

Investigation of the perspectives of students taking management course on managerial competencies of managerial nurses with Q methodology

Abstract

One of the sectors where the art of management is performed is the health care sector. It is quite difficult for health care managers to transfer the knowledge and practices of business management to their own fields. Along with this difficulty, patient satisfaction, service quality expectation and differences in the perceptions of service recipients are related to the competences of health care managers. The supporter of quality in service is the managerial competences of health care managers. Therefore, determining managerial competences in health care services will contribute to the success of the health care system. In the future, it is very important for students who can evaluate the managerial competencies they observe in the field within the framework of the academic knowledge they have learnt at the university and who can think analytically to evaluate the managerial competencies they observe in the field of management in order to train manager nurses who are competent in the field of management and who will contribute to the success of the care system. This study aims to investigate the perspectives of students taking management courses on the managerial competencies of nurse managers. Although there are many studies examining managerial competencies in the literature, this study is different from the others in that it reveals the competencies from the perspectives of university students who are the future manager candidates. Considering that today's students will be in the positions of receiving, giving, choosing and selecting administrators in the future, the competencies determined from their perspective will be decisive for the management of the health care system in the future. Q methodology was used in this study in order to reveal the awareness, attitudes and beliefs of future managers about their managerial competences. Q methodology is a method that covers quantitative and qualitative research processes and is frequently used in many fields, especially in social sciences. The data collection tool is the Managerial Competencies List (Q set) and Semi-Structured Interview Form, which were created by the researcher through literature review and expert opinions. The data were collected through face-to-face interviews from 17 nurse manager candidates taking management courses and analysed using KEN Q 2.0.1 Analysis. The qualitative data obtained as a result of semi-structured interviews were supported by the quantitative data obtained as a result of factor analysis. Eight factors were obtained as a result of the study. University students stated that managers should be people who have the ability to direct, entrepreneurial, respond to business demands, manage care well, master basic management skills, have strong thinking skills, support staff and manage financial resources well. The determination of prioritised competencies may be instructive in shaping the future health care system managerial staff.

Keywords: Management, health care management, management in nursing, managerial competences, q methodology

Yönetim dersi alan öğrencilerin yönetici hemşirelerin yönetsel yetkinliklerine bakış açılarının Q metodolojisi ile incelenmesi

Öz

Yönetim sanatının icra edildiği sektörlerden biri sağlık bakım sektörüdür. Sağlık bakım hizmetleri yöneticileri için işletme yönetiminin bilgi ve uygulamalarını kendi alanlarına taşımaları oldukça zordur. Bu zorlukla birlikte hasta memnuniyeti, hizmette kalite beklentisi ve hizmet alanların algılarındaki farklılaşmalar sağlık bakım yöneticilerinin yetkinlikleriyle bağlantılıdır. Hizmette kalitenin destekleyicisi sağlık bakım yöneticilerinin yönetsel yetkinlikleridir. Dolayısıyla sağlık bakım hizmetlerinde yönetsel yetkinliklerin belirlenmesi sağlık bakım sisteminin başarısına katkı sağlayacaktır. Gelecekte yönetim alanında yetkin, bakım sisteminin başarısına katkı sağlayacak yönetici hemşirelerin yetişmesi için alanda gözlemediği yönetsel yetkinlikleri üniversite sıralarında öğrendiği akademik bilgi birikimi çerçevesinde değerlendirebilen, analitik düşünebilen öğrencilerin değerlendirmeleri oldukça önemlidir. Bu çalışma yönetim dersi alan öğrencilerin yönetici hemşirelerin yönetsel yetkinliklerine bakış açılarını araştırmayı amaçlamaktadır. Literatürde yönetici yetkinliklerini inceleyen pek çok çalışma olsa da bu çalışma, yetkinliklerin geleceğin yönetici adayları olan üniversite öğrencilerinin bakış açılarıyla ortaya çıkarması yönüyle diğerlerinden farklıdır. Bugünün öğrencilerinin gelecekte yönetici eğitimi alan, veren, yönetici seçen ve seçilen pozisyonlarında bulunacakları

düşünüldüğünde, onlarınperspektifiyle belirlenen yetkinlikler gelecekte sağlık bakım sisteminin yönetimi için belirleyici olacaktır. Geleceğin yönetici adaylarının yönetici yetkinliklerine ilişkin farkındalıklarını, tutumlarını, inançlarını ortaya çıkarmak için bu çalışmada Q metodolojisi kullanılmıştır. Q metodolojisi nicel ve nitel araştırma süreçlerini kapsayan ve başta sosyal bilimler olmak üzere pek çok alanda sıklıkla kullanılan bir yöntemdir. Veri toplama aracı araştırmacı tarafından literatür taraması ve uzman görüşleri ile oluşturulan Yönetmel Yetkinlikler Listesi (Q seti) ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formudur. Veriler yönetim dersi alan 17 yönetici hemşire adayından yüz yüze görüşmelerle toplanmış, KEN Q 2.0.1 Analysis kullanılarak analiz edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda ulaşılan nitel verileri, faktör analizi sonucunda ulaşılan nicel veriler desteklemiştir. Çalışma sonucunda sekiz faktör elde edilmiştir. Üniversite öğrencileri yöneticilerin; yöneltme becerisine sahip, girişimci, iş taleplerine cevap veren, bakımı iyi yöneten, temel yönetim becerilerine hakim, düşünme becerileri kuvvetli, personeli destekleyen ve maddi kaynakları iyi yöneten kişiler olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Önceliklendirilen yetkinliklerin belirlenmiş olması geleceğin sağlık bakım sistemi yönetici kadrolarını şekillendirmede yön verici olabilir.

Anahtar kelimeler: Yönetim, sağlık bakım yönetimi, hemşirelikte yönetim, yönetmel yetkinlikler, q metodolojisi

Giriş

İnsanlık tarihinden günümüze kadar var olan fakat Sanayi Devrimi'nden sonra bir bilim olarak tanınan yönetim, beraber hareket etme ihtiyacından doğmuştur. Bu ihtiyaç, bilim olarak kabul edilmeden önce uzun yıllar boyunca usta çırak ilişkisi içerisinde sezgilere dayalı, tecrübe gerektiren bir iş olarak görülmüştür. Ancak 19.yüzyılın sonlarına doğru sanayi devrimi, daha sonrasında küreselleşme, bilişim ve teknolojik gelişmelerin önlenemez yükselişi, insan hakları gibi gelişmeler ile birlikte yönetim alanına ait sistematik bilgi birikiminin artması onun bir bilim alanı olarak ele alınmasını sağlamıştır. Bu gelişmeler sadece yönetimin bir bilim olarak kabul edilmesine olanak sağlamamış, aynı zamanda örgüt yönetimlerinin çok değişkenli sistemler içinde faaliyet göstermeleri, belirsizlik ve tehditler ile mücadele etmeleri, iç ve dış çevre unsurlarındaki değişimlere hızlı cevap verebilmeleri için karmaşık ilişkilerin de ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Örgüt yönetimlerinin yönetim sürecindeki bu karmaşık ilişki yumağı ile mücadele edilmesi, süreçte yer alan iş ve görevlerin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi için belirli bilgi, beceri, tecrübe, birikim ve kişilik özelliklerine sahip olan kişilerden oluşması gerekmektedir (Eroğlu, 2021, s.692). Bu kişiler iş ve görevlerin zamanında ve eksiksiz yapılmasını sağlayabilmek için çeşitli yetenek, bilgi ve kişiliğe sahip olan çalışanları, çatışma olmaksızın yönetmek durumundadır. Bunun için yöneticilerin diğer çalışanlardan farklı yetkinliklerle donanmış olması bir gerekliliktir. Ayrıca günümüzün yönetici yetkinliklerinin kazandırılması, geliştirilmesi ve etkin kullanımı yönetim biliminin önemli araştırma konuları arasındadır (Karadaş ve diğerleri, 2017, s.56).

