmuştur ve uzman görüşü için Davis Tekniği kullanılmıştır. Davis tekniğine göre uzmanlar maddeleri “a) Uygun, b) Madde hafifçe gözden geçirilmeli, c) Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli, d) Madde uygun değil şeklinde değerlendirmektedir”. “a ve b seçeneğini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerek kapsam geçerlik indeksi hesaplanmaktadır ve bu değer 0,80 ve üzeri olmalıdır” (Yurdugül 2005). KGİ 0,80'nin altında olan maddelerin ölçekten çıkartılması ve belirtilen önerilere yönelik düzenlemelerin yapılmasından sonra ölçek taslağı 42 maddeye indirilmiştir. Uygulamaya hazır hale getirilen ölçeğin

örnekleme temsil eden küçük bir gruba uygulamasının yararlı olduğu belirtilmektedir (Erkuş 2016; Esin 2014). Ön deneme uygulamasının 10-15 kişi üzerinde gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir (Erkuş 2016). Kalan 42 maddenin anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla örnekleme benzerlik taşıyan 40 hemşireyle ön uygulama yapılmış ve ölçek taslağı son şekline getirilmiştir.

Güvenirlilik analizinde sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri olan test-tekrar test analizi (Esin 2014; Tavşancıl 2014; Şencan 2005; Ergin 1995) yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynakları belli aralıklarla değişebileceğinden bu çalışmada kullanılmamış, ölçeğin zamana karşı güvenirliliği ölçülmemiştir.

“Güvenirlilik ve geçerlik analizlerinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesiyle ilgili ölçek toplam madde sayısının 5-10 katı sayıda kişinin seçilebileceği belirtilmektedir” (Esin 2014; Tavşancıl 2014). Combrey ve Lee (1992) ise “n=50 ise çok yetersiz, n=100 ise yetersiz, n=200 ise uygun, n=300 ise iyi, n=500 ise çok iyi, n=1000 ise mükemmel” olarak değerlendirmişlerdir (Erkuş 2016). Araştırmada 1350 hemşireye anket formu dağıtılmıştır ve geri toplanan formlardan 546 tanesi değerlendirmeye alınmış ve taslak ölçeğin istatistik analizleri bu sayı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

“İç tutarlılık ölçeğinin tüm alt bölümlerinin aynı özelliği ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla yapılan bir güvenirlilik yöntemidir” (Esin 2014; Çakmur 2012; Tezbaşaran 2008). “Madde toplam puan güvenirliliği ise her maddenin güvenirliliği hakkında bilgi verir” (Esin 2014; Çakmur 2012; Tezbaşaran 2008). “Korelasyon katsayısının yüksek olması, ölçek maddesinin kuramsal yapıya uygunluğu göstermektedir. Düşük olması ise o maddenin testteki maddelerden farklı bir niteliği ölçtüğünü göstermektedir. Madde toplam puan korelasyon katsayısının 0,30’un üzerinde olması gerektiği önerilmektedir” (Esin 2014; Tavşancıl 2014). Taslak ölçeğin her bir alt boyutun (karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü) madde toplam puan korelasyonları incelenmiş ve 0,30’un altındaki değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olmaması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır (Tablo 4-1, Tablo 4-2, Tablo 4-3, Tablo 4-4, Tablo 4-5). Madde toplam puan korelasyonları sonrasında zorlayıcı güç alt boyutundan 1 madde (madde no: 13) ve yasal güç alt boyutunda negatif yönde korelasyon güvenirlilik katsayısı olan 2 maddenin (madde no: 25, 32) ölçekten çıkarılmasına karar verilerek ölçek madde sayısı 39’a düşürülmüştür.

Taslak ölçeğin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. “Faktör analizi ölçekteki maddelerin farklı boyutlar altında toplanıp toplanmayacağını değerlendirmek için en fazla kullanılan, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki gruba ayrılan bir yöntemdir” (Büyüköztürk 2002; Esin 2014; Tezbaşaran 2008; Ural ve Kılıç 2006; Gözüm ve Aksayan 2003). “Faktör analizine göre KMO değerinin 0,50’nin altında olması örneklem büyüklüğünün geçerlik analizleri için yeterli olmadığını göstermektedir” (Esin 2014; Kaiser 1974). Tablo 4-6’da KMO değerinin 0,50’nin üzerinde olduğu ve örneklem büyüklüğünün geçerlik analizleri için yeterli olduğu görülmüştür. Araştırmada French ve Raven (1959) tarafından belirtilen ve en çok kabul gören güç kaynakları sınıflaması temel alındığından alt boyutların model ile uyumu doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. “DFA’da açıklayıcı faktör analizine göre belirlenen faktörlerin doğrulaması yapılmaktadır” (Esin 2014; Erkorkmaz ve ark. 2013; Çapık 2014). “DFA’da tek bir değer sonucuna göre değil çeşitli uyum indeksi sonuçlarına göre modelin teori ile uyumlu olup olmadığına karar verilmektedir” (Çapık 2014; Esin 2014). Oluşturulan mevcut yapının doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmasından elde edilen uyum iyiliği indeksleri aşağıda yer almaktadır (Erkuş 2016);

Ki-kare uyum istatistiği: “bir modelin kabul edilebilir olması için ki kare değerinin anlamsız çıkması gereklidir. Ancak, uygulamalarda çoğunlukla anlamlı çıktığı görülmektedir. Bunun da ki kare değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Bunun yerine ki kare değeri serbestlik derecesine bölünerek değerlendirilmektedir. Bu değer 2 ve 2’nin altında olması modelin iyi bir model olduğunu beş ya da altında olması kabul edilebilir bir uyum istatistiğine sahip olduğunu göstermektedir” (Şimşek 2007; Çapık 2014; Harrington 2009; Erkorkmaz ve ark. 2013). Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonrasında karizmatik güç alt boyutunda model 1, 10 maddenin tek bir faktör olarak ele alındığını modelde uyum istatistiklerinin istendik düzeyde olmadığı görülmüştür. Model 2 ise modifikasyon önerileri doğrultusunda Madde 2,3 ve 7’nin elenmesi ile elde edilen 7 maddelik yapıda da ki-karenin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen değere göre bu değer (6,14) kabul edilebilir uyum indeksi sınırı üstünde olduğu görülmüştür (Tablo 4-7). Zorlayıcı güç alt boyutunda; Model 3’de modifikasyon önerileri doğrultusunda Madde 11 ve 14 ile Madde 16 ve 17 arasında ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıda ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle oluşan değere göre bu değer (4,63) kabul edilebilir uyum iyiliğine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4-8). Ödüllendirme gücü alt

boyutunda; Model 3’de modifikasyon önerileri doğrultusunda Madde 23 ve 24 arasında ve Madde 21 ve 22 arasında ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıda ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle oluşan değere göre bu değer (3,64) kabul edilebilir uyum iyiliğine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4-9). Yasal güç alt boyutunda; Model 2’de modifikasyon önerileri doğrultusunda Madde 33 ve 34 arasında ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıda ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle oluşan değere göre bu değer (2,80) kabul edilebilir uyum iyiliğine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4-10). Uzmanlık gücü alt boyutunda; Model 2’de modifikasyon önerileri doğrultusunda 41. madde silinmiş ve Model 3 modifikasyon önerileri doğrultusunda Model 2’dekine ek olarak Madde 35 ve 36 arasında ortak hata varyansı atanması sonucu oluşan yapıda ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle oluşan değere göre bu değer (4,94) kabul edilebilir uyum iyiliğine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4-11).

RMSA (Root Mean Square Error of Approximation): “Yaklaşık ortalamaların karekökü anlamına gelmektedir. Sıfır ve 1 arasında değer almaktadır. RMSA için 0,05’in altındaki değerler iyi uyum, 0,08’in altındaki değerler makul değer, 0,08-0,10 arası değerler orta düzeyde bir uyum göstergesi iken ve 0,10’un üzerindeki değerlerin kabul edilebilir değerler olmadığı belirtilmektedir” (Erkorkmaz ve ark. 2013; Çerezci 2010). “Ayrıca faktör yüklerinin de 0,30’un üstünde olması istenmektedir. 0,60 ve üstü faktör yük değeri yüksek; 0,30-0,59 arası yük değeri ise orta düzeyde büyüklükler olarak tanımlanabilmektedir” (Çapık 2014; Büyüköztürk 2002; Harrington 2009; Kline 1994). KimYin (2004) “faktör yükü değerlerinin örneklem büyüklüğüyle ilişkili olduğunu belirtmiştir”. Buna göre, “faktör yükü .30 olan maddelerin ölçeğe alınması için örneklem büyüklüğünün en az 350; .40 faktör yükü için 200; .50 faktör yükü için 120; .60 faktör yükü için 85; .70 faktör yükü için 60 kişilik bir örneklemin yeterli olacağı ifade edilmiştir” (Çam ve Baysan Arabacı 2010).

Karizmatik güç alt boyutunda RMSA sonucuna göre (0,09) kabul edilebilir düzeyde bir uyum vardır (Tablo 4-7). Faktör yüklerinin ,67-,81 arasında olduğu saptanmıştır. Zorlayıcı güç alt boyutunda RMSA sonucuna göre (0,08) uyumun kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir (Tablo 4-8). Faktör yüklerinin ,31-,78 arasında olduğu saptanmıştır. Ödüllendirme gücü alt boyutunda RMSA sonucuna göre de (0,07) uyumun kabul edilebilir olduğu görülmektedir (Tablo 4-9). Faktör yüklerinin

,59-,88 arasında olduğu saptanmıştır. Yasal güç alt boyutunda RMSA sonucuna göre de (0,057) uyumun kabul edilebilir olduğu görülmektedir (Tablo 4-10). Faktör yüklerinin ,48-,88 arasında olduğu saptanmıştır. Uzmanlık gücü RMSA sonucuna göre de (0,08) uyumun kabul edilebilir olduğu görülmektedir (Tablo 4-11). Faktör yüklerinin ,77-,87 arasında olduğu saptanmıştır.

