

Bir Üniversite Hastanesinde Görevli Hemşirelerin Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Görüşleri

The Thoughts of Nurses About Leadership Status of Their Clinical Head Nurses in A University Hospital

Deniz Gür¹, Ülkü Baykal²

¹İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, İstanbul

²İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

ÖZET

AMAÇ: Araştırma; bir üniversite hastanesinde görevli servis sorumlu hemşirelerinin kendi liderlik tarzları ile astlarının onların liderlik tarzlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Araştırma, tanımlayıcı ve karşılaştırmalı çalışma olarak; Haziran 2013-Ocak 2014 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinin 25 biriminde görevli sorumlu hemşireler ile bunlara bağlı çalışan 225 hemşirenin örnekleme alınmasıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak geçerlilik-güvenirliliği Cömert Çoban (1999) tarafından yapılan "Liderlik Yönelim Anketi" hemşireler ve sorumlular için ayrı ayrı hazırlanarak kullanılmıştır. Anketler kapalı zarf sistemiyle dağıtılıp, aynı yöntemle toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler yanı sıra karşılaştırmalarda Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, Chi Square Testleri kullanılmıştır.

BULGULAR: Ölçeğin ilişkiye yönelik puan ortalamasının sorumlu hemşirelerde $6,71 \pm 2,95$, servis hemşirelerinde $5,68 \pm 3,13$ olarak belirlenmesi, bu boyutta düşük düzeye yakın liderlik sergilendiğini göstermiştir. Göreve yönelik liderlik puan ortalamasının sorumlu hemşirelerde $11,50 \pm 2,82$, servis hemşirelerinde $10,41 \pm 3,38$ olarak belirlenmesi de orta düzeyde göreve yönelik liderlik tarzının sergilendiğini ortaya koymuştur.

SONUÇ: Sorumlu hemşirelerin ilişkiye yönelik liderlik tarzının düşük düzeyde, göreve yönelik liderlik tarzının orta düzeyde olduğu ve servis hemşirelerinin de yöneticilerini bu yönde algıladıkları saptanmıştır. Sorumlu hemşirelerin eğitim düzeyleri yükseldikçe ilişkiye yönelik liderlik tarzı sergileme oranının arttığı belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Liderlik, liderlik tarzı, sorumlu hemşire, hemşire

ABSTRACT

AIM: The study was conducted in a university hospital to determine the leadership style of clinical head nurses and the opinion of service nurses about leadership style of their clinical head nurses.

METHODS: The research was carried out as a descriptive and comparative study which took place between June 2013, and January 2014 at a university hospital with a sampling of head nurses in 25 units and their 225 subordinate nursing staff. "Task and People Oriented Questionnaire" whose validity and reliability were tested by Comert Coban (1999) was prepared, and used separately for nurses and their managers as a data collection tool. The questionnaire forms were distributed in closed envelopes and collected back in the same way. The data obtained were statistically analyzed with Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, and chi-square tests.

RESULTS: Mean scores for the relationship-oriented leadership (6.71 ± 2.95 for clinical head nurses and 5.68 ± 3.13 for service nurses) indicated that they display low level leadership. Mean scores for the task oriented leadership for clinical head nurses (11.50 ± 2.82) and service nurses (10.41 ± 3.38) revealed that they displayed moderate level task-oriented leadership.

CONCLUSION: It was determined that the relationship-oriented leadership style of clinical head nurses was at a low, while the task-oriented leadership style of clinical head nurses was at a moderate levels. Clinical head nurses more frequently exhibited relationship-oriented leadership as their level of education increased.

