

	JOURNAL OF HEALTHCARE MANAGEMENT AND LEADERSHIP (JOHMAL) *** SAĞLIK YÖNETİMİ VE LİDERLİK DERGİSİ	
E-ISSN: 2667-5838	https://dergipark.org.tr/tr/pub/johmal	Paper Type: Research Paper, Makale Türü: Araştırma Makalesi
Sayı:1, Nisan 2023	Issue: 1, April 2023	Received Date / Geliş Tarihi: 18/02/2023 Accepted Date / Kabul Tarihi: 06/03/2023
KAMU ÇALIŞANLARININ KAPSAYICI LİDERLİK ALGILARI VE İLİŞKİLİ BAZI FAKTÖRLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ *** PERCEPTIONS OF INCLUSIVE LEADERSHIP OF PUBLIC WORKERS AND EVALUATION OF SOME RELATED FACTORS		
Atıf/ to Cite (APA): Baş, K. (2023). Kamu Çalışanlarının Kapsayıcı Liderlik Algıları ve İlişkili Bazı Faktörlerin Değerlendirilmesi, Journal of Healthcare Management and Leadership (JOHMAL), (1), 26-33.		Kazım BAŞ¹
DOI: https://doi.org/10.35345/johmal.1252770		

ÖZ

Bu araştırma, kamu çalışanlarının kapsayıcı liderlik algılarını ve bununla ilişkili faktörleri değerlendirmek amacıyla yürütüldü. Araştırmanın evrenini bir kamu üniversitesi ve hastanelerinde çalışan toplam 1033 kişi oluşturdu. Evrenden örnekleme gidilmeden araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde araştırmaya gönüllü katılan ve ulaşılabilen 387 kişi araştırmanın örneklemini oluşturdu. Tanımlayıcı tipte yürütülen araştırma verilerinin toplanmasında anket formu ve kapsayıcı liderlik ölçeği kullanıldı. Araştırma verileri araştırmacı tarafından 06 Haziran-15 Kasım 2022 tarihlerinde çalışanların işyerlerinde yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplandı. Lise düzeyinde öğrenime sahip olan çalışanların kapsayıcı liderlik toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha düşük bulundu ($p<0.05$). Ayrıca hastanede çalışanların kapsayıcı liderlik puan ortalamaları ölçeğin geneli ve alt boyutlarında üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olup ve 1-4 yıl çalışma deneyimine sahip çalışanların kapsayıcı liderlik puan ortalamaları daha yüksek ve bu fark istatistiksel olarak da anlamlı görüldü ($p<0.05$). Öğrenim düzeyi lise üzerinde olan, çalışma deneyimi 1-4 yıl olan ve hastanede çalışanların kapsayıcı liderlik algıları daha yüksektir.

Anahtar Kelimeler: : Çalışma ortamı, sağlık yönetimi, kapsayıcı liderlik, liderlik algısı.

ABSTRACT

This study aimed to assess the perceptions of inclusive leadership among public sector employees and related factors. The population of the study consisted of a total of 1033 individuals working in a public university and hospitals. A sample of 387 individuals who voluntarily participated and were reachable at the time of the study constituted the sample without sampling from the population. Data of the descriptive type of research was conducted with a questionnaire and inclusive leadership scale. The research data were collected by face-to-face interviews with employees in their workplaces between June 6th and November 15th, 2022, by the researcher. The mean total scores and sub-dimension scores of inclusive leadership for employees with a high school education level were found to be statistically significantly lower than those with an associate, undergraduate, or graduate level of education ($p<0.05$). Additionally, the mean scores of inclusive leadership for employees working in hospitals were found to be higher in the overall scale and sub-dimensions compared to those working in the university and the mean scores of inclusive leadership for employees with 1-4 years of work experience were found to be higher and this difference was also statistically significant ($p<0.05$). The perceptions of inclusive leadership are higher for individuals with an education level above high school, 1-4 years of work experience, and those working in hospitals.

