



SAĞLIK SEKTÖRÜNDE LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Mümtaz KORKUTAN¹

Ümit IŞIK²

Mehmet Emin KURT³

Öz

Sağlık kurumlarında başarılı olmanın en önemli unsurlarından biri iyi bir lidere sahip olmaktır. Sağlık kurumlarında rekabetin ve başarının sürdürülebilmesi için çalışanı olumlu olarak harekete geçirecek ve isteklendirecek liderlere ihtiyaç vardır. İşe dair artacak olan istek ve pozitif ivmelenme, çalışanlarda örgüte bağlılığı artıracak gibi bunun sonucunda da çalışanların farklı türden iş değişikliklerine gitmeyerek, profesyonelliklerinin önü açılacaktır. Ayrıca örgüte bağlılık sonucunda çalışanın motivasyonunda da ciddi bir artış gözlemlenebilecektir. Otantik, karizmatik, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik gibi modern liderlik kavramlarının sağlık sektörleri açısından irdelenmesi yanında sektörlerin gelecek vizyon ve misyonlarını bu kavramlara göre hedeflemeleri başarıları için elzemdir. Ayrıca çalışanların, liderlerinin belirlemiş oldukları hedefleri ve çalışma ortamları açısından sağlananlara bağlı olarak oluşan örgütsel bağlılıkların devamı örgütün başarısında en önemli katkıyı sunacak güçtedir. Sağlık örgütünün amaç ve değerlerini kabul eden, başarısı için fedakârlıklarda bulunan, örgüt üyeliğinin devam etmesine sahip olup, örgütü ile özdeşleşebilen çalışanlar ve bu çalışanları örgüt başarısı için belirlediği hedefler doğrultusunda hareketlendiren lider örgütün başarısında ki en büyük paya sahip olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, liderlik, örgütsel bağlılık.

LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE HEALTH SECTOR

Abstract

One of the most important factors of being successful in health institutions is to have a good leader. In order to sustain competition and success in health institutions, leaders who will positively mobilize and motivate employee are needed. Increasing desire and positive acceleration for the job will increase the commitment of the employees to the organization and as a result, the professionalism of the employees will be paved by not making different kinds of job changes. In addition, a serious increase in the motivation of the employee may be observed as a result of commitment to the organization. In addition to examining modern leadership concepts such as authentic, charismatic, interactionist and transformational leadership in terms of health care sectors, it is essential

¹ Öğretim Görevlisi, Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü, E-posta: Mkorkutan@beu.edu.tr, [ORCID: 0000-0001-7588-6836](https://orcid.org/0000-0001-7588-6836)

² YL Öğrencisi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi ABD Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, E-posta: pasurlu9999@gmail.com, [ORCID: 0000-0003-2704-9376](https://orcid.org/0000-0003-2704-9376)

³ Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,, E-posta: mekurt1@hotmail.com, [ORCID: 0000-0002-7181-8681](https://orcid.org/0000-0002-7181-8681)

for the sectors to target their future vision and missions according to these concepts. In addition, the continuity of the organizational commitment of the employees based on the goals set by their leaders and the work environments provided is strong enough to make the most important contribution to the success of the organization. Employees who accept the goals and values of the health organization, make sacrifices for it is success, have the continuity of the organization's membership and can identify with the organization, and the leader who mobilizes these employees in line with the goals set for the success of the organization will have the biggest share in the success of the organization.

Key words: Hospital, leadership, organizational commitment.

GİRİŞ

Hastaneler bilginin ve hizmetin karmaşık ancak süreklilik arz eden ölçülerde sunulduğu, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerin ise yoğun şekillerde sunulduğu birimlerdir (Tengilimoğlu vd. 2018: 129). Tanımdan da anlaşılacağı üzere hastaneler; birçok hizmetin (acil hizmetler-tedavi edici-rehabilitie edici-oteliçilik hizmetleri-yemek hizmetleri-güvenlik hizmetleri vb.) bir arada verildiği ve bundan dolayı da karmaşık yapılar olarak bilinmektedir. Karmaşık olması birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu tür karmaşık kurumlarda süreçler çok uzun ve zorlu sürebilmektedir. Ayrıca bu kurumlar profesyonel anlamda uzmanlık isteyen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Kullanılan teknolojiler de üst düzey olup her zaman için geliştirilebilir olduğundan bu teknolojileri kullanabilecek elemanlar da profesyonel olmalıdır. Bu saydıklarımızın hepsi hastaneler için ayrı ayrı maliyetlere sahip olduğundan liderler için ayrıca büyük önem arz etmektedir.

Hastanelerde yönetim veya yöneticiler sorumluluk açısından diğer çalışanlardan önce gelir. Hastane bütçelerinin dengeli seyirler izlemesi için yoğun uğraşlar vermeleri gerekmektedir. Hastane bütçelerinin karmaşıklığı ve yönlendirilebilmesi, yöneticiler açısından sadece bireysel yöneticilik vasıflarıyla başa çıkılması zor süreçleri barındırmaktadır. Yani yöneticilerin bireysel yönetme vasıfları yanında çalışanlara ilham verecek, onları harekete geçirecek vb. pek çok farklı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu bir anlamda liderlik olarak değerlendirilebilir. Çalışanlarını mevcut kurum vizyon ve misyonunun ilerisine taşıma azim ve kararlılığına sahip liderler bu konuda liderlik vasıflarını taşıyanlardır denilebilir.

Çalışma hayatında motivasyonlarında ve iş performanslarında düşüş seyreden çalışanlara karşın ancak ve ancak entelektüel, karizmatik ve dönüştürücü liderler aracılığıyla çalışma kapasiteleri artırılarak başarı elde edilebilir. Ve ancak çalışanlar üzerinde etkili olan bu liderlik anlayışı örgütsel süreçlerin ilerlemesinde katkı sağlayacaktır. Zira ancak liderlik vasfına sahip yöneticiler, hedefe ulaşmak için harekete geçmesi istenen kişi veya kişilerin hatta kitlelerin zihin dünyalarını kavrayabilmek ve bu anlamda davranışlarına yön verebilmek motivasyon çalışmalarının ayrıca önemli bir kısmına tekabül etmektedir (Yaşar, 2018: 117-126). Bu motivasyon süreçlerini bilecek olan ve harekete geçirecek olan kişide liderdir.

Çalışanların bulunduğu iş yerini benimseme anlamına da gelen örgütsel bağlılık sağlık sektörü açısından son derece önemli bir alanı teşkil etmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, örgütsel süreçte çalışanların performansı ile doğrudan alakadardır. Bu süreçte çalışanlar üzerinde azami etkiye sahip (entelektüel, karizmatik, dönüşümcü vs.) liderlerin varlığı kurumun başarısında yadsınamayacak derecede önemlidir. Örgütsel süreçte liderler çalışanlara pozitif yönde etki eden ve çalışanların işe uyum sürecinde bağlılığını artıran önemli bireylerdir. Bağlılık sonucunda çalışanların geliştirdikleri tavır ve davranışların işe yansıtacağından verimlilik artacak olup bu da hastaneler gibi örgütlerin çalışanlarını kendi bünyelerinde tutmalarını kolaylaştıracak olup ayrıca kurumun bütçesinde pozitif yönde artış sağlayacaktır.

