

Yönetici Hemşirelerin Mesleki Kişilik Özellikleri

Professional Personality Characteristics of Nurse Managers

Ülkü Baykal¹, Serap Sökmen², Arzu Kader Harmancı Seren³

¹İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul, Türkiye

²Erzincan Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Erzincan, Türkiye

³Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul, Türkiye

ÖZ

AMAÇ: Araştırma, yönetici hemşirelerin mesleki kişilik özelliklerini belirleyerek, kişisel ve mesleki durum değişkenleriyle ilişkisini göstermek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Araştırma, İstanbul'da izin alınan 20 hastanede görevli yönetici hemşireler örnekleminde gerçekleştirilmiş ve 500 yönetici hemşire araştırma kapsamına alınarak, eksiksiz doldurulan 349 yöneticinin verisi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik anket formu ve Mesleki Kişilik Envanteri (Occupational Personality Questionnaire- OPQ-4.2) kullanılmıştır. Envanterin çözümlenmesi Saville & Holdsworth Ltd-Türkiye tarafından yapılmıştır. Araştırmanın analizleri, istatistik uzmanları tarafından yüzde, t testi, ANOVA, ileri analiz olarak Tukey Post-Hoc testleri kullanılarak yapılmıştır.

BULGULAR: Yönetici hemşirelerin çoğunlukla 31-40 yaş grubunda, 10-14 yıl mesleki deneyime ve 4 yıl ve altında yöneticilik deneyimine sahip, ön lisans mezunu ve alt kademe yöneticisi olduğu, bekar ve orta gelir düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin OPQ envanterinden genel olarak ortalama puanlar aldıkları ve puan dağılımının 10 üzerinden 4,04 ile 6,51 arasında değiştiği görülmüştür. Bağımsız değişkenlere göre yönetici hemşirelerin envanter puanları karşılaştırıldığında; çalışılan kurum, yaş, eğitim, mesleki deneyim, medeni durum ve gelir durumuna göre bazı kişilik boyutlarında anlamlı farklar bulunurken, yöneticilik deneyimiyle yapılan karşılaştırmada fark olmadığı belirlenmiştir.

SONUÇ: Yönetici hemşirelerin yönetsel kişilik özelliklerinin ortalama sınırlar içinde dağıldığı, yöneticilik deneyimi dışında diğer kişisel ve mesleki özelliklerin anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Bu konuda özellikle nitel araştırmaların yapılması ve yönetici atamalarında mesleki kişilik özelliklerinin dikkate alınması önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Yönetici hemşire, profesyonellik, kişilik özellikleri

ABSTRACT

AIM: This descriptive study was conducted with the aim of defining the professional personality characteristics of nurse managers and demonstrating the relationship between these characteristics and personal/occupational variables.

METHODS: The research was carried out with the sample of 500 manager nurses working in 20 hospitals in Istanbul that gave their permission for their staff nurses and the complete data of 349 administrators were used. In this survey a survey questionnaire form aimed to determine personal/occupational characteristics of manager nurses and Occupational Personality Questionnaire (OPQ-4.2) were used as data collection tools in the research. The analysis of the inventory was carried out by Saville & Holdsworth-Turkey. The analysis of the study was made by the statistical experts using percentage, t test, ANOVA, Tukey Post-Hoc tests as further analysis.

RESULTS: It has been determined that nurse managers are mostly in the age group of 31-40 years with 10-14 years of professional experience and managerial experience of less than 4 years. They were mostly single and lower level managers with middle income and associate degree education. It was found that the manager nurses generally got average scores from the OPQ inventory and the distribution of scores changed between 4.04 and 6.51 in the 10 point system. When inventory scores of manager nurses were compared with independent variables; there were significant differences in some personality dimensions according to the institution, age, education, professional experience, marital status and income status; while no difference was found in comparison with management experience.

CONCLUSION: It was determined that managerial personality characteristics of nurse managers were distributed within average limits and according to the personal and professional characteristics except managerial experience, significant differences were found. It may be recommended to conduct particularly qualitative research in this regard and to take account of professional personality characteristics in managerial appointments.

Keywords: Nurse manager, professionalism, personality characteristics

Geliş Tarihi / Arrival Date: 18.08.2017

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 29.08.2018

İletişim / Corresponding author: Arzu Kader Harmancı Seren, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul, Türkiye

E-posta / E-mail: arzukaderharmanci.seren@sbu.edu.tr

Yazarların ORCID bilgileri:

Ü.B. 0000-0001-5790-5992, S.S. 0000-0002-0756-5309, A.K.H.S. 0000-0002-4478-7234

GİRİŞ

Goldon Allport (1961) tarafından yapılan ve en çok kullanılan kişilik tanımı, “bireyin etrafına uyum sağlarken kendine özgü yapılanmaları belirleyen, psikofiziksel sistemlerin dinamik organizasyonu” şeklindedir. Kişilik yapısı bireyin davranışlarına yansıyan, her türlü bireysel ve örgütsel ilişkileri etkileyen önemli bir etmen olmaktadır (Robbins ve Judge, 2011). Kişilik, bireyin tüm özelliklerini yansıtan bir kavram olup, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi şeklinde de tanımlanmaktadır. Antik Yunan'dan bugüne hakkında pek çok tanım yapılmış olan kişilik konusu ile ilgili bilimsel yazın, Freud, Jung gibi bilim insanlarının kişilik konusunda yaptıkları çalışmalarla birlikte 19. yüzyıldan itibaren oluşmaya başlamıştır. Ardından William Stern ve Gestalt okulunda kişiliği bütüncül olarak ele alan çalışmalar yürütülmüştür (Cohen ve ark., 2013).

Kişiliği belirleyen etmenler genellikle dört grupta incelenmektedir. Bu etmenler, bireyin dış görünümü ve fiziksel özellikleri; bireyin yüklediği görev ve faaliyet alanı ile ilgili rolü ve statüsü; bireyin zeka, enerji, arzu ahlak ve benzeri potansiyel yetenekleri; bireyin içinde yaşadığı toplumun yaşam felsefesi, kültür seviyesi, ahlak anlayışı, din anlayışı ve benzer özellikleri şeklinde belirtilmektedir. Kişilik, tüm bu özelliklerin bütünleşmesi şeklinde kendini göstermektedir (Pasha ve Khodadadi, 2008).

Bireyin farklı zihinsel, bedensel ve psikolojik özelliklere sahip olması ve bu özelliklerin kişinin davranış ve düşüncelerine yansıtış biçimi kişiliğinin bir göstergesi olmaktadır. Bireyler, grup içerisine girdiğinde kişilik özellikleriyle diğer bireyleri etkilemektedir. Yöneticilerin, birçok kişiyi yönetmek durumunda olduğu düşünüldüğünde, yöneticilerin kişiliğinin ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır (Pasha ve Khodadadi, 2008; Cohen ve ark., 2013; Yazdainan ve ark., 2016).

Bireyler aynı dış çevrenin etkisinde kalsalar da tepkileri farklı olmaktadır. Bu nedenle grup ilişkilerinin analizi yapılırken grubu oluşturan bireylerin özelliklerinin analizi de önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Zel, 2000). Günümüzde örgütler çalışanların kişisel farklılıklarını doğuran nedenleri tanımlamaya ve bunların örgütsel davranışları nasıl etkilediğini incelemeye yönelmişlerdir. Bu bağlamda birçok etmen üzerinde durulmakla birlikte, örgütsel ve yönetsel açıdan en önemli olanlar; olayların gerçeğine dayanma (nesnellik=objektiflik), girişim ruhu, hırslı olma ve toplumculuk olarak belirtilmektedir (Çetin ve Basım, 2014).

