

HEMŞİRELİKTE YÖNETİCİLİK VE LİDERLİK MANAGEMENT AND LEADERSHIP IN NURSING

Melek ARDAHAN¹, Ebru KONAL²

ÖZET

Hemşirelik, kendine özgü alanı ve uygulamaları olan, araştıran, sorgulayan, plan yapan, karar veren ve uygulayan bir meslektir. Hemşireler sağlık alanındaki konumları ve sorumlulukları nedeni ile toplumda çeşitli grupları yönlendirme ile yükümlüdürler. Klinik yönetimi, hasta bireyin bakımı, iletişim ve eğitim aktiviteleri bu yükümlülüklerden bazılarıdır. Görev ve sorumlulukları gereği grupları doğru hedeflere, doğru bir biçimde yönlendirebilmeleri de hemşirelerin liderlik davranışları ile ilişkilidir. Ayrıca, liderlik davranışı gösteren hemşire yürüttüğü hizmetlerde daha verimli ve etkilidir. Yeni bilimsel gelişmeleri takip etmek, hemşirelik bakımındaki yenilikleri uygulamaya geçirmek, hasta/sağlam bireyin değişen gereksinimlerini saptayabilmek ve bunlar doğrultusunda değişimi yaratabilmek adına lider hemşirelere ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleklerin geleceğe taşınmasında liderler ve yöneticiler önemli bir konumdadır. Hemşirelik hizmetlerinin sunumunu çağdaş bir seviyeye getirebilmek için de hemşirelerin iyi birer yönetici ve lider olması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yöneticilik, Liderlik, Hemşirelik.

ABSTRACT

Nursing is a profession which has its own unique space and applications, and it is also investigator, questioner, plan maker, enactor and implementer profession. The nurses are responsible from directing various group of society due to their position and responsibilities in health field. Management of patient's treatment, management of training activities, communication management and management of processes of the clinics are some of the responsibilities of the nurses. Directing the groups to correct targets in an appropriate way is also related with leadership behaviors of the nurses. Additionally, the nurses who exhibit leadership behavior are more effective and efficient in ongoing services. There is a need for nurse leaders to follow the new scientific developments, to implement the innovations in nursing care, to identify the changing needs of patients/healthy individuals and to make changes through these subjects. The leaders and managers are in an essential position for the future of the professions. The nurses have to be good managers and leaders for bringing nursing services presentation to a modern level.

Key words: Management, Leadership, Nursing.

¹ Doç.Dr.; Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Halk Sağlığı Hemşireliği A.D.

² Arş.Gör.; Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Halk Sağlığı Hemşireliği A.D.

GİRİŞ VE AMAÇ

Yöneticilik

Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi olan yönetim kavramı, insanın varoluşuyla birlikte ortaya çıkan bir olgu ve gelişmekte olan bir bilim dalıdır. Günümüze kadar geçen süreçte yönetim, her dönemde insanların amaçlarına ulaşmak için kullandıkları bir araç olmuştur.¹

Yönetim kavramı üzerinde farklı bilim dalları tarafından birçok araştırmalar yapılmıştır ve değişik bilim dallarının bakış açılarıyla farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yapılan tanımlamalara baktığımızda yönetim; “belirli amaçlara ulaşmak için, eldeki kaynakları verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma/uygulama sanatı ve bilimidir. Yönetici ise süreci yöneten kişidir.”² Farklı bir söylemle yönetim, başka insanlar aracılığı ile amaçlara ulaşma ve planlanan süreç ile iş görme faaliyetleridir.³

Türk Dil Kurumu (TDK)’nun tanımına göre ise;

Yönetim: yönetme işi, çekip çevirme, idare;