Yöneticilik sanatı farklı sektörlerde icra edilmesine rağmen, yöneticilerin sahip olması gereken bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve birikimler benzer nitelikler göstermektedir (Özkanan, 2023, s.666). Bu sanatın icra edildiği sektörlerden biri sağlık bakım hizmetleridir. Sağlık bakım hizmetleri sektörü yöneticilerinden işletme yönetiminin bilgi ve uygulamalarını sağlık sektörüne taşımaları beklendiğinden pek çok zorluk ortaya çıkmaktadır. Sağlık bakım hizmetlerinde hasta memnuniyeti, hizmette kalite beklentisi ve hizmet alanların algılarındaki farklılaşmalar sağlık yöneticilerinin yetkinlikleriyle orantılı olarak değişmektedir (Köse Ünal ve Aydoğan, 2018, s.525). Hesap verilebilir hizmet sağlamak, iyi hasta çıktıları elde etmek, sağlık hizmeti sunanlara yol göstermek ve verimli çalışmalar yapmalarını sağlamak için sağlık

yöneticilerinin yetkinlikleri oldukça önem taşımaktadır (Dwyer ve diğerleri, 2006, s.2-3). Özetle hizmette kalitenin destekleyicisi yönetsel yetkinliklerdir. Sağlık hizmetlerinde bakım alanı hemşirelik eliyle yürütülmektedir. Bakım organizasyonlarının hedeflerine ulaşabilmesi, olumlu hasta çıktıları ve sağlıklı iş ortamlarının oluşturulmasında kritik liderler yönetici hemşirelerdir (Gunawan ve Aunguroch, 2017). Hemşirelikte liderlik ve yönetim uygulamaları olumlu hasta sonuçlarına etki etmekte (Wong ve diğerleri, 2013, s.720) ve sağlık bakım hizmeti sunan kuruluşların performansını iyileştirmektedir (Lega ve diğerleri, 2013, s.49). Yetkin hemşire yönetimi ile hasta bakımının kalitesi ve çalışanların morali artmakta, devir oranları azalmakta ve olumlu bir işyeri kültürü geliştirilmektedir (Nurmeksela ve diğerleri, 2021). Bir çalışmada planlama, iletişim ve liderlik gibi yetkinliklerin, hasta memnuniyeti ve hemşirelerin iş tatminini artırdığı ve mortalite, reçete hataları ve hastane enfeksiyonlarını azalttığı bildirilmiştir (Wong ve diğerleri, 2013, s.721). Yapılan çalışmalar incelendiğinde yönetici hemşire yetkinlikleri personel görevlendirmeleri, personel geliştirme ve yetkilendirme, çatışma çözümü, operasyonel süreçlerin yönetimi, iletişim, ekip çalışması, insani ilişkiler, liderlik, mali yetkinlikler, kaynakların dağıtımı, rol model olma, karar verme, etik ilkeler olarak özetlenmiştir (Baxter ve Warshawsky, 2014; Karathanasi ve diğerleri, 2014; Ma ve diğerleri, 2020). 2021 yılında yapılan bir kapsam belirleme incelemesinde en çok atf yapılan yönetici hemşire yetkinlikleri iletişim, finans, değişim yönetimi, çatışma yönetimi, motivasyon ve liderlik olarak belirtilmiştir (González-García ve diğerleri, 2021).

Karar vericiler ve araştırmacılar hemşirelerin yönetsel yetkinliklerini çağın gerektirdiği şekilde belirlemek ve geliştirmek için çaba göstermektedir (Chen ve diğerleri, 2022). Literatür incelendiğinde yönetici hemşirelerin yönetsel yetkinliklerine ilişkin nicel ve nitel tasarımda çalışmalara rastlanmıştır (Al Thobaity ve diğerleri, 2017; Baxter ve Warshawsky, 2014; Ben Natan ve Har Noy, 2016; Chase, 1994; Gunawan ve Aunguroch, 2017; Gunawan ve diğerleri, 2022; Karathanasi ve diğerleri, 2014; Ma ve diğerleri, 2020). Ancak bu yetkinlikleri geleceğin yöneticileri olan üniversite öğrencileri perspektifinden inceleyen çalışmalara ulaşamamıştır. Gelecekte yönetim alanında yetkin, bakım sisteminin başarısına katkı sağlayacak yönetici hemşirelerin yetişmesi için alanda gözlemlediği yönetsel yetkinlikleri üniversite sıralarında öğrendiği akademik bilgi birikimi çerçevesinde değerlendirebilen, analitik düşünebilen öğrencilerin değerlendirmeleri oldukça önemlidir. Geleceğin yönetici hemşire adaylarının yönetici yetkinliklerine ilişkin farkındalıklarını, tutumlarını, inançlarını ve bunların sağlık bakım alanındaki uygulamalarını inceleyen araştırmalar alan için değerli katkılar oluşturacak, geleceğin sağlık bakım hizmeti yönetim anlayışını şimdiden belirleyerek proaktif girişimlerin yapılmasını sağlayacaktır. Bu çalışmada önceki nicel ve nitel tasarımdaki çalışmalardan farklı olarak öznel ifadelerin faktör analizine dayanan Q metodolojisi kullanılmıştır. Q metodolojisi, duygular, değerler, tutumlar ve inançları sistematik biçimde ölçen, öznel veriler yoluyla nesnel sonuçlara ulaşmaya imkan sağlayan, farklı algıları keşfetme ve tanımlama olanağı sunan bir yöntem olduğu için seçilmiştir (Gao ve Soranzo, 2020; Sist ve diğerleri, 2024; Yeun, 2021). Hemşirelikle ilgili problemlerin incelenmesinde etkili bir potansiyeli bulunmaktadır (Lim ve diğerleri, 2021). Bu çalışmada; öğrencilerin yönetici hemşirelerin yönetsel yetkinliklerine bakış açıları sistematik bir yol kullanılarak incelenmiştir.

Amaç; yönetim dersi alan öğrencilerin yönetici hemşirelerin yönetimsel yetkinliklerine bakış açılarını sistematik bir yol kullanarak araştırmaktır.

1. Literatür Taraması

1.1. Yönetimsel yetkinlikler

Yetkinlik kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu yetkinlik kavramını, "yetkin olma durumu, mükemmeliyet, olgunluk ve kemal" olarak tanımlamıştır. Parry (1998, s.60) yetkinliği "işin büyük bir kısmını etkileyen ilgili bilgi, tutum ve becerilerin bir kümesi" olarak tanımlamıştır. Parry (1998)'ye göre yetkinlik performansla ilgilidir, ölçülebilir ve geliştirilebilir. Ellström (1992) ise belirli bir durumda görev özelliklerini yerine getirebilme ve kendi çalışma şeklini değerlendirme, eleştirel analiz ve değerlendirme yeteneği olarak tanımlamıştır.

Yönetimsel yetkinlik ise "yöneticilerin özel, gözlemlenebilir ve doğrulanabilir olan davranışsal özelliklerini veya yetkinliklerini tanımlamak ve geliştirmektir" (Çetinkaya ve Özutku, 2012, s.144). Yetkinlik ve yönetimsel yetkinlik tanımlamaları incelendiğinde performans, ölçüm ve değerlendirme kavramlarının ortak nokta olduğu görülmektedir. Bu durumda yönetimsel yetkinliklerin değerlendirilebilmesi için öncelikle yönetimsel yetkinliklerin tanımlanması gerekmektedir.

Yönetici hemşirelerde yetkinlik kavramı ise bilgi, tutum ve becerilerin planlama, örgütlenme, yöneltme, eşgüdümleme ve değerlendirme gibi yönetim fonksiyonlarına uygun olarak sergilenmesidir. Bu fonksiyonlar genel yetkinlik tanımlamalarında olduğu gibi davranış olarak gözlemlenebilir ve ölçülebilir (Gunawan ve diğerleri, 2020). Yönetici hemşire seçiminde, yönlendirmede ve eğitmede yönetimsel yetkinlikler önemli bir kaynak olarak kullanılabilir (Meadows ve Dwyer, 2015). Yönetimde yeterlilik eğitimi, hemşirelik uygulamalarına ek olarak iş yönetimi, yapay zeka ve teknoloji vb. gibi pek çok farklı özelliği de içermelidir (Baxter ve Warshawsky, 2014). Ancak hemşirelik alanında yetkinlik kavramına ilişkin çalışmalar incelendiğinde hemşirelerin klinik alanda yetkinliklerinin araştırıldığı görülmüş (Çakır ve diğerleri, 2008; Karahan ve diğerleri, 2012; Karahan ve Kav, 2018; Klein ve Fowles, 2009; Meretoja ve Leino-Kilpi, 2003; Rosenfeld ve diğerleri, 2012; Saygılı ve diğerleri, 2020; Sezer ve diğerleri, 2015; Takase ve Teraoka, 2011) olup, yönetici hemşire yetkinlikleri çalışmaları ise afet hemşireliği, geriatri hemşireliği ve askeri hemşirelik yönetimi yetkinlikleri ile sınırlı kalmıştır (Al Thobaity ve diğerleri, 2017; Ben Natan ve Har Noy, 2016; Gunawan ve Aunguroch, 2017; Ma ve diğerleri, 2020). Klinik ortamda güçlü pek çok hemşirenin yönetici hemşireliğe terfi ettiğinde yönetici sorumluluklarına karşı hazırlıklı olmadıkları bildirilmiştir (Baxter ve Warshawsky, 2014). Ayrıca Amerikan Hemşire Liderleri Örgütü, iyi ilişkiler kurma ve sürdürme yeteneği, iletişim, liderlik, sağlık ortamı ve klinik ilkeler hakkında bilgi, profesyonellik, iş becerileri ve stratejik liderlik gibi yetkinlikleri geliştirilmesi gereken yetkinlikler olarak ifade etmiştir (Filomeno ve diğerleri, 2024).