1. LİDERLİK

1.1. Liderlik Kavramı ve Genel Çerçevesi

Günümüzde liderlikle ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Farklı zamanlarda farklı kişiler tarafından tanımlanma yapılmıştır. Liderlik kavramı birçoğunun bildiği gibi liderlerin gizemli, dinsel ve esrarengiz yapılardan veya liderlerin sahip oldukları farklı kişilik ve karizmatik özelliklerinden ziyade sahip oldukları farklı yetiler değildir. İnsanların içinde buldukları süreç (şartlar ve zaman) olarak tanımlanabilir liderlik kavramı. Ayrıca insanların bulunduğu sahneye (ortama) göre değişme özelliği olan bir özelliktir liderlik kavramı (Baltaş, 2000: 107). Liderlik kavramı, kişilerin bir vizyon oluşturmak için bir araya gelerek, hevesli, coşkulu ve arzulu bir şekilde ortak amaçları kabul edip hayata geçirmeye sağlayan dinamik bir süreç olarak da tanımlanıp açıklanabilir (Dengiz, 2000: 240).

Liderlik kavramının tanımlanması genelde yönetim ve yönetim olgusunun olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Kısacası liderlik tanımı yönetim olayının olduğu her yerde farklı bir çerçevede tanımlanmıştır. Yönetim bilimcileri tarafından “Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi” olarak tanımlanmış yönetim kavramı. Yönetim ile ilgili yapılan bir diğer tanımlama ise “başkaları vasıtasıyla iş görmek” şeklinde olmuştur. Böylelikle yönetim kavramı ile ilgili genel kabul görmüş tanımlama; belli bir amaç için bir araya gelen kişilerin ekonomik faaliyetler ile sosyal bir faaliyet gerçekleştiren bir grup olduğudur (Koçel, 2010: 58-59).

Bazı bilim adamları, yöneticilik-liderlik ayrımı konusunda farklı görüşler dile getirmektedir. Bunlardan ilki yöneticiliğin anlamını; yerine getirmek, sorumluluk taşımak ve yürütmek olarak verirken, liderliği ise; etkilemek, yönlendirme konusunda rehberlik etme, etkin faaliyet ve görünüş olarak vermektedirler (Tengilimoğlu, 2005: 3). Bir kurumda lider olan kişi; örgüt kültürüne uygun bir şekilde davranıp, adil, eşit ve destekleyici bir tutum sergileyip, yönetim ile çalışanlar arasında köprü olabilmeyi (kurabilmeyi) başarabilmelidir (Doğan, 2003: 36).

İlgar’ın (1996: 55) yaptığı bir çalışmada yöneticilik ile liderlik arasında bazı temel farklılıklar belirlenmiştir. Yönetici ile lider arasındaki bu temel farklılıklar şu şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Yöneticiler birer lider değil ama liderler aynı zamanda birer yönetici pozisyonunda olabilirler.
- ✓ Yöneticiler mevcut işleri idare ederken liderler işlerinde yenilik, değişim ve gelişim kazandırıp yaparlar.
- ✓ Yöneticiler yetkisini kullanarak gerekirse baskıyla-zorla işi bitirmeye çalışırken liderler inanarak ve baskı yapmadan güvenerek işi tamamlamaya çalışan kişilerdir.
- ✓ Yöneticiler gündelik işi tamamlamaya çalışıp daha kısa görüşlü olmasına karşın liderler; uzun vadeli bir misyon ve vizyon oluşturmaya çalışırlar.
- ✓ Yöneticiler temelde nasıl ve ne zaman soruları sorarken, liderler ne, neyi ve niçin diye sorarlar.
- ✓ Yöneticilerin çalışanlara karşı ödül ve cezaya dayalı gücü olmasına karşın liderlerin paylaşılmış bir amaca yönelik gücü vardır.
- ✓ Yönetici işlerde yetkili olup çalışanlara yetki dağıtmayıp tüm görevleri kendinde toplarken liderler aklını ve gücünü kullanarak yetkilerini alt pozisyondaki çalışanlara dağıtırlar.
- ✓ Yöneticiler iş ve işlemlere karşın uyuma önem vererek işleri doğru yapan kimselerken, liderler ise iş ve işlere katılım sağlamayı sağlayarak doğru işi yapmaya çalışan kimselerdir.

1.2. Liderliği Etkileyen Unsurlar veya Faktörler

Liderlerin etkili olabilmesine sağlayan birçok unsur, değişken ve faktör mevcuttur. Liderlerin özelliklerine etki eden önemli faktörler Öztürk (2005: 17) tarafından şöyle sıralanmıştır;

- ✓ Yöneticilerin kişilikleri, yetenekleri, değerleri, güvenilirliği, olaylara olan tutumları ve genel özellikleri,
- ✓ Yöneticilerin altında çalışan kişilerin; beklentileri, ihtiyaçları, değer ve tutumları, işteki deneyim ve tecrübeleri, işe olan motivasyonları ve genel kişilik özellikleri,
- ✓ Yönetimin sistemsal ve örgütsel yapısı, yöneticilerin gücü,
- ✓ İç ve dış çevrenin etkileri, kurumun sosyal ve kültürel yapısı,
- ✓ Ast ve üstler arasındaki ilişki koordinasyon ve bu ilişkilerin işe olan etkisi,
- ✓ Kurum içinde işleyiş için kullanılan yöntemler ve teknolojinin boyut ve durumu,
- ✓ Yöneticiler üzerinde vücut bulan iş kültürü ve ulusak kültürün etki ve etkenleri tüm süreçler boyunca liderlere ve liderliğe etki etmektedir.

Liderliği etkileyen nedenlerin yanında ayrıca bir liderde bulunması gereken kriterlerin bilinmesinde de yarar olacaktır. İnsanlar arasındaki işbirliği ve ilişkiler sonucu ortaya çıkan liderlik temelde etkileme durumunu (duygusunu) içermekte olup belirli bir amaca yöneliktir. Etkileme, insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde aktif bir şekilde rol almasıdır. Ayrıca belli bir amacı gerçekleştirmek veya belli bir hedefe ulaşmak için de kullanılan bir kavramdır. Liderlik tek başına

olan bir olgu değil karşılıklı olan bir olgudur. Liderlik olgusu her şeyden önce masa başı çalışılıp çözüm üretmekten ziyade sahada olup “insana özgü” çözümler üreten dinamik bir güç ve aktivitedir. Bu çerçevede liderlerin temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

- ✓ Her şeyden önce bir lider, etkili ve öngörülebilir bir vizyona sahip olmalıdır.
- ✓ Tutkulu, fedakâr, inançlı, kararlı ve tutarlı olmalıdır.
- ✓ Çevresine karşı örnek teşkil etmeli ve bunun yanı sıra üyelerinin güvenini kazanmış olmalıdır.
- ✓ Lider, üyelerine ilham vererek onları işe ve süreçlere karşı motive edebilmelidir.
- ✓ Bir lider, üyelerinin beklentilerini vizyonla bütünleştirebilmelidir.
- ✓ Lider, adalet duygusuna sahip gelişim odaklı bir tavır sergileyebilmelidir.
- ✓ Mütevazı, anlayışlı bir tutum takınmalı ve açık bir iletişim kurarak insan odaklı olmalıdır.
- ✓ Zamanında kararlar alabilen esnek ve yenilikçi olmalıdır.
- ✓ Üyelerinin isteklerini dinleyerek iyi bir dinleyici rolünü üstlenmelidir.
- ✓ Lider, bilgisiyle, deneyimiyle sinerjik bir takım kurabilmelidir (Yıldız, 2015: 38).

