

Türkiye’de sağlıkta liderlik teorileri konusunda yayımlanan lisansüstü tezlerin incelenmesi: Sistematik bir değerlendirme çalışması

Serhan ŞAHİNLİ^a, Oğuzhan ÇINARLIK^b

^a*Arş. Gör. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: srhn.sahinli@gmail.com, Orcid: 0000-0001-9675-2570

^b* İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: cnarlikoguzhan@gmail.com, Orcid: 0000-0003-4333-8629

MAKALE BİLGİLERİ

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi 18 Kasım 2020

Revizyon 9 Mart 2021

Revizyon 15 Mart 2021

Kabul tarihi 15 Mart 2021

Özet

Bu araştırmanın amacı, YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde 1996-2020 yılları arasında, sağlıkta liderlik teorileri konulu yayımlanmış lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tezlerin, yayımlanma yılı, enstitü dağılımı, üniversite dağılımı, liderlik teorileri ve hangi değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bununla birlikte çalışmanın bir diğer alt amacı, yayımlanan tezler arasındaki benzer konular üzerinde bulunan farklı değişkenleri ortaya koymak ve bu doğrultuda bir sonuca ulaşmaktır. Sağlıkta liderlik konusunun özellikle son yıllarda daha popüler olması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra yapılan tezlerin eksik yönlerinin eleştirilmesi de ileride araştırma yapacak kişilere bilimsel anlamda ışık tutacaktır. Sağlıkta liderlik teorileri ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi ilgili literatürde bu araştırmaya benzer bir çalışmaya rastlanmaması ise çalışmanın literatüre katkı sağlaması açısından bir diğer önemini oluşturmaktadır. Tarama modelinde betimsel bir araştırma olan bu çalışmanın verilerini, 1996-2020 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan sağlıkta liderlik teorileri konusunda yayımlanmış lisansüstü tezler (yüksek lisans ve doktora) oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler Ocak-Mayıs 2020 tarihleri arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi sitesinde yer alan erişime açık lisansüstü tezlerden elde edilmiştir. Çalışma verileri kullanılan anahtar kelimelerle sınırlandırılmıştır. Konu ile ilgili tezlerin seçilmesinde “sağlık”, “liderlik”, “teori”, “hastane”, “hemşire” ve “hekim” anahtar kelimeleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yapılmak üzere yazar adı, yıl, tez adı, program, alan, üniversite, enstitü, anabilim dalı, özet ve erişim başlıklarıyla Excel (2020) paket programında düzenlenmiştir. Birbirine benzeyen veriler içerik analiziyle belirli kategoriler çerçevesinde bir araya getirildikten sonra, frekans dağılımları incelenerek, sağlık yönetimi açısından yorumlanmıştır. Araştırma evrenini, YÖK Ulusal Tez Merkezi’nde 1996-2020 yılları arasında, sağlıkta liderlik teorileri konulu yayımlanmış toplam 2066 lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise “sağlık”, “liderlik”, “teori”, “hastane”, “hemşire” ve “hekim” anahtar kelimeleri ile sınırlandırdıktan sonraki süreçte sağlıkta liderlik teorileri ile ilgili yapılmış toplam 113 lisansüstü tez oluşturmaktadır. İncelenen lisansüstü çalışmaların en fazla 2019 yılında (17) yapıldığı görülmektedir. Bunu 2017 yılında 14, 2014 yılında 13, 2016 ve 2018 yıllarında 11 çalışma takip etmektedir. En az çalışma yapılan yılları ise 1996-2008 yılları arasında olduğu görülmektedir. Dönüşümcü liderlik (28) türü en fazla çalışılan liderlik türü olmuştur. Bunu stratejik liderlik (6), etkileşimci liderlik (5), hizmetkâr liderlik (5) ve otokratik liderlik (5) takip etmiştir. En az çalışmanın yapıldığı liderlik türleri yönetsel (1), araçsal (1), etkili (1), güçlü (1), eğitici odaklı (1) ve ruhsal liderlik (1)’tir. Çalışmalar incelendiğinde liderlik türleri ile en çok iş doyumu, iş tatmini, motivasyon, çalışan performansı, kurum kültürü, demografik özellikler, güçlendirme, çatışma yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ölçüldüğü görülmüştür. Sonuç olarak, sağlıkta liderlik konusunun özellikle son yıllarda daha popüler olduğu görülmektedir. Çalışmanın; lider ve liderlik kavramının önemini vurgulaması, sağlık hizmeti sektörünün liderlere duyduğu ihtiyacın önemine ve araştırmaya konu olan tez çalışmalarının yeterlilik düzeylerine vurgu yapması ve bunun yanı sıra yapılan tezlerin ileride araştırma yapacak kişilere bilimsel anlamda ışık tutacağı düşünülmektedir. Sağlıkta liderlik teorileri ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi ilgili literatürde bu araştırmaya benzer bir çalışmaya rastlanmaması ise çalışmanın literatüre katkı sağlaması açısından önemini arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Sağlık Çalışanı, Liderlik, Hastane

Investigation of graduate theses published in Turkey in leadership lecture in health: A systematic review study

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between postgraduate (master's and doctoral) theses published in the YÖK National Thesis Center between 1996-2020 on the theories of leadership in health, publication year, institute distribution, university distribution, leadership theories and which variables. However, another sub-purpose of the study is to reveal the different variables on similar topics among the published theses and reach a conclusion in this direction. The fact that the topic of leadership in health is more popular especially in recent years constitutes the importance of the research. In addition, criticizing the deficiencies of the theses will also shed scientific light on the people who will do research in the future. The examination of postgraduate theses on leadership theories in health is another important aspect of the study in terms of contributing to the literature, since there is no study similar to this research in the relevant literature. The data of this study, which is a descriptive research in the scanning model, consists of postgraduate theses (master's and doctorate) published on leadership theories in health between 1996-2020 in the database of YÖK National Thesis Center. The data obtained in the study were obtained from the postgraduate theses available on the YÖK National Thesis Center website between January and May 2020. Study data are limited to the keywords used. Keywords "health", "leadership", "theory", "hospital", "nurse" and "physician" were used in the selection of the theses related to the subject. The data obtained were arranged in an Excel (2020) package program with the title of the author, year, thesis title, program, field, university, institute, department, summary and access titles for content analysis. After collecting similar data in certain categories with content analysis, frequency distributions were examined and interpreted in terms of health management. The research universe consists of a total of 2066 graduate (master's and doctoral) theses published on leadership theories in health between 1996-2020 at the YÖK National Thesis Center. The sample of the study, on the other hand, consists of 113 graduate theses on leadership theories in health after limiting it to the keywords "health", "leadership", "theory", "hospital", "nurse" and "physician". It is seen that the examined graduate studies were conducted in 2019 at the most (17). This is followed by 14 studies in 2017, 13 in 2014, 11 studies in 2016 and 2018. It is seen that the years with the least amount of work were between 1996-2008. Transformational leadership (28) type has been the most studied type of leadership. This was followed by strategic leadership (6), transactional leadership (5), servant leadership (5), and autocratic leadership (5). Leadership types with the least amount of work are managerial (1), instrumental (1), effective (1), strong (1), educator-oriented (1) and spiritual leadership (1). When the studies were examined, it was seen that the relationship between leadership types and job satisfaction, job satisfaction, motivation, employee performance, corporate culture, demographic characteristics, empowerment, conflict management and organizational commitment were measured. As a result, it is seen that the topic of leadership in health has

ARTICLE INFO

Received 18 November 2020

Received in revised form 9 March 2021

Received in revised form 15 March 2021

Accepted 15 March 2021

become more popular especially in recent years. Of the study; It is thought that the importance of the concept of leader and leadership, the importance of the need for leaders of the health service sector and the level of competence of the thesis studies subject to the research, as well as the theses made will enlighten the people who will conduct research in the future. The examination of postgraduate theses on the theories of leadership in health and the fact that there is no study similar to this research in the relevant literature is important in terms of contributing to the literature.