Keywords: Leadership, leadership style, clinical head nurse, service nurse

Geliş Tarihi / Arrival Date: 15.10.2015

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 05.10.2016

İletişim / Corresponding author: Deniz Gür, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Çocuk Acil Müşahade, Çapa / İstanbul

E-posta / E-mail: deniz.gur@hotmail.com

Sayı / Number: 3 **Cilt / Volume:** 3 **Yıl / Year:** 2016

e-ISSN:2149-018X **doi:**10.5222/SHYD.2016.152

GİRİŞ

Sağlık bakım sistemi içerisinde önemli yeri olan hemşire yöneticilerin, hemşirelik bakımının kaliteli ve verimli şekilde sürdürülmesi ve hemşirelik ekibini etkin yönlendirmesi konusunda liderlik rolü üstlenmeleri gerekmektedir. Günümüzde örgütlenme yapılarının basikleşmesi, çalışanların güçlendirmesine ilişkin uygulamalar, takım temelli örgütlenme, kazanılmış otorite gibi kavramların, pozisyona (makama) dayanan formal otoriteyi kullanan “yönetici” yerine, lider kavramını ön plana çıkardığı üzerinde durulmaktadır (Koçel, 2011).

Birçok araştırmacı tarafından liderlik kavramı farklı şekilde tanımlanmakla birlikte ortak bir takım özelliklere de değinilmektedir. En genel anlamıyla liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre liderlik, belirli koşullar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak ele alınmaktadır. Lider ise başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya yönelten, etkileyen kişi olarak belirtilmektedir (Eren, 2011; Koçel, 2011).

Geniş bir içeriği kapsayan ve insanların bir arada yaşadığı dönemlerden bu yana gündemde olan liderlik konusu; araştırmacıları birtakım sorulara yanıt almaya yöneltmiş, bunun sonucunda da liderlik kuramları geliştirilmiştir. Bunlardan ilki özellikler kuramı olup buna göre liderliğin temeli doğuştan sahip olunan yetenekler ve bunların çocukluk yıllarında kazanılan bazı niteliklerle zenginleştirilmesine dayanmaktadır. İkinci liderlik yaklaşımı, davranışçı liderlik kuramı olup burada liderin liderlik düzeyi, sahip olduğu özelliklerden çok gösterdiği davranışlarına odaklanarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Geliştirilen üçüncü liderlik kuramı olan durumsal liderlik kuramı ise en uygun liderlik davranışının koşullara ve durumlara göre değişebileceği üzerine temellenmektedir (Koçel, 2011; Eren, 2011; Genç, 2012).

Tüm örgütlerde olduğu gibi sağlık hizmeti sunan kurumlarda da lider ya da liderlik becerilerini taşıyan yöneticilere gereksinim duyulmaktadır. Özellikle sağlık çalışanları içinde çoğunluğu oluşturan hemşirelerin yönetiminde liderlik büyük önem taşımaktadır. Bunların yanı sıra uluslararası örgütlerde hemşirelerin, sağlık politikalarına katılma ve sağlık sisteminin karar mekanizmalarında yer alması için liderlik becerilerini güçlendirmesi, üst düzey liderlik ve yöneticilik kadrolarına atanmalarının özendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Öztürk ve ark., 2012). Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses-ICN) yöneticilik ve liderliğin modern hemşireliğin başlıca bileşenleri olduklarını belirtmekle beraber, hemşirelik ve genel sağlık hizmetleri konusunda hemşirelerin liderlik pozisyonlarına hazırlanmaları için bazı programların yürürlüğe konulması gerektiğini öne sürmektedir (ICN, 2014).

2005 yılı Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) Raporu'nda “Günümüzde hastane ve sağlık hizmetleri yöneticilerinin büyük çoğunluğu klinik hizmetlerine devam etmekte olan ve yöneticilik konusunda herhangi bir profesyonel eğitim almamış olan doktorlardır.” şeklinde (TÜSİAD, 2005) yapılan saptama, sağlık hizmetlerinin yönetiminde yaşanan sorunların kaynağını ortaya koymaktadır. Hemşirelik yönetiminde hemşirelerin yer alması ve kendi kararlarını verebilmeleri konusundaki gereklilik, hemşirelikte liderliğin önemini bir kat daha artırmaktadır (Serinkan ve İpekçi, 2005).