1.3. Modern Liderlik Yaklaşımları

Modern çağın çalışma hayatında, farklı iş kültürü ve algılarında yaratmış olduğu değişimler ve yönetsel durumlar liderlik yaklaşımlarında değişiklikler yaratmıştır. Eski yaklaşımlar günümüzde çok fazla yer alamamış olmakla birlikte yerini yeni yeni yaklaşımlara bırakmıştır. Bununla beraber eski yaklaşımlarda eksiklikler görülmüş, örgütleri ve çalışanları tatmin etmekten uzak kavramlar terk edilmiştir. Bunun sonucunda örgütsel düzeyde etkili olabilecek yeni liderlik tarzları ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında olan liderlerinin başarıları neticesinde modern liderlik yaklaşımları ve modern liderlik tanımlamaları yeniden ele alınmıştır.

1.3.1. Otantik lider

Otantik Latince kökenli olan bir kelime olup temel anlamı gerçek olmak anlamına gelmektedir. Bu durumda otantik liderde kısacası gerçek olan lider anlamına gelmektedir. Otantik liderler; gerçek duygularını saptırtmadan olduğu gibi karşı tarafa aktaran davranışları ile düşündükleri arasında bir ahenk olan kişilerdir (Erdoğruca, 2011: 10). Otantik liderler bu özellikleri sebebiyle gerçek kişilikleri ile ideal kişi arasındaki uyumluluğu yüksektir.

Otantik liderler özü sözü bir olan ve aldıkları sorumluluk veya hedefledikleri amaca ulaşmaya çalışırken etik ilke ve ahlak anlayışlarından taviz vermeyen liderlerdir. İş yaparken veya yaptırırken statü farkını gözetmeden objektif bir şekilde kendilerini karşı tarafa ifade ederler. Bu liderliğin temel özellikleri güven, samimiyet, gerçekçilik ve doğallık ilkelerinden yola çıkarak ortaya çıkmıştır. Bu tip liderler etrafında, onları her şekilde onaylan, söyledikleri her şeyi sorgusuz ve sualsiz uygulayan kişileri değil de fikirlerine fikir katan, gelişime açık, yenilikçi ve uyumlu bir ekip ortamında hedeflere ulaşmayı sağlayan kişiler isterler. Özgün lider vasfına sahip liderler temel ilişkilerini hoşgörü, güven ve sevgi üzerine inşa ederler. Otantik liderler, bireysel egolarının peşinde koşmaz hayata daha sakin ve

paylaşımçı bir gözle bakarlar. Bu tarz liderlerin kendileriyle barışık olma özelliklerinde dolayı hayata hep samimi ve içten duygularla bakmalarından kaynaklanmaktadır (Harvey et. al. 2006: 1-11). Otantik liderler alt pozisyonda çalışanların kendi yollarını bulma noktasında yardımcı olurlar. Herkesin tek tip davranması yerine herkesin kişisel özellik durumuna göre içlerindeki cevherin çıkmasına ve dolayısı ile kendileri olmalarına imkan verirler.

Özgün (Otantik) liderlerin ortak özelliklerine baktığımızda bilimsel anlamda yapılmış birçok araştırma ve sonuçları mevcuttur. Buna binaen 2005 yılında Gardner ve arkadaşlarının yaptığı bir bilimsel araştırmada, özgün lider ile az özgün lider özellikleri karşılaştırılmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre;

- ✓ Özgün liderler, ilk olarak kendilerini doğrulama ile kişisel gelişim amaçlarıyla motive olurlar. Az özgün liderler ise gelişimlerini ve ulaşmak istedikleri amaçlarını korumaya çalışırlar. Kısacası temel savunma mekanizma politikası sürdüren az özgün liderlere karşın daha özgün liderler hep bir gelişim arayışındalar.
- ✓ Daha özgün liderler daha az özgün liderlerin tam tersi olarak duygu, düşünce, hedef ve ideallerinin dönüştüğü haz, mutluluk ve olumlu duygular ile bir ahenge erişmişlerdir.
- ✓ Özgün liderler, kendi şahsi bilgileri başta olmak üzere diğer insanlar hakkında da daha kesin algılara erişim hususunda bir denge korumaktadırlar.
- ✓ Özgün liderler, kullandıkları kelimeleri, yaptıkları işleri, temel değerleri, pozitif duyguları, hedeflerini ve kendilerini örnek alanlarının (takipçilerinin) gelişim ve değişimleriyle ilgilenmeleri takipçileri için olumlu bir imaj ve rol model olabilecekleri kaçınılmaz olur (Gardner ve diğ., 2005: 345).

1.3.2. Karizmatik lider

Karizma kavramı, ilk defa "karizmatik otorite" kavramını kullanan Max Weber' den bu yana, liderlikle ilgili pek çok araştırmaya konu olmuştur. Ancak 1980'li yıllara kadar yapılan çalışma ve incelemelerin hemen hepsinde karizma olgusu, politik, sosyal ya da dini liderlik etkilemelerini açıklamaya yönelik biçimlerde incelemeye tabi tutulmuştur. Nitekim bununla beraber 1980'li yıllardan sonra ve özellikle de son yıllarda o güne kadar mistik ve sırlı bir kavram olarak ele alınan karizmanın örgütsel liderlik bağlamında açıklanmasına ve irdelenmesine yönelik çalışmaların hızlandığı görülmektedir (Cinel, 2008: 35).

Bilim Dünya'sını "karizma" kelimesiyle tanıştıran ilk toplum bilimcisi Almanyalı Emst Troeltsch'tir. Büyük toplulukları etkileyebilme gücü olan ve dahi bu kitlelere karşı saygınlık kazanan kimseler için karizma tabiri kullanılır. Bu özelliklere sahip liderler aynı zamanda bir karizmatik güce sahiptir denilebilir. Karizmatik güç ise Max Weber tarafından şu şekilde açıklanmıştır. "Kişi olarak kendini aşan ve kişinin içinde var olan bir cevheri canlandırarak başkasının egemenliğini kabul etmemek" şeklinde karizmatik gücü izah etmiştir (Kocatürk, 2007: 40). Karizmatik liderlik yaklaşımı;

liderin hitap ettiği kitle tarafından olağanüstü özelliklerle anılması, bir kurtarıcı veya kahraman gözüyle bakıp onaylama esasına dayalıdır (Çakar-Arbak, 2003: 84).

Karizmatik liderler başta insanları etrafında toplayabilme, ikna edebilme, kendini kabul ettirme, güçlü bir hitabet ve imaj oluşturma özellikleri olmak üzere bir çok özelliği vardır. Lakin 2004 yılında Kılınç'ın yaptığı bilimsel araştırma sonucunda karizmatik liderlerin özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Kimsede olmayıp sadece kendilerine olan olağanüstü yeteneklere sahip olan kimselerdir.
- ✓ Egoları olmayıp kitlelere ve yaptıkları işlere karşı yüksek bir özgüvene sahiptirler.
- ✓ İnsanları etkileyebilme, ikna etme ve iş yaptırma özelliklerine sahiptirler.
- ✓ İnançlarının doğruluğuna ikna etme özelliklerine sahiptirler.
- ✓ Yaptığı iş ve işlemlerde yüksek risk alıyor ve alabilirler.
- ✓ Savunduğu dava ve ilkeleri her şeyden üstün tutup gerekirse kendini bu yolda feda edebilme özelliğine sahiptirler.
- ✓ Belirlediği amaç ve hedeflerine ulaşmak için her türlü maliyetleri (Yüksek maliyet) göze alabilme, katlanma özellikleri vardır.
- ✓ Hitap ettiği kitle ve toplumların ihtiyaçlarını giderme hususunda canla başla çalışabilme ve takipçilerini önemseyen kimselerdir.
- ✓ Olası kriz olaylarına karşı kesin ve değiştirilemez (radikal karar) çözümler üretebilme ve tüm bu yeteneklerinin daimi bir şekilde sürdürürler.