Key Words: Health, Healthcare Professional, Leadership, Hospital

Giriş

Sağlık ve liderlik kavramları önem arz eden kavramlardır. Sağlık hizmeti ise toplumu oluşturan bireyler tarafından, toplumun her bireyine ulaştırılması gereken hizmettir. Tüm bu bağlamlar aynı amaç halinde kullanıldığında konunun önemi daha da artmaktadır. Liderlik, kurumların çalışma performansları etki altında bırakan konudur. Çalışma yoğunluğu fazla olan sağlık kuruluşları için liderlik kavramı incelenmesi, iyileştirilmesi ve hangi özelliklerin daha faydalı olacağı araştırılmalıdır. Sağlık hizmeti sektöründe, aynı organizasyon içerisinde bulunmasına rağmen kademler arasında farklı özellikli yöneticilerin olması, farklı niteliğe sahip çalışanları bulunması, bu sektörün karmaşıklığını ve zorluğunu anlamlandırmaktadır. Ancak doğru niteliklerin doğru alanda kullanılması bu durumun iyi ve başarılı şekilde yönetilmesine olanak vermektedir.

Liderlik kavramının sağlık hizmetinde uygulanması ve konumlandırılması gerekmektedir. İş performansının yüksekliği etkili bir çalışma ve organizasyon ile mümkün olduğu bilinmektedir. Bu bağlamdan yola çıkıldığında sağlık kuruluşları, performans ölçümlerinde liderlik kavramı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu araştırmanın amacı, YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde 1996-2020 yılları arasında, sağlıkta liderlik teorileri konulu yayımlanmış lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tezlerin, yayımlanma yılı, enstitü dağılımı, üniversite dağılımı, liderlik teorileri ve hangi değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Kavramsal Çerçeve

Sağlık kavramı insanlık tarihi boyunca var olmuş, evrensel bir kavramdır. Sağlık bir bidden fazla tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (1974) "yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, fiziksel, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir" diye tanımlamıştır. DSÖ'nün oluşturduğu bu tanım, bidden fazla kapsama ulaştığı için kabul gören ortak bir tanım oluşturmuştur. Bireyin, yaşam kalitesi, çevresel etmenlerle ilişkisi, toplumsal etmenlerini yani sosyal çevresini göz önünde bulundurarak ve ilişkilendirerek yapılmış bir tanımlamadır (Çalışkan, 2008). Bireyin bedeninin sağlıklı olması yetmez ruhsal açıdan da iyi olması ve bu iyiliğin sosyal hayatında da devam etmesi gerekmektedir (Çoban, 2009).

Sağlık kavramının tanımında bulunan, "tam iyilik hali" ifadesinin bozulması olası bir durumdur. Her birey sağlıklı olmak ister ve bunun için gayretler içerisinde bulunur. İyilik halinin bozulması durumunda ise bireyler sağlık hizmetlerinden faydalanmak ister ve devlet sorumluluğu altında bu hizmetlerden faydalanır. Sağlık hizmeti; politikası olan, plan ve program çerçevesinde uygulanan ülkeler için büyük gider unsurlarını oluşturan bir konudur. Sağlık hizmeti, ihtiyacı olan her bireyin ulaşabileceği anayasal bir hak (Sargutan, 2005).

Anayasamızın 56. maddesinde "Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimdeki sağlık ve sosyal kurumlardan yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir" (T.C. Anayasası 56. Madde).

Liderlik; örgütlerin veya birey ve grupların, hedeflerine ulaşabilmeleri adına birilerinin yol ve yöntemlerinin etkisi altında kalmasıdır. Liderlik bir süreç sağlamaktır. Lider kişi ve örgüt üzerinde etki yaratır. Liderlik ise bu etkinin doğrultusunda örgütü amacına ulaştırmayı hedeflemektir (Keklik vd., 2012). Liderlik tavrı ile lider tavrı farklıdır. Liderin tavrı, liderlik özelliklerini de kapsar. Liderlik davranışları, aynı amaçlar doğrultusunda harekete geçirmeyi, lider ile diğer kişilerin ilişkilerini, iletişim ve iletişim sorunlarını çözmeyi, uygun ortamı oluşturmayı sağlayarak organizasyonun ilerlemesini sağlamaktır. Liderlik kavramının amaçlarına ulaşması için, liderin sorumluluklarını yerine getirmesi gerekmektedir. Lider rolünü iyi oynamalı, kurumun amaçlarını benimsemeli ve bu amaçları diğer çalışanlara empoze etmeli, iletişim gücünü kullanmayı bilmeli ve grubun karar verme aşamasında etkin rol oynamalıdır (Genç, 1998).

Liderlik kavramı her sektör için önemlidir. Hizmet sektörünün başında gelen sağlık sektörü, liderlik kavramı açısından hizmetin oluşması için büyük öneme sahiptir. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde, "hasta ve yaralıların, hastalıktan şüphe edenlerin ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin ayakta veya yatarak izleme (müşahede), muayene, tanı (teşhis), tedavi ve rehabilite edildikleri aynı zamanda doğum yapılan kurumlar" olarak anlatılır. Hastaneler, sağlık sisteminin en belirleyici organizasyonudur. Hizmetin sağlanması ve sağlık harcamaları bakımından en önemli alt sistemi oluşturmaktadır (Erençin, 2008).

Liderlik kavramı her kuruluşun işleyişi için önemli olduğu gibi konu sağlık hizmeti gibi önemli bir işleyiş geldiğinde liderlik daha bir önem taşır. (Ballou, 2009). Sağlık kuruluşlarında grup çalışmalarına katkı, hedefleri olan, sadece kendisine değil çevresine güvenen ve çevresinin güvenini kazanmış, otoriteyi sağlayan bunun yanında katılımı esas alan liderlere gerek duyulur. Sağlık hizmetleri liderliği stratejik, astlarla iletişim kurma, isteklendirme oluşturma, krizleri öngörme ve onları fırsata çevirme, problemlere etkili cevaplar bulabilmeyi içerir (Dennis, 2008).

