Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 43, Aralık 2019, s. 292-303

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.38838>

Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ

Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,

sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr ORCID: 0000-0002-6024-4344

Kadir YILDIRIM

Sivas İl Sağlık Müdürlüğü, İzleme ve Değerlendirme Birim Uzmanı,

kadyil58@hotmail.com ORCID: 0000-0002-1107-5425

BİR SAĞLIK KURUMUNDA YÖNETİM, VİZYON VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ ÇALIŞANLARIN YÖNETİCİLERİ HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİ

Özet

Bu araştırma bir sağlık kurumunda çalışan alt kademedен üst kademeye kadar görev yapan tüm yöneticilerin yönetim, vizyon ve liderlik özelliklerine dikkat çekmek, birimlerinde çalışan personelin gözünden öne çıkan olumlu özelliklerini belirlemek ve bu veriler doğrultusunda kurum yöneticilerinde farkındalık oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın evrenini bir sağlık kurumunda çalışan personel oluştururken; örneklemini ise Başkan ve Başkan Yardımcılarına doğrudan bağlı olan birimlerde çalışan 156 personel oluşturmaktadır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Araştırma verileri değerlendirilirken Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma metotları ve Chi-Square analizleri kullanılmıştır. Çalışma ile yönetim, vizyon ve liderlik özellikleri ile ilgili çalışanların kurum yöneticileri hakkındaki düşünceleri incelenmiş ve bunun sonucunda çalışanların yöneticilerinin sahip oldukları liderlik özellikleri ile ilgili pozitif yönde bir düşünceye sahip oldukları saptanmıştır. Çalışmada özellikle kurumdaki tüm yöneticilerde ‘samimi ve mütevazı’ olma özelliğinin öne çıkması ve bu özelliğin kurumun en üst amirinde %80,67 oranında olması oldukça dikkat çekicidir.

Anahtar sözcükler: Yönetim, Vizyon, Liderlik

THE OPINIONS OF THE EMPLOYEES ABOUT THE MANAGEMENT, VISION AND LEADERSHIP CHARACTERISTICS IN A HEALTH ORGANIZATION

Abstract

This research has been prepared in order to draw attention to the management, vision and leadership characteristics of all managers working in lower level to upper level, to determine the positive characteristics of the personnel working in their departments and to raise awareness in the direction of these data. The universe of the research is composed of personnel working in a health institution while the sample of the research consists of 156 personnel working in units directly connected to the Chairman and Vice-Presidents. SPSS 20.0 program was used in the analysis of the obtained data. Number, Percentage, Mean, Standard Deviation methods and Chi-Square analyzes were used to evaluate the research data. With this study, employees' opinions about management, vision and leadership characteristics were examined and as a result of this, it was determined that employees' managers had a positive opinion about their leadership characteristics. In this study, it is remarkable that yön sincere and humble özel feature is prominent especially in all managers in the institution and this feature is 80.67% at the highest supervisor of the institution.

Keywords: Management, Vision, Leadership

1. GİRİŞ

Ülkemizde ve dünyada ekonomi, teknoloji ve sosyal alanlarında giderek artan gelişmeler, sağlık alanındaki yönetim yaklaşımlarında da birçok değişimler yapılmasını zorunlu hale getirmekte ve bu alanda yöneticilik yapan kişilerin de bu değişime ayak uydurmasını gerekli kılmaktadır. Bu değişimlerin en önemli unsurlarından biri de liderlik kavramıdır. Sağlık sektöründe giderek artan hasta (vatandaş) merkezli yaklaşım ve çalışan memnuniyetine verilen önem, daha kaliteli ve verimli bir hizmet sunulabilmesi için bu sektörde yöneticilik yapan kişilerde yönetim, vizyon ve liderlik özelliklerinin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu nedenle son yıllarda liderlik konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda en çok dikkat çeken konu başlıklarından birisi de “vizyoner liderlik” kavramıdır. Vizyoner liderlik özelliğine sahip yöneticiler, sektördeki değişim ve yenilikleri takip ederek, çalışanları ile etkili bir iletişim kurarak, insan merkezli bir yönetim anlayışı ile kurumun daha başarılı ve kaliteli hizmet sunmasına katkıda bulunacaklardır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yönetim Kavramı

En genel anlamıyla yönetim; örgütün belirlediği amaçlarına ulaşabilmek için “planlama, örgütlenme, yönlendirme, eşgüdüm ve denetim” işlevlerinin etkili ve verimli biçimde uygulanması sürecidir. Yönetim; yalnızca özel veya kamu kurumlarında değil, belirlenmiş hedef ve amaçlara ulaşmak için kişi grupların çabasını gerektiren her kurumda var olan bir kavramdır (Ergun, 1981:7-21).