Konuya ilişkin bilimsel yazınlarda sorumlu hemşirelerin uyguladığı liderlik tarzının kendisi ve astları tarafından değerlendirilmesini kapsayan az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Kurt, 2009; Göktepe, 2001). Araştırmada, bu bilgilerden yola çıkarak bir üniversite hastanesinde görevli servis sorumlu hemşirelerin, kendi liderlik tarzları ile astlarının onların liderlik tarzlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve yönetici hemşireler ile astlarının onların liderlik algısına yönelik karşılaştırma sonuçlarının kurumda yapılacak liderlik eğitimi ve yönetici geliştirme çalışmalarına katkı sağlanması öngörülmüştür.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Çalışma, servis sorumlu hemşirelerinin kendi liderlik tarzları ile astlarının onların liderlik tarzlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve karşılaştırmalı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evreni ve örnekleme: Araştırma evrenini, İstanbul ilinde bulunan devlet üniversitesine bağlı hastaneler oluştururken; örnekleme bu hastanelerden en fazla yatak kapasitesine sahip olan bir hastane alınmıştır. Bu hastane-nin genel yataklı birimlerinde (25 birim) çalışan 25 sorumlu hemşire ile onların astı konumundaki yaklaşık 225 hemşire araştırma örneklemini oluşturmuştur. Araştırmaya katılımda gönüllü olan sorumlu hemşirelerin astlarının seçiminde de öncelikle gönüllü olma ve yöneticiyle çalışma süresinin deneme süresi olan iki ayı geçmesi kriter olarak alınmıştır.

Veri toplama aracı: Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, sorumlu hemşirelerin kişisel durum değişkenlerini belirlemeye yönelik soru formunu (11 soru) ve astları konumundaki hemşireler için dokuz sorunun yer aldığı soru formunu içermektedir. İkinci bölümde ise geçerlilik-güvenirliliği Cömert Çoban (1999) tarafından yapılan “Liderlik Yönelim Anketi” (Task and People Oriented Questionnaire) hemşireler ve sorumlu hemşireler için ayrı ayrı hazırlanmış şekliyle kullanılmıştır.

“Liderlik Yönelim Anketi” 35 maddeden oluşmakta ve beşli Likert (5-Daima, 4-Sık sık, 3-Bazen, 2-Nadiren, 1-Asla) şeklinde derecelendirilmektedir. Anketin insana yönelik liderlik davranışı alt boyutu 15 maddeden, göreve yönelik davranış boyutu ise 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri insana yönelik alt boyutu için $r=0,73$ bulunurken, göreve yönelik alt boyutu $r=0,69$ bulunmuştur.

Ölçeğin puanlanmasında; ölçekte belirlenen 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34 ve 35 nolu ifadelerin karşısına “Nadiren” ile “Asla” işaretlendi ise 1 puan ve geriye kalan ifadelerde ise “Daima” ile “Sık sık” yanıtı için 1 puan verilmektedir. Bazen ise ortada bir eğilimi gösterdiğinden 0 puan almaktadır. Liderlik yönelimlerini belirlemek için, 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34 ve 35 nolu ifadelerin karşısındaki 1’lerin toplamı insana yönelik liderlik yönelimini, geriye kalan 1’lerin toplamı işe yönelik eğilimi göstermektedir.

Puanların hesaplanmasında “Daima” ile “Sık sık” ve “Nadiren” ile “Asla” birlikte değerlendirilir. “Daima” ve “Sık sık” cevapları pozitif yönde, “Nadiren” ve “Asla” cevapları ise tersi yönde bir eğilimi göstermektedir. “Bazen” cevabı ise, pozitif ve negatif yönde bir eğilim olmadığını göstermektedir.

Ölçekten göreve yönelik liderlikte en çok 20, en az 0 değeri alınmakta ve puan 20’ ye yaklaştıkça göreve yönelik liderlik artmakta iken; benzer şekilde insana yönelik olmada da en çok 15 puan alınmakta ve puan ortalaması 15’ e yükseldikçe bu alt boyut davranışı artmaktadır.

