

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

SORUMLU HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLİK YETERLİLİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Osman BİLGİN

**HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN

ADANA-2019

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

SORUMLU HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLİK YETERLİLİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Osman BİLGİN

**HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN**

Bu tez Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından
TYL-2018-10964 -ID no'lu proje olarak desteklenmiştir.

ADANA-2019

KABUL ve ONAY

Hemşirelik Anabilim Dalı

Tezli Yüksek Lisans Programı Çerçevesinde yürütülmüş olan

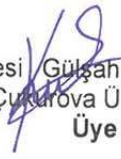
“Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi”

adlı çalışma, aşağıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tarihi: 27 / 12 / 2019

TEZ SINAV JÜRİSİ


Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN
Çukurova Üniversitesi
Başkan


Dr. Öğr. Üyesi Gülşah KUMAŞ
Çukurova Üniversitesi
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Türkan IŞIK ERER
Mersin Üniversitesi
Üye

Dr.
Üniversitesi
Üye

Dr.
Üniversitesi
Üye

Yukarıdaki Tez, Yönetim Kurulunun / / tarih ve
edilmiştir.

sayılı kararı ile kabul

Prof.Dr. Behice DURGUN
Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK BEYANI

T.C. ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini okuduğumu ve anladığımı ve Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Tez olarak sunduğum bu çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda bu konuda hakkımda yapılacak tüm yasal işlemleri ve aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 27/12/2019

İMZA
Adı Soyadı: 
Osman BİLGİN

Kayıtlı olunan Program : Tezli Yüksek Lisans
Tezin Konusu : Hemşirelikte Yönetim

Tezin Türü : Yüksek Lisans : ☒ Doktora: ☐

Danışmanın Adı-Soyadı : Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN
Danışmanın İletişim Bilgileri
Telefon : 0532 635 2974
E-Posta : torunserap@gmail.com

Öğrencinin İletişim Bilgileri
Telefon : 0545 471 3609
E-Posta : obilgin00@gmail.com
Adresi : Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü. Sarıçam/Adana

**Bu belgenin Lisansüstü eğitim tezleri savunmaya alınmadan önce öğrenci tarafından doldurulup imzalanarak Enstitü Müdürlüğüne teslim edilmesi gerekmektedir.*

TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans eğitimimde örnek aldığım ve bu uzun süreçte bilgisiyle, tecrübesiyle, hoşgörüsü ve en önemlisi sevgisiyle destek olan, kariyer planlamamda bana yol gösteren danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Serap TORUN hocama, manevi desteklerinden dolayı ilk öğretmenlerim olan annem ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KABUL ve ONAY	ii
ETİK BEYANI	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
ÇİZELGELER DİZİNİ	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Yönetim kavramı	3
2.2. Yönetim Süreci	4
2.3. Yöneticilik ve Yönetici Kavramı	6
2.4. Yöneticide Olması Beklenen Özellikler	7
2.5. Yöneticinin Roller	7
2.6. Yönetici Yeterliliği	9
2.7. Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetim	10
2.7.1. Hemşirelik hizmetlerinde yönetim düzeyleri	10
2.7.2. Servis Sorumlu Hemşirelerin Görev ve Sorumlulukları	11
3. YÖNTEM ve GEREÇ	13
3.1. Araştırmanın Şekli ve Amacı	13
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	13
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	13
3.4. Araştırmanın Değişkenleri	13
3.5. Verilerin Toplanması	14
3.6. Veri Toplama Araçları	14
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu	14
3.6.2. Servis Sorumlu Hemşiresi Yönetmelik Yeterlik Değerlendirme Ölçeği	15

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi	15
3.8.Araştırmanın Sınırlılıkları	16
3.9. Araştırmanın Etik Yönü	16
4. BULGULAR	18
4.1. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri	18
4.2. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri ile Yönetsel Yeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması	21
5. TARTIŞMA	34
6. SONUÇ	42
7. ÖNERİLER	43
KAYNAKLAR	44
EKLER	48
Ek-1: Ç.Ü. Etik Kurul İzni	48
Ek-2: Akademik Kurulu Onay Yazısı	49
Ek-3: Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumlardan Resmi İzin Yazıları 1	50
Ek-4: Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumlardan Resmi İzin Yazıları 2	51
Ek-5: Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumlardan Resmi İzin Yazıları 3	52
Ek-6 Ölçeğin Kullanılabilmesi İçin İlgili Yazardan İzin	53
Ek-7: Kişisel Bilgi Formu	54
Ek-8: Servis Sorumlu Hemşiresi Yeterlik Değerlendirme Ölçeği	55
ÖZGEÇMİŞ	57

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:	Sayfa No:
Şekil 2.1. Yönetim Süreci	6
Şekil 2.2. Hemşirelikte yönetim düzeyleri	11
Şekil 2.3. Araştırmanın uygulama şeması	17



ÇİZELGELER DİZİNİ

<u>Çizelge No:</u>		<u>Sayfa No:</u>
Çizelge 4.1.	Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı	18
Çizelge 4.2.	Katılımcıların Çalışma Ortamlarına İlişkin Dağılımlar	19
Çizelge 4.3.	Katılımcıların Yasal Düzenlemelere İlişkin Bilgi Durumlarının Dağılımı	20
Çizelge 4.4.	Ölçek ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları	20
Çizelge 4.5.	Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri ile Ölçek Toplam Puanı ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	23
Çizelge 4.6.	Katılımcıların Çalışma Ortamları ile Ölçek Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	26
Çizelge 4.7.	Genel Ünite Yönetimi Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları	27
Çizelge 4.8.	Personel Yönetimi Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları	28
Çizelge 4.9.	Bakımın Yönetimi Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları	29
Çizelge 4.10.	Katılımcıların Çalıştıkları Hastanelere Göre Ölçek Alt Boyut İfadelerine Verilen En Yüksek ve En Düşük Puanların Dağılımı	32
Çizelge 4.11.	Ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi	33

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

SPSS	: Statistical Package For Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Program)
TDK	: Türk Dil Kurumu
SSHYDÖ	: Servis Sorumlu Hemşiresi Yönetmelik Yeterlik Değerlendirme Ölçeği
Ç.Ü	: Çukurova Üniversitesi



ÖZET

Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışma, servis sorumlu hemşirelerinin yöneticilik yeterliliklerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışmada; literatür taranarak geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ve Sökmen tarafından 2005 yılında geliştirilmiş olan “Servis Sorumlu Hemşirelerin Yönetimsel Yeterlik Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini 120 servis sorumlu hemşiresi oluşturmuştur. Çalışmanın yapılabilmesi için gerekli olan tüm izinler, etik kurul onayı ve katılımcılardan sözlü onam alınmıştır. Veriler araştırmacı tarafından 15/03/2018-27/07/2018 tarihleri arasında toplanmıştır.