Günümüzde daha etkili bir yönetimin sağlanması için yönetenlerin vizyon sahibi olması konusunda genel bir kabulün olduğu söylenebilir. Bu açıdan “lider”, “yönetici”, “lider yönetici”

gibi kavramları bugün “vizyon” kavramıyla birlikte yeni bir boyut kazandığı ve bunun da “vizyoner lider” olarak adlandırıldığı görülmektedir (Pfeffer, 2002: 27).

2.2. Liderlik Kavramı

Liderlik, yönetim alanında araştırma yapan bilim insanlarının ağırlıklı çalıştıkları bir kavram olmuştur. Liderlik kavramı ile ilgili olarak sayısı üç binleri aşan uygulamalı araştırma yapıldığı belirtilmektedir (Çelik, 2007: 1). Liderlik; insanları bir örgütün ortak amaçları çevresinde toplayan ve bu amaçlara erişebilmek için onları yönlendiren bilgi ve deneyimlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Lider ise, “ait olduğu grubun üyelerinin hissettikleri ancak net olmayan amaç ve düşünceleri benimsenecek şekilde ortaya çıkarabilen ve grup üyelerinin güçlerini bu amaçların etrafında faaliyet gösterecek hale getirebilen kimse” olarak tanımlanabilir (Eren, 2001:465).

Liderlik, temel olarak bir süreci tanımlamaktadır. Bu süreç, örgüt bireyleri tarafından geliştirilenn ortak vizyon, misyon ve amaçların kabul edildiği ve gerçekleştirilmesi için gerekli olan katılımın sağlandığı dinamik bir süreçtir. Bu süreci doğru okuyan ve yöneten kişi ise lider olarak ön plana çıkar ve sorunlara çözüm üretebilecek kapasitede olduğunu gösterir. Bu doğrultuda liderin en önemli özelliği, insan ilişkilerinde "empati" yapabilmesi, diğer bir ifade ile başkalarının hislerini paylaşma becerisidir (Erçetin, 2000:15).

Doğan Cüceloğlu’na göre lider, ‘biz’ bilinci içinde liderlik üstlenen kişidir. Lider; girişimcidir, riske girmekten çekinmez, şahsına münhasırdır, kimseyi taklit etmez, kendi fikirleri ve kendi düşünce dünyası vardır, bizzat kendisidir. Yardımsever ve sabırlıdır, grupta ‘biz’ olgusunu yaratmak için mücadele eder. Azimlidir, vizyon sahibidir. Vizyon onun için soyut değildir, hem işini hem özel yaşamını kapsayan bir inançtır. İnsanların yaşamlarının bir parçası olur ve yaşamlarındaki acı, sevinç ve hüznü beraber yaşar. Sürekli gelişim içindedir ve bu dinamizmini korumaya çalışır. Hizmet etmeye önem verir. İnsanlara güvenir ve başarabileceklerine inanır (Cüceloğlu, 1998: 221-223).

Liderlik kavramıyla ilgili yapılan tanımların ortak özelliği; “bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamı” olarak özetlenebilir. Liderlik, tarihin her döneminde var olan, hiyerarşik bir yapıyı içeren ve gelecekte de varlığı sürececek olan kavram olduğu söylenebilir. İnsan doğası gereği her zaman bireysel olarak karşılayamayacağı ihtiyaçlarını, benzer ihtiyaçlara sahip olan insanlarla birlikte gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Eren, 2000; Deniz, 2014).

Liderlik, örgüt bireylerini belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yönlendirme, onları etkili çalışmaları yönünde isteklendirme ve cesaretlendirme, başarılarını denetleme gibi özel bazı nitelik ve beceriler gerektirir ve bunların tümüne de liderlik becerileri denir (Sabuncu ve Tüz, 1990, Türkmen, 1992; Yiğit, 2002).

Liderin genel özellikleri aşağıdaki biçimde özetlenebilir (Deliveli, 2010: 17):

- Karizmatik ve güçlü bir kişilik,
- Kurumu için misyon belirleyebilme becerisi,
- Vizyoner bakış açısı,
- Girişimci, yenilikçi ve yaratıcı,

- Tutkulu ve heyecanlı,
- Etkili iletişim yeteneği,
- Saygın bir kişilik sahibi,
- Olgun ve dürüst,
- Pozitif ve iyimser,
- İnancılı, azimli ve kararlı,
- Başarılı odaklı,
- Etkili konuşan iyi bir hatip,
- İnsanlara güven duyan ve güvenilir bir kişi,
- Genel kültürü gelişmiş,
- Cesaret sahibi, metanetli ve sabırlı,
- Soğukkanlı, tutarlı ve kararlı,
- Mütevazı, hoşgörülü ve güler yüzlü,
- İçten davranan, ciddi ve açık sözlü,
- Aynı hataları yapmayan ve deneyimlerinden ders alan,
- Zamanını başarılı yöneten,
- Sağlıklı ve düzenli bir özel yaşantıya sahip.