Yöneticilik: yönetici olma durumu veya yöneticinin görevi, idareciliktir.⁴

Liderlik

İnsanların sosyal, örgütsel, toplumsal ve siyasal yaşamında önemli bir yere sahip olan “Liderlik” (Leadership) kavramı, 1800’lü yıllarda ortaya çıkmıştır. Türkçe karşılık olarak “önderlik” ve “yederlik” gibi kelimeler önerilmişse de çoğu kez liderlik sözcüğü tercih edilmiştir.^{4,5,6} Liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır.⁷ Liderlik herkesin göremediği fırsatları fark etme ve bu fırsatları organizasyon yararına kullanabilme yeteneğidir. Liderlik aynı zamanda başkalarını etkileme gücüdür ve ortaklaşa belirlenen vizyon doğrultusunda bireylerin hevesle çalışmalarını sağlamaktır.⁸

Bu çalışmanın amacı, hemşirelikte yöneticilik ve liderlik arasındaki ilişkiyi ve önemini açıklamaktır.

Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki İlişki

Yönetim denilince akla gelen kavramlardan biri de liderliktir. Ancak yöneticilik ve liderlik arasında anlamsal farklılık vardır. Bu farklılık, “her lider bir yönetici olabilir fakat her yöneticinin aynı zamanda bir lider olması mümkün değildir” şeklinde açıklanabilir.⁹ “Yöneticilik bir meslektir ve işletmelerin kurulmasıyla ortaya çıkmıştır, liderlik ise bir davranış biçimidir.”¹⁰

Warren Bennis ve Burt Nanus, “yöneticilik-liderlik kavramlarının ayrımı konusunda farklı bir yorum getirmişlerdir. Bennis ve Nanus’ a göre, yöneticilik yerine getirmek, sorumluluk taşımak ve yürütmektir. Liderlik ise, etkilemek, yönlendirme konusunda rehberlik etmektir.”⁷

Yöneticilik görev yönelimli iken; liderlik, kurumlara ve insanlara değişimleri konusunda ilham verici olarak değerlendirilmektedir.^{11,12}

Davis ve Newstrom liderlik ile yöneticilik arasındaki farkı: “Liderlik aynı zamanda, potansiyeli gerçeğe taşıma sürecidir. Nasıl ki gizemli bir madde, tırtılı potansiyel olarak sahip olduğu kelebeğe çeviriyorsa, lider de örgütün potansiyellerini değerlendirerek onu başarıya taşır” sözleri ile ifade etmişlerdir.¹³

Literatürde liderliğin yöneticiliğin bir işlevi olduğu ile ilgili görüşlerin olması ile birlikte pek çok araştırmacı liderliğin yöneticilikten daha fazla yetenek gerektirdiği görüşündedir.

Hughes yöneticilik ve liderlik arasındaki farkları şöyle açıklamıştır.¹⁴ (Tablo 1)

Tablo 1. Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki Farklar

Yöneticiler	Liderler
İdarecidir	Yenilikçidir
Var olanı sürdürür	Olanı geliştirir
Denetleyicidir	İlham vericidir
Nasıl ve ne zaman sorularını sorar	Neden ve niçin sorularını sorar
Durumu kabul eder	Durumu değiştirmeye çalışır

(Hughes, Ginnett, Curphy, 2006)¹⁴

Hemşirelikte Yöneticilik ve Liderlik

Sağlık hizmetlerinin sunumunda görev alan sağlık personellerini; doktorlar, hemşireler, sağlık memurları, teknik hizmet sunan sağlık teknisyenleri ve diğerleri oluşturmaktadır. Bu grup içerisinde hemşireler kendilerine verilen yetki ve görevi kullanan, çalıştığı birimdeki tedavi ve bakım uygulamalarından birinci derecede sorumlu olan kişidir. Bu sorumlulukları yerine getiren hemşireler; aldıkları eğitim, bilgi, beceri, uygulama ve edindikleri tecrübeler doğrultusunda hemşireler arasından seçilerek yönetici hemşire konumuna gelmektedirler.¹⁵