Örgütsel yaşamda yöneticiler, işgörenlerin istenilen yönde ve düzeyde hareket etmelerini sağlamaya çalışmaktadır. İşgörenlerin her birinin farklı özelliklere sahip olması nedeniyle yöneticilerin bunu sağlamaları gerçekten çok güç bir durum oluşturmaktadır. Bu güçlüke araştırmacıları çalışanların ve yöneticilerin davranışlarını ve bunun arkasında etkili olan kişilik özelliklerini incelemeye yöneltmiştir (Zel, 2000; Çetin ve Basım, 2014).

Her çalışanın farklı özelliklere sahip olması ve kapasitesi açısından farklı performans göstermesi nedeniyle her çalışana yeteneğine uygun şekilde davranılması gerekmektedir. Bu durumun farkında olan yöneticilerin kişisel farklılıklardan yararlanacak şekilde görev dağılımı yapmaları, etkinlik ve verimliliği artırmalarının yanı sıra çalışanlar arasındaki sürtüşmeleri de önlemeleri gerekmektedir. Ayrıca bireyin sahip olduğu kişilik tipi onun algılama ve çevresindekileri yorumlama şeklini etkilediğinden, değişik etkinliklerde gösterdiği performansın yönü ve seviyesi de değişmektedir (Zel, 2000; Eren, 2004; Çetin ve Basım, 2014). İnsan gücünü en etkin ve verimli şekilde kullanan örgütler, örgütsel başarının anahtarını ele geçirmiş durumdadırlar. Yönetici ve yönetilenler örgütsel başarının iki yanında yer aldığından, bu iki cephe arasındaki etkileşim psikolojik bir süreç oluşturmakta ve bu süreçte “kişilik” faktörünü iyi değerlendiren ve kullananlar başarıya daha yakın olmaktadır (Zel, 2000).

Tarih boyunca insanlar, yöneticilerin kişilik özelliklerinin neler olması gerektiği konusunda analizler yapmışlar ve örgütün etkinliği ve devamlılığı açısından kişi-örgüt bütünleşmesinin sağlanması gerektiği, bunun için de yöneticilerin kişilik özelliklerinin önemi üzerinde durmuşlardır. İnsanlarla ilişkileri gelişmiş yöneticiler, başka kişiler hakkındaki tutum, varsayım ve inançlarının farkındadır. Bu beceri, örgütün tüm yönetsel kademeleri için önemli olmakla beraber özellikle alt ve orta kademeler için çok daha önemli olmaktadır (Koçel, 2011).

Konuya ilişkin bilimsel yazınlarda kişiliğin değerlendirilmesinde kullanılan testlerin görüşmeler ve dereceleme ölçekleri, ilgi testleri, envanterler/anketler ve projektif testler olmak üzere dört grupta ele alındığı görülmektedir (Eyüboğlu, 1993). Özellikle kişilik kuramının temsilcilerinden Ctell'in, geliştirdiği 16 PF envanteriyle çeşitli meslek gruplarının kişilik profilleri belirlenmiş ve yöneticilerin kişilik profillerinin diğerlerinden farklı olduğu belirtilmiştir. Yöneticilerin, yumuşak huylu olma, işbirliğine yanaşma, parlak ve işlek zihin yeteneği, cesur ve atılgan olma, açığız, kurnaz, egoist, deneyci, açık görüşlü bir kişilik yapısına eğilimli olma gibi özelliklere sahip olduğu ortaya konulmuştur (Koçel, 2011).

Bu konuda hemşire ve yönetici hemşire örnekleminde sınırlı çalışmanın olduğu (Hansen ve ark., 1995; Sadeghi ve ark., 2015; Boldy ve ark., 2013) belirlenmiştir. Hansen ve arkadaşları (1995) beş faktörlü kişilik özellikleri ölçeğini kul-

landıkları ve 99 yönetici hemşirenin katıldığı araştırmalarında, yönetici hemşirelerin dışa dönük, uzlaşmacı, açık kişiler oldukları belirlenmiştir. Sadeghi ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan ve yine beş faktörlü kişilik özellikleri ölçeğinin kullanıldığı bir diğer çalışmada da özellikle yönetici hemşirelerin dışadönük kişilik özellikleri gösterdikleri saptanmıştır. Singapur, Tanzanya ve Batı Avustralya'da yürütülen başka bir çalışmada ise, yönetici hemşireler nazik, kendine güvenli, rekabetçi, düşünceli, alçakgönüllü, yardımsever kişilik özelliklerinin kendileri için gerekli olduğunu belirtirken, çekingenlik, kibirlilik, kendini beğenmişlik, katılık gibi özelliklerin ise yöneticide olmaması gereken özellikler olduğunu belirtmişlerdir (Boldy ve ark., 2013).

Ulusal literatürde yönetici hemşirelerin yönetsel kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir çalışmaya rastlanılmaması ve bu alandaki bilimsel bilgi açığının kapatılmak istenmesi nedeniyle bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve tipi: Araştırma, yönetici hemşirelerin yönetsel kişilik özelliklerini belirleyerek, kişisel ve mesleki durum değişkenleriyle ilişkisini göstermek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Evren ve örneklem: Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa bölgesinde yer alan, daha kurumsallaşmış olduğu varsayılan 100 yatak ve üstü hastanelerde görevli yönetici hemşireler oluştururken, örneklemini araştırmaya izni veren 20 hastanede (10 devlet, iki üniversite ve sekiz özel) görevli yönetici hemşireler oluşturmuştur. Farklı yönetsel pozisyonlarda görev yapan ve araştırmaya katılımda gönüllü tüm hemşireler araştırma kapsamına alınarak, 500 yöneticiye form dağıtılmış ve eksiksiz doldurulan 349 yöneticinin verisi analiz edilmiştir. Araştırmanın geri dönüş oranı % 69,8'dir.

Veri toplama aracı: Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, iki bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini sorgulayan 12 soru yer almaktadır.

İkinci bölüm ise Saville & Holdsworth Ltd (SHL) tarafından geliştirilen bir kişilik envanteri olan OPQ-Mesleki Kişilik Envanteri'nden (Occupational Personality Questionnaire-OPQ) oluşmaktadır. SHL, Prof. Dr. Peter Saville ve Roger Holdsworth isimli iki İngiliz akademisyen tarafından 1977 yılında İngiltere'de kurulmuş, insan kaynağını geliştirmeye yönelik çalışmalar yürüten bir şirkettir. Bu envanter SHL-Türkiye şirketiyle imzalanan bir protokol doğrultusunda kullanılmış ve toplanan envanterlerin çözümü bu şirket tarafından yapılmıştır.

OPQ her biri 4 söylemden oluşan 100 sorudan oluşmakta ve zorunlu seçmeli (ipsatif) formattadır. Envanter Tablo 1'de belirtilen şekilde; insan ilişkileri, düşünce tarzı ile duygu ve ruh hali olmak üzere üç boyut ve 32 alt boyutta mesleki kişilik özelliklerini tanımlamaktadır. Envanter, 10'lu değerlendirme çizgisi içerisinde yöneticinin kendini nerede gördüğünü ortaya koyacak şekilde puanlandırılmaktadır. Değerlendirmede 1-2-3-4 skorları "düşük" olarak, 7-8-9-10 skorları ise "yüksek" olarak kabul edilmektedir. Envanterin uygulanması yaklaşık 50 dk. sürmektedir.