1.3.3. Etkileşimci (Transaksiyonel) liderlik

Etkileşimci liderlik anlayışı en genel anlamda örgütler içerisinde değişim ve yeniliği öngörerek bugün ile gelecek arasında bağ kurma amacını güden dönüşümsel yaklaşımın aksine geçmiş ile bugünü bağdaştırarak belirlenmiş örgütsel kurallara sıkı bir bağlılık gösterir. Kuvvetli bir ödül ceza mekanizması unsurları içeren bir liderlik sürecini ifade etmektedir (Erceylan, 2010: 90). Etkileşimci liderlik aynı zamanda yönetsel liderlik olarak da bilinmektedir. Bu tarz liderler kendi gruplarının performanslarını öngördükleri hale göre uygun görevlerde çalıştırma odaklıdır. Liderlerin otoritesini korumanın temel prensibi çalışanlarını ödüllendirmekle olur. Ayrıca kendi çalışanlarına statü yaratma ve para dağıtma politikası yürütürler. Etkileşimci liderler, astlarının daha önceki çalışmalarını daha etkin ve verimli hale getirmeye çalışırlar. Liderler bu tür çalışmaları yaparken örgütte herhangi bir değişime gitmezler, kurum ve ekip daha önceki olağan iş ve işleyişine devam eder (Taylor, 2009: 42-43).

1997 yılında Bass tarafından yapılan bir araştırma göre etkileşimci liderlik, lider ile takipçiler arasında performansa dayalı bir ödüllendirme olduğunun dikkatini çekmiştir. Etkileşimci liderliğin temel şartı ödüllendirme anlayışı ile yola çıkar ve devamında istisnalarla yönetim ve tam serbesti kurallarını da kapsamına alır. İstisnalar ile yönetimin boyutu, örgüt içinde yapılacak ileriki süreçlerde

çalışmaları aktif ve pasif olmak üzere iki farklı yapıda incelemiştir. Boyut farkının sebebi ise işlerin ters gitme ihtimaline karşı zamanlamayı ayarlayabilmek olarak karşımıza çıkmıştır. Tüm bu ilke ve prensipler çerçevesinde etkileşimci liderliğin temel özellikleri şu şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Etkileşimci lider çalışanlarına yönelik yetkisini ödüllendirme ve ceza sistemiyle kullanmaktadır.
- ✓ Etkileşimci lider çalışanların performansına önem verip, çalışanların hedeflerine ulaşma yolunda azimlendirmek maksadıyla ödül ve ceza sistemini kullanır. Bu sistemdeki hedef istenilen sonuca ulaşan kişilerin benzer ve daha olumlu davranışları sürdürmeleri sağlanırken, aksi davranışların ise ceza ile karşı karşıya kalır.
- ✓ Etkileşimci lider konumundaki kişiler çalışanlarını hep izler ve çalışanlarında beklenmedik durumlara karşı veya önemli hususlardaki yardım taleplerine karşı yanıt verirler. Kısacası lider, çalışanların örgüt içinde standartların dışına çıkması durumunda müdahale eder ve işlerin düzeltilmesi için devreye girer.
- ✓ Lider örgütün, ekibin ve grubun dağılmamasını sağlamak ve devamlılığını korumak için güven ilkesiyle hareket eder. Güven ilkesinin ilk adımında ise görev dağılımını adaletli bir şekilde yaparak takipçilerini izlemeye koyulur.
- ✓ Etkileşimci liderler ekibindeki elemanların daha önceki iş tecrübelerini örgüte daha etkili ve verimli bir şekilde yansıtması veya mevcut tecrübelerini geliştirmesi maksadıyla iş yaptırma yolunu seçer.
- ✓ Etkileşimci liderler genel olarak takipçilerinin (çalışanlarının) yenilikçi veya yaratıcı özellikleriyle pek ilgilenmezler. Hizmet edilen kitle ekipten ne istiyorsa onu yapmaya ve yaptırmaya çalışırlar.

1.3.4. Transformasyonel (Dönüşümcü) liderlik

Küreselleşme süreci ile birlikte Dünya’da hizmet veren birçok sektör gibi işletme, örgüt, sağlık ve liderlik alanlarında da değişim ve dönüşümün hızla olduğu bununla beraber sektörlerin zaruri bir şekilde küçülmeye doğru politika izlemesine sebebiyet vermiştir. Bu değişim, gelişim ve dönüşüm karşısında örgütlerin yönetilebilmesi için klasik lider anlayışından kopup yenedünya sistemine uygun olacak şekilde farklı yönetim (liderlik) anlayışlarına ihtiyaç doğmuştur. Haliyle bu süreç farklı liderlik anlayışların gün yüzüne çıkmasına vesile olmuştur. Kurumların, örgütlerin işletmelerin ve grupların yeni sürece adapte olabilmesi için yeniden şekillenmeleri gerekmekte olup, bu süreçte karşılaşılan problemler etkili bir liderlik anlayışı için bir arayışa sebep olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte var olan klasik liderlik anlayışı (elindeki imkanları baskı aracı olarak kullanan güç) yavaş yavaş ter edilmiş ve yerini farklı liderlik anlayışları almıştır. Bu çerçeveye dönüşümcü liderlik anlayışı ortaya çıkmış ve önem kazanmaya başlamıştır. Geleneksel anlayıştan farklı olarak dönüşümcü liderler, çalışanların ihtiyaçları başta olmak üzere beklentilerini, yeteneklerini ve potansiyel güçlerinin birbirinden tamamen farklı olduğunu görmüş ve bu süreçten sonra özellikle 80’li yıllardan itibaren bu anlayışa

duyulan ihtiyaç her geçen gün artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Dönüşümcü liderlik yeni liderlik yaklaşımları arasında önde görünen ve popüler olan bir liderlik yaklaşımı olduğu kabul edilmektedir. Literatüre giren güncel konulardan bir tanesidir. Son 20 yıldır bu liderlik anlayışının hem Türkiye’de hem de uluslararası boyutta önem kazandığı görülmektedir. Dönüşümcü lideri (Değişim ve gelişimi destekleyen lider) geleneksel (Klasik) lider anlayışından ayıran temel özellik kendi güç ve otoritesini kaybetme korkusunun olmamasıdır. Bu hususta liderlik süreci boyunca liderlerin bazı kişisel özellikleri, şartları, ihtiyaçları ve bazı paradigmaları devreye girmektedir (Şentürk ve diğ., 2016: 175).

Dönüşümcü liderlik kavramı 1978 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya atılmıştır. Lider ile liderin hitap ettiği kişiler arasındaki ilişkilerin kökten değişme özelliği Dönüşümcü liderliğin esasında vardır (Ayrancı ve Öge 2010: 39). Dönüşümcü (Transformasyonel) liderler, başta kendi eylemlerine yön verecek şahsi değerleri olmaz üzere örgüt içindeki diğer çalışanların da değerlerini belirler. Böylelikle örgüt içinde ortak bir fikir birliği ve bilinçli bir eylem modeli geliştirirler. Bu liderler mümkün oldukça gücü yaygınlaştırıp örgüt içindeki diğer bireylere dağıtırlar. Kişilerin özü ile ilgilenip görevlerde gerçek anlamda yetkilendirme yaparlar. Dönüşümcü liderler, örgütten fayda sağlayan; müşterileri, çalışanları, yöneticileri, satıcıları vs. tüm kesimi önemser ve dikkate alırlar.