Liderlik ve yöneticilik kavramları çoğunlukla birbiri ile karıştırılan, hatta eşanlamlı olduğu düşünülen sözcüklerdir. Oysaki liderlik kavramı daha çok gelecekle ilgilidir. Liderin görevi, örgütün vizyonunu belirlemek ve bu vizyonun örgüt bireyleri tarafından paylaşılmasını sağlamaktır. Lider, kendisi tarafından belirlenmiş hedefler doğrultusunda çaba gösterir. Yönetim kavramı ise statik yani durağandır; genellikle örgütün günlük faaliyetleriyle ilgilidir, örgütün vizyonu gerçekleştirmekten sorumludur. Yönetici, gücünü yasalar ve örgütün yazılı yönetmelikleri gibi biçimsel yapılardan alırken, lider, içinde bulunduğu koşullar ve sahip olduğu kişisel niteliklerinden almaktadır (Baltaş, 2001; Marquis ve Huston, 1998; Yiğit, 2002).

2.3. Liderlik Tipleri

Literatürde kabul gören başlıca liderlik tipleri aşağıda verilmektedir.

2.3.1. Kültürel Liderlik

Kültürel liderlik, güçlü örgüt kültürü oluşturulması ve geliştirilmesine yönelik süreçler sonucunda ortaya çıkan bir liderlik tipidir. Bu bağlamda “kültürel lider” örgütün değerlerinin şekillendirilmesi, somut hale getirilmesi, örgüt norm ve kuralların tüm örgüt bireyleri tarafından paylaşılmasını ve benimsenmesini sağlayan kişidir (Geylani, 2013; Deniz, 2014).

Kültürel liderliğin iki boyutundan biri, var olan kültürü koruyarak sürdürme ve diğeri de yeni bir kültür yaratma şeklinde özetlenebilir. Kültürel liderliğin yeni bir kültür yaratma şeklinin iki farklı boyutu; yaratma ve değiştirmedir (Kırhan, 2009; Deniz, 2014).

2.3.2. Otokratik Liderlik

Otoriter lider olarak da adlandırılan bu liderlik tipinde, güç ve otorite liderde toplanmıştır. Olumsuz bir liderlik tipi olarak tanımlanabilir, çünkü liderin astlarıyla arasındaki iletişim tek yönlüdür ve sadece liderin emirlerini astlarına iletmesi şeklinde gerçekleşir. Örgüt çalışanları yaptıkları işlerin ayrıntısı ile ilgili bilgi sahibi olmazlar. Çalışanlar liderin otoritesi karşısında korku hissetmektedirler. Çalışanlar arasında genelde düşük iş tatmini ve çatışma görülmektedir. Otokratik lider altında çalışanların motivasyonu ve dolayısıyla verimliliği düşük olabilir (Kılınç, 2015).

Bununla birlikte, otoriter liderliğin yararından da söz edilebilir. En önemli yararı, otoritenin lidere kuvvetli bir motivasyon kaynağı oluşturmastır. Ayrıca tek karar verici lider olduğu için, örgütsel etkililik çoğu kez önemli olan karar alma süreçleri çok hızlı gerçekleşir (Kırhan, 2009).

2.3.3. Karizmatik Liderlik

Karizma, bir kişiyi diğerlerinden farklı gösteren, onun insanüstü veya müstesna vasıflara sahip biri olarak algılanmasına neden olan bazı kişisel vasıflar olarak açıklanabilir. Karizmatik kişiler belirgin bazı davranışlara sahiptirler. Bunlar arasına, bireysel risk almak, geleceğe yönelik vizyon sahibi olmak, örgüt çalışanlarına karşı hassas olmak ve çalışanları radikal değişimler yönünde harekete geçirebilme becerisi sayılabilir (Deniz, 2014).

Karizmatik lidere bağlı çalışan örgüt bireyleri değerlerini, tutum ve davranışlarını liderin istediği yönde değiştirebilirler. Bunun sonucunda bireylerin inanç, tutum ve davranışları değişirken, işle ilgili tutum ve davranışları da değişir. Çalışanlar işlerine odaklanarak, kendilerinden beklenen performansın üstünde bir başarı gösterebilirler (Kılınç, 2015).