Liderlik hakkında yapılmış olan araştırmalar liderlik kavramının, liderin özellikleri hakkında ve hareketleri hakkında incelenmiştir. Araştırmalarda liderlerin tüm dünyanın kabul ettiği özelliklerini belirlemek için özellikler teorisi ortaya çıkarılmıştır. Liderlerin barındırdığı özelliklerin yanı sıra liderlerin yapabildikleri de önemlidir. Liderlerin becerilerinin olduğu varsayımı ile yapılan çalışmalar sonucu beceriler yaklaşımı oluşmuştur. Liderlerin özelliklerinin sonucunda ne gibi davranışlar ortaya koydukları incelenmiş ve davranışsal teori ortaya konulmuştur. Bu araştırmalarda, evrensellik teşkil eden durumların toplanması amaçlanmıştır. Liderlerin her an her zaman diliminde aynı derecede özelliklerini ve buna bağlı davranışlarını sergileyemeyeceği fark edilmiştir ve evrensellik çerçevesi içerisinde durumsal yaklaşımı ortaya konulmuştur (Ergeneli, 2006). Literatürde çeşitli modern liderlik türleri bulunmaktadır. Bunlar;

Dönüşümcü liderlik yapılan çalışmalarda, organizasyonun olduğu örgütsel platformlarda ortaya çıkmış ve işbirliği doğrultusunda bireysel gelişim ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Dönüşümcü liderliğe sahip bir lider, çalışan açısından, yaratıcılıklarını geliştirmekte ve vizyon sahibi olmaları için önemlidir. Liderlerin önemi ve görüşü, örgütsel görüşün oluşumuna olanak sağlama ve örgütün amacına ulaşımını sağlamaktır. Dönüşümcü liderler, yalnızca tasarlayan, istintak eden ve risk alan bireyler değildir. Tüm bu sayımların yanı sıra tutumları, hareketleri, iletişimleri ile insanlara konuyu empoze eden bireylerdir (Çelik, 1996). İnkabîyetleri üst düzeyde olan dönüşümcü liderler, kaidelerin oturması için oluşması gereken ortamı oluştururlar. Dönüşümcü liderler için saygı ve bağlılık kavramlarının gözetilmesi önemlidir (Norris vd., 1996).

Stratejik liderlik, en çok üst düzey yöneticilerde görülmektedir. Üste düzey yöneticiler genelde, stratejik liderliğin görevi olarak nitelendiren görevleri üstlenmiş durumdadır. Üst düzey yöneticiler örgüt için vizyon oluşturmaları ve bu vizyona ulaşım sağlamak için şartlar oluşturur. Konu finansal durum olduğunda başarı sağlandığında stratejik liderler, kurumların bel kemiği olurlar. Ancak son yıllarda gelen küreselleşme ile birlikte kurumların durgun ve tahmin edilebilir koşulları değişmiştir (İreland ve Hitt, 2005). Liderler gelecekte ki problemlere farklı şekillerde ve güncelliğe uygun biçimde sağlamalıdır. Bilinmezlik ve karmaşanın yaşandığı piyasalarda kuruluşlar, her defasında aynı deneyimi sağlayarak farklı sonuçlara ulaşmayı hedeflememelidir (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009)

Etkileşimci liderlik, çalışan kişilere emeğinin karşılığının yanı sıra ödül verme ve akabinde daha çok çaba göstermeleri için para ve mevki vaat ederler. Sağlanan bu ödüller sayesinde çalışanlar her zaman daha iyisi için uğraşmaya ve çalışmaya gayret gösterirler. Bu doğrultuda etkileşimci liderlik özelliği sergileyen liderler ödül ile başarıyı etkilemeye ulaşmaya çalışırlar. Çalışanların görevlerini yaptıklarında gelecek olan başarının ardından liderlerin beklentilerinin sağlanması dâhilinde verilecek olan ödül açık ve net şekilde belirtilir. Etkileşimci liderlik, çalışanların alacakları ödüller doğrultusunda lidere bağlılığı sağlanacak ve bu sayede hem organizasyonun hem lider hem çalışan kazançlı duruma gelecektir. Etkileşimci liderlik, küçük çaplı ve rutin değişimleri gerektiren bir liderlik türüdür (Eren ve Titizoglu, 2014).

Bulunduğu konumu ve gücünü kullanarak otoriteyi elde etmeye çalışan liderler günümüze yetişemediği ve bu anlayışın bir ifadesinin kalmadığını söylenir. Düşünce yapısı olarak ve başka bakış açılarına da sahip, insanlara yarar sağlamayı kendine ilke edinmiş liderlerin eksikliği kendini belli etmektedir. Hizmetkâr liderlik kavramı tam olarak bu noktaya vurgu yapar ve insanda bulunan insani değerleri geri kazanmak adına önemli derecede kurtulma ve yükseliş olarak kabul görür (Fındıkcı, 2012).

Kültürel liderlik, kurumun kültürünü oturtmaya ve geliştirmeyi hedefleyen liderlik kavramıdır. Örneğin eğitimciler ve okul yöneticileri, toplumsal değişmeyi sağlayan sosyal ajanlardır. Organizasyon canlı bir mekanizma gibi işleyen bir yapıdır. Kültürel liderlik ise bu organizasyonun canlılığının korunmasını ve organizasyonun olma özelliklerini korumasını sağlamaktadır. Bu özelliklerin içerisinde örgüt kültürünü oturtur (Karşlı, 1997).

Vizyon, gelecek hakkında öngöründe bulunmak ve bu ön görüler sayesinde gelecekteki riskleri ön görmektir. Vizyon geleceği ön görmek ve tasarlamaktır. Vizyon özelliğine sahip lider kişiler, organizasyonun geleceğini ve grubun geleceğini düşünen kişilerdir (Erçetin, 2000). Vizyoner liderler yeni gelecek oluşturmayı bilen insanlardır. Geleceği gören liderler, organizasyon içerisinde bulunan kişileri iyi analiz ederek onların her zaman daha iyisini yapacağına inandırırılar. Zaman kavramı vizyoner liderler için önemlidir. Vizyoner liderlik davranışıyla geleceğe dair yatırımı yaparlar. Bir adım ötesini düşünerek organizasyona yol gösterirler (Özden, 1999).

Karizmatik liderlik, liderde bulunan özelliklerin yanında grup-varlık kavramının farkında olması gerekmez. İnsanlarla iletişim, kişilerle ortak özellik gösteren deneyimlere sahip oluş koruma güdüsünde bulunma gibi özellikler grup varlık kavramının getirdiği özelliklerdir (Göka, 2005). 1988'de Howel karizmatik lideri, şahsi ve sosyal karizmatik lider olarak ikiye ayırmıştır. Şahsi karizmatik liderler; dayanaklarını, liderliğini benimsetmiş kişilerin lidere bağlılığını sağlamak amacıyla kullandığını ve bu durumu kendi çıkarları doğrultusunda kullandığını söylemiştir. Sosyal karizmatik lider ise etkilerini, düşüncelerini ve geniş görüşlülüğünü tekrar ederek kendilerini takip edenlerin kabullerini sağlamaktadırlar (Yılmaz, 2011).

Literatürde farklı şekillerde liderlik yaklaşımının varlığından bahsedilmektedir. Dağıtımçı liderlik yaklaşımı da bu bahsedilen türlerin içerisinde. Dağıtımçı liderlik yaklaşımı, liderlerin kişilikleriyle alakalı bulunan liderlik türlerinden farkı şekilde görevinin biçimsel örgüt rollerinden ayrıştırmasıdır. Bu sayede liderlik kavramı ve bilinci organizasyonun her hücresine dağılarak organizasyon içerisinde ki herkesin yaptıkları eylemleri ve görevlerini etkilemeyi amaçlar. Farklı davranış şekilleri olmasına rağmen demokratik liderlik ile aralarında ki fark azdır (Baloğlu, 2011). Diğer bir görüşe göre, çalışanların yaptıkları iş bölümü dağıtımçı liderlik tarzının ortaya çıkışını sağlamıştır. Son dönemlerde dağıtımçı liderlik popüler bir araştırma haline bürünmüş ve önem kazanmıştır. Dağıtımçı liderlik işleyişi henüz gelişme ve araştırma aşamalarının yapılmaya devam ettiği bir liderlik türüdür (Elmore, 2000).

