

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**GÜÇ MESAFESİNİN İŞE YABANCILAŞMAYA
ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kübra Nur GÜZEL

Enstitü Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM

Haziran – 2022

Kübra Nur GÜZEL tarafından hazırlanan “Güç Mesafesinin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu tez, 21/06/2022 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM

Sakarya Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Musa Said DÖVEN

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C.	Sayfa : 1/1
	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	
	İŞLETME ENSTİTÜSÜ	
	TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	

Öğrencinin	
Adı Soyadı	: Kübra Nur GÜZEL
Öğrenci Numarası	: Y189047010
Enstitü Anabilim Dalı	: Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	: Sağlık Yönetimi
Programı	: <input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	: Güç Mesafesinin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma
Benzerlik Oranı	: % 13

Sakarya Üniversitesi Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

..... / / 20....
İmza
Öğrenci

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafınca yapılmış olup, **yeniden değerlendirilmek üzere**@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

..... / / 20....
İmza
Danışman

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı:

Tarih: / / 20....

İmza:

<input type="checkbox"/> KABUL EDİLMİŞTİR	Enstitü Birim Sorumlusu Onayı
<input type="checkbox"/> REDDEDİLMİŞTİR	
EYK Tarih ve No:	

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılma aşamasında, öncelikle çalışmayı kabul eden çok kıymetli danışman hocam *Dr. Öğr.Üyesi Mustafa YILDIRIM'a* ve çalışmama değerli katkılarda bulunan hocam *Özgün ÜNAL'a* içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bu vesileyle bugüne kadar verdikleri tüm emekler için bütün hocalarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Bugünlere gelmemde emeklerini asla ödeyemeyeceğim maddi, manevi her koşulda yanımda olan, varlığına binlerce kez şükrettiğim canım babam *Veysel NALBANT*, üniversite ikinci sınıfta vefat eden canım annem *Nazlı NALBANT'a* bugüne kadar asla hakkını ödemeyeceğim emekleri için en büyük destekçime çok teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde yanımda olan yakın arkadaşım *ZÜLEYHA KAÇAR'a* çok teşekkür ederim. Değerli hayat arkadaşım *MÜCAHİT GÜZEL'e* evliliğimizin ilk dönemlerinde olan sabrı ve desteğinden dolayı çok teşekkür ederim.

Kübra Nur GÜZEL

21.06.2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: GÜÇ VE GÜÇ MESAFESİ	4
1.1. Güç ve Güce İlişkin Kavramlar	4
1.2. Gücün Kaynakları	5
1.2.1. Weber Güç Kaynakları Sınıflandırılması	5
1.2.2. Mechanic Güç Kaynakları Sınıflandırılması	6
1.2.3. Dyer (1979) Güç Kaynakları Sınıflandırılması	6
1.2.4. Etzioni Güç Kaynakları Sınıflandırılması	6
1.2.5. Frenc ve Raven Güç Kaynakları Sınıflandırması	7
1.2.5.1. Ödüllendirme Gücü	7
1.2.5.2. Yasal Güç	8
1.2.5.3. Zorlayıcı Güç	8
1.2.5.4. Uzmanlık Gücü	9
1.2.5.5. Karizmatik Güç	9
1.2.5.6. Bilgiye Dayalı Güç	9
1.3. Hofstede'nin Kültürel Değerlerinin Boyutları	10
1.3.1. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu	11
1.3.2. Bireycilik – Kolektivizm Boyutu	12
1.3.3. Erillik – Dişillik Boyutu	12
1.3.4. Uzun-Kısa Dönem Oryantasyonu Boyutu	13
1.3.5. Müsamaha-Kısıtlama Boyutu	14
1.3.6. Güç Mesafesi Boyutu	15
1.4. Güç Mesafesi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	18
BÖLÜM 2: İŞE YABANCILAŞMA	21

2.1.Yabancılaşma Kavramı	21
2.2.Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi	23
2.2.1.Friedrich Hegel ve Yabancılaşma	23
2.2.2.Feuerbach ve Yabancılaşma.....	23
2.2.3.Marx ve Yabancılaşma.....	24
2.2.4. Durkheim ve Yabancılaşma	25
2.2.5.Melven Seeman ve Yabancılaşma	25
2.2.6.Eric Froom ve Yabancılaşma	25
2.2.7.Herbert Marcuse ve Yabancılaşma	26
2.2.8.Adam Smith ve Yabancılaşma	26
2.2.9.Jean Jacques ve Yabancılaşma.....	26
2.3.İşe Yabancılaşma ve Boyutları.....	26
2.3.1.Güçsüzlük	28
2.3.2.Anlamsızlık	28
2.3.3.Kuralsızlık (Normsuzluk)	29
2.3.4.Yalıtılmışlık	29
2.3.5.Kendine Yabancılaşma	30
2.4.İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler.....	30
2.4.1.Bireysel Nedenler:	31
2.4.2.Örgütsel Nedenler	31
2.4.2.1.Örgüt Büyüklüğü	31
2.4.2.2.Yönetim Biçimi	32
2.4.2.3.Çalışma Koşulları	32
2.4.2.4.Örgüt İklimi	32
2.4.2.5.Bilgi Akışı	32
2.4.3.Çevresel Nedenler	33
2.4.3.1.Ekonomik Yapı.....	33
2.4.3.2.Teknolojik Yapı.....	33
2.4.3.3.Toplumsal ve Kültürel Yapı	33
2.5. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	33
2.6. Güç Mesafesi Algısı ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki	35
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	37

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi;	37
3.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı;	37
3.3. Veri Toplama Süreci;	38
3.4. Araştırmanın Kısıtlılıkları	38
3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	38
3.6. Veri Analizi	39
BÖLÜM 4: BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	41
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	53
KAYNAKÇA	58
EKLER.....	71
ÖZGEÇMİŞ.....	80

KISALTMALAR

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- AGFI** : Düzenlenmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)
- CFI** : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)
- CMIN/DF** : Serbestlik değerinin ki-kareye oranı
- GFI** : Uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index)
- IFI** : Artımlı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)
- IBM** : International Business Machines
- İİBF** : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- RMSEA** : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
- SRMR** : Standardize Kök Ortalama Kare Kalıntı (Standardized Root Mean Square Residual)
- TOEM** : Türkiye Olimpiyat Eğitim Merkezi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	: Belirsizlikten Kaçınma Derecesi (UAI) Boyut Özellikleri	11
Tablo 2	: Bireycilik-Toplulukçuluk Boyutu	12
Tablo 3	: Erillik ve Dişilik Arasındaki 10 Temel Farklılık	13
Tablo 4	: Uzun-Kısa Dönem Oryantasyonu	14
Tablo 5	: Müsamaha-Kısıtlama Boyutu.....	14
Tablo 6	: Güç Mesafesi Boyutlarını Özellikleri	16
Tablo 7	: 76 Ülke ve Üç Bölgeye İlişkin Güç Mesafesi İndeks Değerleri	17
Tablo 8	: İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	42
Tablo 9	: Güç Mesafesi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	43
Tablo 10	: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	43
Tablo 11	: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	44
Tablo 12	: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	44
Tablo 13	: Ölçek İfadelerine Katılımcıların Verdikleri Yanıtların Ortalamaları.....	45
Tablo 14	: İşe Yabancılaşma ve Güç Mesafesi Arasındaki İlişki.....	46
Tablo 15	: Güç Mesafesi Algısının İşe Yabancılaşmaya Etkisi	46
Tablo 16	: Güç Mesafesi Algısının Güçsüzlük Boyutuna Etkisi.....	46
Tablo 17	: Güç Mesafesi Algısının Kendine Yabancılaşmaya Etkisi.....	47
Tablo 18	: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizi	47
Tablo 19	: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Fark Analizi	48
Tablo 20	: Katılımcıların Yaşlarına Göre Fark Analizi	49
Tablo 21	: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi	50
Tablo 22	: Katılımcıların Çalıştıkları Hastanedeki Görevlerine Göre Fark Analizi.....	51

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İşe Yabancılaşma Boyutları.....	27
Şekil 2: İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler	30
Şekil 3: Araştırmanın Modeli	39

Tezin Başlığı: Güç Mesafesinin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	
Tezin Yazarı: Kübra Nur Nalbant	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım
Kabul Tarihi: 21.06.2022	Sayfa Sayısı: viii (önkısım)+71(tez)+9 (Ek)
Anabilimdalı: Sağlık Yönetimi	
<p>Bu çalışmanın amacı algılanan güç mesafesinin işe yabancılaşma üzerine etkisini sağlık çalışanları üzerinden belirlemektedir. Çalışma nicel araştırma olarak kurgulanmış olup, veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Formun ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümünde Mottaz (1981)'in geliştirdiği “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Yumuk (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 7 soru yer almakta ve toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Formun üçüncü bölümünde Yoo, Donthu ve Lenartowicz (2011:201) tarafından geliştirilen, Saylık (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan, Hofstede'nin ileri sürdüğü kültürel boyutları bireysel seviyede ölçen Bireysel Kültürel Değerler Ölçeği'nin güç mesafesi boyutu kullanıldı. Yapılan analiz sonuçlarına göre güç mesafesi ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Katılımcıların güç mesafesi algılarının işe yabancılaşma düzeylerine etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucunda; güç mesafesi algısı işe yabancılaşmayı pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir. Bulunan sonuçlardan yola çıkarak sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı arttıkça işe karşı da yabancılaşma düzeylerinin arttığı bulunmuştur. Buna göre hastane içerisindeki üst pozisyonda bulunan kişiler çalışanlara karşı mesafe durumunu ayarlamaları önemli bir rol oynamaktadır. Aksi takdirde sağlık hizmetleri gibi insan hayatının söz konusu olduğu kuruluşlarda, çalışanların işe yabancılaşmaları kaçınılmaz olacaktır. Yöneticiler, hastane gibi çalışma ortamının çok yoğun olduğu bir ortamda çalışanları teşvik edecek aktivite vb. uygulamalar ile motive edebilir ve böylelikle çalışanların işe yabancılaşmalarının önüne geçebilir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Güç Mesafesi, İşe Yabancılaşma, Güç, İşe Yabancılaşma Düzeyi	

Title of Thesis: The Effect of Power Distance on Work Alienation: A Study on Health Workers	
Author: Kübra Nur Nalbant	Supervisor: Assist. Prof. Mustafa Yıldırım
Date: 21.06.2022	Np: viii (Pre text)+71 (main body)+ 9(App)
Department: Health Management	
<p>This study aims to determine the effect of perceived power distance on work alienation through health workers. The study was designed as quantitative research, and a three-part questionnaire was used as a data collection tool. In the first part of the form, questions about the demographic characteristics of the participants were included. The “Work alienation Scale” developed by Mottaz (1981) was used in the second part. The Turkish validity and reliability were done by Yumuk (2011). The scale consists of three sub-dimensions: powerlessness, meaninglessness and self-enstrangement. There are seven questions in each dimension, consisting of twenty-one questions. In the third part of the form, the power distance dimension of the Individual Cultural Values Scale, which was developed by Yoo, Donthu, and Lenartowicz (2011:201), adapted to Turkish by Saylık (2019), and measures the cultural dimensions put forward by Hofstede at the individual level, was used. As a result of the correlation analysis regarding Work Alienation and Power Distance, there is a positive and significant relationship between the power distance perceptions of the participants and their work alienation. As a result of the regression analysis conducted to determine the effect of the participants’ power distance perceptions on their work alienation levels, power distance perception has a positive and significant effect on work alienation. Based on the results, it was found that as the power distance perception of healthcare professionals increased, their level of alienation from work also increased. Accordingly, the people in the upper positions in the hospital play an important role in adjusting the distance against the employees. Otherwise, employees will inevitably be alienated from work in organizations where human life is at stake, such as health services. Managers, in an environment such as a hospital where the working environment is very busy, activities, etc. to, encourage employees can motivate with applications and thus prevent the alienation of employees from work.</p>	
Keywords: Power Distance, Work Alienation, Strength, Level of Alienation from Work	

GİRİŞ

Güç, insanoğlunun varoluşundan beri süregelen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan içinde yaşadığı toplum içerisinde elinde bulunan güç kaynağını kullanmaktadır. Bununla birlikte en çok incelenen kavramlardan biri olan güç, toplumsal ve örgütsel alanda pek çok yöne şekil vermektedir.

Güç insan yaşamındaki her çeşit iletişim ve etkileşimin vazgeçilmez parçalarından birisidir (Bayrak:2000: 22). Güç, insan yaşamında kültür ile birlikte farklılık gösteren bir kavramdır. Her organizasyonun kendi içerisinde bir kültürü barındırdığını göz önünde bulundurursak, organizasyon içindeki yönetici-çalışan arasındaki güce bağlı olarak mesafe durumunun ortaya çıktığının, bu ilişkiye bağlı olarak da çalışanın işe karşı tutumlarının etkilendiğinin söylenmesi mümkündür. Güç mesafesi, bireylerin eşitsizlik ile ilgili problemlerine yönelik farklı çözümleriyle ilgilidir (Hofstede, 2011: 8). Güç Mesafesi diğer üyeler ile karşılaştırıldığında güç bakımından daha güçsüz olan örgüt ve üyelerinin gücün eşitsiz dağılımını kabullenme derecesidir (Hostede: 1994: 28).

Güç mesafesinin yüksek veya düşük olması, bireyler tarafından geliştirilen tutumların da farklılaşmasına neden olmaktadır. Buradan hareketle güç mesafesi yüksek olduğunda çalışan bireyin işine karşı da yabancılaştığı görülmektedir. Günümüzde yabancılaşma çalışan kişilerin sosyo-psikolojik problemlerine etki etmektedir ve kişiler üzerinde negatif etkileri bulunmaktadır (Aytaç, 2005).

Güç mesafesi ve işe yabancılaşma ile ilgili literatür incelendiği zaman konuları bir arada tutan çalışmalara rastlanılmamıştır. Özellikle güç mesafesi ile ilgili çalışmalar literatürde oldukça sınırlı kalmaktadır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında güç mesafe algısının işe yabancılaşma düzeyine etkisini ortaya koymak amacıyla planlanan çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde güç ve güce ilişkin kavramlar tartışılmış, gücün kaynakları ve Hofstede'nin kültürel değerlerinin boyutlarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde yabancılaşma ve işe yabancılaşma kavramı tartışıldıktan sonra yabancılaşmanın tarihsel gelişimi, boyutları, sebepleri ve sonuçları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın veri toplama aracı, veri toplama süreci, araştırmanın kısıtlılıkları, araştırmanın modeli ve hipotezleri,

veri analizinde kullanılan yöntemler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise araştırmanın bulguları değerlendirilmiş olup, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu, güç mesafesinin işe yabancılığa etkisinin sağlık çalışanları üzerinden araştırılmasıdır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, güç mesafesinin işe yabancılığa üzerindeki etkisinin sağlık çalışanları üzerinden incelenmesidir. Güç mesafesi arttıkça ya da azaldıkça işe yabancılığa düzeyinde de herhangi bir yükselme veya düşüş meydana gelir mi sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışanların sosyo-domografik özelliklerinin güç mesafesi algılarında ve işe yabancılığında anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığının belirlenmesi çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Çalışmanın sağlık çalışanlarında güç mesafesi ve işe yabancılığa konularına odaklanması ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi belirlemesi bakımından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Önemi

Geçmişten günümüze kadar güç mesafesi ve işe yabancılığa değişkenleri ile ilgili ayrı olarak farklı sektörlerde çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ancak yapılan çalışmalar arasında sağlık çalışanlarına yönelik güç mesafesi ve işe yabancılığa değişkenlerini birarada kullanan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın alandaki boşluğu doldurularak, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini, Sakarya’da faaliyette bulunan kamu ve özel hastanedeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel yöntem kullanılmış olup, üç bölümden oluşan anket formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. İlk bölümde çalışanların demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Mottaz (1981)’in geliştirdiği “İşe Yabancılığa Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Yumuk (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek güçsüzleşme boyutu, anlamsızlaşma boyutu, kendine yabancılığa boyutu olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise Yoo, Donthu ve Lenartowicz (2011: 201) tarafından geliştirilen, Saylık (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan, Hosftede’nin kültürel boyutlarını bireysel düzeyde ölçen Bireysel Kültürel Değerleri Ölçeği içerisinde bulunan

güç mesafesi alt boyutu kullanılmıştır. Sakarya’da yaşayan kişilerin tamamına erişim zorluğu olduğundan dolayı çalışmada belli bir kesime hitap eden sağlık çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Araştırmada örneklem belirlemede kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 363 katılımcıya ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar IBM SPSS 24.0 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri, korelasyon analizi, bağımsız örnekler t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında ($p=0,05$) gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Kısıtlıkları

Yapılan çalışma, Covid-19 pandemi döneminin etkilerinin devam etmesi ve bu dönemde örneklem olarak seçilen grubun risk altında olması anket formlarının dağıtımını ve geri dönüş alınması aşamalarını zorlaştırmıştır. Çalışmaya ilişkin veri toplama süreci 01.03.2022- 01.05.2022 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Bu tarihler arasında Sakarya’daki sağlık çalışanları çalışmamızın evrenini teşkil etmektedir. Çalışmanın evreni, Sakarya’da bulunan özel, kamu ve eğitim araştırma hastaneleri ile sınırlı tutulmuştur. Zaman ve bütçe bakımından Sakarya dışında olan hastanelerdeki sağlık çalışanları araştırmanın kapsamına dâhil edilememiştir.

BÖLÜM 1: GÜÇ VE GÜÇ MESAFESİ

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak güç ve güce ilişkin kavranlar, gücün kaynakları ve Hofstede'nin Kültürel değerlerinin boyutları üzerinde durulacaktır.

1.1. Güç ve Güce İlişkin Kavramlar

Güç insanın doğal hayatının ve yapısının ayrılmaz bir parçasıdır. Güç, bireyin veya grubun diğer kişileri kendi istekleri doğrultusunda etkileme kapasitesidir (Yukl, 2006: 199). Günlük yaşamda kişiler tarafından yüksek oranda hissedilmesine rağmen çok fazla dile getirilmeyen hatta kişilerin bahsetmekten bile kaçtığı bir kavram olan güç, bireysel ve toplumsal birçok yöne şekil vermektedir (Kemikkıran, 2015: 318). Güçlü olmayı istemek bireyin güdülerinden sayılmaktadır.

Güç kavramı genelde formal olan ilişkilerde görülmekte fakat gücün etkisinin ise informal ilişkilerde daha çok uygulanabilir olduğu gözlemlenmektedir. Güç teorisi resmi olan bir teori değildir fakat insanların birbiri ile olan ilişkilerinde görülmektedir. Güç ve etki arasındaki tüm sosyal etkilerin paylaşılan genel varsayımlarıdır (Deutsch ve Gerard, 1955; Festinger, 1950, 1953, 1954; French ve Raven , 1959; Kelman, 1958). İnsanların günlük yaşamda diğer kişileri etkilemeleri veya etki altında kalmaları sürekli karşı karşıya geldikleri bir durumdur. Kişiler arasındaki etkileşim ile insanlar inandıkları fikri destekleyebilir veya değiştirebilir, belli bir amaca ulaşmak için diğer insanları inandıkları fikre ikna edebilir ve kendi istedikleri şekilde kişileri yönlendirebilmeleri mümkün olabilmektedir (Çalışkur, 2016: 33). Soyut bir kavram olan güç (Vecchio, 1988: 258), çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Vrazalic ve Gould, 2000; Kırel, 1998: 4). French ve Raven (1959:261), gücü başka kişileri etkisi altına alma kapasitesi olarak ifade etmektedir. Güç, bir işi yaptırabilme, örgütteki faaliyetlere, çıktılara ve sonuçlara daha önceden dahil olabilmek anlamına gelmektedir (Mintzberg, 1983: 4).

Hellriegel vd (1986; akt. Kırel, 1998: 5-6) güç tanımlarından yola çıkarak gücün ortak özelliklerini ortaya koymuştur.

- Bir birey diğer bireylerin, bir topluluk ise diğer toplulukların üzerinde güç oluşturmaktadır. Bundan dolayı güç kişiler arasındaki etki durumunu sembolize eden sosyal bir olgudur.

- Kişisel değişimler ve durumlar karşısındaki aktif ilişkileri içeren güç, kesin veya değiştirilemez değildir. Astlar üzerinde etki gücü büyük olan bir kişi ilerleyen dönemlerde bu gücü kaybedebilir ve artık kullanamayabilir.

1.2. Gücün Kaynakları

Güç kaynakları, gücün ne şekilde ve nereden kaynaklandığı sorularına verilen bir cevaptır. Güç kaynakları, bilgiden, görüntüden, fiziki kuvvetten, paradan, yetki durumundan, yetenek durumundan ve daha önce edinilmiş tecrübeden, liderlik yeteneklerinden, organizasyon içerisindeki geçmiş dönemde göstermiş olduğu başarı vb. etmenlerden oluşmaktadır (Ağçay, 2015: 54).

Uluslararası yayınlar incelendiğinde odağında; gücün kaynakları arasındaki ilişki (Rahim vd., 2001; Rahim, 2004), güç kaynaklarının doğruluğu ve gücün tanımlanması (Rahim ve Magner,1996), gücün tabiatını, kaynaklarını (French ve Raven, 1959; Lusch, 1976; Kanter, 1981, Cobb, 1984, Isaac, 1987; Rahim, 1988, Manduate ve Dorado, 1998) farklı açılardan inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir. Türkçe yazın incelendiğinde ise odak noktasının son dönemlerde sosyolojiden yönetim bilimlerine, sağlık kuruluşlarından yükseköğretim kurumlarına, işletmelerden fabrikalara kadar çeşitli konularda toplandığı görülmektedir. Bunlara örnek olarak; Bayrak (2000); Çörekçioğlu (2014), Başaran ve Duygulu (2014), Kemikkıran (2015), Kızarıklı vd. (2016), Çalışkur (2016) yaptıkları çalışmalar gösterilebilir.

Yöneticilerin sahip oldukları güç kaynakları ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bunlar arasında (Baltaş Demir, 2020: 62-79), “Lider Üye Etkileşiminin Çalışan Performansına Etkisinde Güç Kaynaklarının Aracılık Rolü” tez çalışmasında güç kaynakları için yapılan sınıflandırmalara yer vermiştir. Yazar ilgili sınıflandırmaları; Weber Güç Kaynakları Sınıflandırılması, Mechanic Güç kaynakları sınıflandırılması, Dyer Güç Kaynakları Sınıflandırılması, Etzioni Güç Kaynakları Sınıflandırılması, French ve Raven Güç Kaynakları Sınıflandırılması olarak sıralamıştır.