Keywords: Work environment, health management, inclusive leadership, leadership perception,

¹Dr.Öğr.Üyesi, Munzur Üniversitesi /Tunceli/kbas@munzur.edu.tr ORCID: 0000-0002-5061-4006

GİRİŞ

Liderlik kavramı, modern sonrası çağdaş yönetim yaklaşımlarının önemli unsuru olmuştur. Bu süreçte organizasyon (örgüt) yapıları farklılaşarak otorite yerine takım çalışmalarının önemi artarak, otorite kullanan yönetici yerine çalışanları amaçları etrafında birleştiren liderlik kavramı ön plana çıkmaktadır (Koçel, 2018). Günümüzde etkili liderler, organizasyonların yönetiminde rekabet avantajı sağlayarak, örgütün başarısını arttırmada ve yol göstermede önemli rol almaktadır (Akyüz, 2018; Kalfaoğlu ve Kılınçaslan, 2020). Liderler, yönetim davranışları ve stilleriyle organizasyonlarda yeniliği teşvik edip, çalışma ortamında memnuniyet ve motivasyon sağlayıp, sağlıklı örgütsel ortamın gelişmesine katkı sağlamaktadırlar (Gong vd., 2021). Küreselleşme, iletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişimiyle 1980'li yıllardan sonra, ülkeler arasında mal-hizmet üretimi ve pazarlanmasında ulusal sınırlar anlamını yitirmiştir. Bu süreçte küreselleşen şirketler ve ülkelerin kamu hizmetlerinde nitelikli insan gücüne olan ihtiyacına bağlı çok kültürlülük artarak devam etmiştir. Örgütlerin çok kültürlü insan sermayesi ve iş süreçlerini başarılı yönetmede kapsayıcı liderlik uygulamalarının önemli yeri olacağı vurgulanmıştır (Kuknor, 2015; Kuknor ve Bhattacharya, 2021).

Organizasyonlarda çalışanların performansını etkileyen birçok faktör olduğu ifade edilmiştir. Liderlik stiline ise çalışanların mutluluğu, performansı ve çalışma ortamı ile ilişkili olduğu bildirilmiştir. Kapsayıcı liderliğin "grup üyelerinin grubun bir parçası hissetmelerine (uyum) ve kişisel özelliklerini (özgünlük) koruyarak grup süreçlerine ve sonuçlarına katkıda bulunmalarını sağlayan bir dizi lider davranışı" olarak tanımlanmıştır (Hudie vd., 2017; Aslan vd., 2021; Cao vd., 2022).

Kapsayıcı liderlik akademisyenler ile uygulayıcılar tarafından giderek artan bir ilgi görmüştür. Üniversitelerin karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelebilmeleri, öğrencilerin artan taleplerini karşılayabilmeleri, akreditasyon standartlarının yükseltilmesi ve üniversiteler arasında artan rekabet nedeniyle üniversitelerin eğitim, yönetim alanındaki geleneksel yaklaşımlarını değiştirmeleri gerektiği bildirilmiştir (Osland vd., 2014; Alenezi, 2022). Yapılan bir çalışmada dünyanın en iyi üniversitelerinin araştırma başarısının yanında küreselleşme ve uluslararası konumun önemli etkisinin olduğu vurgulanmıştır. Üniversitelerin bu başarılı etkisinin sürmesinde belirli özelliklere, yeteneklere ve çeşitli liderlik rollerini yürüten yeni nesil liderlere ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir (Hassan vd., 2021). Muftahu (2020) çalışmasında, bağlılık, cesaret, önyargının kabulü, merak, kültürel zeka ve işbirliği özellikleri nedeniyle kapsayıcı liderliğin üniversitelerde önerilmesinin uygun olduğunu bildirmiştir. Sağlık profesyonelleri ve eğitimciler karmaşık hizmetler sunulan ve bütçeler yöneten sağlık kuruluşlarında etkili liderliğin gerekli olduğunu vurgulamıştır. Günümüzde sağlık profesyonellerinin sorumlulukları klinik görevlerin ötesine geçmiştir. Sağlık sektöründe iyi liderliğin, hasta sonuçlarının iyileştirilmesine, çalışan memnuniyetinin sağlanması ve örgütün genel başarısına katkıda bulunabileceği vurgulanmıştır (Bhulani vd., 2020; Kumar, 2013).