SRMR (Standardized Root Meansquare Residual-Standardize Hataların Ortalama Karekökü): “SRMR’nin 0,10’dan küçük olması, CFI, GFI, NNFI değerinin ise 0,90’a eşit ya da üstünde olması, AGFI’nin 0,90 ve üzeri iyi uyum ve 0,85’ten büyük değerleri kabul edilebilir değerlerdir” (Çerezci 2010). Çerezci (2010) “ki-kare uyum iyiliği indeksinin hem örnek çapından hem parametre tahmin yönteminden hem de faktör sayısından etkilendiği için indeksin model uygunluğunu denetlemek için kullanılsa bile alternatif modellerin karşılaştırılmasında uyum kötülüğü indeksi olarak kullanılabileceğinin belirtildiğini ve RMSEA, RMSR ve IFI indekslerinin ise; NNFI, GFI, AGFI, GFI, IFI, NFI ve ki-kare uyum iyiliği indeksinin tersine parametre tahmin yönteminden, örnek çapından ve faktör sayısından etkilenmediğinin belirtildiğini” tez çalışmasında göstermektedir (Çerezci 2010). Genel olarak kullanılan uyum iyiliği değerlerinin karizmatik güç alt boyutunda ki kare/df oranının uyum sınırının biraz üzerinde kalması dışında ölçme modelinin veri setini doğruladığı görülmektedir (Tablo 4-7, Tablo 4-8, Tablo 4-9, Tablo 4-10, Tablo 4-11).

“Ölçeğin iç tutarlılığının belirlenmesinde ölçeğin her bir maddesinin kendi içinde aynı tutumu ölçtüğünün belirlenmesi gerekir. Bunun için en uygun ve likert tipi ölçeklerde sık kullanılan yöntem Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının hesaplanmasıdır” (Tezbaşaran 2008; Ergin 1995). “Cronbach Alfa katsayısı 0,40’dan küçük ise güvenilir değil, 0,40-0,59 arası düşük güvenilirlik, 0,60-0,79 arası oldukça güvenilir, 0,80-1,00 arası ise yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir” (Tavşancıl 2014). Araştırma bulguları incelendiğinde; karizmatik güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü alt boyutlarında yüksek derecede güvenilirlik, zorlayıcı güç alt boyutunda ise oldukça güvenilirlik tespit edilmiştir (Tablo 4-13).

İstatistik değerlendirme sonrasında oluşturulan 35 maddelik Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeğinin değerlendirmesinde puan ortalaması kullanılmıştır. Ölçek toplam puan ortalaması kullanılmayan ölçekte, ölçek alt boyutlarından alınabilecek en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5 puandır.

YHAGÖ'nün geçerlik güvenirlik sonucuna göre, ölçeğin yeterli geçerlik ve güvenirliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynaklarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular, yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynaklarına ilişkin bulgular, yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynakları ile kişisel özelliklerin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular ve YHAGÖ alt boyutlarının arasındaki ilişkilere yönelik bulgular olmak üzere dört başlık altında tartışılacaktır.

5.2.1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada yer alan hemşirelerin çoğunlukla kadın (%89,6), lisans mezunu (53,7), dahili birimlerde görev yaptıkları (%24,2), vardiyalı çalıştıkları (%72,3) ve buldukları kurumda 5 yıldan az görev yaptıkları (%53,8) saptanmıştır (Tablo 4-14). Bu bulgular hemşirelik örnekleminde yapılan çalışmalarla benzer özellik göstermektedir. “Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 5634 sayılı 2007 yılında çıkarılan kanunla” cinsiyet ayrımı ortadan kaldırılmıştır. Yapılan çalışmalarda erkek hemşirelerin sayısı önceki yıllara göre artış gösterebilir, mezun sayısının artışı ve istihdam edilmeleriyle bu oranda artış gözlenebilecektir. Aynı kanunla “hemşirelik mesleği lisans düzeyine temellendirilmiştir”. Hemşirelik araştırmalarında lisans mezunu hemşire sayısında artış olduğu görülmektedir. Hemşirelik mesleğinin güçlendirilmesinde eğitimin nitelik ve düzeyinin de yükseltilmesi önemlidir. Lisans mezunu hemşirelerin sayısının artması mesleğin güçlendirilmesinde önemli rol oynayacaktır.

Araştırmada hemşirelerin çoğunluğunun (%46,8) mesleki çalışma süresinin 11 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir (Tablo 4-14). Mesleki deneyimin bireysel ve kurumsal başarı için önemli bir etken olduğu göz önünde bulundurulursa bu sonuç olumlu olarak değerlendirilmektedir.

Hemşirelerin çoğunluğunun (%62,3) kurumlarında emekli oluncaya kadar çalışmak istemedikleri saptanmıştır (Tablo 4-14). Yönetici hemşirelerin ve kurumların bu konuda duyarlı olmaları sağlık hizmetinde kalite ve verimliliğin artırılması açısından etkili olacaktır.

5.2.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynaklarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucuna göre hemşirelerin yönetici hemşirelerinde en çok (3,45) yasal gücü algıladıkları, en az ise zorlayıcı gücü algıladıkları tespit edilmiştir (Tablo 4-15). Student (1968) gerçekleştirdiği çalışmada; yasal gücün itaat için en güçlü neden olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yasal güç algısının yüksek çıkması beklenebilir bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Yasal güç yöneticilere ödül ve cezalar üzerinde kontrol hakkı da sağlamaktadır (Bağcı ve Mohan Bursalı 2011). Dolayısıyla çalışanların yasal pozisyona sahip yöneticilerden etkilenmesi yasal güç algısını artırmaktadır. Yasal güce sahip olanlar gerçekten bilgi, beceri ve yetenekleri ile buldukları pozisyona gelirlerse çalışanları etkilemeleri kolaylaşacaktır. Yasal gücün etkili kullanılabilmesi için kurumlarda yönetici hemşirelerin görev tanımları, sorumlulukları, bağımsız çalışma davranışlarının açıkça tanımlanmış olması son derece önem taşımaktadır (Viinikainen ve ark. 2015). Sağlık sektöründe ve hemşirelerle yapılan çalışmalarda; en sık yasal gücün algılandığı tespit edilmiştir (Sungurlu 1994; Turhan 1998; Bahçecik ve Koca 2001; Korkmaz 2001; Korkmaz ve Abaan 2005; Kasal 2010; Kantek ve Gezer 2006). Viikainen ve ark. (2015) çalışmalarında, yönetici hemşirelerin en fazla rol ve pozisyonlarından güç aldıklarını belirtmişlerdir. Aynı çalışmada yönetici hemşireler, örgütsel hiyerarşinin pozisyon güçlerini kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir. Manojlovich (2005) de yönetici hemşirenin kullanabileceği güç kaynaklarının yöneticinin örgüt hiyerarşisindeki konumuna bağlı olduğunu belirtmiştir. Hemşirelik hizmetlerinde hiyerarşik yapıya daha fazla önem verilmesinin yasal güç algısını arttırdığı düşünülmektedir. Abou Hashish (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, alt düzey yönetici hemşirelerin tüm güç kaynaklarını kullandıkları, bununla birlikte en sık olarak uzmanlık, yasal güç ve karizmatik güç en az ise zorlayıcı ve ödüllendirme güç kaynaklarını kullandıkları tespit edilmiştir.

Araştırmada hemşirelerin yönetici hemşirelerinde en az zorlayıcı güç kaynağını algıladıkları saptanmıştır (Tablo 4-15). Zorlayıcı güç, çalışan performansına olumsuz etkileri nedeniyle çalışanlar tarafından istenmeyen bir güç kaynağı olarak belirtilmektedir (Korkmaz ve Abaan 2005; Bachman ve ark. 1968). Zorlayıcı güç kaynağının daha az düzeyde algılanması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Vatan ve ark. (2015) hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında; “en fazla pekiştirici gücün algılandığını, yasal ve zorlayıcı gücün ise daha az algılandığını”

saptamışlardır. Korkmaz (2001) tez çalışmasında; “servis sorumlu hemşirelerinin yöneticilerinde algıladıkları güç tiplerinin sırasıyla meşru, pekiştirici ve zorlayıcı güç olduğunu ve zorlayıcı gücü en az tercih ettikleri” tespit edilmiştir.

Araştırmada karizmatik, uzmanlık ve ödüllendirme güç kaynaklarının da yüksek düzeyde algılandığı saptanmıştır (Tablo 4-15). Yönetici hemşirelerde güç ile ilgili araştırmalarda; “astların tercih ettikleri güç tiplerinin karizmatik, uzmanlık ve ödüllendirme güçlerinin olduğu” dikkat çekmektedir (Korkmaz ve Abaan 2005). Kantek ve Gezer (2006), sorumlu hemşirelerin en çok yasal güç tarzını kullandıklarını fakat çalışanların yöneticilerinin en çok uzmanlık gücünü kullanmalarını istedikleri tespit edilmiştir. Kaftancıoğlu (2004) çalışmasında pekiştirici gücün en sık kullanıldığını tespit etmiştir. Bachman ve ark. (1968)’nin yaptığı çalışmada yasal ve uzmanlık gücünün liderin emirlerinin yerine getirilmesinin en güçlü nedeni olduğu ve karizmatik ve uzmanlık gücünün yüksek olmasının çalışanların performansı ve iş doyumuna etkisi olduğu saptanmıştır. Karizmatik ve uzmanlık gücünün örgütsel bağlılık, iş doyumuna, performans üzerine olumlu etkileri ve çalışanlar tarafından tercih edilen güç kaynakları olduğu düşünüldüğünde bu sonucun çalışanlar ve kurum açısından olumlu bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Erdoğan’a göre “güç kaynakları, birbirinden bağımsız değildir” (Erdoğan 1997). Hangi güç kaynağının hangi duruma uygun olduğunun belirlenmesi başarıyı arttırmada önemli rol oynamaktadır (Bağcı ve Mohan Bursalı 2011).