1.2.1. Weber Güç Kaynakları Sınıflandırılması

Güç kavramını toplum içerisinde yer alan bireyin tüm zorluklara karşı arzularını gerçekleştirme ihtimali olarak tanımlamaktadır (Weber, 1978: 53). Weber için “Güç kavramı sosyolojik bir bakış açısından çok kapsamlı bir kavramdır. Bireyin sahip olduğu tüm düşünülebilir nitelikleri ve içerisinde bulunduğu ortamın yine tüm algılanabilir

etmenleri bireyi kendi isteklerini gerçekleştirebilmek için diğerlerini etkileyebilecek bir konuma sokabilir” şeklinde ifade etmiştir (Erkutlu, 2003: 40; Weber, 1947: 153).

Weber için yetki herkesi kapsayan bir kavramdır. Karizmatik, geleneksel ve yasal olarak yetki durumlarını sembolize eden üç farklı güç türü olduğunu belirtmiştir. Karizmatik yetki, yöneticide bulunan olağan dışı ve kişileri etkisi altına alan özellikleri ile ilgilidir. Geleneksel yetki, zamanından beri gelen gelenek ve görenekleri temelinde barındıran gücün isteğe bağlı uygulamasını içerebilmektedir. Yasal yetki, kişinin bulunduğu statüden dolayı sahip olduğu başka kişilerin davranış şeklini belirleme durumudur (Erkutlu, 2003: 39).

1.2.2. Mechanic Güç Kaynakları Sınıflandırılması

Güç, kuvvet olmaksızın ortaya çıkmayan, neticesinde ise tutumla sonuçlanan bir kavramdır (Mechanic, 1962: 351). Mechanic’e göre örgüt içerisinde hiyerarşik yapı da bulunan astlar gücü elinde bulunduran yetkilileri bilgileri sayesinde yönlendirmektedir.

1.2.3. Dyer (1979) Güç Kaynakları Sınıflandırılması

Bir bireyin diğer bireyi etkileme durumunun değerli kaynaklara ya da diğerlerini etkilemede mümkün koşullara hakim olmasından kaynaklandığının altını çizmektedir (Dyer, 1979: 85). Dyer, kişilerin güç kaynaklarını kullanarak diğer kişileri etkileyeceğini belirtmektedir. Dyer’e göre güç kaynakları: Fiziksel güç, ödüllendirme ve cezalandırma gücü, pozisyon gücü, uzmanlık gücü, ilişki, muhakeme gücü, karizmatik güç, duygu, bilgi gücü, direnme, yasal güç ve sembolik değerler olarak belirlemiştir (Dyer, 1979: 86).

1.2.4. Etzioni Güç Kaynakları Sınıflandırılması

Yöneticinin diğer çalışanlar üzerindeki etkisini tanımlamaktadır, ayrıca organizasyonda uyum ve itaati sağlamak için güç uyguladığını ifade etmektedir. Etzioni (1997), organizasyon şekline yönelik yenilikçi bir tutumla “Uyum Kuramı’nı” ortaya atmıştır. Etzioni Güç Kaynakları Sınıflandırılmasında, organizasyon içerisindeki kişilere karşı kullanılan güç modellerine ve kişilerin göstermiş olduğu üyelik modeline göre sınıflandırmaktadır (Lunenburg, 2012: 1).

Yukarıdaki yazarların sınıflandırmaları olguya farklı farklı boyutlardan bakılması noktasında katkı sunsa da Frenc ve Raven (1959) tarafından oluşturulan sınıflandırma ilgili tüm boyutları birleştirici bir özellik taşımaktadır.

1.2.5. Frenc ve Raven Güç Kaynakları Sınıflandırması

Weber, Lewin ve Dahl'ın güç ile ilgili yaptığı araştırmaları kapsamaktadır (Weber, 1947; Lewin, 1935; Dahl, 1957).

Buna göre lider, gücünü beş kaynaktan almaktadır. Bunlar ödül, yasal, zorlayıcı, uzmanlık ve karizmatik güç olarak kabul edilmektedir. Yasal, ödüllendirme ve zorlayıcı güç, üstlerin astların davranışlarını değiştirmede uyguladıkları statü temelli "Sert Güç Kaynakları" olarak sınıflandırılmıştır (Daft, 1993: 536). Diğer güç türleri olan karizmatik ve uzmanlık gücü ise bireysel güç türleri arasında ifade edilmektedir (Arslanargun, 2009: 78). French ve Raven (1959) tarafından yapılan beşli sınıflandırmaya ilerleyen dönemde Raven (1965) bilgiye dayalı güç kaynağını ilave etmiştir (Meydan, 2010: 41). Aşağıda French ve Raven (1959) tarafından yapılan beşli sınıflandırma detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

1.2.5.1.Ödüllendirme Gücü

Ödüllendime gücü, ödül verme becerisine sahip olan bireyin elinde bulundurduğu güç olarak tanımlanmaktadır. Ödül gücünde yönetici veya liderin çalışanlarını birtakım araçlarla yapılan iş karşısında ödüllendirmesini kapsamaktadır. Bu araçlara örnek olarak terfi, maaş artışı, görev ve sorumluluklarını arttırma, işleri onlar için daha cazip hale getirecek unsurlar ekleme ödüllendirme gücünün kaynakları arasında sayılmaktadır. Yetkili pozisyonunda bulunan kişinin, ödül verme amaçlarını etkili bir şekilde kullanması ve hakkaniyetli bir şekilde dağıtabilmesi astlarını etkilemek için önemli bir kaynağı elinde bulundurduğu anlamına gelmektedir (Titrek ve Zafer, 2009: 662).

Yöneticiler sahip oldukları ödüllendirme yetkisini uygularken dikkat etmesi gereken bazı noktalar vardır:

- Ödüllendirme kişinin örgüte yaptığı katkısından dolayı verildiğinde ödüllendirilmiş olurken, kişinin hak ettiği noktada verilmediğinde ise ceza olarak görülmektedir.
- Organizasyonların mevcut ödül stoğu ile sınırlı olmaktadır.

- Ödüllendirme veya cezalandırma yalnızca kısa dönemli olarak sonuçlanmaktadır, uzun dönemde süreklilik göstermesi beklenilemez.
- Organizasyonda ödül verme yalnızca üst pozisyonda bulunan bir kişiye ait değildir. Çalışanlar çoğu zamanda üst pozisyonda bulunan kişiler tarafından ödüllendirilse de çalıştığı diğer kişiler tarafından takdir edilmek de isterler (French ve Raven, 1959).

1.2.5.2.Yasal Güç

Organizasyon içerisindeki hiyerarşiden dolayı ve yöneticinin organizasyon içerisindeki pozisyonundan kaynaklanan güçtür. Birey bulunduğu statüden dolayı diğer kişileri etkileme gücünü ve kişiler üzerindeki otoritesini kullanmaktadır (Eraslan, 2004: 162). Bir kişi yönetici olarak seçildiğinde, çoğu çalışan yöneticinin talimatlarına uyarak iş faaliyetlerini gerçekleştirmek zorunda olduğunu anlamaktadır (Daft, 2009: 426). Bu güç tanımında, çalışanlar yöneticinin emirlerini yerine getirmeye kendilerini zorunlu hissetmektedirler. Yasal güç, yöneticinin astını etkilemek için yasal hakka sahip olduğunu ve astın da bu gücü kabullenme algısı olarak görülmektedir (French ve Raven, 1959: 263).

1.2.5.3.Zorlayıcı Güç

Bir grupta bulunan üyeleri belirli bir harekete yönlendirmek için maddi ve manevi olarak zorlama durumudur (Şimşek, 2001: 58). Zorlayıcı güç, çalışanın yönetici tarafından kendisinden beklenen görevi gerçekleştiremediğinde, yönetici tarafından cezalandırılmayı beklemesini ifade etmektedir. Böylece çalışan; çalışma hayatında, yönetici tarafından tehdit edilmesine karşılık gelen ceza ile karşılaştığında, negatif değerler içerisinde olacaktır (French ve Raven 1959: 263). Cezalar sert ve tutarsız olduğu durumlarda beklenmedik sonuçlar ortaya çıkabilir (Akyüz, Kaya ve Aravi, 2015: 75). Ödüllendirme gücünün tersi olarak görülmektedir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 388).

Bir çalışan beklentinin üzerinde performans gösterdiğinde karşılık olarak maaşına ek prim verilmesi ödüllendirme gücüne temel teşkil edebileceği gibi, bir çalışanın beklenen performansın altında kalması sonucu olarak yöneticisi tarafından uyarılması zorlayıcı güce örnek olabilmektedir.

1.2.5.4.Uzmanlık Gücü

Bir kişinin özellikli bilgiye sahip olmasından kaynaklanan beceri ile yeteneklerinin kabul görmesini ifade eden güç türüdür. Bir kişi gerçek bir uzman olarak kabul edildiğinde, diğerleri onun üstün bilgisinden dolayı onunla birlikte hareket etmektedir. Liderler kadar danışmanlar da uzmanlık gücüne sahip olabilir (Daft, 2009: 427). Örneğin, yönetim danışmanların tavsiyelerine uyabilir, çünkü bu danışmanlar kendi alanlarında üst düzey bir uzmanlığa sahip olarak algılanır (Elias, 2008: 270). Hekimlerin uzmanlığa ve dolayısı ile uzmanlık gücüne sahip olduğu genel olarak kabul edilir: Çoğumuz hekimlerin tavsiyelerine göre hareket ederiz. Bilgisayar Uzmanları, Muhasebeciler, Ekonomistler, Psikologlar ve diğer uzmanlar uzmanlıklarının bir sonucu olarak gücü kullanırlar (Robbins ve Judge, 2015: 415).

1.2.5.5.Karizmatik Güç

Liderin, kişisel özellikleri ve kişiliği, diğer kişiler tarafından beğeniliyor ve takdir ediliyorsa, gruptaki diğer kişiler lider ile kendilerini bağdaştırıyorsa lider gibi olmak isteyecek ya da bir lider kadar başarılı olmak isteyecektir. Çalışan kişilerin lider karşısında hayranlık duymaları sebebi ile varolan bu etki durumu karizmatik güç olarak ifade edilmektedir (Daft, 2014: 537).

1.2.5.6.Bilgiye Dayalı Güç

Bilgiye dayalı güç, diğer güç kaynaklarına nazaran kişinin etkilemesinden “bağımsız” olarak ifade edilmektedir (Deutsch ve Gerard, 1955).

Bilgi gücüne dayanan etkileme, kişinin lidere uyması için sebep-sonuca ilişkin, mantığı esas alan sebepler ile ikna etme durumudur. Zamanla bu kabullenme ve lidere itaat liderin denetlemesi olmadan sürdürülmektedir (Raven, 1965: 11).

Uzmanlık gücü ve bilgiye dayalı güç bazen birbiri ile karıştırılmakta ve birbirinden ayırt edilmesi zor olmaktadır. Bilgiye dayanan güç, etkisi altında kalan kişi tarafından belirli bir seviyeye kadar uzmanlık gücünü algılamasından sonra meydana gelmektedir (Collins ve Raven, 1969). Diğer bir deyişle, uzmanlık gücü örgüt içerisinde bulunan üye tarafından en başta gelen etki kaynağı iken, örgüt içerisinde çalışan diğer kişilerin bilişsel durumuna uyum sağladıktan sonra bu etki durumu liderden ayrı olarak sürdürülebilmektedir (Hovland vd., 1949). Uzmanlık gücü, yöneticiye bağımlı daha önce

olmayan bir bilişsel yapı meydana getirirken, bilgiye dayalı güç diğer kişiler tarafından ayrı bir bilişsel yapı ortaya çıkarmaktadır (French ve Raven, 1959: 156).

Bir kişinin ya da grubun diğer kişilerin tutum ve davranışlarını etkilemesinde kişiyi anlamak ve davranışlarını anlamlandırmak önemlidir. Bireyler doğumdan hemen sonra sosyal etkileşimler sonucunda bir kültür içinde yoğrulmaktadır. Phatak (2000), kültür sürecinin doğumdan başlayarak birey için işlemeye başladığını ifade etmektedir. Kültür toplulukları birbirinden ayıran özgün düşünme ve davranma şekilleri olarak tanımlanmaktadır. Sargut'a göre kültür, bir topluluğu diğer bir topluluktan ayıran düşünme biçimidir (Sargut, 1994).

Kültürün anlaşılması için yapılan birçok çalışma mevcuttur (Handy,1993; Deall ve Kennedy,1982 ve Hofstede,1980). Bu çalışmalar arasında en çok kabul gören, çalışmaların çoğunda atıf yapılan ve ana tema olarak işlenen, kapsamı açısından araştırmalarda en fazla kullanılan Hofstede'nin Kültürel Değerler Kuramı olmaktadır. Hofstede'nin Kültürel Değerler Kuramı çalışmanın temel konularındandır. Aşağıda Hofstede'nin Kültürel Değerler Kuramı'ndaki her boyut detaylı bir şekilde incelenmiştir

1.3.Hofstede'nin Kültürel Değerlerinin Boyutları

Hofstede, bireylerin yaşadıkları toplumun içindeki kültürden etkilenebileceklerini ifade etmektedir. Hofstede kültür özelliklerini, evrensel norm ve kurallar ile kişilerin kişisel özelliklerini barındıran karakteristik yapıları ile geliştirdiği üç aşama ile açıklamaktadır. Birinci safhada, doğuştan gelen norm ve kurallar, ikinci safhada bireyin içinde bulunduğu kültüre ait norm ve kurallar bulunmaktadır. Son safhada ise; doğuştan gelen veya sonradan kültürün etkisiyle kazanılan norm ve kural ile ilişkisi bulunmayan kişilerin zihinsel ve karakteristik özellikleri ile ilgilidir ve farklı durumların en çok görüldüğü aşamadır (Bing, 2004).

IBM şirketinde çalışan Geert Hofstede, kültürleri karşılaştırmak için bir araştırma yapmıştır. Türkiye'nin aralarında bulunduğu 53 ülke ve 116 bin çalışan kişi üzerine yapılan çalışmada kültürel olarak farklılıkları ölçmeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda ise kültür kavramının dört boyutla açıklanacağını tespit etmiştir. Bu boyutlar ise; güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplulukçuluk, erilik-dişilik boyutudur. Yapılan çalışmanın daha çok batı kültürüne yönelik olduğu eleştirilerinden dolayı 23 asya ülkesinde 2300 öğrenciye yapılan anketler neticesinde uzun-kısa dönem yönelimi boyutu da ilave edilmiştir (Kutschker ve Schmid, 2011). Sonrasındaki

çalışmalarda ise müsamaha-kısıtlama boyutu da eklenerek kültürün altı boyut ile ifade edilebileceği ortaya konulmuştur (Hofstede vd.,2010).

Çalışmanın bu bölümünde Hofstede tarafından öne sürülen, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplulukçuluk, erillik-dişilik, güç mesafesi ve sonradan dâhil edilen kısa-uzun zamanlı uyum boyutu ve müsamaha-kısıtlama boyutu ele alınacaktır.

1.3.1.Belirsizlikten Kaçınma Boyutu

Bir toplumun belirsiz durumları tehdit edici olarak kabul etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001: 91). Hofstede, toplum içerisinde bulunan kişilerin belirsizlik karşısında ne şekilde strateji uygulayacaklarını veya belirsizlik durumundan nasıl kaabileceklerini aşamalı olarak belirlemiştir (Güven, 2018: 50). Belirsizlikten kaçınma, kişiler tarafından görevleri hangi ölçüde kontrol edip edemediklerine bağlı fikirleri içermekte; kişilerin kanunlar, yönetmelikler vb. ilkelere bağlı olma seviyesi ile ifade edilmektedir. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek oranda olduğu topluluklarda kişiler, kendilerini savunmak ve minimum zararlı durumun üstesinden gelebilmek için gelecek zamanda ortaya çıkması beklenen bütün tehlikelere karşı tedbirli davranırlar (Ay, 2014; Gegez vd., 2003: 87-91). Yasalar tarafından net bir çizgi ile belirlenen belirsizlikten kaçınma yüksek olan kültürlerde, ağır ve katı davranışlar söz konusudur. Aksi olduğu durumlarda yani belirsizliğin az olduğu kültürlerde yenilikler, değişiklikler ve farklılıklar yadırganmamaktadır (Dursun, 2013: 2). Belirsizliğin az olduğu toplumlarda, belirsizlik durumu ortaya çıktığında toplum bunu bir tehdit olarak görüp üzerine gitmektedir. Bu şekildeki toplumlar risk almaktan korkmazlar. Bu toplumlarda daha düşük stres düzeyi, günlük yaşam ile ilgili iyi niyet ve düşük iş stresi gibi durumlardan söz edilebilir (Bakan vd., 2004: 86). Hofstedenin çalışmasına göre, Türk toplumunun kültürel yapısında belirsizlikten kaçınma boyutunun yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (ğt ve Kocabacak, 2008: 154).

Tablo 1: Belirsizlikten Kaçınma Derecesi (UAI) Boyut zellikleri

Düşük Belirsizlikten Kaçınma	Yüksek Belirsizlikten Kaçınma
Hayatın doğasında var olan belirsizlikler kabul edilir ve normal bir durum olarak düşünülür.	Hayatta var olan belirsizlikler mücadele edilmesi gereken sürekli bir tehdit olarak görülmektedir.
Kolaylık, düşük stres, öz kontrol, düşük kayęı mevcuttur.	Daha yüksek stres, duygusallık, kayęı, nevroitiklik mevcuttur.
Öznel sağlık ve esenlik konusunda daha yüksek puanlar vardır.	Öznel sağlık ve esenlik konusunda düşük puanlar vardır.
Olağan dışı kişilerin ve fikirlerin toleransı: farklı olan şey merak duymaktır.	Olağandışı kişilerin ve fikirlerin hoşgörüsüzlüğü: farklı olan şey tehlikelidir
Belirsizlik ve kargaşa ile rahatlıkla başa çıkılır.	Netlik ve planlamaya ihtiyaç duyulur.

Öğretmenler "Bilmiyorum" diyebilir	Öğretmenlerin tüm sorulara cevap vermesi beklenir.
İş değiştirmek problem değildir.	İşlerin sevmeseler bile işlerinde kalmak isterler
Yazılı veya yazılı olmayan kurallardan hoşlanmazlar.	İtaat edilmese bile kurallara duygusal olarak ihtiyaç duyarlar.
Politikada, vatandaşlar yetkililere karşı kendilerini yeterli olarak görürler.	Politikada, vatandaşlar yetkililere karşı kendilerini yetersiz hissederler ve görürler
Din, felsefe ve bilim: rölativizm ve ampirizm vardır.	Din, felsefe ve bilimde: nihai gerçeklere ve büyük teorilere olan inanç vardır.

Kaynak: Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-25

1.3.2. Bireycilik – Kolektivizm Boyutu

Hofstede (2001) için bireycilik ve toplulukçuluk boyutu, kişilerin kendileriyle ve toplum içerisindeki etkileşimleri ile ilgilidir. Bireycilik düzeyi fazla olan topluluklarda kişilerin birbirleri ile ilişkileri oldukça zayıftır ve kişiler yalnızca kendilerini ve çekirdek yapıda bulunan ailelerini önemsemektedirler, bundan kaynaklı olarak “biz” düşüncesinden daha çok “ben” yönelimli olarak yetişmektedirler (Yie ve Bothello, 2010).

Tablo 2: Bireycilik-Toplulukçuluk Boyutu

Bireycilik	Toplulukçuluk
Herkes sadece kendisi ile veya kendisinin yakın çevresi yani ailesi ile ilgilenmektedir	İnsanlar geniş ailelerde veya onları koruyan klanlarda doğmaktadır.
Ben düşüncesi hakimdir.	Biz düşüncesi hakimdir.
Kişi kendi düşüncesini savunur.	Kişiler topluluk düşüncesini savunur. Uyum her zaman korunmalıdır.
Beklenen kişisel görüş: Bir kişi bir oy	Grup tarafından daha önceden belirlenmiş görüşler ve oylar mevcuttur.
Kuralların ihlali suçluluk hissine yol açmaktadır.	Kuralların ihlali utanç hislerine yol açmaktadır.
Konuşmalarında ben kelimesinin kullanılması vazgeçilmezdir.	Konuşmalarında ben kelimesini kullanmaktan kaçarlar.
Eğitiminin amacı nasıl öğrenileceğini öğrenmektir.	Eğitimin amacı nasıl yapılacağını öğrenmektir.
Görev ilişkilerinden üstünde gelmektedir.	İlişkiler görevin üstünde gelmektedir.

Kaynak: Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-25

1.3.3. Erillik – Dişillik Boyutu

Hofstede (2001), erkekler ve kadınlar arasında beklentiler doğrultusunda farklılık olduğunu ifade etmiştir. Buna göre erkeklerin amaca ulaşmasında kariyer ve para gibi unsurlar önemliken kadınlar açısından bakıldığında insan ilişkileri, diğer kişilere yardım ve çevre koruması vb. sosyal amaçların daha önemli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre topluluklarda erkeklerden maddi gerekliliklerin karşılanması beklenirken kadınlardan beklenen görev çocukları ile ilgilenmesidir (Hofstede, 2001: 279).

Eril bir toplumda kadın ve erkek özellikleri birbirlerinden net bir şekilde ayrılmıştır. Bu gibi toplumlarda erkekler daha rekabetçi iken kadınlar ise daha hassas ve alçakgönüllüdür (Wilson, 2004: 183).

Dişil toplumlarda kadın ve erkek özellikleri birbirleri ile bağdaşmaktadır. Kadın ve erkekler aynı derecede hassas ve alçakgönüllüdür (Hofstede, 2001: 297).

Tablo 3:Erillik ve Dişilik Arasındaki 10 Temel Farklılık

Dişilik	Erillik
Duygusallık minimumdur ve sosyal rol cinsiyetler arasında farklılaşmaktadır.	Duygusallık maksimumdur ve sosyal rol cinsiyetler arasında farklılaşmaktadır.
Erkek ve kadınlardan mütevazı ve sevecan olması beklenmektedir.	Erkekler kendine güvenmeli ve istekli olmalıdır, kadınlar ise kendine güvenebilir veya istekli olabilir.
Aile ve iş arasında belli bir orantı vardır.	İş ise aileden daha da üstündür.
Sempatik olmak zayıflık olarak görülmektedir.	Güçlü olmak hayranlık olarak görülmektedir.
Hem babalar hem de anneler gerçeklerin ve duyguların üstesinden gelebilmektedir.	Babalar gerçeklerin anneler duyguların üstesinden gelebilmektedir.
Hem erkek hem de kadınlar ağlayabilirler fakat asla kavga etmemelidirler.	Kadınlar ağlayabilir, erkekler ağlayamaz; erkekler rekabetçi olmalı, kadınlar ise rekabetçi olmamalıdır.
Çocukların sayısına karar verme görevi anneye aittir.	Ailenin büyüklüğüne karar verme görevi babaya aittir.
Birçok kadın politik pozisyonlara seçilmektedir.	Az kadın politik pozisyonlara seçilmektedir.
Din, diğer kişilere odaklanır.	Din, tanrı ve tanrılara odaklanır.
Cinsiyet hakkındaki tutumlara bakıldığında; cinsiyet ilişki kurma yolu olarak görülmektedir.	Cinsiyet hakkındaki ahlaki tutumlara bakıldığında; cinsiyet performans gerçekleştirme yolu olarak görülmektedir.