Tablo 1: Mesleki Kişilik Envanteri (Occupational Personality Questionnaire- OPQ - 4.2)

Boyut	Alt Boyut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
İNSAN İLİŞKİLERİ	BASKIN	Satıştan hoşlanmaz, pazarlık yapmada rahat değildir, nadiren başkalarının fikrini değiştirmeye çalışır.	İkna edebilen			Satıştan hoşlanır, başkalarının düşüncelerini değiştirir, çeşitli tezler öne sürüp ikna eder, pazarlıkta başarılıdır.					
		Başkalarını yönlendirmekten hoşlanmaz, organizasyon ve idareyi başkalarına bırakmayı tercih eder.	İdare eden			Başkalarını yönlendirir, idare eder, organize eder, denetler.					
		Düşüncelerini açıkça söylemez, başkalarını eleştirmekten çekinir.	Düşündüğün açıkça söyleyebilen			Düşüncelerini açıkça söyler, anlaşmazlıklarda düşüncesini söyler, başkalarını eleştirmekten çekinmez.					
		Çoğunluğun kararını kabul eder, ortak kararlara uymaya hazırdır.	Bağımsız düşünen			Kendi düşündüğü yönde hareket etmeyi yeğler, çoğunluğun kararına uyumamaktan çekinmez.					
	SOSYAL	Gruplarda sessiz ve çekingendir, dikkat çekmekten hoşlanmaz.	Dışa dönük			Gruplarda canlı ve aktiftir, konuşkandır, dikkat çekmekten hoşlanır.					
		Kendi başına vakit geçirmekten hoşlanır, başkalarıyla birlikte olmaya genelde gereksinim duymaz.	İnsancıl			Başkalarıyla birlikte olmaktan hoşlanır, insanlarla birlikte olmayı ister, paylaşmaktan hoşlanır.					
		Yeni tanıştığı insanlarla kendini rahatsız hissetmez, ancak tanıdığı ortamlarda rahat eder.	Kendine güvenen			Yeni tanıştığı insanlarla rahattır, yerine göre konuşmasını bilir.					
		Güçlü yönleri hakkında konuşmaktan, başarılarını anlatmaktan hoşlanır.	Alçakgönüllü			Başarıları hakkında fazla konuşmaz, kendisinden söz etmekten ve gösteriş yapmaktan hoşlanmaz.					
		Başkalarına danışmadan karar almaya hazırdır, kendi başına karar almayı yeğler.	Demokrat			Başkalarının düşüncesini alır, karar verme sürecine diğerlerini katar, onlara danışır.					
		Başkalarına anlayış gösterip destek verirken seçici davranır, başkalarının kişisel sorunlarıyla ilgilenmez.	Müşfik			Başkalarıyla ilgilenir, yardımseverdir, anlayışlı ve toleranslıdır.					
ANALİZ	Veri ve rakamlarla çalışmaktan istatistiksel bilgileri kullanmaktan hoşlanmaz.	Veri ve bilgilerle akılcı			Rakamlarla çalışmaktan, istatistiksel bilgiyi analiz etmekten hoşlanır, kararları veri ve bilgilere dayandırır.						
	Bilgiyi analiz etmekten hoşlanmaz, olası zorlukları araştırmayı veya yanlışları bulmaya fazla önem vermez.	Sorgulayarak değerlendirme yapan			Bilgiyi sorgulayarak değerlendirir, olası zorlukları araştırır, yanlışlara dikkat eder.						
	İnsanların davranışlarının nedenlerini sorgulamaz, onları analiz etmeye çalışmaz.	Davranışçı			Davranışları ve düşünceleri anlamaya çalışır, insanları analiz etmekten hoşlanır.						
DÜŞÜNCE TARZI	Değişik yöntemleri, yeni yaklaşımlarla ve sistemlerle çalışmayı yeğler.	Klasik sistemleri benimseyen			Bilinen ve denenmiş yöntemleri yeğler, kabul görmüş sistemlerle çalışmaya eğilim gösterir.						
	Uygulamayı kuramsal konularla uğraşmayı yeğler, soyut kavramlarla uğraşmaktan hoşlanmaz.	Soyut düşünen			Kuramsal konularla ilgilidir, soyut ve karmaşıkla uğraşmaktan hoşlanır.						
	Yeni fikirler üretmektense, mevcut düşüncelerle çalışmayı yeğler, yeni çözümler üretmeye yatkın değildir.	Yaratıcı			Yeni düşünceler üretir, yaratıcı olmaktan hoşlanır, yeni çözümler arar ve bulur.						
	Rutini yeğler, yineleyen işlerle çalışabilir, değişiklik aramaz.	Çeşitlilik arayan			Çeşitlilikten, yeni şeyler denemekten hoşlanır, monotonluktan sıkılır, değişiklikten hoşlanır.						
YARATICILIK ve DEĞİŞİKLİK											

Tablo 1: (devam)

Boyut	Alt Boyut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
YAPI	Değişik ortamlarda davranışları aynıdır, farklı kişilerle farklı yaklaşımlarda bulunmaz.	Uyum sağlayan			Ortama uymak için davranışını değiştirir, farklı kişilerle göre farklı yaklaşımlarda bulunur.						
	İçinde bulunduğu ana odaklanır, uzun döneme yönelik veya stratejik bir bakış açısını benimsemez.	İleriye yönelik düşünen			Uzun döneme yönelik düşünür, gelecekle ilgili hedefler koyar, stratejik bir bakış açısını benimser.						
	Detaylarla ilgilenmez, detay içeren işlerden hoşlanmaz, düzenli olmaya fazla önem vermez.	Detaycı			Detaya önem verir, metodik, tertipli ve düzenlidir, her şeyi tam yapar ve ister.						
	İşleri tarihinde bitirmede esnek davranabilir, bazı işlerini tamamlamadan bırakabilir.	İşinin gereklerine uyan			İşleri vadesinde bitirir, işini yarım bırakmaz, programlara uymaktan hoşlanır.						
	Kural ve yönetmeliklerle sınırlı kalmaktan hoşlanmaz, kuralların dışına çıkabilir, bürokrasiden hoşlanmaz.	Kurallara uyan			Kural ve yönetmelikleri takip eder, açık talimatlar olmasını yeğler, kuralların dışına çıkmak zor gelir.						
ENDİŞE ve KONTROL	Genelde kendini gergin hisseder, baskıyı üzerinden atıp rahatlamakta zorlanabilir.	Rahat			Kolay rahatlar, nadiren kendini gergin hisseder, genelde sakin ve soğukkanlı kalabilir.						
	Önemli olaylar öncesinde sakin kalır, aksilikler karşısında endişe duymaz.	Endişeli			Aksilikler karşısında telaşlıdır. Önemli olaylar öncesinde huzursuzluk, aksiliklerle ilgili endişe duyar.						
	Duygusaldir, eleştirildiğinde kolayca incinebilir.	Vurdumduymaz			Kolay kolay incinmez, haksız eleştirilerden etkilenmez.						
	Gelecekle ilgili endişelidir, olayların olumsuz yönlerini düşünür.	İyimser			Olayların iyi yönde sonuçlanacağını düşünür, olayları olumlu yönünden görür, geleceğe bakışı iyimserdir.						
	İnsanlara karşı ihtiyatlıdır, başkalarına kolay kolay güvenmez, başkaları tarafından kandırılması zordur.	Başkalarına güvenen			İnsanlara inanır, başkalarını her durumda güvenilir ve dürüst olarak görür.						
DUYGU ve RUH HALİ	Duygularını açıkça belirtir, hislerini saklamakta zorlanır.	Duygusal kontrol			Duygularını belli etmez, ani çıkışlar yapmaz ve hislerini kontrol altında tutar.						
	Fazla faal olmaktan, yapacak çok şey olmasından hoşlanmaz, daha durağan tempoyu tercih eder.	Faal			Faal olmaktan, kendini meşgul tutmaktan, yapacak çok şey olmasından hoşlanır.						
	Rekabete girmekten hoşlanmaz, bir faaliyete katılmanın kazanmaktan daha önemli olduğunu düşünür.	Rekabetçi		Hırslı olma		Kazanmaya gereksinim duyar, rekabet içeren faaliyetleri sever, yenilgiden hoşlanmaz.					
	Kariyerinde ilerlemeye fazla önem vermez, hırslı değildir, başarabileceği hedeflere yönelir.	Kararlı			Hırslıdır, kariyere çok önem verir, zor hedefler için çalışmaktan hoşlanır.						
	Karar alırken tedbirli davranır, sonuca varmadan önce değerlendirmek için zamana gereksinim duyar.				Çabuk karar verir, hızlı değerlendirme yapıp sonuca çabuk ulaşır.						