5.2.3. YHAGÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Kişisel Özelliklerin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Hemşirelerin yaş grupları ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 30 yaş ve altındaki hemşirelerin zorlayıcı güç algısının 31 yaş ve üzeri olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4-16). Bu sonuca göre algılanan güç kaynakları yaş gruplarına göre değişiklik göstermektedir. Yönetici hemşirelerin genç hemşirelere daha kolay emir verebildikleri, nöbet isteklerini gerçekleştirilmeme, izinlerini onaylamama gibi cezaları daha kolay uygulayabildiklerinden 30 yaş altındaki hemşirelerin zorlayıcı güç algısının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Yönetici hemşirelerin de davranışlarının bu yaş grubundaki hemşirelere daha zorlayıcı olduğu düşünülmektedir. 31 yaş ve üzeri hemşirelerin ise karizmatik güç, ödüllendirme gücü ve uzmanlık gücü algılarının 30 yaş

ve altındaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İleri yaşlarda kişisel kaynaklı güç tiplerinin yüksek çıkması bu yaş grubundaki hemşirelerin yöneticileriyle daha iyi ilişkiler içinde olabileceğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Abdala (1987) çalışmasında “deneyimli çalışanların yöneticilerinde uzmanlık ve karizmatik güç kaynaklarını kullanmalarını istediklerini belirtmiştir” (Bayrak 2001). Araştırma sonucundan farklı olarak Vatan ve ark. (2015) çalışmalarında genç hemşirelerin yönetici hemşirelerinde daha çok yasal gücü algıladığı saptanmıştır. Turhan (1998) çalışmasında ise farklı olarak 30 yaş altındaki hemşirelerin pekiştirici güç algısı daha yüksek tespit edilmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Bahçecik ve Koca (2001)’nin çalışmalarında yönetici hemşirelerin güç tarzları ile hemşirelerin yaş ortalamaları arasında fark tespit edilmemiştir.

Hemşirelerin cinsiyeti ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; erkeklerin zorlayıcı güç algısının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4-16). Bayrak’a göre tarihsel süreçte erkeklerden sürekli güçlü olmaları istenirken kadınların güce ihtiyacı olmadıkları savunulmuştur (Bayrak 2001). “Günümüzde ise kadınların ikilemleri devam etse de iş yaşamının önemli parçası haline gelmişlerdir” (Bayrak 2001). Toplumda erkeklerden sürekli güçlü olma ve karar verme süreçlerinde etkili olma gibi özelliklerin beklenmesi, erkeklerin bayan yönetici hemşirelerinde zorlayıcı güç algılamalarının nedeni olarak düşünülmektedir.

Hemşirelerin medeni durumu ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bekar olanların zorlayıcı güç algısının evli olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4-16). Bu sonucun bekar hemşirelere daha fazla gece nöbeti ve hafta sonu nöbetleri verilmesi, daha fazla iş performansı beklenmesi gibi evli hemşirelere ayrıcalık tanınmasına yönelik yaşanan durumlardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Turhan (1998) çalışmasında ise yasal ve zorlayıcı güç puan ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Hemşirelerin eğitim durumları ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; eğitim düzeylerinin YHAGÖ ölçümleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturmadığı saptandı ($p>0,05$) (Tablo 4-16). Korkmaz ve Abaan (2005) çalışmalarında ön lisans mezunu hemşirelerin yasal ve zorlayıcı güç algısı lisans mezunu hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Turhan’ın çalışmasında ise lisans

mezunu hemşirelerin pekiştirici ve yasal güç algısının sağlık meslek lisesi ve ön lisans mezunu hemşirelerin puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur (Turhan 1998).

Hemşirelerin çalıştıkları kurum ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; üniversite hastanelerinde görev yapan hemşirelerin zorlayıcı güç algısının Sağlık Bakanlığı hastanelerinde görev yapanlara göre; Sağlık Bakanlığı hastanelerinde görev yapanların karizmatik güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü algısının ise üniversite hastanelerinde görev yapan hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4-17). Korkmaz ve Abaan (2005) çalışmalarında ise farklı olarak üniversite hastanelerinde pekiştirici gücün sağlık bakanlığı hastanelerine göre daha yüksek olduğu saptanırken, zorlayıcı güç alt boyutunda ise kurumlar arasında fark tespit edilmemiştir. Turhan (1998) çalışmasında ise pekiştirici güç ve yasal güç algılamasının üniversite hastanelerinde daha yüksek olduğunu, zorlayıcı güç algısının ise Sağlık Bakanlığı hastanelerinde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kantek ve Gezer (2006) çalışmalarında ise üniversite hastanelerinde en fazla yasal gücün, devlet hastanelerinde ise uzmanlık gücünün en fazla algılandığını saptamıştır. Araştırmada üniversite hastanesinde zorlayıcı güç algılanmasının yüksek çıkması beklenmeyen bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Sağlık Bakanlığı hastanelerinde değişen yapılanma, hizmet kalite standartları, performans sistemleri uygulamaları yönetici hemşireleri de değişime, gelişmeye yönlendirmektedir. Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde karizmatik güç, yasal güç, ödüllendirme gücü ve uzmanlık gücünün yüksek algılanmasının bu değişimlere ayak uydurmaya çalışan yöneticilerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Belgil'e göre "literatürde tecrübesi ve kendine güveni az olan yöneticilerin zorlayıcı gücü daha çok tercih ettikleri" belirtilmektedir (Belgil 1998). Araştırmada çıkan bu sonucun yönetici hemşirelerin kişilik özellikleriyle de ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin buldukları pozisyon ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; hemşire olarak görev yapanların zorlayıcı güç algısı yönetici pozisyonundaki hemşirelere göre; yönetici hemşirelerin karizmatik güç, uzmanlık gücü, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü algılarının hemşire pozisyonundakilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4-17). Bu sonuç beklenebilen bir sonuçtur. Yönetici hemşireler bir üst konumda olan yöneticileriyle amaçlara ulaşmak için daha fazla informal ilişki içinde bulunabilmektedir. Üst kademe yöneticiler servis sorumlu

hemşirelerinin seçiminde tüm kriterleri değerlendirdiklerinden zorlayıcı güç kaynaklarını kullanmaları gerekmeyecektir. Ayrıca yönetici hemşireler ve uygulamada görevli hemşireler arasında işbirliği ve iletişimde sorunlar yaşandığı belirtilmektedir (Karaöz 2004). Bu durumun hemşire pozisyonunda görev yapan hemşirelerde zorlayıcı güç algısını arttırdığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; servis hemşirelerinin ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü algılarının özellikli birimlerde görev yapanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4-17). Özellikli birimlerde hemşirelerin daha çok vardiyalı çalıştıkları ve daha fazla iş yüküne sahip oldukları düşünüldüğünde yönetici hemşireleriyle iletişimlerinin daha az olabileceği ve bu nedenle güç algılarının servis hemşirelerine göre daha düşük olabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin meslekte toplam çalışma yılı ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 5 yıl ve altı görev yapanların zorlayıcı güç algılarının 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4-17). Yönetici hemşirelerin mesleğin ilk yıllarında bulunan hemşirelere karşı daha kuralcı ve katı davranmaları, kendi otoritelerini kabul ettirmek istemelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumları ile YHAGÖ alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; emekli oluncaya kadar çalışmayı istemeyenlerin zorlayıcı güç algılarının çalışmayı isteyenlere göre; emekli oluncaya kadar çalışmayı isteyenlerin karizmatik güç, yasal güç, uzmanlık gücü ve ödüllendirme gücü algılarının ise çalışmayı istemeyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4-17). Zorlayıcı güç çalışanlar tarafından hoş karşılanmayan bir güç kaynağı olduğundan bu gücü algılayan hemşirelerin emekli oluncaya kadar çalışmayı istememesi beklenebilen bir sonuçtur.

Hemşirelerin **çalışma düzenlerinin** (sürekli gündüz çalışanlar ile sürekli gece veya vardiyalı olarak çalışanlar) ve **kurumdaki toplam çalışma sürelerinin** YHAGÖ'den aldıkları puan ortalamaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı belirlendi ($p>0,05$) (Tablo 4-17). Benzer şekilde Turhan (1998) ve Bahçecik ve Koca (2001) çalışmalarında çalışma düzeni ile güç algılaması arasında fark olmadığı saptanmıştır. Kaftancıoğlu (2004) çalışmasında ise gündüz çalışan

hemşirelerin yasal güç algılamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Vatan ve arkadaşları (2015) çalışmalarında ise pekiştirici güç algısının vardiyalı çalışanlarda daha yüksek olduğu; yasal güç algısının sadece gece vardiyasında çalışanlarda daha yüksek olduğu, zorlayıcı güç algısının ise vardiyalı çalışanlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5.2.4. YHAGÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulguların Tartışılması

Karizmatik güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler pozitif yönlü ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlıdır. Buna karşın zorlayıcı güç boyutundan elde edilen ölçümlerin diğer boyutlardan elde edilenlerle ilişkisi negatif yönlü ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0,001$). Ölçümler arasındaki en güçlü ilişki yasal güç ve uzmanlık gücü arasında, en zayıf ilişki ise yasal güç ve zorlayıcı güç arasındadır (Tablo 4-18). Turhan (1998) çalışmasında yasal güç ile zorlayıcı güç arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışken, zorlayıcı ve pekiştirici güç arasında zayıf ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Korkmaz ve Abaan (2005) çalışmalarında da pekiştirici güç ile yasal güç arasında orta pozitif bir ilişki olduğunu, pekiştirici güç ile zorlayıcı güç ve yasal güç ile zorlayıcı güç arasında ise zayıf pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Yasal güç, uzmanlık gücü ve ikna gücü akran ve üstlerin istediğini yapmanın en önemli üç nedeni olarak belirtilmektedir (Yukl ve Falbe 1991). Uzmanlık gücüne sahip kişiler teknik işlevlerde yüksek performans sergilediklerinden genellikle idari pozisyonlara terfi edilirler (Goncalves 2013). Bu durum uzmanlık gücüne sahip olanların yasal güce de sahip olmalarını kolaylaştırdığını düşündürmektedir. Bir güç kaynağının kullanılması diğer güç kaynaklarını da etkilemektedir (Erdoğan 1997). Zorlayıcı gücün kullanılması diğer güç kaynaklarının etkisini ve algılanmasını azaltacağından istenmeyen sonuçlara yol açacaktır. Diğer güç kaynaklarıyla oluşturduğu negatif ilişki göz önüne alındığında zorlayıcı gücün kullanılmasının gerekli olduğu durumlarda gerekli değerlendirmelerin yapılması gerektiği düşünülmektedir.