Kaynak: Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-25

1.3.4.Uzun-Kısa Dönem Oryantasyonu Boyutu

Hofstede'nin batı bölgesindeki kültürel değerleri daha fazla önemsemesi doğu bölgesindeki kültürel değerleri ise ihmal etmesi yönündeki eleştiriler neticesinde doğu topluluklarının da bir kültürel değer unsuru olduğunu belirten şekilde beşinci kültürel boyut olarak ilave edilmiştir (Bukowski ve Rudnicki, 2018).

Boyut ayrıca Konfüçyüs Dinamizmi olarak da adlandırılmıştır. 1985'te Hong Kong'da Bond tarafından revize edilen Çin Değerleri Anketinin 23 ülkeye uygulanması ile geliştirilmiştir (Hofstede ve Bond, 1984).

Uzun dönem oryantasyonuna bakıldığında gelecek, devamlılık, birbiri ile uyum durumu ve tasarruf gibi unsurlara odaklanırken; kısa dönem oryantasyonuna bakıldığında ise, geçmiş ve günümüz arasındaki kültürel değerler, örf ve adetler gibi kültürel değerlere odaklandığı görülmektedir (Hofstede, 2005).

Tablo 4: Uzun-Kısa Dönem Oryantasyonu

Kısa Dönem Oryantasyonu	Uzun Dönem Oryantasyonu
Hayattaki en önemli olaylar geçmiş dönemde veya günümüzde gerçekleşir.	Hayatki en önemli olaylar gelecek dönemde gerçekleşecektir.
Bireysel istikrar ve durağanlık: İyi kişi her zaman aynı olmaktadır.	İyi bir kişi durumlara uyum sağlar.
Ne iyi veya neyin kötü olduğu hakkında genel yönergeler mevcuttur.	İyi ve kötünün ne olduğu şartlara bağlıdır.
Örf -adetler kutsal olmaktadır.	Örf-adetler değişmekte olan şartlara göre değişebilir.
Zorunluluklar tarafından yönlendirilen aile hayatı mevcuttur.	Paylaşılan görevler tarafından yönlendirilen aile hayatı mevcuttur.
Bir kişinin kendi ülkesi ile gurur duyması gerekir.	Başka ülkelere bakarak öğrenmeyi denerler.
Başkalarına hizmet etmek önemli bir hedeftir.	Tasarruf etme ve hırs önemli bir hedeftir.
Harcama ve tüketim var olmaktadır.	Tasarruf önerileri, mevcut fonlar yatırım amaçlı kullanılır.
Öğrencilerin başarılı veya başarısız olması şans ile ilgili olan bir durumdur.	Öğrencilerin başarılı olması çabaya, başarısız olması ise çaba eksikliğine dayanmaktadır.
Fakir ülkelerin gelişmesi ağırdır ya da hiç olmamaktadır.	Ülkelerin ekonomik olarak hızlı bir şekilde gelişmesi refahın belli bir seviyesine kadardır.

Kaynak: Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-25

1.3.5. Müsamaha-Kısıtlama Boyutu

Bu boyut, Hofstede'nin kültürel boyutlarına sonradan eklenen bir boyuttur. Inglehart tarafından dünya değerler anketi neticesinde oluşturulan bir boyuttur (Hofstede vd., 2010; Inglehart ve Baker, 2000).

Müsamahalı olan kültürlerde bireysel tatmin, insan ihtiyaçlarını karşılamada hayattan keyif alma gibi değerler önemli olurken; kısıtlanmış kültürlerde insan davranışları sosyal norm ve kurallar ile kısıtlandığı görülmektedir (Hofstede vd., 2010).

Tablo 5: Müsamaha-Kısıtlama Boyutu

Müsamaha	Kısıtlama
Daha fazla oranda insan kendilerinin çok mutlu olduğunu ifade eder.	Daha az insan mutludur.
Kişisel yaşamda kontrol algısı hakimdir.	Kişisel yaşamda çaresizlik algısı bana ne oluyor kendi işim değil düşüncesi mevcuttur.
Pozitif duygu durumlarının hatırlanma ihtimali daha yüksek olmaktadır.	Pozitif duygu durumlarının hatırlanma ihtimali daha azdır.
Eğitim seviyesi nüfus oranlarına göre yüksek olan ülkelerde: doğum oranlarıda yüksek olabilmektedir.	Eğitim seviyesi nüfus oranlarına göre yüksek olan ülkelerde: daha düşük doğumlar görülmektedir.
Çoğu insan aktif bir şekilde sporda yer alabilmektedir.	Daha az insan aktif bir şekilde sporda yer almaktadır.
Yeterli gıdaya sahip olan ülkelerde; obez insanların yüzdesi yüksektir.	Yeterli gıdaya sahip olan ülkelerde; obez insanların yüzdesi düşüktür.
Zengin ülkelerde; Yumuşak cinsiyet kuralları mevcuttur.	Zengin ülkelerde; katı cinsiyet kuralları mevcuttur.
Ülke düzenini kurmak daha önceliklidir.	Ülke nüfusunda her 100 bin kişi başına bir polis memuru düşmektedir.

Kaynak: Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-25

1.3.6.Güç Mesafesi Boyutu

Toplumlarda kişiler arası ve sosyal yapı içerisinde gücün dengesiz dağılımı ile görülen eşitsizlik ile ilgilidir (Hofstede, 2001; Hofstede vd., 2010; Hofstede, 1983).

Güç mesafesinin yüksek olduğu topluluklarda; hiyerarşik yapı içerisinde üstte bulunan kişilerin haklı olmalarında doğruyu bilmeleri önemli değildir; hiyerarşik yapı içerisinde üstte olmaları haklı olmaları için yeterli görülmektedir (Sargut, 2010: 182).

Bazı toplumlarda bireyler açısından gücün eşit olmayarak dağılması çok normal karşılanırken bazı toplumlarda ise bu durum doğal bir şekilde karşılanmamakta ve bu eşitsizlik ile başa çıkmaya çalışmaktadırlar (Hatch, 1997: 207).

Güç mesafesi ile ilgili puanlamada IBM içerisinde benzer statülerde olan fakat farklı ulustan çalışan kişilere aynı anket sorularının sorulmasıyla ortaya konulmuştur (Hofstede, 1994: 24). Çalışan kişilere toplamda üç soru sorulmuş olup, aynı ülke içerisinde yer alan vatandaşların aldıkları puanların ortalamalarına bakılarak ülkelerin güç mesafe indeksi bulunmuştur.

Güç mesafe indeksini belirlemek için sorulan sorular şu şekildedir:

- Çalışan kişiler, yöneticileri ile olan anlaşmazlık durumlarında bu durumu belirtmekten hangi sıklıkla korku duymaktadırlar? (1-5 arası çok sık- çok nadir arasında derecelendirilmektedir).
- Çalışan kişilerin üst pozisyondakilerin veya patronlarının gerçek karar verme şekline yönelik algılamaları.
- Çalışan kişilerin üst pozisyondakilerin veya patronlarının karar verme şekillerinden hangilerini seçtikleri (Hofstede, 1994: 60).

Hofstede (1994: 26), yaptığı çalışma sonucunda ülkelerin güç mesafesine yönelik aldıkları puanları ve aldıkları puanlar ile ilgili sıralamayı göstermiştir. Türkiye bu puan sıralamasında 66 puan alarak 18. Sırada yer almış ve güç mesafesi yüksek olan toplumlar arasında bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte Malezya, Guatemala ve Panama gibi ülkelerde güç mesafe durumu en yüksek olurken, Avusturya, Danimarka ve İsrail gibi ülkelerde ise güç mesafe durumunun en düşük olduğu görülmüştür.

Kısacası güç mesafesi indeks puanlaması bir ülke içerisindeki bağımlı olma durumu ile ilgilidir. Güç mesafesi düşük olan ülkelerde çalışan kişiler üst pozisyondaki kişilere olan bağımlılığı sınırlı düzeydedir ve çalışan kişi üst pozisyondaki kişileri yalnızca danışma

aracı olarak görür. Bu durumda çalışan kişi ve üst pozisyonda çalışan kişi arasında bir bağımsızlık olduğu ifade edilmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde ise çalışan kişiler üst pozisyonda bulunan kişilere gözle görülebilir bir şekilde bağımlıdır. Bu bağımlı olma durumundan dolayı yöneticinin otokratik ya da babacan biçimde olmasını tercih ederler veya bu bağımlılık durumunu kesinlikle istemezler (Hofstede, 1994: 27).

Güç Mesafe durumunun yüksek olduğu Çin’de işgörenler üzerine yapılan bir çalışmaya göre, işgörenlerin üstlerine karşı olan güvenleri ve ilişkileri üzerinde önemli derecede negatif etki olduğu bulunmuştur (Zhou, Li ve Yan, 2015).

Almanya, Finlandiya ve Avusturya vb. güç mesafesinin düşük olduğu ülkelerde gücün eşitsiz dağılımı pek fazla kabul edilen bir durum değildir (Hofstede,1997). Bu tür topluluklarda hiyerarşi olması eşitsizlikle bağdaştırılmakta ve verilen kararlarda astlara danışılır (Hofstede,2011).

Tablo 6:Güç Mesafesi Boyutlarını Özellikleri

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Gücün kullanımı, iyi ve kötü kriterleri içerisinde yasal olmalıdır.	Güç, meşruiyeti önemsizdir ve iyiliğin veya kötülüğün önemi temel toplum gerçeğidir.
Ebeveynler çocuklarına eşit olarak muamele ederler.	Ebeveynler çocuklarına itaat etmeyi öğretir.
Yaşlı insanlara karşı ne korkulur ne de saygı duyulur.	Yaşlı insanlara hem saygı duyulur hem de korkulur.
Öğrenci merkezli eğitim uygulanmaktadır.	Öğretmen merkezli eğitim uygulanmaktadır.
Hiyerarşi, kolaylık sağlamak için kurulan rol eşitsizliği anlamına gelir.	Hiyerarşi, varoluşsal eşitsizlik anlamına gelir.
Astlar, kendilerine danışılmasını beklerler.	Astlar, ne yapacaklarının söylenmesini beklerler.
Çoğulcu hükümetlerde, oy çokluğuna dayalı bir sistem vardır ve hükümetler barışçıl bir şekilde değişir.	Otokratik hükümetlerin varlığı dolayısıyla, atamaya dayanan ve devrim niteliğinde değişiklikler meydana gelir
Yolsuzluk azdır, skandallar siyasi kariyerlerin sonunu getirir.	Yolsuzluk fazladır, skandallar göz ardı edilir.
Gelir dağılımı toplumda eşit dağıtılır	Gelir dağılımı toplumda dengesiz dağıtılır
Dinler inanların eşitliğini vurgu yapar	Dinler inanların hiyerarşik düzeyini vurgu yapar

Kaynak: Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-25

Tablo 6, Güç Mesafesi boyutuyla ilişkili olduğu gösterilen doğrulama araştırması yapan ulusal topluluklar arasındaki farklılıkların seçimini listelemektedir (Hofstede, 2011: 10).

Hofstede (2010), Güç Mesafesi indeks puanlarını 76 ülke için listelemiştir. Doğu Avrupa, Latin, Asya ve Afrika ülkelerinde daha yüksek güç mesafesi olmaya meyilli iken Almanya ve İngilizce konuşan batı ülkelerinde daha düşük güç mesafesi mevcuttur.

Tablo 7: 76 Ülke ve Üç Bölgeye İlişkin Güç Mesafesi İndeks Değerleri

Puan Sıralaması	Ülke Ya da Bölge	Güç Mesafesi Puanı	Puan Sıralaması	Ülke Ya da Bölge	Güç Mesafe Puanı
1-2	Malezya	104	39-40	Belçika	61
1-2	Slovakya	104	39-40	Uruguay	61
3-4	Guatemala	95	41-42	Yunanistan	60
3-4	Panama	95	41-42	Güney Kore	60
5	Filipinler	94	43-44	İran	58
6	Rusya	93	43-44	Tayvan	58
7	Romanya	90	45-46	Çek Cumhuriyeti	57
8	Sırbistan	86	45-46	İspanya	57
9	Surinam	85	47	Malta	56
10-11	Meksika	81	48	Pakistan	55
10-11	Venezuela	81	49-50	Kanada'da Eyalet	54
12-14	Arap Ülkeleri	80	49-50	Japonya	54
12-14	Bangladeş	80	51	İtalya	50
12-14	Çin	80	52-53	Arjantin	49
15-16	Ekvator	78	52-53	Güney Afrika	49
15-16	Endonezya	78	54	Trinidad	47
17-18	Hindistan	77	55	Macaristan	46
17-18	Batı Afrika	77	56	Jamaika	45
19	Singapur	74	57	Letonya	44
20	Hırvatistan	73	58	Litvanya	42
21	Slovenya	71	59-61	Estonya	40
22-25	Bulgaristan	70	59-61	Lüksemburg	40
22-25	Fas	70	59-61	ABD	40
22-25	İsviçre	70	62	Kanada Toplamı	39
22-25	Vietnam	70	63	Hollanda	38
26	Brezilya	69	64	Avustralya	38
27-29	Fransa	68	65-67	Kosta Rika	35
27-29	Hong Kong	68	65-67	Almanya	35
27-29	Polonya	68	65-67	Büyük Britanya	35
30-31	Belçika Cumhuriyeti	67	68	Findandiya	33
30-31	Kolombiya	67	69-70	Norveç	31
32-33	El Salvador	66	69-70	İsveç	31
32-33	Türkiye	66	71	İrlanda	28
34-36	Doğu Afrika	64	72	İsviçre	26
34-36	Peru	64	73	Yeni Zelanda	22
34-36	Tayland	64	74	Danimarka	18
37-38	Şili	63	75	İsrail	13
37-38	Portekiz	63	76	Avusturya	11

Kaynak: Hofstede, G. (1994). The business of international business is culture. *International Business Review*, 3(1), 1-14.

1.4. Güç Mesafesi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Alanyazında güç mesafesine ilişkin çeşitli araştırmalar mevcuttur. Genel bir değerlendirme yapıldığında, güç mesafesi olgusunun farklı olgularla ve/veya farklı örneklemeler üzerinden araştırmaya konu edildiği görülmektedir¹.

Akyürek (2001) Türk silahlı kuvvetlerinde güç mesafesi ve iletişime olan etkisini incelediği çalışmasında, güç mesafesi ve iletişimin boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altay (2004) üniversite öğrencileri üzerine yaptığı ve güç mesafesi, erilik-dişilik ve belirsizlikten kaçınmanın başarıya olan etkisini incelediği çalışmasında, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Terzi (2004), güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma özelliklerinin üniversite öğrencileri tarafından nasıl algılandığının belirlenmesine yönelik yaptığı çalışmasında, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akyol (2009), örgüt kültürünün güç mesafesi boyutunun örgüt içerisindeki liderlik tarzları arasındaki ilişkisini incelediği çalışmasında, güç mesafesi düzeyi ile tepe yöneticinin iş odaklı liderlik tarzını sergileme düzeyi arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Macit (2010), öğrencilerinin iletişim tarzları üzerinde kültürel değerlerin etkisinin olup olmadığını araştırdığı çalışmasında, belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi boyutlarının, yüksek bağlamlı iletişim üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ve beklenenin aksine güç mesafesi ile yüksek bağlamlı iletişim arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Jahangirov (2012) Nanoteknoloji firmasında çalışanlar üzerinden cam tavan engeli ve güç mesafesi algısı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, çalışanların güç mesafesi algıları ve cam tavana ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Deniz (2013), ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, öğretmenlerin genel olarak algıladıkları güç mesafesi ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uslu (2013) bir devlet üniversitesindeki akademik ve idari personel üzerinden güç mesafesi algısının örgütsel güvene etkisini incelediği çalışmasında, çalışanların güç mesafesi algısı ile örgüte güven boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yayık (2017), güç mesafesini sosyal sermaye üzerine etkisini araştırdığı çalışmasında, güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında pozitif

¹ İlgili literatürün detaylı değerlendirmesi için bkz. Ek 4.

yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulus (2018) Kastamonu sosyal güvenlik İl Müdürlüğü çalışanları üzerinden çalışanların güç mesafe ve örgütsel adalet algılarının politik davranışlar ile ilişkisini incelediği çalışmada, güç mesafesi ve örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uğur (2019) Üniversitedeki Yüksek lisans öğrencileri üzerinden güç mesafesi ile siyasi yeterlik arasındaki ilişkiyi kişilik ara değişkeni üzerinden incelediği araştırmasında, güç mesafesi ile siyasi yeterlilik arasında negatif yönlü bir ilişki, güç mesafesi ile öz disiplin arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Şen (2019) medya çalışanı kadınlarda güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısı açısından cam tavan engellerini incelediği çalışmada, istismarcı yönetici davranışı ile güç mesafesi arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gül (2019) İstanbul ili Sultagazi ilçesindeki 69 okulda görev yapan öğretmenler üzerinden okullardaki güç mesafesinin lider üye etkileşimi üzerine olan etkisini incelediği çalışmada, güç mesafesi algısı ile lider üye etkileşimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Batmaz (2019) bir devlet kurumunda memur ve sürekli işçi statüsünde çalışan bireyler üzerinden algılanan güç mesafesi ile iş yaşamında yalnızlık duygusu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, güç mesafesi algısı ile iş yaşamında yalnızlık duygusu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunda ulaşmıştır. Göl Dede (2019), öğretmenlerin güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tekin (2021) seçilen Ticaret ve Sanayi Odasına üye 69 firmanın yöneticileri ve çalışanları üzerinden hizmetkar liderlik ve lider üye etkileşimine Hofstede'nin güç mesafe kültür boyutunun etkisini incelediği çalışmada, hizmetkar liderlik ile lider üye etkileşimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu fakat güç mesafesi algısının bu ikili ilişkide düzenleyici bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Şeremet (2021), sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünü araştırdığı çalışmada, güç mesafesi ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dökmeci (2021), güç mesafesi algısı ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, güç mesafesi algısı ve cam tavan sendromu algısı arasındaki anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sülüş Örenç (2022), okul müdürlerinin yalnızlığı ile örgütsel güç mesafesi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, örgütsel güç mesafesinin orta düzeyde olduğunu, genellikle yalnızlık yaşamadıklarını ve örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Literatür incelendiğinde, sağlık sektöründe güç mesafesi ve işe yabancılaşma ilişkisi üzerinde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan bu çalışma ile alandaki bu boşluğun doldurulması amaçlanmıştır.

BÖLÜM 2: İŞE YABANCILAŞMA

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak yabancılaşma, yabancılaşmanın tarihsel gelişimi, işe yabancılaşma, işe yabancılaşma boyutları ve nedenleri ayrıntılı olarak ele alınacak olup sonrasında işe yabancılaşmanın sonuçları ve bu sonuçların güç mesafe algısına etkisi üzerinde durulacaktır.

2.1.Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı Latince “alienare” kelimesinden türemiştir. Bir şeyi izole etmek veya aktarmak anlamına gelir. Bu duruma İngilizcede “alienation” adı verilir. Bu kavramın temel anlamlarından biri geri çekilme veya bireyin kendisini soyutlanması olarak ifade edilmektedir (Kiraz, 2011: 148). Felsefi düşünce içerisinde terim ilk kez Hegel ve Fichte tarafından 19. Yüzyılın başlarında ortaya atılmış fakat dönem içerisinde yabancılaşma etkisi küçük gruplar arasında sınırlı kalmıştır. Bu anlamda kavramı ilk olarak kullanan araştırmacı Hegel, daha çok kökenine inen ilk düşünür ise Marx olduğu ifade edilebilir (Pappenheim, 1964: 13-14).

Kapitalist sistemin üretim ilişkileri gözlemlendiğinde, üretim unsurlarına sahip olan sermaye sahibi grup tarafından, tekniğe, bilgiye ve sanata yönelik becerilerini kullanarak üretim yapan çalışanların emeği sömürülmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004: 299-300). Fakat çalışanlar bu duruma razı gelmediklerinde, açıklıkla yüzleştirebileceklerinin farkındadırlar (Fromm, 1998: 86). Kapitalist sistem çalışanların becerilerini yok etmenin yanında, neyi, nasıl yapacakları konusunda da aşırı bir yaptırım uygulamaktadır. Çalışanların günlük rutin ve bunaltıcı hale gelen işleri aynı bir makine veya üretim bandı gibi düşünülmemektedir. İmkân olsa, çalışan yerine makinelerin konulması kaçınılmazdır. Ancak makinelerin bütün işleri yapması mevcut teknoloji ile mümkün olmadığından, mevcut sistemde insanın makineye dönüşmesi tercih edilmektedir (Macionis, 2005: 100). İnsan, yalnızca çalışma eylemine yabancılaşmamakta, aynı anda kendi elleri ile ortaya koyduğu ürüne de yabancılaşmaktadır. Şuanki ekonomik düzende, yapılan işin neticesinde çıkan ürün veya hizmet çalışana ait değil, kâr sağlamak ve artı değer kazanmak için onu pazarlayan kapital sahibine aittir. Marx bu nedenle işçinin uğraşıp ortaya koyduğu üründen daha fazlasını kaybettiğini ifade etmektedir (Macionis, 2005: 100-101).

Yabancılaşma Kavramı ile ilgili Yapılan Bazı Tanımlar;

Oxford sözlüğüne göre, Mann (2001) yabancılaşmayı devlet veya bireyin ait olduğu gruptan izole olma durumu ya da dâhil olmama durumu olarak açıklamaktadır. Horowitz (1966), yabancılaşmayı yoğun bir ayrılık olarak tanımlamıştır. Birincisi dünyanın nesnelere, ikincisi insanlardan ve üçüncüsü ortak fikirlerinden ayrılmasıdır.

Benzer bir şekilde Overend (1975), yabancılaşmayı insanın kendi bedeninden, doğadan, üretimden ayrılması olarak, diğer kişilerden ve nihayetinde benlikten ve ardından eşlik eden ilişkilerde rahatsızlık hissi olarak tanımlamıştır.

Kongar (2010), bireyin toplumsal olana kayıtsız kalarak kontrolünü kaybetmesi, kültürel ve fiziksel çevreden giderek yalnız ve çaresiz hissetme olarak tanımlamıştır.