Organizasyonlarda kapsayıcı liderlik tarzının tüm çalışanlarda üye lider etkileşiminde diğer liderlik stillerine göre en yüksek kalitede uyum sağladığı vurgulanmıştır (Sürücü ve Maslakçı, 2021). Kapsayıcı liderlik çalışanların iş doyumunu, refahı, işe bağlılığı, işte kalma süresi, yaratıcılık, yenilikçilik ve performansını artırdığından çoğu organizasyonda liderlik stili olarak önerilmektedir (Gong vd, 2021). Ülkemizde kamu çalışanlarında kapsayıcı liderlik ile ilgili sınırlı çalışma bulunmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü evrende kapsayıcı liderlikle ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırma, bir kamu üniversitesi ve hastanelerinde çalışanların kapsayıcı liderlik algılarını ve ilişkili faktörlerini değerlendirmek amacıyla yürütüldü.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Türü

Bu çalışma tanımlayıcı türden bir araştırmadır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Türkiye'nin doğusunda yer alan Tunceli ilinde bir kamu üniversitesi ile il merkezindeki devlet hastanesi ve ilçelerindeki üç entegre kamu hastanelerinde, 06 Haziran-15 Kasım 2022 tarihleri arasında yürütüldü.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, bir kamu üniversitesinde çalışan 493 kişi (367 akademik ve 126 memur), kamu hastanelerinde çalışan 540 kişi (doktor, hemşire, sağlık memuru, ebe, sağlık teknikeri) olmak üzere 1033 çalışan oluşturdu. Evrenden örneklem seçimine gidilmeden araştırmanın yürütüldüğü tarihler arasında ulaşılabilen ve araştırmaya gönüllü katılan toplam 395 kişi araştırmanın örnekleme dahil edildi. Ancak 8 çalışanın anket formunu eksik doldurması nedeniyle, 8 kişi araştırma kapsamı dışında tutularak araştırmanın örneklemini 387 kamu çalışanı oluşturdu.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak “Çalışanları Tanıtıcı Form” ve “Kapsayıcı Liderlik Ölçeği” kullanıldı.

Çalışanları Tanıtıcı Form

Araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan bu form, çalışanların sosyal-demografik özelliklerini değerlendirmeyi amaçlayan 8 soru içermektedir.

Kapsayıcı Liderlik Ölçeği

Carmeli, Reiter-Palmon ve Ziv (2010) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Sürücü ve Maslakçı (2021) tarafından yapılan ölçek, beşli likert türünde olup, 9 madde ve açıklık (1, 2 ve 3. Soru), hazır olma (4, 5, 6 ve 7. Soru) ve ulaşılabilirlik (8 ve 9 soru) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler, 1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum 5= Tamamen Katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Bu ölçekte alınan puanlar 9- 45 puan arasındadır. Ölçekten alınan puan ne kadar yüksek olursa çalışanın kapsayıcı liderlik algısının o kadar yüksektir. Ölçeğin Cronbach alpha değeri ölçeğin tümü için 0.91, alt boyutlarında ise; açıklık 0.81, hazır olma 0.86, ulaşılabilirlik alt boyutunda 0.82 olarak bildirilmiştir (Sürücü ve Maslakçı 2021). Bu araştırmada ise ölçeğin tümü için Cronbach alpha değeri 0.79, alt boyutlarında ise açıklık 0.93 hazır olma 0.93 ulaşılabilirlik 0.94 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırmacı gerekli yasal izinleri tamamladıktan sonra 06 Haziran-15 Kasım 2022 tarihleri arasında kamu çalışanlarının uygun oldukları saatte kamu kurumlarında araştırma verilerini topladı. Veriler araştırmacı tarafından çalışanların iş yerlerinde yüz-yüze görüşme tekniği kullanılarak ortalama 10-15 dakikada toplandı.