Liderlerin özelliklerine göre her lider yaklaşımının farklı bir davranış modeli veya bileşeni vardır. Bu çerçevede dönüşümcü liderlerin davranış bileşenleri ise temelde dört ayrı gruba ayrılmaktadır. Bunlar; entelektüel teşvik, bireysel ilgi, esin ve karizmadır (Karip, 1998: 4). Bu bileşenlere tek tek bakacak olursak; liderin hayranları veyahut takipçileri liderin karizma özelliği sayesinde liderle özdeşleşir. Liderlerin bir diğer davranış şekli olan esin; liderler takipçilerden yoğunlukla gelen talep ve istekleri sık sık dile getirirler. Çalışanlarına farklı, ilgi çekici ve yaratıcı çözümler bulma hususunda teşvik etmek de lideri bir diğer özelliklerindedir. Dönüşümcü liderlerin davranış boyutlarından olan bireysel ilgi ise çalışanların liderleri tarafından desteklendiğini somut bir şekilde hissettirmek ve yaptıkları işlerin de bizzat lider tarafında takdir edilmesidir.

Liderlik yaklaşımlarıyla ilgili süregelen çalışmaların sonucunda vücut bulan dönüşümcü liderlik anlayışı, örgütlerin yeniden şekillenmeleri ve yeni düzen içindeki değişim süreçlerinde ihtiyaç olan yönetim anlayışı ve hareket şekillerini bütünleştirmektedir. Dönüşümcü (Transformasyonel) liderler yönettikleri kurum ve kuruluşların gelecek için hedefledikleri amaçlara ulaşmak için, farklı bir perspektifle oluşturdukları vizyon ile beraber gerekli kurumsal koşulları da hazırlayarak, çevresel değişimleri fırsatlara çevirirler (Özalp ve Öcal, 2000: 209). Yöneticisi buldukları sağlık kurumlarına yukarıda sayılı liderlik vasıflarına sahip kişiler başka bir anlamda da kurumlarına itibar kazandıran liderler olarak anılacaklardır. Zira itibar kavramı, tüm insanların diğer insanlar, markalar, kurum ve kuruluşlar hakkında zihinlerinde canlanan olumlu ya da olumsuz değer yargılarını ifade eder. Çünkü itibar kurumun sürdürülebilirliğini sağlayan en temel unsurdur (Altıncık, 2018: 8).

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Son zamanlarda iş yaşamında karşılaşılan ve üzerinde sıkça durulan en önemli sorunlardan biri de kurum içi çalışanların genel (iş ortamı, koşulları, yöneticiler ve şartlar gibi) memnuniyetsizliğidir. Günümüzde kurum ve kuruluşların, işletme ve örgütlerin temel amaçlarından olan mal ve hizmet üretimi dışında ayrıca personel memnuniyeti de bu amaç ve hedefler içine girmiş bulunmaktadır. Yani personel/çalışan memnuniyeti örgütler için temel hedef ve amaç noktasına gelmiştir. Çalışan memnuniyetini başarabilmek için çalışanların örgüt hedef ve ilkelerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını/benliğini kabul ettirmesi anlamına gelen “Örgütsel bağlılık” kavramı ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002: 37). Her bir işyerinin veya örgütün belli bir çalışma standardı ve çalışma ilkeleri vardır. Bir örgütte çalışacak olan kişileri örgütün standartlarına uygun olarak seçmek, çalışanların gelişimini desteklemek, işyeri fiziki koşullarını çalışma ortamına uygun bir şekilde hazırlayarak etkin ve yeniliklere uygun bir ortamın hazırlanması, iş görenin iş hayatını devam ettirme ve nitelik-nicelik olarak verilen işleri iyi yapması için her zaman yeterli olmayabilir. Bu süreçte iş görenin güdülenerek çalıştığı kuruma bağlı bir şekilde çalışması fikri ön plan çıkmaktadır (Balcı, 1985: 2).

İşletmeler ve örgütler için ciddi sonuçlar doğuran örgütsel bağlılık kavramı; birçok bilimsel araştırma konusu olmuş olmasına rağmen örgütsel bağlılık konusuna ilişkin tüm disiplinleri kapsayacak kesin bir tanımlama veya açıklama yapılamamıştır. Bunun temel sebebi ise sosyo-psikoloji, psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi alan araştırmacıların örgütsel bağlılık konusunu kendi uzmanlık görüşüne göre değerlendirmeleri olmuştur. Her disiplinin konuya ilişkin görüşü hiç şüphesiz farklı olmuştur. Bundan ötürü konuyla ilgili literatüre bakıldığında farklı tanımlamalarla karşılaşmak mümkündür (Çöl, 2004: 36).

Karatepe ve Halıcı (1998) örgütsel bağlılığı; “iş görenlerin örgütsel amaç ve hedefleri her haliyle onaylamaları ve bu amaçlara ulaşmak maksadıyla çok çalışmaları ve örgütün daimi personeli olmak istemeleri” şeklinde tanımlamıştır. Bazı araştırmacılar ise konuyla ilgili “iş görenlerin çalıştıkları örgütlere olan sadakatleri ile ilgili tutumları” şeklinde tanımlamıştır. Örgütlerin devamlılık ve sürdürülebilirliği için beş sebepten ötürü örgütsel bağlılığa ihtiyaç duydukları anlaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın ihtiyaç gerekliliği ile ilgili beş temel ilkesi;

- ✓ Çalışanların işe olan devamsızlıkları, işi bırakma, işten çekilme ve farklı kurumlardaki iş arayış faaliyetleri,
- ✓ Çalışanların işi sahiplenmesi, iş motivasyonları, iş doyumunu, sergiledikleri performans gibi tutumları, duyguları bilişsel yapılar,
- ✓ Sorumluluk bilinci, işe olan katılımı, özerklik, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin temel özellikler,
- ✓ Çalışanların demografik bilgi ve durumlarına ilişkin özellikler,
- ✓ Kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık bilinçleri olarak sıralanabilir (Balcı, 2000: 16).

Örgütsel bağlılığa farkı bir perspektiften baktığımızda önemli bir diğer unsurda örgüt ile çalışanların karşılıklı bir değişim sürecinde olmasıdır. Kişilerin kendini bir örgüte ait hissetmesi, buldukları örgütte kazandıkları ödül ve genel kazançlarına bağlıdır. Diğer bir ifade ile birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey örgüt kültürüne uygun bir şekilde tavır sergileyip kendini o örgüte adanmasına karşılık bir ödül veya kazanç beklemektedir (Erceylan, 2010: 10). Örgütsel bağlılık genel anlamıyla; çalışanların, örgütün koyduğu hedef ve amaçlara ulaşmak maksadıyla emek vermesi, örgütün tüm amaçlarını benimsemesi ve çalışanın örgütteki konumunu sürdürmesini içeren bir kavramdır. Allen ve Meyer'e (2003) göre "bu bağlılık kişiyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Bu psikolojik durum üç farklı boyutta incelenmelidir. Örgüte bağlılığın bu boyutları; rasyonel, normatif ve duygusal bağlılık şeklinde sıralanmıştır.

Rasyonel bağlılık (devam veya zorunlu) ; çalışanların örgütte çalıştıkları dönem boyunca gösterdikleri fedakârlıkları karşılığında elde ettiklerini, örgütten çıkması halinde kaybetme korkusuyla oluşan bir bağlılıktır. Bundan ötürü bireylerin zorunluluk nedeniyle örgütte kalmaya devam etmeleri durumuna sebebiyet vermektedir.