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS (IBM SPSS Statistics 23.0) paket programı kullanılmıştır. Kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak, sürekli ölçümlerse ortalama, standart sapma ve minimum -maksimum olarak özetlenmiştir. Gruplar arasında sürekli ölçümlerin karşılaştırılmasında dağılımlar kontrol edilerek, iki gruplu değişkenlerde bağımsız student t-test, ikiden fazla değişkenlerde ise ANOVA ve Tukey HSD testi uygulanmış, ölçek alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Çalışmada yer alan katılımcıların yaş ortalaması $39,99 \pm 5,95$ olarak bulunmuştur. Katılımcıların %93,0’ı kadın, %75,0’ı evli, %65,8’i lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların çalıştıkları hastane, yönetici olarak çalıştıkları süre ve asları tarafından kendilerine hitap edilme şekli ile ölçek alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmada ölçeğin Cronbach alfası 0,973 olup yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Sonuç olarak, katılımcıların yönetimsel yeterlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hastanelerin yönetici seçimine gidildiğinde, adayların yöneticilik deneyimi ve yönetim eğitimi alma durumlarını göz önünde bulundurmaları önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Sorumlu Hemşire, Yöneticilik, Yeterlilik

ABSTRACT

Determining the Management Competencies of Supervisor Nurses

This descriptive study was conducted to determine the managerial competence of supervisor nurses. In study; Personal Information Form which was developed by scanning the literature and "Nursing Supervisor Competency Evaluation Inventory" 2005 developed by Sökmen in 2005 were used. The sample of the study consisted of 120 nursing supervisor. All permissions required for conducting the study, ethical committee approval and verbal consent were obtained from the participants. The data were collected by the researcher between 15/03 / 2018-27 / 07/2018.

SPSS (IBM SPSS Statistics 23.0) package program was used for statistical analysis of the data. Categorical measurements are summarized as numbers and percentages, and continuous measurements are summarized as mean, standard deviation and minimum-maximum. In the comparison of continuous measurements between groups, distributions were controlled and independent student t-test was used for two-group variables and ANOVA and Tukey HSD test were used for more than two variables. Pearson Correlation analysis was used to determine the relationship between the subscales of the scale.

The mean age of the participants in the study was found to be 39.99 ± 5.95 . 93.0% of the participants were women, 75.0% were married, 65.8% were undergraduate graduates. Statistically significant differences were found between the participants' hospitals, the time they worked as managers and the way they were addressed by their subordinates and the subscales of the scale. In the study, Cronbach's alpha of the scale was 0.973 and it was found to be highly reliable.

As a result, it was found that the level of managerial competence of the participants was high. When it comes to the selection of managers in hospitals, it may be suggested that candidates should consider their management experience and management training.

Keywords: Nursing Supervisor, Management, Competence

1. GİRİŞ

Hasta bakım ve tedavi yöntemlerindeki değişiklikler, çağdaş gelişmeleri takip etmek üzere hemşirelik mesleğinde ve yönetici hemşirelerin rollerinde değişimleri hızlandırmıştır (1,2). Hemşirelerin sorumluluk ve yetkilerinin artmasıyla birlikte, bağımsız rol ve işlevleri de artmıştır (2). Bakım verme, eğitim, araştırma, yönetim, karar verme, savunma, kariyer geliştirme rollerine ek olarak; iletişim ve koordinasyonu sağlama, rehabilite etme ve danışmanlık rolleri çağdaş hemşirelikte karşımıza çıkmaktadır. Bu rollerin mesleğin gelişiminde ve profesyonelleşmesinde önemli katkıları bulunmaktadır (3,4).

Çağdaş hemşire rollerinden biri olan yönetici rolü, diğer hemşirelik rolleri ile bütünleşmiştir. Bu rol hasta bakımı, eğitim etkinlikleri, iletişim, kliniğin işleyişi ve yönetilmesi gibi alt başlıkları içermektedir (3).

Yönetim bilimi gelişmiş toplumlarda, yönetilenlerin temel hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirecek, toplumsal sınıf farklılıklarını ortadan kaldıracak şekilde kaynakların adil ve eşit dağıtımını sağlamak amaçlı ekonomik ve sosyal güvencenin sağlanmasına yönelik bir yapı oluşturmayı hedeflemektedir. Bu nedenle çağdaş anlayışta bir yönetimi oluşturmak, bu görevleri yerine getirebilecek nitelik ve yeterlikte üst düzey yöneticileri yetiştirmekle mümkün olacaktır (4,5).

Hemşirelik hizmetleri yönetimi kurumun amaç ve politikalarının gerçekleşmesine yönelik, hasta bakım ve tedavi hizmetlerinde yer alan hemşirelere ihtiyaç duyacakları kaynakları (araç, mekan, zaman, insan gücü..) sağlayan bir koordine faaliyetler sistemidir. Bu nedenle hemşirelik hizmetlerinde yönetim; özel bilgi, beceri ve etkin iletişim yeteneğine sahip olmayı gerektirir (6). Hemşirelik hizmetleri yönetiminde hasta bakım hizmetleri ve hemşirelerle ilgili faaliyetler üst, orta ve alt kademelerde sorumluluk gerektirmektedir (6,7,8).

Hemşirelik hizmetleri yönetiminin alt düzey kademesini servis/klinik sorumlu hemşireleri oluşturmaktadır. Servis sorumlu hemşireleri, orta ve üst düzey yönetici hemşirelerin klinikte temsilcisi olup, doğrudan hasta bakımından sorumlu olan servis/klinik hemşireleri ile üst yönetim arasında köprü görevini üstlenmektedir (7,8).

Sosyokültürel ve teknolojik değişimlerden etkilenen sağlık bakım hizmetlerinde ortaya çıkan yenilik ve gelişmeler, doğrudan hemşirelik bakım hizmetlerine

yansımaktadır. Hemşirelerin bu değişim ve gelişime uyum sağlanmasında servis sorumlu hemşireleri birinci derecede sorumlu olup, yöneticilik yeterlilikleri bakım ve hizmetin kalitesini etkilemektedir. Sorumlu hemşirelerin yöneticilik rollerinin yeterli düzeyde olması, doğrudan etik iklimin oluşmasına katkı sağlayacak ve yönetilenler yaptıkları işten doyum alacaklardır. Hizmet alanlar için de algılanan ve beklenen kalite ile hasta memnuniyeti etkilenecektir (9,10). Hasta bakım hizmetlerindeki başarı, doğrudan hastanenin güvenilirliğini ve tercih edilirlğini yani kalitesini etkileyecektir. Hastanelerde etkin ve kaliteli hasta bakımının sağlanması kritik öneme sahip olan servis sorumlu hemşirelerinin yöneticilik yeterliliklerini belirlemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Yönetim kavramı

Evrensel bir kavram olan yönetimin temelinde insan vardır. Yönetim bilimi birlikte yaşamının bir gereği olarak, diğer insanlarla olan ilişkileri ve insanların çeşitli koşullar altında davranışlarını inceler. Bu bağlamda her insanın aslında bir yönetici olduğu söylenebilir. Çoğu zaman yapılacak işleri planlanır, örgütlenir, yönetilir ve denetlenir. Daha üst düzeyde ele alınacak olursa; okul müdürü okulu, başhekim hastaneyi, rektör üniversiteyi ve vali ili yönetmek zorundadır. Bu örnekler farklı alanlar olarak görünse bile hepsinin ortak özelliğini, birtakım amaçlara ulaşmak için çeşitli uğraşların yönetilmesi olarak değerlendirilebilir (11).

Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi olarak değerlendirilen yönetimle ilgili bilimsel yazınlar incelendiğinde, yönetim kavramının birçok tanımının yapılmış olduğu ve bu tanımlarda belirgin öğeler üzerinde durulduğu görülmektedir (12). Yönetim yönetilen alanın özelliğine göre özünde aynı olmakla birlikte farklı açılardan tanımlanabilmektedir. Yönetim en yaygın şekilde bir grup insanın, amaca ulaşmak için eldeki kaynak ve imkanları en doğru şekilde kullanma sanatı ve bilimi olarak tanımlanmaktadır (13). İnsanı temel alan bir tanımda; bir grup insanı, belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki iş bölümü, iş birliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının toplamıdır (13). Başarı odaklı bir tanımda ise; bütün ekonomik kaynakların verimli ve etkin bir şekilde bir araya getirilmesi, bu kaynakları kullanarak yapılacak faaliyetlerin; işbirliği ve koordinasyon ile planlaması, organize edilmesi, kontrolünün sağlanması ve bunlara yönelik çalışmaların tümü şeklinde ele alınmaktadır (14). Yönetim düşünürlerinden Peter Drucker'e göre yönetim; işletmenin kaynaklarını ve çabalarını ekonomik açıdan önemli sonuçlar için fırsatlara yönlendirmekle ilgilidir (15).

Yönetimle ilgili tanımların üzerinde durduğu noktalar; yönetimin belirli amaçlara yönelik, birden fazla kişiyle yürütülen, yönetim sürecinin aşamalarının ve tüm yönetsel kaynakların etkili ve verimli şekilde kullanılması olarak belirtilebilir (8).

Bu tanımlardan farklı olarak yönetimi bir süreç olarak ele alan tanımlar da bulunmaktadır. Süreç olarak yönetimin başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir (16);

- Yönetim bir grup faaliyetidir.
- Yönetimin insani özelliği vardır.
- Yönetim bir iş birliği faaliyetidir.
- Yönetimin amaç özelliği mevcuttur.
- Yönetim uzmanlaşma faaliyetidir.
- Yönetim bir koordinasyon faaliyetidir.
- Yönetim bir yetki ve emir komuta faaliyetidir.
- Yönetim evrensel bir süreçtir.

2.2. Yönetim Süreci

Yönetim süreci kurumlarda yönetim organizasyonunu konu alan bir kavramdır. Yönetici, yönetim sürecini kullanarak bulunduğu kurumda, kurumun amacına ulaşmasında rol alan çalışanların motivasyonunu, eğitimini, organizasyonun hedeflerine ulaşmada yardımcı olacak daha etkili eylemlerini gerçekleştirmeleri için yönlendirici bilgiler sunar (17). Yönetici, yönetim sürecinin değerlendirme aşamasında eylemlerin yeterliliğini ve başarısını değerlendirerek ve bunlarla ilgili gereken değişiklikleri ya da düzenlemeleri yaparak kurumun başarısını ve devamlılığını sağlamakta önemli bir rol üstlenmektedir.

Yönetimde başarıdan söz edebilmek için yönetim sürecinin aralıksız sürdürülmesi gerekmektedir. Yönetim süreci; birbirini izleyen bir dizi temel etkinliklerden oluşmakta ve sürecin sona ermesiyle tekrar başa dönülmektedir (8,18). Yönetim sürecinde planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdüm sağlama ve denetleme aşamaları yer almaktadır (Şekil 1) (8,19).

Planlama; Yönetim sürecinin ilk ve en önemli aşaması olan planlama, amaçlara yönelik görevlerin belirlenmesini içermektedir. Mevcut durumdan istenen duruma geçmek için eylem sürecinin yaratıldığı bir karar verme sürecidir (8,15). Planlama genel olarak, amaç ve hedeflerin belirlenip, bu amaç ve hedeflere ulaşmak için gerekli olan en iyi yolların seçilmesi; neyin, ne zaman, nasıl, nerede ve kim tarafından yapılacağının önceden belirlenmesidir (13,20,21).

Rigolosi (2013), planlamanın, tüm katılımcıların eylemlerini bir sistem içerisinde harmanlamayı içerdiğini, böylece grubun üyelerinin tanımlanmış bir hedefe

yönelik olarak birlikte çalışması gerektiğini ve planlamanın büyük ölçüde sorunlara hazırlıksız yakalanma riskini azalttığını belirtmiştir (22).

Örgütlenme; Belirlenen örgütsel amaçlar ve planlara ulaşmada örgütün yapısı önemli bir araçtır. Örgüt, belirlenen amaçlara ulaşmakta en az iki kişinin eş güdümlü çalıştıkları bir yapı olarak tanımlanmaktadır (22,23). Örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında yapılacak işlerin belirlenerek gruplandırılması, işe uygun insan gücünün seçilerek atanması, yetki ve sorumlulukların belirlenerek personele yönelik planlamanın yapılması etkili olan faktörlerdir (22-24).

Örgütlenmenin iyi olmaması, örgütte karışıklıklara neden olarak, amaçlara ulaşmayı zorlaştırır. Bu nedenle etkili bir örgütlenme yapılmalıdır. Böylece çalışanlar kendilerinden beklenen rol ve işlevleri anlamının yanında örgütün de amacını anlamaktadır (16,19,23).