İstatistiksel Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS Windows 24.0 sürümü (IBM, Armonk, New York, USA) kullanıldı. Verilerin normalite testi Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk ile yapıldı. Normal dağılım göstermeyen ($p < 0.05$) verilerin analizinde non-parametrik testler kullanıldı. Veriler, sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ve non parametrik testlerden Mann Withney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılarak analiz edildi.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmaya başlamadan önce bir Üniversitenin Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'ndan, 27.05.2022 tarih 01 nolu kararı ve 03.06.2022 tarih ve 55068 sayılı yazısıyla, etik kurul izni alındı. Araştırmanın yürütüldüğü kurumlardan gerekli yasal izinler alındı. Araştırmanın amacı çalışanlara anlatıldı ve sözel onamları alındı. Çalışanlara verdikleri bilgilerin gizli tutulacağı, çalışma dışında başka bir yerde kullanılmayacağı ve istedikleri zaman çalışmadan ayrılma hakkına sahip oldukları açıklandı. Araştırmada bireysel hakların korunmasını gerektiren “Bilgilendirilmiş Onam”, “Gönüllülük İlkesi” ve “Gizliliğin Korunması” ilkesi yerine getirildi. Araştırma sürecinde Helsinki Deklarasyonuna uyuldu.

BULGULAR

Tablo 1. Çalışanların tanıtıcı özelliklerinin dağılımı

Özellikler	N	%
Yaş ($\bar{X}\pm SS$)	37.19±7.92 (Min=22, Max=62)	
Cinsiyet		
Erkek	208	53.7
Kadın	179	46.3
Medeni Durum		
Evli	247	63.8
Bekar	140	36.2
Öğrenim Durumu		
Lise	26	6.7
Ön lisans	55	14.2
Lisans	152	39.3
Lisans üstü	154	39.8
Meslek		
Akademik personel	120	31.0
Hemşire, Sağlık Memuru, Ebe	101	26.1
Memur	97	25.1
Sağlık teknikeri (Acil Tıp Tek, Radyoloji vb.)	50	12.9
Doktor	19	4.9
Çalıştığı kurum		
Kamu üniversitesi	217	56.1
Kamu hastanesi	170	43.9
Çalışma deneyimi		
1-4 yıl	98	25.3
5-9 yıl	114	29.5
10-14 yıl	135	34.9
15 yıl ve üzeri	40	10.3
Aylık ortalama geliri algılama durumu		
Gelir giderden az	194	50.1
Gelir gidere denk	163	42.1
Gelir giderden fazla	30	7.8

Yaş ortalaması 37.19±7.92 olan çalışanların %53.7'i erkek, %46.3'ü kadın olup, %39.8'i lisans üstü öğrenime sahiptir. Çalışanların %56.1'i kamu üniversitesi, %43.9'u kamu hastanelerinde çalışmakta olup, %34.9'u 10-14 yıl çalışma deneyimine sahip olup, %50.1'i ortalama aylık gelirinin giderinden az olduğunu belirtmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Çalışanların kapsayıcı liderlik ölçek puan ortalamalarının dağılımı

Ölçek ve alt boyutları	\bar{X}	SS	Minimum, Maksimum
Açıklık	8.66	3.37	Min=3, Max=15
Hazır olma	12.05	4.35	Min=4, Max=20
Ulaşılabilirlik	5.98	2.38	Min=2, Max=10
Ölçek toplam puan	26.70	9.61	Min=9, Max=45