Normatif bağlılık (ahlaki) ; çalışanların örgüte bağlılıkları, etik ve ahlaki duygular vesilesiyle örgütten ayrılmamaları gerektiğine inanmalarına bağlıdır. Kişilerin kendini örgüte karşı borçlu hissetmesi veya minnet duyması sebebiyle çalışmaya devam etmesidir.

Duygusal bağlılık; birey ile örgüt arasındaki duygusal bir bağın olmasından yola çıkan bir bağlılıktır. Çalışanların örgütle özdeşleşmesi, çalışanların örgüte katılımı ile gerçekleşen bir bağlıdır. Çalışan kendini örgütün bir parçası olarak hisseder ve örgüt çalışan için büyük bir öneme sahip olmaktadır (Bryant, 2003: 35). Bu durumda diğer örgütsel bağlılık bileşenlerine baktığımızda, örgüt için en iyi bağlılık bileşenin duygusal bağlılık olduğunu söylememiz mümkündür.

Boylu ve Karakaş' a (2011) göre çalışanların bir örgüte olan bağlılıklarının artmasında işe alıştırma eğitimlerinin önemli bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır. İşe alıştırma eğitimleri ile birlikte örgütlerin uzun-kısa vadede rekabet imkanı sağlayacağı ve mevcut koşullara göre kendini yenileyip geliştirebileceği de anlaşılmaktadır. Dolayısı ile örgütlerin bu olanaklardan faydalanabilmeleri için işe alıştırma eğitimlerine önemi vermeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca yapılan literatür taramasında müşteri memnuniyetinin de örgüte olan bağlılığı etkilediği görülmektedir. Çalışanların moral ve motivasyonları yerinde ise sergiledikleri davranışlar da örgütten hizmet almaya gelen müşterileri olumlu yönde etkileyebileceği birçok araştırma da görülmektedir. Konuyla ilgili Karakaş ve Serçek (2014) müşterilerin örgütten beklentilerinin karşılanma hızı (müşteri beklentilerinin ne kadar sürede karşılandığı) örgütün kalite ölçütlerinden biri olduğu, bir örgütte kalitenin sağlanabilmesi ise çalışanların hizmeti sunma biçimi, hızı, çalışma ortamı, çalışan bilgisi-yeteneği, vb. durumlarla ilişkilidir. Dolayısı ile müşteri beklentilerinin yanında çalışanların da beklentilerinin karşılanması

hizmetteki kaliteye olumlu yansıtacağı anlaşılmaktadır. Bu durumda çalışanların işten tatmin olacağı ve dolayısı ile örgüte olan bağlılık düzeylerini olumlu olarak etkileyecektir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel bağlılık; bir grubun üyesi olarak işe devam etme sürecinde güçlü bir istek, grup menfaati doğrultusunda maksimum seviyede emek sarf etme arzusu, grubun değer, amaç ve hedeflerine ulaşma yolunda net bir inanç ve çalışanın grup ile özdeşleşme gibi özelliklerin tamamını kapsamaktadır. Tüm şart ve koşullarda bağlılık değişmemekle beraber örgüte bağlılık düzeyleri kişiden kişiye değişebilir. Bir kişinin örgüte bağlılık derecesini belirleyen bazı düzeyler (göstergeler) vardır. Bu göstergeler; örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, örgüt içi fedakarlıklarda bulunma, örgüt üyeliğini devam etme isteği ve örgüt ile özdeşleşebilme şeklinde açıklanmıştır (İbicioğlu, 2000: 14-15-19).

Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme; Örgütsel bağlılığın en önemli kriteri bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir. Bireysel geçmişin ve mevcut mevkilerin benzerliği ne kadar fazlaysa amaçların ve değerlerin algılanan paylaşılma derecesi o kadar fazla olur. Bireyin örgütün yansıtılan, var olan vizyon ve misyon değerlerinin örtüşmesi bireyin gruptaki örgütsel rolünde performans artışı sağlar. Artan performans artışı bireyin örgüt içi etkinliğini arttıracığından bu performans artışı ile örgütsel role bağlılık arasında doğru orantı vardır. Bireyin toplum içindeki kişisel değerleri ve konumu ile örgütün toplum tarafından öngörülen değerleri ve toplum içindeki konumunun denkliği kişinin örgüte dair amaç ve değerleri benimsemesinde büyük bir etken grubudur (Seymen, 2008; Bolat ve Bolat 2008; Yıldız, 2015). Bir çalışanın çalıştığı örgüte olan bağlılığını belirleyen en önemli gösterge, kişinin örgütün amaç ve değerlerini kabul etme derecesidir. Eğer bir çalışan örgütün amaç ve hedeflerini- değerlerini kabul etmiyorsa örgüte bağlılık da göstermesi beklenemez. Bir çalışanın örgüte olan bağlılık seviyesini geliştirmesi, örgüt ile çalışanın amaçlarının büyük oranda örtüşmesine bağlıdır (Erdoğan, 2011: 113).

Örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme; çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi boyunca hiçbir kişisel çıkar beklentisi olmadan örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için kendinden fedakârlıklarda bulunması, örgütü (organizasyonu) kabul ettiğini ve örgüte bağlı olduğunun göstergesidir. İkinci Dünya savaşından yenilgiyle ayrılan Japonya'nın ekonomisini hızla toparlayabilmesi ve geliştirmesi büyük oranda toplum yapısının tüm dinamiklerinde söz konusu bağlılık düzeyinin (fedakarlıkta bulunabilme) ciddi bir rolü olduğunu söylememiz mümkündür (İnce ve Gül, 2005: 10). Örgüt üyesi kişinin örgüt menfaatine ortaya koyması gerekenden fazlası için çaba göstermesi, efor sarf etmesi fedakarlık olarak tanımlanır. Bu tanıma ek olarak gösterilen çabanın fedakârlık olarak adlandırılabilmesi için karşılıksız bir katkının mevcut olması gerekmektedir. Karşılıksız katkı durumunda birey örgütte var olma ve ayrılma konusunda sıfır noktasındadır. Burada söz konusu bireyin tatmin olması veya işinde tatminsizliğidir (Luthans, 1994: 141).

Örgüt üyeliğini devam etme isteği; çalışanların örgüt için çalışma ve hizmet etme istek ve arzusunun devam etmesi örgüte bağlılık düzeyini göstermektedir. Kişide çalışma arzusu yok ise herhangi bir örgütsel bağlılıktan bahsetmemiz mümkün olmayacaktır. Diğer (amaç ve değerlerini kabul etme- fedakarlıkta bulunma) örgütsel bağlılık göstergelerine eşdeğer olarak bu gösterge de çalışanların kurumuna yönelik pozitif duygularının bir sonucudur. Söz konusu bu bağlılığın oluşmasındaki temel ilke örgütün çalışanların problemleriyle birebir ilgilenmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirmesinde pozitif yönlü etki yapan faktörler; etkili insan kaynakları politikaları, örgüt içi etkin bir kurumsal iletişimin varlığı, sosyal aktiviteler, kariyer fırsatları, örgüt içi adil bir yönetim anlayışı şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Gündoğan, 2009: 7).