Warshawsky ve diğerleri (2020), yönetici hemşirelerin yönetim alanında yetkin olma kapasitesini, sağlık kuruluşlarında başarı sağlamak için ana strateji olarak ifade etmektedir. Çünkü yönetici hemşirelerin görevleri sadece klinik liderlik ve yönetimle sınırlı değildir (Ofei ve diğerleri, 2020). Yönetici hemşireler, bakım hizmetinin stratejik vizyonunu, değerlerini ve hedeflerini de aktarmakla, kaynakları yönetmekle, sunulan hizmetleri planlamakla ve katkıda

yöntemlerini kapsamaktadır (Aydoğan ve diğerleri, 2022). Q metodolojisinin nicel yönü ölçek geliştirme sürecinde uygulanan açımlayıcı faktör analizine (AFA) benzemektedir. AFA' da uygulanan temel bileşenler analizi ölçek geliştirme sürecinde ilgili maddeleri birlikte gruplamaktadır. Bu yöntemde ise benzer fikirlere sahip katılımcılar gruplanmaktadır (Yenen ve Yöntem, 2020). Yöntemin amacı katılımcıların öznel yorumlarını ve iç referans çerçevelerini ortaya çıkarmaktır (Ramlo, 2021). Ayrıca katılımcıların ortak fikirleri de ortaya çıkmaktadır (Aydoğan ve Jencius, 2023). Bu çalışmada yönetim dersi alan öğrencilerin yönetici hemşirelerin yönetmel yetkinliklerine dair öznel yorumları ve iç referansları ortaya çıkarılmak istenmiştir.

2.1. Söylem alanının geliştirilmesi (Q seti oluşturma)

Q metodolojisinin birinci aşaması; araştırılacak konuyla ilişkili olması muhtemel bir dizi ifadenin oluşturulmasıdır. Bu ifade setine söylem alanı denir. Araştırmacılar söylem alanını konuya ilişkin literatür taraması yaparak, kendi kişisel deneyimlerini kullanarak, popüler kültür materyallerini kullanarak oluşturabilmektedir (Brown, 1980). Bu çalışmada kullanılacak söylem alanını oluşturmak için literatür taraması yapılmıştır. Yapılan bir literatür taramasında yönetici hemşire yetkinlikleri personel görevlendirmeleri, personel geliştirme ve yetkilendirme, çatışma çözümü, operasyonel süreçlerin yönetimi, iletişim, ekip çalışması, insani ilişkiler, liderlik, mali yetkinlikler, kaynakların dağıtımı, rol model olma, karar verme, etik ilkeler olarak özetlenmiştir (Al Thobaity ve diğerleri, 2017; Baxter ve Warshawsky, 2014; Ben Natan ve Har Noy, 2016; Chase, 1994; Gunawan ve Aunguroch, 2017; Gunawan ve diğerleri, 2022; Karathanasi ve diğerleri, 2014; Ma ve diğerleri, 2020). Ek olarak yönetici hemşire yetkinliği olması muhtemel ifadeler de söylem alanına eklenmiştir. Söylem alanına dahil edilen ifadelerin içeriği, çalışmayla ilgisi ve anlaşılabilirliğini belirlemek amacıyla alanında yetkin yönetici ve akademisyenlerden oluşan beş kişilik bir grubun görüşleri alınarak 48 ifade ile söylem alanı oluşturulmuştur (Tablo 1).

Tablo 1. 48 Maddelik Q Örneği (Söylem Alanı)

No	SÖYLEM ALANI (Q SETİ) (YÖNETSEL YETKİNLİKLER LİSTESİ)
1	Başarı odaklı olma
2	Krizle başa çıkma
3	Düzenli, planlı ve kaliteli çalışma
4	İş stresi ile başa çıkma
5	Araştırmacı ve yenilikçi olma
6	Adil davranma
7	Değişime öncülük etme
8	Güncel yönetim literatürünü takip etme
9	İnisiyatif alma
10	Yüksek performansı ödüllendirme
11	Kişiler arası ilişki kurma becerisi
12	Eleştirel düşünme
13	Hasta odaklı olma
14	Yönetmel kararlar verebilme
15	Etkileme gücü
16	Doğrudan hasta bakımına katılma
17	Örgüt hedeflerinin farkında olma
18	Sağlık ve güvenlik mevzuat gereklilikleri hakkında bilgi sahibi olma
19	Personel gelişimine yardımcı olma
20	Personel savunuculuğu
21	Kişisel olarak güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olma
22	Pozisyon gücünü kullanma
23	Problem çözme
24	Takım çalışması ve işbirliğine yatkınlık
25	Analitik düşünme
26	Kavramsal düşünme
27	Yönetmel uzmanlık
28	Finansal yönetim
29	Kendine güven
30	Esneklik ve uyum sağlama yeteneği
31	Örgüte bağlılık
32	Malzeme ve stok yönetimi
33	Hedef belirleme becerisi
34	Kararlı olma
35	Vizyon sahibi olma
36	Organize etme
37	Zamanı iyi yönetme
38	İnsan odaklı olma
39	Kontrol etme
40	Motive etme
41	Stratejik düşünme yeteneği
42	Planlama
43	Yaratıcılık
44	Güvenilir olma
45	Liderlik becerisi
46	Çatışma yönetimi becerisi
47	Bilgi yönetimi ve teknolojiyi kullanma
48	Empati kurabilme

2.2. Katılımcılar

Q metodolojisinde öznel görüşler, fikir birliğine varma ve kesin sonuçlar elde etme amacı olduğu için küçük örneklem gruplarıyla çalışılması (Watts ve Stenner, 2023), katılımcı sayısının söylem alanındaki ifade sayısından az olması önerilmektedir (Aydoğan ve diğerleri, 2022). Ayrıca örneklemin farklı bakış açılarını ifade etmesi muhtemel olan ve araştırma konusuyla güçlü bir şekilde ilgilenen katılımcılardan seçilmesi, farklı ve yaratıcı sonuçlara ulaşmayı sağlayabilecektir (Karasu ve Peker, 2019). Bu amaçla bu çalışmanın katılımcı grubu bir kamu üniversitesinin sağlık bilimleri fakültesinde hem 3. hem de 4.sınıfta yönetim dersi alan 17 lisans öğrencisinden oluşmuştur. Araştırmaya dahil olma kriterleri sağlık bilimleri fakültesi öğrencisi olmak ve hem 3. hem de 4.sınıfta yönetim dersi almış olmaktır. Dışlanma kriterleri ise araştırmaya katılma kriterlerini sağlamamak ve araştırma formlarını eksik doldurmaktır. Dahil olma kriterlerini sağlayan tüm katılımcılar çalışmaya katılmaya gönüllü olmuştur. Çalışma öncesinde katılımcılara aydınlatılmış onam imzalatılmıştır.