2.3.4. Dönüşümcü-Yenilikçi (Transformasyonel) Liderlik

Dönüşümcü-yenilikçi liderlik tarzı, belirsiz pazar koşulları ve sürekli krizlerin olduğu günümüz iş dünyasında, ortaya çıkan değişimlere uyum sağlayabilmek için gerekli becerilere (iş süreçlerini iyi gözlemleyebilme, değişimleri önceden görebilme, cesaretli olma, güçlükler karşısında yılmama gibi) içeren bir liderlik tipidir. Dönüşümcü ve değişimci liderler, kendilerine bağımlı bir grup insan yaratmak yerine, inisiyatif alabilen, eleştiriye açık bir zihinsel yapıya sahip, yaratıcı ve yenilikçi özelliklere sahip çalışanlardan müteşekkil bir grup oluşturmayı amaçlarlar. Risk almaktan ve hata yapmaktan korkmazlar. Hatalar kendi yönetim becerileri için bir gelişme fırsatı olarak görürler (Tengilimoğlu, 2005: 6; Deliveli, 2010: 41-44).

2.3.5. Stratejik Liderlik

Stratejik bakış açısına sahip bir lider ile çalışan örgütler, güncel problemleri daha kolay çözebilmekte, dünyadaki ve ülkedeki değişimleri doğru bir şekilde okuyabilmekte, çözüm önerileri ve öncelikleri sunmakta, geleceğe yönelik vizyon ve hedefler geliştirebilmektedir. Sonuç olarak stratejik liderlere sahip örgütler, değişimi başarılı bir şekilde yönetme yeteneğine sahiptir (Dinçer ve Yılmaz, 2003; Deniz, 2014). Stratejik lider, yenilik yaparak oluşturduğu koşulların ve hedeflerin değişmesiyle birlikte faaliyetlerini de yeniden ele alarak, stratejilerini güncelleyerek, yeniden yapılanarak, koşullar ve hedeflerle uyumlu bir örgütsel dönüşüm gerçekleştirerek faaliyetlerini başarılı şekilde sürdürmektedir (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013; Deniz, 2014).

2.3.6. Demokratik ve Katılımcı Liderlik

Karar alma süreçlerinde takipçilerine danışıp, onların da görüşlerini alırlar. Takipçiler süreçlerle ilgili bilgi sahibidir. Çünkü iletişim çift taraflıdır. Demokratik ve katılımcı liderler, örgüt

bünyesinde denetimi elde tutmak yerine, denetim işlevinin yerine getirilmesini sağlarlar. Lider, örgüt bireyleri arasında yardımlaşmayı teşvik eden bir ortam sağlayarak, çalışanların motivasyonunu arttırıp, başarılı olmalarını sağlar. Normal şartlarda başarılı bir liderlik tipidir fakat kriz ortamlarında karar alma süreçlerini uzatması nedeniyle tercih edilmez (Kılınç, 2015)

2.3.7. Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik

Etkileşimci liderler, örgüt bireylerinin mevcut faaliyetlerini daha etkili ve verimli hale getirerek veya iyileştirerek işlerin yürütülmesini sağlarlar. Bu özelliğe sahip olan liderler yetkilerini, çalışanların daha fazla efor sarfetmeleri için maddi ödüllendirme ve yetki verme şeklinde kullanırlar. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi taraflarıyla çok fazla ilgilenmezler (Eren, 2001: 456-458; Deliveli, 2010: 41)

2.4. Vizyon Kavramı ve Vizyoner Liderlik

İlk kez literatürde 1990'lı yıllarda ortaya çıktığı düşünülen ve liderlik kavramı birlikte kullanılmaya başlanan vizyon, Türkçe'de "görüş, görme gücü, görme, önsezi, imgelem, hayal, düş vb. anlamlara gelmektedir" (Doğan, 2007: 102).

Vizyon, örgütsel faaliyetlerin yönünü tayin eden bir kavramdır. Faaliyetlerin yönü, örgütün uzak gelecekteki stratejik amaç ve hedeflerine ulaşmak için yerine getirilmesi gereken işlemleri tanımlamaktadır. Vizyoner lider ise, yeni bir bakış açısıyla geleceğe bakabilen bir lider tipidir. Vizyoner lider, örgütün sahip olduğu vizyonun bütün örgüt çalışanları tarafından paylaşılmasını sağlayarak kurumsallaştırabilir (Durukan, 2006; Deniz, 2014: 39).

Günümüz yöneticilerinin vizyoner bir lider olabilmeleri için, gelecekte ortaya çıkacak değişimleri önceden görüp katılımcı bir yönetim anlayışıyla çalışanları motive edip işe sevk ederek örgütü başarıya götürecek bir vizyon oluşturmaları ve bu vizyona erişmek için güçlü stratejiler geliştirerek, çevresel tehditleri fırsatlara dönüştüren bir yaklaşımla başarıya odaklanmalıdırlar. Teknolojik yenilikleri ve çevresel değişimleri yakından gözlemleyerek, sürekli öğrenme yaklaşımının sağlayacağı faydanın bilinciyle öğrenen bir örgüt oluşturmaları gerekmektedir. Çalışanlarına ilham vermeli, yetki devrederek onları süreçlere dahil etmelidirler (Tekin ve Ehtiyar, 2011; Deniz, 2014: 39).