Yöntem

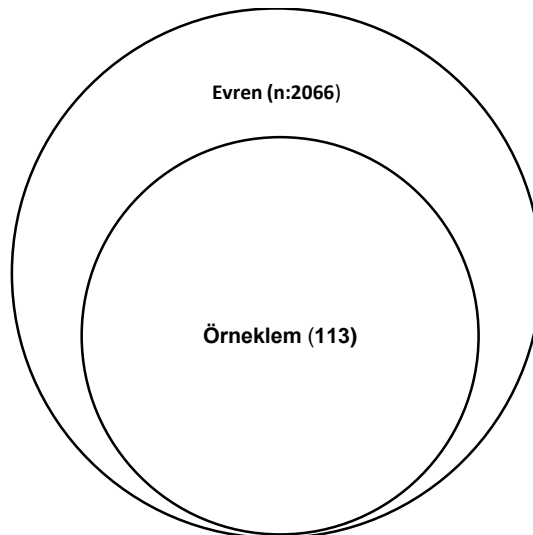
Bu araştırmanın amacı, YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde 1996-2020 yılları arasında, sağlıkta liderlik teorileri konulu yayımlanmış lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tezlerin, yayımlanma yılı, enstitü dağılımı, üniversite dağılımı, liderlik teorileri ve hangi değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bununla birlikte çalışmanın bir diğer alt amacı, yayımlanan tezler arasındaki benzer konular üzerinde bulunan farklı değişkenleri ortaya koymak ve bu doğrultuda bir sonuca ulaşmaktır.

Sağlıkta liderlik konusunun özellikle son yıllarda daha popüler olması araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra yapılan tezlerin eksik yönlerinin eleştirilmesi de ileride araştırma yapacak kişilere bilimsel anlamda ışık tutacaktır. Sağlıkta liderlik teorileri ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi ilgili literatürde bu araştırmaya benzer bir çalışmaya rastlanmaması ise çalışmanın literatüre katkı sağlaması açısından bir diğer önemini oluşturmaktadır.

Tarama modelinde betimsel bir araştırma olan bu çalışmanın verilerini, 1996-2020 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan sağlıkta liderlik teorileri konusunda yayımlanmış lisansüstü tezler (yüksek lisans ve doktora) oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler Ocak-Mayıs 2020 tarihleri arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi sitesinde yer alan erişime açık lisansüstü tezlerden elde edilmiştir. Çalışma verileri kullanılan anahtar kelimelerle sınırlandırılmıştır. Konu ile ilgili tezlerin seçilmesinde "sağlık", "liderlik", "teori", "hastane", "hemsire" ve "hekim" anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

Elde edilen veriler, içerik analizi yapılmak üzere yazar adı, yıl, tez adı, program, alan, üniversite, enstitü, anabilim dalı, özet ve erişim başlıklarıyla Excel (2020) paket programında düzenlenmiştir. Birbirine benzeyen veriler içerik analiziyle belirli kategoriler çerçevesinde bir araya getirildikten sonra, frekans dağılımları incelenerek, sağlık yönetimi açısından yorumlanmıştır.

Araştırma evrenini, YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde 1996-2020 yılları arasında, sağlıkta liderlik teorileri konulu yayımlanmış toplam 2066 lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise "sağlık", "liderlik", "teori", "hastane", "hemsire" ve "hekim" anahtar kelimeleri ile sınırlandırdıktan sonraki süreçte sağlıkta liderlik teorileri ile ilgili yapılmış toplam 113 lisansüstü tez oluşturmaktadır.



Şekil 1. Çalışmanın evren ve örneklem büyüklüğü

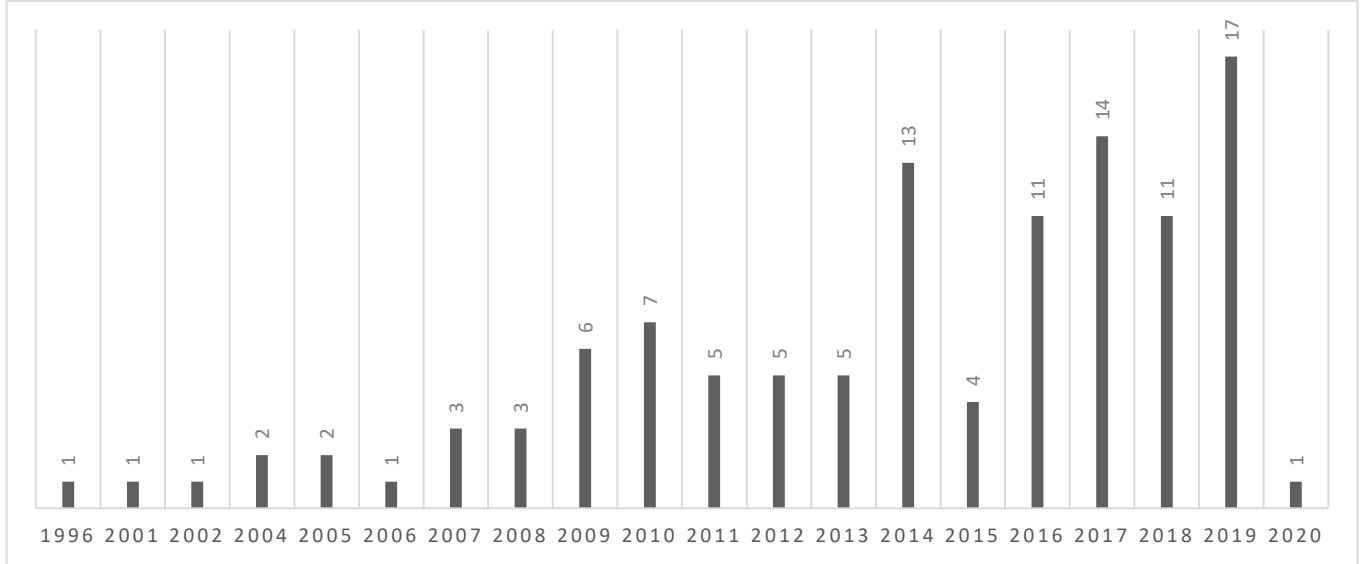
Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Türkiye'de yapılmış sağlıkta liderlik teorileri konulu lisansüstü tezlerin doküman inceleme yöntemi sonucu elde edilen veriler alt amaçlara göre sınıflandırılarak grafikler ve tablolar halinde sunulmuştur.

Tez Çalışmalarının Alanlara ve Yıllara Göre Dağılımı

Sağlıkta liderlik teorileri konusunda incelenen toplam 113 lisansüstü tez çalışmasının 99'u yüksek lisans, 14'ü doktora tez çalışmalarından oluşmaktadır. Grafik 1'de tez çalışmalarının yıllara göre dağılımı görülmektedir. İncelenen lisansüstü çalışmaların en fazla 2019 yılında (17) yapıldığı görülmektedir. Bunu