2.3. Veri toplama

Araştırmacı ve katılımcılar 29 Nisan-9 Mayıs 2025 tarihleri arasında veri toplamak amacıyla yüz yüze üç toplantıda bir araya gelmiştir. İlk toplantıda 13, ikinci toplantıda iki ve üçüncü toplantıda iki katılımcıdan veri toplanmıştır. Bu toplantılar 60' ar dakika sürmüştür. Toplantılarda öncelikle katılımcılara çalışmanın önemi ve amacı hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra söylem alanı tanıtılmış ve ifadeleri "Katılıyorum", "Nötr" ve "Katılmıyorum" olarak gruplamaları istenmiştir. Gruplama sonrasında ifadeleri Şekil 1' de verilen Q dağıtım matrisine nasıl yerleştirecekleri konusunda bilgilendirme yapılmış ve katılımcılar ifadeleri matrise yerleştirmiştir. Son olarak yarı yapılandırılmış nitel görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları aşağıda verilmiştir:

- 1.Lütfen +4 olarak derecelendirdiğiniz öğeleri neden seçtiğinizi açıklayınız.
- 2.Lütfen -4 olarak derecelendirdiğiniz öğeleri neden seçtiğinizi açıklayınız.
- 3.48 ifadeden herhangi biri için ek görüşünüz var mıdır?
- 4.48 ifadeye ek olarak size göre farklı yönetici yetkinlikleri var mıdır?

2.4. Etik hususlar

Çalışmaya başlamadan önce çalışmanın yapıldığı kamu üniversitesinin Etik Kurullar Koordinatörlüğü'nden 16.04.2025 tarih ve 2025/103 sayısıyla etik kurul izni alınmıştır. Çalışmanın yapıldığı kamu üniversitesinden 28.04.2025 tarih ve 2500028665 sayısıyla yazılı kurum izni alınmıştır.

2.5. Verilerin analizi

Veriler Q metodolojisi için tasarlanmış olan KEN Q 2.0.1 Analysis kullanılarak analiz edilmiştir (Banasick, 2023). Veriler toplandıktan sonra öncelikle Excel listesine giriş yapılmıştır. Sonrasında programa aktarılmıştır. Q metodolojisi veri analizi korelasyon ve faktör analizi aşamalarından oluşmaktadır (Aydoğan ve İzmir, 2024).

3. Bulgular

Katılımcılar 9 kadın ve 8 erkekten oluşmakta olup, yaş ortalaması 22,64'tür. Veri analizi

sonucunda temel bileşenler analizi sekiz faktör tanımlamıştır. KEN Q 2.0.1 Analysis hangi katılımcının hangi faktörde yer aldığını yanına "flagged" ibaresi ekleyerek işaretlemektedir. Sekiz faktör toplam varyansın %76'sını açıklamıştır. Bu faktörler için açıklanan varyans sırasıyla %11,%12,%12, %7, %8, %9, %10 ve %7' dir. Faktör 1,2,3,6 ve 7' ye iki, Faktör 4,5 ve 8'e bir katılımcı yüklenmiştir. Dört katılımcı faktör yük değerlerine göre tek bir faktör tarafından tanımlanmamıştır (Tablo 2). Her bir faktörün derinlemesine incelenmesi, yorumlanması ve adlandırılması için KEN Q 2.0.1 Analysis çıktı dosyası sonuçları ve katılımcıların nitel görüşmelerinden elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Faktör dağılımları ve işaretli Q sıralamaları

Katılımcı No	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7	Faktör 8
1	0,568	0,041	0,226	-0,332	0,459	-0,086	0,120	0,272
2	0,052	-0,070	0,051	0,145	-0,005	0,101	0,059	0,902Flagged
3	0,027	0,076	0,187	-0,085	0,085	0,828Flagged	0,030	0,190
4	0,314	-0,198	0,204	0,175	0,065	-0,047	0,765Flagged	0,167
5	-0,042	0,84Flagged	0,103	0,181	-0,159	-0,065	0,042	-0,040
6	0,632Flagged	-0,026	0,276	0,118	0,106	0,281	0,065	0,038
7	-0,023	0,095	0,760Flagged	0,234	-0,144	0,062	0,279	-0,245
8	0,092	-0,001	0,086	0,131	0,896Flagged	0,038	0,170	-0,023
9	0,395	0,113	-0,012	0,127	-0,160	0,623Flagged	0,276	-0,174
10	-0,132	0,735Flagged	-0,271	0,071	0,196	0,325	-0,123	-0,117
11	0,142	0,268	0,099	0,778Flagged	0,137	-0,058	0,080	0,273
12	0,233	0,027	0,723Flagged	-0,0131	0,162	0,024	-0,096	0,282
13	0,059	0,587	0,064	-0,498	-0,007	-0,067	0,453	0,145
14	0,274	0,540	0,440	0,032	0,104	0,138	-0,008	-0,019
15	0,869Flagged	-0,007	-0,067	0,060	0,001	0,002	0,140	0,012
16	0,050	0,163	0,007	-0,106	0,216	0,263	0,838Flagged	-0,060
17	-0,100	-0,102	0,616	-0,272	0,312	0,382	0,172	0,129
Açıklanan Varyans (%)	11	12	12	7	8	9	10	7

3.1. Faktör 1-Yönelme

Faktör 1 katılımcıları adil davranma (6, +4), kişiler arası ilişki kurma becerisi (11, +4), motive etme (40, +3) takım çalışması ve işbirliğine yatkınlık (11, +2), liderlik becerisi (45 +1) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Bu faktördeki katılımcılar yönetsel yetkinlikleri yönetim sürecinin yöneltme/yön verme/yürütme basamağındaki faaliyetlere dikkat çekerek vurgulamıştır. Yönelme/yön verme/yürütme basamağında daha önceden planlanan ve örgütlenen yapı harekete geçirilir (Çiçin, 2024). Yönetici, örgütü amaçlarına ulaştırabilmek için liderlik eder, çalışanlarının motivasyonunu sağlar, iş birliği ve takım ruhu yaratır, etkili iletişim becerilerini kullanarak yapıyı ayakta tutar (Tatar Baykal ve Ercan Türkmen, 2023). Ek olarak Faktör 1 (yönelme) katılımcılarından biri sıralamalar sonrasında yapılan nitel görüşmede "yöneticinin en önemli yetkinliğinin yapıyı harekete geçirme olduğunu düşünüyorum" şeklinde bir ifade kullanarak faktör isimlendirmesini desteklemiştir.

3.2. Faktör 2-Girişimci yönetim

Faktör 2 katılımcıları etkileme gücü (15, +4), örgüt hedeflerinin farkında olma (17, +3, +4), yönetsel kararlar verebilme (14, +3, +4), değişime öncülük etme (5, +2, +3), araştırmacı ve yenilikçi olma (7 +2, +3) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Bu faktördeki katılımcılar daha çok örgütün bugününün farkında olarak geleceğe taşınmasını destekleyecek yeterlilikler çerçevesinde görüş bildirmiştir. Bu yeterlilikler daha çok proaktivite, risk alma ve yenilikçilik anlayışıyla hızlı, kaliteli, verimli ve etkin hizmet çıktılarını elde etmeyi amaçlayan girişimci yönetim kavramına benzetilmiştir (Atmaca ve Geylani, 2020). Bu bağlamda Faktör 2 girişimci yönetim olarak adlandırılmıştır. Ek olarak Faktör 2 (girişimci yönetim) katılımcılarından biri sıralamalar sonrasında yapılan nitel görüşmede "yönetici geleceği bugünden tahmin ederek örgütünü hazırlamalıdır" şeklinde bir ifade kullanarak faktöre katkıda bulunmuştur.

3.3. Faktör 3-İş taleplerine cevap verme

Faktör 3 katılımcıları krizle başa çıkma (2, +3, +4), sağlık ve güvenlik mevzuat gereklilikleri hakkında bilgi sahibi olma (18,+2, +3), iş stresi ile başa çıkma (4, +1) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Bu faktörün katılımcıları daha çok iş talepleri doğrultusunda görüş bildirmiştir. İş stresini arttıran, görevlerin fiziksel veya psikolojik, (bilişsel ve duygusal) çaba gerektiren ve bundan dolayı fiziksel veya psikolojik maliyetlerle ilgili olan yönlerini kapsayan, zararlı etkileri olan risk faktörleri bulunmaktadır. Bu risk faktörleri iş talepleri olarak adlandırılmaktadır (Bakker ve Demerouti 2007; Demerouti ve Bakker 2011; Meirun ve diğerleri, 2020). Ek olarak Faktör 3 (iş taleplerine cevap verme) katılımcılarından biri sıralamalar sonrasında yapılan nitel görüşmede "yönetici zor durumlarla başa çıkmalıdır" şeklinde bir ifade kullanarak faktöre katkıda bulunmuştur.