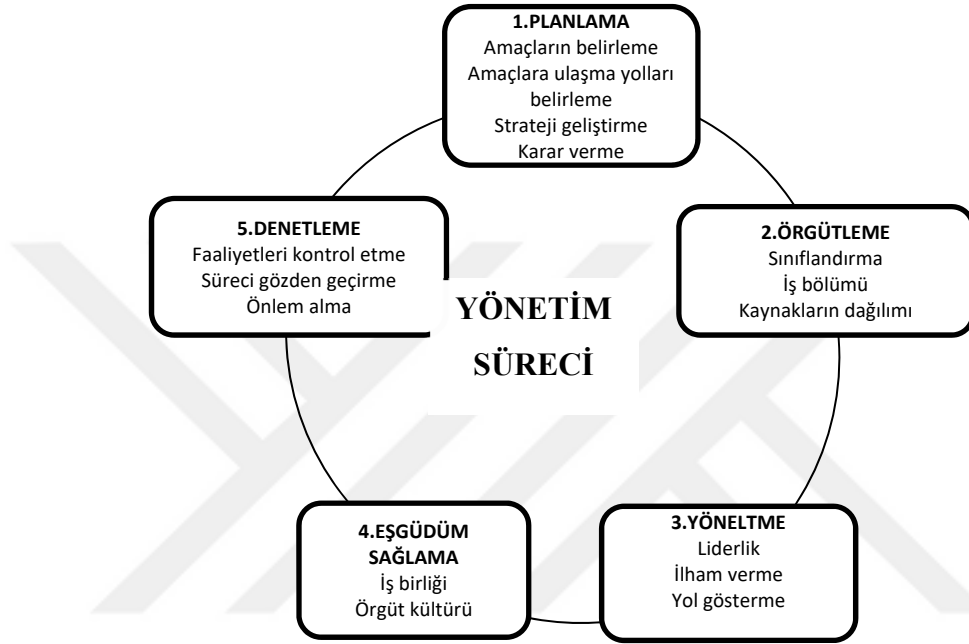
Yöneltme; Yönelme, planlar yapıp örgüt yapısı oluşturularak işlerin gereğine göre kişiler görevlendirildikten sonra, örgütün ortak amaç doğrultusunda harekete geçirilmesi demektir (25,26).

Yönelme işlevi, bir bakıma örgüt içinde yer alan çalışana, görevlerini en verimli ve etkin biçimde yaptırmayı amaç edinmiş bulunmaktadır. Bu nedenle de söz konusu işlevin uğraş alanı, insanlar olmaktadır. İnsanları çalıştırmak onlara yazılı veya sözlü emir ve yönergeler vermek, yol göstermek, yürütmekte oldukları işlerle ilgili onlara yetki vermek veya yetkiyi devretmek gerekmektedir (19,23,26). Tüm sözü geçen bu uygulamaların gerçekleşmesi, yönetimin adil ve tarafsız tutum, uygulama ve davranışlarıyla mümkündür. İş görenlere yönelik yöneticilerin üstlendikleri liderlik rolleri iş görenleri örgütsel amaçlara yönelteceği gibi, örgüt iklimini de olumlu yönde etkilemektedir (27,28).

Eş güdüm sağlama; Eş güdümlenme (koordinasyon) örgütün amacını gerçekleştirmek için örgütün yönetim kademesi ile örgütle ilgili tüm birim ve kişilerin uyum içinde hareket etmesidir (28-30). Eş güdüm sağlamanın temelinde iş bölümü yapmak vardır. Eş güdüm ve iş bölümü birbirine bağlı ve birbirini etkileyen, tetikleyen iki unsur olup örgütsel amaçlara ulaşmada farklılaştırılmış eylemlerin uyum içinde birleştirilmesi ve ayarlanması sürecini içerir (23).

Denetleme; Denetleme, “yönetimin amaçları doğrultusunda planlanan ve yapılması istenen faaliyetlerin yapıp yapılmadığını, yapılmış ise ne kadar doğru, etkin

ve verimli yapıldığını; yapılmamış ise neden yapılmadığını belirlemek, kontrol etmek” şeklinde tanımlanabilir (8,29). Denetleme sürecinde ön denetim, anında denetim ve sonradan denetim aşamaları yer almaktadır. Ön denetim, planlama aşamasında yapılan denetimdir. Anında denetim, iş devam ederken yapılan denetimdir. İş bittikten sonra yapılan denetim ise sonradan denetimdir (29,30).



Şekil 2.1. Yönetim Süreci (8)

2.3. Yöneticilik ve Yönetici Kavramı

Yöneticilik, yönetim biliminin ortaya koyduğu bilgiyi kullanarak, birlikte çalışılan kişiler aracılığıyla, işletmenin birimlerini amaçlarına ulaştırma işi olarak tanımlanmaktadır (19).

Yönetim işini yapan kişi yönetici olarak adlandırılırken, genel olarak yönetici, “kurum veya örgütte bir birimin ya da hizmetin sorumlusu olarak çalışan ve bu göreviyle ilgili günlük işleyişi takip eden, gerektiğinde kararlar alan, gözetim ve denetimde bulunan "üst" şeklinde tanımlanmaktadır (31).

Yöneticiler, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde en üst düzeyde sorumluluk alırken, sahip oldukları yeterlilik ve nitelikler, çalışanları örgütsel amaçlara yönlirmede önemli rol oynamaktadır (32). Yöneticinin görevi; öncelikle insan kaynakları olmak üzere, örgütün bütün kaynaklarını etkili ve adil bir biçimde kullanarak, işleyişi

sağlamak ve amaçları gerçekleştirmektir. Bu durumda yönetsel süreçleri başarı ile uygulayabilmek ve aksaklıkları aşabilmek için yetkin ve yeterli yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (32).

Yönetici sadece yöneticisi olduğu birimin amaçlarına ulaşmada değil aynı zamanda birimin bölgesel, ulusal ve uluslararası amaçlarına ulaşmada da önemli bir konuma sahiptir.

2.4. Yöneticide Olması Beklenen Özellikler

Yöneticilerin, yönetim sürecini etkili ve yeterli bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için bazı kişilik özelliklerinin yanında entelektüel ve sosyal özelliklere sahip olmaları gerekmektedir.

Yöneticide olması beklenen kişilik özellikler; dengeli bir kişiliğe sahip, değişime uyumlu, her konuda dikkatli, girişken, dinamik, düzenli, hızlı, ciddi, azimli ve mücadeleci olmasıdır (8,33).

Yöneticide olması beklenen entelektüel özellikler; kapsamlı bir genel kültür birikimine sahip olma, akılcı ve sezgisel düşünebilmedir. Olayları nedenleri ile değerlendirerek sentezleme ve çözümlemede becerikli olup, düşüncelerini açık bir şekilde ifade edebilmeli ve geleceğe yönelik iyi bir hayal gücüne sahip olmasıdır (8,33).

Yöneticide olması beklenen sosyal özellikler ise; yöneticinin kendisini astlarına ve dış çevreye kabul ettirmesiyle ilişkilidir. Dış görünüşü, giyimi, konuşma şekli, bireysel kuralları ve iş disiplini, iş birliği yapabilme yeteneği, güvenilir olabilme gibi özellikleri içermektedir (8,33).

2.5. Yöneticinin Roller

Yöneticiler, organizasyon içindeki yönetim pozisyonları gereği planlamak, organize etmek, karar vermek, yöneltmek ve kontrol etmek görevlerini yerine getirme sorumluluğunu taşırlar (34). Başarılı bir yöneticinin, yönetim pozisyonu gereği çeşitli rolleri bulunmaktadır. Yöneticinin bu rolleri de örgütün işleyişini ve başarısını doğrudan etkilemektedir.