Verilerin toplanması: Örneklemi oluşturan hastanelere resmi izin yazıları yazılmış ve olumlu yanıt veren 25 hastanenin hemşirelik hizmetleri yöneticileriyle telefonla görüşülerek belirlenen günlerde hastanelere gidilmiştir. Yönetici hemşirelerle önceden belirlenen tarihlerde toplu görüşme ya da tek tek araştırmanın amacı anlatılarak, veri toplama aracı tanıtılmış ve araştırmaya katılımda gönüllü olanların envanteri doldurmaları istenmiştir. Yönetici hemşirelerin envanteri tamamlamaları beklenmiş ve elden geri alınmıştır.

Verilerin değerlendirilmesi: Yönetici hemşireler tarafından eksiksiz şekilde tamamlanan veri toplama araçları araştırmacılar tarafından bilgisayar ortamına aktarılarak, envanterin çözümlenmesi SHL-Türkiye tarafından envanterin 32 alt boyutu şeklinde yapılarak, her bir katılımcının puanları araştırmacıya verilmiştir.

Elde edilen envanter puanlarının, yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleriyle karşılaştırılmasına ilişkin analizleri, İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesi İstatistik Anabilim Dalı uzmanları tarafından yapılmıştır. Verilerin analizinde %, t testi ANOVA, ileri analiz olarak Tukey HSD Post-Hoc testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkenini, OPQ envanteri puan ortalamaları oluştururken, bağımsız değişkenlerini yönetici hemşirelerin kişisel durum değişkenleri (yaş, eğitim, gelir düzeyi, deneyim) ve mesleki durum değişkenleri (pozisyonu, mesleğini isteyerek seçme durumu, yönetim eğitimi alma, yönetici olmaktan duyulan doyum, yapılan işten duyulan doyum, vb.) oluşturmuştur.

Araştırmanın etik yönü: Araştırmada tüm kurumların hastane ve hemşirelik hizmetleri yönetimlerinden kurumsal izinler alınmış, çalışmaya katılanların bilgilendirilmiş onamları sözlü olarak alınmıştır. Veri toplama aracının kullanım hakkı nedeniyle ilgili SHL Türkiye ile protokol imzalanmıştır.

Araştırmanın sınırlılığı: Araştırma İstanbul ili ile sınırlı olup, genellenebilmesi açısından daha büyük örneklerde çalışılması gerekmektedir. Ayrıca ölçeğin kullanım hakkının korunması nedeniyle araştırmacıya verilen değerlendirme sonuçları üzerinden istatistik analizler yapılabilmektedir.

BULGULAR

Yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki durum değişkenleri ele alındığında, sıklıkla 31-40 yaş grubunda (%54,7), ön lisans mezunu (%44,7), 10-14 yıl mesleki deneyime (%28,4) ve 4 yıl ve altında yöneticilik deneyimine (%42,1) sahip oldukları, alt kademe yöneticisi (servis sorumlu hemşiresi) (%64,8) olarak çalıştıkları, bekar (%62,5) ve orta gelir düzeyinde (%44,7) oldukları belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 2: Yönetici Hemşirelerin Mesleki Kişilik Özellikleri Envanteri Puan Ortalamaları (N:349)

Boyut	Alt Boyut	Kriter	Ortalama	SD
İNSAN İLİŞKİLERİ	BASKIN	İkna edebilen	4,75	1,58
		İdare eden	5,40	1,83
		Düşündüğün açıkça söyleyebilen	6,13	1,77
		Bağımsız düşünen	6,40	1,75
	SOSYAL	Dışa dönük	5,81	1,74
		İnsancıl	5,52	1,87
		Kendine güvenen	5,71	1,53
	EMPATİ	Alçak gönüllü	5,66	1,73
		Demokrat	5,21	1,82
		Müşfik	6,38	1,67
DÜŞÜNCE TARZI	ANALİZ	Veri ve bilgilerle akılcı	4,04	1,66
		Sorgulayarak değerlendirme yapan	4,94	1,87
		Davranışçı	6,30	1,79
	YARATICILIK ve DEĞİŞİKLİK	Klasik sistemleri benimseyen	6,39	1,84
		Soyut düşünen	6,51	1,49
		Yaratıcı	5,01	1,56
		Çeşitlilik arayan	5,38	1,70
	YAPI	Uyum sağlayan	4,31	1,90
		İleriye yönelik düşünen	4,75	1,61
		Detaycı	5,95	1,67
DUYGU ve RUH HALİ	ENDİŞE ve KONTROL	İşinin gereklerine uyan	5,29	2,01
		Kurallara uyan	6,50	1,85
		Rahat	5,47	1,66
		Endişeli	6,22	1,70
		Vurdumduymaz	6,32	1,70
		İyimser	5,66	1,67
	ENERJİ	Başkalarına itimat eden	5,60	1,90
		Duygusal kontrol	6,25	1,85
		Faal	6,30	1,53
		Rekabetçi	4,17	1,56
		Hırslı olma	4,24	1,72
		Kararlı	5,25	1,48

Yönetici hemşirelerin, mesleki kişilik özellikleri envanterinden aldıkları ortalama puanlar Tablo 2'de incelendiğinde, genel olarak ortalama puanlara eğilimin olduğu ve puan dağılımlarının 4,04 ile 6,51 arasında değiştiği görülmektedir.

Yönetici hemşirelerin OPQ envanterinden aldıkları puanların dağılımı dikkate alındığında (Tablo 2), insan ilişkileri boyutunda, baskınlık alt boyutunda düşündüklerini açıkça dile getirme (Ort:6,13) ve bağımsız düşünme (Ort:6,40) kriterlerinin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, ikna edebilme kriterinin puan ortalamasının ise en düşük (Ort:4,75) olduğu, sosyal alt boyutunun tüm kriterlerindeki puan dağılımlarının ortalama sınırdaki olduğu, empati alt boyutunun ise müşfik olma kriterindeki puan ortalamasının en yüksek (Ort:6,38) olduğu belirlenmiştir.

Düşünce tarzı boyutunun, analiz alt boyutundaki kriterlerden davranışçı kriteri en yüksek (Ort:6,30) bulunurken, veri ve bilgileri akılcı kullanabilme (Ort:4,04) ile sorgulayarak değerlendirme yapma (Ort:4,94) kriterleri en düşük ortalama puan alınan kriterler olarak bulunmuştur. Yaratıcılık ve değişiklik yapma alt boyutunda ise klasik sistemleri benimseme (Ort:6,39) ve soyut düşünme (Ort:6,51) kriterlerinin puan ortalamasının daha yüksek olduğu, yapı alt boyutunda kurallara uyma alt kriterinin en yüksek (Ort:6,50), ileriye yönelik düşünme (Ort:4,75) kriterinin ise en düşük olduğu saptanmıştır.