3.4. Faktör 4-Bakımın yönetimi

Faktör 4'e tek katılımcı yüklenmiştir. Bu katılımcı hasta odaklı olma (13, +4), doğrudan hasta bakımına katılma (16, +4), başarı odaklı olma (1, +4), güncel yönetim literatürünü takip etme (8, +4), insan odaklı olma (38, +3) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Hemşirelerin geleneksel bakım verici rollerine ek olarak çağdaş rolleri de tanımlanmıştır. Bunlardan biri olan yönetici rol; hasta bakımı, eğitim faaliyetleri, iletişim ve klinik işleyişin yönetimini kapsamaktadır (Uzun, 2023). Görüldüğü üzere hemşirenin yönetici rolü hasta bakımını da kapsamaktadır(Çiftçioğlu Yalçın ve diğerleri, 2023). Yönetici hemşirelerin hasta

bakımını yönetirken güncel bilgilerden faydalanması bir gerekliliktir (Üner ve Baykal, 2024). Ek olarak Faktör 4 (bakımın yönetimi) katılımcısı sıralamalar sonrasında yapılan nitel görüşmede "yönetici hemşire hasta bakımını yönetir" şeklinde bir ifade kullanarak faktöre katkıda bulunmuştur.

3.5. Faktör 5-Temel yönetim becerileri

Faktör 5'e tek katılımcı yüklenmiştir. Bu katılımcı inisiyatif alma (9, +4), yönetsel uzmanlık (27, +4), kendine güven (29, +4), organize etme (36, +4) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Yönetim becerileri inisiyatif alma, sorumluluk alma, teknik, nitelik ve diğer beceriler şeklinde belirtilmektedir (Koyuncu ve Kazak, 2023). Bu faktöre yüklenen katılımcının önceliklendirdiği yetkinlikler yönetim becerileri ile eşleştirilmiş ve faktör 5 temel yönetim becerileri olarak adlandırılmıştır.

3.6. Faktör 6-Düşünme becerileri

Faktör 6 katılımcıları hedef belirleme becerisi (33, +2, +3), stratejik düşünme yeteneği (41, +2, +3), eleştirel düşünme (12, +1, +3), kişisel olarak güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olma (21, +1, +2) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Kendini tanıma becerilerine sahip olma, düşünme, sorgulama, araştırma, akılcı kararlar alma ve eleştirel düşünme gibi özellikler her kademedeki çalışanlardan beklenen önemli özelliklerdir (Erkuş ve Bahçecik, 2015). Bu özellikler örgütsel ya da bireysel amaçlara ulaşmada kullanılabilir. "Önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için izlenen yol ve uygulanan yöntem strateji" denir (Biçer, 2018, s.408). Stratejiyi belirlemek için stratejik düşünülmesi gerekmektedir. Stratejik düşünme, yöneticinin bireysel faaliyetleriyle örgütsel düzeyde değişikliklere ve kurumsal strateji değişikliğine yol açacak şekilde düşünmesidir (Dönmez ve Yıldırım, 2024). Faktör 6'ya yüklenen katılımcıların önceliklendirdiği yetkinlikler düşünme becerileri ile eşleştirilmiş ve Faktör 6 düşünme becerileri olarak adlandırılmıştır.

3.7. Faktör 7-Personeli destekleme

Faktör 7 katılımcıları personel gelişimine yardımcı olma (19, +2, +3), personel savunuculuğu (20, +2, +2), güvenilir olma (44, +1, +3), empati kurabilme (48, +1, +2) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Yönetici desteği, çalışanların yöneticilerinden görevleriyle ilgili her konuda yardım ve destek görme seviyelerine ilişkin algılarıdır (Arslan, 2019). Personelin gelişimini destekleme, personeli savunma, personelin güvenini kazanma ve empati kurabilme yönetici desteği kavramı altında değerlendirilmiş ve Faktör 7 personeli destekleme olarak adlandırılmıştır.

3.8. Faktör 8-Maddi kaynak yönetimi

Faktör 8'e tek katılımcı yüklenmiştir. Bu katılımcı malzeme ve stok yönetimi (32, +4), finansal yönetim (28, +4), bilgi yönetimi ve teknolojiyi kullanma (47, +4) gibi yönetsel yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Para, malzeme, teknoloji ve donanım örgütün maddi kaynakları olarak belirtilmekte olup yönetimin birincil işlevi olan planlama aşamasında bu unsurların temin

edilmesi önem taşımaktadır (Alan ve diğerleri, 2023). Bu kapsamda Faktör 8' de önceliklendirilen Q ifadeleri maddi kaynak yönetimi adı altında kavramsallaştırılmıştır.

3.9. Faktörler arasındaki korelasyon

Çalışmada faktörler arası korelasyon Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3. Faktörler arasındaki korelasyon

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Yöneltilme	-							
2. Girişimci yönetim	-0,054	-						
3. İş taleplerine cevap verme	0,174	0,052	-					
4. Bakımın yönetimi	0,190	0,271	0,219	-				
5. Temel yönetim becerileri	0,170	-0,019	0,156	0,167	-			
6. Düşünme becerileri	0,231	0,119	0,247	0,088	0,100	-		
7. Personeli destekleme	0,307	-0,001	0,235	0,120	0,299	0,281	-	
8. Kaynak yönetimi	0,124	-0,094	0,094	0,222	0,096	0,131	0,106	-

Korelasyonlar düşük (örn: 0,124) ve orta (örn: 0,307) olarak bulunmuştur. Q metodolojisinde faktörler arasında korelasyonun düşük olması iki faktör arasında daha az bakış açısının paylaşıldığını, yüksek korelasyonlar ise daha fazla bakış açısı paylaşımını temsil etmektedir (Ramlo, 2021). Personeli destekleme ve yöneltilme boyutları arasında orta düzeyde korelasyon bulunmuştur ($r=0,307$). Diğer çeşitli boyutlar arasında düşük düzeyde korelasyon olduğu bulunmuştur ($r<0,300$).

Yapılan nitel görüşmelerde katılımcılar söylem alanında (Q setinde) bulunan yönetici yetkinliklerine ek olarak; profesyonellik, yetki, sorumluluk ve görevlerini bilme, sorumluluk sahibi olma, güler yüzlü olma, etkili iletişim, dinleme becerisi, anlama ve kavrama, etik kurallara göre hareket etme bilinci, eleştiriye açık olma, tecrübe, yabancı dil bilme, önyargılı olmama ve gerçekçi olma özelliklerinin de yönetici yetkinlikleri arasında olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Sonuç