Yönetici hemşire, hastane ya da diğer sağlık kurumlarındaki hemşirelik bakımının iyi bir şekilde sunulması amacıyla hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesinden sorumlu olan kişidir. Ayrıca, çalışanları etkileyerek motive edebilen, örgütün faaliyetlerine yön veren, amaç ve hedeflere ulaştıran kimsedir. Yönetici hemşire, örgütü tüm bölümleri ile bir bütün olarak ele almak, çeşitli bilgi ve teknikleri mevcut şartlara göre kullanmak ve uygulamak durumundadır.¹⁵

Hemşirelik hizmetleri yönetimi, sağlığın korunması, bozulduğunda tedavi edilmesi, var olan insan gücü ve maddi kaynakların etkin ve verimli olarak kullanılmasıdır. Hemşirelikte yöneticilik, planlama, organize etme, işbirliği yapma, yürütme ve kontrol etme fonksiyonlarının yerine getirilmesidir. Yönetici hemşirelerin başarılı olabilmeleri; sahip oldukları bilginin yanı sıra liderlik kapasitelerinin olmasına bağlıdır. İyi bir yöneticide taraf tutma, anlayışsızlık,

kararsızlık, korku, etki altında kalma, dar görüşlülük gibi olumsuz niteliklerin bulunmaması; aksine planlı, işbirlikçi, örgütleyici, denetim kurallarına uyan ve yönlendirici olması gerekmektedir. Yönettiği personeli tarafından dikkate alınması için personelinin görüşlerine önem vermeli, onları dinlemeli, yeni fikirleri ileri sürmeli ve bu fikirleri onlarla paylaşmalıdır. Yönetici hemşire, yöneticiliği sorumluluk olarak görmeli, sorumluluğun kendisinde olduğunu bilmeli ve yanında güçlü mesai arkadaşları ve astlar bulunmasından çekinmemelidir.¹⁶

Yönetici hemşireler, yenilikleri gerçekleştirebilecek konumdadırlar. Çünkü yönetici hemşireler diğer hemşireler, hekimler ve ekip üyeleri ile etkileşim içindedirler. Böyle bir çalışma çevresinde de liderlik davranışları kritik önem taşımaktadır. Günümüz hemşiresinden; araştırma yapması, ekip çalışmasına önem vermesi, kritik düşünme yeteneğine sahip olması, hasta bakımı verirken yöneticilik ve liderlik yeteneklerini kullanması beklenmektedir.^{16,17}

Bu nedenle hemşireler, sadece hasta bakımı ve tedavisinden değil; yönetimden de sorumlu liderlik özelliklerine sahip bireyler olmalıdırlar.

Hemşirelik mesleğinin tarihsel sürecine baktığımızda; 1960'lı yıllarda hemşirelerin ekip içindeki yeni rollerine ilişkin görüşler ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak liderlik rolü ile ilgili 1980'li yıllara kadar önemli bir değişiklik olmamıştır. Hemşireler 1980'li yılların ortalarından itibaren liderlik konusu ile ilgilenmeye başlamışlar ve liderlik kavramının eksikliğini keşfetmişlerdir. Hemşirelikte liderlik adına bir gelişme sağlanamamasının en önemli nedenlerinden birisi hemşirelik mesleğinin tarihsel geçmişinde yer alan yara bakımı, şefkat gösterilmesi gibi daha çok annelik rolünden kaynaklanan özellikler nedeniyle sağlık kurumlarının geleneksel yapıları içinde hemşirelerin daha çok kadına özgü bir meslek olarak kabul edilmiş olmasıdır.^{16,17}

Hemşirelerin liderlik açısından yeterli olmadıklarının düşünülmesi, uzun yıllar

yönetici ve eğitici kadrolarında hemşirelere yer verilmemesine neden olmuştur.¹⁷

Hemşirelerin liderlik davranışları göstermemesinin nedenleri arasında; sağlık kurumlarının hiyerarşik yapısı, hekimlerin ekip lideri olarak algılanması, işini kaybetme korkusu, rol belirsizliği, rol karmaşası ve güven eksikliği gelmektedir.¹⁸