Ölçeğin duyu ve ruh hali boyutuyla ilgili puan ortalamaları incelendiğinde, endişe ve kontrol alt boyutunda en yüksek puan ortalamasının vurdumduymaz (Ort:6,32), duygusal kontrol (Ort:6,25) ve endişe (Ort:6,22) kriterlerinde olduğu, diğer kriterlerin ortalama puan dolayında olduğu belirlenmiştir. Enerji alt boyutunda ise en yüksek puan ortalamasının faal olma (Ort:6,30) kriterinde olduğu, en düşük puan ortalamasının ise rekabetçi olma (Ort:4,17) kriterinde olduğu saptanmıştır.

Yönetici hemşirelerin OPQ envanterinin 32 alt boyutundan aldığı puan ortalamaları bağımsız değişkenlerden kişisel özellikler ile karşılaştırıldığında aşağıda verilen ayrıntılı sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 3: Yönetici Hemşirelerin Mesleki Kişilik Özellikleri Envanteri Puan Ortalamalarının Kişisel Özellikler ile Karşılaştırılması (N:349)

Değişken	Alt kategori	n	%	Analiz Ort±SS	Yaratıcılık Ort±SS	Endişe ve Kontrol Ort±SS
Kurum	Özel ^a	80	22,9	4,80 ±1,14	5,55±0,83	5,92±0,83
	SB ^b	97	27,8	5,21±1,16	5,64±0,62	5,83±0,90
	SSK ^c	77	22,1	5,07±1,15	5,30±0,73	6,17±0,78
	Üniversite ^d	95	27,2	5,25±1,20	5,55±0,76	5,79±0,79
	Test ve p değeri Tukey			F:2,617 p:0,50 a<d	F:3,252 p:0,022 c<b	F:3,508 p:0,016 b, d<c
Yaş	30 yaş ve altı ^a	112	32,1	Yapı Ort±SS		
	31-40 ^b	191	54,7	5,78±1,06		
	41 yaş ve üzeri ^c	46	13,2	5,49±0,94		
	Test ve p değeri Tukey			5,78±0,94 F:3,729 p:0,022 b<a		
Eğitim	SML ^a	75	21,5	Analiz Ort±SS	Yapı Ort±SS	
	Önlisans ^b	156	44,7	4,73±1,19	5,78±1,05	
	Lisans ^c	78	22,3	4,96±1,07	5,73±0,98	
	Lisansüstü ^d	40	11,5	5,40±1,19	5,47±0,85	
	Test ve p değeri Tukey			5,67±1,21 F:7,767 p<0,001 a<c, d	5,19±1,11 F:3,929 p:0,009 d<a, b	
Deneyim	4 yıl ve altı ^a	16	4,6	Analiz Ort±SS	Enerji Ort±SS	Endişe ve Kontrol Ort±SS
	5-9 yıl ^b	79	22,6	5,02±1,26	5,44±0,74	5,72±0,89
	10-14 yıl ^c	99	28,4	5,12±1,17	5,01±0,77	5,69±0,77
	15-19 yıl ^d	89	25,5	5,41±1,19	4,86±0,90	5,94±0,77
	20 yıl ve üzeri ^e	66	18,9	5,05±1,03	4,92±0,86	5,94±0,77
	Test ve p değeri Tukey			4,69±1,11 F:3,849; p:0,005 e<c	5,20±0,81 F:2,760; p:0,009 c<a	6,08±0,86 F:2,662; p:0,033 b<d
Konfor (gelir) Düzeyi	Kötü ^a	36	10,3	Analiz Ort±SS	Endişe ve Kontrol Ort±SS	
	Orta ^b	156	44,7	4,51±1,10	6,12±0,91	
	İyi ^c	144	41,3	5,15±1,16	5,88±0,84	
	Çok iyi ^d	13	3,7	5,11±1,17	5,99±0,81	
	Test ve p değeri Tukey			5,95±0,99 F:5,608; p:0,001 a<b, c, d	5,15±0,52 F:4,915; p:0,002 d<a	
Yönetici olarak çalışmaktan doyum	Evet ^a	180	51,6	Empati Ort±SS	Enerji Ort±SS	
	Kısmen ^b	152	43,6	5,61±1,19	5,13±0,82	
	Hayır ^c	17	4,9	5,91±1,10	4,85±0,84	
	Test ve p değeri Tukey			5,91±0,99 F:3,043; p:0,049	4,68±0,90 F:5,308; p:0,005	

Çalışılan kurum bağımsız değişkeniyle yapılan karşılaştırmada, düşünce tarzı boyutunun analiz (F:2,61; p:0,050) ve yaratıcılık (F:3,252; p:0,022) kriterleri ile duygu ve ruh hali boyutunun endişe ve kontrol (F:3,50; p:0,016) kriterinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Yapılan ileri analizlerde bu farklılığın analiz kriterinde özel hastaneler ile üniversite hastanelerinde, yaratıcılık kriterinde ise sağlık bakanlığı hastaneleri ile eski SSK hastanelerinde çalışanlardan kaynaklandığı, üniversite hastanelerindeki yöneticilerin analiz kriterinde özel hastanelerde çalışanlardan, sağlık bakanlığı hastanelerinde çalışanların da yaratıcılık kriterinde eski SSK hastanesinde çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Endişe ve kontrol kriterinde ise bu kez eski SSK hastanelerinde çalışanların hem sağlık bakanlığı hem de özel hastanelerde çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir.

Tablo 3'te yönetici hemşirelerin yaş gruplarına göre yapılan karşılaştırmada, envanterin düşünce tarzı boyutundaki yapı kriteri (F:3,87; p:0,022) dışında anlamlı farklılığın olmadığı ve yapılan ileri analizde bu kriterdeki farklılığın genç ve orta yaş grubundan kaynaklandığı, 31-40 yaş grubundaki yönetici hemşirelerin istatistiksel olarak anlamlı farkla 30 ve altı yaştakilerden daha düşük puan aldıkları bulunmuştur (p<0,01).

Yönetici hemşirelerin eğitim durumlarına göre yapılan karşılaştırmada, düşünce tarzı boyutunda yer alan analiz (F:7,76; p<0,001) ve yapı (F:3,92; p:0,009) kriterleri dışında anlamlı fark olmadığı, yapılan ileri analizde farkın analiz kriterinde SML ile lisans ve lisansüstü eğitimlilerden, yapı kriterinde ise SML ve ön lisans ile lisansüstü eğitimlilerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Buna göre, analiz kriterinde lisans ve lisansüstü eğitimlilerin, SML mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek, yapı kriterinde ise lisansüstü eğitimlilerin SML ve ön lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı farkla daha düşük puan aldıkları saptanmıştır.

Yönetici hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre yapılan karşılaştırmada, Düşünce tarzı boyutunda (F: 2,79; p:0,026) ve bu boyuta bağlı analiz kriterinde (F:3,84; p:0,050), ayrıca duygu ve ruh hali boyutu (F:3,42; p:0,009) ile bu boyuta bağlı endişe ve kontrol (F:2,66; p:0,033) ve enerji (F:2,76; p:0,028) kriterlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Yapılan ileri analizde, hem düşünce tarzı boyutunda hem de analiz kriterinde farkın 10-14 yıl deneyimli grup ile 20 yıl ve üzeri deneyimli gruptan kaynaklandığı, 10-14 yıl deneyime sahip grubun, 20 yıl ve üzerinde deneyime sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Duygu ve ruh hali boyutunda 5-9 yıl deneyimli grup ile 20 yıl ve üzeri deneyimli grup arasında, enerji kriterinde 4 yıl ve altı deneyime sahip olanlarla 10-14 yıl deneyimli grup arasında, endişe ve kontrol kriterinde ise 5-9 yıl deneyime sahip olanlarla, 15-19 yıl deneyime sahip olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Buna göre, duygu ve ruh hali boyutunda 5-9 yıl deneyimli grubun, 20 yıl ve üzeri deneyimli gruptan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha düşük, enerji kriterinde 4 yıl ve altı deneyime sahip olanların 10-14 yıl deneyimli gruptan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek, endişe ve kontrol kriterinde ise 5-9 yıl deneyime sahip olanların, 15-19 yıl deneyime sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha düşük puan aldıkları bulunmuştur.