Yönetici rolleri teori olarak ilk kez Henry Mintzberg tarafından 1973 yılında gündeme getirilmiştir. Mintzberg'in teorisine göre yöneticilerin sergiledikleri roller,

kişiler arası, bilgilendirici ve karar verici roller olmak üzere üç ana gruba ayrılmaktadır (35).

Kişilerarası roller; yöneticinin resmi otoritesine bağlı olarak doğrudan yükselen bu roller, örgüt üyeleri ve diğer üyelerle olan ilişkileri barındırır. Başka bir deyişle, bu roller kişiler arası ilişkiler yeteneği ile ilgili rollerdir (34). Yöneticinin kişilerarası rolleri; sembolik temsilci, lider, dış temsilci gibi gruplandırılabilir.

-Sembolik temsilci rolü; örgütün misyon ve vizyonunu çalışanlara anlatarak benimsemelerini sağlamak, örgüte özgü açılışları gerçekleştirmek, örgütün amaçlarına uygun hareket ederek örgütle bağlantısı olan dış paydaşlara örgüt ve çalışanlarının sorumluluklarını yerine getirerek ilkeli çalıştıkları izlenimi ve güvenini yaratmak üzere sergilenen roldür (34,35).

- Liderlik rolü; çalışanları örgütün amaç ve önceliklerine yönlendirerek rol model olmak, astları doğrudan iletişim ile emir-komuta etmek, örgüt kaynaklarının kullanımında kararlar almak üzere geliştirilen roldür (35-37).

-Dış temsilcilik rolü ise; farklı birimlerle iş birliği içinde çalışmayı sağlamak ve kaynak yönetimi ile yeni iş birlikleri yaratmak roldür (36,37).

Bilgilendirici roller; Bu rol kapsamında yöneticinin çalışanları ve örgütü etkileyebilecek iç ve dış gelişmeleri takip etmesi, gözlemleri sonucunda atılacak adımları belirlemesi ve elde edilecek bilgileri astları ile paylaşması gerekmektedir. Yöneticinin sorumlu olduğu departmanın temsilcisi konumunda bulunması, örgüt içi birimlere ve örgüt dışı paydaşlara, örgütün faaliyetleri ile ilgili bilgi vermesini gerektirmektedir (38). Yöneticinin kişilerarası rolleri; takipçi, haberci ve sözcü olarak gruplandırılabilir.

-Takipçi rol: örgütün gelişmelerden olumlu yönde etkilenmesini sağlamak üzere örgüt içi ve dışı gelişimleri takip etmek, farklı görevlerde olan yöneticilerin performanslarını değerlendirerek geliştirmelerine yönelik girişimlerde bulunmaktır.

-Haberci rol; Örgütün misyon ve vizyonunu çalışanlara aktararak örgütü ve çalışanları etkileyebilecek gelişmeler konusunda uyarılarda bulunmaktır.

-Sözcü rol ise; örgütün vizyonunun ilgili alanlarda duyurulması ile yeni ürün ve hizmetlerle ilgili olarak tanıtıcı girişimlerde bulunmaktır (37)

Karar verici roller; Yöneticiler, bulundukları konum gereği bilgi sahibidir ve bu bilgiler eşliğinde bir karara ulaşır. Karar verme, yöneticiyi yönetilenden ayıran en

önemli işlevlerdendir. Doğal olarak yöneticiler topladıkları bilgilere dayanarak karar verirler (34). Karar verici rolde yönetici aynı zamanda iyi bir kriz yönetimi ile sorunların üstesinden gelebilmeli ve sorunların çözümünde çalışanların fikirlerini alarak çözümü kolaylaştırmalıdır (37).

Yöneticinin karar verici rolleri; girişimci, problem çözücü, kaynak sağlayıcı ve uzlaşmacı olarak gruplandırılabilir.

-Girişimci rol; örgütün gelişimini ve genişlemesini sağlamak üzere kaynakların yenilikçi/yaratıcı girişimlere aktarılması ile yeni ürünler geliştirmeyi sağlayacak genişleme politikalarını uygulamak ve risk almaktır.

-Problem çözücü rol; örgüt için sorun yaratabilecek iç ve dış çevreden gelebilecek problemlere duyarlı olup, hızla önlem alarak çözmek üzere düzeltme yoluna gitmek, düzeltici faaliyetler yapmaktır.

-Kaynak sağlayıcı rol; Örgütün mevcut kaynaklarının adil ve ihtiyaca göre dağıtılmasının yanında etkin kullanımının sağlanmasını teşvik etmektir.

-Uzlaşmacı rol; Örgüte hizmet, mal gibi girdilerle ilgili tedarikçilerle görüşmeler yaparak, anlaşmalar sağlamak, projeler üretmektir (34-37).

2.6. Yönetici Yeterliliği

Yeterlilik Türk Dil Kurumu'na göre; yeterli olma durumu, bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, yeterlik ve görevini yerine getirme gücü olarak tanımlanmaktadır (39). Buradan yola çıkarak yönetici yeterliliği bir işi ya da durumu yönetebilmek için yönetim biliminin gerektirdiği vasıflara sahip olan yönetici olarak tanımlanabilir.

Yöneticide yönetsel beceriler yanında yönetebilme inancına, dolayısıyla da öz yeterliliğe sahip olması önemlidir. Herhangi bir işin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi, yöneticinin başarıma inancına bağlıdır. Yöneticilerin kendi yetenekleri ve sınırları ile ilgili olarak geliştirmiş oldukları inançları, yapabileceklerini belirlemelerinde etkilidir (38). Öz yeterlilik, özsaygının eylemsel yansımasıdır (40). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler amaç belirleme, amaçlara ulaşmada daha başarılıdır (41). Öz yeterlilik yöneticinin girişimciliğini, azmini, sonuç ve başarı odaklı eylemlerini ve astlarının motivasyonunu etkiler (42). Yöneticinin öz yeterlilik inancı sadece kendisi için değil, çalışan ve örgüt performansı açısından oldukça önemlidir (43,44,45).