Vizyoner bir liderin sahip olması gereken özellikler aşağıdaki başlıklarda özetlenebilir (Deniz, 2014: 43-48):

- Empati Kurmak
- Başarıya Odaklanmak
- Destek Sağlamak
- Vizyonun İzleyenleri Güçlendirmesi
- Tutkuları Harekete Geçirmek ve Motive Etmek
- Bütünlük Sağlamak
- İlişkilere Odaklanmak
- Ekip Kurucu Olmak
- Arzulanan Geleceğin İmgesini Oluşturmak

- Vizyonu İletişime Sokmak
- Vizyonun Gerçekleştirilmesiyle İlgili Dinamik Süreci Kavramak
- Kâr Amacı Gütmeyen Organizasyonlar Ve Vizyoner Liderlik
- Stratejik Planlama Yapmak
- Dönüştürücü Olmak
- Toplumsal Sorumluluğu Üstlenmek

Vizyon sahibi liderlerin diğer temel özellikleri şu şekilde genişletilebilir: Muhakeme ve analiz yapabilme becerisi; stratejik düşünebilme yeteneği; değişim olasılıklarının farkında olma ve içinde bulunduğu zamanı yapılandırabilmek; yüksek sezgi gücü, dürüst ve adil olma; zaman yönetme; tutkulu ve savaşçı bir kişilik sahibi; yenilikçi olmak; fikir yürütebilme ve sentez yeteneğine sahip olabilmek; sürekli öğrenme eğilimi içerisinde olmak, olayları diğerlerinden farklı ve çok yönlü algılama; iyi bir iletişim kurma becerisine sahip olmak; kendine güvenmek ve kendini sürekli geliştirmek; başarısızlıktan asla korkmamak ve riskleri göze alabilmek; değişimden korkmamak ve her değişim fırsatını bir öğrenme aracı olarak görmek ve son olarak da tüm bunları yaparken mütevazı olmak. Bu özellikler elbette daha da artırılabilir (Bulut ve Uygun, 2010: 34).

Vizyoner liderler, örgütü başarıya ulaştıracak yolda çalışanlarıyla birlikte geleceğin fotoğrafını çeken, konulan hedefler doğrultusunda onlarla birlikte çaba sarfeden, çalışanların motivasyonunu arttırarak performanslarını en üst düzeye çıkartan, güçlü örgüt kültürü oluşturarak bunu örgüt bünyesinde yaygınlaştıran, tüm bunları yaparken değişim ve gelişimin zorunlu olduğunun farkında olan kişilerdir (Tekin ve Ehtiyar, 2011: 4010).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma bir sağlık kurumunda çalışan alt kademeden üst kademeye kadar görev yapan tüm yöneticilerin yönetim, vizyon ve liderlik özelliklerine dikkat çekmek, birimlerinde çalışan personelin gözünden öne çıkan olumlu özelliklerini belirlemek ve bu veriler doğrultusunda kurum yöneticilerinde farkındalık oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmanın evrenini bir sağlık kurumunda çalışan personel oluştururken, örneklemini ise Başkan ve Başkan Yardımcılarına doğrudan bağlı birimlerde çalışan 156 personel oluşturmaktadır. Özel olarak hazırlanıp dağıtılan formlar gönüllülük esasına göre doldurulmuştur. Form uygulamaları, kurum yöneticilerinin bilgileri dahilinde ve onayında çalışanlara araştırmanın amacı anlatılarak gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan form sayısı 170 olup geriye dönen form sayısı 156'dır. Formların geri dönüş oranı % 91,7'dir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Araştırma verileri değerlendirilirken Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma metotları ve Chi-Square analizleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1'de A Şube Müdürü/Birim Uzmanı'nın öne çıkan olumlu özellikleri frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte verilmiştir. Bu tabloya göre ilgili birim Şube Müdürü/Uzmanının öne çıkan en önemli özelliği 'samimi ve mütevazı' olmasıdır. Diğer özelliklere bakıldığında ilgili Şube Müdürü/Uzmanının çalışanları tarafından vizyon sahibi bir lider olarak düşünüldüğü ve 'değişimi öngörme, değişimi yönetme ve yeniliğe açık' özelliği ile de Dönüşümcü-Yenilikçi (Transformasyonel) Liderlik özelliklerini taşıdığı söylenebilir.