Yönetici hemşirelerin yönetim deneyimlerine ve buldukları yönetim kademelerine göre yapılan karşılaştırmada, katılımcıların boyutlardan veya kriterlerden aldıkları ortalama puanlar bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p<0,05).

Yönetici hemşirelerin gelir durumlarına göre envanterden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında, düşünce tarzı boyutunda (F:4,20; p:0,006) ve bu boyuta bağlı analiz kriterinde (F:5,60; p:0,001), ayrıca duygu ve ruh hali boyutu (F:4,58; p:0,004) ile bu boyuta bağlı endişe ve kontrol (F:4,91; p:0,002) kriterinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Yapılan ileri analizde, düşünce tarzı boyutundaki farklılığın çok iyi ve kötü gelir düzeyine sahip olanlar arasında, analiz kriterindeki farklılığın ise kötü gelire sahip olanlarla diğerleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı; duygu ve ruh hali boyutu ve endişe-kontrol kriterindeki farklılığın çok iyi durumdakilerle diğerleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı saptanmıştır. Buna göre, kötü gelir düzeyindekilerin, düşünce tarzı boyutunda çok iyi gelir düzeyindekilerden, analiz kriterinde ise tüm diğer gelir düzeylerindeki kriterden istatistiksel olarak anlamlı farkla daha düşük ortalama puan aldıkları belirlenmiştir. Duygu ve ruh hali boyutu ve endişe-kontrol kriterinde ise çok iyi durumdakilerin kötü gelir düzeyindekilerden istatistiksel olarak anlamlı farkla daha düşük ortalama puan aldıkları saptanmıştır.

Son olarak, yönetici pozisyonunda çalışmaktan memnun olma durumlarına göre envanterden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında, insan ilişkileri boyutunun empati kriteri (F:3,04; p:0,049) ile duygu ve ruh hali boyutunun enerji kriterinde (F:5,30; p:0,005) istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur.

Tablo 4'te yönetici hemşirelerin mesleki özellikleriyle yapılan karşılaştırmalar incelendiğinde, yönetim eğitimi alıp almama durumlarına göre envanterden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında, yalnızca empati kriterinde (t:2,59; p:0,010) istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, yönetim eğitimi almış olanların bu başlıkta eğitim almayanlara oranla daha yüksek ortalama puan aldıkları bulunmuştur.

Tablo 4: Yönetici Hemşirelerin Mesleki Kişilik Özellikleri Envanteri Puan Ortalamalarının Mesleki Özellikler ile Karşılaştırılması (N:349)

Değişken	Alt kategori	n	%	Empati Ort±SS		
Yönetim Eğitimi Alma Durumu	Evet	35	10	6,21±1,06		
	Hayır	314	90	5,70±1,11		
	Test ve p değeri			t:2,597 p:0,10		
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	233	66,8	Analiz Ort±SS 4,99±5,32	Duygu ve ruh hali 5,50±0,43	Enerji Ort±SS 5,07±0,82
	Hayır	116	33,2	5,78±0,94	5,37±0,47	4,82±0,85
	Test ve p değeri			t:3,729 p:0,022	t: 3,886; p:0,018	t:2,641; p:0,09
Hemşirelik Mesleğini Yine Seçme Durumu	Evet	169	48,4	Analiz Ort±SS 4,93±1,17	Duygu ve ruh hali 5,52±0,46	
	Hayır	180	51,6	5,24±1,15	5,40±0,44	
	Test ve p değeri			t:2,441 p:0,015	t:2,325 p:0,021	

Yönetici hemşirelerin hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre envanterden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında, düşünce tarzı boyutunun analiz kriterinde (t:2,42; p:0,016) ve duygu ve ruh hali boyutunda (t:2,38; p:0,018) ile enerji kriterinde (t:2,64; p:0,009) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre, analiz kriterinde mesleği isteyerek seçmeyenlerin, duygu ve ruh hali boyutu ile enerji kriterinde ise mesleği isteyerek seçenlerin daha yüksek ortalama puanlar aldıkları belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin hemşirelik mesleğini yine seçme durumlarına göre envanterden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında, analiz kriterinde (t:2,44; p:0,015) ve duygu ve ruh hali boyutunda (t:2,32; p:0,021) istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür. Analiz kriterinde hayır diyenlerin, duygu ve ruh hali boyutunda ise evet diyenlerin daha yüksek ortalama puanlar aldıkları saptanmıştır.

TARTIŞMA

Yönetici hemşirelerin mesleki kişilik özelliklerini belirleyerek, kişilik özelliği ile kişisel ve mesleki özellikler arasındaki bağlantıyı ortaya koymaya yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada, yönetici hemşirelerin kişisel durum değişkenlerinden yaş dağılımı, Keskin'in (2004) kadın yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmayla uyumlu şekilde 31-40 yaş grubunda yoğunlaşmaktadır. Bu bulgu hemşirelerin mesleki deneyimleriyle (10 yıl ve üzerinde fazla çalışma) ilişkili bulguları da desteklemektedir. Ayrıca yönetici hemşirelerin mesleki deneyimlerinin fazla olmasına karşın, yöneticilik deneyimlerinin daha düşük (4 yıl ve altında) bulunması da hemşirelerin belirli bir mesleki deneyimden sonra yöneticilik pozisyonlarına getirildiğini göstermektedir. Çalışmada, yönetici hemşirelerin çoğunluğunun alt kademe yöneticisi/servis sorumlu hemşiresi (%64,8) olması, hastanelerin hemşirelik hizmetleri örgütlenme yapıları dikkate alındığında, beklendiği bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Yönetici hemşirelerin çoğunun (%62,5) bekar olması, Keskin'in (2004) araştırmasında, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha fazla oranda bekar olduklarını belirttiği bulgularla benzerlik göstermektedir. Bu durum kadınların, evlilik ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarının yükselmeye yarattığı olumsuzluklardan uzaklaşmalarını ve bekar olmalarının mesleki kariyerlerinde ilerlemelerinde kolaylık sağladığını düşündürmektedir. Keskin'in (2004) araştırmasında, kadın ve erkek yöneticilerin tümü kadınların eş olma ve annelik rollerinin en önemli kariyer engeli olduğu, ayrıca kadınların hamilelik ve doğum gibi nedenlerle izin kullanmak zorunda kalmalarının da önemli engeller arasında görüldüğü belirtilmektedir.

Yönetici hemşirelerin hemşirelik mesleğini yüksek oranda (%66,8) isteyerek seçtiği ve yine seçme şansı olsa benzer şekilde (%51,6) yine aynı mesleği seçeceklerini belirtmeleri, hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında farklılık göstermektedir. Bu çalışmada, diğer çalışmalara göre hem mesleği isteyerek seçmede hem de yine aynı mesleği tercih etmede daha yüksek oranlar elde edilmiş olması dikkat çekmektedir (Korkmaz ve Görgülü, 2010; Kahraman, 2011). Bu durumun, yöneticilik pozisyonlarının daha prestijli ve daha iyi çalışma koşuluna (çalışma saati, çalışma ortamı ve iş yoğunluğunun farklı olması gibi) sahip olunmasına bağlı olduğu söylenebilir. Yönetici hemşirelerin yarısından çoğunun, yönetici olarak çalışmaktan memnun olmaları da (%51,6) bu görüşü destekler niteliktedir.