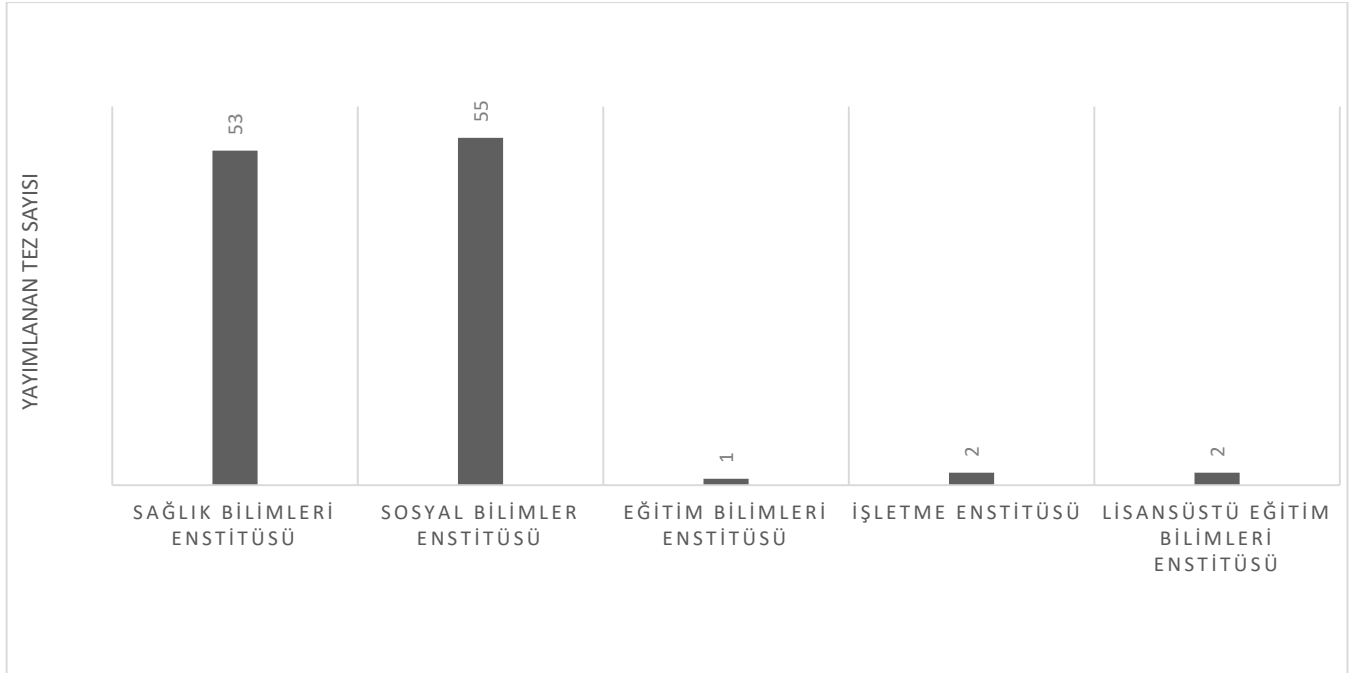
2017 yılında 14, 2014 yılında 13, 2016 ve 2018 yıllarında 11 çalışma takip etmektedir. En az çalışma yapılan yılların ise 1996-2008 yılları arasında olduğu görülmektedir.



Grafik 1. Tezlerin yıllara göre dağılımı

Tez Çalışmalarının Enstitüye Göre Dağılımı

Grafik 2’de görüldüğü gibi alanda yapılan çalışmalar 55 ile en fazla Sosyal Bilimler Enstitülerinde yapılmıştır. Sosyal Bilimler Enstitüsü’nü ise 53 çalışma ile Sağlık Bilimleri Enstitüsü takip etmektedir. En az çalışmanın yapıldığı enstitüler ise eğitim bilimleri, işletme ve lisansüstü eğitim bilimleridir.



Grafik 2. Yayımlandığı enstitüye göre dağılımı

Tez Çalışmalarının Yayımlandığı Üniversiteye Göre Dağılımları

Tablo 1 ‘de görüldüğü gibi incelenen lisansüstü çalışmaların 44 farklı üniversitede yapıldığı görülmektedir. En fazla çalışmanın yapıldığı üniversiteler sırasıyla, Beykent Üniversitesi (18), Marmara Üniversitesi (11), Hacettepe Üniversitesi (9), Haliç Üniversitesi (7) ve İstanbul Üniversitesi (6)’dır. Bu beş üniversitede yapılan tezler bu alandaki çalışmaların yaklaşık %45’ini oluşturmaktadır.

Tablo 1. Yayımlandığı üniversiteye göre dağılımları

Üniversite Adı	n	Üniversite Adı	n
T.C. Beykent Üniversitesi	18	T.C. Marmara Üniversitesi	11
T.C. Hacettepe Üniversitesi	9	T.C. Haliç Üniversitesi	7
T.C. İstanbul Üniversitesi	6	T.C. Karadeniz Teknik Üniversitesi	2
T.C. Gazi Üniversitesi	5	T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1
T.C. Biruni Üniversitesi	1	T.C. Üsküdar Üniversitesi	1
T.C. Cumhuriyet Üniversitesi	3	T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi	1
T.C. Avrasya Üniversitesi	1	T.C. Mersin Üniversitesi	1
T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1	T.C. Selçuk Üniversitesi	1

T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi	2	T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	3
T.C. Atatürk Üniversitesi	2	T.C. Trakya Üniversitesi	1
T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi	4	T.C. Ege Üniversitesi	2
T.C. Ufuk Üniversitesi	1	T.C. Koç Üniversitesi	1
T.C. Sakarya Üniversitesi	3	T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi	4
T.C. Gümüşhane Üniversitesi	1	T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa	1
T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	T.C. Nişantaşı Üniversitesi	1
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	2	T.C. Akdeniz Üniversitesi	1
Lefke Üniversitesi	1	T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi	1
T.C. İstanbul Bilim Üniversitesi	1	T.C. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	1
T.C. Toros Üniversitesi	1	T.C. Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi	1
T.C. Ankara Üniversitesi	1	T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi	1
T.C. Okan Üniversitesi	2	T.C. Aydın Üniversitesi	1
T.C. Bahçeşehir Üniversitesi	2	T.C. İnönü Üniversitesi	1

Tez Çalışmalarında İncelenen Liderlik Teorileri

Tablo 2 incelendiğinde tezlerde en çok liderlik davranışları (33) ele alınmıştır. Hemen ardından dönüşümcü liderlik (28) türü en fazla çalışılan ikinci liderlik türü olmuştur. Bunu stratejik liderlik (6), etkileşimci liderlik (5), hizmetkâr liderlik (5) ve otokratik liderlik (5) takip etmiştir. En az çalışmanın yapıldığı liderlik türleri yönetsel (1), araçsal (1), etkili (1), güçlü (1), eğitici odaklı (1) ve ruhsal liderlik (1)'tir.

Tablo 2. İncelenen liderlik teorileri

No	Liderlik Türleri	Konu Olan Tez Sayısı	No	Liderlik Türleri	Konu Olan Tez Sayısı
1	Çalışan-İşe Yönelik Liderlik	8	22	Etkileşimci Liderlik	5
2	İlişki Arayıcı Liderlik	1	23	Demokrat Liderlik	3
3	Tanımlayıcı Liderlik	1	24	Güçlü Liderlik	1
4	Dönüşümcü Liderlik	28	25	Zayıf Liderlik	1
5	Yönetsel Liderlik	1	26	Hizmetkâr Liderlik	5
6	Yönetici Liderlik	1	27	Karizmatik Liderlik	3
7	Yönlendirici Liderlik	2	28	Transaksyonel Liderlik	1
8	Çok Faktörlü Liderlik	1	29	Paternalist Liderlik	3
9	Destekleyici Liderlik	4	30	Sürdürümcü Liderlik	2
10	Araçsal Liderlik	1	31	İnsana Yönelik Liderlik	1
11	Katılımcı Liderlik	4	32	Yapıya Yönelik Liderlik	1
12	Başarı Yönelimli Liderlik	3	33	Serbest Liderlik	2
13	İş gören Odaklı Liderlik	3	34	Öz Liderlik	2
14	Görev Odaklı Liderlik	3	35	Vizyoner Liderlik	2
15	Görev - İlişki Liderlik	1	36	Otokratik Liderlik	5
16	Değişim Odaklı Liderlik	3	37	Eğitici Liderlik	1
17	Yaratıcı Liderlik	2	38	İlişki Odaklı Liderlik	1
18	Stratejik Liderlik	6	39	Otantik Liderlik	4
19	Otoriter Liderlik	2	40	Etik Liderlik	4
20	Etkili Liderlik	1	41	Ruhsal Liderlik	1
21	Etkileşimsel Liderlik	2	42	Klinik Liderlik	2
			43	Liderlik davranışlarını ele almıştır.	33

Tez Çalışmalarında İncelenen Değişkenler

Tablo 3'te sağlıkta liderlik teorileri konusunda liderlik türlerinde hangi değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Çalışmalar incelendiğinde liderlik türleri ile en çok iş doyumu, iş tatmini, motivasyon, çalışan performansı, kurum kültürü, demografik özellikler, güçlendirme, çatışma yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ölçüldüğü görülmüştür.