Tablo1. A Şube Müdürü/ Birim Uzmanı'nın Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	n	%	Ort.	SS
Vizyon Sahibi	6	33,3	0,33	0,516
Samimi ve mütevazı	9	50,0	0,50	0,548
Güvenilir	6	33,3	0,33	0,516
Değişimi öngörme, değişimi yönetme ve yeniliğe açık	6	33,3	0,33	0,516

Tablo 2’de B Birim Şube Müdürü/ Uzmanı’nın öne çıkan olumlu özellikleri frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte verilmiştir. Bu tabloya göre ilgili Şube Müdürü/Uzmanın öne çıkan en önemli özelliği Tablo 1’de olduğu gibi ‘samimi ve mütevazı’ değildir. Öne çıkan diğer yönetim, vizyon ve liderlik özelliklerine bakıldığında, ilgili Şube Müdürü/Uzman çalışanları ile etkili bir iletişim kurduğu, hoşgörülü ve anlayışlı bir tutum sergileyerek çalışanlarını motive ettiği sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 2. B Birim Şube Müdürü/ Uzmanı'nın Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	n	%	Ort.	SS.
Örnek	9	33,3	0,33	0,500
Samimi ve mütevazı	27	100	1,00	0,000
Çalışanlarla iletişim kurma, empati yapabilme	18	66,7	0,67	0,500
Hoşgörülü	21	77,8	0,78	0,441

Tablo 3’de C Şube Müdürü/Uzmanın öne çıkan olumlu özellikleri frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte verilmiştir. Bu tabloya göre ilgili Şube Müdürü/Uzmanın öne çıkan özelliklerinin hemen hemen eşit dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Bu özellikler doğrultusunda ilgili Şube Müdürü/Uzmanın vizyoner liderlik özelliklerini taşıdığı ve çalışanlarına hoşgörülü yaklaşarak onları motive ettiği söylenebilir.

Tablo 3. C Şube Müdürü/Uzmanının Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	n	%	Ort.	SS.
Vizyon Sahibi	6	66,7	0,67	0,577
Samimi ve mütevazı	6	66,7	0,67	0,577
Çalışanları motive etme	6	66,7	0,67	0,577
Hoşgörülü	9	100	1,00	0,000
Görevi ile ilgili bilgi donanımına sahip	6	66,7	0,67	0,577

Tablo 4’de D Şube Müdürü/Uzmanın öne çıkan olumlu özellikleri frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte verilmiştir. Bu tabloya göre ilgili Şube Müdürü/Uzmanın öne çıkan özelliğinin ‘samimi ve mütevazı’ olduğu görülmektedir.

Tablo 4. D Şube Müdürü/Uzmanının Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	n	%	Ort.	SS.
Samimi ve mütevazı	45	71,4	0,71	0,463
Güvenilir	27	42,9	0,43	0,507
Hoşgörülü	33	52,4	0,52	0,512
Soğukkanlı, sakin	36	57,1	0,57	0,507

Tablo 5’de A Başkan/B.Yardımcısına bağlı çalışan personellerin görüşleri değerlendirildiğinde, ilgili Başkan/B.Yardımcısı için öncelikli olumlu beş özelliği, frekansları ve yüzdeleri ile birlikte verilmiştir. Buna göre, A Başkan/B.Yardımcısına bağlı çalışanlar; öncelikli olarak amirlerini ‘samimi ve mütevazı’ bulmuş, bunu ‘güvenilir’, ‘çalışanlarla iletişim kurma ve empati yapabilme’, ‘kolay erişilebilme ve çalışanları aktif dinleme’, ‘görevi ile ilgili bilgi donanımına sahip’ özellikleri takip etmiştir. A biriminde çalışanların tamamı ilgili Başkan/B.Yardımcısına ‘samimi ve mütevazı’ bulurken, doğrudan bağlı olan birimlerde çalışanların %85,7’si ‘samimi ve mütevazı’ bulmaktadır. ‘Samimi ve mütevazı’ olma özelliği en yüksek yüzdelik dilime sahip olmasına rağmen, Chi-Square testine göre yapılan analiz sonuçlarında yalnızca ‘güvenilir’ olma özelliği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($p=0,048<0,05$), diğerlerinin istatistiksel anlamda önemli olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu verilere göre ilgili Başkan/B.Yardımcısı bilgi ve iletişim gücünü kullanabilen Demokratik Lider olduğu çıkarımı yapılabilir.