Verilerin toplanması: Araştırma verileri, etik kurul ve kurum izni aktan sonra hastanedeki hemşirelik hizmetleri yöneticileriyle ön görüşmeler yapılarak belirlenen günlerde hastaneye gidilerek toplanmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından örnekleme oluşturan hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak bilgilendirilmiş onamların alınması ve anketlerin elden kapalı zarf içinde dağıtılması ve yaklaşık bir hafta sonra tekrar gidilerek kapalı zarf içerisinde elden toplanmasıyla elde edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi: Çalışmadan elde edilen veriler öncelikle araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Veriler, istatistiği istatistik danışman aracılığıyla SPSS (Statistical Package of Social Science) programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Verilerin analizinde, tanımlayıcı analizlerin yanı sıra karşılaştırmalarda Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, Chi Square Testi kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak sosyal bilimlerde kabul gören 0,05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Araştırmanın etik yönü: Araştırmada İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Etik Kurul onayı alınmış (07.06.2013 tarih ve 83045809/14487 sayılı) ayrıca devlet üniversitesi hastanesi dekanlığından kurum izni alınmıştır. Ayrıca, araştırma verileri toplanırken katılımcıların bilgilendirilmiş onamları da alınmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırma sadece bir devlet üniversite hastanesinin yöneticilerinin verilerini ortaya koyarken, özel ve Sağlık Bakanlığı Hastanelerinin yöneticilerinin verilerini yansıtmamaktadır.

BULGULAR

Araştırma bulguları; hemşirelerin ve sorumlu hemşirelerin kişisel ve mesleki durum değişkenlerinin dağılımına ilişkin bulgular ile liderlik tarzına yönelik yöneticilerin ve astatlarının yaptığı değerlendirmelerin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular şeklinde ele alınmıştır.

Araştırmaya katılan servis hemşirelerinin kişisel durum değişkenleri ele alındığında; hemşirelerin çoğunlukla 20-29 yaş grubunda (%66,8), 30-39 yaş grubunda (%29,6), lisans mezunu (%75,3) olduğu, ayrıca lisansüstü eğitim alanların %11 gibi yüksek bir oranda olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan sorumlu hemşirelerin kişisel durum değişkenleri incelendiğinde; çoğunlukla 30-39 yaş (%54,1) ve 40 yaş ve üzeri (%45,8) grubunda, oldukları ve yaş ortalamasının 41 olduğu belirlenmiştir. Örnekleme oluşturan sorumlu hemşirelerin çoğunluğunu lisans (%62,5) mezunu iken, %25’inin lisansüstü eğitim aldığı görülmüştür.

Hemşirelerin, liderlik tarzını değerlendirdikleri yöneticileriyle çalışma yıllarına göre dağılımları Tablo 1’ de incelendiğinde; araştırmaya katılan servis hemşirelerinin çoğunlukla 3-5 yıl (%45,7) arasında, 9 yıl ve üzerinde (%27,1) ve 6-8 yıl (%23,6) arasında sorumlu hemşireleriyle birlikte çalıştıkları görülmüştür. Hemşirelerin, sorumlu hemşiresiyle ortalama çalışma yılı 4,07 olarak saptanmıştır.

Yönetimle ilgili kurs-seminer ve hizmetiçi eğitim alan hemşire sayısının dağılımı Tablo 2’ de verilmiştir. Bu tabloya göre örneklemedeki sorumlu hemşirelerden %33,3’ ü yönetimle ilgili kurs-seminer, %25’ i ise hizmetiçi eğitim almıştır. Sorumlu hemşirelerin yönetimle ilgili almış olduğu kurs-seminer ve/veya hizmetiçi eğitimlerinin hemen hepsinde de liderlik konusu ele alınmıştır.