Agarwal (1993) yabancılaşmayı, çalışanın işine gerektiği kadar önem vermemesi ve işe gerektiği kadar vakit ayırmaması olarak ifade etmektedir. Yabancılaşma kendini sosyal ve kültürel ortamdan dışlanmış hissetme ve huzursuzluk hissini ifade eden bir duygudur. Ait olamama ya da hiçbir şey paylaşamama durumu, huzursuz bir farkındalık ya da başkalarıyla istenmeyen karşıtlık algısıdır (Hajda, 1961: 758-759).

Bolay (1996: 439); felsefi açıdan “Bir kişinin kaybettiği bir takım hususiyetleri kendisi dışındaki varlıkta bulunduğunu fark etmesi hali” olarak tanımlamaktadır.

Rosenthal ve Yudin (1997: 530) yabancılaşmayı “Gerek insansal ve sosyal aktivitenin ürünlerinin (emeğin ürünleri, para, sosyal ilişkiler vs) değişimini ve gerekse insanların özellik ve yeteneklerinin onlardan bağımsız ve onlara hükmeder hale gelişinin süreç ve sonuçlarını tasvir eden” kavram olarak tanımlamaktadır.

Doğan (1997: 7), yabancılaşma kavramını “sosyal bir ilişki içindeki aktif insanı (üretici, yaratıcı) ve onun aktivitesinin ürünü ile bu ürünlerin sosyal olarak dışa vurulmasını (nesnelleşmesi), belirli bir sosyal sistemle kaynaşması ile otonom biçimde (yani yaratıcının iradesinden bağımsız olarak) işlenmesini anlayabileceğimizi, bu ürünlerin ise belirli şartlarda iradeye ve üreticinin amaçlarına karşı olduğunu bazen de onun çıkarlarını ve hatta varlığını tehdit etmesi” olarak tanımlamaktadır.

Marx’a göre yabancılaşma kavramı insanın ortaya koyduğu ürünün elinden kaçıp kurtulması insana hem yabancı gelmesi hem de düşman olması durumudur (Hilav, 1995: 45).

2.2.Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi

Yabancılaşma kavramı, araştırmacılar tarafından farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Örnek olarak; Marx, yabancılaşma kavramına sosyalist bakış açısı ile odaklanırken, Feurbach ise Tanrı ve kişi arasındaki yabancılaşma kavramına odaklanmıştır. Aşağıdaki bölümde yabancılaşma ile ilgili olan teoriler görülmektedir.

2.2.1.Friedrich Hegel ve Yabancılaşma

Hegel 1807 yılında yayınlanan Tinin Fenomenolojisi (The Phenomenology of Spirit) eserinde ele aldığı yabancılaşma kavramı ile özne-nesne ilişkisini sorgulamaktadır (Hegel, 1986: 296-299). Hegel'den önce daha çok soyut boyut ve inanışlar çerçevesinde ele alınan yabancılaşma Hegel'in 1808 yılında yayımladığı "Phenomenology" eseri ile bu kavramın felsefi anlamda ilk defa kullanıldığı bir milat olmuştur (Fettahlıoğlu, 2006: 15). Hegel yabancılaşma kavramını insanın kendisi dışında hissettiği, varlıklarda (eşyada) yok olmuş, mahrumiyet içindeki ruhun durumu olarak tanımlar ve dış dünya, yabancılaşmış zihin durumundan çıkmaktadır. Onun ifadesinde "şuurlu süje (Tez)", "objeye (antitez)" ters şekilde meydana koyar. Fakat "obje (dış alem)" saçılarak kurtuluşa ulaşan süjeye yabancılaşmaktadır. Aynı zamanda Hegel "İnsanın tarihini yabancılaşmanın tarihi olarak" ifade etmektedir (Bolay,1996:440).

Hegel'e göre insan kendisi ile barışık, kendisini hissedilen ve düşünce odaklı bir varlık olarak değil ortaya koyduğu ürün ile hatırlandığını ifade etmektedir. Anlamının ve değerinin yok olduğu fikrine sahip olan insan varoluşu ve ruhani gerçekliği arasında bir mesafe oluşturmaktadır. Hegel için insan bağımsızlık yolunda, her adımında daha önce görülmeyen bir sınır inşa edilmekte, karşısına her seferinde yeni sınırlar çıkmaktadır. İnsan bir engelden kurtulduğunu düşünürken yeni bir engel ile karşılaşmaktadır (Hegel, 1982: 40-42).

2.2.2.Feuerbach ve Yabancılaşma

Ludwig Andreas Feuerbach yabancılaşmayı açıklarken, Hegel'in ortaya koyduğu felsefe sistemini eleştirerek tersini ortaya atmıştır. Feuerbach için, Hegel'in Geist olarak adlandırdığı Tin ya da Tanrı, kendine yabancılaşmış insandır. Feuerbach'ın felsefesinde dine yönelik eleştiriler de yer almaktadır ve yabancılaşma kavramı teolojiden antropolojiye doğru yönlendirmiştir (Aslan, 2018: 57).

Feuerbach, Hegel'in sözünü ettiği sistemin aksini savunmuştur. Hegel'in dile getirdiği "Mutlak Ruh" yani "Tanrı", Feuerbach'a göre "kendine yabancılaşmış" kişidir (Şirin, 2009: 165). "Feuerbach" yabancılaşmayı bireyin kendine has etkinliğinden çokça uzaklaşma nedeni ile gerçekleşecek zararları ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Şimşek vd., 2012: 54). Yabancılaşma durumunun yok edilmesi kişinin kendi varlığını insan olarak kabul etmesi ile ilgilidir. Bireyin akıl, irade, sevgi gibi özüyle ilgili birçok niteliği mevcuttur. İfade edilen bu üç özellik aynı zamanda bireyin gelişiminin araçlarıdır. Feuerbach, insanın özelliklerini kaybetmesi durumunda ve bunları Tanrı inancına bırakması durumunda yabancılaştığını belirtmiştir (Abaslı, 2018: 37-38).

2.2.3.Marx ve Yabancılaşma

Marx (2004: 82), Hegel'in bakış açısının, modern siyasal iktisadın bakış açısı olduğunu söylemektedir. Emek kavramının sadece olumlu tarafını görmektedir olumsuz olan tarafını görmemektedir. İnsanın dışlanma durumunda veya dışlanmış olmasında kendisi için oluşudur. (Marx, 2004: 81).

"Marx" yabancılaşma tanımını en iyi olarak iş durumunda meydana gelen "yabancılaşmış emek" 1844 yılındaki "ekonomik ve felsefi yazıları" kısmında geçmektedir. Öyleyse, yabancılaşmanın sebebi nedir? İlk olarak, gerçek emek işçinin dışındadır, yani işçiye ait olmamaktadır. Bununla birlikte çalışan kişi iş yaparken memnun ve mutlu hissetmemektedir. Kendisini zihinsel ve fiziki enerji olarak geliştiremez. İş yaparken bedeni yok olmuş, beyni enkaz bir haldedir. Bundan dolayı çalışan kişi yalnızca kendisini iş durumunun dışında hissetmemekte aynı oranda iş anında da kendisini dışarıda görmektedir. Çalışmadığı zamanlarda evde olur ve çalıştığı zamanlarda evde olmamaktadır. Bu sebeple yaptığı işte istekli değil, mecburidir ve yaptığı işi zoraki yapmaktadır. Dolayısıyla bir ihtiyacın gereksinimi değildir, sadece onun dışındakileri karşılama anlamı taşımaktadır. İş, uzak durulması gereken bir veba olarak görülmektedir. Çabanın dışındaki iş, işte olan kişiyi kendisine yabancılaştırmaktadır. Bunun sonucunda çalışan kişi için iş durumunun dışındaki dışsal faktörler kendisine ait olmayan bir durumu meydana getirmektedir. Dinde olduğu gibi kişinin hayal gücünden, kalbinden ve beyninden ayrı çalışır (Thornton, 1964: 36-37).

2.2.4. Durkheim ve Yabancılaşma

Durkheim yabancılaşma kavramının ağırlıklı olarak sosyolojik yönü üzerinde durmuştur. Topluma ait değer sistemlerinin ve toplumsal normların insanların davranışlarını, kişisel arzu ve isteklerini harekete geçirememekten kaynaklandığını ileri sürmüştür (Şimşek vd., 2012). Durkheim, yaptığı çalışmalarda anomi kavramını kullanmıştır. Anomi, başka bir deyişle kural tanımama ya da normsuzluk geçerliliğini kaybeden ve evrensel olarak yeni kuralların olmadığı bir toplumda insanları bir arada tutan ilişkilerin birbirinden ayrılması durumudur (Tükel, 2012: 37).

"Toplumsal İş Bölümü Üzerine" ve "İntihar" adlı eserlerinde üç tür anomi halinden bahsetmiştir. Bunlar;

- Ekonomik alanda iflasların artması,
- Ekonomik faaliyetlerde çoğunluk tarafından kabul edilmeyen işçi-işveren ilişkisi,
- Bilim alanında aşırı bölünmenin işgücüne olumsuz etkisidir (Şimşek vd., 2006).

2.2.5. Melven Seeman ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra Seeman'ın katkıları ile birlikte ilk defa ölçülebilir forma getirilmiştir (Bulut, 2010: 39). Seeman işe yabancılaşmayı sanayi toplumu veya endüstriyel yapı içerisindeki yerleşmiş bir kavram olarak tanımlamaktadır. Sanayi toplumu içerisinde yabancılaşan çalışan oranının yüksek olması nedeniyle yabancılaşma olgusunun yalnızca kişisel düzeyde araştırılmasının mümkün olmadığını ileri sürmektedir. Yabancılaşma kavramının siyasi ayrımcılık, ırkçılık, vakit israfı, toplumsal hareketlilik vb. birçok toplumsal sonucu ortaya çıkarabileceğini ifade etmektedir (Büyükyılmaz, 2007).

2.2.6. Eric Fromm ve Yabancılaşma

Fromm, yabancılaşma ile alakalı fikirlerini "Sağlıklı Toplum" kitabında "Yabancılaşma, modern bir toplumda bulunan hemen hemen her şeyi kapsadığından bireyin işi, tükettiği şeyler, etrafındaki kişiler ve kendisi ile ilişkisine kadar yayılır" biçimi ile ifade etmiştir (Fromm, 1955: 124).

2.2.7. Herbert Marcuse ve Yabancılaşma

Marksizm düşünceye sahip, yabancılaşma teorisinin modern yorumcularından biri olan Marcuse, “Gelişmiş sanayisi olan toplumda toplumun tek olarak boyutlaşması ve kalıplaşma dönemine girdiğinden dolayı tüm sosyal sınıf ve gruplar için yabancılaşmanın kaçınılmaz olduğunu ileri sürmektedir” (Tolan, 1980: 159).

2.2.8. Adam Smith ve Yabancılaşma

Adam Smith’e göre, çalışanlar için üretim süreci patronlar tarafından yönlendirildiğinde çalışan kişiler yaptıkları işe ve ortaya koydukları ürünlere yabancılaşabilmekte, iş paylaşımı ise çalışanları mesleki olarak uzmanlaştırarak, bakış açılarını sınırlandırmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 124).

2.2.9. Jean Jacques ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını temelini ortaya koyan Marx olmuştur. Fakat, ilk kez kullanan kişi Jean Jacques Rousseau olmuştur. Jean Jacques Rousseau, “Calvince Cenevre cumhuriyetinde gördüklerinden, bir halkın milletvekilleriyle temsil edilince kendi yaşayışına yabancılaştığını, halk olmaktan çıktığı neticesine varmıştır. Topluluk bir hükümetin aracı olabilirdi, ama hiçbir zaman ortak istemin aracı olamazdı. Olunca, devlet içinde kendine yabancılaşmak zorunda kalırdı.” (Tunalı, 2003: 107).

2.3. İşe Yabancılaşma ve Boyutları

Yapılan birçok çalışmada işe yabancılaşma konusunda farklı terimler kullanılmıştır. Marx (1844) ve Weber (1947) işe yabancılaşmanın, bireyin işe karşı, kişinin içinde bulunduğu durum (ya da hissettiği) dışlanma duygusunu ifade eden bir kavram olduğunu tartışmışlardır. Onlar öncelikli olarak iş özerkliğinden kaynaklanan bir eksiklik olduğunu savundular.

Aiken ve Hage (1966: 497)’e göre işe yabancılaşma, işgörenlerin bir taraftan mesleki normları gerçekleştirememesi ile ilgili yaşamış olduğu düş kırıklığı duygusunu tanımlarken diğer taraftan kariyer ve profesyonel gelişiminde yaşamış olduğu düş kırıklığı duygusunu tanımlamaktadır.

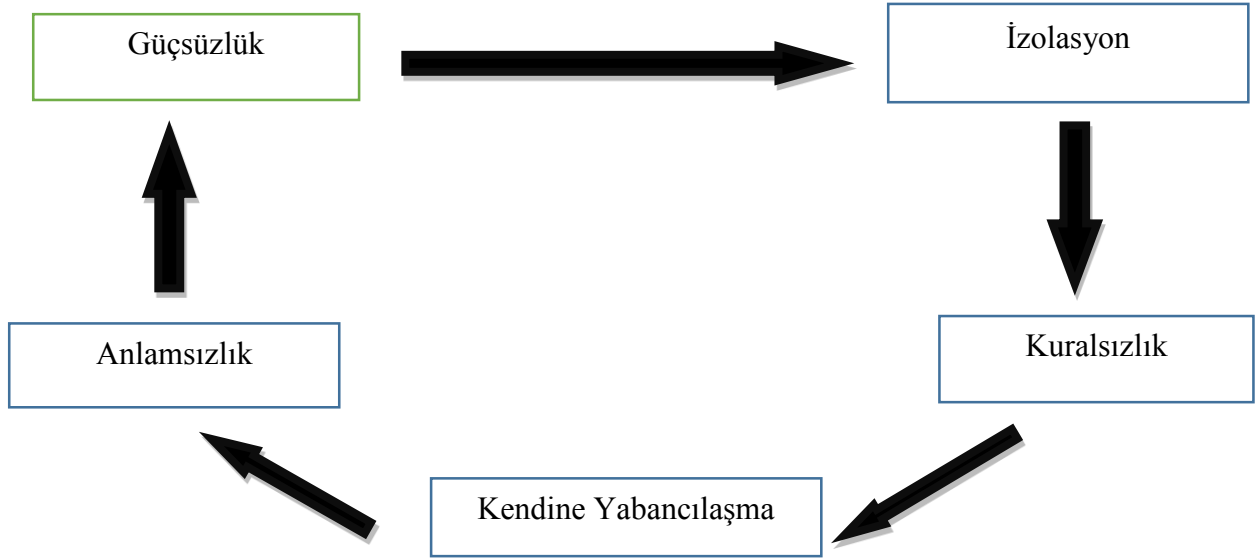
Mottaz (1981: 517)’a göre işe yabancılaşma nesnel çalışmanın sonucu olan öznel duygu durumlarını ifade etmektedir. Kontrol, hedef ve kişinin kendisini ifadesi olarak tanımlanabilecek belirli öznel duygu durumlarını ifade eden, ölçüler kökeninde tarafsız

iş şartlarına yönelik çalışanların algısı ve bu ölçütlerle ilgili beklentisi arasındaki uyumsuzluğun bir sonucudur.

Agarwal (1993: 723)'a göre çalışan işine karşı yabancılaştığında, işine çok az önem verdiğini, enerjisinin çok küçük bir kısmını iş için kullandığını ve öncelikli tercihinin dışsal ödüllere odaklanmak olduğunu ifade etmiştir.

Ortaya konulan örneklerden de anlaşıldığı üzere alan yazında yabancılaşma kavramını farklı boyutlarda ele alan birçok araştırmaya rastlanmaktadır. Ancak alan yazında en çok kabul gören çalışma olması nedeniyle bu çalışmada Seeman'ın (1980) yabancılaşma boyutları odağa alınarak, işe yabancılaşma kavramının tanımı daha ayrıntılı olarak belirtilmeye çalışılacaktır (Koçoğlu, 2014: 28).

Seeman çalışmasında yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, izolasyon ve kendi kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyut olduğunu belirtmiştir (Koçoğlu, 2014: 28).



Şekil 1: İşe Yabancılaşma Boyutları

Kaynak: Polat, M. ve Yavaş, T (2012). Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 220.

2.3.1.Güçsüzlük

Güçsüzlük, çalışanın hem kendi yaşamındaki durumlar üzerinde söz sahibi olmaması hem de çalışma yaşamındaki süreçleri denetleyememesidir (Ceylan ve Sulu, 2011: 67). Çalışan, içinde bulunduğu işi kontrol edemediğinde, denetim başkası tarafından yapıldığında, güçsüzleşme duygusu oluşmaktadır (Sarros vd., 2002: 287). Güçsüzlük duygusu yüksek olan çalışanın, kuruluşa olan bağlılıkları zayıf, motivasyonları, iş ve yaşam tatminleri düşüktür (Tutar, 2010: 65). Bunun sonucunda işinden tatmin olmayan çalışan kendini kurumuna ait hissetmeyecek ve zamanla işe yabancılaşmaya başlayacaktır.

Blauner'e göre, güçsüzleşme durumunun meydana gelmesindeki temel sebepleri şu şekilde sıralanabilir (akt. Tutar, 2016: 341).

*İşgörenin, kullandığı cihazlar, iş içerisindeki süreci ve ortaya koyduğu ürünler üzerinde güç hâkimiyetinin olamaması.

*İşgörenin, kararlar konusunda söz sahibi olmaması.

*İşgörenin, çalışma arkadaşlarını seçememesi.

*İşgörenin, iş sonucunda yaptığı işi denetleyememesi.

*İşgörenin, kendi benliğine karşı yabancılaşmasıdır.

2.3.2.Anlamsızlık

Kişinin hangi duruma ve hangi doğruya inanacağını bilememesi ve kişinin içinde bulunduğu toplumu, çevresindeki gelişmeleri anlayamadığı durumdur (Şimşek vd., 2003: 241). Belirsizliğin yüksek olmasından dolayı kişinin doğru düşünememesi ve doğru karar verememesi kişinin yabancılaşmasına sebebiyet vermektedir. Çalışanın işteki görevlerinin basit veya kendi yapabileceklerinin daha da altında olduğunu düşünmesi de yabancılaşmaya neden olan etmenlerdendir (Aydın ve Özeren, 2019: 161). Çalışanın işine değer verebilmesi için; işinde yetenek ve becerilerini uygulayabilmesi, kendisini gerçekleştirebildiğini hissedebilmesi ve işe yaradığını bilmesi gerekmektedir. Bireyin yaptığı işin kendisine sosyal ortam sağlaması durumunda, dayanışma ve iş birliği içinde hissetmesi halinde; işi çalışan için önem kazanmaktadır. Birey bu durumda iş hayatındaki diğer çalışanlara ve örgütüne daha bağlı hissetmeye başlayacaktır (Moç, 2018: 38).

2.3.3.Kuralsızlık (Normsuzluk)

Kuralsızlık veya normsuzluk, çalışanın amaçlarına ulaşmak için ihtiyaç duyduğunda kural dışı hareketlerde bulunması ve toplumsal düzenin dışında hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959: 786). Kural dışı hareketler, başarı elde edildikçe ve hedefler karşılandıkça kabul edilebilir hal almaya başlar. Bireylerin toplumsal kurallara göre hareket edememeleri yabancılaşmaya sebebiyet vermektedir (Holcomb-McCoy, 2004: 192).

Durkheim'e (1985) göre kuralsızlık durumunun meydana gelebileceği olaylar şunlardır:

*Ekonomi dünyasında iflasların arttığı dönemlerde

*Ekonominin karışık olduğu dönemlerde

*Ekonomik faaliyetlerde işgören ve işveren arasındaki ücretle ilgili durumlarda meydana gelebilmektedir.

Kuralsızlık, kişinin toplum içerisinde başkaları tarafından hoş karşılanmayan ve kişinin yapmaması gereken hareketleri sergilemesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda kişi, çevrenin düzenlenmesi için oluşturulan kurallar ile bağını koparmaktadır (Tutar, 2016: 341).

2.3.4.Yalıtılmışlık

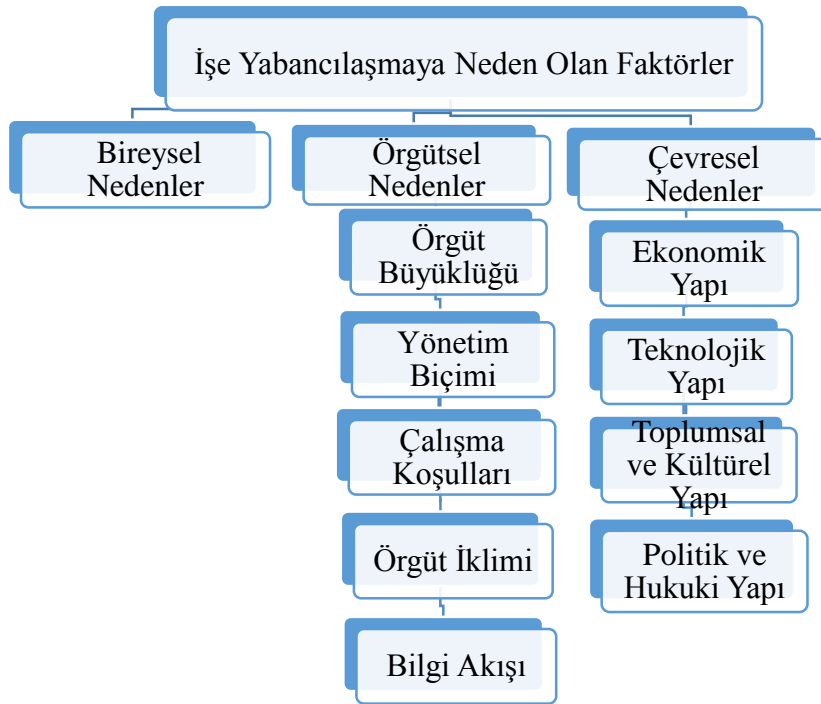
Yalıtılmışlık, kişinin içinde bulunduğu fiziksel çevreden veya diğer insanlarla içinde bulunduğu iletişimden uzaklaşması ve bu ilişkileri en düşük düzeyde tutması olarak ifade edilmektedir. Soyutlanma kişinin diğer insanlarla iletişim kurma becerisini kaybetmesi anlamına da gelmektedir (Kaya, 2016: 50-51). Örgüt içerisinde bu durum gruplara dâhil olmama ve uyumlu davranışlar sergilememe olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalıtılmışlık, çalışanın örgütün kurallarını bilmemesinden ya da bu kuralları bilerek ve isteyerek uygulamamasının sonucu olarak örgüte uygun olmayan hareketlere yönelmesi şeklinde açıklanabilmektedir (Silah, 2005). Yalıtılmışlığın çalışanın kendisini çevresinden çekmesiyle oluşabileceği gibi, çevresinin de çalışanı dışlamasıyla ortaya çıkabilmektedir (Boeree, 1980: 30).