Örgüt ile özdeşleşebilme; kişinin içinde bulunduğu ortam, kurum, topluluk ya da grup ile ortak özellikler bularak, zamanla o kalıba girmesi (diğer özellikleri taşıması) veya kendi özelliklerini o özelliklere benzetmesi özdeşleşme olarak ifade edilmektedir. Daha geniş bir tanımlama ile özdeşleşme; özelliklerin farkındalığıdır. Bu sebepten ötürü bir kişi eğer bir kurum ile özdeşleşmek isterse, öncelikle kişinin kendi özelliklerini tanıması ve devamında örgüte has özellik ve değerleri fark edip o özellikleri kendi özellikleriyle ortak noktada bütünleştirmesi gerekmektedir. Çoğu zaman örgütsel ve bireysel kimliğin birleştiği durumlarda özdeşleşmenin ortaya çıktığını söylememiz pek mümkündür (Evren, 2017: 9).

3. SAĞLIK KURUMLARINDA LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Ülkemizde sağlık hizmetlerine ve hizmetlerin sunulduğu kurumlara olan talebin fazlalığı ve her geçen gün bu talebin artması, bu kurumların daha etkin, etkili ve verimli bir şekilde işletilmesi mecburiyetini doğuruyor. Ki bu tür kurumların yönetimi ancak ve ancak iyi bir lider yönetiminin olması ile mümkün olacaktır. Kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi ancak hastaneler gibi çok karmaşık yapıları misyon ve vizyon kavramlarına sahip yenilikçi, dönüşümcü liderlikler ile mümkün olabilmektedir. Sağlık sektöründe artan beklentiler ve oluşan rekabete cevap verebilmek için sektörde ve özellikle hastane yönetiminde etkin bir liderlik modeline ihtiyaç duyulmaktadır. Her ne kadar çalışma alanlarımızda iyi niyetli emeklerin ortaya konulması önemli olsa da bu iyi niyetli emeklerin anlamlı bir sonuca ulaşması beklenmektedir. Hastane yönetimlerinin iyi niyetli çabaları çalışanlar üzerinde etki yaratmakta iken sonuçları itibari ile hizmet çıktılarında beklenen değişimlerin oluşması pratik olarak kolay değildir. Hizmetin verildiği fiziki yapıların hizmeti sunma amaçlarına yönelik koşulları taşımasından, hizmet ünitelerinin birbirlerine uygun konumlarına, teşhis-tedavi için gerekli teknolojik donanımlardan, hastanelerin sağlık ve idari personelinin sağlık hizmetlerini verebilecek sağlık insan işgücü niteliğine sahip olmalarına kadar birçok faktör ön plana çıkmaktadır. Bu faktörlerin çoğu kısa veya orta vadede rahatça değiştirilebilir durumda veya nitelikte değildirler. Bu durumda hastane yöneticileri çok yönlü emek sarf etmek zorundadırlar. Hastane

yöneticileri bir taraftan örgütün temel yapı taşı olan faktörlerle ilgilenirken aynı zamanda örgüt içi değişimi yaratacak kültürü oluşturmak ve çalışanların örgüt kültürüne adapte olabilmeleri için iş ve işlere katılımlarının yanında onları işe motive eden faaliyetlerde de bulunmak zorundadırlar. (Örgücü ve Teker 2014).

Sağlık çalışanlarına yönelik sağlık örgütünün misyon ve vizyonunu benimsemesi, örgüt adına bir çaba gösterme istekliliği duyması, örgütsel üyeliğini sürdürme arzusu göstermesi kısacası tükenmişlik sendromlarına sahip olmamış çalışanların varlığı sağlık örgütlerinin üzerinde önemle durmaları gereken konular arasındadır. Yapılan araştırmalarda, güçlü bir örgütsel bağlılığın çalışanları bir dizi olumlu davranışa yönelttiği, buna karşın yetersiz düzeyde gerçekleşen örgütsel bağlılıkta ise iş bırakma, devamsızlık, gecikme ve düşük performans gibi örgüt açısından istenmeyen davranışsal sonuçların ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu nedenle yöneticiler çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını yüksek bir düzeyde olmasını önemsemektedirler (Yıldırım, 2011: 39).

Örgütler bir takım amaçların, değerlerin ve inançların bir araya getirilerek bütünü oluşturdukları yapılardır. Bireyler arasında paylaşılan ortak değerlerin çokluğu ne kadar çok ise o ölçülerde güçlü örgüt kültürlerinden söz edilebilir. Böyle örgüt kültürlerinin oluşması örgüt içi birliği sağlayarak, etkinlik, verimlilik ve sürekliliği meydana getirir. Örgütler ve bireyler karşılıklı bir şekilde birbirlerine faydalı oldukları sürece birbirlerine olan bağlılıkları devam edecektir. Örgüt çalışanlarının gelişimini desteklediği sürece ve onlar için fedakârlıklar yaptığı sürece çalışanlar da tüm güçleriyle (bilgi, yetenek, beceri, tecrübe gibi) örgüt için çalışmaktan vazgeçmeyeceklerdir. Zira ne birey ne de örgüt tek başına bir anlam ifade etmez. Birey olmadan örgüt kendi mevcudiyetini yitirirken, örgüt olmadan da bireyin kendini gerçekleştirme mümkün değildir. Kişi bir takım amaçlarını örgütte gerçekleştirebilmekte, örgütte amaçlarına bireyler sayesinde ulaşmaktadır. Eğer bu bütünlük bozulursa her ikisi de anlamını yitirir. Ancak bu bütünlük sağlanır da bağlılık güçlendirilirse, örgüt katlanması gereken çoğu maliyetlerden kurtulmuş olur, verimlilik artar ve rekabet avantajı sağlanır (Erceylan, 2010: 4-5).

Etkin liderlerin bulunmadığı örgütlerin başarılı olmaları güçtür. Lider örgüt üyelerinin görev dağılımlarından, çalışanların tutumlarına ve çalışmalarına kadar ilgiliyen çatışan taraflar arasında da arabulucu rolü üstlenmek durumundadır. Örgütün içinde bulunduğu sektörün, çevresi, büyüklüğü ve yapısal özellikleri liderin etkileme gücünü değiştirmektedir. Aynı zamanda liderin yapısal özellikleri ve grup içi davranışları örgütün başarı faktörleri üzerinde etkili olmaktadır. Liderler, örgütlerin başarı ve verimliliklerinin artışında büyük önemi olan işlevleri sayesinde çalışanlar için yön tayin edici olarak ayrıca onları istenilen hedeflere yönlendirmekte mahirdirler. Bundan dolayı lider, yönettiği örgütün ileride nerede olmasını istediğine dair bir vizyon belirleyerek ve örgütün bir geleceğe ulaşmasını sağlamayı amaçlar. Lider, hedef koyduğu vizyona ulaşmak için kendi stratejisini ortaya koyar. Liderler çalışanlarının bilgi, yetenek, beceri ve tecrübelerini tamamen kullanabilecekleri bir ortam oluşturarak, onları örgüt vizyonu için beraberinde harekete geçirirler. Ayrıca liderler,

çalışanlarının bilgi, yetenek, vizyon ve strateji durumlarına göre sorumluluk ve yetkilendirme yaparak onları eğitecektir (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009: 148).

SONUÇ

Uygun liderlik vasıflarıyla örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek yerinde olur. Çünkü lider, çalışma kapasitelerinin altına düşen çalışanlara ilham vererek motivasyonu sağlayabilir iken çalışanların örgüt için sarf etmesi gereken potansiyel enerjiyi artırmış olacaktır. Örgütsel bağlılık, çalışanın bulunduğu işte devam etmesi yönünde şiddetli bir arzuya sahip olması ve iş değiştirmemesi olarak tanımlanacak olur ise burada lider faktörünün ön plana çıkacağını söyleyebiliriz. Çalışma kapasitesi ve potansiyeli azalmış, işten ayrılma noktasına gelmiş çalışanı ancak güçlü, deneyimli ve entelektüel bir lider vasıtasıyla tekrar işe ve örgüte bağlılığını artırılabilir.