Hemşirelikte liderlik, "*hasta, aile ve toplumu etkileyerek ortak amaç ve vizyonu gerçekleştirmeyi sağlayacak güç ve eğilimin kullanılması*" dır.¹⁵

Hemşirelikte liderlik ve yöneticiliğin gelişmesi, hemşirelerin sağlık politikalarına katılma ve karar mekanizmalarında yer alması için hemşirelerin örgütlenmesi gerekmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü Başkanı Mahler bir konuşmasında (1985), "*Hemşireler, bir güç olarak bir araya gelebilseler, değişim için büyük bir enerji kaynağı olabilirler*" şeklindeki ifadeleriyle hemşireler için örgütlenme ve değişimin önemini vurgulamıştır.¹⁷

Hemşirelikte liderlik adına; katılım teşviki, cesaretlendirme, yetki ve bilgi paylaşımı, diğer insanları desteklemek ön plandadır ve her yönden açık iletişim kurularak bilgiler paylaşılmalıdır.¹⁹ Lider bir hemşire değişimi algılayabilmeli ve anlayabilmeli, değişimin oluşturacağı yeni şartları görebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Başka bir deyişle örgütün geleceğine ilişkin bir 'vizyon' sahibi olmalıdır.^{17,19}

Dünyaca ünlü hemşire liderlere baktığımızda da çevrelerindeki insanlarla vizyonlarını paylaşabildiklerini ve o insanların da vizyonla özdeşleşebildiklerini görmekteyiz. İyi bir lider kendi oluşturduğu vizyonu yaşamalı, inanmalı ve etrafındaki kişilerde güven duygusu oluşturmalıdır. Tüm bunları yaparken yenilikleri de takip etmeli, yenilikçi fikirlere de anlayışla yaklaşabilmelidir. Astlarına güvenmeli, onların fikirlerini dinlemelidir. Risk almalı ve risk almaktan korkmamalıdır.¹² Aynı zamanda çalışanları için en iyi çalışma ortamını hazırlayabilmeli, çalışanlar arasında

etkili iletişim sağlayabilmelidir. Sorun çözme yeteneğine sahip olmalı ve bunu doğru yaklaşımlarla yapmalıdır. Etkili bir sağlık bakım hizmeti sunmak ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturma adına hemşireler çalışma arkadaşlarını iyi tanımalı, birbirlerinin beklentilerinin farkında olmalı ve ortaya çıkan sorunlarda objektif davranıp doğru kararlar vermelidirler.^{12,19,20}

Etkin liderlik davranışlarının bulunduğu çalışma ortamlarında; grubun bütünleşmesinin arttığı ve iş stresinin hafiflediği, hemşirelerin iş bırakma oranlarının azaldığı, hemşirelerin özerk oldukları, hasta memnuniyetinin arttığı, hemşirelerin iş doyumunun arttığı, tükenmişliğin azaldığı, güçlü ve olumlu bir örgütsel iklimin oluştuğu görülecektir.²⁰

Hemşireler liderlik rolünde başarısız olabilirler. Bunun en önemli nedeni hemşirelerin sorumluluk alma konusundaki yetersizlikleridir.^{20,21}

Grensing-Pophal, etkili bir lider olmak için aşağıdaki tuzaklardan kaçınılması gerektiğini vurgulamıştır;²¹

- ✓ Ayrıntılara takılmak,
- ✓ Sevgi beklemek,
- ✓ Kurallara odaklanmak,
- ✓ Personeli bilgilendirememek,
- ✓ Her şeyi yapmaya kalkışmak

Sağlık bakım hizmetleri çerçevesinde yöneticilik ve liderliğin önemi büyüktür. Sağlık sistemleri karmaşıklaştıkça, hizmet sunan profesyonellerin uyum gerekliliği artmakta, personelin işbirliği yapması, faaliyetleri koordine etmesi gerekmektedir. İşbirliğinin oluşturulabilmesi de hemşirelerin liderlik ve yöneticilik özelliklerine sahip olmaları ve bu özellikleri etkin bir şekilde kullanabilmeleri ile ilişkilidir.²²

Hemşirelerin görev ve sorumlulukları yerine getirmesi, yetkilerini kullanması, belirlediği amaçlara ulaşması için kaynak ve olanaklarını iyi kullanması gerekmektedir. Bu durum da hemşirenin liderlik özellikleri ile ilişkilidir.