Tablo 5. A Başkan/B. Yardımcısının Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	A Birimi		Doğrudan Bağlı Birimler	
	n	%	n	%
Samimi ve mütevazı	18	100	18	85,7
Güvenilir	15	83,3	6	28,6
Çalışanlarla iletişim kurma, empati yapabilme	12	66,7	6	28,6
Kolay erişilebilme ve çalışanları aktif dinleme	12	66,7	6	28,6
Görevi ile ilgili bilgi donanımına sahip	9	50	6	28,6

Tablo 6. B Başkan/B. Yardımcısının Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	B Birimi		C Birimi	
	n	%	n	%
Samimi ve mütevazı	18	66,7	3	33,3
Soğukkanlı, sakin	12	44,4	6	66,7
Takdir etme	9	33,3	6	66,7
Hoşgörülü	9	33,3	6	66,7
Kolay erişilebilme ve çalışanları aktif dinleme	9	33,3	3	33,3

Tablo 6’da B Başkan/B.Yardımcısına bağlı çalışan personellerin görüşleri değerlendirildiğinde, ilgili Başkan/B.Yardımcısı için öncelikli olumlu beş özelliği, frekansları ve yüzdeleri ile birlikte verilmiştir. Buna göre, B Başkan/B.Yardımcısına bağlı çalışanlar; öncelikli olarak amirlerini ‘samimi ve mütevazı’ bulmuş, bunu ‘soğukkanlı ve sakin’, ‘takdir etme’, ‘hoşgörülü’, ‘kolay erişilebilme ve çalışanları aktif dinleme’ özellikleri takip etmiştir. Öncelikli olarak çalışanlar tarafından belirlenen beş özelliğin Chi-Square testine göre istatistiksel anlamda önemli olmadığı görülmüştür. Yönetim, liderlik ve vizyon özelliklerinden yalnızca güvenilir olma özelliği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,007<0,05$). Genel olarak ilgili Başkan/B.Yardımcısının çalışanları ile olumlu ve etkili iletişim kurabildiği söylenebilir.

Tablo 7. C Başkan/B. Yardımcısının Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	C Birimi			
	n	%	Ort.	SS.
Samimi ve mütevazı	27	42,9	0,43	0,507
Öğrenmeyi özendirme ve bilgiyi paylaşma	21	33,3	0,33	0,483
İyileştirme çalışmalarında aktif yer alma	15	23,8	0,24	0,436
Hoşgörülü	15	23,8	0,24	0,436

Tablo 7’de C Başkan/B.Yardımcısına bağlı çalışan personellerin görüşleri değerlendirildiğinde, ilgili Başkan/B.Yardımcısı için öncelikli olumlu beş özelliği, frekansları ve yüzdeleri ile birlikte verilmiştir. Buna göre, C Başkan/B.Yardımcısına bağlı çalışanlar; öncelikli olarak amirlerini ‘samimi ve mütevazı’ bulmuş, bunu ‘öğrenmeyi özendirme ve bilgiyi paylaşma’, ‘iyileştirme çalışmalarında aktif yer alma’ ve ‘hoşgörülü’ olma özellikleri takip etmiştir. Elde edilen verilere göre ilgili Başkan/B.Yardımcısının çalışanlarına kendilerini geliştirme imkânı sunduğu ve sorunların çözümünde çalışanların aktif yer aldığı sonucuna varılabilir.

Tablo 8. Kurum Müdürü’nün Öne Çıkan Olumlu Özellikleri

	BİRİMLER										Toplam
	A		B		C		D		Diğer		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Samimi ve mütevazı	15	83,3	27	100	6	66,7	57	90,5	21	53,8	126
Çalışanlarla iletişim kurma, empati yapabilme	3	16,7	15	33,3	3	33,3	15	28,6	21	53,8	57
Kolay erişilebilme ve çalışanları aktif dinleme	15	83,3	3	11,1	3	33,3	12	19	18	46,2	51
Güvenilir	6	33,3	12	44,4			21	33,3	12	30,8	51
Hoşgörülü	6	33,3	15	55,6	9	100	30	47,6	15	38,5	75

Tablo 8’de liderlik, yönetim ve vizyon özelliklerini içeren sorular birimler arasında analiz edildiğinde; çalışanların yöneticileri ile ilgili olarak olumlu olduğunu düşündükleri en belirgin

beş özelliğin 1. samimi ve mütevazı, 2. Hoşgörülü, 3. Çalışanlarla iletişim kurma, empati yapabilme, 4. Güvenilir, 5. Kolay erişilebilme ve çalışanları aktif dinleme olduğu görülmüştür. Chi-Square testine göre bu sonuçları karşılaştırdığımızda ise; liderlik, yönetim ve vizyon özelliklerinden samimi ve mütevazı ($p=0,042<0,05$), kolay erişilebilme ve çalışanları aktif dinleme ($p=0,019<0,05$) ve şeffaf ($p=0,011<0,05$) soruları anlamlı bulunurken, diğerleri önemsiz bulunmuştur. Bu analizlere göre çalışanların çoğunluğu kurum amiri ile etkili iletişim kurabilmekte, sorunlarının çözümünde ulaşılabilir ve güvenilir olduğunu düşünmektedir. Bu veriler ışında kurum amirinin Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik özelliğine sahip olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu durumun çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunu olumlu etkileyerek kurumdaki verimliliği olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Liderlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, günümüz teknolojisine ayak uydurabilmek, kaliteli ve verimli hizmet sunabilmek için vizyoner liderlere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Çünkü vizyoner liderler, yenilikçi ve değişime açık, kurumunu tehdit edebilecek sorunları önceden tespit ederek fırsata dönüştürebilen, çalışanlarını sürece dahil edip kurumuna yeni bir vizyon yükleyebilen kişilerdir.