Çalışanların Kapsayıcı Liderlik Ölçek puan ortalaması 26.70±9.61 olarak bulunmuştur. Kapsayıcı Liderlik ölçeğinin açıklık alt boyut puan ortalaması 8.66±3.37, hazır olma alt boyut puan ortalaması 12.05±4.35, ulaşılabilirlik alt boyut puan ortalaması 5.98±2.38 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3. Çalışanlara ait bazı özelliklerin kapsayıcı liderlik ölçek puanlarıyla ilişkisi

Özellik	Açıklık	Hazır olma	Ulaşılabilirlik	Kapsayıcı Liderlik Toplam Ölçek Puanı
	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$
Öğrenim durumu				
Lise	7.76±3.10	11.30±4.61	6.80±2.36	24.15±9.56
Ön lisans	9.87±3.72	13.63±4.22	5.76±2.41	30.30±9.67
Lisans	8.39±3.28	11.51±4.37	6.07±2.32	25.67±9.62
Lisan Üstü	8.66±3.37	12.13±4.22		26.87±9.32
Test/p	KW=9.205 p=.027	KW=9.438 p=.024	KW=11.592 p=.009	KW=10.063 p=.018
Çalışılan kurum				
Üniversite	8.11±3.34	11.17±4.38	5.60±2.37	24.89±9.62
Hastane	9.38±3.28	13.16±4.05	6.47±2.32	29.02±9.12
Test/p	MU=14683.00 p=.001	MU=13854.00 p=.000	MU=14683.50 p=.000	MU=14124.50 p=.000
Çalışma süresi				
1-4 yıl	9.96±3.21	13.77±4.03	7.00±2.16	30.74±8.95
5-9 yıl	8.66±3.30	12.15±4.11	6.01±2.27	26.84±9.10
10-14 yıl	8.11±3.38	11.08±4.51	5.49±2.42	24.70±9.84
15 yıl ve üzeri	7.35±2.98	10.77±3.93	5.07±2.30	23.20±8.66
Test/p	KW=22.284 p=.000	KW=25.193 p=.000	KW=29.938 p=.000	KW=27.457 p=.000

Lise düzeyinde öğrenime sahip çalışanların kapsayıcı liderlik ölçeğinin açıklık alt boyut puan ortalaması 7.76±3.10, hazır olma alt boyut puan ortalaması 11.30±4.61, ulaşılabilirlik alt boyut puan ortalaması 5.07±2.22 iken, toplam ölçek puan ortalaması 24.15±9.56 olarak hesaplanmıştır. Lise düzeyinde öğrenime sahip olan çalışanların kapsayıcı liderlik ölçeğinin açıklık, hazır olma ve ulaşılabilirlik alt boyut puan ortalamaları ve ölçek toplam puan ortalaması ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Çalışanların öğrenim düzeylerine göre kapsayıcı liderlik puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür (p<0.05).

Hastanede çalışan katılımcıların kapsayıcı liderlik ölçeğinin açıklık alt boyut puan ortalaması 9.38±3.28, hazır olma alt boyut puan ortalaması 13.16±4.05, ulaşılabilirlik alt boyut puan ortalaması 6.47±2.32 iken, toplam ölçek puan ortalaması 29.02±9.12'dir. Hastanede çalışan katılımcılarının kapsayıcı liderlik puan ortalamaları üniversitede çalışan katılımcılara göre daha yüksek olup, bu fark istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan çalışanların kapsayıcı liderlik ölçeğinin açıklık alt boyut puan ortalaması 9.96±3.21, hazır olma alt boyut puan ortalaması 13.77±4.03, ulaşılabilirlik alt boyut puan ortalaması 7.00±2.16 iken, toplam ölçek puan ortalaması 30.74±8.95'tir. Katılımcılardan 1-4 yıl çalışma deneyimine sahip olanların Kapsayıcı Liderlik puan ortalamaları diğer katılımcılara göre daha yüksek bulunmuş olup, bu fark istatistiksel olarak da anlamlı görülmüştür (p<0.05) (Tablo 3).