Literatürde hemşire liderlerin; atılgan, aktif dinleyici, kendine güvenen, diğerlerini

lider olmaları için güçlendiren, iletişime açık-iyi iletişim kurabilen, duygusal kontrol ve zaman yönetimi tekniklerini kullanan etkin bir şekilde yetki devri kullanan ve diğerleri için gerçek ilgiyi sergileyen kişiler olduğu belirtilmektedir. Hemşireler, sağlık bakım sisteminin ve hemşireliğin geleceğini etkileme ve yönlendirmenin yanında sağlık bakım sisteminin acil gereksinimlerini karşılamada anlamlı ve önemli farklılıklar yapabilecek bir kapasiteye sahiptirler. Bu rollerini yerine getirebilmek için de hemşirelerin liderlik ve yöneticilik özelliklerine sahip olması gerekmektedir.

Liderlik Türleri

Liderlik hemşirenin tüm rollerini kapsayan bir özelliktir ve benimsenen liderlik anlayışı hemşirenin lider olarak etkinliğini etkiler. Literatürde çok sayıda liderlik davranışı mevcuttur. Bu liderlik davranışları içerisinde en sık karşılaşılan liderlik türleri; otokratik, demokratik, hümanist, bürokratik ve karizmatik liderlik türleridir.⁷ Otokratik liderlik sahip olunan mevkiden kaynaklanan, kararların sadece üstler tarafından alındığı görev odaklı bir liderlik tarzıdır. Lider, astlara karşı ya hiç güven duymaz ya da çok az güven duyar. Astlar korku ve ceza ile yönlendirilir.²³ Demokratik liderlik tarzında lider astlarına güven duyar, onları planlama, karar verme ve örgütlenme faaliyetlerine katılmaları için teşvik eder. Demokratik liderlik tarzının en önemli yönü insanlara bilgi paylaşımıyla motivasyon ve güç kazandırmasıdır.²⁴ Hümanist liderlikte liderler astlarıyla yakın ilişkiler kurarlar, örgüt içerisindeki görevlerden ve hedeflerden çok astların duygularına ve düşüncelerine değer verirler. Astlarını mutlu etmek ve onların aralarında bir uyum yaratmak için çalışırlar. Bürokratik liderlik kurallara ve yönetmeliklere bağlı bir liderlik tarzıdır. Örgüt içerisinde kimin nerede, kiminle, nasıl, hangi araçlarla çalışacağı bürokratik bir yapılanma ile belirlenmiştir.⁷ Karizmatik liderlik ise lider, insanları motive etme, performanslarını artırabilmeleri adına onlara ilham verebilme yeteneklerine sahiptir. Karizmatik liderler, örgütte işlerin nasıl veya kim tarafından yapıldığı ile ilgilenmezler.