Yönetici hemşirelerin çoğunluğunun yönetim eğitimi almadığının (%90) belirlenmiş olması, Bulut ve İşman'ın (2006) sağlık yöneticileri (%70) örneğinde yaptıkları çalışma bulgularıyla uyumlu bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda

da, yönetici atamalarında yönetim alanında eğitim almış olmanın bir ölçüt olarak ele alınmamış olması düşündürücü bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Yönetici hemşirelerin OPQ envanterinin insan ilişkileri boyutundaki tüm kriterlerle ilgili puan ortalamaları dikkate alındığında (Tablo 2), ikna edebilmede en düşük (X:4,75), bağımsız düşünebilmede (X:6,40) ve müşfik olmada (X:6,38) en yüksek puanların alınmış olması, yönetici hemşirelerin üstlendikleri roller dikkate alındığında beklenen bir bulgudur. Ülkemizde yönetici hemşireler birçok konuda görüş oluşturabilirken, bu görüşlerin uygulanmasında gereken desteği sağlayamadıkları (ikna edemedikleri) belirtilebilir. Mevcut yasalarda tıbbi hizmet yöneticilerinin ön plana çıkarılması ve yetkili kılınmaları, buna karşın yönetici hemşirelerin çoğu kez sorumlu ancak yetkisiz konumda bulunmaları ikna edebilme kriterinin düşüklüğüyle uyumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Ayrıca hemşirelik mesleğinin özünde hastayı bir bütün olarak (bio-psiko ve sosyal bir varlık) bir birey/insan olarak görülmesi esas alındığından, yönetici hemşirelerin bu kriterlerde orta düzeyde puan ortalamalarına sahip olmaları da beklenen bir durumdur.

Yönetici hemşirelerin düşünce tarzı boyutuyla ilgili puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 2), veri ve bilgileri akılcıca kullanabilme kriterinde en düşük (X:4,04) puan alındığının saptanması, yönetici hemşirelerin düşük eğitimli olmalarının istatistiksel ve sayısal bilgileri kullanamamalarında etkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Genel olarak uygulama alanındaki hemşirelerin araştırma yapmaya ve araştırma verilerini değerlendirme ve kullanmaya istekli olmamaları da (Öztürk ve ark., 2010; Harmancı ve ark., 2011) bu bulguyu desteklemektedir. Bu bölümde, yönetici hemşirelerin en yüksek puan ortalamalarının soyut düşünme, kurallara uyma, klasik sistemleri benimseme ve davranışçı kriterlerinde olduğunun saptanması, Türkiye'deki hastane yönetim yapısı ve işleyişi ile yönetici hemşirelerden beklenen rollerle uyumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Türkiye'de klasik yönetim anlayışının egemen olması nedeniyle, hastane yönetim yapılarında yönetici hemşirelerin kurallara uyması beklenmektedir.

Yönetici hemşirelerin OPQ envanterinin duygu ve ruh hali boyutuyla ilgili puanları Tablo 2'de ele alındığında; en düşük puan ortalamasının rekabetçi olma ve hırslı olma alt boyutunda bulunması, Türkiye'de yönetici hemşirelerin kariyer ilerlemelerinde özellikle kamu alanında mesleki ve kişilik özelliklerinden çok karar mekanizmalarındaki kişilere yakınlık, bürokrasinin etkili olması nedeniyle rekabete gerek duyulmamasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ölçeğin vurdumduymaz olma, çalışır olma, duygusal kontrol ve endişe kriterlerinde en yüksek puan ortalamasına sahip olunduğunun belirlenmesi de özellikle kamu yönetim anlayışı içinde sistemden kaynaklanan aksaklıkların sonucu olarak vurdumduymaz olunması, aşırı iş yoğunluğunun bir sonucu olarak yüksek tempoda çalışmaları ve faal olmalarını zorunlu kılarken, duygularını açığa çıkarmayarak kontrol altında tutma eğilimi içine girmeleri, yöneticilerin hastane yönetim anlayışı içinde daha uyumlu olma ve konumunu tehlikeye sokucu tutum ve davranışlardan uzak kalmalarının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Uluslararası yazında da çalışma koşullarının ağırlığı ve iş yükü fazlalığı nedeniyle hemşirelerde ve diğer sağlık profesyonellerinde merhamet yorgunluğu ve umursamazlık geliştiği belirtilmesi (Johnson, 2014; Brint, 2017) de bu görüşü destekler niteliktedir.

Bu konuda yönetici hemşirelerle yapılmış çalışma sayısı sınırlı olduğundan, diğer sektörlerde yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir. Baransel ve arkadaşlarının (1995) Türkiye'nin 500 büyük firmasının tepe yöneticilerinin kişilik özelliklerini inceledikleri çalışmada, yöneticilerin genelde içe dönük oldukları, en belirgin özelliklerinin zamanla yarışmayan, sakin mizaçlı, saldırganlık ve düşmanlık duyguları taşımayan, aşırı rekabet içerisinde bulunmaktan hoşlanmayan, aile ve çevresindeki ilişkilere önem veren bireyler oldukları saptanmıştır. Eyüpoğlu'nun (1993) yaptığı çalışmada, avukatların iddiacı, saldırgan, hakkını arayan kişiler olmasına karşın, muhasebecilerin makul, ağırbaşlı, ciddi kişiler oldukları, yapılan karşılaştırmalarda, avukatların daha sıcak, yumuşak huylu iş birliğine yakın, daha iddiacı saldırgan, hakkını arayan, rekabetçi, kurallara uymayan, sorumluluk duygusu daha az, daha atılgan, sosyal kurallara uymayan, daha fazla hayal gücüne sahip, kendi kendine yeten ve kendi düşüncelerini yeğleyen bireyler oldukları belirtilmiştir.

Fındıkçı'nın (1990) otel yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada, kadın yöneticilerin erkeklere oranla daha iddiacı ve rekabete açık oldukları, ileri yaş grubundaki yöneticilerin daha çok duygularının etkisinde kaldıkları belirlenmiştir. Hacimusaoğlu'nun (1990) beyaz eşya sektöründeki 100 orta kademe yönetici örneğinde yaptığı çalışmada, yöneticilerin duygularının etkisi altında kalan, şüpheli, aldatılması güç, deneyci, açık görüşlü, deneyimci oldukları, kadın yöneticilerin iddiacı, saldırgan, hakkını arayan, rekabetçi kişilik özellikleriyle erkeklerle farklılık gösterdiği bulunmuştur. Akdoğan'ın (2000) farklı sektörlerdeki 170 yöneticiyle yaptığı çalışmada, yöneticilerin %54'ü A tipi kişilik olarak, sabırsız, beklemekten hoşlanmayan, aceleci, duygularını bastıran, işine aşırı ilgi gösteren ve somut sonuçlardan hoşlanan, rekabetçi özelliklere sahip iken, %46'sının B tipi kişilik özelliği olarak sakin, sabırlı, ılımlı ve rekabet etmeyen davranış tarzını sergiledikleri belirlenmiştir.