Tablo 3. Liderlik ile ilgili incelenen değişkenler

SIRA NO	İNCELENEN DEĞİŞKENLER
1	Yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ile ekipte sergilenen liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.
2	Liderlik davranış özellikleri ile çalışan tatmin düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir.
3	Hastanelerde liderlik davranışının, personel iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.
4	Liderin iş doyumuna katkısının, çalışan sosyo-demografik özellikler ile ilişkisi incelenmiştir.
5	Dönüştürücü liderlik tarzı ile buna bağlı olarak hemşirelerin yöneticilerine olan güven düzeyinin ilişkisi incelenmiştir.
6	Liderlik davranışları ile sosyo-demografik ve yönetim/liderlik eğitim durumunun ilişkisi incelenmiştir.
7	Kurumda sergilenen liderlik davranışı ile personelin işten ayrılma nedenlerinin ilişkilendirilmesi.

8	Benimsenen liderlik tarzlarının, örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir.
9	Liderlik davranışları boyutlarının, personel iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.
10	Liderlik yaklaşımlarının takım çalışması ve örgüt iklimi algılamaları ile ilişkisi incelenmiştir.
11	Örgüt kültürü algıları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.
12	Duygusal zekâ yetenekleri ile liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.
13	Liderlik davranışlarının, iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.
14	Yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ile hemşirelerin liderlik tarzlarının ilişkisi incelenmiştir.
15	Liderlik algısı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.
16	Liderlik eğitiminin çatışma yönetimi ile ilişkisi incelenmiştir.
17	Liderlik davranışlarının, kamu ve özel hastanede çalışan hemşirelerin liderlik özellikleri ile ilişkisi incelenmiştir.
18	Dönüşümcü liderlik tarzlarında lider-izleyici ilişkilerinin kalitesi incelenmiştir.
19	Dönüşümcü liderlik davranışları ve duygusal zekâlarının ilişkisi incelenmiştir.
20	Stratejik liderlik ile takım çalışmasının ilişkisi incelenmiştir.
21	Liderlik yaklaşımlarının çatışma yönetimi stratejilerinin astları tarafından algı düzeylerinin ilişkisi incelenmiştir.
22	Liderlik özellikleri ile çalışanların motivasyonu ve performansının ilişkisi incelenmiştir.
23	Dönüşümcü ve etkileşimli liderlik tarzının yönetici davranışları ile ilişkisi incelenmiştir.
24	Dönüşümcü liderlik davranışları ile motivasyon düzeylerinin ilişkisi incelenmiştir.
25	Kadın ve erkek çalışanların demografik özellikleri ile liderlik davranışlarının ilişkisi incelenmiştir.
26	Liderlik davranışları ile motivasyon düzeyinin ilişkisi incelenmiştir.
27	Liderlik davranışları, yaratıcılık düzeyi ve liderlik duygusal desteğinin; yapılan iş üzerindeki etkisinin ilişkilendirilmesi sonucunda algılanan liderlik davranışının iş tatmini, stres ile ilişkilendirilmesi incelenmiştir.
28	Sosyo-demografik özellikler ile sergilenen liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.
29	Liderlik özelliklerinin iş üretkenlikleri düzeyi ile ilişkisi incelenmiştir.
30	Liderlik davranışı beklentileri ile algıda gerçekleşen liderlik davranışı arasındaki farkların ortaya konulması incelenmiştir.
31	Liderlik özelliklerinin; işe yönelik davranışlar ile çalışana yönelik davranışlarda oluşan değişkenler incelenmiştir.
32	Çalışan tutumu ile sessiz davranış sergileyen çalışan performans tutumunun ilişkisi incelenmiştir.
33	Yönetici hemşirelerin algıladıkları ve servis hemşirelerinin algıladıkları liderlik davranışları incelenmiştir.
34	Sağlık yöneticilerinin özelliklerinin stratejik liderlik ile ilişkisi incelenmiştir.
35	Çalışan algısına göre hastane yöneticilerinin dönüşümcü ve etkileşimli liderlik yaklaşımları ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
36	Yetkilendirme durumunda, kişilik özellikleri ile işe yönelik, kişiye yönelik ve lider olabilme arasındaki ilişki incelenmiştir.
37	Sosyo-demografik özelliklerin dönüştürücü liderlik ile ilişkisi incelenmiştir.
38	Liderlik davranışı, örgütsel bağlılık ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
39	Liderlik davranışı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiştir.
40	Liderlik türü ile çalışma yöntemi arasındaki değişkenler incelenmiştir.
41	Liderlik davranışlarının boyutları ile sosyo-demografik özelliklerin ilişkisi incelenmiştir.
42	Liderlik vasıfları ile iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.
43	Liderlik davranışları ile sağlık çalışanlarının iş tatmininin ilişkisi incelenmiştir.
44	Hizmetkâr liderlik algılanması ile stres, örgütsel sinizm davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir.
45	Çalışma süresi ile dönüşümcü liderlik özelliklerinin ve örgütsel bağlılıklarının arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
46	Sistem paradigmasıyla sağlık kurumu yöneticilerinin liderlik boyutları açısından ilişkisi incelenmiştir..
47	Liderlik teorilerinin, yöneticilerin kendi algıları açısından ilişkisi incelenmiştir.
48	Çalışanların demografik özelliklerinin, çalışanların liderlik tarzları ve motivasyon düzeyleri açısından ilişkisi incelenmiştir.
49	Liderlik tarzları ile örgütsel davranışların ilişkisi incelenmiştir.
50	Liderlik tutumları ile demografik özelliklerin ilişkisi incelenmiştir.
51	Liderlik türlerinin yetki devretme düzeyi incelenmiştir.
52	Liderlik yönelimleri ile motivasyon düzeyi ilişkisi incelenmiştir.
53	Dönüşümcü liderlik uygulamalarının hemşirelerin uygulamaları üzerindeki kontrolünün ilişkisi incelenmiştir.
54	Algılanan örgütsel desteğin liderlik tarzları ve problem çözme becerileri ile ilişkisi incelenmiştir.
55	Temel Yaşam Desteği ve İleri Kardiyak Yaşam Desteği ile öz liderlik konularının ilişkisi incelenmiştir.
56	Liderlik özelliği ile iş performansının ilişkisi incelenmiştir.
57	Liderlik farklılıklarının demografik özellikler ile ilişkisi incelenmiştir.
58	Liderlik davranışları ile duygusal zekâ puanlarının ilişkisi incelenmiştir.
59	Kurum kültürü ile Liderlik arasındaki ilişki incelenmiştir.