TARTIŞMA

Liderler, yöneticilerden farklı olarak çalışanlara ilham vererek onları olumlu etkileyip, yaratıcı fikirler sunarak, örgütün misyon ve vizyonuna uygun kurumu istenilen performans düzeyine ulaştıran bireylerdir. Bu nedenle son yıllarda örgüt içerisinde yöneticilerden ziyade liderlik özellikleri kurumun gelişiminde önemli hale gelmiştir. Farklı liderlik stilleri olmakla birlikte kapsayıcı liderlik uygulamalarının iş performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olduğu bildirilmiştir (He vd., 2021; Sürücü ve Maslakçı, 2021; Gül ve Çakıcı, 2021). Kapsayıcı liderliğin diğer liderlik stillerine göre çalışanların iş doyumunu, refahı, işe bağlılığı, işte tutulma, yaratıcılık, yenilikçilik ve performansı geliştirdiği ifade edilmiştir (Brimhall ve Palinkas, 2020). Kapsayıcı liderlik çalışanlar arasındaki bağımlılık ilişkisine dayalıdır ve çalışanların çoğu tarafından önerilen bir liderlik stili olup, bu liderlik

tarzı çalışan ve takım performansını iyileştirilerek yenilikçiliğe katkıda bulunmaktadır. Çin'de kapsayıcı liderlikle ilgili yapılan çalışmada kapsayıcı liderliğin organizasyonlarda keşfedici yenilik üzerine anlamlı düzeyde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur (Gong vd., 2021). Pakistan'daki küçük ve orta ölçekli şirketlerde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, kapsayıcı liderliğin yenilikçi çalışma davranışı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Javed vd., 2021). Kapsayıcı liderlikle takım üyeleri arasında etnik-kültürel çeşitlilik arasındaki yönetim iklimini olumlu etkilediği vurgulanmıştır (Ashikali vd., 2021). Organizasyonlarda etkili örgütsel iletişim ve liderlik yapılmadığı durumlarda örgütsel sessizliğin oluşabileceğinden bu durumda çalışan ve yöneticilerde problem çözme becerisini olumsuz etkileyebileceği bildirilmiştir (Uruç Öztürk vd., 2022). Bu araştırma bulgularına göre çalışanların kapsayıcı liderlik puanı orta düzeyde olup (26.70 ± 9.61), kapsayıcı liderlik puanı en yüksek hazır olma boyutundadır. Gül ve Çakıcı yaptığı çalışmada da katılımcıların kapsayıcı liderlik genel puanını 28.74 ± 8.17 olarak bildirmiştir (Gül ve Çakıcı, 2021). Literatür incelendiğinde kapsayıcı liderliğin çalışma ortamını ve çalışan performansını olumlu etkisinin olduğu bu nedenle çalışanların liderlik becerilerini geliştirilmesi ve çalışma ortamında liderliğin geliştirilip sağlık hizmetleri ve üniversitelerde kapsayıcı liderliğin örgütün genel başarısı ve çalışma kültürüne olumlu katkısından dolayı geliştirilmesinin yararlı olacağı önerilmektedir.