Bunun ötesinde, işlerin daha iyi nasıl yapılabileceği ile ilgili vizyonları vardır ve bu vizyonu astları ile etkili bir şekilde paylaşarak aktif bir çalışma ortamı yaratırlar.²⁴

Hemşirelikte Yöneticilik ve Liderlikle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Konu ile ilgili yapılmış çalışmalara baktığımızda, Wong ve ark. çalışmalarında hemşirelerde liderlik ve liderlik davranışlarının hasta sonuçları üzerindeki etkisini incelemişlerdir ve pozitif liderlik davranışlarının hastaların memnuniyet düzeylerini arttırdığı ve istenmeyen etkileri de azalttığı bulunmuştur.²⁵ Tsai ise çalışmasında hemşirelerde örgüt kültürü, liderlik davranışları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel kültür ve liderlik davranışları arasında bir ilişki olduğunu ve örgütsel amaçların belirlendiği, liderlik davranışlarının geliştirildiği çalışma ortamlarında hemşirelerin iş tatmini düzeylerinin arttığını belirtmiştir.²⁶ Negussie ve Demissie, yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ve hemşirelerin iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Hemşirelerin etkileşimci liderlikten ziyade dönüşümcü liderlik tarzını tercih ettikleri ve dönüşümcü liderlik tarzı ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.²⁷ Warshawsky ve arkadaşları yönetici hemşirelerin iş doyumlarını ve mesleği bırakma eğilimlerinin olup olmadığını incelemişlerdir. Yönetici hemşirelerin kariyer seçimlerinden memnun oldukları ve iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu ancak çoğu hemşirenin tükenmişlik, kariyer değişiklikleri, terfi ve emeklilik gibi nedenlerle işlerini bırakma eğilimlerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.²⁸ Shariff, hemşirelerin taşınması gereken liderlik özellikleri ile ilgili yaptığı çalışmada, hemşirelerin transformasyonel liderlik özellikleri taşınmaları, etkili iletişim yöntemlerini kullanmaları, plan, organizasyon gibi konularda yönetim yeteneklerine sahip olmaları ve grup içerisinde proaktif kişilik özelliği sergilemeleri gerektiği sonucuna ulaşmıştır.²⁹

Ülkemizde ise Kubilay ve Duygulu, hemşirelerin klinik liderliğe ilişkin görüşlerini ve servis sorumlu hemşirelerinin liderlik özelliklerini incelemişlerdir. Hemşirelerin çoğunun kendilerini lider olarak gördükleri belirlenmiştir.²¹ Servis sorumlu hemşirelerinin en belirgin liderlik özellikleri 'çalışkan olma' olarak nitelendirilirken, hemşireler servis sorumlu hemşirelerinin en belirgin liderlik özelliğini 'bilgili olma' olarak belirtmişlerdir. Serinkan ve İpekçi "yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özellikleri" ne ilişkin yaptıkları çalışmalarında; yönetici hemşirelerin demokratik ve katılımcı liderlik tarzını benimsediklerini ve liderlerin en önemli vasıflarının dürüstlük, sorumluluk, iş birliği, ekip anlayışı, bilgi paylaşımı olması gerektiğini saptamışlar ve ayrıca yönetici hemşirelerin etkileşimci liderlik yerine dönüşümcü liderlik anlayışına sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.¹⁷ Öztürk ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarını incelemişlerdir. Liderlik davranışlarının, hemşire memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini ve hemşirelerin yöneticilerini lider olarak algıladığını saptamışlardır.²² Sayın ise çalışmasında hemşirelerin yönetici hemşirelerde algıladıkları liderlik tarzlarının, örgüte bağlılıkları üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Yönetici hemşirelerin dönüşümcü liderlik tarzı ortalamasının diğer liderlik tarzlarına göre daha yüksek olduğu ve örgütsel bağlılığın artırılmasında önemli etkenlerden birinin dönüşümcü liderlik tarzı olduğu sonucuna ulaşmıştır.³⁰ Soyuer çalışmasında, yönetici hemşirelerin göstermiş oldukları liderlik davranışlarının hemşirelerin motivasyonları üzerindeki etkilerini incelemiş ve yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile çalışanların motivasyon tatmin düzeyleri arasında bir ilişki olduğunu ve yönetici hemşirelerin liderlik davranışları arttıkça, çalışanların motivasyon (tatmin) düzeylerinin de arttığını belirtmiştir.⁸