2.3.5.Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma; bireyin davranışlarının, kendi inandığı değer ve normlara uygun olmamasıdır. Kişi, buradaki davranışları kendi içinden geldiği için değil sadece göstermek için uygulamaktadır (Ünal, 2018: 62). Bugental kendine yabancılaşmayı bireylerin kendilerinin camdan bir şişeye hapsedilmiş hissetmesi olarak ifade etmiştir (Menemencioğlu, 2018: 72). Kendine yabancılaşma boyutuna göre çalışan işini sevmemektedir. Kişi yapmayı istediği iş ile içinde bulunduğu iş arasında ilişkiyi bulamamasından dolayı başarı elde edemeyecektir ve buna bağlı olarak mutsuz olacaktır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 274-275). Sonuç olarak çalışan için iş sadece maddi bir doyum aracı olacak ve örgütteki faaliyetlerden uzaklaşarak; işini sevip sevmediğini sorgulayacaktır (Aslan, 2018: 64-65).

2.4.İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler

Seeman, işe yabancılaşmayı bireysel, örgütsel ve çevresel koşullar sebebi ile çalışan kişinin işte kendini eksik görmesi, yaptığı işe anlam verememesi, iş ve iş çevresinden uzaklaşması, iş karşısında negatif duygular olması biçiminde ifade etmiştir (Oruç, 2020: 328).



Şekil 2: İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler

2.4.1.Bireysel Nedenler:

Çalışan hayatı boyunca yabancılaşılmaya sebep olabilecek birçok ruhsal veya sosyal durum ile karşılaşmaktadır. Çalışanın yabancılaşılmaya zemin hazırlayan sebepler her ne kadar önemli olsa da, çalışan yabancılaşılmayı öznel bir varlık olarak yaşamaktadır dolayısıyla yabancılaşılmaya sebepleri arasında kişinin bireysel özellikleri, beklentileri ve inançları önemli rol almaktadır (Zaro, 2018: 44).

Çalışanın işinden ve sosyal yaşamından beklentileri, ruh durumu, bakış açısı, sosyal durumu, iş tatmini ve gereksinimlerini karşılaması gibi etmenler yabancılaşılmaya etkilemektedir (Tanrıverdi ve Kahraman, 2016: 470).

İşe yabancılaşılmaya, kişisel sebepleri arasında çalışanın kurumdan beklentileriyle kurumun temin ettikleri arasında uyumsuzluk olması, çalışanların kurum içinde kendilerinin önemsiz olduğu duygusuna kapılması, çalışanın başarıma gereksinimi, kişilerin kontrol odağı, çalışanların ve yöneticiler arasındaki iletişim eksikliğidir (Tokmak, 2020: 431).

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında kişisel faktörler bağlamında başarıma ihtiyacı ve kontrol odağının da öne çıktığı görülmektedir. Kişinin başarıma ihtiyacı arttıkça yabancılaşılmaya azaldığı saptanmıştır (Menemencioğlu, 2018: 73).

2.4.2.Örgütsel Nedenler

İşe yabancılaşılmaya sebep olan örgütsel faktörler başlığı altında; örgüt büyüklüğü, yönetim biçimi, çalışma koşulları, örgüt iklimi ve bilgi akışı kavramlarına yer verilecektir.

2.4.2.1.Örgüt Büyüklüğü

Örgütün büyüklüğü birçok yarara sebep olmakla birlikte, birçok olumsuzlukları da beraberinde getirecektir. Örgütlerin büyümesiyle “yönetim basamakları artacak, en ast ve en üst basamakta bulunanlar birbirlerine ulaşmakta güçlük çekecektir. Böylece, iş bölümü giderek artacak ve buna bağlı olarak bürokratik faaliyetler de artacaktır, bürokratik faaliyetlerin artması ise çalışanın örgüte yabancılaşılmaya sebebiyet verecektir” (Soysal, 1997: 65).

2.4.2.2.Yönetim Biçimi

Yönetim biçimindeki katı bürokrasi, çalışanın hareket kabiliyetini sınırlamakta ve düşüncelerini bağımsız bir şekilde ifade etmesine engel olmaktadır. Bu durum çalışanın kendi benliğinden çıkmasına sebep olmaktadır. Yönetim biçiminin sebep olduğu yabancılaşma, katı kurallar, merkezi karar alma, politikalar ve prosedürler katı bürokratik yapının sonucunda ortaya çıkmaktadır (Sarros, 2002: 288-289).

2.4.2.3.Çalışma Koşulları

Fiziki açıdan çalışma şartları yeterli olmadığında, çalışanın fiziksel ve zihinsel sıkıntıları ortaya çıkacak ve buna bağlı olarakta çalışanın işe yabancılaşması ile sonuçlanacaktır (Hayta, 2007: 22).

Kurumda çalışma şartlarını etkileyen bir takım faktörler vardır. Bunlar; gürültü, çalışma saatleri, monotonluk, ısı, ışık, yoğun çalışma temposu, sabit bir alanda sabit bir hareketle çalışma zorunluluğu, katılım, insan ilişkileri, iş güvenliği, maruz kalınabilecek radyasyon ya da zararlı gazlar olarak sıralamak mümkündür (Şimşek vd., 2006: 576).

2.4.2.4.Örgüt İklimi

Kurum çalışanlarına dürüst davranıldığı, güvenli hissettirildiği, kargaşanın azaltıldığı, kişiler arası ilişkilerin iyi olduğu bir ortamda, örgüt ikliminin pozitif olduğunu ifade edilmektedir (Başaran, 2008: 267-268). Tam tersi durumlarda ise örgüt ikliminin negatif yönde etkilendiği görülmektedir.

2.4.2.5.Bilgi Akışı

Kurumlarda bilgi akışının düzenli bir şekilde aktarılmaması, çalışanların kuruma karşı tutumlarını değiştirmektedir. Ortaya çıkan dedikodu, çalışanların kafasını karıştırmakta ve gruplaşmaya sebep olmaktadır. Kutuplaşmaların ve dedikodunun fazla olduğu bir kurumda, çalışan kendi yararı için zamanla her şeyden uzaklaşarak kuruma karşı yabancılaşabilmektedir. Bu noktada üstlere büyük görevler düşmektedir. Yönetici, aynı seviyedeki çalışanlar arasında bilgiyi eşit şekilde dağıtmadığında, örgüt içinde çok büyük tartışmalar yaşanabilmektedir. Ayrıca, çalışanları ilgilendiren her konuda bilgi akışının tek yönlü olması da çalışanları, örgüte karşı yabancılaştıracaktır (Babür, 2009: 45-46).

2.4.3.Çevresel Nedenler

Örgütler çevreden etkilenmektedir. Çevre de buna bağlı olarak çalışanın davranışlarını etkilemekte ve bu durumda çalışanın işe yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Yabancılaşmaya sebep olan bu etkenleri şu şekilde sıralayabiliriz:

2.4.3.1.Ekonomik Yapı

Dünyada ve ülkemizde meydana gelen olumsuz olaylar, git gide işsizlik oranının artması, enflasyonun yüksek olması ve faiz oranlarının yükselmesi vb. durumlar, işgörenlerin yaşamının zorlaşmasına, çalışan üzerindeki korku duygusunun ortaya çıkmasına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Eren, 2006: 554).

2.4.3.2.Teknolojik Yapı

Teknolojik ilerlemeler ile birlikte işteki sorumluluğun büyük bir kısmı insandan çok makine ile çözümlenmesi çalışanın yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Uslu ve Atan, 2014: 3).

2.4.3.3.Toplumsal ve Kültürel Yapı

Kişinin içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısı dolayısıyla toplumsal yapıda yaşanan rol dağılımdaki adaletsizlik, cinsiyet nedenli sorunlar, toplum ve kişi arasındaki inanç ve tutumların uyuşmaması gibi etmenler işe yabancılaşmayı etkilemektedir (Oruç, 2020: 328).

2.4.3.4.Politik ve Hukuki Yapı

Siyasi ve sosyal olarak adaletsiz uygulamalar, fırsat eşitsizliğini sebebiyet veren normlar kişinin öncelikli olarak kendisine, yaptığı işe daha sonra bulunduğu topluluk ve etrafına karşı yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Tosun, 1987: 273).

2.5.İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşe yabancılaşma durumunun ortaya çıkardığı sonuçlar davranışsal ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Davranışsal sonuçlar ise kendi içerisinde iki farklı gruba ayrılmaktadır. İlk gruba ait olan davranışlar direkt olarak gözlenebilen davranışlar olarak tanımlanabilir. Örnek olarak insanlar ve topluluk içerisinde diğer bireyler ile ilgili olan ilişki ve etkileşimden kaçma durumu, yaşamın anlamının yok olması, kişinin içinde bulunduğu kültürel değerlerine ve

kurallarına yönelik ilgi duymaması, yüksek oranda kendini düşünme gibi davranış şekillerinin olması olarak ifade edilebilir. Aksine bu davranış şekillerinin tersi olan davranış şekilleri de görülebilmektedir. Bunları ikinci grup davranış olarak adlandırılmaktadır. Örnek olarak itaat etme, teslim olma ya da kabul etme, her şekilde razı olmak ve kadere inanmak gibi değişik davranışlarda gözlemlenebilen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Minibaş, 1993).

İşe yabancılaşmanın diğer sonuçlarından örgütsel sonuçlarda ise mesleki olarak tükenme, iş tatminsizliği ve yaşam kalitesinin azalması gibi örgüte zarar teşkil edebilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 275).

İşe yabancılaşma bireysel açıdan kötüleşen ruh sağlığı ile ilgilidir. Bireysel açıdan iş memnuniyetsizliği, stres, depresyon, anksiyete sorunları ve diğer psikolojik hastalıklara sebebiyet verebilmektedir. Toplumsal ve örgütsel yönden ise bu bireysel sorunlar; alçak düzeyde üretkenlik, moral ve motivasyon, artan devamsızlık, suç oranlarının yükselmesi, kurumda karışıklığa sebep olmaları, yükselen sağlık maliyetleri gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Kanungo, 1992: 414). İşe yabancılaşmanın en temel sonuçlarının başında iş tatminsizliği yer almaktadır (Shepard, 1977; Blauner, 1964). İş tatmini, çalışanın içinde bulunduğu işe duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeyini bilişsel olarak değerlendirip ifade ettiği durumdur (Brief, 1998: 86). İşine yabancılaşan çalışan, işini memnuniyetsiz yapmaya hatta yaptığı iş kendisini bile memnun etmemeye başlamaktadır. Bu durumda yabancılaşmanın bir sonucu olan iş tatminsizliği ortaya çıkmakta ve yabancılaşma iş tatminini negatif yönde etkilemektedir (Shepard, 1971: 559). Bununla birlikte iş tatminsizliği de örgütsel ve kişisel birtakım olumsuzluklara neden olmaktadır. İş tatminsizliği çalışanın devamsızlık, örgütsel etkisizlik ve verimlilik karşıtı davranışlarının da nedeni olarak görülmektedir (Yüksel, 2005: 295). Seeman (1967), işe karşı yabancılaşan işgörenlerin daha fazla maddiyat ve statüye önem verdiklerini, dışsal faktörlerin yabancılaşmalarını ortaya çıkardığı eksikliği tamamladığını ifade etmiştir. Moch (1980) da işe karşı yabancılaşan işgörenlerin yaptıkları işlerini umursamaması ve yapılan işleri gerçekleştirirken özen göstermemesi gibi davranışlarda bulunmaları, gerekli efor sarf etmemesi ve sadece dışsal ödüller için çalışmaya istekli olduklarını ortaya koymuştur (akt. Elma, 2003: 42).

Yabancılaşmanın sonuçlarını meydana getiren etmenlerden bazıları bireysel sonuçları da etkilemektedir. Kişinin özellikle psikolojisini etkileyen sonuçlar bu durumda önemlidir. Birey, işine yabancılaşmaya başladığında iş tatminsizliği, tükenmişlik, düşük öz saygı,

depresyon gibi kötü sonuçlar ile karşılaşmaktadır. Çünkü birey, işyerinde ana akımdan farklı düşünmekte ve hissetmektedir. Bu yalnızlık hissi zamanla çalışanı işe yabancılaşmaya yöneltmektedir. Yabancılaşan kişiler ise hem bireysel hem de örgütsel anlamda düşük öz saygıya sahip olmaktadır (Dean, 1961: 755).

Tekin (2012), yapmış olduğu çalışmada yabancılaştırmayı oluşturan boyutlar ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışmaya göre beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kişilik özellikleri de bireyin yabancılaşmasına etki ettiği görülmektedir. Yabancılaşma durumunu belirli oranlarda açıklamaktadır.

Tummers ve arkadaşları (2015) işten çıkma düşüncesi ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanın içinde bulunduğu örgüte ve işine karşı yabancılaşma yaşamaması, çalışanın işinden ayrılma fikrini ortaya çıkarmaktadır.

Yabancılaşmanın neden olduğu sonuçlar ciddi kişisel problemlere de sebebiyet vermektedir. Yabancılaşma çalışanlarda performans düşüklüğü gibi sorunları ortaya çıkarmaktadır (Efraty, Sirgy ve Claiborne, 1991). Örgütsel bu problemler yabancılaşma yaşayan bireylerde kişisel problemlere de dönüşebilmektedir. Bu sorunlar bireyin kalitesiz bir yaşam sürmeye başlaması, yoğun şekilde uyuşturucu ve alkol kullanımı, sosyal ilişkilerde başarısızlık, intihar eğilimi ve depresyon hali gibi kişisel sorunlar olarak sıralanabilir (Yang, Yang ve Kawachi, 2001).

Çalışanın düşüncelerinin önemsendiği, kendilerini kanıtlama, duygu ve düşüncelerini ifade edebilme imkânının olduğu, örgütsel amaçlara katkı sağlayabilecekleri bir çalışma ortamının oluşturulması önem taşımaktadır. Çünkü işe yabancılaşmaya yol açan çevresel ve örgütsel faktörlerin belirlenmesi, çalışanların yönetime katılmalarının sağlanmasıyla işe yabancılaşmanın azaltılması mümkündür (Eker, 2018: 67).

2.6. Güç Mesafesi Algısı ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Güç mesafesi, insanın yaşadığı toplum içinde ve organizasyonlarda gücün dağılımındaki eşitsizliğin topluluk içindeki birey tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir durumdur (Hosftede, 1984:83). Güç mesafesi yüksek olan toplumlarda güç dağılımındaki dengesizliğin sonucu olarak fırsat eşitsizliği oluşmaktadır. Bu tür toplumlarda, statü ve kişinin bulunduğu pozisyon önemli olmaktadır.

Toplumsal yaşamın birçok farklı iş kolunda yer alan birey içinde bulunduğu örgütte güç mesafesinin yüksek olması durumunda üst yönetimin uyguladığı mesafeden dolayı esnek davranamaz, bir problemle karşılaştığında çözüm bulmak için danışmakta çekimser kalabilir, işe karşı negatif bir yönelim oluşabilmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak yaptığı işe karşı soğumasına ve ait hissedememesine etki etmektedir. Bu gibi sebeplerden kaynaklı olarak zamanla yabancılaşmasına sebep olmaktadır.

Buradan hareketle, güç mesafesi ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Literatürde bununla ilgili yapılan çalışmalar sınırlı kalmaktadır. Örnek olarak; Can ve Gündüz (2019), öğretmenlerin algıladıkları güç mesafesi ve öz yeterlilik algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında genel güç mesafesi ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Öğretmenler genel olarak işlerini severek yaptıklarından güç mesafesi algılama seviyeleri de düşük olarak bulunmuştur.

Yapılan çalışmalara bakıldığında güç mesafesi algısı ile işe yabancılaşma kavramının sağlık sektöründe bağdaştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile güç mesafesi algısının işe yabancılaşmaya etkisinin olup olmadığı sağlık çalışanları perspektifinden incelenmesi hedeflenmektedir.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde çalışmanın yöntemi ile ilgili bilgiler evren, örneklem, veri toplama aracı, veri toplama süreci, araştırmanın kısıtlıkları, hipotezler ve veri analizi hakkında bilgi vermektedir.

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi;

Araştırmanın evrenini Sakarya İli'nde faaliyette bulunan kamu ve özel hastanelerin görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma yapılan dönemde sağlık çalışanlarının sayısı belirlenemediğinden çalışmada evren ve örneklem büyüklüğü belirlenememiştir. Bununla birlikte 30'dan büyük ve 500'den daha küçük örneklem büyüklüğü yapılan araştırmalarda genellikle yeterli bulunmakta ve çok değişkeni olan analizler için örneklem büyüklüğünün çalışma içerisinde kullanılan değişken sayısının en azından on katı olmasının yeterli olacağı öngörülmektedir (Coşkun vd., 2017). Çalışmada kullanılan ölçeği oluşturan ifade sayısı dikkate alındığında bu koşulu sağlayabilmektedir. Zira çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle 363 katılımcıdan veri toplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı;

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç kısımdan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formu şu şekildedir:

Sosyo-Demografik Bilgi Formu; katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve hastanedeki görevi gibi sorulardan oluşmaktadır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği; Mottaz (1981) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Yumuk (2011) tarafından yapılmıştır. Güçsüzleşme boyutu, anlamsızlaşma boyutu ve kendine yabancılaşma boyutu olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 7 soru yer almakta ve toplam 21 sorudan oluşmaktadır.

Güç mesafesi ölçeği; Yoo, Donthu ve Lenartowicz (2011:201) tarafından geliştirilen, Saylık (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan, Hofstede'nin kültürel boyutlarını, bireysel seviyede ölçen ve Bireysel Kültürel Değerler içerisinde yer alan güç mesafesi alt boyutu kullanılmıştır.

Ölçeklerin cevaplandırılmasında beşli likert derecelendirme (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2 -Katılmıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) kullanıldı. Veriler anket tekniği ile toplanmış olup, elde edilen verilerin analizinde

tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklerde T testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanıldı.

3.3. Veri Toplama Süreci;

Araştırma 01.03.2022- 01.05.2022 tarihleri arasında Sakarya’da gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce “Sakarya Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı’ndan” çalışmanın etik kurallara uygunluğu konusunda onay alınmıştır (Ek-2). Veri toplama sürecinde sağlık çalışanlarının çalışmaya katılımı için onayı alındıktan sonra anketlerin doldurulması sağlanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde isteyen katılımcılar için sorular araştırmacı tarafından okunarak yüz yüze anket yöntemi kullanıldı. Kendisi doldurmak isteyen bireyler için anket formları verildi ve anket dolduruluncaya kadar rahatsız etmeyecek bir mesafede beklenildi.

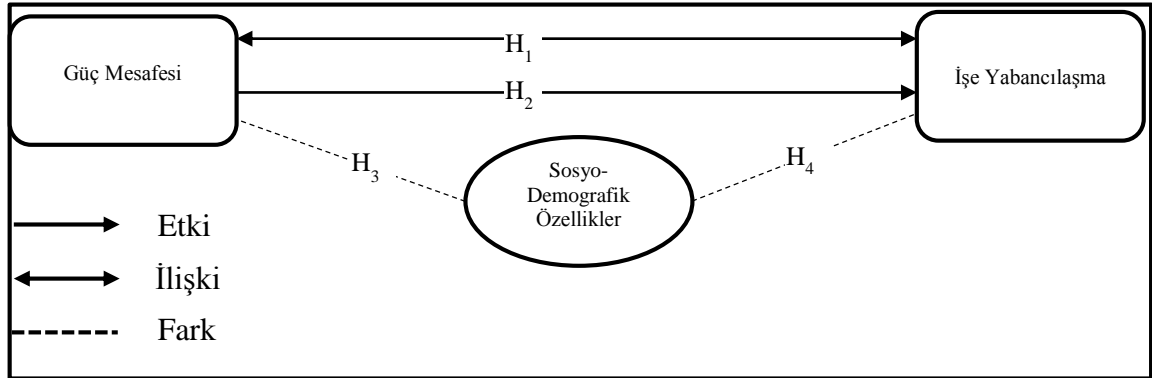
3.4. Araştırmanın Kısıtlıkları

Çalışmanın, Covid-19 pandemi döneminin etkisinin devam etmesi ve örneklem olarak seçilen grubun bu dönemde risk altında olması anket formlarının dağıtımını ve geri dönüş alınması aşamalarını zorlaştırmıştır. Çalışmaya ilişkin veri toplama süreci 01.03.2022-01.05.2022 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Bu tarihler arasında Sakarya’daki sağlık çalışanları çalışmamızın evrenini teşkil etmektedir. Çalışmanın evreni, Sakarya’da bulunan özel, kamu ve eğitim araştırma hastaneleri ile sınırlandırılmıştır. Zaman ve bütçe bakımından Sakarya dışındaki hastanelerdeki sağlık çalışanları araştırmanın kapsamına dâhil edilememiştir.

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 3’te araştırmanın modeli görülmektedir. Şekil incelendiğinde görüleceği gibi, çalışmada temel olarak üç grup analiz yapılmaktadır. Bunlardan ilki korelasyon analizidir. Bu yöntemle değişkenler arasındaki ilişkinin bulunması hedeflenmektedir. İkinci olarak yapılan analiz regresyon analizidir. Bu yöntemle bağımlı bağımsız değişken üzerindeki etkisinin bulunması hedeflenmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısının işe yabancılaşma düzeyine etkisinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Son olarak fark analizleri kullanılarak katılımcıların sosyo demografik özelliklerine göre farklılıklar belirlenmeye çalışılmaktadır. Çalışmada güç mesafesi

arttıkça ya da azaldıkça işe yabancılaşma düzeyinde de herhangi bir yükselme veya düşüş meydana gelir mi sorusuna yanıt aranmaktadır.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

H₁: Sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı ve işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Sağlık çalışanlarının güç mesafe algısı işe yabancılaşma düzeyini etkilemektedir.

H₃: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre sağlık çalışanlarının güç mesafesi algı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

3.6. Veri Analizi

Çalışmadaki verilerin hangi yöntem ile analiz edilmesine karar vermeden önce normal olarak dağılıp dağılmadığını incelemektedir. Bu amaçla kolmogorov smirnov analizinden yararlanılmaktadır. Ancal Likert ölçek kullanılan çalışmalarda analiz sonucunda verilerin normal dağılımına ulaşmak çok zordur. Bu sebeple farklı değerlendirme kriterleri kullanılmaktadır. Örneğin George ve Mallery (2010), basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2,0 ile +2,0 arasında bir değere sahip olduğunda verilerin normal dağıldığını ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmada kullanılan ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin bu aralık arasındaki bir değere sahip olması sebebi ile normal dağıldığı kabul edilmiş olup, parametrik analizlerden faydalanılmıştır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon ve regresyon analizi, bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanıldı. Tek yönlü varyans analizinde farklılıkların

hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacı ile Tukey post-hoc analizinden faydalanılmıştır.