5.3. Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynaklarının belirlenmesine yönelik ölçek geliştirilmesi amacıyla metodolojik, hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynaklarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak tasarlanan araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği'nin yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, hemşirelik grubunda geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabileceği saptanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği beş alt boyut (karizmatik güç, zorlayıcı güç, yasal güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü) ve 35 maddeden oluşmuştur. Ölçek maddelerinin Kapsam Geçerlik İndeksi 0,88-1,00; faktör yükleri 0,31-0,88; madde toplam puan korelasyonları 0,32-0,83 ve alt boyutların iç tutarlılığı 0,77-0,93 olup, yüksek güvenilirliktedir. Yapı geçerliği açısından doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indekslerinde ölçeğin uyumunun iyi olduğu saptanmıştır.

Araştırma grubunda yer alan hemşirelerin çoğunluğunun kadın (%89,6), 31 yaş ve üzerinde (%57,3) ve evli (%69,4) oldukları görülmektedir. Çoğunlukla lisans mezunu (%53,7) olan katılımcılar Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde (%68,3), iç hastalıkları servislerinde (%24,2) çalışmakta olup hemşire pozisyonundadırlar (%90,3). Çoğunlukla gece-gündüz vardiyalı (%72,3) çalışan katılımcıların kurumdaki deneyimleri 5 yıl ve daha az (%53,8) meslekteki deneyimleri ise 11 yıl ve üzeridir (%46,8). Katılımcıların çoğu “Emekli oluncaya kadar bu kurumda çalışmak ister misiniz?” sorusuna “hayır, istemem (%62,3)” şeklinde cevap vermiştir.

Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; karizmatik güç $3,43 \pm 0,87$; zorlayıcı güç $2,86 \pm 0,70$; ödüllendirme gücü $3,20 \pm 0,83$; yasal güç $3,45 \pm 0,69$ ve uzmanlık gücü $3,29 \pm 0,84$ olarak bulunmuştur. Bu puanlara göre hemşirelerin yönetici hemşirelerinde en sık yasal gücü, en az ise zorlayıcı gücü algıladıkları görülmüştür.

Karizmatik güç alt boyutu puan ortalamaları ile hemşirelerin yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştıkları kurum, pozisyonları ve emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumları arasında yapılan karşılaştırmalarda; istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve çok ileri düzeyde anlamlı ($p < 0,001$) farklılıklar bulunmuştur.

Zorlayıcı güç alt boyutu puan ortalamaları ile hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalıştıkları kurum ve pozisyonları, meslekte toplam çalışma yılı ve emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumları arasında yapılan karşılaştırmalarda; istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), ileri düzeyde anlamlı ($p < 0,01$) ve çok ileri düzeyde anlamlı ($p < 0,001$) farklılıklar bulunmuştur.

Ödüllendirme gücü alt boyutu puan ortalamaları ile hemşirelerin yaşı, çalıştıkları kurum, pozisyon ve birim, meslekte toplam çalışma yılı ve emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumları arasında yapılan karşılaştırmalarda; istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı ($p<0,01$) ve çok ileri düzeyde anlamlı ($p<0,001$) farklılıklar bulunmuştur.

Yasal güç alt boyutu puan ortalamaları ile hemşirelerin çalıştıkları kurum, çalıştıkları birim ve emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumları arasında yapılan karşılaştırmalarda; istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ($p<0,001$) farklılıklar bulunmuştur.

Uzmanlık gücü alt boyutu puan ortalamaları ile hemşirelerin yaşı, eğitim düzeyi, çalıştıkları kurum, pozisyon ve birimleri, meslekte toplam çalışma yılı ve emekli oluncaya kadar çalışmayı isteme durumları arasında yapılan karşılaştırmalarda; istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$), ileri düzeyde anlamlı ($p<0,01$) ve çok ileri düzeyde anlamlı ($p<0,001$) farklılıklar bulunmuştur.

YHAGÖ alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; karizmatik güç, ödüllendirici güç, yasal güç ve uzmanlık gücü arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı olduğu buna karşın zorlayıcı güç boyutundan elde edilen ölçümlerin diğer boyutlardan elde edilenlerle ilişkisi negatif yönlü ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Yönetici hemşirelerin hemşirelikte yönetim eğitimi alması ve alanıyla ilgili gelişmeleri takip ederek kendilerini sürekli geliştirmeleri,
- Temel hemşirelik eğitimi sonrası yönetim ve liderlik yetkinliklerine ilişkin eğitim programları ve yönetici kurslarının düzenlenmesi ve yönetici hemşirelerin katılımlarının teşvik edilmesi,
- Yönetici hemşirelerin görev tanımları ve sorumluluk alanlarının hemşirelik yasa ve yönetmeliklerine uygun şekilde belirlenmesi,
- Yönetici hemşirelerin sahip oldukları gücün farkında olmaları ve koşullara uygun olan güç kaynaklarının kullanılması,
- Yönetici hemşirelerin güç kullanımında adaletli davranmaları,

- Yönetici hemşirelerin iletişim becerilerini geliştirmeleri ve çalışanlar tarafından ulaşılabilir olmaları,
- Yönetici hemşirelerin ekip işbirliğini sağlayacak sağlıklı çalışma ortamı oluşturmaları,
- Yönetici hemşirelerin yeniliklere açık olması ve çalışanların kişisel gelişimlerine destek olmaları,
- Yönetici hemşirelerin çalışanların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve görüşlerini dikkate almaları,
- Hemşirelik bakımı ve yönetiminde araştırma sonuçlarının kullanılması,
- Yeni geliştirilmiş bir ölçek olduğundan, farklı örneklem grupları ve büyüklükleriyle çalışmanın gerçekleştirilmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

Abood, S. (2007). Influencing Health Care In The Legislative Arena. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 12:1, Manuscript 2. Erişim: 27.10.2017, http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume122007/No1Jan07/tpc32_216091.html?css=print.

Abou Hashis, E.A. (2015). The Relationship Between Power Bases and Influence Tactics of First-Line Nurse Managers. *European Journal of Business and Management*, 7:7, 347-355.

Akbolat, M. (2016). Güç ve Politika. Erişim: 10.11.2017, http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/69869/46975/6_hafta_g%C3%BC%C3%A7_ve_politika.pdf.

Altındış, M., Altındış, S. ve Saylı, H. (2011). Sağlık Profesyonellerinin Değişim Sürecindeki Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Zkü Sosyal Bilimler Dergisi*, 7:14, 75-94.

Ardahan, M. ve Konal, E. (2017). Hemşirelikte Yöneticilik ve Liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6:1, 140 – 147.

Ashley, J.A. (1975). Power, Freedom and Professional Practice in Nursing. *Supervisor Nurse*, 6:1, 12-14.

Aslanargun, E. (2009). İlköğretim ve Lise Müdürlerinin Okul Yönetiminde Kullandığı Güç Türleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara. Erişim: 05.11.2017, <https://tez.yok.gov.tr>.

Aydın, Ş. ve Coşkun, R. (2007). Örgütsel Güç'e İlişkin Eleştirel Bir Çözümleme. *Akademik İncelemeler*, 2:2, 97-128.

Bachman, J. G., Smith, C. G. ve Slesinge, J. A. (1966). Control, Performance, and Satisfaction: An Analysis of Structural and Individual Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 127-136.

Bachman, J.G., Bowers, D.G. ve Marcus, P.M. (1968), "Bases of Supervisory Power: A Comparative Study in Five Organizational Settings. İçinde A.S. Tannenbaum (Ed), *Control in Organizations*. New York: McGraw-Hill NY; 213-227. Erişim: 27.10.2017,

https://www.psc.isr.umich.edu/dis/infoserv/isrpub/pdf/Basesofsupervisorypower_2521.PDF.

Bağcı, Z. ve Mohan Bursalı, Y. (2011). Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Çalışanların Algılamalarına Bağlı Analitik Bir İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 9-21.

Bahçecik, N. ve Koca, A. (2001). Hemşirelikte Güç Kullanımı ve Organizasyona Bağlılık. *1 Uluslararası-8.Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongre Kitabı*, Antalya 2001.

Başaran, S. (2011). Hemşirelerin Sahip Oldukları Güç ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara. Erişim: 05.11.2017, <https://tez.yok.gov.tr>.

Başaran, S. ve Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte Güç Kavramının Analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 62-73.

Bauer, T. ve Erdoğan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behaviour*. Erişim: 02.11.2017, <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf>.

Bayrak, S. (2001). Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi-II. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6:1, 23-42.

Belgil, E.E. (1995). Güç Kaynakları ve Bunların Ortam Faktörleri İle İlişkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. Erişim: 05.11.2017, <https://tez.yok.gov.tr>.

Bielous, G. (1995). Seven Power Bases and How to Effectively Use Them. *Supervision*, 56: 14.

Braynion, P. (2004). Power and Leadership. *Journal of Health Organization and Management*, 18:6, 447-463.

Brown, J. R., Lusch, R. F. ve Nicholson, C. Y. (1995), Power and Relationship Commitment: Their Impact on Marketing Channel Member Performance, *Journal of Retailing*, 71, 363-392.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.

Can, A. ve İbicioğlu, H. (2008). Yönetim ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13:3, 253-275.

Cengiz, A. (2011). Etkili Liderin Gücü. Erişim: 27.10.2017, http://www.acibademhemsirelik.com/edergi/yeni_tasarim/files/ETK%C4%B0L%C4%B0%20L%C4%B0DER%C4%B0N%20G%C3%9CC%C3%9C%20A%20C.pdf.

Cruze, D.A.L.M., Pimenta, C.A.M., Pedrosa, M.F.V., Lima, A.F.C. ve Gaidzinski, R.R. (2009). Nurses' Perception of Power Regarding Their Clinical Role. *Rev Latino-am Enfermagem*, 17:2, 234-239.

Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda Ölçme- Güvenilirlik- Geçerlilik. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11:3, 339-344.

Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde Güç Olgusu ve Gücün Kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7:1, 29-48.

Çam, M.O. ve Baysan Arabacı, L. (2010). Tutum Ölçeği Hazırlamada Nitel ve Nicel Adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2, 59-71.

Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17:3, 196-205.

Çerezci, E.T. (2010). Yapısal Eşitlik Modelleri ve Kullanılan Uyum İyiliği İndekslerinin Karşılaştırılması, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.Erişim: 06.11.2017, <https://tez.yok.gov.tr>.

Çimen, M. (2010). Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1:3, 136-139.

Dahl, R.A. (1957). The Concept of Power. *Behavioural Science*, 2, 201-205.

Damrosch, S.P., Sullivan, P.A. ve Haldeman, L.L. (1987). How Nurse Get Their Way: Power Strategies in Nursing. *Journal of Professional Nursing*, 3:5, 284-290.

Duffy, E. (1995). Horizontal Violence: A Conundrum For Nursing. *The Australian Journal of Nursing Practice Scholarship & Research*, 2:2, 5-14.

Duygulu, S. ve Kubilay G. (2008). Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1-15.

Elias, S. (2008). Fifty Years of Influence In The Workplace. *Journal of Management History*, 14:3, 267-283.

Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30:3, 211-216.

Erdem, O. ve Dikici, A.M. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8:29, 198-213.

Erdoğan, B. (1997). Örgütsel Güç ve Politika. *Yönetim*, 8:26, 21-31.

Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Ergin, D.Y. (1995). Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlik. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 125-148.

Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S.Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 33:1, 210-223.

Erkuş, A. (2016). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme-I: Temel Kavramlar ve İşlemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Esin, N. (2014). Veri Toplama Yöntem ve Araçları & Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerliği. İçinde S. Erdoğan, N. Nahcivan, M.N. Esin (Eds.), *Hemşirelikte Araştırma*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.

French, J. ve Raven, B.H. (1959). The Bases of Social Power. İçinde Cartwright, D. (Ed), *Studies in Social Power*. Ann Arbor: Institute for Social Research; 150-167.
Erişim: 27.10.2017,
http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Power/French_&_Raven_Studies_Social_Power_ch9_pp150-167.pdf.

Fried, B.J. (1989). Power Acquisition in a Health Care Setting: An Application of The Strategic Contingencies Theory. *Human Relations*, 41:12, 915-927.

Forouzande, R., Rastegari, M., Nasiri, M. ve Khah, A.S. (2009). Leadership Effectiveness Among Nurse Managers And Its Relationship With Extrovert/Introvert Personality. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 14:4, 168-173.

Garcia, I.G. ve Santa-Bárbara, E.S. (2009). Relationship Between Nurses' Leadership Styles and Power Bases. *Rev Latino-Am Enfermagem*, 17:3, 295-301.

Glass, J.F. (1991). Understanding Organizations And The Workplace. Working Paper Series-227. Erişim: 27.10.2017, <http://digitalassets.lib.berkeley.edu/irle/ucb/text/irle0428.pdf>.

Goncalves, M. (2013). Leadership Styles: The Power to Influence Others. *International Journal of Business and Social Science*, 4:4, 1-3.

Gözüm, S. ve Aksayan S. (2003). Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması İçin Rehber II: Psikometrik Özellikler ve Kültürlerarası Karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 5:1, 3-14.

Gümüş, Z. (2017). *Sağlık Sektöründe Liderlik*. İstanbul: Hayat Yayın Grubu.

Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Handy, C. (1993). *Understanding Organizations*. 4th Ed. Harmondsworth: Penguin.

Harrington, D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press.

Hatch, M.J. (1997), *Organisational Theory: Modern, Symbolic and Post-modern Perspectives*, Oxford University Press, Oxford.

Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2007). Erişim: 30.10.2017, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>.

Hersey, P., Blanchard, K. H. ve Natemeyer, W. E. (1979), Situational Leadership, Perception and the Impact of Power, *Centre for Leadership Studies*, 4:4, 418-428.

Hersey, P., Blanchard, K.H. ve Johnson, D.E. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (8th Ed.). Upper Saddle River, Nj: Prentice-Hall, Inc.

Hinkin, T.R. ve Schriesheim C.A. (1989). Development and Application of New Scales to Measure the French and Raven (1959) Bases of Social Power. *Journal of Applied Psychology*, 74:4, 561-567.

Hunt, J.G. (1991). *Leaderships: A New Synthesis*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.

Hurley, M. (2005). A Rogerian Exploration of Nurse Managers Experience of Job Satisfaction, Stress, And Power. *The Journal of Rogerian Nursing Science* . 13:1, 12-26.

Kaftancıoğlu, Ü. (2004). Yönetici Hemşirelerin Hemşirelerde Kullandıkları Güç Tarzları, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kaiser, H. F. (1974). An Index of Factorial Simplicity . *Psychometrika*, 39:1, 31-36.

Kantek, F. ve Gezer, N. (2006). Hemşirelerin Güç Kullanımı. *Hastane Yönetimi*, 10, 37-40.

Karakoç, F.Y. ve Dönmez, L.(2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 39-49.

Karaöz, S. (2004). Hemşirelerin Politik Gücü. *C.Ü Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 8:1, 30-36.

Kasal, Ö. (2010). Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Tarzlarının Hemşireler Tarafından Algılanışı, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. Erişim: 05.11.2017, <https://tez.yok.gov.tr>.

Kelman, H.C. (1958). Compliance, Identification, And Internalization Three Process of Attitude Change. *The Journal of Conflict Resolution*, 2:1, 51-60.

Kelly, P. (2010). *Essentials of Nursing Leadership & Management*. Second Edition. Philadelphia, Delmar: Clifton Park.

King, I.M. (1981). *A Theory for Nursing: Systems, Concepts, Process*. New York: John Wiley & Sons.

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Roudledge.

Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Komatsu, H. ve Yagasaki, K. (2014). The Power of Nursing: Guiding Patients Through A Journey of Uncertainty. *European Journal of Oncology Nursing*, 18, 419-424.

Korkmaz, G. (2001). Servis Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilerindeki Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara. Erişim: 05.11.2017, <https://tez.yok.gov.tr>.

Korkmaz, G. ve Abaan, S. (2005). Servis Sorumlu Hemşireleri Yöneticilerindeki Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 26-42.

Koslowsky, M., Schwarzwald, J. ve Ashuri, S. (2001). On The Relationship Between Subordinates' Compliance to Power Sources and Organizational Attitudes. *Applied Psychology: An International Review*, 50:3, 455-476.

Kotter, J. (1985). *Power and Influence*. New York City: NY Free Press.

Kubilay, G. (2004). Veri Toplama Yöntem Teknik ve Araçları. (3. Baskı). İçinde İ.Erefe (Ed.). *Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç ve Yöntemler*. Ankara: Odak Ofset.

Lo, M.C. ve Ramayah, T. (2011). The Multi-Dimensional Nature of Power Bases in a Non-Western Context: The Case of Malaysia. *Journal of Management Research*, 11:2, 99-111.

Lourenço, M.R., Shinyashiki, G.T. ve Trevizan, M.A. (2005). Management and Leadership: Analysis of Nurse Managers' Knowledge. *Rev Latino-Am Enfermagem*, 13:4, 469-473.

Manojlovich, M. (2005). The Effect of Nursing Leadership on Hospital Nurse's Professional Practice Behaviors. *Journal of Nursing Administration*, 35:7-8, 366-374.

Nesler, M.S., Aguinis, H., Quigley, B.M., Lee, S. ve Tedeschi, J.T. (1999). The Development and Validation of a Scale Measuring Global Social Power Based on French Raven's Power Taxonomy. *Journal of Applied Social Psychology*, 29:4, 750-771.

Pfeffer, J. (1992). *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*. Boston: Harvard Business School Press.

Podsakoff, P.M. ve Schriesheim, C.A. (1985). Field Studies of French & Ravens Bases of Power: Critique, Reanalysis and Suggestions for Future Research. *Psychological Bulletin*, 97:3, 387-411.

Podsakoff, P.M. ve Schriesheim, C.A. (1991). Can Ipsative and Single-Item Measures Produce Erroneous Results in Field Studies of French And Raven's (1959) Five Bases of Power? An Empirical Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 76:1, 106-114.

Ragin, B. R. (1989). Power and Gender Congruency Effects in Evaluations of Male and Female Managers. *Journal of Management*, **15**, 65-76.

Ragins, B. R. ve Sundstrom, E. (1989). Gender and Power in Organizations: A Longitudinal Perspective. *Psychological Bulletin*, **105**: 51-88.

Rahim, M.A. (1988). The Development of a Leader Power Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, **23**:4, 491-503.

Rahim, M.A., Kim, N. H. ve Kim, J. S. (1994), Bases of Leader Power, Subordinate Compliance, and Satisfaction with Supervision: A Cross-cultural Study of Managers in the US and South Korea, *The International Journal of Organizational Analysis*, **2**: 136-154.

Raven, B. H. (1965). Social Influence And Power. İçinde I.D. Steiner, M. Fishbein (Eds.), *Current studies in social psychology*. New York: Holt, Rinehart, Winston.

Raven, B. H. (1992). A Power/Interaction Model Of Interpersonal Influence: French And Raven Thirty Years Later. *Journal Of Social Behavior And Personality*, **7**, 217–244.

Raven, B.H., Schwarzwald, J. ve Koslowsky, M. (1998). Conceptualizing and Measuring a Power/Interaction Model of Interpersonal Influence. *Journal of Applied Social Psychology*, **28**:4, 307-332.

Raven, B.H. (2008). The Bases of Power and the Power/Interaction Model of Interpersonal Influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, **8**:1, 1-22.

Richmond, V. P., McCroskey, J. C., Davis, I. M. ve Koontz, K. A. (1980). Perceived Power as a Mediator of Management Communication Style and Employee Satisfaction: A Preliminary Investigation. *Communication Quarterly*, **28**, 37-48.