Bu çalışma yönetim dersi alan öğrencilerin, yönetici hemşirelerin yönetmel yetkinliklerine bakış açılarını ortaya çıkarmaya odaklanmıştır. Literatürde yönetici yetkinliklerini inceleyen pek çok çalışma olsa da bu çalışma, yetkinlikleri geleceğin yönetici adayları üniversite öğrencilerinin bakış açılarıyla ortaya çıkarması yönüyle diğerlerinden farklıdır. Öğrencilerin önceliklendirdiği yönetici yetkinliklerine ilişkin öznel bakış açılarını ortaya çıkarmak için çalışmada Q metodolojisi kullanılmış, veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Öncelikle literatür taraması ve uzman görüşleri doğrultusunda 48 adet yetkinlik belirlenmiştir. Öğrencilerin Q sıralamaları sonucunda sekiz farklı bakış açısı ortaya çıkarılmıştır. Bu bakış açıları baskın fikirleri ifade etmiş ve öğrencilerin yönetici yetkinliklerine ilişkin kişisel ve mesleki görüşlerini yansıtmıştır. Önceki pek çok çalışmada yöneticilerin yetkinlikleri ifade edilmiştir. Üniversite öğrencileri yöneticilerin; yöneltme becerisine sahip, girişimci, iş taleplerine cevap veren, bakımı iyi yöneten, temel yönetim becerilerine hakim, düşünme becerileri kuvvetli, personeli destekleyen ve maddi kaynakları iyi yöneten kişiler olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ek olarak profesyonellik, yetki, sorumluluk ve görevlerini bilme, sorumluluk sahibi olma, güler yüzlü olma, etkili iletişim, dinleme becerisi, anlama ve kavrama, etik kurallara göre hareket etme bilinci, eleştiriye açık olma, tecrübe, yabancı dil bilme, önyargılı olmama ve gerçekçi olma özellikleri de öğrencilerin nitel görüşmelerde ifade ettikleri yönetici yetkinlikleridir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde yönetici hemşire yetkinlikleri personel görevlendirmeleri, personel geliştirme ve yetkilendirme, çatışma çözümü, operasyonel süreçlerin yönetimi, iletişim, ekip çalışması, insani ilişkiler, liderlik, mali yetkinlikler, kaynakların dağıtımı, rol model olma, karar verme, etik ilkeler olarak özetlenmiştir (Baxter ve Warshawsky, 2014; Karathanasi ve diğerleri, 2014; Ma ve diğerleri, 2020). 2021 yılında yapılan bir kapsam belirleme incelemesinde en çok atıf yapılan yönetici hemşire yetkinlikleri iletişim, finans, değişim yönetimi, çatışma yönetimi, motivasyon ve liderlik olarak belirtilmiştir (González-García ve diğerleri, 2021). Literatür ve çalışma sonuçları karşılaştırıldığında bazı benzerlikler dikkat çekmektedir. Öğrenciler 48 madde içerisinde temel yönetim becerileri, bakım yönetimi ve maddi kaynak yönetimi gibi geleneksel yönetim anlayışına ilişkin yetkinlikleri önceliklendirmiştir. Ancak faktörlere yüklenen öğrenci sayılarına bakıldığında bu faktörlerin diğerlerine göre daha geride kaldığı görülmektedir. Literatürde belirtilen geleneksel yönetim anlayışına ait personel görevlendirmesi, çatışma çözümü vb. gibi yetkinliklerin bu çalışmada daha geri planda kaldığı görülmektedir.

Personeli destekleme ve yöneltme boyutlarının orta derecede ilişkili olduğu bulunmuştur. Yöneltme; örgütlenmiş yapıyı harekete geçiren bir yönetim fonksiyonudur (Çiçin, 2024). Yöneltmede önderlik, iletişim, güdüleme gibi çalışanların verimli çalışmasını sağlayacak yönetim becerilerinin sergilenmesi gerekmektedir (Alan ve diğerleri, 2022, s.51). Personel desteği de yine çalışanları harekete geçiren ve verimliliği artıracak yetkinlikler arasında bulunacağı için personeli destekleme ve yöneltme boyutlarının ilişkili olması beklenen bir sonuçtur.

Öğrencilerin yaş ortalamasının 22,64 olduğu göz önüne alındığında henüz çok genç olmalarına rağmen çağın gerektirdiği teknoloji ve bilgi yönetimini daha az önceliklendirmeleri beklenmeyen bir sonuçtur. Bu durum öğrencilerin katıldıkları uygulamalar sırasında

gözlemledikleri yönetici hemşire özelliklerinin bu yönde olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca üniversite eğitimleri sırasında almış oldukları yönetime ilişkin derslerin de öğrencilerin görüşlerini şekillendirebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda üniversitede verilen yönetim dersi içeriklerinin öğrenci ihtiyaçları ve çağın gerekliliklerinin sentezi ile revize edilmesi önerilmektedir. Gelecekteki çalışmalar gençlerin geleneksel yönetim anlayışına bakış açılarını ya da çağdaş ve çağdaş sonrası yönetim anlayışını ne kadar benimsediklerini araştırabilir. Ayrıca güçlü değerlendirmelerin yapılabilmesi amacıyla çalışmaya yönetim dersi almış öğrenciler dahil edilmiştir. Gelecekte yönetim eğitimi alan ve almayan öğrencilerin yetkinlik önceliklendirmelerine ilişkin çalışmalar yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir, farklı perspektifler yakalanabilir.

Literatür taramalarında çok sayıda yetkinlik listelenmesine rağmen yöneticilerin bunların hepsine sahip olması pek mümkün görünmemektedir. Çalışma sonucunda belirlenen temel yetkinlikler, yönetici hemşirelerin sahip olması gereken asgari nitelikleri temsil etmektedir. Hemşireler için alt yönetim kademelerinden itibaren çalışmaya başlamadan önce öğrenme ve mesleki gelişim için bir sistematik oluşturulabilir ve bu sistematığın başlangıç noktası çalışma sonucunda ulaşılan sekiz temel yetkinlik olabilir. Önceliklendirilen yetkinliklerin belirlenmesi geleceğin yönetici kadrolarını şekillendirmede yön verici olabilir. En çok önceliklendirilen yönetici hemşire yetkinlikleri referans alınarak yönetici hemşire seçimi bu yetkinliklerin varlığı ve gelişim seviyelerine göre yapılabilir. Bu uygulama ile yönetici kadrolarına en uygun adayların seçilmesi sağlanacaktır. Ayrıca sağlık bakım hizmeti sunan kuruluşların hemşire yöneticilerinin yetkinliklerini tüm yönetim kademelerinde artırmak için stratejik planlar yapmaları ve bu planlarda önceliklendirilen ve ek olarak nitel görüşmelerde ifade edilen yetkinliklere yer vermeleri, gelecekte için yararlı bir rehberlik sağlayacaktır. Bugünün öğrencilerinin gelecekte yönetici eğitimi alan, veren, yönetici seçen ve seçilen pozisyonlarında bulunacakları düşünüldüğünde, onların perspektifiyle belirlenen yetkinlikler gelecek için belirleyici olacaktır. Belirlenen yetkinlikler, mevcut yönetici hemşirelerin çalışma hayatı için de gerekli bilgi bütünü oluşturmaktadır.

Bu çalışma bazı kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. Bunlardan birincisi söylem alanının (Yönetimsel Yetkinlikler Listesi) literatürden alınması ve uzman görüşüyle kontrol edilen ifadelerden oluşmasıdır. Öğrenciler sadece söylem alanında bulunan ifadeleri önceliklendirmişlerdir. Bu kısıtı bertaraf etmek amacıyla Q sıralama sonunda nitel görüşmeler yapılarak öğrencilerin kendi ifadelerini de eklemeleri sağlanmıştır. İkincisi katılımcılar Q sıralama ile veri toplama yöntemi ile ilk kez karşılaşmışlardır. Yöntemle ilgili açıklama yapılmış olmasına rağmen sıralamada hata yapma olasılığı mevcuttur. Üçüncüsü ise bu perspektif araştırmaya katılan öğrenci grubundan türetilmiştir. Başka bir öğrenci grubu farklı bir kombinasyon üretebilir. Dolayısıyla çalışma sonuçları genellenemez. Dördüncü kısıt; çağın getirdikleri ile personel gereklilikleri değişeceğinden zaman geçtikçe beklenen yönetimsel yetkinlikler değişebilir. Bu yüzden çalışma sonucunda belirlenen yetkinlikler çalışmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