60	Liderlik davranışlarının çalışan hemşirelerin motivasyonları ile ilişkisi incelenmiştir.
61	Paternalist liderlik ile örgütsel adalet ve mutluluk kavramlarının ilişkisi incelenmiştir.
62	Otantik liderlik ile yönetici hemşirelerin demografik özellikleri incelenmiştir.
63	Örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide liderlik tarzlarının rolü incelenmiştir.
64	Dönüşümcü liderlik algı düzeyinin demografik özellikler ile ilişkisi incelenmiştir.
65	Örgütsel sessizlik ile dönüşümcü liderlik ilişkisi incelenmiştir.
66	Stratejik liderlik ile demografik özelliklerin ilişkisi incelenmiştir.
67	Liderlik tarzları ve hata yönetim iklimi ile çalışanların emniyet davranışlarına ilişkin tutumların etkileşimi incelenmiştir.
68	Liderlik davranışları ile çalışanların iş tatmini ilişkisi incelenmiştir.
69	Çalışanların, demokratik ve otoriter liderlik yaklaşımına olan algıları ile motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir.
70	Liderlik özellikleri ile bakım değerlendirme durumları arasındaki ilişki incelenmiştir.
71	Etik liderlik ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki incelenmiştir.
72	Güçlendirme çalışmalarının, başarı güdüsü ve etik liderlikle ilişkisi incelenmiştir.
73	Çalışanların, çatışma yönetimi tarzları ile yöneticilerinin liderlik davranışlarını algılama biçimleri arasındaki ilişki incelenmiştir.
74	Güçlendirme algıları, işyeri güçlendirme algıları ve yöneticilerde algılanan liderlik davranışlarının ilişkisi incelenmiştir.
75	Stratejik liderlik davranışları ve bunun kriz yönetimi üzerindeki etkisi incelenmiştir.
76	Liderlik davranış tarzlarının iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir.
77	Yönetici hemşirelerin çalışma stilleri ile hizmetkâr liderlik özelliklerinin ilişkisi incelenmiştir.
78	Hemşirelerin, yönetici hemşireleri ile ilgili ruhsal liderlik algılarının ilişkisi incelenmiştir.
79	Dönüşümcü liderlik ile çalışma stilleri ve demografik özelliklerin ilişkisi incelenmiştir.
80	Dönüşümcü liderlik ile yönetici hemşirelerin çalışma stilleri incelenmiştir.
81	Dönüşümcü liderlik uygulamaları ile demografik özellikler ve kurumda çalışma sürelerinin ilişkisi incelenmiştir.
82	Otantik liderlik ile örgütsel vatandaşlık düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir.
83	Etik liderlik davranış algılarının, örgütsel adalet algısına etkisi incelenmiştir.
84	Öz Liderlik davranışı ile örgütsel bağlılık derecesinin ilişkisi incelenmiştir.
85	Dönüşümcü liderlik ile çalışanların tükenmişlik algılarının ilişkisi incelenmiştir.
86	Sosyo-demografik özellikler ile örgütsel sessizlik ve liderlik davranışları algısı arasındaki ilişki incelenmiştir.
87	Hizmetkâr liderlik ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki incelenmiştir.
88	Liderlik uygulamaları ile psikolojik güçlendirme ve örgütsel güçlendirmenin ilişkisi incelenmiştir.
89	İş performansı ile liderlik davranışlarının ilişkisi incelenmiştir.
90	Çalışan performansı ile liderlik davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir.
91	Sosyo-demografik özellikleri ile çalışanların algıladıkları liderlik davranışları ve personel devir hızının ilişkileri incelenmiştir.
92	Liderlik tarzları ile iç girişimcilik tutumlarının ilişkisi incelenmiştir.
93	Liderlik tarzı ile iş motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiştir.
94	İhbarcılık niyetleri ile liderlik davranışları ve sosyo-demografik bulguların ilişkisi incelenmiştir.
95	Liderlik davranışlarının kuşaklar üzerindeki etkileri ve örgüte bağlılık etkisi arasındaki ilişki incelenmiştir.
96	Liderlik davranışlarının öz-verimlilik algıları ile sosyo-demografik özellikler ile ilişkisi incelenmiştir.
97	Hizmetkâr liderlik ve lider üye etkileşimi algılarının, örgütsel güven düzeyleri üzerindeki ilişki incelenmiştir.
98	Çalışanların, yöneticilerinden beledikleri liderlik tarzlarının uyumu incelenmiştir.
99	Hekim ve hemşirelerin tutumları ile klinik liderlik özelliklerinin ilişkisi incelenmiştir.
100	Liderlik davranışları ile sosyo-demografik özelliklerin ilişkisi incelenmiştir.
101	Liderlik özelliklerinin sistem, eğitim ve tecrübe açısından ilişkisi incelenmiştir.
102	Dönüşümcü liderlik eğitim programının, liderlik uygulamaları üzerindeki etkililiği incelenmiştir.
103	Örgütsel çevre ve kişisel özellikler ile liderlik özelliklerinin ilişkisi ve bu bağlamda bireysel başarı algısının ilişkisi incelenmiştir.
104	Öğrenme stilleri, dönüşümcü liderlik özellikleri, bireysel öğrenme yeteneği ile formal mentorluğun ilişkisi incelenmiştir.
105	Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü kavramlarının çalışan algısı tarafından ilişkisi incelenmiştir.
106	Klinik liderlik özellikleri ile kişisel özellikler ve örgütsel özelliklerin ilişkisi incelenmiştir.
107	Otantik liderlik tarzının yöneticinin politik yetisi ile lider etkililiği, ona duyulan güven ve astın alturistik davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.
108	Paternalist liderliğin iş doyumu ve örgütsel adalet ile ilişkisi incelenmiştir.
109	Otantik liderlik, insan kaynakları uygulamaları ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir.
110	Liderlik tarzı algıları ile astlarının algıları arasında farklılıklar incelenmiştir.
111	Stratejik liderlik ve dönüşümcü liderlik türünün bireysel performans ile ilişkisi incelenmiştir.