Sağlık kuruluşları sunmuş oldukları hizmetlerini insan hayatının devamlılığını sürdürmek gibi en değerli olana hizmeti esas aldıklarından kar amacı ile kurulan diğer tüm hizmet sektörlerinden farklı bir noktada konumlandırılmaktadır. Sağlık örgütünde üretim ve yönetim kademeleri arasında ki bütünlüğü ancak alanında uzman lider sağlayabilir. Liderin görevi ise örgütün kaynakları esas alınarak belirlenecek vizyon ve misyon hedeflerine ulaşılması için çalışanların fikir ve yetenekleri harekete geçirilecek, hedeflerin başarısı için çalışanların inançlı olmaları sağlanacak, yapılan işe aidiyet ve işin verimliliği için çalışmalar düzenlenecektir. Lider sağlık örgütünde öylesine bir yapı oluşturmali ki çalışanlar örgütün başarısı için hiçbir denetim söz konusu olmadan bireysel istekleriyle, belirlenen hedeflere mutluluk duyarak ulaşma arzusu taşıyabilsinler. Bu başarılar için hem liderlere hem de örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara ihtiyaç söz konusudur. Ancak en önemli olan ise çalışanların örgüte bağlılığı için lider tarafından bir takım önlemler alınmalıdır. Örneğin; kliniklerde ki personel sayıları artırılarak çalışanların çalışma şartları daha iyi hale getirilebilir, örgütsel karar alınma durumlarına çalışanların katılmasının sağlanabilir, maaş-ikramiye vb. maddi teşviklerin çalışan memnuniyetini ve örgütsel bağlılığı artırılabilir. Ya da liyakate esas terfi durumlarının sağlanması, kariyer geliştirme fırsatlarının verilmesi gibi daha pek çok önlem sağlık sektöründe çalışanlar tarafından örgütsel bağlılığı sağlayıcı öneriler olarak sayılabilir.

Liderin çalışanlarını her zaman destekleyici tavırları, aralarındaki pozitif iletişim ve yöneticilere olan güven birleşiminin çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu yönde artıracığı bilinmektedir. Örneğin yapılan bir çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir. Zira dönüşümcü liderlik çalışanlara vizyon ve misyon sağlayarak, kendilerine güveni sağlamaktadır. Lider tarafından kendilerini her konuda desteklediğini hisseden çalışan örgüt çıkarlarını kendi menfaatlerinin üzerinde tutarak yüksek performans sergiler. Yani dönüşümcü liderlik çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarını bireysel ve örgütsel olarak olumlu şekillerde etkilemektedir. Bu tip liderliğin tipik özellikleri ise; karizma, motive etme, entelektüel yaratıcılık, bireyselleştirilmiş düşünce olarak sınıflandırılmaktadır (Çakınberk ve Demirel, 2010: 117).

KAYNAKÇA

- Altuncık, H., (2018), “İtibar Yönetimi” Yönetim Genel Esaslar, Orion Kitabevi, Ankara, s. 405-414.
- Ayrancı, E. & Öge, E., (2010), Dönüşümsel Liderlik Kavramı Hakkında Önde Gelen Teoriler ve Türkiye’de Kavramı Ele Alan Çalışmalar, ABMYO Dergisi. 17, (2010)(37-46).
- Balcı, A., (1985), Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A., (2014), Örgütsel Gelişme Kuram ve Uygulama, Pagema Yayıncılık, Ankara.
- Baltaş, A., (2000), Ekip Çalışması ve Liderlik, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bass, Bernand, M., (1997), “Does the Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?”, American Psychologist, Cilt.52, Sayı.2, (130-139).
- Bolat, O. İ., & Bolat, T., (2008), “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(19), 75-94.
- Boylu, Y., & Karakaş, A., (2011), İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı-1, ss: 72
- Bryant, Scott E., (2003), “The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating, Sharing and Exploiting Organizational Knowledge”, Journal of Leadership & Organizational Studies, Cilt.9, Sayı.4, (32-44).
- Cinel, M. O., (2008), Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çakar, U., & Arbak, Y., (2003), Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zeka Gerektirir mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı:2, İzmir, ss:83-98
- Çakınberk, A., & Demirel E. T., (2010), Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 103-119.
- Çöl, G., (2004), Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6 (2).
- Dengiz, M. G. ,(2000), Takım Çalışması Teknikleri, Academyplus, Ankara.
- Doğan, S., (2003), Personel Güçlendirme, Empowerment Sistem, İstanbul.

- Erceylan, N., (2010), Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Erdoğruca, P., (2011), Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Evren, Z., (2017), Örgütsel Bağlılık ve Mağazacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.
- Gardner, W. L., & Avolio, B. J., & Luthens, F., & May, D. R., & Walumbwa, F., (2005), Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16, 343-372
- Gül, H., (2002), Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesi ve Değerlendirilmesi, *Ege Akademik Bakış: Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1.
- Gündoğan, T., (2009), Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Ankara.
- Harvey, P., & Martinko, M. J., & Gardner, W. L., (2006), Promoting authentic behavior in organizations: An attributional perspective. *Journal of Leadership and organizational Studies*, 12(3), 1-11.
- İbicioğlu, H., (2000), Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), s:14-15-19.
- İlgar, L., (1996), Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- İnce, M., & Gül, H., (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara.
- Karakaş, A., & Serçek, S., (2014), Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11 (2), 2014, 90-107.
- Karatepe, O., & Halıcı, A., (1998), İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme, VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Karip, E., (1998), Dönüşümcü Liderlik, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Issn:1300-4832, Cilt-4, Sayı-4

- Kocaturk, A., (2007), Meslek Lisesi Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul s.40
- Koçel, T., (2010), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Luthans, F., (1994), Organizational Behavior. McGraw-Hill, Inc., New York
- Ören, S. A., (2006), Günümüzün Liderlik Profili: Transformasyonel (Dönüştürücü) Liderlik Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.
- Örgücü, E., & Teker, S. K., (2014), Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi – Sayı:24.
- Özalp, İ., & Öcal, H., (2000), Örgütlerde Dönüştürücü (Transformational) Liderlik Yaklaşımı, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,3(4), Balıkesir.
- Öztürk, N., (2005), Bulgaristan ve Türkiye’deki Okul Müdürlerinin Yöneticilik ve Liderlik Davranışları (Sofya ve İstanbul İlleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Seymen, O. A., (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Şentürk, F. K., Durak, M., Yılmaz, E., Kaban, T., Kök, N. & Baş, A., (2016), Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.8 Sayı.17. 2016- Aralık (s. 173-198).
- Taylor, R., (2009), Leadership Theories and the Development of Nurses in Primary Health Care, C:19, No:9.
- Tengilimoğlu, D., (2005), Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C:4, No:14.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2018), Sağlık İşletmeleri Yönetimi, 9. Baskı. Nobel Yayın, Ankara.
- Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y., (2009), Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, s: 121-156.
- Yaşar, İ. H., (2018), “Abraham Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, Yönetim Kuram ve Teknikleri, Orion Kitabevi, Ankara, s. 117-126.
- Yıldırım, H., (2011), Lider Etkinliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Yıldız, S. M., (2015), Lider-Üye Etkileşimi, İşyerinde Mobbing ve Mesleki tükenmişlik ilişkisi. Ankara. Detay Yayıncılık. Ss: 38