Kaynakça

- Al Thobaiti, A., Plummer, V., & Williams, B. (2017). What are the most common domains of the core competencies of disaster nursing? A scoping review. *International Emergency Nursing*, 31, 64-71. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2016.10.003>
- Alan, H., Özen Bekar, E., & Tatar Baykal, Ü. (2022). Yönetim süreci ve hemşirelik hizmetleri yönetimi. In Ü. Tatar Baykal, Ercan Türkmen, E (Eds.), *Hemşirelikte yönetim* (pp. 33-68). İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık.
- Arslan, V. (2019). Çalışanların yönetici desteği, duygu düzenleme, iş memnuniyeti ve örgütsel performans algıları arasındaki ilişkilerin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 1-25. Erişim adresi: https://www.uysad.com/FileUpload/as907385/File/1-vakkas-arslan_calisanlarin-yoneticisi-destegi-1.pdf
- Atmaca, Y., & Geylani, D. (2020). Girişimci yönetim, girişimci belediyeçilik ve yerel kalkınma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 249-270. <https://doi.org/10.29029/busbed.735405>
- Aydoğan, M., & Jencius, M. (2023). Domestic counseling student viewpoints on their relationships with international classmates: a q methodology study. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 45, 708-727. <https://doi.org/10.1007/s10447-023-09528-x>
- Aydoğan, M., & İzmir, E. (2024). Öğretmen adaylarının kültüre duyarlı eğitime bakış açılarının Q metodolojisi kullanılarak incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(2), 280-290. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1417721>
- Aydoğan, M., Middleton, T. J., & Britton, P. J. (2022). Süpervizyon sürecinde kültürel konulara önyak olmanın önündeki engeller: Bir q metot çalışması. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 47(212), 1-16. <https://research.ebsco.com/c/4tpw7v/viewer/pdf/sysnckp5if#:~:text=DOI%3A%2010.15,11302>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Banasick, S. (2023). Ken-Q Analysis (Version 2.0.1) [Bilgisayar yazılımı]. Erişim adresi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8310377>
- Baxter, C., & Warshawsky, N. (2014). Exploring the acquisition of nurse manager competence. *Nurse Leader*, 12(1), 46-51. <http://dx.doi.org/10.1016/j.mnl.2013.10.008>
- Ben Natan, M., & Har Noy, R. (2016). Required competencies for nurse managers in geriatric care: The viewpoint of staff nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 9(3), 985. Erişim adresi: https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/27_merav_original_9_3.pdf
- Berkhout, J. J., Teunissen, P. W., Helmich, E., van Exel, J., van der Vleuten, C. P., & Jaarsma, D. A. (2017). Patterns in clinical students' self-regulated learning behavior: A Q-methodology study. *Advances in Health Sciences Education*, 22, 105-121. <https://doi.org/10.1007/s10459-016-9687-4>
- Biçer, E. B. (2018). Sağlık kurumları yöneticilerinin stratejik yönetim tekniklerine bakış açılarının ve yaklaşım tarzlarının belirlenmesi: Sivas ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(4), 405-427. <https://doi.org/10.11611/yead.482685>
- Brown, S. R. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. London: Yale University Press.
- Chaaban, Y., Alkhateeb, H., Abu-Tineh, A., & Romanowski, M. (2023a). Exploring teachers' perspectives on career development: Q methodology research. *Teaching and Teacher Education*, 122, 103987. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103987>
- Chaaban, Y., Qadhi, S., Al-Thani, H., Floyd, A., & Du, X. (2023b). Supports and constraints to middle leadership development in higher education: A Q-methodology study. *Educational Management Administration & Leadership*, 53(3), 659-680. <https://doi.org/10.1177/17411432231174092>
- Chen, W., Modanloo, S., Graham, I. D., Hu, J., Lewis, K. B., & Gifford, W. (2022). A mixed-methods systematic review of interventions to improve leadership competencies of managers supervising nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4156-4211. <https://doi.org/10.1111/ionm.13828>
- Clausen, J. M., Borthwick, A. C., & Rutledge, D. (2021). Collaborative research and use of Q methodology to understand technology infusion in teacher preparation. *Educational Technology Research and Development*, 69(3), 1617-1639. <https://doi.org/10.1007/s11423-021-10018-3>

- Connie, B., & Delene, V. (2021). Nursing students' perspective of faculty caring using Duffy's quality caring model: A Q-methodology study. *International Journal of Caring Sciences*, 14(1), 18-28. Erişim adresi: https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/3_barbur_original_14_1.pdf
- Çakır, A., Yıldırım, S., Çırak, S. & Bozkurt, F. (2008, 22-25 Ekim). *Klinik eğitim hemşirelerinin kendi yetkinliklerini değerlendirmesine yönelik bir çalışma* [Bildiri sunumu]. 6. Ulusal Hemşirelik Eğitimi, Nevşehir.
- Çakmak, Z., Kaçar, T., & Akgün, İ. H. (2023). Sosyal bilgiler öğretim programına ilişkin sosyal bilgiler alan eğitimcilerinin görüşleri: Bir q metod analizi. *Van Yüzcü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 666-689. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1290854>
- Çelik Varol, M. (2023). Yeni nesil halkla ilişkiler aracı olarak ünlülerin dijital platform belgeselleri: İletişim akademisyenleri üzerine bir q metod araştırması. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 13(3), 715-730. <https://doi.org/10.7456/tojdoc.1274847>
- Çetinkaya, M., & Özutku, H. (2012). Yönetimsel performans yetkinlik temelli yaklaşım: Türk otomotiv sektöründe bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 142-161. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuisletme/issue/9252/115745>
- Çiçin, F. N. (2024). İşletmelerde yöneltme (yönverme-yürütme) işlevinin temel unsurları. *Eurasian Business & Economics Journal*, 36, 64-78. <https://doi.org/10.17740/eas.econ.2024-V36-05>
- Çiftçioğlu Yalçın, G., Türkmen, E., & Baykal, Ü. (2023). Yönetici hemşire becerilerini değerlendirme ölçeği: Bir ölçek geliştirilme çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 10(3), 378-391. DOI: 10.54304/SHYD.2023.05902
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Dwyer, J., Paskavitz, M., Vriesendorp, S., & Johnson, S. (2006). An urgent call to professionalize leadership and management in health care worldwide. *Management Sciences for Health Occasional Papers*, 4..
- Ellström, P. E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Publica. Retrieved from: <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A532234&dsid=4802>
- Engle, R. L., Lopez, E. R., Gormley, K. E., Chan, J. A., Charns, M. P., & Van Deusen Lukas, C. (2017). What roles do middle managers play in implementation of innovative practices? *Health Care Management Review*, 42(1), 14-27. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000090>
- Erkuş, B., & Bahçecik, N. (2015). Özel hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin ve hemşirelerin eleştirel düşünme düzeyi ve problem çözme becerileri. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 5(1), 1-9. <https://doi.org/10.5455/musbed.20141106035312>
- Eroğlu, F. (2021). Değişimler karşısında yönetici yetersizliği ve yönetim paradoksu. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 690-696. <https://doi.org/10.47097/piar.1012032>
- Filomeno, L., Forte, D., Di Simone, E., Di Muzio, M., Tartaglini, D., & Ivziku, M.L.D. (2024). Systematic review and psychometric properties analysis of first-, middle-, and top-level nurse manager's core competencies instruments. *Journal of Nursing Management*, 2655382, <https://doi.org/10.1155/2024/2655382>
- Fraschini, N., & Park, H. (2021). Anxiety in language teachers: Exploring the variety of perceptions with Q methodology. *Foreign Language Annals*, 54(2), 341-364. <https://doi.org/10.1111/flan.12527>
- Gao, J., & Soranzo, A. (2020). Applying Q-methodology to investigate people's preferences for multivariate stimuli. *Frontiers in Psychology*, 11, 556509. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.556509>
- Gen, S., & Wright, A. C. (2018). Strategies of policy advocacy organizations and their theoretical affinities: evidence from Q-methodology. *Policy Studies Journal*, 46(2), 298-326. <https://doi.org/10.1111/psj.12167>
- Gram-Hanssen, I. (2019). The role of flexibility in enabling transformational social change: Perspectives from an Indigenous community using Q-methodology. *Geoforum*, 100, 10-20. <https://doi.org/10.1007/s10459-016-9687-4>
- Gunawan, J., & Aunguroch, Y. (2017). Managerial competence of first-line nurse managers: A concept analysis. *International Journal Of Nursing Practice*, 23(1), 12502. <https://doi.org/10.1111/ijn.12502>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., McDaniel, A. M., & Liu, Y. (2022). Competence-based human resource management to improve managerial competence of first-line nurse managers: A scale development. *International*