Richmond, V.P., Wagner, J.P. ve McCroskey, J.C. (1983). The Impact of Perceptions of Leadership Style, Use of Power, and Conflict Management Style on Organizational Outcomes. *Communication Quarterly*, **31**:1, 27-36.

Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2015). *Örgütsel Davranış*. (14. Baskı). İ. Erdem (Çeviri Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Roberts, S.J. (1983). Oppressed Group Behaviour: Implications for Nursing. *Advances in Nursing Science*, July: **5**:4, 21-30.

Rowland, H.S. ve Rowland, B.L. (1997). *Nursing Administration Handbook*. Fourth Edition. Maryland: An Aspen Publication.

Salancik, G. ve Pfeffer, J. (1989). Who gets power. İçinde M. Thushman, C. O'Reily, D. Nadler (Eds), *Management of Organizations*. New York: Harper & Row.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (2010). *Organizational behaviour* (11. Baskı). USA: John Wiley & Sons, Inc.

Schriesheim, C.A., Hinkin, T.R. ve Podsakoff, P.M. (1991). Can Ipsative and Single-Item Measures Produce Erroneous Results in Field Studies of French and Raven's (1959) Five Bases of Power? An Empirical Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 76:1, 106-114.

Shackleton, V. (1995). *Business Leadership*. Routledge, London.

Sheldon, L. ve Parker, P. (1997). The Power to Lead. *Nursing Management*, 4:1, 8-9.

Sieloff, C.L. (1995). Development of A Theory of Departmental Power. M. Frey, C.L. Sieloff (Eds). *In Advancing King's Systems Framework And Theory of Goal Attainment*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Sieloff, C.L. (2003). Measuring Nursing Power Within Organizations. *Journal of Nursing Scholarship*, 35:2, 183–187.

Sieloff, C.L. (2004). Leadership Behaviours That Foster Nursing Group Power. *Journal of Nursing Management*, 12:4, 246–251.

Sieloff, C.L. ve Bularzik, A.M. (2011). Group Power Through The Lens of The 21st Century and Beyond: Further Validation of The Sieloff–King Assessment of Group Power Within Organizations. *Journal of Nursing Management*, 19, 1020–1027.

Student, K.R. (1968). Supervisory Influence and Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 52, 188-94.

Sungurlu, M. (1994). Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. Erişim: <https://tez.yok.gov.tr>.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Cem Web Ofset.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. 5. Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Tezbaşaran, A. (2008). Likert Tipi Ölçek Hazırlama Kılavuzu Üçüncü sürüm e-kitap. Erişim: 30.10.2017, https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_%C3%96l%C3%A7ek_Haz%C4%B1rlama_K%C4%B1lavuzu.

Thamhain, H. J. ve Gemmill, G. R. (1974). Influence Styles of Project Managers: Some Project Performance Correlates. *Academy of Management Journal*, 7, 216-224.

Trus, M., Martinkenas, A. ve Suominen, T. (2017). International Nursing: How Much Power Do Nurse Managers Have?. *Nurs Adm Q.*, 41:4, 337-345.

Turhan, B. (1998). Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Tarzlarının Astları Tarafından Algılanması ve Organizasyona Bağlılığın İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Upenieks, V. (2003). Nurse Leaders' Perceptions of What Compromises Successful Leadership in Today's Acute Inpatient Environment. *Nursing Administration Quarterly*, 27:2, 140-152.

Ural, A. ve Kılıç. İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Vatan, F., Dursun Engin, M. ve Alasik E. (2015). The Nurse Managers' Power Usage in Turkey. *Anthropologist*, 21:3, 528-534.

Velioğlu, S. ve Vatan, F. (2002). Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranış Boyutlarının İncelenmesi. 5. Ulusal Sağlık kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, Eskişehir. Erişim: 18.09.2017, <https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/Yayin/278>.

Viinikainen, S., Asikainen, P., Sieloff, C., Helminen, M. ve Suominen, T. (2015). Is The First-Line Nursing Managers' Power Congruent With That of The Nursing Group?. *Nordic Journal of Nursing Research*, 35:1, 3-9.

Vural, G. (1997). Liderlik ve Hemşirelik. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1:1, 15-22.

Yukl, G. ve Falble, C.M. (1991). Importance of Different Power Sources in Downward and Lateral Relations. *Journal of Applied Psychology*, 76:3, 416-23.

Yukl, G. ve Van Fleet, D. D. (1982). Cross-situational, Multi-method Research on Military Leader Effectiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 87-108.

Yurdugül, H. (2005). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Erişim: 30.10.2017, <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/PamukkaleBildiri.pdf>.

Yücel, R. (1999). Gücün Örgüt Yönetiminde Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 167-179.

Zafer, D. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya. Erişim: <https://tez.yok.gov.tr>.

FORMLAR

EK 1: YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ALGILANAN GÜÇ KAYNAĞI ÖLÇEĞİ TASLAĞI ve ANKET FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynaklarını belirlemek amacıyla planlanmıştır. Demografik verileri içeren bir anket ve yönetici hemşire güç ölçeği yer almaktadır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar, gizli tutulacak ve yalnız araştırmacı tarafından değerlendirilecektir. Araştırmanın güvenilir olması için her soruyu içtenlikle ve doğru olarak cevaplamanızı rica eder, gösterdiğiniz ilgi ve yardımlar için şimdiden teşekkür ederim.

Öğr.Gör.Ayşe KARADAŞ
Balıkesir Üniversitesi Sağlık
İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi
İletişim: (506) 4741497 aysegulserkaradas@gmail.com

1. Çalıştığınız kurum: () Üniversite Hastanesi () Sağlık Bakanlığı Hastanesi
2. Yaşınız :
3. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
4. Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar
5. Eğitim Durumunuz: () Sağlık Meslek Lisesi () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora eğitimi
6. Çalıştığınız hastanede pozisyonunuz: () Hemş. Hizm. Mdr. Yard/ Sağlık bakım hizmetleri Mdr.Yard
() Servis sorumlu hemşiresi
() Servis hemşiresi
() Diğer (Lütfen belirtiniz).....
7. Çalıştığınız birim: () Dahili birim () Cerrahi birim () Çocuk hastalıkları () Kadın doğum () Psikiyatri () Acil servis () Yoğun bakım () Diğer.....lütfen belirtiniz
8. Çalışma düzeniniz: () Sürekli gece () Sürekli gündüz ()Bazen gece bazen gündüz
9. Meslekteki toplam çalışma yılı:
10. Bu kurumdaki çalışma süreniz (yıl) :
11. Bulduğunuz kurumda emekli oluncaya kadar çalışmayı düşünüyor musunuz?
() Evet () Hayır

Aşağıda yönetici hemşirenizle ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelerden **bir üst yönetici hemşirenizin o özelliğe ne derece sahip olduğunu** lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyup uygun olan basamak üzerinde işaretleyerek belirtiniz.

| YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ALGILANAN GÜÇ KAYNAĞI ÖLÇEĞİ (YHAGKÖ) | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|--|------------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 1. Yöneticim, insanlarla olan ilişkilerinde çoğunlukla başarılıdır. | | | | | |
| 2. Yöneticim, kendine güvenen tavırlarıyla çalışanları olumlu yönde etkiler. | | | | | |
| 3. Yöneticim, konuşması ve ifade tarzı ile çalışanları etkiler. | | | | | |
| 4. Yöneticim, dış görünümüyle (boyu, giyim tarzı, güzelliği, yakışıklılığı vb.) çalışanları etkiler. | | | | | |
| 5. Yöneticim, ikna etme yeteneğine sahiptir. | | | | | |
| 6. Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını dinler. | | | | | |
| 7. Yöneticim, genellikle çalışanlarına güven duyar. | | | | | |
| 8. Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını savunur. | | | | | |
| 9. Yöneticim, çoğunlukla gerçekleştirebileceği sözler verir. | | | | | |
| 10. Yöneticim, çalışanlar tarafından kolayca ulaşılabilir biridir. | | | | | |
| 11. Yöneticim, işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı bir tutum sergiler. | | | | | |
| 12. Yöneticim, kendisiyle ters düşen hemşirelerin kariyerinde engeller çıkarır. | | | | | |
| 13. Yöneticim, görevini ihmal eden hemşireleri sözlü olarak uyarır. | | | | | |
| 14. Yöneticim, hemşirelerin tüm eylemlerinin kontrolünü çoğunlukla elinde tutar. | | | | | |
| 15. Yöneticim, hatalara karşı tolerans göstermez. | | | | | |
| 16. Yöneticim, hata yapan hemşireyi topluluk önünde deşifre eder. | | | | | |
| 17. Yöneticim, çoğunlukla hemşirelere söz hakkı tanımaz. | | | | | |
| 18. Yöneticim, yüksek performans gösteren hemşireleri takdir eder. | | | | | |
| 19. Yöneticim, verilen görevleri yerine getiren hemşirelere teşekkür eder. | | | | | |
| 20. Yöneticim, iş performansı iyi olan hemşireler için terfi önerebilir. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 21. Yöneticim, hemşirelerin yaratıcı girişimlerini engeller. | | | | | |
| 22. Yöneticim, hemşireleri ödüllendirmede adil davranmaz. | | | | | |
| 23. Yöneticim, hemşirelerin başarılarını çalışanlar ve üst yönetim ile paylaşır. | | | | | |
| 24. Yöneticim, hemşirelerin bireysel gelişimini destekler. | | | | | |
| 25. Yöneticim, gücünü bulunduğu pozisyondan alır. | | | | | |
| 26. Yöneticim, kendi faaliyetlerini mevzuat hükümleri doğrultusunda gerçekleştirir. | | | | | |
| 27. Yöneticim, tüm işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir. | | | | | |
| 28. Yöneticim, yasal gücünü kullanırken herkese eşit davranır. | | | | | |
| 29. Yöneticim, hemşirelik mevzuatına uygun değişiklikleri takip eder. | | | | | |
| 30. Yöneticim, hemşirelik mevzuatının uygulamaya yansıtılması için çaba gösterir. | | | | | |
| 31. Yöneticim, hemşirelik mevzuatına aykırı uygulamalara izin vermez. | | | | | |
| 32. Yöneticim, hemşirelik mevzuatındaki değişiklikleri çalışanlarla paylaşmaz. | | | | | |
| 33. Yöneticim, mevzuata uygun davranmak için üst yönetimi ikna edebilir. | | | | | |
| 34. Yöneticim, çalışmalarında üst yönetim tarafından desteklenir. | | | | | |
| 35. Yöneticimin problem çözme yeteneği yüksektir. | | | | | |
| 36. Yöneticim, karşılaşılan çatışmaları etkili yönetebilir. | | | | | |
| 37. Yöneticim, alanı ile ilgili gelişmeleri takip ederek kendini geliştirir. | | | | | |
| 38. Yöneticim, zamanı etkili kullanır. | | | | | |
| 39. Yöneticim, olağanüstü durumları başarılı bir şekilde yönetebilir. | | | | | |
| 40. Yöneticim, hemşirelerin gelişimini destekleyen iş ortamı yaratır. | | | | | |
| 41. Yöneticim, yeterli araştırmalar sonucunda karar verir. | | | | | |
| 42. Yöneticim, mesleki hedeflerini belirleyip faaliyetlerde bulunur. | | | | | |