Özöztürk yönetici hemşirelerin yönetim becerilerinin klinik çalışmalar üzerine etkilerini incelemiştir. Hemşirelerin çalışma verimliliklerinin, motivasyonun ve kliniklerde sunulan hizmet kalitesinin yönetici hemşirelerin çalışmaları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.³¹ Arabacı yaptığı çalışmada, yoğun bakım servislerinde çalışan yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının hemşirelerin motivasyonu üzerine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik özelliği taşıdığı, yoğun bakım ünitesinde çalışmayı isteyerek seçen hemşirelerin liderlik özelliklerini daha yüksek algıladıkları ve yönetici hemşirelerin liderlik davranış düzeyleri arttıkça hemşirelerin motivasyon düzeylerinin de aynı doğrultuda arttığı saptanmıştır.²⁷ Koçak ve Özüdoğru çalışmalarında, yöneticilerin sergiledikleri liderlik özellikleri arttıkça çalışanların motivasyon düzeylerinin arttığı ve bu durumun da performans üzerine olumlu yönde etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır.³²

Yapılan çalışmaları incelediğimizde; yönetim politikaları ve yönetici davranışlarının hemşirelerin iş doyumunu, hizmet kalitelerini etkilediği görülmektedir. Liderlik ve yöneticilik davranışları ile sağlık bakım çevrelerine yeni bir bakış açısı getirilmekte, hemşireler ve hastalar için yararlı ortamlar oluşturulabilmektedir. Ayrıca, çalışanların örgüte bağlılıkları, memnuniyet düzeyleri ve motivasyonları artmaktadır. Sağlıkta dönüşüm programları, yasal düzenlemeler, tıp ve teknolojiye gelişmeler, sağlık bakım giderlerinin karşılanmasındaki güçlükler, artan nüfus, hemşire eksikliği, mobbing ve tükenmişlik sorunları liderlik becerilerini taşıyan hemşirelere olan ihtiyacı ve hemşirelerin liderlik becerilerini geliştirmelerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.²²

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık sisteminde değişim hızlı olmaktadır. Hemşireliğin bu değişime ayak uydurabilmesi için de etkin liderlere ve liderlik ruhunu, tavrını benimsemiş yönetici hemşirelere ihtiyacı vardır.

Hemşireler sahip oldukları dönüştürücü, bütünleştirici, savunucu, iyileştirici, katılımcı ve problem çözücü güçlerini kullanarak hemşirelik mesleğini geleceğe taşımak adına yöneticilik ve liderlik davranışlarını öğrenip geliştirmeli ve gelecek nesillere aktararak lider hemşireler yetiştirilmesini sağlamalıdır.

Hemşirelik mesleğini arzu edilen geleceğe taşımak için kendi liderlerimizi yetiştirmemiz gerekmektedir. Hemşirelikte profesyonelliğin sağlanması adına, hemşirelerin liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik, hizmet içi eğitim programları, sertifika programları, mezuniyet öncesi ve sonrası eğitimler planlanmalıdır. Hemşireler mağdur rolünden vazgeçmeli, başarılı olmak için güçlerinin farkında olmalı, risk almalı ve mücadele etmelidirler.