- Journal of Nursing Practice*, 28(1), e12936. <https://doi.org/10.1111/jin.12936>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., McDaniel, A. M., & Marzilli, C. (2020). Managerial competence of first-line nurse managers in public hospitals in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 1017–1025. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S269150>
- González-García, A., Pinto-Carral, A., Pérez-González, S., & Marqués-Sánchez, P. (2021). Nurse managers' competencies: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 29, 1410–1419. <https://doi.org/10.1111/ionm.13380>
- Hackert, M. Q., Brouwer, W. B., Hoefman, R. J., & van Exel, J. (2019). Views of older people in the Netherlands on wellbeing: A Q-methodology study. *Social Science & Medicine*, 240, 112535. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112535>
- Hengeveld, B., Maaskant, J. M., Lindeboom, R., Marshall, A. P., Vermeulen, H., & Eskes, A. M. (2021). Nursing competencies for family-centred care in the hospital setting: A multinational Q- methodology study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1783–1799. <https://doi.org/10.1111/jan.14719>
- Hensel, D., Toronto, C., Lawless, J., & Burgess, J. (2022). A scoping review of Q methodology nursing education studies. *Nurse Education Today*, 109, 105220. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105220>
- Karadaş, A., Duran, S., & Doğu, Ö. (2017). Servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterlik düzeylerinin belirlenmesi: Balıkesir ve Sakarya örnekleri. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 54–64. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinsbd/issue/29058/310827>
- Karahan, A., & Kav, S. (2018). Hemşirelikte mesleki yetkinlik. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(2), 160–168. <https://doi.org/10.31125/hunhemsire.454377>
- Karahan, A., Kılıçarslan Törüner, E., Abbasoğlu, A., & Ceylan, A. (2012). Yeni mezun hemşirelerin hemşirelik becerilerinde yetkinlikleri ile ilgili algıları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 19(1), 62–72. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunhemsire/issue/7852/103356>
- Karathanasi, K., Prezerakos, P., Maria, M., Siskou, O., & Kaitelidou, D. (2014). Operating room nurse manager competencies in Greek hospitals. *Clinical Nursing Studies*, 2(2), 16–29. <http://dx.doi.org/10.5430/cns.v2n2p16>
- Klein, C. J., & Fowles, E. R. (2009). An investigation of nursing competence and the competency outcomes performance assessment curricular approach: Senior students' self-reported perceptions. *Journal of Professional Nursing*, 25(2), 109–121. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2008.08.006>
- Koyuncu, V., & Kazak, E. (2023). Okul müdürlerinin yönetim becerileri ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(3), 1536–1556. <https://doi.org/10.24315/tred.1161437>
- Köse Ünal, A., & Aydoğan, E. (2021). Kamu hastanelerindeki sağlık yöneticilerinin yetkinlikleri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 520–545. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/640>
- Lalleman, P., Smid, G., Lagerwey, M. D., Oldenhof, L., & Schuurmans, M. J. (2015). Nurse middle managers' dispositions of habitus a Bourdieusian analysis of supporting role behaviors in Dutch and American hospitals. *Advances in Nursing Science*, 38(3), 1 – 16. <https://doi.org/10.1097/ANS.0000000000000083>
- Lega, F., Prenestini, A., & Spurgeon, P. (2013). Is management essential to improving the performance and sustainability of health care systems and organizations? A systematic review and a roadmap for future studies. *Value in Health*, 16(1), 46–51. <https://doi.org/10.1016/j.jval.2012.10.004>
- Li, T., Petrini, M. A., & Stone, T. E. (2018). Baccalaureate nursing students' perspectives of peer tutoring in simulation laboratory, a Q methodology study. *Nurse Education Today*, 61, 235–241. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.12.001>
- Lim, E., Wynaden, D., Baughman, F., & Heslop, K. (2021). Realising the potential of Q methodology in nursing research. *Collegian*, 28(2), 236–243. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2020.08.004>
- Ma, H., Chihava, T. N., Fu, J., Zhang, S., Lei, L., Tan, J., & Luo, Y. (2020). Competencies of military nurse managers: A scoping review and unifying framework. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1166–1176. <https://doi.org/10.1111/ionm.13068>
- Meadows, M. T., & Dwyer, C. (2015). AONE continues to guide leadership expertise with post-acute competencies. *Nurse Leader*, 13(3), 21 –25. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2015.04.002>
- Meirun, T., Bano, S., Javaid, M. U., Arshad, M. Z., Shah, M. U., Rehman, U., Parvez, Z. A., & Ilyas, M. (2020). Nuances of COVID-19 and psychosocial work environment on nurses wellbeing: The mediating role of stress and

- eustress in lieu to jd-r theory. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570236>
- Meretoja, R., & Leino-Kilpi, H. (2003). Comparison of competence assessments made by nurse managers and practising nurses. *Journal of Nursing Management*, 11(6), 404-409. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2003.00413.x>
- Mesci, G., & Tuncay Yüksel, B. (2021). Fen bilimleri öğretmen adaylarının epistemolojik inançları: Bir q yöntemi çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(5), 1074-1087. <https://doi.org/10.24106/kefedergi.774451>
- Nurmeksela, A., Mikkonen, S., Kinnunen, J., & Kvist T. (2021). Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: A correlational study. *BMC Health Services Research*. 21. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06288-5>
- Ofei, A. M. A., Paarima, Y., & Barnes, T. (2020). Exploring the management competencies of nurse managers in the Greater Accra Region, Ghana. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100248. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100248>
- Özkanan, A. (2023). Orta kademe yöneticiler gözüyle yönetici ve yöneticilik becerileri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(3), 664-683. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.1259320>
- Parry, S. B. (1998). Just what is a competency? And why should you care? *Training*, 35, 58-64.
- Polat, M. (2022). Nitel-nicel bir yaklaşım olarak q-metodoloji ve eğitim araştırmalarında kullanılabilirliği üzerine düşünceler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 481-489. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116538>
- Ramlo, S. (2021). Q methodology as mixed analysis. A. J. Onwuegbuzie ve R. Burke Johnson (Ed.), *The Routledge reviewer's guide to mixed methods analysis* (pp. 199-208). United Kingdom: Routledge.
- Rosenfeld, P., Pyc, L. S., Rosati, R. J., & Marren, J. M. (2011). Developing a competency tool for home health care nurse managers. *Home Health Care Management & Practice*, 24(1), 5-12. <https://doi.org/10.1177/1084822311416499>
- Saygılı, M. S., Kar, A., & Uğurluoğlu, Ö. (2020). Hasta merkezli bakım yetkinlik ölçeği: Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4), 416-426. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sdusbed/issue/58681/710296>
- Sezer, A., Demirbaş, H., & Kadioğlu, H. (2015). Evde bakım hemşireliği: Mesleki yetkinlikler ve eğitim standartları. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(2), 160-165. <https://doi.org/10.17672/fnhd.37608>
- Sist, L., Pezzolati, M., Ugenti, N. V., Cedioli, S., Messina, R., Chiappinotto, S., ... & Palese, A. (2024). Nurses prioritization processes to prevent delirium in patients at risk: Findings from a Q-Methodology study. *Geriatric Nursing*, 58, 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.05.002>
- Takase, M., & Teraoka, S. (2011). Development of the holistic nursing competence scale. *Nursing & Health Sciences*, 13(4), 396-403. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00631.x>
- Thumvichit, A. (2023). Understanding emotion-regulation strategies among foreign language teachers in response to classroom stressors: Findings from a Q methodology study. *Social Psychology of Education*, 26(6), 1593-1620. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09809-8>
- Türk Dil Kurumu (t.y.). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. 10 Kasım 2025 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Uzun, L. N. (2023). Hemşirelik esasları ve güncel yaklaşımlar. F. Birgili (Ed.), *Hemşirelik ve hemşirelik rolleri* (s.208-227). Ankara: BİDGE Yayınları.
- Üner, Z., & Baykal, Ü. (2024). Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 439-446. <https://doi.org/10.56061/fbujohs.1434021>
- van Exel, J., Baker, R., Mason, H., Donaldson, C., Brouwer, W., & Team, E. (2015). Public views on principles for health care priority setting: Findings of a European cross-country study using Q methodology. *Social Science & Medicine*, 126, 128-137. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.12.023>
- Warshawsky, N. E., Caramanica, L., & Cramer, E. (2020). Organizational support for nurse manager role transition and onboarding: Strategies for success. *Journal of Nursing Administration*, 50(5), 254-260. <https://doi.org/10.1097/NNA.00000.00000.000880>
- Watts, S., & Stenner, P. (2023). Doing Q methodology: Theory, method and interpretation. (M. K. Yöntem & M.

Aydoğan, Trans.). Pegem Akademi. (Original work published 2013).

Wong, C. A., Cummings, G. G., & Ducharme, L. (2013). The relationship between nursing leadership and patient outcomes: A systematic review update. *Journal of Nursing Management*, 21(5), 709–724. <https://doi.org/10.1111/jonm.12116>

Yenen, E. T., & Yöntem, M. K. (2020). Teachers' professional development needs: AQ method analysis. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 11(2), 159-176. <http://dx.doi.org/10.2478/dcse-2020-0024>

Yeun, E. J. (2021). Q-methodology: Understanding and applying it to nursing and health research. *Nursing & Health Sciences*, 23(4), 777-781. <https://doi.org/10.1111/nhs.12744>