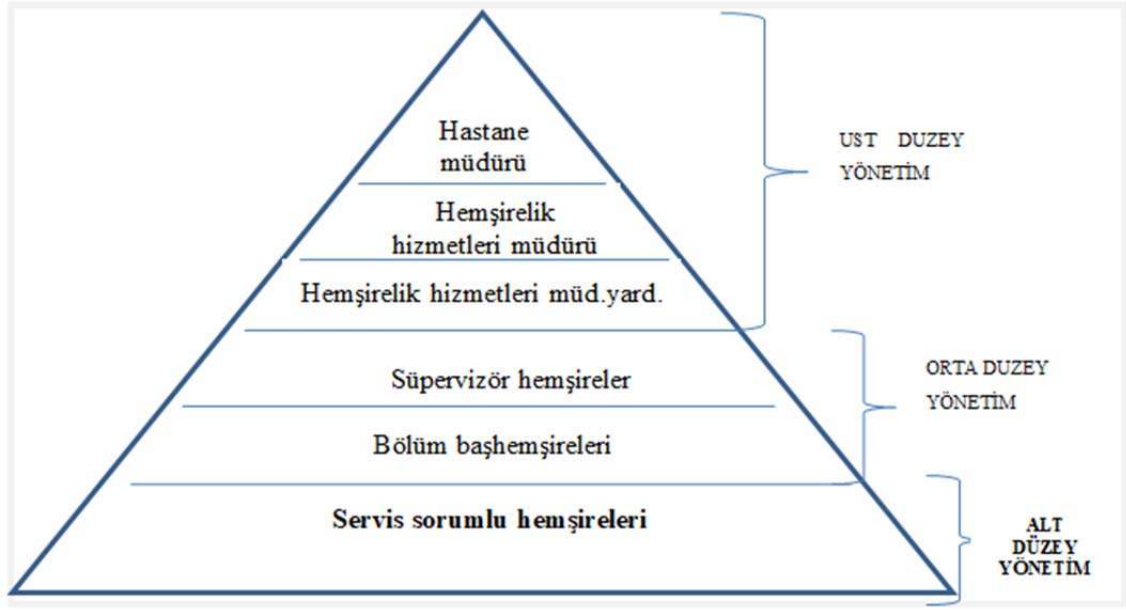
2.7. Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetim

Yönetim bilimi iş hayatının her alanında olduğu gibi hasta bakım hizmetlerinde de önemli bir yere sahiptir. Hastanelerdeki hemşirelik hizmetleri yönetimi, hastanenin amaç ve politikalarının gerçekleştirilmesine yönelik koordine faaliyetler sistemi gibi görünse de özünde hastalara kaliteli bakım hizmeti sunmayı amaçlamaktadır. Bu bakım hizmetinin yerinde ve sorunsuz sunulabilmesi için hemşirelik hizmetlerinin etkin yönetimi gerekmektedir. Bu bağlamda hemşirelik hizmetleri yöneticisi mesleki anlamda üst düzey bilgi ve beceriye sahip olmalıdır (6).

Hemşirelik hizmetleri aslında hastanenin hizmet kalitesini yansıtan önemli bir göstergedir. Hastane organizasyonunun başarısı; etkin hasta bakımı hizmetinin verilmesine, hasta, aile ve toplumla olumlu iletişim kurularak desteklerinin alınmasına, hizmette algılanan kalitenin beklenen kaliteyi aşmasına dolayısıyla hemşirelik hizmetlerinin profesyonelce yönetilmesine bağlıdır (46,47). Bu nedenle yönetici hemşireler, hemşirelik alanında çok gerekli olan eylem ve yeniliği gerçekleştirebilecekleri önemli bir konumda olup, hemşirelik hizmetlerinin planlanmasından, örgütlenmesinden, denetlenmesinden ve değerlendirilmesinden sorumludurlar (48). Bir yönetici hemşireden beklenen yeterlikler de genellikle yönetim sürecinin bu aşamaları ve yöneticinin kurumsal pozisyonu dikkate alınarak belirlenir. Örneğin planlama ve örgütlenme süreçleri ile daha yoğun ilgilenen hastane başhemşireleri ile hizmetin sunumdan sorumlu olan servis sorumlu hemşirelerinde bulunması gereken yeterlikler farklıdır (49).

2.7.1. Hemşirelik hizmetlerinde yönetim düzeyleri

Hemşirelik hizmetlerinde; hemşirelik hizmetleri müdürü/direktörü üst düzey yöneticidir. Orta düzeyde yöneticiler bölüm/ anabilim dalı başhemşireleri ile süpervizör hemşireler iken, alt düzey yönetimde servis sorumlu hemşireleri ve servis hemşireleri yer almaktadır (8).



Şekil 2.2. Hemşirelikte yönetim düzeyleri (8)

Bu yönetim basamakları içinde hastaların gereksinimini karşılayacak hemşirelik bakımını yönetmekten sorumlu olan alt düzey yönetici grubunu oluşturan servis sorumlu hemşireleri, orta ve üst düzey yönetici hemşirelerin planlarını yaşama geçirmede önemli bir rol üstlenmektedir. Hasta bakımından sorumlu hemşireler ile hemşirelik hizmetleri yönetimi arasında köprü görevi görmektedir (8).

2.7.2. Servis Sorumlu Hemşirelerin Görev ve Sorumlulukları

Hemşirelik hizmetleri yönetiminde başarı, en alt kademelerdeki hemşirelerin yönetimde ne kadar yeterli olduklarına bağlıdır. Örgütün en üst düzeyinde alınan kararların uygulamaya aktarımında oluşan aksaklıklar, hemşirelik hizmetlerini kolayca yetersiz hale getirebilmektedir. Bu nedenle yönetim ekibinin en önemli ögesini, servis sorumlu hemşireleri oluşturmaktadır (50). Servis sorumlu hemşirelerinin kimler olabileceği, görev ve sorumlulukları Hemşirelik Yönetmeliğinde belirlenmiştir.

Hemşirelik yönetmeliğine göre (2016); yatan ya da ayaktan tanı tedavi yapılan hasta üniteleri/klinikleri/birimlerinde hemşirelik hizmetlerinin yerine getirilmesinde başhemşireye karşı sorumlu olup, öncelikle ilgili alanda uzman hemşireler, yoksa üç yıl deneyimli ve hemşirelikte lisans mezunları arasından başhemşire tarafından, gündüz çalışmak üzere, sorumlu hemşire olarak görevlendirilir. Ancak, kurum/kuruluştaki,

hemşirelikte lisans eğitime sahip hemşire bulunmaması halinde diğer hemşirelerden de görevlendirme yapılabilir.