Kamu üniversitesi ile hastanelerindeki çalışanların kapsayıcı liderlikle ilgili algıları değerlendirildiğinde, lise düzeyinde öğrenime sahip olan çalışanların kapsayıcı liderlik algılarının ön lisans, lisans ve lisansüstü öğrenim düzeyine sahip çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Hastanede çalışan katılımcılarının kapsayıcı liderlik puan ortalamaları üniversitede çalışan katılımcılara göre daha yüksek olup, 1-4 yıl çalışma deneyimine sahip çalışanların kapsayıcı liderlik puan ortalamaları diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ülkelerin genelinde sağlık hizmetleri harcamaları bütçenin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Sağlık hizmetlerinde kaynakların etkili ve verimli yönetiminde liderlik eğitiminin, tıp öğrencileri, hemşireler, halk sağlığı çalışanları ve hastane yönetimini güçlendirerek, olumlu etkileyeceği vurgulanmıştır. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 2015 yılında sağlık hizmetlerine üç trilyon doların üzerinde yaptığı harcama ile dünyadaki en yüksek sağlık harcamasına sahip ülke olduğu belirtilmiştir. Ancak ABD yüksek sağlık harcamasına rağmen benzeri sanayileşmiş ülkelerle karşılaştırıldığında sağlık hizmetlerindeki performansının bu ülkelere göre düşük bulunmuştur. Bunun önemli nedenleri arasında liderlik eksikliğinin de olduğu belirtilmiştir (Bhulani vd., 2020). Sağlık hizmetlerinde iyi liderlik, hasta sonuçlarının iyileştirilmesine katkı yapacağı gibi personel memnuniyetini sağlamada ve kalıcılığının artırılmasıyla örgütün genel başarısına da katkı sağlayabilmektedir. Sağlık hizmetlerinde kaliteyi teşvik etmek için liderlik rolleri üstlenen klinisyenler ile tıbbi profesyonellerin ihtiyaçlarını karşılayan kapsayıcı liderlik stiline benimsemesi önerilmiştir (Kumar, 2013). Diğer bir çalışmada, kapsayıcı liderliğin takım inovasyonunu sağlamada daha uygun olduğu ve daha belirgin umut verici bir liderlik stili olduğu ifade edilmiştir (Ye vd., 2019) Çin'de hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada kapsayıcı liderliğin hemşirelerin yenilikçi kapasitesinin geliştirilmesinde önemli katkısı olduğu saptanmıştır (Zhang vd., 2022). Kapsayıcı liderlik; bağlılık, cesaret, önyargının kabulü, merak, kültürel zeka ve işbirliğini içeren altı özelliği nedeniyle başta üniversiteler olmak üzere yükseköğretimde kapsayıcı katkısından dolayı uygun görülmüştür (Muftahu, 2020). Liderliğe tüm alanlarda ihtiyaç olduğu gibi günümüzde artan sağlık hizmetleri talepleri, verimlilik, hizmetin kalitesinin artırılmasıyla birlikte sağlık çalışanlarının ihtiyaç ve engellerini aşmada kolektif yaklaşımı gerektirdiğinden kapsayıcı liderliğe her zamankinden daha fazla ihtiyaç olduğu bildirilmiştir (Kumar ve Khiljee 2016). Sağlık çalışanlarının kapsayıcı liderlik algılarının üniversite çalışanlarına göre daha yüksek olması sağlık çalışanlarının hasta yararı için ekip anlayışıyla çalışma anlayışının etkisinden kaynaklandığını düşündürmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre kamu çalışanlarının kapsayıcı liderlik algıları orta düzeydedir. Çalışma deneyimi 1-4 yıl olan çalışanların kapsayıcı liderlik puan ortalamaları daha yüksektir. Çalışanların öğrenim düzeyleri arttıkça kapsayıcı liderlik puanı artmaktadır. Hastanede çalışan katılımcılarının kapsayıcı liderlik puan ortalamaları üniversitede çalışan katılımcılara göre daha yüksektir.

Bu sonuçlar doğrultusunda liderlerin organizasyonda etkili yönetim için kapsayıcı liderlik stilini benimseyerek, organizasyonlarda kapsayıcı liderliği geliştirici eğitimlerin verilip buna uygun ortamın