BÖLÜM 4: BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Sağlık çalışanlarının güç mesafesinin işe yabancılığa etkisini belirlemek için tanımlayıcı istatistikler ve araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi aşağıda ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan İşe Yabancılığa Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

İşe Yabancılığa Ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Detayı Tablo 8'de da ifade edildiği gibi KMO örneklem yeterliliği değeri 0,809 olarak bulunmuştur. KMO değeri 0,80 ve üzeri çok iyi olmakta ve 0,90 ve üzeri ise mükemmel olarak kabul edilmektedir (Karagöz, 2014: 651). Bu sonuca göre çalışmada kullanılan İşe Yabancılığa Ölçeğinin KMO değeri çok iyi seviyededir. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacı ile kullanılan Barlett Küresellik Testi sonucu anlamlıdır ($p=0,000$). Ölçeğin anti-image korelasyonlarının 0,700 ile 0,872 arasında değişmektedir. KMO değeri, Barlett küresellik testi ve anti-image korelasyonları dikkate alındığında ölçek faktör analizine uygun olarak görülmektedir.

Keşfedici Faktör Analizi sonucunda; ölçek orijinalinde (Mottaz, 1981) ve Türkçe uyarlamasında (Yumuk, 2011) olduğu gibi üç faktöre ayrılmıştır. Ölçek boyutları orijinal çalışmada olduğu gibi uygun olarak anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılığa olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada elde edilen faktörlerde bunlara uygun olarak adlandırılmıştır.

Ölçeğin ilk boyutu olan anlamsızlık boyutunun açıkladığı toplam varyans %19,879'dur. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri incelendiğinde 0,553 ile 0,714 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin ikinci boyutu güçsüzlük boyutu olup açıkladığı toplam varyans %12,572'dir. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,518-0,744 aralığındadır. Ölçeğin son boyutu olan kendine yabancılığa boyutunun açıkladığı toplam varyans %10,825'dir ve ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,513-0,691 aralığında değişmektedir. Bu sonuçlar

ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermektedir ve ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 8: İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		0,809	
Bartlett's Küresellik Testi			
Approx. Chi-Square		1912,144	
df		210,000	
Sig.		0,000	
Öz-Değer		2,478	
Açıklanan Toplam Varyans		43,276	
İfadeler	Faktör 1 (Anlamsızlık)	Faktör 2 (Güçsüzlük)	Faktör 3 (Kendine Yabancılaşma)
Açıklanan Varyans	19,879	12,572	10,825
iy1	0,714		
iy6	0,712		
iy2	0,652		
iy5	0,642		
iy4	0,624		
iy3	0,607		
iy7	0,553		
iy12		0,744	
iy11		0,732	
iy10		0,703	
iy14		0,654	
iy9		0,627	
iy8		0,581	
iy13		0,518	
iy15			0,691
iy18			0,683
iy16			0,593
iy20			0,571
iy17			0,542
iy21			0,520
iy19			0,513

Tablo 9’da güç mesafesi ölçeğinin faktör yapısını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Detayı Tablo 10’da görüldüğüne göre KMO örneklem yeterliliği değeri 0,792 olarak bulunmuştur. Buna göre çalışmada kullanılan İşe Yabancılaşma Ölçeği örneklem yeterliliğinin iyi seviyede olduğu ifade edilebilir. Veri setinin faktör analizine uygunluğuna bakmak amacıyla kullanılan Bartlett küresellik testi sonucu anlamlıdır ($p=0000$). Ölçeğin anti-image korelasyonlarının 0,782 ile 0,813 arasında değişmektedir. KMO değeri, Bartlett küresellik testi ve anti-image korelasyonları dikkate alındığında ölçeğin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.

Keşfedici faktör analizi sonucunda, ölçeğin ifadeleri orijinalinde (Hofstede, 1980), Türkçe uyarlaması (Saylık,2019) ve ölçek (Yoo, Donthu ve Lenartowicz, 2011:201) tarafından geliştirildiği gibi tek fakör altında toplanmıştır.

Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %53,119'dur. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,668 ile 0,772 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin kullanılabilir olduğunu ve ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 9: Güç Mesafesi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		0,792
Bartlett's Küresellik Testi		
Approx. Chi-Square		454,637
df		10,000
Sig.		0,000
Öz-Değer		2,656
Açıklanan Toplam Varyans		53,119
İfadeler	Faktör 1	
gm3	0,772	
gm4	0,753	
gm2	0,747	
gm1	0,700	
gm5	0,668	

Çalışmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinin ve güç mesafesi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyilikleri Tablo 10'da görülmektedir. Buna göre genellikle kullanılan uyum iyiliği ölçütlerinden CMIN/DF, RMSEA, IFI, CFI, GFI, AGFI, ve SRMR değerleri dikkate alındığında hem işe yabancılaşma ölçeğinin hem de güç mesafesi ölçeğinin uyum iyiliklerinin kabul edilebilir değerlerin üzerinde olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar her iki ölçeğinde faktör yapısının geçerliliğini doğrulamaktadır (George & Mallery, 2010; Karagöz 2017).

Tablo 10: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçütler	İyi Uyum	Mükemmel Uyum	İY	GM
CMIN/DF	$2 < X^2/DF \leq 3$	$X^2/DF \leq 2$	1,932	1,256
IFI	$0,90 \leq IFI < 0,95$	$0,95 \leq IFI$	0,907	0,998
CFI	$0,90 \leq CFI < 0,95$	$0,95 \leq CFI$	0,905	0,998
RMSEA	$0,05 < RMSEA < 0,08$	$RMSEA \leq 0,05$	0,050	0,027
GFI	$0,90 \leq GFI < 0,90$	$0,95 \leq GFI$	0,917	0,996
AGFI	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,90 \leq AGFI$	0,891	0,979
SRMR	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	$SRMR < 0,05$	0,062	0,014

Tablo 11'de araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin

Cronbach's Alpha değeri 0,788, olup alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla 0,786, 0,785, 0,710'dur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için birçok yöntem vardır. Bunlardan biri olan Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenilirliği aşağıda açıklanmıştır (Alpar, 2014: 483):

- $0,00 \leq a < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq a < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- $0,60 \leq a < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq a < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan güç mesafesi ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ise 0,773'tür. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbac's Alpha
İşe Yabancılaşma Ölçeği	21	0,788
Güçsüzlük	7	0,786
Anlamsızlık	7	0,785
Kendine Yabancılaşma	7	0,710
Güç Mesafesi	5	0,773

Tablo 12'de katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik sonuçlara yer verilmektedir. Buna göre katılımcıların 262'si kadın 101'i erkektir. Aynı zamanda katılımcıların 207'si evli iken 156'sı bekârdır. Katılımcıların 92'si 24 yaş ve altı, 89'u 25-29 yaş arası, 49'u 30-34 yaş arası, 46'sı 35-29 yaş arası, 87'si 40 yaş ve üzeridir. Çalışmaya katılanların 94'ü lise, 100'ü önlisans 98'i lisans, 71'i lisansüstü öğrenim görmüştür. Aynı zamanda 70'i hekim, 149'u hemşire, 91'i sağlık diğer personeli ve 53'ü idari personelden oluşmaktadır.

Tablo 12: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	262	72,1
	Erkek	101	27,9
Yaş	24 yaş ve altı	92	25,3
	25-29 yaş	89	24,5
	30-34 yaş	49	13,5
	35-39 yaş	46	12,7
	40 yaş ve üzeri	87	24,0
Medeni durum	Bekar	156	43,0
	Evli	207	57,0
Eğitim durumu	Lise	94	25,9
	Önlisans	100	27,5

	Lisans	98	27,0
	Lisansüstü	71	19,6
Görev	Hekim	70	19,3
	Hemşire	149	41,0
	Diğer Sağlık Personeli*	91	25,1
	İdari Personel	53	14,6

*Diğer sağlık personeli; hasta kabul-danışma, tıbbi sekreter, anestezi teknikeri, röntgen teknisyeni, eczacı, laborant, paramedik, hasta hizmetleri iletişimi, fizyoterapist, att, sağlık teknikeri, ameliyathane teknikeri, klinik destek personeli, hasta bakım teknisyeni

Tablo 13’de katılımcıların ölçek ile ilgili ifadelerine verdikleri yanıtların ortalaması yer almaktadır. Beşli likert ölçeklerde ortalamanın 1.00-2.33 (Düşük); 2.34 – 3.66 (Orta) ve 3.67 üstü yüksek olarak üç bölümde incelenmesi mümkündür. Tabloda görüleceği üzere katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğine verdikleri yanıtlar ortalaması 3,120 ($\pm 0,290$)’tür. Buna göre katılımcıların işe yabancılaşma algıları orta seviyededir. Katılımcıların güç mesafesi algılarının ortalaması ise 2,552 ($\pm 0,580$) olarak bulunmuş olup bu sonuç katılımcıların güç mesafesi algılarında orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 13: Ölçek İfadelerine Katılımcıların Verdikleri Yanıtların Ortalamaları

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
İşe Yabancılaşma	3,120	0,290
Güçsüzlük	3,157	0,406
Anlamsızlık	3,466	0,452
Kendine Yabancılaşma	2,736	0,417
Güç Mesafesi	2,552	0,580

Çalışmada işe yabancılaşma ve güç mesafesi arasındaki ilişki korelasyon analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında değer alabilir. Korelasyon işareti, ilişkinin yönünü gösterir (Coşkun vd., 2017). Eksi değerler, bir değişken artarken diğerinin azaldığını, artı değerler ise, her iki değişkenin birlikte artış veya azalış gösterdiğini belirtmektedir (Baş, 2010).

İşe yabancılaşma ve güç mesafesi arasında anlamlı ilişki olup olmadığına test etmek amacı ile gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 14’de yer almaktadır. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere katılımcıların güç mesafesi algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,245$). Yine tablodan anlaşılacağı üzere güç mesafesi ile işe yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük ($r=0,136$) ve kendine yabancılaşma ($r=0,283$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna karşılık güç mesafesi ile anlamsızlık boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki mevcut değildir.

Tablo 14: İşe Yabancılaşma ve Güç Mesafesi Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5
1. Güçsüzlük	1				
2. Anlamsızlık	0,185**	1			
3. Kendine Yabancılaşma	0,273**	0,144**	1		
4. İşe Yabancılaşma	0,694**	0,675**	0,681**	1	
5. Güç Mesafesi	0,136**	0,089	0,283**	0,245**	1

*. p<0,05; ** p<0,01.

Katılımcıların güç mesafesi algılarının işe yabancılaşma düzeylerine etkisini belirlemek amacı ile regresyon analizi sonuçları Tablo 15’de yer almaktadır. Ayrıntısı tablodan görüleceği üzere kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=23,122, p=0,000). Modele göre güç mesafesi algısı işe yabancılaşmayı pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir ($\beta=0,245$, p=0,000). Bu sonuçlar ile sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı arttıkça işe yabancılaşma düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Buna karşılık ($R^2=0.058$)’dir. Bu durum açıklanan varyansın %5,8 olduğunu göstermektedir. Bu durumda güç mesafesi algısı işe yabancılaşmayı sınırlı düzeyde açıklamaktadır.

Tablo 15: Güç Mesafesi Algısının İşe Yabancılaşmaya Etkisi

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	P	Model özeti		
	β	Std. Hata	Beta			R2	F	p
Sabit	2,806	0,067		42,006	0,000	0,058	23,122	0,000
Güç Mesafesi	0,123	0,026	0,245	4,809	0,000			

Katılımcıların güç mesafesi algılarının güçsüzlük boyutuna etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 16’da yer almaktadır. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=6,772 p=0,001). Modele göre güç mesafesi algısı güçsüzlüğü pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir ($\beta =0,136$, p=0,001). Bu sonuçlar sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı arttıkça güçsüzlük boyutunun da arttığını göstermektedir. Buna karşılık ($R^2=0.016$)’dir. Bu durum açıklanan varyansın %1,6 olduğunu göstermektedir. Bu durumda güç mesafesi algısı güçsüzlük boyutunu sınırlı düzeyde açıklamaktadır.

Tablo 16: Güç Mesafesi Algısının Güçsüzlük Boyutuna Etkisi

Bağımlı Değişken: Güçsüzlük	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	p	Model özeti		
	β	Std. Hata	Beta			R2	F	p

Sabit	2,915	0,096		30,495	0,000			
Güç Mesafesi	0,095	0,037	0,136	2,602	0,010	0,016	6,772	0,001

Katılımcıların güç mesafesi algılarının kendine yabancılaşmaya etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 17’de yer verilmektedir. Tablodan görüleceği üzere kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=31,511 p=0,000). Modele göre güç mesafesi algısı kendine yabancılaşmayı pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir ($\beta=0,283$, p=0,001). Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı arttıkça kendine yabancılaşması da arttığını göstermektedir. Buna karşılık ($R^2=0.078$)’dir. Bu durum açıklanan varyansın %7,8 olduğunu göstermektedir. Bu durumda güç mesafesi algısı kendine yabancılaşmayı sınırlı düzeyde açıklamaktadır

Tablo 17: Güç Mesafesi Algısının Kendine Yabancılaşmaya Etkisi

Bağımlı Değişken: Kendine Yabancılaşma	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	P	Model özeti		
	β	Std. Hata	Beta			R2	F	p
Sabit	2,216	0,095		23,359	0,000			
Güç Mesafesi	0,204	0,036	0,283	5,613	0,000	0,078	31,511	0,000

Tablo 18’de katılımcıların cinsiyetlerinin işe yabancılaşma ve güç mesafesi değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa neden olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklemelerde t testi analizi sonuçları yer almaktadır. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere katılımcıların cinsiyetleri işe yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlık boyutundan istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır (t=2,248; p<0,05). Ortalamalar dikkate alındığında kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla anlamsızlık algısı daha yüksektir. Buna karşılık katılımcıların cinsiyeti güç mesafesi, işe yabancılaşma, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur (p>0,05).

Tablo 18: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Fark Analizi

Cinsiyet		N	Ort.	S.S.	T	P
İşe Yabancılaşma	Kadın	262	3,126	0,306	0,648	0,517
	Erkek	101	3,104	0,244		
Güçsüzlük	Kadın	262	3,136	0,412	-1,639	0,102
	Erkek	101	3,214	0,388		
Anlamsızlık	Kadın	262	3,499	0,453	2,248	0,025
	Erkek	101	3,380	0,442		

Kendine Yabancılaşma	Kadın	262	2,743	0,437	0,523	0,602
	Erkek	101	2,717	0,358		
Güç Mesafesi	Kadın	262	2,524	0,573	-1,436	0,152
	Erkek	101	2,622	0,594		

Tablo 19’da katılımcıların medeni durumlarının işe yabancılaşma ve güç mesafesi değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa neden olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklemelerde t testi analizi sonuçları yer almaktadır. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere katılımcıların medeni durumları güç mesafesi, işe yabancılaşma, anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 19: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Fark Analizi

Medeni Durum		N	Ort.	S.S.	T	P
İşe Yabancılaşma	Bekar	156	3,120	0,291	0,019	0,985
	Evli	207	3,119	0,290		
Güçsüzlük	Bekar	156	3,125	0,389	-1,303	0,194
	Evli	207	3,182	0,418		
Anlamsızlık	Bekar	156	3,518	0,438	1,921	0,055
	Evli	207	3,427	0,460		
Kendine Yabancılaşma	Bekar	156	2,716	0,420	-0,771	0,441
	Evli	207	2,750	0,414		
Güç Mesafesi	Bekar	156	2,541	0,554	-0,299	0,765
	Evli	207	2,559	0,600		

Tablo 20’de katılımcıların yaşlarının işe yabancılaşma ve güç mesafesi değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa neden olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere katılımcıların yaşlarına göre işe yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlük ve anlamsızlık boyutundan istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey analizine göre güçsüzlük boyutundaki farklılık 25-29 yaş grubu ile 40 yaş ve üzeri grup arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde 40 yaş ve üzeri grubun güçsüzlük algıları 25-29 yaş grubuna göre daha yüksektir. anlamsızlık boyutundaki farklılık 25-29 yaş grubu ile 40 yaş ve üzeri grup arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde 40 yaş ve üzeri grubun anlamsızlık algıları 25-29 yaş grubuna göre daha yüksektir. Buna karşılık katılımcıların yaşlarına göre güç mesafesi, işe yabancılaşma ve kendine yabancılaşma değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 20: Katılımcıların Yaşlarına Göre Fark Analizi

Yaş	N	Ort.	S.S.	F	P	Post-Hoc
İşe Yabancılaşma	≤24 yaş	92	3,105	0,260	0,961	0,429
	25-29 yaş	89	3,144	0,312		
	30-34 yaş	49	3,061	0,228		
	35-39 yaş	46	3,161	0,330		
	≥40 yaş	87	3,121	0,306		
Güçsüzlük	≤24 yaş	92	3,134	0,389	2,976	0,019
	25-29 yaş	89	3,090	0,385		
	30-34 yaş	49	3,079	0,387		
	35-39 yaş	46	3,217	0,432		
	≥40 yaş	87	3,264	0,423		
Anlamsızlık	≤24 yaş	92	3,511	0,422	2,974	0,019
	25-29 yaş	89	3,573	0,441		
	30-34 yaş	49	3,411	0,449		
	35-39 yaş	46	3,425	0,529		
	≥40 yaş	87	3,361	0,434		
Kendine Yabancılaşma	≤24 yaş	92	2,669	0,366	1,618	0,169
	25-29 yaş	89	2,770	0,472		
	30-34 yaş	49	2,694	0,340		
	35-39 yaş	46	2,842	0,502		
	≥40 yaş	87	2,737	0,388		
Güç Mesafesi	≤24 yaş	92	2,513	0,525	0,140	0,967
	25-29 yaş	89	2,560	0,555		
	30-34 yaş	49	2,563	0,644		
	35-39 yaş	46	2,561	0,743		
	≥40 yaş	87	2,572	0,535		

Tablo 21’de katılımcıların eğitim durumlarının işe yabancılaşma ve güç mesafesi değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa neden olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere katılımcıların eğitim durumları işe yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlük, kendine yabancılaşma ve anlamsızlık boyutundan istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır ($p < 0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey analizine göre güçsüzlük boyutundaki farklılık lise eğitim düzeyine sahip olan grup ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan grup arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan grubun güçsüzlük algıları lise eğitim düzeyine sahip olan gruba göre daha yüksektir. Anlamsızlık boyutundaki farklılık lise eğitim düzeyine sahip olan grup ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan grup, önlisans eğitim düzeyine sahip olan grup ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan grup ve lisans eğitim düzeyine sahip olan grup ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan grup arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde lise, önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip olan grubun anlamsızlık algıları lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan gruba göre daha yüksektir.

Kendine yabancılaşma boyutundaki farklılık lise eğitim düzeyine sahip olan grup ile lisans eğitim düzeyine sahip olan grup arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde lisans eğitim düzeyine sahip grubun kendine yabancılaşma algıları lise eğitim düzeyine sahip olan gruba göre daha yüksektir. Buna karşılık katılımcıların eğitim durumu güç mesafesi ve işe yabancılaşma değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 21: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi

Eğitim Durumu		N	Ort.	S.S.	F	P	Post-Hoc
İşe Yabancılaşma	Lise	94	3,061	0,322	2,180	0,090	
	Önlisans	100	3,160	0,296			
	Lisans	98	3,143	0,295			
	Lisansüstü	71	3,108	0,213			
Güçsüzlük	Lise	94	3,079	0,412	3,580	0,014	1-4 p=0,007
	Önlisans	100	3,157	0,382			
	Lisans	98	3,141	0,442			
	Lisansüstü	71	3,284	0,354			
Anlamsızlık	Lise	94	3,488	0,496	6,667	0,000	1-4 p=0,012 2-4 p=0,000 3-4 p=0,023
	Önlisans	100	3,577	0,462			
	Lisans	98	3,471	0,428			
	Lisansüstü	71	3,274	0,346			
Kendine Yabancılaşma	Lise	94	2,617	0,461	4,014	0,008	1-3 p=0,005
	Önlisans	100	2,746	0,387			
	Lisans	98	2,816	0,428			
	Lisansüstü	71	2,767	0,346			
Güç Mesafesi	Lise	94	2,651	0,610	1,875	0,133	
	Önlisans	100	2,564	0,562			
	Lisans	98	2,522	0,564			
	Lisansüstü	71	2,442	0,575			

Tablo 22’de katılımcıların hastanedeki görevlerine göre işe yabancılaşma ve güç mesafesi değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa neden olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Ayrıntısı tabloda görüldüğü üzere katılımcıların hastanedeki görevlerine göre işe yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlık ve güç mesafesi boyutundan istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey analizine göre anlamsızlık boyutundaki farklılık hastanede hekim olarak görev yapan grup ile hastanede hemşire olarak görev yapan grup, hastanede hekim olarak görev yapan grup ile hastanede diğer sağlık personeli olarak görev yapan grup ve hastanede hemşire olarak görev yapan grup ile hastanede idari personel olarak görev yapan grup arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır.