Sorumlu hemşire, servis ve üniteadaki hastaların bakım gereksinimlerinin hemşirelik süreci doğrultusunda belirlenmesine ve karşılanmasına yönelik hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumludur. Yeni başlayan hemşirelerin kliniğe uyumunu sağlamanın yanında, mesleki gelişimlerinde, hasta bakımında rehberlik ve danışmanlık yapar. Hemşirelerin iş doyumunu ve motivasyonu yükseltici düzenlemeler yapar. Hemşirelerin eğitim gereksinimlerini belirleyerek eğitim hemşiresine önerilerde bulunur ve hizmet içi eğitim programlarına astlarıyla birlikte katılır. Hastaların tedavi planlarının güvenli bir şekilde uygulanmasını sağlar. Eczane tarafından kliniğe gönderilen ilaçların güvenli bir şekilde kullanımını ve korunmasını sağlar. Hastanın muayene ve tedavi girişimleri sırasında ilgili hemşirelik işlevlerinin yerine getirilmesini sağlar. Kurum politikaları doğrultusunda hemşirelerin gelişimi için performans değerlendirmelerini yapar, geri bildirimde bulunur. Kendisine bağlı hemşirelerin özlük işleri ve hakları ile ilgili konularda servis/ünite içinde gerekli düzenlemeleri sağlar. Hemşirelerin çalışma çizelgelerini ve izinlerini düzenler, başhemşirenin onayına sunar. Servis/ünitenin fiziksel yapısı ve donanımı konusunda yönetime önerilerde bulunur. Hastaları bakım gereksinimlerine göre sınıflayarak uygun oda ve yatak ayırımını yapar. İlgili birimlerle koordinasyonu sağlar. Hasta ile ilgili vizit, kurul ve konseylere katılarak bilgi alışverişinde bulunur. Öğrenci hemşirelerin eğitiminde uygun eğitim ortamını sağlar (51).

Görüldüğü gibi servis sorumlu hemşiresi, servisteki tüm hemşirelik hizmetlerinin yerine getirilmesinden, hemşirelik ekibinin yönetiminden, denetiminden ve değerlendirilmesinden, diğer ekip üyeleri ve disiplinler arası koordinasyonun sağlanmasından, ortaya çıkan çatışmaların servis düzeyinde çözümlenmesinden sorumlu olan yöneticidir (48). Bu nedenle servis sorumlu hemşiresi, hem sağlık ekibi içerisindeki rolü, hem de hastanelerin başarısındaki etkileri gereği önemli bir konuma sahiptir. Hemşirelik hizmetleri yönetiminde köprü görevi gören sorumlu hemşirelerin yönetimde etkin ve yeterli olması, hemşirelerin daha verimli çalışmalarını ve bu verimli çalışmanın sonuçlarının hastanelerin başarısına olumlu etkileyeceği yadsınamaz bir gerçektir (47,52).

3. YÖNTEM ve GEREÇ

3.1. Araştırmanın Şekli ve Amacı

Tanımlayıcı tipte olan araştırmada servis sorumlu hemşirelerinin yöneticilik yeterliliklerini değerlendirmek amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma 15/03/2018 ve 27/07/2018 tarihleri arasında Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Balcalı Hastanesi, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Balcalı Hastanesinde bulunan 59, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde bulunan 62 ve Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesinde bulunan 30 sorumlu hemşire olmak üzere toplamda 141 sorumlu hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş evren örneklem olarak alınmıştır. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Balcalı Hastanesi'nden 37, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden 54 ve Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nden 29 sorumlu hemşire araştırmaya katılmayı kabul ederek toplamda 120 sorumlu hemşire örneklemi oluşturmuştur. Çalışmada raporlu, izinli ve araştırmaya katılmayı kabul etmeyen sorumlu hemşireler araştırma kapsamına alınmamış olup, evrenin %85,1'ine ulaşılmıştır.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız değişkenler; sorumlu hemşirelerin sosyodemografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu) ve çalışma yaşantılarına ilişkin verilerden (çalışılan hastane, klinik hemşiresi olarak çalışma süresi, sorumlu hemşire olarak çalışma süresi, halen çalışmakta olduğu klinik, klinikteki yatak sayısı, klinikteki hemşire sayısı, bakım verilen hasta sayısı, yıllık toplantı yapma sayısı, yıllık izin

kullanabilme durumu, birinci derecede sicil amirini bilme, ilgili yönetmelik ve yasaları bilme, astların hitap şekli) oluşmuştur.

Bağımlı değişkenler; Servis Sorumlu Hemşiresi Yönetmelik Değerlendirme ölçeğini ve Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi ve Bakımın Yönetimi alt boyutlarını içermektedir.

Araştırma Soruları:

1. Sorumlu hemşirelerin yöneticilik yeterlilik düzeyleri yüksek midir?
2. Sorumlu hemşirelerin yöneticilik yeterlilik düzeyleri değişkenlere göre farklılık gösterir mi?
3. Sorumlu hemşireler kendilerini en çok hangi alanlarda yeterli görmektedir?
4. Sorumlu hemşireler kendilerini en çok hangi alanlarda yetersiz görmektedir?

3.5. Verilerin Toplanması

Veriler, veri formları sorumlu hemşirelere dağıtılarak toplanmıştır. Araştırmacı veri toplama işlemine başlamadan önce sorumlu hemşirelere kendini tanıtmış, araştırmanın amacı ve içeriği açıklanmıştır. Formların doldurulması için 20 dakika süre verilmiştir.

3.6. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında literatür taranarak hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formu ve Servis Sorumlu Hemşiresi Yönetmelik Değerlendirme Ölçeği (SSHYYDÖ) kullanılmıştır.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hali, çocuk sayısı, çalışılan kurum, hemşirelik ve yöneticilik deneyimi, yasalar ve iş tanımları hakkında bilgi sahibi olma gibi sorumlu hemşirelerin demografik ve yönetsel yeterliklerini etkileyebileceği düşünülen 20 madde bulunmaktadır.

3.6.2.Servis Sorumlu Hemşiresi Yönetmelik Yeterlik Değerlendirme Ölçeği

SSHYYDÖ Sökmen tarafından 2005 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin kullanılabilmesi için Sökmen 'den izin alınmıştır. Servis Sorumlu Hemşiresi Yönetmelik Yeterlik Değerlendirme Ölçeği 5'li Likert tarzda olup, 1- 5 arasında (1- hiç yeterli değilim, 2- az yeterliyim, 3-kararsızım, 4- çoğunlukla yeterliyim, 5- kesinlikle yeterliyim şeklinde) puanlanan 45 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte servis sorumlu hemşireleri üç yönetimsel alt boyutta değerlendirilmektedir. Genel Ünite Yönetimi alt boyutunu 22 ifade (1, 2, 6-8, 10, 13-17, 19, 20, 22-25, 31-35) oluşturmakta olup bu alt boyutta minimum 22, maksimum 110 puan alınmaktadır. Personel Yönetimi alt boyutunu 15 ifade (4, 5, 11, 12, 18, 36-45) oluşturmakta olup, bu alt boyutta minimum 15, maksimum 75 puan alınmaktadır. Bakımın Yönetimi alt boyutunu sekiz ifade (3, 9, 21, 26-30) oluşturmakta ve minimum 8, maksimum 40 puan alınmaktadır. Ölçeğin toplam puanı minimum 45, maksimum 225 olup, Cronbach alfa katsayısı 0.95'tir.