EK 2: YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ALGILANAN GÜÇ KAYNAĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıda yönetici hemşirenizle ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelerden **bir üst yönetici hemşirenizin o özelliğe ne derece sahip olduğunu** lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyup uygun olan basamak üzerinde işaretleyerek belirtiniz.

| YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ALGILANAN GÜÇ KAYNAĞI ÖLÇEĞİ (YHAGKÖ) | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Kararsızım | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|--|------------------------|-------------|------------|--------------|-------------------------|
| 1. Yöneticim, insanlarla olan ilişkilerinde çoğunlukla başarılıdır. | | | | | |
| 2. Yöneticim, dış görünümüyle (boyu, giyim tarzı, güzelliği, yakışıklılığı vb.) çalışanları etkiler. | | | | | |
| 3. Yöneticim, ikna etme yeteneğine sahiptir. | | | | | |
| 4. Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını dinler. | | | | | |
| 5. Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını savunur. | | | | | |
| 6. Yöneticim, çoğunlukla gerçekleştirebileceği sözler verir. | | | | | |
| 7. Yöneticim, çalışanlar tarafından kolayca ulaşılabilir biridir. | | | | | |
| 8. Yöneticim, işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı bir tutum sergiler. | | | | | |
| 9. Yöneticim, kendisiyle ters düşen hemşirelerin kariyerinde engeller çıkarır. | | | | | |
| 10. Yöneticim, hemşirelerin tüm eylemlerinin kontrolünü çoğunlukla elinde tutar. | | | | | |
| 11. Yöneticim, hatalara karşı tolerans göstermez. | | | | | |
| 12. Yöneticim, hata yapan hemşireyi topluluk önünde deşifre eder. | | | | | |
| 13. Yöneticim, çoğunlukla hemşirelere söz hakkı tanımaz. | | | | | |
| 14. Yöneticim, yüksek performans gösteren hemşireleri takdir eder. | | | | | |
| 15. Yöneticim, verilen görevleri yerine getiren hemşirelere teşekkür eder. | | | | | |
| 16. Yöneticim, iş performansı iyi olan hemşireler için terfi önerebilir. | | | | | |
| 17. Yöneticim, hemşirelerin yaratıcı girişimlerini engeller. | | | | | |
| 18. Yöneticim, hemşireleri ödüllendirmede adil davranmaz. | | | | | |
| 19. Yöneticim, hemşirelerin başarılarını çalışanlar ve üst yönetim ile paylaşır. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 20. Yöneticim, hemşirelerin bireysel gelişimini destekler. | | | | | |
| 21. Yöneticim, kendi faaliyetlerini mevzuat hükümleri doğrultusunda gerçekleştirir. | | | | | |
| 22. Yöneticim, tüm işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir. | | | | | |
| 23. Yöneticim, yasal gücünü kullanırken herkese eşit davranır. | | | | | |
| 24. Yöneticim, hemşirelik mevzuatına uygun değişiklikleri takip eder. | | | | | |
| 25. Yöneticim, hemşirelik mevzuatının uygulamaya yansıtılması için çaba gösterir. | | | | | |
| 26. Yöneticim, hemşirelik mevzuatına aykırı uygulamalara izin vermez. | | | | | |
| 27. Yöneticim, mevzuata uygun davranmak için üst yönetimi ikna edebilir. | | | | | |
| 28. Yöneticim, çalışmalarında üst yönetim tarafından desteklenir. | | | | | |
| 29. Yöneticimin problem çözme yeteneği yüksektir. | | | | | |
| 30. Yöneticim, karşılaşılan çatışmaları etkili yönetebilir. | | | | | |
| 31. Yöneticim, alanı ile ilgili gelişmeleri takip ederek kendini geliştirir. | | | | | |
| 32. Yöneticim, zamanı etkili kullanır. | | | | | |
| 33. Yöneticim, olağanüstü durumları başarılı bir şekilde yönetebilir. | | | | | |
| 34. Yöneticim, hemşirelerin gelişimini destekleyen iş ortamı yaratır. | | | | | |
| 35. Yöneticim, mesleki hedeflerini belirleyip faaliyetlerde bulunur. | | | | | |

EK 3: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sayın katılımcı,

Bu araştırma Yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynaklarını belirlemek amacıyla bir ölçek geliştirmek için yapılmaktadır.

Araştırmaya katılmayı reddetme hakkına sahiptir. Bu araştırmaya katılmayı kabul etmeniz durumunda sorulara vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve yalnız araştırmacı tarafından değerlendirilerek yalnız bu araştırma amacıyla kullanılacaktır. Ayrıca size herhangi bir ücret ödenmeyecek ve sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecektir.

Veri toplama amacı ile size verilen anket formundaki her bir soruyu, araştırmanın güvenilir olması için içtenlikle ve doğru olarak cevaplamanız gerekmekte olup ilgi ve yardımlarınız teşekkür ederim.

Sorumlu araştırmacı

Uzm. Hemşire Ayşe KARADAŞ

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

aysegulserkaradas@gmail.com

Tel: 05064741497

İmza

Katılımcının beyanı

Sayın Ayşe KARADAŞ tarafından yukarıdaki bilgiler tarafıma aktarılarak bu araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranışla karşılaşmadım ve yapılan tüm açıklamaları anlamış bulunmaktayım. Eğer bu araştırmaya katılırsam araştırmacı ile aramda kalması gereken bana ait bilgilerin gizliliğine ve sadece bu araştırma amacıyla kullanılacağı konusunda özen gösterileceğine inanıyorum. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden araştırmadan çekilebilirim. Ayrıca araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum ve herhangi bir ödeme talep etmiyorum. Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu koşullarda bu araştırmaya kendi rızamla, hiçbir zorlama ve baskı altında kalmadan katılmayı kabul ediyorum.

() Araştırmaya **katılmayı kabul ediyorum.**

Adı – Soyadı

İmza

() Araştırmaya **katılmayı kabul etmiyorum.**

Adı – Soyadı

İmza

EK 4: UZMAN GÖRÜŞÜ LİSTESİ

Doç. Dr. Filiz KANTEK Akdeniz Üniversitesi

Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ Atatürk Üniversitesi

Doç.Dr. Sergül DUYGULU Hacettepe Üniversitesi

Dr. Sevde AKSU Balıkesir Üniversitesi

Yard.Doç.Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN İstanbul Üniversitesi

Yard.Doç. Dr.Betül SÖNMEZ İstanbul Üniversitesi

Yard.Doç.Dr. Fahriye VATAN Ege Üniversitesi

Yard.Doç. Dr.Feride EŞKİN BACAKSIZ İstanbul Üniversitesi

Yard.Doç.Dr.Leman KUTLU Haliç Üniversitesi

*Unvan ve isimler alfabetik olarak dizilmiştir.

ETİK KURUL KARARI**EK 5: MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL
KARARI****T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

Sayı : 108400987-186
Konu: Etik Kurulu Kararı

30/03/2015

Sayın Ayşe KARADAŞ

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz “Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Kaynakları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” isimli başvurunuz incelenmiş olup, etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.



Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
Etik Kurulu Başkanı

EK:
-Karar Formu (2 sayfa)

Tel: (0216)681 51 37
Faks: (0212)531 75 55
E-mail: ilknurfil@medipol.edu.tr

Adres: Kavacık Mah. Ekinciler Cad.No: 19,34810
Kavacık/BEYKOZ

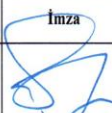



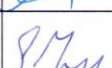
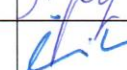
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR
FORMU

| | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|--|
| BAŞVURU BİLGİLERİ | ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI | Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Kaynakları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması | | | |
| | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI | Ayşe KARADAŞ | | | |
| | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI | Hemşirelik | | | |
| | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ | Balıkesir | | | |
| | DESTEKLEYİCİ | - | | | |
| | ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER | TEK MERKEZ <input type="checkbox"/> | ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/> | ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/> | ULUSLARARASI <input type="checkbox"/> |

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

| | | | | | | |
|---------------------------------|---|---------------|--------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------|
| Değerlendirilen Belgeler | Belge Adı | Tarihi | Versiyon Numarası | Dili | | |
| | ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI | 09.03.2015 | | Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/> |
| | BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU | 09.03.2015 | | Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/> |
| Karar Bilgileri | Karar No: 172 | | Tarih: 30.03.2015 | | | |
| | Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna “ oybirliği ” ile karar verilmiştir. | | | | | |

| | |
|--|-----------------------|
| İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU | |
| BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI | Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK |

| Unvanı/Adı/Soyadı | Uzmanlık Alanı | Kurumu | Cinsiyet | | Araştırma ile ilişki | | Katılım * | | İmza |
|--|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---|
| | | | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> | |
| Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK | Eczacılık | İstanbul Medipol Üniversitesi | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |  |
| Prof. Dr. Tangül MÜDOK | Histoloji ve Embriyoloji | İstanbul Medipol Üniversitesi | E <input type="checkbox"/> | K <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |  |
| Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK | Farmakoloji | İstanbul Medipol Üniversitesi | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |  |
| Yrd. Doç. Dr. Sibel DOĞAN | Psiko-onkoloji | İstanbul Medipol Üniversitesi | E <input type="checkbox"/> | K <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |  |
| Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Emir YÜZBAŞIOĞLU | Protetik Diş Tedavisi | İstanbul Medipol Üniversitesi | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |  |
| Yrd. Doç. Dr. İlknur KESKİN | Histoloji ve Embriyoloji | İstanbul Medipol Üniversitesi | E <input type="checkbox"/> | K <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> | H <input type="checkbox"/> |  |
| Yrd. Doç. Dr. Muhammed Fatih EVCİMİK | Kulak-Burun Boğaz | Özel Nisa Hastanesi | E <input checked="" type="checkbox"/> | K <input type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input type="checkbox"/> | H <input checked="" type="checkbox"/> | |