Ortalamalar incelendiğinde hemşire olarak görev yapan grubun anlamsızlık algıları hekim olarak görev yapan gruba göre daha yüksektir. Diğer sağlık personeli olarak görev

yapan grubun anlamsızlık algıları hekim olarak görev yapan gruba göre daha yüksektir. Hemşire olarak görev yapan grubun anlamsızlık algıları idari personel olarak görev yapan gruba göre daha yüksektir. Güç mesafesi boyutundaki farklılık hastanede hekim olarak görev yapan grup ile idari personel olarak görev yapan grup arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde idari personel olarak görev yapan grubun güç mesafesi algıları hekim olarak görev yapan gruba göre daha yüksektir. Buna karşılık katılımcıların hastanedeki görevleri güçsüzlük, kendine Yabancılaşma ve işe yabancılaşma değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 22: Katılımcıların Çalıştıkları Hastanedeki Görevlerine Göre Fark Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Post-Hoc
İşe Yabancılaşma	Hekim	70	3,107	0,191	0,618	0,604	
	Hemşire	149	3,144	0,302			
	Diğer Sağlık Personeli	91	3,106	0,260			
	İdari Personel	53	3,092	0,398			
Güçsüzlük	Hekim	70	3,267	0,401	2,153	0,093	
	Hemşire	149	3,127	0,411			
	Diğer Sağlık Personeli	91	3,133	0,372			
	İdari Personel	53	3,140	0,441			
Anlamsızlık	Hekim	70	3,267	0,329	9,092	0,000	1-2 p=0,000
	Hemşire	149	3,583	0,444			1-3 p=0,014
	Diğer Sağlık Personeli	91	3,479	0,430			2-4 p=0,019
	İdari Personel	53	3,377	0,547			
Kendine Yabancılaşma	Hekim	70	2,788	0,345	0,631	0,596	
	Hemşire	149	2,722	0,422			
	Diğer Sağlık Personeli	91	2,705	0,402			
	İdari Personel	53	2,757	0,508			
Güç Mesafesi	Hekim	70	2,420	0,528	3,672	0,012	1-4 p=0,006
	Hemşire	149	2,533	0,550			
	Diğer Sağlık Personeli	91	2,560	0,525			
	İdari Personel	53	2,762	0,751			

Çalışma sonuçlarından yola çıkarak öne sürülen hipotezlerin durumu;

Güç mesafesi algısı ve işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul Edildi.
--	---------------

Güç mesafe algısının işe yabancılaşma düzeyine etkisi vardır	Kabul Edildi.
Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre sağlık çalışanlarının güç mesafe algı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Hipotez hastanedeki görev bakımından kabul edilmesine karşılık cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu bakımından red edilmiştir.
Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.	Red Edildi.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışmada güç mesafesi algısının işe yabancılaşma düzeyine etkisinin sağlık çalışanları açısından belirlenmesi amaçlanmıştır. Amaç doğrultusunda en başta literatür araştırılması yapılmış, daha sonrasında Sakarya’da bulunan kamu ve özel hastanelerdeki sağlık çalışanlarına anket yapılmış olup, değişkenler arası analizlerin sonuçları ifade edilerek, gelecekte yapılacak olan araştırmalara ve sektöre uygun olarak önerilere yer verilmiştir. Çalışma sonucuna göre katılımcıların güç mesafesi algılarının orta seviyede olduğu bulunmuştur. Araştırmanın gerçekleştirildiği kurum statü bakımından ve üstün asta yaptığı etki bakımından mesafeli bir kültürel yapıya sahip olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmadan yola çıkarak sonuçlara bakılacak olursa;

Litaratüre bakıldığında, Macit (2010), Terzi (2004), Akyol (2009), Deniz (2013) ve Yayık (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da güç mesafesi algısını orta düzey ve üzerinde bulmuşlardır.

Macit (2010), yaptığı çalışmada güç mesafesi boyutunun düşük bağlamli etkileşim üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Örneklem grubu olarak öğrenciler seçilmiştir ve bunun seçilen örneklem grubundan kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Öğrenciler çalışma hayatının içinde olmadığından ve bundan ötürü güç mesafesinin farkında olmadıklarından etki etmediği düşünülmektedir. Çalışmada yaş grubunda anlamlı bir farklılık olduğu ortaya konmuştur, bu sonucun seçilen örneklem grubunun çalışan kişilerden oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir ve çalışanlar çalışma hayatında güç mesafesi ile karşı karşıya kalmaktadır.

Akyol (2009), yapmış olduğu çalışmada çalışan kişilerin güç mesafesi algısının düşük veya yüksek düzeyde bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak güç mesafesi algısının orta düzeyde olduğu ve yapılan çalışma ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Uslu (2013), yapmış olduğu çalışma ile yapılan çalışma sonuçları benzer değildir. Uslu, katılımcıların güç mesafesi algılarının normalden yüksek olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça güç mesafesi konusuna hassasiyeti artmaktadır, eğitim seviyesi düştükçe azalmaktadır. Çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermemesi örneklem grubundaki farklılıktan kaynaklanabilmektedir.

Araştırmanın diğer değişkeni olan işe yabancılaşma, kişinin işle ilgili beklentileri, değerler, normlar ve ilişkilerden kopması durumu olarak ifade edilmektedir (Alkan ve Ergil, 1980: 214). Çalışma sonucuna göre katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğine verilen yanıtlar 3,120(±0,290)'dır. Bu sonuca göre katılımcıların işe yabancılaşma algıları orta seviyededir.

Tekin (2012), yaptığı çalışma sonucunda yabancılaşmanın çeşitli boyutlarında belirli yüzdelerde yaşanmakta olduğunu tespit etmiştir. Yapılan çalışmada da güç mesafesinin işe yabancılaşmaya etki ettiği görülmektedir. İşe yabancılaşma değişkeni açısından bakıldığında bulunan sonuçlar benzerlik göstermektedir.

Yapılan araştırmada ise demografik özellikler açısından fark analizi sonuçları incelendiğinde;

Katılımcıların işe yabancılaşma ve güç mesafesi değişkenlerinde cinsiyet bakımından farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında; katılımcıların anlamsızlık algısı ile cinsiyet bakımından farklılık olduğu bulunmuştur. Bulunan sonuçlara göre kadın katılımcıların anlamsızlık algısı erkeklere göre daha yüksektir. Mevcut farkın, kadınların yapısal olarak erkeklere göre yaptıkları işlere yönelik anlam arayışlarının daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların işe yabancılaşma ve güç mesafesi değişkenlerinde yaş bakımından farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında, işe yabancılaşmanın alt boyutlarından olan güçsüzlük ve anlamsızlık algısı boyutlarında yaş bakımından farklılık olduğu bulunmuştur. Bulunan sonuca göre 40 yaş üzeri grubun anlamsızlık ve güçsüzlük algısı 30-34 yaş grubuna göre daha yüksektir. Bu sonuca göre, 30-34 yaş grubu bireyler çalışma hayatının başlangıcında olduklarından dolayı, kariyer hedeflerine ulaşmak için zamanları vardır, zaman içerisinde kendilerinin geliştirebileceklerinin farkındadırlar, hayattan memnun hissederler ve en iyi hissettikleri çağ olduğundan dolayı güçsüzlük algıları daha düşük düzeyde bulunmuştur. Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuca göre katılımcıların eğitim durumları işe yabancılaşmanın alt boyutlarında farklılığa neden olan bir değişken olduğu görülmektedir. Bulunan sonuçlara göre kişilerin eğitim durumları arttıkça kendine yabancılaşması ve güçsüzlük algısındaki hassasiyeti arttığı bulunmuştur. Buna karşın eğitim durumu daha ileri seviye olan bireylerin anlamsızlık algısı daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu durumun örneklem olarak sağlık çalışanlarının seçilmesinden ve belli çoğunluğun hekim ve hemşire gibi, yapılan işi anlamlı bulan kişilerden oluşmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Demografik değişkenler ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye bakmak amacı ile literatürde birçok araştırma yapılmış olup bu araştırmaların sonuçları da birbirinden farklılıklar göstermiştir. Yapılan çalışmada işe yabancılaşma ile demografik değişkenler açısından farklılık oluşturup oluşturmadığına bakmak için her değişkene fark analizi yapılmış ve hiçbir değişkende farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık; güç mesafesi ile demografik değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olup olmadığına bakıldığında katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre sağlık çalışanlarının güç mesafe algı düzeylerinde hastanedeki görev bakımından anlamlı farklılık oluşurken, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu bakımından farklılık oluşmamaktadır.

Katılımcıların hastanedeki görevleri bakımından farklılık durumuna bakıldığında, katılımcıların anlamsızlık ve güç mesafesi değişkeninde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bulunan sonuçlardan yola çıkarak statü bakımından üstte bulunan kişilerin, anlamsızlık ve güç mesafesi algıları daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna göre hastane gibi hiyerarşik yapının belirgin olduğu bir ortamda, çalışanların statülerine bağlı olarak güç mesafesi algılama şeklinin değiştığı görülmektedir. Hiyerarşik yapı içerisinde hastanedeki görevi hekim olan bireylerin güç mesafesini algılama şekli daha düşük bulunurken, diğer sağlık personelinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer yandan, hastanedeki görevi; hekim ve idari personel olan kişilerin anlamsızlık algıları, hemşire ve diğer sağlık personeli olan kişilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Yine bu durumda hekimlerin yaptıkları işi önemli olarak görmesinin etkisi olduğu düşünülmektedir.

Güç mesafesi ile işe yabancılaşma ve onun alt boyutları ile olan ilişki ve etki durumu incelenmiştir. Buna göre, güç mesafesi ile işe yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük, kendine yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin ve etkinin olduğu bulunmuştur. Buna karşılık güç mesafesi ile anlamsızlık boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki mevcut değildir. Katılımcıların güç mesafesi ile işe yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlık algısı arasında ilişki ortaya çıkmamasında, örneklem grubundaki hekimlerin sayısının belli çoğunlukta olmasının etki ettiği düşünülmektedir. İnsan hayatını kurtarmak gibi önemli bir amaca hizmet eden hekimler yaptıkları işi anlamlı bulmaktadır, bundan dolayı da yaptıkları işe karşı anlamsızlık algısının daha düşük çıktığı düşünülmektedir.

Katılımcıların güç mesafesi algılarının güçsüzlük boyutuna etkisi olduğu bulunmuştur. Buna göre, sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı arttıkça güçsüzlük boyutunun da arttığı görülmektedir. Bulunan sonuçlardan yola çıkarak hiyerarşik yapı içerisinde, üstler astlarına karşı mesafeyi azalttığında ellerinde bulundurdukları gücü kaybedeceklerini düşünebilirler. Bu yüzden örgüt içerisinde bulunan yöneticilerin mesafe durumunu ayarlamaları önemli bir rol oynamaktadır. Güç mesafesinin örgütün yapısına uygun bir şekilde ayarlanması her bölüm için yararlı olacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların güç mesafesi algılarının kendine yabancılaşmaya etkisine bakıldığında güç mesafesi algısı kendine yabancılaşmayı pozitif yönlü ve anlamlı etkilemektedir. Buna göre sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı arttıkça kendine yabancılaşmasının da arttığı görülmektedir. Güç mesafesinin yüksek olması durumunda, çalışanlar üstlerine yaşadıkları problemi aktaramazlar, bundan dolayı yaşadıkları probleme de çözüm bulamazlar ve bu durumun bir sonucu olarak ast-üst arasında iletişim kopukluğu oluşur, problem çözülemez. Çözüm bulmakta zorlanan ast için problem büyüyebilir ve işe karşı yabancılaşmasının ötesinde kendine de yabancılaşmasına sebep olabilir.

Katılımcıların güç mesafesi algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre güç mesafesi algısı arttıkça çalışanların işe yabancılaşmalarının da artmakta olduğu tespit edilmiştir. Üstler çalışanlarına karşı mesafe durumunu azaltabilirse, yöneticiler danışma aracı olarak görülüp, yaşanan problemler üste kolaylıkla aktarılabilir, böylelikle problemlerin çözülmesi de hızlanabilir.

Katılımcıların güç mesafesi algısı işe yabancılaşmayı pozitif yönlü ve anlamlı etkilediği bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda sağlık çalışanlarının güç mesafesi algısı arttıkça işe yabancılaşma düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Örnek olarak; alınan kararlar astın fikirlerine önem verilmeden alınırsa işin içinde olan ast verilen kararlarda rol almadığından kendisini içinde bulunduğu işte dışlanmış hissedebilir ve işe karşı yabancılaşabilir. Ayrıca hastane içerisinde üst pozisyonda bulunan kişilere tanınan ayrıcalıklar altta bulunan kişiler tarafından negatif etkiye yol açarak çalışanların işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir. Örneğin üst yönetimin kullandığı tuvalet, otopark, yemekhane alt yönetimde çalışanlar açısından olumsuz olarak karşılanabilir. Güç mesafesinin yüksek olduğu kuruluşlarda, çalışanın işine karşı yabancılaşması da muhtemeldir.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında; karmaşık ve yoğun bir ilişkisel yapıya sahip hastane

ortamında çalışan kişilerin güç mesafesi algılarının yüksek veya düşük olması işe karşı olan davranışsal tutumlarını etkileyerek, yaptıkları işe yabancılaşmalarına etki ettiği bulunmuştur. Yüksek güç mesafesinin olduğu kuruluşlarda, çalışanlar kendilerini yöneticiden daha alt düzeyde görerek, gücü kabul edebilirler. Verilen emirler sorgulanmadan yerine getirilmektedir. Bu durum da kuruluş içerisindeki adil olmayan uygulamalar ve verilen talimatlar sorgulanmaksızın yerine getirilebilmektedir. Adil olmayan uygulamalar normalleştirilir. Bu koşullarda çalışanların işe yabancılaşabilmeleri olasıdır. Güç mesafesinin azaltılabilmesi için hastanede iletişimi iyileştirecek faaliyetler yapılarak sosyalleşme sağlanabilir. Hiyerarşiden kaynaklanan engeller azaltılmalı, çalışanlar yaptıkları işte söz sahibi olup, kendi işlerini denetleyebilmeli ve inisiyatif kullanmalarına izin verilmelidir. Yöneticilerin terfi gibi konularda adaletli olması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışma ile ilgili öneriler;

- Güç mesafesini azaltabilmek için hiyerarşik engeller azaltılmalı, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişimi iyileştirecek düzenlemeler ve etkinlikler yapılmalıdır.
- Sağlık hizmeti kuruluşları, kendi kültürel yapısına uygun olarak yönetici çalışan arasındaki mesafe durumunu ayarlamalıdır.
- Sadece üst yönetime hitap eden ayrıcalıklı alanlar (otopark,tuvalet,yemekhane) kaldırılmamalıdır. Böylelikle çalışanlar tarafından negatif izlenim oluşmasının önüne geçilecektir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: a cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Ağçay, F. (2015). *Liderin Güç Kaynakları Kullanımı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*, 31 (4), 497-507.
- Akdoğan, A.A. ve Aydemir C. (2018). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 1993- 2012.
- Akyol, Ş. (2009). *Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi / SBE İletişim Bilimleri Anabilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı, İstanbul.
- Akyüz, B., Kaya, N. ve Aravi, B. (2015). Kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 71-90.
- Alkan, T. ve Ergil D. (1980). *Siyaset Psikolojisi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Altay, H. (2004). Güç mesafesi, erkeklik-dişillik ve belirsizlikten kaçınma özellikleri ile başarı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(1), 301-321.
- Arslanargun, E. (2009). *İlköğretim ve Lise Müdürlerinin Okul Yönetiminde Kullandığı Güç Türleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, H. (2018). *Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması* (Doktora Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ay, D.A. (2014). Ulusal Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel Politika Algısı ve Sendika Üyesi Olma Eğilimi İlişkisi.
- Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (BOR Özel Sayısı), 159-178. Doi:10.18092/ulikidince.518296

- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 319-348
- Babür, S. (2009). *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H.Ç. (2004) *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Bir Çalışm.*, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Balkaş Demir, S. (2020). *Lider Üye Etkileşiminin Çalışan Performansına Etkisinde Güç Kaynaklarının Aracılık Rolü* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baş, T. (2010). *Anket*. 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü* (1. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi, 267-268.
- Başaran, S. ve Duygulu S. (2014). Hemşirelikte güç kavramının analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(3), 62-73.
- Batmaz, G. (2019). *Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamın Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrak, S. (2000). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 21-34.
- Begley, T. M., Lee, C., Fang, Y. & Lg, J. (2002). Power distance as a moderator of the relationship between justice and employee outcomes in a sample of chinese employees. *Journal of Managerial Psychology*, 692-711.
- Bing, J. W. (2004). Hofstede's consequences: the impact of his work on consulting and business practices. *The Academy of Management Executive*, 80(87), 1993-2005.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boeree, C.G. (1980). *Alienation And The Perception Of Personality* (Unpublished Doctoral Dissertation). Oklahoma Stale University, ABD.
- Bolay, S. H. (1996). *Felsefî Doktrinler ve Terimler Sözlüğü* (6.Baskı). Ankara: Akçağ Yayınları.
- Brief, P. A. (1998). *Attitudes In and Around Organizations, Thousand Oaks*. California: SAGE.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., Leung,K., Bierbrauer, G., Gomez, C., Kirkman, B. L. & Shapiro, D. (2001). Culture and procedural justice: the influence of power distance on reactions to voice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 300-315.

- Bukowski, A. & Rudnicki, S. (2018) Not only individualism: the effects of long term orientation and other cultural variables on national innovation success. *Cross Cultural Research, 1*, 1-44.
- Bulut, N. (2010). Hastane İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşmaya Etkisi ve Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyolojik psikolojik etkileri ve Türkiye Taş Kömürü Kurumunda bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaelmas Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Can, N. ve Çelikten M. (2000). Alt düzey personelin güç kaynakları Erciyes Üniversitesi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 269-290.
- Can, E. ve Gündüz, Y. (2021). Öğretmenlerin güç mesafesi ve öz yeterlik algıları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1173-1189.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2011). Organizational injustice and work alienation. *Ekonomika a Management*, 14(2), 65-78.
- Cobb, A. T. (1984). An episodic model of power: toward an integration of theory and research. *The Academy of Management Review*, 19(3), 482-493.
- Collins, B.E. & Raven, B.H. (1969). Group structure: attraction, coalitions, communication and power. In g. lindzey and e. aronson (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*, 4, 102-204.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım E. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı). Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde güç olgusu ve gücün kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-48.
- Çörekçioğlu, H. (2014). Nietzsche'de güç istemi kavramı. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(17), 35-46.
- Daft, R.L. (1993). *Management* (3.Edition). USA: Dryden Pres.
- Daft, R.L. (2009). *Management* (9. Edition). Ohio: South Western Cengage Learning
- Daft, R.L. (2014). *Management* (11. Edition). Ohio: South Western Cengage Learning.
- Dahl, F.A. (1957). The Concept of Power. *Behavioral Science*, 2, 201-215.
- Deall, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites And Rituals Of corporate Life*. MA: Addison-Wesley
- Dean, G.D. (1961). Alienation: its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753- 758.

- Deniz, A. (2013). *Okullarda güç mesafesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Deryahanoğlu, G. (2019). *Sporda Yabancılaşma ve Kişilik Özellikleri İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hitit Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çorum.
- Deutsch, M. & Gerard, H. B. (1955). A study of normative and informational social influences upon individual judgment. *The Journal of Abnormal And Social Psychology*, 51(3), 629–636.
- Doğan, İ. (1997). *İletişim ve Yabancılaşma, Yazılı Kültürümüzde İlkler*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Dökmeci, N.D. (2019). *Güç Mesafe Algısı ve Cam Tavan İlişkisi: Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durkheim, E. (1985). *Las Reglas Del Método Sociológico*. SA: Akal Ediciones
- Dursun, İ. T. (2013). Örgüt kültürü ve strateji ilişkisi: Hofstede'nin boyutları açısından bir değerlendirme. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 43-56.
- Dyer, W. (1979). Caring and power. *California Management Review*, 21(4), 84-89.
- Efraty, D., Sirgy, M.J., & Claiborne, C.B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: a quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 6 (1), 57-78.
- Eker, Ç. (2018). *Kamu Kurumlarında Çalışan Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşullarının İş Motivasyonuna ve İşe Yabancılaşmaya Olan Etkisinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Elias, S. (2008), Fifty years of influence in the workplace: the evolution of the french and raven power taxonomy. *Journal Of Management History*, 14(3), 267-283.
- Elma, C.(2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 162.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis Of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates*. New York: Free Press Of Glencoe.

- Etzioni, A. (1997). *Modern Organizations, Englewood Cliffs*. NJ: Prentice Hall.
- Ferguson, I. & Lavalette, M. (2004). Beyond power discourse: alienation and social work. *British Journal Of Social Work* (34), 297–312.
- Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57, 271–282.
- Festinger, L. (1953). An Analysis Of Compliant Behaviour. In M. Sherif, And M. O. Wilson (Eds.), *Group Relations Atthe Crossroads*. NY: Harper And Bros.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- French, J. R. P. & Raven B. (1959). The Bases Of Social Power. D. Cartwright (Eds.), *Studies In Social Power* (150-167). Ann Arbor: Mich. University Of Michigan Press.
- Froom, E. (1955). *The Sane Society*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Fromm, E. (1998). *Sevme Sanatı*, (Çev: I. Gündüz,) Ankara: Say Dağıtım Ltd. Şti.
- Gegez, E., Arslan, M., Cengiz, E., ve Uydacı, M. (2003). *Uluslararası Pazarlama Çevresi*. İstanbul: Der Yayınları.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10 ed.). Boston: Pearson.
- Göl Dede, D. (2019). Öğretmenlerin Güç Mesafe Algıları İle Örgütsel Sessizlikleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Güleç, E. (2010). *Kişilik Yapısı ve Örgüt İçerisindeki Güç Mesafesi* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi / SBE İşletme Anabilim Dalı, Bolu.
- Güven, Z. (2018). *Telekomünikasyon İşletmelerinde Güç Mesafesi Algısı (Bir Araştırma)*. Bahçeşehir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Handy, C. (1993). *Understanding Organizations, Fourth Edition*. England: Penguin Books Ltd.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization Theory Modern, Symbolic And Postmodern Perspectives*. United Kingdom: Oxford UniversityPress.
- Hajda, J. (1961). Alienation and integration of student Intellectuals. *American Sociological Review*, 26(5), 758-777. Erşim Adresi: <http://www.jstor.org/stable/2090205> (17/04/2012)
- Hayta, A. B. (2007). Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 22.
- Hegel, F.G.W. (1982). *Estetik*, (Çev: Nejat Bozkurt). İstanbul: Say Yayınları.

- Hegel, G. W. F. (1986). *Tinin görüngübilimi*, (Çev: Aziz Yardımlı). İstanbul: İdea Yayınları.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. & Woodman, R. W. (1986). *Organizational Behavior*. New York: West Publishing Company.
- Hilav, S. (1995). *Felsefe Yazıları* (2 Baskı). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları Ltd. Şti.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work-Related Values*. Beverly Hills. CA: Sage.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work Related Values*. CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal Of International Business Studies*, 14(2), 75-89.
- Hofstede, G. & Bond, M. H. (1984). Hofstede's cultural dimensions: an independent validation using rokeach's value survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15, 417-433.
- Hofstede, G. (1984). Cultural differences in management and planning. *Asia Pacific Journal of Management*, 1, 81-99.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2. Edition). Sage Publications.
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations: Softwares Of Mind*. London: McGraw Hill.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the Mind. Revised and Expanded* (3. Edition). New York: McGrawHill USA.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-25
- Holcomb- McCoy, C. (2004). Alienation: a concept for understanding lowIncome, urban clients. *Journal Of Humanistic Counseling, Education and Development*, 43, 188- 196.
- Horowitz, I. L. (1966). On alienation and the social order. *Philosophy and Phenomenological Research*, 27 (2), 230 – 237.
- Hovland, C.I., Lumsdaine, A.A. & Sheffield, F.D. (1949). *Experiments On Mass Communication*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R., & Baker, E. W. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65 (1), 19 –51.
- Isaac, J. C. (1987). Beyond the three faces of power: A Realist Critique. *Polity*, 20(1), 4-31.