Sağlık sektörünün gelişen teknoloji ile birlikte çok hızlı bir değişime uğraması, bu alanda yöneticilik yapan kişilerin de bu değişime ayak uydurmasını gerekli kılmaktadır. Ayrıca bu değişim bu alanda çalışan personeli de olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Yetki ve sorumluluklarını doğru bir şekilde kullanan, çalışanların arzu ve isteklerini yerine getirmeye çalışan, çalışanlarla etkili iletişim kurarak, onların motivasyon seviyelerini yüksek düzeyde tutan ve çalışanlarını yeniliğe ve değişime hazırlayan vizyoner liderler, çalışanların kuruma bağlılığını sağlayarak, kurumdaki verimliliğin artmasında önemli bir rol üstlenmektedirler. Bu araştırma ile yöneticiler kendilerindeki baskın olan liderlik özelliklerini görmeleri sağlanarak, yöneticilerin kendilerini daha çok geliştirmelerine ve çalışanlarla etkili iletişim kurma, çalışanları motive etme gibi kurum verimliliğine doğrudan etkisi olan önemli unsurları fark etmelerine katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Sonuç olarak, çalışanların yöneticilerine ihtiyaç duyduklarında ulaşabilmeleri, yöneticileri ile etkili iletişim kurabilmeleri ve motive edilmeleri için vizyoner liderlik özelliklerine sahip yöneticilere olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bu bağlamda sağlık kuruluşlarında sunulan hizmetin kalitesinin artırılması ve sürdürülebilmesi açısından vizyoner liderlik özelliğine sahip yöneticilerle çalışılması son derece önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- Baltaş, A. (2001). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bulut, Y. ve Uygun, S. V. (2010). Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (13): 29-47.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik* (3.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Deniz, M. (2014). *Kamu Örgütlerinde Etkin Bir Yönetim Anlayışı Bağlamında Vizyoner Liderlik Ve Karaman Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Dinçer, Ö. ve Yılmaz, C. (2003). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Değişiminin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim*. Ankara: T.C. Başbakanlık Yayınları.
- Doğan, S. (2007). *Vizyona Dayalı Liderlik* (2. Baskı). İstanbul: Kare Yayınları.
- Durukan, H. (2006). Okul Yöneticisinin Vizyoner Liderlik Rolü, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2): 277-286.
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2000). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım.
- Geylani, A. (2013). Okul Yönetiminde Kültürel Liderlik Yaklaşımı ve Toplumsal Boyutu, *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1 (1): 1-23.
- Hamedoğlu, M. A. (2001). Vizyoner Liderlik. *Yerel Yönetim Ve Denetim*, 6 (6): 1-11.
- Karcıoğlu, F. ve Kaygın, E. (2013). Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 27 (3): 1-20.
- Kılınç, S. K. (2015). Liderlik Modelleri, <http://www.nlphaber.com/nlphaber-yazarlar-268/liderlik-modelleri.html> (Erişim Tarihi: 29/03/2019).
- Kırhan, T. (2009). *Bir Okul Müdürünün Yönetim Ve Liderlik Anlayışının Değerlendirilmesi Örnek Olay İncelemesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Marquis, B. L. ve Huston, C. J. (1998). Organizational, Interpersonal, and Group Communication: Management Decision Making For Nurses, *New York J.B. Lippincott Co.*, s. 289-300.
- Pfeffer, J. (2002). *Güç Merkezli Yönetim*. İstanbul: Boyner Yayınları.
- Sabuncu, Z. ve Tüz, M. (1990). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Tekin, Y. ve Ehtiyar, R. (2011). Başarının Temel Aktörleri: Vizyoner Liderler. *Journal Of Yaşar University*, 24 (6): 4007-4023.
- Tengilimoğlu, D. (2005), Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14): 1-6
- Türkmen, İ. (1994). *Liderlik Geliştirme ve Motivasyon: Yönetimde Verimlilik*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No.519.
- Yiğit, R. (1996). *Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yiğit, R. (2002). İyi Bir Lider Olmanın Yolları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 6 (1): 17-21.
- Yüksek, A. E. (2005). *Türk Kamu Yönetiminde Önderlik Davranışları*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.