* :Toplantıda Bulunma

EK 6: KURUM İZİNLERİ

**T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Kocaeli İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği**

Sayı: 21920196
Konu: Tez Çalışması İzni

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KOCAELİ GENEL
SEKRETERLİĞİ
GİDEN EVRAK

Tarih: 11.05.2015/Sayı: 9271

Giden Kurum: ŞAHİS
Giden Şube: EVRAK TAKİP
Gönderen Şube: EĞİTİM ŞUBESİ

Sn.Ayşe KARADAŞ

27.04.2015 tarih ve 9545 sayılı başvurunuz ile Birliğimize bağlı Kocaeli Devlet Hastanesi, İzmit Seka Devlet Hastanesi ve Derince Eğitim Araştırma Hastanesi'nde "Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Kaynakları; Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" konulu doktora tezinizi yapma isteğiniz komisyonumuzca değerlendirilerek tez çalışmasını yapmanız uygun görülmüştür.

Gereğini rica ederim.

Dr.Harun ÖZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMA VE UYGULAMA HASTANESİ
BAŞHEKİMLİĞİNE

İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Aytolan Yıldırım danışmanlığında 'Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Kaynakları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması' konulu doktora tez çalışmamı kurumunuzda görev yapan hemşireler ile yürütmek istiyorum.

Gerekli iznin verilmesi hususunda gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.


24.04.2015

Ayşe KARADAŞ

Balkaşır Üniversitesi Sağlık
Yüksek Okulu Hemşirelik
Bölümü Öğretim Görevlisi

Tel = 05064741797.

aysegulserkaradas@gmail.com

Ek-1: Sosyo-Demografik Özellikler Formu

Ek-2: Yönetici Hemşire Güç Ölçeği (YHGÖ) Taslak Formu

Ek-3: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Ek-4: Etik Kurulu Kararı

Ek-5: Tez Projesi Örneği



İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ALGILANAN GÜÇ KAYNAĞI BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

ORJİNALLİK RAPORU

| | | | |
|-------------------|------------------------|-----------|------------------|
| %6 | %4 | %4 | %1 |
| BENZERLİK ENDEKSİ | İNTERNET KAYNAKLARI | YAYINLAR | ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ |

BİRİNCİL KAYNAKLAR

| | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı | %1 |
| 2 | e-dergi.atauni.edu.tr İnternet Kaynağı | <%1 |
| 3 | KILIÇ, Taşkın and ÇAKICI, Ahmet Burhan. "Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, 2016. Yayın | <%1 |
| 4 | acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı | <%1 |
| 5 | www.academia.edu İnternet Kaynağı | <%1 |
| 6 | ejercongress.org İnternet Kaynağı | <%1 |
| 7 | polen.itu.edu.tr İnternet Kaynağı | <%1 |

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

| | | | |
|-----------------|-----------------------------|------------------|-------------|
| Adı | AYŞE | Soyadı | KARADAŞ |
| Doğ.Yeri | ADAPAZARI | Doğ.Tar. | 11.07.1985 |
| Uyruğu | T.C. | TC Kim No | 54376492112 |
| Email | aysegulserkaradas@gmail.com | Tel | 05064741497 |

Eğitim Düzeyi

| | Mezun Olduğu Kurumun Adı | Mez. Yılı |
|-----------------|---|-----------|
| Doktora | İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi | 2012-2018 |
| Yük.Lis. | İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi | 2008-2011 |
| Lisans | İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi | 2004-2008 |
| Lise | Adapazarı Atatürk Süper Lisesi | 1999-2002 |

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

| | Görevi | Kurum | Süre (Yıl - Yıl) |
|----|-----------------------|--|------------------|
| 1. | Öğretim Görevlisi | Balıkesir Üniversitesi | 2014- |
| 2. | Yoğun Bakım Hemşiresi | Sakarya Yenikent Devlet Hastanesi | 2011-2014 |
| 3. | Acil Servis Hemşiresi | Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi | 2009-2011 |

| Yabancı Dilleri | Okuduğunu Anlama* | Konuşma* | Yazma* | YDS/Yök Dil | (Diğer) Puanı |
|-----------------|-------------------|----------|--------|-------------|---------------|
| Yök Dil | İYİ | İYİ | İYİ | 61,5 | |
| | | | | | |

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

| | Sayısal | Eşit Ağırlık | Sözel |
|----------------------|-------------|--------------|-------|
| LES Puanı | 71,2 (ALES) | | |
| (Diğer) Puanı | | | |

Bilgisayar Bilgisi

| Program | Kullanma becerisi |
|-----------|-------------------|
| MS Office | İyi |
| SPSS | İyi |
| | |

Yayımları/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri

1. Karadaş, A., Duran, S., Ergün, S. Hemşirelik Öğrencilerinin Hemşirelikte Araştırma Gelişmelere Karşı Farkındalık ve Tutumlarının Belirlenmesi. Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi, 2015; 5: 1-18.
2. Çalışkan T, Duran S, Karadaş A, Ergün S, Tekir Ö. Kanser hastalarının yaşam kalitesinin ve sosyal destek düzeylerinin değerlendirilmesi. Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2015; 17(1): 27-36.
3. Duran, S., Ergün, S., Çalışkan, T., Karadaş, A. Hemşirelik Öğrencilerinin Yeme Tutumları ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. Sted, 2016; 25(1): 6-12.
4. Kaynak, S., Selçuk Tarı, K., Karadaş, A. Bandırma Devlet Hastanesi Yenidoğan İşitme Taraması Sonuçları. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi 2016; 1(2): 9-12.
5. Duran S., Karadaş A., Kadder E. Hemşirelik öğrencilerinin Tolerans düzeyleri ile öfke kontrolleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sdü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2016;7(3):39-44.
6. Karadaş A, Duran S, Kaynak S. Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi 2017; (1): 1-8. DOI: 10.22312/sdusbed.224956.
7. Karadaş A, Duran S, Doğu Ö. [Servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterlik düzeylerinin belirlenmesi: Balıkesir ve Sakarya örnekleri](#). Mersin Univ Sağlık Bilim Derg 2017; 10(1):54-64.
8. Duran S, Karadaş A, Kaynak S. Hemşirelik Öğrencilerinin Olumsuz Otomatik Düşünceleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. Kocaeli Medical J 2017; 6; 2: 30-37.

Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

1. Gökgöz, G., Karadaş, A. “Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Örgütlenme Düzeylerinin Değerlendirilmesi. 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 22-26 Nisan 2015, Kayseri, Poster Bildiri”
2. Günay, B., Olu A., Işıklı, Ç., Karadaş, A. “Hemşirelik Öğrencilerinin Profesyonel Davranışları Uygulayabilme Durumlarının Belirlenmesi. 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 22-26 Nisan 2015, Kayseri, Poster Bildiri”

3. Karakaş, F., Er, Ş., Karadaş, A., Duran, S., Ergün, S. “Hemşirelik Birinci Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 22-26 Nisan 2015, Kayseri”
4. Er, Ş., Karakaş, F., Karadaş, A., Ergün, S. “Hemşirelerin Profesyonellik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 22-26 Nisan 2015, Kayseri, Poster Bildiri”
5. Işıklı, Ç., Olu, A., Günay, B., Karadaş, A., Yaşar, Ö. Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Uyumu ve İyimserlik Düzeylerinin Belirlenmesi. (Sözel Bildiri). 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 22-26 Nisan 2015, Kayseri
6. Ergün, S., Çalışkan, T., Duran, S., Karadaş, A. “Çizgi Filmlerin Çocukların Davranışları Üzerindeki Etkisinin Anne Görüşlerine Göre İncelenmesi, 8. Ege Pediatri ve 4. Ege Pediatri Hemşireliği Kongresi, 10-13 Haziran 2014, İzmir, Poster Bildiri”
7. Kaymak Özsezer, G., Ceylan, G., Yaşar, Ö., Uygun H., Karadaş, A. Hemşirelerin Dedikodu ve Söylenti Hakkında Tutum ve Görüşlerinin İncelenmesi. 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 22-26 Nisan 2015, Kayseri, Poster Bildiri”
8. Gözeten, A., Akkaya, İ., Kaynak, S., Karadaş, A., Çevik, C., Ergün, S. Balıkesir’de Bir Asm Bölgesinde Yaşayan Kişilerde Doğum Sonu Geleneksel Uygulamaların Tercih Edilme Sıklığı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. I.Halk Sağlığı Hemşireliği Kongresi, 17-20 Haziran 2015, İzmir, Poster Bildiri
9. Karadaş, A., Duran, S., Doğu, Ö. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Yönetmelik Yeterliklerinin Belirlenmesi: Balıkesir ve Sakarya Örnekleri. 5. Ulusal Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Kongresi, 24-25 Ekim 2015, Ankara, Poster Bildiri.
10. Karadaş, A., Kaynak, S., Tekir, Ö. Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin atılganlık düzeylerinin belirlenmesi. III. Hemşirelikte Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar Sempozyumu, 5-6 Kasım, Bursa, Poster Bildiri
11. Karadaş, A., Tekir, Ö., Kaynak, S. Sağlık Yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. III. Hemşirelikte Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar Sempozyumu, 5-6 Kasım, Bursa, Poster Bildiri

Özel İlgi Alanları (Hobileri): Müzik dinlemek, Seyahat etmek.