Tablo 1: Servis Hemşirelerinin Yöneticileriyle Çalışma Yıllarının Dağılımları (N=199)

Yöneticisiyle çalışma yılı	n	%
6 ay- 2 yıl	7	3,5
3-5 yıl	91	45,7
6-8 yıl	47	23,6
9 yıl ve üzeri	54	27,1

Tablo 2: Sorumlu Hemşirelerden Yönetim Eğitimi Alanların Dağılımı (N=24)*

Eğitim alma durumu	n	%
Kurs-seminer alan	8	33,3
Hizmetiçi eğitim alan	6	25
Eğitim almayanlar	14	58,3

Tablo 3: Sorumlu Hemşirelerin ve Astlarının (Servis Hemşiresinin) Liderlik Tarzına İlişkin Yanıtlarının Karşılaştırılması

Yönetim Şekli	n	Mann-Whitney Test	P
İlişkiye Yönelik			
Sorumlu Hemşire	6,71± 2,95	U: 1955,000	0,14
Servis Hemşiresi	5,68±3,13	z: -1,458	
Göreve Yönelik			
Sorumlu Hemşire	11,50±2,82	U: 1971,500	0,16
Servis Hemşiresi	10,41±3,38	z: -1,402	

Tablo 3'te yönetici hemşirelerin kendi liderlik tarzlarına ilişkin değerlendirmeleri ve astlarının onların liderlik tarzına ilişkin çalışana yönelik liderlik ve ilişkiye yönelik liderlik sorularına verdikleri yanıtlar karşılaştırıldığında; aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Sorumlu hemşirelerin kendi kendini değerlendirmelerine ilişkin yanıtlar ele alındığında; ilişkiye yönelik liderlik tarzı ($p>0,05$) ve göreve yönelik liderlik tarzıyla ($p>0,05$) ilgili olarak verdikleri yanıtların benzer şekilde astları konumundaki hemşireler tarafından da belirtildiği ve karşılaştırmada 0,05 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

TARTIŞMA

Araştırma, servis sorumlu hemşirelerinin kendi liderlik tarzları ile astlarının onların liderlik tarzlarına ilişkin görüşlerinin belirlenerek karşılaştırılması üzerine dayanmaktadır. Yapılan bu çalışmada, yönetici hemşireler ile astları arasındaki liderlik algısına yönelik değerlendirmeler karşılaştırılarak, kurumda yapılacak liderlik eğitimi ve yönetici geliştirme çalışmalarına katkı sağlaması öngörülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, çoğunun genç yaş grubunda olması, yeni mezun olan hemşirelerin genellikle yatak başında çalışması, ayrıca vardiyalı ve yoğun çalışma gerektiren servis hemşireliğinin daha genç yaşlardaki meslek üyelerince yerine getirilmesi, ilerleyen çalışma yıllarında pozisyon değişiklikleri ve işten ayrılmaların daha fazla olması nedeniyle yaş ortalamalarının düştüğü belirtilebilir.

Çalışmada lisans mezunu hemşire sayısının önceki yıllara göre fazla olmasının temel nedeni, 2007 yılında yeniden düzenlenen 'Hemşirelik Kanunu' ile hemşirelik ünvanı için lisans eğitiminin gerekli görülmesi ve önlisans mezunu hemşireler için 'Hemşirelikte Lisans Tamamlama Programları'nın başlatılmasıyla lisans mezunu olan hemşire sayısında artışın olmasıdır. Sorumlu hemşirelerin eğitim durumları dikkate alındığında çoğunluğun (%62,5) lisans mezunu olduğu belirlenirken, lise mezunu sorumlu hemşiresinin bulunmaması örnekleme oluşturan üniversite hastanesinin yönetici atama kriterleri dikkate alındığında beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Kuşaklı'nın (2008) çalışmasında yönetici pozisyonunda bulunan hemşirelerin çoğunluğunun (%37,6) ön lisans mezunu olduğu saptanırken; Bucak'ın (2010) çalışmasında yönetici hemşirelerin %42,9'unun lisans mezunu olması da çalışmanın yapıldığı yıllar dikkate alındığında, bu çalışma bulgularıyla uyumlu olup konuya ilişkin değerlendirmeyi desteklemektedir. Bu sonuçlar, yönetici hemşirelerin eğitim düzeyinde yıllar içinde artış olduğunu ve örnekleme oluşturan hastanenin yönetici atama kriterlerinin bir sonucu olarak bu bulguların elde edildiğinin ayrıca kurumların hizmet kalitesine giderek daha fazla önem vermeye başladıklarının ve 2011 yılında hazırlanan Hemşirelik Yönetmeliği'nde belirtilen yönetici hemşire atamada lisans eğitimi koşulunun dikkate alındığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Servis sorumlu hemşirelerinin yönetimle ilgili eğitimleri, kurs-seminerlerde (%33,3) ve hizmetiçi eğitim sürecinde (%25) aldıklarını belirtmeleri, ayrıca bu eğitimlerde liderlik konusuna da değinildiğinin belirtilmesi yönetim eğitimi açısından çok yeterli konumda olunmadığını göstermektedir. Acarer ve Beydağ'ın (2013) çalışmalarında, hemşirelerin % 88,1'i yöneticilerinin liderlik eğitimi almasını uygun gördüklerini belirtirken; liderlik konusunun temel hemşirelik eğitiminde öğrenilmesi gerektiğini ve eğitimcilerin öğrenci hemşirelere iki yönlü iletişim, empati ve yöneticilik becerileri konularında eğitim vermeleri gerektiğinin önemine değinilmektedir.