- Kanter, R. M. (1981). Power, leadership and participatory management. *Theory Into Practice*, 20(4), 219-224.
- Kanungo, R. N. (1992, May). Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5/6), 413- 422.
- Karagöz, Y. (2014). SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kaya, S. (2016). *Algılanan Ayrımcılık Ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Programı, İstanbul.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51–60.
- Kemikkıran, N. (2015). Güç mesafesi yüksekse eşitsizlik mi istenir?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2), 317-344.
- Kırel, Ç. (1998). *Örgütlerde Güç Kullanımı Çalışanların Algıladıkları Güç ve Tepkileri Üzerinde Bir Uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1031. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 113.
- Kızanlıklılı, M. M., Koç, H. ve Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel güç ve gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 488-504.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın kökeni üstüne. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 147-169
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country – Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Kongar, E. (2010). *Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye gerçeği*. İstanbul: Remzi.
- Kutschker, M. & Schmid, S. (2011). *Internationales Management*. Mit 100 Textboxen. 7., Überarb. und Aktualisierte Aufl. München: Oldenbourg (Management 10-2012).
- Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. New York: McGraw Hill.
- Lorcu, G. (2019). *Güç Mesafesinin Örgütsel Sinizm İle İlişkisi: İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Lunenburg, F.C. (2012), Compliance theory and organizational effectiveness. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 14(1), 1-4.
- Lusch, R. F. (1976). Sources of power: their impact on intrachannel conflict. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 382-390.

- Macionis, J. J. (2005). *Sociology* (10. Edition). USA: Pearson Prentice Hall.
- Macit, G. (2010). *İletişim Tarzları Üzerinde Kültürel Değerlerin Etkisi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Mann, S. J. (2001). Alternative perspectives on the student experience: Alienation and Engagement. *Studies In Higher Education*, 26(1), 7-19.
- Marx, K. (1844). *1844 Ekonomik ve Felsefi Elyazmaları*, (Çev: Somer, K (2011). Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2004). *Felsefe Yazıları*, (Çev: Ahmet Fethi) (Birinci Baskı). İstanbul: Hil Yayın.
- Mechanic, D. (1962). Sources of power of lower level participants. *Administrative Science Quarterly*, (7), 349-364.
- Menemencioglu. K. ve Güller, B. (2018). *Çalışanların Kendi Değerlerine Ve Yöneticilerinin Değerlerine İlişkin Algularının İşe Yabancılaşma Duygularına Etkisi: Örgüt İkliminin Aracı Rolü* (Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Meydan, C. H. (2010). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algularının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mintzberg, H. (1983). *Power In And Around Organizations*. Englewood Cliffs: PrenticeHall.
- Moch, M.K. (1980). Job involvement, internal motivation and employees' integration into networks of work relationships. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 15-31.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin Ve Presenteizmin Rolü* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Munduate, L. & Dorado, M. A. (1998). Supervisor power bases, co-operative behaviour and organizational commitment. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 7(2), 163-177.
- Ofluoglu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünümleri. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.

- Oruç, E. (2020). Türkiye’de işe yabancılaşma (work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 327-351.
- Overend, T. (1975). Alienation: a conceptual analysis. *Philosophy and Phenomenological Research*, 35(3), 301-322.
- Öğüt, A., Kocabacak, A., & Demirsel, M. T. (2008). The impact of data mining on the managerial decision-making process: a strategic approach. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 14(1), 137-143.
- Öz, E. (2020). *Örgüt Yapısının, Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarına Ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Pappenheim, F. (1964). *The Alienation Of Modern Man, An Interpretation Based On Marx And Tönnies*. New York: Monthly Review Press,
- Phatak, V. A. (2000). *Uluslararası yönetim*, (Çev: Atilla Baransel). Jön Ajans.
- Rahim, M. A. (1988). The development of a leader power inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 23(4), 491–503.
- Rahim, M. A. & Magner, N. R. (1996). Confirmatory factor analysis of the bases of leader power: first order factor model and its invariance across groups. *Multivariate Behavioral Research*, 31(4), 495- 516.
- Rahim, M. A., Antonioni, D. & Psenicka, C. (2001). A structural equations model of leader power, subordinates' styles of handling conflict and job performance. *The International Journal of Conflict Management*, 12(3), 191-211.
- Rahim, M. A. (2004). *Leader Power, Followers’ Conflict Management Strategies And Propensity To Leave A Job: A Cross-Cultural Study*. Paper Presented At The Annual Conference Of The International Association For Conflict Management (IACM).
- Raven, B. H. (1965). Social Influence And Power. I. D. Steiner And M. Fishbein (Ed.), *Current Studies In Social Psychology* (371-382). New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. ABD: Prentice Hall.
- Rosenthal, M. & Yudin, P. (1997). *Felsefe Sözlüğü*, (Çev: Aziz Çalışlar) (5.Baskı). İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Rousseau, D. L., Shelnutt, J. A., Ondrias, M. R., Friedman, J. M., Henry, E. R., & Simon, S. R. (Ho, C.) (1982). *Interaction Between Iron and Proteins in Oxygen and Electron Transport*. North-Holland, New York: Elsevier
- Sargut, A.S. (1994). *Kültürlerarası Farklılaşma Ve Yönetim*. Ankara: V Yayınları.

- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim* (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal Of Management*, 13 (4), 285-304.
- Saylık, A. (2019). Hofstede'nin kültür boyutları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 8(3), 1860-1881.
- Seeking: Trust In Supervisor As Mediator. *Social Behavior And Personality*, 43(6), 1043-1054.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation, *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. Erişim Adresi: <http://www.jstor.org/stable/2088565> (Erişim Tarihi: 09/03/2012).
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32, 273-85.
- Shepard, J. M. (1971). *Automation And Alienation: A Study Of Office And Factory Worker*. Cambridge: MIT Press.
- Shepard, J. M. (1977). Technology, alienation, and job satisfaction. *Annual Review Of Sociology*, 3(1), 1- 21.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sofyalıoğlu, Ç. ve Aktaş, R. (2001). Kültürel farklılıkların uluslararası işletmelere etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 75-92. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13675/165466>
- Soysal, A. (1997), *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şeremet, G.G. (2022). *Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Güç Mesafesi ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği* (Doktora Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, Ş. M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.

- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Sülüş Örenç, H. (2021). *Okul Müdürlerinin Yalnızlığı İle Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O. C. (2016). 5 yıldızlı otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşma ilişkisi: Marmaris ve İstanbul destinasyonlarında bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (3), 463-493.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tekin, D. (2021). *İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi* (Doktora Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite öğrencilerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algıları üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 65-76
- Thornton, M. (1964). Alienation And Socialism, *Labour History*, 7, 34-44. Erişim Adresi: <http://www.jstor.org/stable/27507762>
- Titrek, O. ve Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 60, 657-674.
- Tokmak, M. (2018). Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma: banka çalışanları örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2219-2233. Doi: 10.17218/hititsosbil.427459.
- Tolan, B. (1980). *Çağdaş Toplumun Bulanımı; Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Tosun, K. (1987). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M., Van Thiel, S. & Steijn, A.J. (2015). The Effects Of Work Alienation And Policy Alien.
- Tunalı, İ. (2003). *Marksist Estetik*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(1), 180.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve kafka'nın 'Dönüşüm' romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Uslu, O. (2013). *Güç mesafesi algısının örgütsel güvene etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği* (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Usul, H. ve Atan, A. (2014). Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 1-10
- Ünal, F. (2018). *Duygusal Emegin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma İle İlişkisi; Banka Çalışanları Üzerinde Nitel Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Vecchio, R. P. (1988). *Organizational Behavior*. The Dryden Press.
- Vrazalic, L. & Gould, E. (2000). *Power an Politics: The Changing Status of IS Departments in Organizations*. Proceedings of IRIS 23. Laboratorium for Interaction Technology, University of Trollhättan Uddevalla.
- Weber, M. (1947). *The Theory Of Social And Economic Organization, Translated By A. M. Henderson And Talcott Parsons; Edited With An Introduction By Talcott Parsons*. New York: Oxford University Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley. CA: University of California Press.
- Wilson F. M. (2004). *Organizational Behavior and Work: A Critical Introduction*. New York: Oxford University Press.
- Yang, MJ., Yang, MS. & Kawachi, I. (2001). Work experience and drinking behavior: alienation, occupational status, workplace drinking subculture and problem drinking. *Public Health*, 115, 265- 271.
- Yayık, F. (2017). *Güç Mesafesinin Sosyal Sermaye Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 20(2), 385-402.
- Yie, L.C. & Botelho, D. (2010). How does national culture impact on consumers' decision-making styles? A cross cultural study in brazil, the united states and japan. *Brazilian Administration Review (BAR)*, 7(3), 260–275.
- Yoo, B., Donthu, N. & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), 193-210

- Yukl, G. (2006). *Leadership In Organizations, Sixth Edition*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yumuk, Y. (2011). *Otel İşletmelerinde İşe Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Yüksel, Ö. ve Erkutlu, H. (2003). Personeli güçlendirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (5), 131-142
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291- 306.
- Zaro, S. (2018). *Mutfak Çalışanlarının Örgütsel Destek Algılarının İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Zhou, E., Li, C. & Yan, Y. (2015). Power Distance Orientation And Employee Help

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu çalışma tamamen bilimsel amaçlı hazırlanmış olup, Sağlık Çalışanlarının Güç Mesafe Algısının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Anketi eksiksiz ve doğru bir şekilde cevaplamanız çalışmaya değer katması bakımından önemlidir. Bilgileriniz üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Kübra Nur NALBANT, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM

Bölüm 1: Kişisel ve Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Yaşınız:

3. Medeni durumunuz : () Evli () Bekâr

4. Eğitim durumunuz: () İlkokul ve Altı () Lise () Ön Lisans
() Lisans () Y. Lisans () Doktora

5. Hastanedeki Göreviniz:

() Hekim

() Hemşire

() Diğer sağlık personeli..... (Lütfen Belirtiniz)

() İdari Personel..... (Lütfen Belirtiniz)

Maddeler	1	2	3	4	5
1. İşimi gerçekleştirirken yeterince serbest davranabiliyorum.					
2. İşim konusunda muhakeme yapabilme şansına sahibim.					
3. İşimi nasıl yapmam gerektiği konusunda çok fazla söz hakkına sahip değilim.					
4. Üstüme danışmaksızın işim hakkında birçok karar verebilmekteyim					
5. İşim hakkında değişiklikler yapma şansım yok.					
6. Günlük aktivitelerim büyük ölçüde başkaları tarafından belirlenmektedir.					
7. İş rol ve görevlerini yerine getirirken kendi kararlarımı verebiliyorum.					
8. Yaptığım iş örgüt başarısına önemli katkılar sağlamaktadır.					
9. Bazen bu işi neden yaptığımı tamamen anladığımdan emin değilim.					
10. Yaptığım iş gerçekten önemli ve değerlidir.					
11. Yaptığım işin gerçekte ne derece önemli olduğunu sıklıkla sorgulamaktayım.					
12. Genellikle yaptığım işin örgütte önemsenmediği kanaatindeyim.					
13. Yaptığım işin örgütteki diğer çalışanlarınkıyile uyumlu olduğu kanaatindeyim.					
14. Örgütte üstlendiğim rolün örgütün genel yapısıyla uyumlu olduğunu düşünüyorum.					
15. Yaptığım iş bende herhangi bir başarı hissi uyandırmamaktadır.					
16. Mesleğimin en tatmin edici tarafı aldığım ücrettir.					
17. Yaptığım iş bende kendimi gerçekleştiribilme hissi uyandırmaktadır.					
18. Yaptığım işte gerçek beceri ve yeteneklerimi kullanabilme fırsatına çok fazla sahip değilim.					
19. Yaptığım işin başlı başına tatmin edici bir deneyim olduğu kanaatindeyim.					
20. Yaptığım iş yaratıcılığa çok fazla imkân tanımadığından rutin ve sıkıcı.					
21. Yaptığım işin ilginç ve teşvik edici olduğunu düşünüyorum.					
22. Daha üst pozisyondakiler kararlarının çoğunu daha alt kademedekilere danışmadan vermelidir.					
23. Daha üst pozisyondakiler, daha alt kademedekilere görüşlerini çok sık sormamalıdır.					
24. Daha üst pozisyondakiler, daha alt kademedekilerle sosyal etkileşimden kaçınmalıdır.					
25. Daha alt kademedekiler, üst kademedeki olanların kararlarıyla ters düşmemelidir.					
26. Daha üst pozisyondakiler, önemli görevleri daha düşük pozisyonlarda olan kişilere devretmemelidir.					

EK 2: Etik Kurul İzni 1

KARAR

19. Kübra Nur NALBANT'ın " Sağlık alışanlarının Güç Mesafe Algısının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi " başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Kübra Nur NALBANT'ın " Sağlık alışanlarının Güç Mesafe Algısının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi" başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK 3: Etik Kurul İzni 2

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.02.2022-102836



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-102836
Konu : 42/19 Kübra Nur NALBANT

03.02.2022

Sayın Kübra Nur NALBANT

İlgi : Kübra Nur NALBANT 27.01.2022 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 02.02.2022 tarihli ve 42 sayılı toplantısında alınan "19" nolu karar ile Kübra Nur NALBANT'ın başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Bayram TOPAL
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSM575TCVB Pin Kodu :23672

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?ek=5783&eD=BSM575TCVB&eS=102836>

Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:

sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr

Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31

e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr

Bilgi için: Hanife Babacan

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



EK 4: Güç Mesafesi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Çalışmanın Konusu	Çalışmanın Yazarı ve Yılı	Çalışmanın Yöntemi	Çalışma Sonuçları
Türk Silahlı Kuvvetlerinde Güç Mesafesi ve İletişime Etkisi	Akyürek (2001)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda bulunan birlik, okul ve eğitim merkezlerinde rastgele seçilen 447 denek oluşturmaktadır.	İletişimde filtreleme-iletişimden kaçınma değerleri arasında anlamlı ilişki olmadığı ortaya konulmuştur. Güç mesafesi ile iletişim boyutları arasında ilişkilere bakıldığında; anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.
Güç Mesafesi Erilik-Dışılık Ve Belirsizlikten Kaçınmanın Başarıya Etkisi	Altay (2004)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü bir üniversitenin İİBF, Eğitim, Mühendislik ve Tıp Fakültesi bölümlerinden rastgele seçilen 221 öğrenci oluşturmaktadır.	Güç mesafesine yönelik yapılan araştırmaya göre başarılı-başarısız öğrencilerin arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.
Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma	Terzi (2004)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü Giresun Eğitim Fakültesi Sınıf öğretmenliği üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşan 203 denekten oluşmaktadır.	Güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi	Akyol (2009)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü IBM Firmasının çalışanlarından 33 denek oluşturmaktadır.	Eğitim düzeyi arttıkça çalışanlarda güç mesafesi algısı artmaktadır.
İletişim Tarzları Üzerinde Kültürel Değerlerin Etkisi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,	Macit (2010)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır.	Belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi boyutlarının, yüksek bağlamli iletişim üzerinde anlamlı etkiye

Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma		Örneklemin büyüklüğünü Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesinde 2009–2010 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören 752 öğrenci oluşturmaktadır.	sahip olduğunu ve beklenenin aksine güç mesafesi ile yüksek bağlamli iletişim arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Kişilik Yapısı Ve Örgüt İçerisindeki Güç Mesafesi	Güleç (2010)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü Türkiye'deki devlet üniversitelerinin Bilgi işlem departmanlarında görev alan 50 denek oluşturmaktadır.	Çalışan kişilerin kişiliği ve güç mesafesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi Ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma	Jahangirov (2012)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü bir Nanoteknoloji merkezinde çalışan 109 Denek oluşturmaktadır.	Çalışanların güç mesafe algısı ve cam tavana ilişkin algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre kadın çalışanlarının güç mesafe algı durumu ile cam tavan algısı arasındaki ilişkisi erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	Deniz (2013)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü 2012-2013 eğitim öğretim yılında Balıkesir il merkezi ve 18 ilçe merkezinde bulunan ilköğretim kurumlarında görev yapan toplam 4838 öğretmen oluşturmaktadır.	Öğretmenlerin genel olarak algıladıkları güç mesafesi ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Güç Mesafe Algısının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği	Uslu (2013)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemini devlet üniversitesinde bulunan akademik ve idari personelden oluşan 329 denek oluşturmaktadır.	Güç mesafesi örgütsel güvenin yönetime güvene ve çalıştığı arkadaşlarına olan güven alt boyutlarının pozitif ve zayıf yönlü olarak etkilemektedir. Örgüte güven ise güç mesafesini etkilememektedir.

Algılanan Güç Mesafesinin İşletmenin Personel Güçlendirme Faaliyetlerine Etkisi	Karaçelebi (2016)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü İstanbul merkezli finans, gayrimenkul ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada 491 denek oluşturmaktadır.	Güç mesafe algısının personel güçlendirme üzerinde pozitif yönlü orta seviyede ilişki ortaya çıkmıştır. Güç mesafesi ile personel güçlendirme alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.
Çalışanların Güç Mesafe ve Örgütsel Adalet Algılarının Politik Davranışlar İle İlişkilerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma	Ulus (2018)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü Kastamonu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan 109 Denek oluşturmaktadır.	Güç mesafesi ve örgütsel adalet arasında ve onun alt boyutu olan dağıtımsal adalet ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Güç Mesafesi İle Siyasi Yeterlik Arasında İlişkinin Kişilik Ara Değişkeni Üzerinden İncelenmesi	Uğur (2019)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğü özel bir üniversitede bulunan ve tc vatandaşı olan yüksek lisans öğrencilerinden oluşan 63 denektir.	Güç mesafesi ile siyasi yeterlilik arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Güç mesafesi ile öz disiplin arasındaki ilişki pozitif yönlü bulunmuştur.
Medya Çalışanı Kadınlarda Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Algısı Açısından Cam Tavan Engelleri	Şen (2019)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü İstanbul'da bir medya şirketinde çalışan, fiziki engeli olmayan ve tanısı konulmuş herhangi bir psikiyatrik rahatsızlığı olmayan 18-60 arası kadınlardan oluşan 344 denek oluşturmaktadır.	Araştırma sonuçlarına göre medya sektöründe çalışan kadınlarda geleneksel cinsiyet rolü ve güç mesafesine yönelik algının cam tavan algısını arttırdığı, eşitlikçi cinsiyet rolünün ise azalttığı ortaya çıkmıştır.
Okullardaki Güç Mesafesinin Lider Üye Etkileşimi Üzerine Etkisi	Gül (2019)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklemin büyüklüğünü İstanbul İli Sultangazi ilçesinde bulunan 69 okuldaki	Güç mesafesinin lider üye etkileşimine etki etmektedir ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Lider üye etkileşiminin yüksek olduğu okullarda okul müdürleri sosyal merkezi yapının içerisinde yer almakta

		601 Öğretmenden oluşmaktadır.	tam tersi durumda ise yer almadığı tespit edilmiştir.
Algılanan Güç Mesafesi ile İş Yaşamında Yalnızlık Duygusu Arasında İlişki	Batmaz (2019)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünü bir belediyede memur ve sürekli işçi statüsünden çalışan 362 denek oluşturmaktadır.	Araştırma sonuçlarına bakıldığında algılanan güç mesafesi ile iş yaşamındaki yalnızlık duygusu arasında anlamlı pozitif bir ilişki saptanmıştır.
Hizmetkar Liderlik Ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisinde Hofstede'nin Güç Mesafe Kültür Boyutunun Etkisi	Tekin (2021)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünü bir Ticaret ve Sanayi Odasındaki üyelerden oluşan 64 firmanın yöneticileri ve çalışanlarının oluşturduğu 444 denekten oluşmaktadır.	Araştırma sonucuna göre hizmetkar liderlik ile lider üye etkileşimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak güç mesafesinin bu ikili ilişkide düzenleyeci bir etkisi olmadığı bulunmuştur.
Okul Müdürlerinin Yalnızlığı ile Örgütsel Güç Mesafesi Arasındaki İlişki	Sülüş Örenç (2022)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü 2019-2020 eğitim öğretim yılında, Ankara ilinin dokuz ilçesinde kamu ilkokullarında görev yapan müdürlerin oluşturduğu 222 denekten oluşmaktadır.	Araştırmanın sonucuna göre örgütsel güç mesafesinin orta düzeyde olduğu, genellikle yalnızlık yaşamadıkları ve örgütsel güç mesafesi ile yalnızlık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Hastanelerde sağlık çalışanlarının güç mesafesi ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü: Ankara ili örneği	Şeremet (2021)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü Ankara ilinde kamu kurumlarında farklı pozisyonlarda görev yapan sağlık çalışanları ile idari pozisyonlarda görev alan 491 denekten oluşmaktadır.	Araştırmanın sonucuna göre güç mesafesi ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güç mesafesi algısı ve cam tavan ilişkisi: Kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma	Dökmeci (2021)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü İstanbul ilinde yaşayan beyaz yakalı 398 kadın çalışandan oluşmaktadır.	Araştırma sonucuna göre güç mesafesi algısı ve cam tavan sendromu algısı arasındaki ilişkiyi bağdaştırmak için analiz sonuçları yorumlanmış bunun sonucunda güç mesafesi algısı ve cam tavan sendromu algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Öğretmenlerin güç mesafe algıları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki	Göl Dede (2019)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muğla ili Marmaris ilçesindeki ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan 225 öğretmenden oluşmaktadır.	Araştırma sonucuna göre güç mesafesi algıları ile örgütsel sessizlik arasında ilişki bir ilişki bulunmuştur.
Güç mesafesinin sosyal sermaye üzerine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma	Yayik (2017)	Çalışma nicel mantık ile kurgulanmış ve veri toplama aşamasında anket formu kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü Malatya ilindeki tekstil işletmelerinde faaliyet gösteren 401 çalışandan oluşmaktadır.	Araştırma sonucuna göre güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Kübra Nur GÜZEL

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Eğitim birimi	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü / Sağlık Yönetimi	Devam Ediyor
Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü / Sağlık Yönetimi	2014-2018
Lise	Ali Dilmen Anadolu Lisesi	2014

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2020-Halen	Nisa Sağlık Danışmanlık	Hekim Danışmanlığı

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

1. Sağlık Çalışanlarının Bilgisayar Kullanımlarının Sağlık Bilgi Teknolojileri Kullanım Tutumlarına ve Bireysel Performans Algılarına Etkisi

HOBİLER

Kitap okumak, yüzmek, film izlemek