112	Etik liderlik ile örgütsel bağlılığın ve çalışan performansının ilişkisi incelenmiştir.
113	Hizmetkâr liderlik ve otantik liderlik özellikleri ile demografik özelliklerin ilişkisi bağlamında örgütsel bağlılık derecesi incelenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Sağlık hizmeti, sıfır hata ile kesintisiz sağlanması gereken bir hizmet olduğu tartışmasız bir konudur. Bu sektörde liderlik, diğer sektörlerde uygulanan liderliklerden daha fazla dikkat, daha fazla düşünce ve daha fazla tecrübe gerektirmektedir. Bu çalışmada 1996-2020 yılları arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan sağlıkta liderlik teorileri konusunda yayımlanmış lisansüstü tezler incelenmiştir. Bu konuda en çok yüksek lisans tezi yayımlanmış olmasının, Türkiye’de yüksek lisans programlarının sıklığı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırma kapsamında özellikle 2003 yılı ve sonrasında sağlıkta liderlik teorileri konusunda yayımlanan tez sayısı dikkat çekmektedir. T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından 2003 yılında yayımlanan “Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı” doğrultusunda “Herkes Sağlıklı” kavramı benimsenmiştir. Bu program sonucunda, sağlık sektörüne yeni kavramlar ve yeni uygulamalar eklenmiştir. Bu program doğrultusunda; sağlık alanında liderlik teorilerini ele alan tez çalışmalarının, 2003 yılı itibari ile artış sağlamasına ortam hazırladığı şeklinde açıklanabilir. Araştırmaların en fazla yapıldığı enstitü Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri’dir. Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri’de fazla araştırılması bu bilimin, dünyanın ve yaşamın insani ve toplumsal yönlerini incelemesinin doğal sonucu olduğu söylenilebilir. İncelenen lisansüstü çalışmaların 44 farklı üniversitede yapıldığı görülmüştür. En fazla çalışmanın yapıldığı üniversiteler sırasıyla, Beykent Üniversitesi (18), Marmara Üniversitesi (11), Hacettepe Üniversitesi (9), Haliç Üniversitesi (7) ve İstanbul Üniversitesi (6)’dır. Bu beş üniversitede yapılan tezler bu alandaki çalışmaların yaklaşık %45’ini oluşturmaktadır. İlgili çalışmaların en fazla İstanbul ilinde yer alan üniversitelerde yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni sağlık sektörünün İstanbul ilinde daha fazla gelişmesi, hem kamu hem de özel sağlık kuruluşlarının bu ilde daha fazla olduğu şeklinde açıklanabilir. Araştırmada, en çok kullanılan “Dönüşümcü Liderlik Teorisinin” 113 adet tez çalışmasından 28 tanesinde kullanıldığı görülmüştür. Bu durum, dönüşümcü liderlik teorisi ile sağlık kavramının ilişkilendirilmesine olanak sağlamaktadır. Sağlık personellerinin; yoğun iş temposu, yenilikçi çalışma stilleri, teknolojiye ayak uydurma, hızlı değişim sağlamak gibi birçok özellikleri barındırma durumu olması ve bu özelliklerin doğrultusunda ise dönüşümcü liderlik kavramının sağlık alanında önem arz etmesine sebep olduğu şeklinde açıklanabilir. Dönüşümcü liderlik özelliklerini benimseyen bir lider, sağlık alanında çalışmaya uygun kıstaslardan bazılarını sahip olabilir. Bununla birlikte tez çalışmalarındaki liderlik teorileri incelendiğinde, bir çalışmada birden fazla liderlik teorilerinin kullanıldığı görülmüştür. Çalışan-işe yönelik liderlik teorisinin kullanıldığı 8 çalışma bulunmaktadır. Bu liderlik teorisi dönüşümcü liderlik teorisinin ardından en çok kullanılan liderlik teorisi olmuştur. Bu tür çalışmaların değişkenleri incelendiğinde ise üst- alt çalışan personellerin sosyo-kültürel özellikleri ile birlikte iş deneyimleri, yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışları gibi konular dâhil olmuştur. Etkileşimli liderlik toplam 3 farklı isim altında 8 çalışmaya konu olmuş ve dönüşümcü liderlik teorisi ile birlikte çalışmalarda yer almıştır. Bu durumda dönüşümcü liderlik ve etkileşimli liderlik özellikleri ele alındığında birbirini tamamlayıcı olduğu düşünülebilir. Çalışmalara konu olan liderlik teorileri arasında; yönetsel liderlik, yaratıcı liderlik, vizyoner liderlik, eğitici liderlik türleri ile ilgili çalışma sayısı az olduğu görülmüştür. Bu liderlik teorilerini ele alan çalışmaların sıklığının artırılması, farklı literatür kaynaklarının yaratılmasına olanak sağlayabilir. Sağlıkta liderlik teorileri konusundaki değişkenler incelendiğinde liderlik türleri ile en çok iş doyumu, iş tatmini, motivasyon, çalışan performansı, kurum kültürü, demografik özellikler, güçlendirme, çatışma yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ölçüldüğü görülmüştür. Bunun nedeni sağlık kurumlarının sahip olduğu en önemli kaynak çalışanlardır. Mevcut insan kaynağının en etkin biçimde kullanılmasına ise dönüşümcü liderlik kavramının, yine doğru yer ve zamanda bir araya getirilmesi ile mümkündür. Çalışanlardan maksimum verim alabilmek amacıyla, çalışanların bilgi ve yeteneklerinin ortaya çıkartılarak, örgüte en üst düzeyde katkının sağlanması ve rekabet üstünlüğü elde etmek için çalışanlara güvenilir ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlayarak yapılan işten zevk alınmasını sağlamak şeklinde açıklanabilir (Sünter, 2019).

Sonuç olarak, sağlıkta liderlik konusunun özellikle son yıllarda daha popüler olduğu görülmektedir. Çalışmanın; lider ve liderlik kavramının önemini vurgulaması, sağlık hizmeti sektörünün liderlere duyduğu ihtiyacın önemine ve araştırmaya konu olan tez çalışmalarının yeterlilik düzeylerine vurgu yapması ve bunun yanı sıra yapılan tezlerin ileride araştırma yapacak kişilere bilimsel anlamda ışık tutacağı düşünülmektedir. Sağlıkta liderlik teorileri ile ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin incelenmesi ilgili literatürde bu araştırmaya benzer bir çalışmaya rastlanmaması ise çalışmanın literatüre katkı sağlaması açısından önemini arz etmektedir.

Kaynakça

- Ballog C. (2009) “Leaders and Systems”, The governance institute white paper, Winter: 1-2.
- Baloğlu, N. (2014), Dağıtıcı liderlik: Okullarda dikkate alınması gereken bir liderlik yaklaşımı. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(3), 127-148.
- Çalışkan, Z. (2008), Sağlık ekonomisi: Kavramsal bir yaklaşım, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(2), 29-50.
- Çelik, Vehbi. Eğitimsel reform için yeni bir okul kültürü eğitimimize yeni bakışlar. Editör. İlhami Fındıkcı. İstanbul: 1996.
- Çoban, H. (2009), Sağlık ekonomisi ve Türkiye’de sağlık hizmetlerinin yeniden yapılandırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dennis P.D. (2008) Transforming: Leadership focusing on outcomes of the new girl scout leadership experience, Girl Scout Research Institute, New York.
- Elmore, R. F. (2000) Building a new structure for school leadership The Albert Shanker Institute. <http://www.shankerinstitute.org/Downloads/building.pdf>
- Erçetin, Ş. (2000). Lider Sarmalında Vizyon (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, M. ve Titizoğlu, Ö. (2014), Dönüşümcü ve etkileşimli liderlik tarzlarının örgütsel özdeşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (14) 27, 275-303.
- Erençin A. ve Yolcu Y. (2008) “Türkiye’de sağlık hizmetlerinin dönüşümü ve yerinden yönetimi”, Memleket Siyaset Yönetim, 3(6): 118-136. Erişim tarihi: 27.11.2019.
- Ergeneli, Azize (2006). Örgüt ve İnsan, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Fındıkcı, İ. (2012). Bir gönül yolculuğu: hizmetkâr liderlik (Üçüncü Basım). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Genç, Turan (1998), Kamu Yönetimi, syf. 181-187.
- Göka, E. (2005). Türklerde Liderlik ve Fanatizm. I.Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Ireland, R.D. Hitt, M.A. (2005). “Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st. Century: The role of strategic leadership”. Academy of Management Executive, 19(4), 63-74.
- Karslı, Mehmet Durdu, (1997). Yönetsel Etkililik, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları No:6, Bolu.
- Norris, C. ve diğerleri The Chort: A vehicle for building transformational leadership skills, Planning& Changing, 27(3/4).
- Özden, Y. (1999). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Sargutan, Erdal, (2005). Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3).
- Sünter, Minenur, (2019). Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetiminin önemi, Verimlilik Dersigisi, (3).
- Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 12 (2), 121-156.
- Uysal, Alev, Keklik Belma, Erdem Ramazan, Çelik Rukiye (2012), Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 15(1).
- Yılmaz, H. (2011). Güçlendirici Liderlik. 1. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.