oluşturulmasının yararlı olacağı önerilmektedir. Ayrıca kapsayıcı liderlik algısı ile ilişkili faktörler konusunda sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu konuda farklı örneklem gruplarında araştırmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akyüz, M. (2018). Stratejik liderlik, Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1 (1) , 45-66 Alenezi, (2022). University leadership styles using the Kaizen approach. *Amazonia Investiga*, 11(50), 109-121.
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2021). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. *Review of Public Personnel Administration*, 41(3), 497-519.
- Aslan, H., Mert, I. S., & Sen, C. (2021). The Effect of inclusive leadership on the work engagement: an empirical study from Turkey. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(11), 169-178.
- Bhulani, N., Miao, T. L., Norbash, A., Castillo, M., & Khosa, F. (2020). Leadership in leader-2019 healthcare: a bibliometric analysis of 100 most influential publications. *BMJ Leader*, doi: 10.1136/leader-2019-000207
- Brimhall, K. C., & Palinkas, L. (2020). Using mixed methods to uncover inclusive leader behaviors: A promising approach for improving employee and organizational outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 357-375
- Cao, M., Zhao, Y., & Zhao, S. (2022). How CEOs' inclusive leadership fuels employees' well-being: a three-level model. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-26
- Gong, L., Liu, Z., Rong, Y., & Fu, L. (2021). Inclusive leadership, ambidextrous innovation and organizational performance: the moderating role of environment uncertainty. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Gül, E. ve Çakıcı, A. B. (2021). Kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24 (2), 323-339.
- Hassan, Z., Silong, A. D., Ismail, I. A., & Asmiran, S. (2011). Developing new generation of educational leaders for world class university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 812-817.
- He, B., He, Q., & Sarfraz, M. (2021). Inclusive leadership and subordinates' pro-social rule breaking in the workplace: mediating role of self-efficacy and moderating role of employee relations climate. *Psychology Research and Behavior Management*, 14,1691.
- Hudie, X., Yun, C., & Fuqiang, Z. (2017, July). Inclusive leadership, perceived organizational support, and work engagement: the moderating role of leadership-member exchange relationship. In 2017 7th International Conference on Social Network, Communication and Education (SNCE 2017) (pp. 239-243). Atlantis Press.
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A. K., & Bashir, S. (2021). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of creative self-efficacy. *The Journal of Creative Behavior*, 55(3), 769-782.
- Kalfaoğlu, S., Kılınçaslan, D., (2020). Liderlik de bulaşıcıdır, tıpkı duygular gibi.... *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 70-76.
- Koçel, T., (2018). İşletme yönetimi, Beta (17.Baskı), İstanbul.
- Kuknor, S. (2015). New horizons in human resource development. *International Journal of Advance and Innovative Research*, 2(2), 35-38.
- Kuknor, S., & Bhattacharya, S. (2021). Organizational inclusion and leadership in times of global crisis. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 15(1), 93-112.
- Kumar, R. D. (2013). Leadership in healthcare. *Anaesthesia & Intensive Care Medicine*, 14(1), 39-41.
- Kumar, R. D., & Khiljee, N. (2016). Leadership in healthcare. *Anaesthesia & Intensive Care Medicine*, 17(1), 63-65.
- Muftahu, M. (2020). Inclusiveness in higher education leadership: the impact of straightening the relevance of middle-level management in leading universities. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 6(3), 266-271.

- Osland, J. S., Li, M., & Wang, Y. (2014). Conclusion: future directions for advancing global leadership research. in advances in global leadership. Emerald Group Publishing Limited, pp. 365- 76. <https://doi.org/10.1108/S1535-120320140000008026>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2021). Kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 201-215.
- Uruç Öztürk, E., Gemlik, H.N. ve Öztürk İ. (2022). Sağlık yönetimi alanında çalışan yöneticilerin ve idari personelin örgütsel sessizlik düzeylerinin problem çözme becerileri üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, (1), 1-20.
- Ye, Q., Wang, D., & Guo, W. (2019). Inclusive leadership and team innovation: The role of team voice and performance pressure. *European Management Journal*, 37(4), 468-480.
- Zhang, S., Liu, Y., Li, G., Zhang, Z., & Fa, T. (2022). Chinese nurses' innovation capacity: The influence of inclusive leadership, empowering leadership and psychological empowerment. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1990-1999.