Bu çalışmada; önlisans mezunu sorumlu hemşirelerin göreve yönelik liderlik tarzını daha fazla benimsedikleri görülürken; lisans mezunu sorumlu hemşirelerin puan ortalamasının $13,33 \pm 2,51$, lisansüstü mezunu sorumlu hemşirelerin puan ortalamasının $6,71 \pm 2,95$ olarak saptanması, sorumlu hemşirelerin eğitim seviyeleri arttıkça göreve yönelik liderlik davranışından uzaklaştıklarını ve ilişkiye yönelik liderlik tarzını benimsedikleri belirlenmiştir.

Araştırmanın yapıldığı kurumdaki sorumlu hemşireler, kendilerinin orta düzeyde göreve yönelik liderlik sergilediğini düşünürken; aynı şekilde tüm servis hemşireleri de sorumlu hemşirelerinin orta düzeyde göreve yönelik liderlik sergilediğini belirtmişlerdir. Servis hemşireleri ile bağlı oldukları sorumlu hemşirelerin algıladıkları liderlik tarzları arasında yapılan istatistiksel karşılaştırmada anlamlı bir farklılığın belirlenememiş ($p > 0,05$) olması; yönetici hemşirelerin kendi liderlik tarzlarıyla ilgili yaptıkları öz değerlendirmelerin, astı konumundaki hemşirelerin yöneticilerinin liderlik tarzına ilişkin yaptıkları değerlendirmelerle uyum içinde olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde karşılaştırmalı bir çalışma yapan Göktepe'nin (2001) çalışmasında; yönetici hemşirelerin liderlik tarzları ile astların yöneticilerinin liderlik tarzlarını algılamasına ilişkin yapılan karşılaştırmada hem yöneticilerin hem de astların ağırlıklı olarak işe yönelik liderlik tarzı sergilediği görüşünü paylaştıkları belirlenmiştir.

Liderlik davranışının personelin iş doyumuna etkisinin araştırıldığı Tengilimoğlu ve Yiğit'in (2005) çalışmasında, yöneticilerin liderlik davranışları ile çalışanların motivasyonları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüş ($p < 0,05$) olması da yöneticinin liderlik davranışının astları doğrudan etkilemesi açısından önemli bir değişken olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Yataklı tedavi hizmeti veren kurumlarda hastanelerde, çalışanların verimli olması ve hizmet kalitesinin artırılmasında, çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek olmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır. İşgöreni dikkate alan liderlik tarzını sergileyenler, çalışanlar ile onların kişisel başarıları ve işbirliklerini şekillendiren sosyal sistemler üzerine daha fazla yoğunlaşmaktadırlar. Liderlerin yüksek performanslı amaçlar oluşturarak, performans beklentilerini astlarına iletmelerinin, kendilerine bağlı çalışanları destekleyerek, onlara yardımcı olmalarının ve onların esenliğini düşünmelerinin çalışanların performans ve verimliliği açısından önemli olduğu belirtilmektedir (Vatan ve Velioğlu, 2002).