KAYNAKLAR

1. Arslan, B. (2015). "Hastane Yönetiminde Liderlik ve İş Doyumu". Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
2. Genç, N. (2005). "Yönetim ve Organizasyon" (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
3. Eren, E. (2003). "Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)" (5.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
4. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.574735e1e7c538.03423757 Erişim Tarihi: 28.12.2016
5. Canpolat, Z. (2012). "Hemşirelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi". İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
6. Gültaş, K. (2009). "Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi". Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
7. Bayram, Ş. (2013). "Liderlik Kavramı ve Liderlik Türlerinin İnovasyon Üzerindeki Etkileri". Gebze Yüksek Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
8. Soyluer, B. (2010). "Özel Hastanelerde Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Motivasyonları Üzerindeki Etkisi (Bayındır Hastanesi Örneği)". Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
9. Polat, M. Arabacı, İ.B. (2015). "Liderliğin Kısa Tarihi ve Açık Liderlik". Route Educational and Social Science Journal, 2 (1): 207- 232.
10. Sağlam, F.T. (2014). "Yönetici Hemşirelerde Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi". Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
11. Korkmaz, Ö.Y. (2012). "Liderlik ve Yönetim: Teori Var Pratik Yok?" Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 9 (1): 3-9.
12. Leblebici, D.N. (2008). "21. Yüzyılın Liderlik Anlayışına Bakış". C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 32 (1): 61-72.
13. Newstrom, J.W. Davis, K. (1997). "Organizational Behavior at Work" (10th Edition). Boston: McGraw Hill.
14. Hughes, R.L. Ginnett, R.C. Curphy, G.J. (2006). "Leadership: Enhancing the Lessons of Experience" (5th edn.) Boston: McGraw Hill.
15. Girvin, J. (1996). "Leadership and Nursing: Part Three: Traditional Attitudes and Socialisation". Nursing Management, 3(3): 20-22.
16. Canbolat, S. (2013). "Dünden Bugüne Hemşirelik Yönetimi". <http://www.acibademhemsirelik.com/e-dergi/64/docs/uygulamalarinizi-gelistirin2-64.pdf> Erişim Tarihi: 28.12.2016
17. Serinkan, C. İpekçi, İ. (2005). "Yönetici Hemşirelerde Liderlik ve Liderlik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 10 (1): 281-294.
18. Baykal, Ü. (2013). "Hemşirelik Mesleğinde Yönetim". <http://www.kanunieah.gov.tr/wp-content/uploads/2014/05/%C3%BClk%C3%BC-baykal.pdf> Erişim Tarihi: 27.12.2016
19. Yiğit, S. Yazarkan, H. (2014). "Liderlik Tarzı ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 41: 71-84.
20. Vatan, F. (2009). "Hemşirelerde Liderlik Geliştirmede Formal Mentorluk Programı: Eylem Araştırması". Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
21. Duygulu, S. Kublay, G. (2008). "Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri". Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 1-15.

22. Öztürk, H. Bahçecik, N. Gürdoğan, E.P. (2012). "Hastanelere göre Yönetici Hemşirelerin Liderlik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi". İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi, 20 (1): 17-25.
23. Arabacı, S. (2012). "Yoğun Bakımlarda Görevli Hemşire Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Motivasyonu Üzerine Etkisi". Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
24. Tekin, Y. (2007). "Modern Bir Liderlik Yaklaşımı Vizyoner Liderlik: Antalya'da Faaliyette Bulunan 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma". Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
25. Wong, C.A. Cummings, G. (2007). "The Relationship Between Nursing Leadership and Patient Outcomes: A Systematic Review". Journal of Nursing Management, 15: 508-521.
26. Tsai, Y. (2011). "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction". BMC Health Services Research, 11: 98.
27. Negussie, N. Demissie, A. (2013). "Relationship Between Leadership Styles of Nurse Managers and Nurses' Job Satisfaction in Jimma University Specialized Hospital". Ethiopian Journal of Health Sciences, 23(1): 49-58.
28. Warshawsky, N.E. Havens, D.S. (2014). "Nurse Manager Job Satisfaction and Intent to Leave". Nursing Economics, 32(1): 32-39.
29. Shariff, N.J. (2015). "A Delphi Survey of Leadership Attributes necessary for National Nurse Leaders' Participation in Health Policy Development: An East African Perspective". BMC Nursing, 14:13.
30. Sayın, Ç. (2008). "Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi". Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
31. Özöztürk, M. (2010). "Yönetici Hemşirelerin Yönetim Becerilerinin Klinik Çalışmaları Üzerine Etkisi". Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
32. Koçak, R.D. Özudogru, H. (2012). "Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri: Kamu ve Özel Hastanelerinde Bir Uygulama". Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1: 76-88.