Zel'in (2000) Türk ve İngiliz yöneticilerin mesleki kişilik özelliklerini karşılaştırdığı çalışmasında, özellikle düşünce tarzı boyutunda daha fazla farklılığın olduğu, Türk yöneticilerin değişikliğe açık ve eller/objelerle çalışan özellikleri dışındaki diğer dokuz özelliğe İngiliz yöneticiler kıyasla daha fazla oranda sahip oldukları belirlenmiştir. Duygu ve

ruh hali boyutunda Türk yöneticilerin İngiliz yöneticilere oranla daha fazla kariyere önem verdikleri ve sonuçlara göre yönetim anlayışını tercih ettikleri görülmüştür. İnsan ilişkileri boyutunda sevecen olma özelliği açısından Türk yöneticilerin daha fazla yardım sever, sıcakkanlı ve hoşgörülü oldukları belirlenmiştir.

Keskin'in (2004) kadın yöneticilerle yaptıkları çalışmada, kadınların sorumluluk duygularının, hoşgörü ve affedicî davranış, titiz ve dikkatli çalışma, önsözlerinin daha kuvvetli olması noktasında daha fazla puan ortalamasına sahip oldukları, istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Bulut ve İşman'ın (2006) 40 sağlık yöneticisiyle yapmış olduğu çalışmada, yöneticilerin çoğunluğunun dışa dönük (%72,5), akılcı (%95), hisseden (%87,5), algılayan (%95) kişilik özelliği gösterdikleri belirlenmiştir. Meslekleri dikkate alındığında da hemşire ve hekim yöneticilerin daha dışa dönük oldukları, diğer gruplara göre daha sezgisel oldukları ve yargılayıcı özelliğin hemşire ve işletme kökenli yöneticilerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmada toplam 20 hastanede çalışan yönetici hemşirelerin, mesleki kişilik özellikleri envanterinden genel olarak orta düzeyde puan aldıkları saptanmış, insan ilişkileri boyutunda, baskınlık alt boyutunda düşündüklerini açıkça dile getirmede ve bağımsız düşünmede, empati alt boyutunda ise sevecen olmada daha yüksek puanlar, sosyallik alt boyutunun tüm kriterlerinde ise orta düzeyde puanlar aldıkları belirlenmiştir. Düşünce tarzı boyutunda, analiz alt boyutundaki davranışçı kriterden, yaratıcılık ve değişiklik yapma alt boyutunda klasik sistemleri benimseme ve soyut düşünme kriterlerinden, yapı alt boyutunda ise kurallara uyma kriterinden yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Son olarak, duygu ve ruh hali boyutunda, endişe ve kontrol alt boyutunda vurdum duymazlık, duygusal kontrol ve endişe kriterlerinden yüksek diğer kriterlerden orta düzeyde puan alındığı, enerji alt boyutunda ise en yüksek puan ortalamasının faal olma kriterinde olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetici hemşirelerin OPQ envanterinin 32 alt boyutundan aldığı puan ortalamaları bağımsız değişkenlerle karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, karmaşık bir yapı ve işleyişe sahip sağlık hizmetlerinin yönetiminde önemli rol üstlenen yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerinin daha büyük örneklem ve ayrıntılı veri toplama araçlarıyla belirlenerek, bu pozisyonlarda çalışanların daha etkin ve verimli hizmet sunmalarını sağlayacak şekilde eksik yönlerinin geliştirilmesi hizmetin kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarının hem yeni yönetici hemşire seçiminde hem de yönetici hemşirelerin beklenen özelliklere ve yetkinliklere sahip olmalarını sağlamaya yönelik düzenlenecek eğitim programlarında kullanılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Akdoğan, A. (2000).** Kayseri'de Özel Sektör İşletmelerinde Üst Düzey Yönetici Özellikleri. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Nevşehir, 51-61.
- Allport, G. W. (1961).** Pattern and Growth in Personality, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Baransel, A., Paksoy, M., Erkmén, T., Çerik, Ş., Seyhan, M., Güvensoy, N. ve ark. (1995).** Tepe yöneticilerin kişilik özellikleri ve davranış biçimlerine ilişkin bir araştırma. İÜ İşletme Fakültesi Dergisi. 24:1, 5-21.
- Boldy, D., Bella, P., Michael, R., Jones, M., Gower, S. (2013).** Attributes for effective nurse management within the health services of Western Australia, Singapore and Tanzania. Australian Health Review, 37:2, 268-274. <https://doi.org/10.1071/AH12173>
- Brint, S. (2017).** Obligated to care: A personal narrative of compassion fatigue in an oncology nurse. Journal of Holistic Nursing, 35:3, 296-309. <https://doi.org/10.1177/0898010116661391>
- Bulut, D., ve İşman, Ç. (2006).** ESFP tipi kişilik özellikleri ile sağlık yöneticileri. Hastane Yönetimi, 10:1, 40-46.
- Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., Sturman, E. D. (2013).** Psychological Testing and Assessment, an Introduction to Test and Measurement. (8.ed.). Singaopre: McGraw Hill International Edition.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2014).** Örgütte bireysel farklılıklar, kişilik ve değerler. İçinde Ü. Sığırı ve S. Gürbüz (Eds.). Örgütsel Davranış. (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım; 94-135.
- Eren, E. (2004).** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 83-110.

Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış, Dönence Basım ve Yayın, İstanbul, 231-274.

Eyüboğlu, N. (1993). Meslekler, Kişilik Özellikleri Ve Avukatlar İle Muhasebecilerin Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Davranış Bilimleri Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Fındıkçı, İ. (1990). Otel Yöneticilerinin Kişilik Özellikleriyle İlgili Bir Araştırma. İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Davranış Bilimleri Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Hacimusaoğlu, K. (1990). Kişilik Özellikleri ve Yöneticilere Uygulanması: İstanbul'da Beyaz Eşya Sektöründe Orta Kademe Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Davranış Bilimleri Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Hansen, H. E., Woods, C. Q., Boyle, D. K., Bott, M. J., & Taunton, R. L. (1995). Nurse manager personal traits and leadership characteristics. *Nursing Administration Quarterly*, 19:4, 23-35.
<https://doi.org/10.1097/00006216-199501940-00006>

Harmancı, A. K., Eşkin, F., Ünalı, N., Baykal, Ü., Odacı, H., İrik, T. (2011). Yönetici Hemşirelerin gözleme dayalı iş analizi sonuçları. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 8:2, 51-55.

Johnson, K. M. (2014). Prevalence of compassion fatigue among pediatric nurses. University of Colorado Denver, Anschutz Medical Campus.

Kahraman, G. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi*, 4:1, 12-18.

Keskin, G. (2004). Kadın yöneticilerin kişilik özellikleri ve kariyer engelleri (Erzurum'da bir araştırma). *Pazarlama Dünyası*, 5, 18-25.

Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım ve Yayın, İstanbul.

Korkmaz, Ö. G. D. F., Görgülü, S. (2010). Hemşirelerin, meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17:1, 1-17.

Öztürk, A., Kaya, N., Uygur, E., Cengiz, A. (2010). Hemşirelik uygulamalarında araştırma sonuçlarının kullanımında engeller. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 18:3, 144-155.

Pasha, G., Khodadadi, F. (2008). Relationship between personality traits and job characteristics with organizational commitment in ahvaz water and power organization. *Journal of Social Psychology*, 2, 54-65.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*, 14th edition. Singapore: Pearson.

Sadeghi, A., Davoodabadi, Z., Shamsaei, F. (2015). Relationship between nurse managers' personality characteristics and leadership style. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 4:1, 1-17.

Yazdanian, A., Alavi, M., Irajpour, A., Keshvari, M. (2016). Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21:1, 9.

Zel, Ü. (2000). Yönetimde kişilik kavramının önemi: Türk ve İngiliz yöneticilerin mesleki kişilik özelliklerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir, 325-338.