Bu araştırma ile diğer çalışma sonuçlarına benzer şekilde yöneticilerin ilişkiye yönelik liderlik tarzına önem vermelerinin özellikle insan kaynağını etkin ve verimli kullanmaları ve örgütsel başarının sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda en önemli unsurlardan biri yöneticilerin kendi liderlik tarzının farkında olmaları ve astlarının da bu tarzı doğru algılamalarıdır. Ayrıca yönetici hemşirelerin sergiledikleri liderlik tarzını olumlu şekilde geliştirerek, günümüz yönetim anlayışlarıyla uyumlu yaklaşımları benimsemelerinin hemşireler üzerinde olumlu etki göstereceği de göz ardı edilmemelidir.

SONUÇ

Araştırma sonucunda; sorumlu hemşirelerin ilişkiye yönelik liderlik tarzının düşük düzeyde, göreve yönelik liderlik tarzının orta düzeyde olduğu ve servis hemşirelerinin de yöneticilerinin yönetim tarzını bu yönde algıladıkları saptanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan kişisel ve mesleki durum değişkenleri ile bağımlı değişkenini oluşturan ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farkların bulunmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Ancak, sorumlu hemşirelerin eğitim düzeyleri yükseldikçe ilişkiye yönelik liderlik tarzı sergileme durumlarının arttığı belirlenmiştir.

Araştırma bulguları doğrultusunda; çalışmanın yapıldığı kurumda yönetici seçme politikalarının gözden geçirilerek çalışanı dikkate alma boyutunda yeniden ele alınması, sorumlu hemşirelerin yönetim bilgi ve becerilerinin yanı sıra kişisel özelliklerini geliştirmeye yönelik düzenli yönetim eğitim programlarının yapılması ve var olan programların iyileştirilmesi, yönetim alanında güncel yenilikleri izlemek için sorumlu hemşirelerin kongre/seminerlere vb. bilimsel etkinliklere katılmaları konusunda gerekli desteğin sağlanması, yönetimle ilgili hizmetiçi eğitimlerde liderlik konusunun daha çok önemsenererek, beceri kazandırmaya dönük eğitimlerin gerçekleştirilmesi ve bu konuda daha kapsamlı ve büyük örneklemi içeren araştırmaların özel ve devlet hastaneleri örneklemelerini katarak yapılması ve de konunun ayrıntılı incelenmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Acarer, E.B., Beydağ, K.D. (2013).** Yönetici hemşirelerin yaşadıkları sorunlar ve bunları etkileyen faktörler. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2:1, 26-39.
- Bucak, F. (2010).** Ankara’da İki Farklı Hastanede Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Liderlik Yaklaşımlarının ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Astları Tarafından Algılanma Durumları. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cömert Çoban, S., (1999).** Yöneticilerin Yaratıcılık Düzeyleri ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2011).** Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım.
- Genç, N. (2012).** Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göktepe, N. (2001).** Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzları ve Astların Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Tarzlarını Algılamalarının Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hemşirelik Yönetmeliği (2011).** <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13830&MevzuatIis ki=0&sourceXmlSearch=hem%C5%9Firelik%20y%C3%B6netmeli%C4%9i> (Erişim 16.03.2016).
- Koçel, T. (2011).** İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kurt, S.D. (2009).** Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin İş Doymu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kuşaklı, B. Y. (2008).** Yönetici Hemşirelerin Duygusal Zeka Yetenekleri ve Liderlik Davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses-ICN)** <http://www.icn.ch/pillarsprograms/leadership-for-change/> (Erişim tarihi: 20.09.14).
- Öztürk, H., Bahçecik, N., Gürdoğan, E.P. (2012).** Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 20:1, 17-25.
- Serinkan, C., İpekçi, İ. (2005).** Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 10:1, 281-294.
- Tengilimoğlu, D., Yiğit, A. (2005).** Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8:3, 377-379.
- TUSIAD Report (2005).** Charting the way forward: Health care reform in Turkey. TUSIAD Publication No: T/2005-3/389.
- Vatan, F., Velioğlu, S. (2002).** Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranış Boyutlarının İncelenmesi. V. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.