Bu çalışmada Servis Sorumlu Hemşiresi Yönetmelik Yeterlilik Değerlendirme Ölçeği toplam puan ortalaması $202,75 \pm 17,73$ olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısı 0,973 ile yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarından Genel Ünite Yönetimi alt boyutunda $99,69 \pm 8,73$, Personel Yönetimi alt boyutunda $67,26 \pm 6,18$, Bakımın Yönetimi $35,79 \pm 3,46$ puan ortalaması ile yüksek bir değer aldıkları gözlenmiştir.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS (IBM SPSS Statistics 23.0) paket programı kullanılmıştır. Kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak, sürekli ölçümlerle ortalama, standart sapma ve minimum -maksimum olarak özetlenmiştir. Gruplar arasında sürekli ölçümlerin karşılaştırılmasında dağılımlar kontrol edilerek, iki gruplu değişkenlerde bağımsız student t-test, ikiden fazla değişkenlerde ise ANOVA analizi uygulanmıştır. Anova analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunan ifadeler arasındaki farklılığın hangisinden kaynaklandığını belirlemek için Tukey HSD testi uygulanmış, ölçek alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tüm testlerde istatistiksel önem düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

3.8.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen bulgular Çukurova Üniversitesi Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Adana şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden sorumlu hemşireleri kapsamaktadır. Bu nedenle sonuçlar genellenemez.

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Bu çalışmanın yapılabilmesi için Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 06.07.2018 tarihli 79/72 sayılı kararı ile etik kurul izni, Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Merkez Müdürlüğü'nden 31.07.2018 tarihli 99183786-622.03/13471 sayılı kararı ile kurum izni, Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesi Başhekimliği'nden 04.07.2018 tarihli 45868485-044 sayılı kararı ile kurum izni, T.C. Sağlık Bakanlığı Adana İl Sağlık Müdürlüğü'nün 16.08.2018 tarihli 60247264-044 sayılı kararı ile kurum izni, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nün 26.06.2018 tarihli 23/03 sayılı kararı ile bölüm kurulu izni alınmıştır. Çalışmaya katılan sorumlu hemşirelere veri formu verilmeden önce bilgilendirme yapılmış olup, sözlü onam alınmıştır.



Şekil 2.3. Araştırmanın uygulama şeması

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri

Çalışmada yer alan katılımcıların yaş ortalaması $39,99 \pm 5,95$ (min:25, max:53) olarak bulunmuştur. Katılımcıların %93,0'ı kadın, %75,0'ı evli, %60,8'i iki ve üzeri çocuğa sahip, %65,8'i lisans mezunu olduğu saptanmıştır (Çizelge 1).

Çizelge 4.1. Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tanıtıcı özellikler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	8	6,70
	Kadın	112	93,30
Yaş	25-35 yaş	26	21,7
	36-40 yaş	43	35,8
	41-45 yaş	29	24,2
	46 ve üzeri yaş	22	18,3
Medeni durum	Bekar	30	25,0
	Evli	90	75,0
Çocuk sayısı	Çocuk yok	25	20,8
	Bir çocuk	22	18,3
	İki çocuk ve üzeri	73	60,8
Eğitim durumu	Sağlık meslek lisesi	14	11,7
	Önlisans	12	10,0
	Lisans	79	65,8
	Lisansüstü	15	12,5
Toplam		120	100,0

Katılımcıların çalışma ortamlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde; %45,0'ının Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalıştığı, %32,0'ının 11-15 yıl hemşirelik yaptığı, %46,7'sinin 1-5 yıl yönetici hemşire olarak çalıştığı, %33,3'ünün cerrahi servislerde çalıştığı ve %63,3 ün astları ile ayda bir kez toplantı yaptıkları, meslekteki çalışma sürelerinin ortalama $12,98 \pm 7,22$ yıl, yönetici hemşire olarak çalışma süresinin ise ortalama $7,64 \pm 6,57$ yıl olduğu saptanmıştır. Yönetici olarak çalıştıkları klinikte; ortalama yatak sayısının $23,34 \pm 15,23$, birlikte çalıştıkları ortalama hemşire sayısının $16,08 \pm 13,30$, hemşire başına düşen ortalama hasta sayısının gündüz $7,21 \pm 5,60$, gece $9,20 \pm 8,25$ olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %54,2'sinin her yıl yeteri kadar izin kullandığı, %52,5'inin kendisine çalıştığı yerde astları tarafından

"....hanım/bey" şeklinde hitap edildiği saptanmıştır. Katılımcıların %93,3'ü başhemşirenin birinci derece sicil amiri olduğunu belirtmiştir (Çizelge 2).

Çizelge 4.2. Katılımcıların Çalışma Ortamlarına İlişkin Dağılımlar (N=120)

Çalışma ortamlarına ilişkin özellikler		n	%
Çalıştığı kurum	Ç.Ü. Tıp Fakültesi Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	37	30,8
	Başkent Ü. Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi	29	24,2
	Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi	54	45,0
Çalışma yılı	0 – 5 yıl arası	19	15,8
	6 – 10 yıl arası	30	25,0
	11 – 15 yıl arası	32	26,7
	16 – 20 yıl arası	21	17,5
	21 yıl ve üzeri	18	15,0
Şu anda çalıştığı klinik	Cerrahi	48	40,0
	Dahili	45	37,5
	Diğer	27	22,5
Yöneticilikte geçen süre	1 – 5 yıl arası	56	46,7
	6 – 10 yıl arası	33	27,5
	11 yıl ve üzeri	31	25,8
Yönettiği hemşire sayısı	0 – 10 arası	49	40,8
	11 – 20 arası	50	41,7
	21 ve üzeri	21	17,5
Her yıl yeteri kadar izin kullanabiliyor musunuz?	Evet	65	54,2
	Hayır	55	45,8
Birinci derece sicil amiriniz kimdir?	Başhemşire	112	93,3
	Başhekim	3	2,5
	Hastane müdürü	4	3,3
	Başhemşire, hastane müdürü	1	0,8
Astların hitap şekli	İsim ile	12	10,0
	 Hanım/Bey	63	52,5
	 Abla/Ağabey	16	13,3
	Diğer	29	24,2
Astlar ile toplantı sayısı (ay/ sayı)	Hiç	12	10,0
	1	76	63,3
	2	22	18,3
	3 ve üzeri	10	8,4

Katılımcıların yasal düzenlemelere ilişkin bilgi durumları Çizelge 3'te incelenmiştir. Katılımcıların %92,5'inin hemşirelik hizmetlerini ilgilendiren mevcut yasal düzenlemeler hakkında, %99,2'sinin birlikte çalıştıkları kişilerin görev, yetki ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olduğu, %67,5'inin yöneticilik ile ilgili bir eğitim almadığı saptanmıştır (Çizelge 3).

Çizelge 4.3. Katılımcıların Yasal Düzenlemelere İlişkin Bilgi Durumlarının Dağılımı(N=120)

		n	%
Hemşirelik hizmetlerini ilgilendiren mevcut yasal düzenlemeler hakkında bilgi varlığı	Evet	111	92,5
	Hayır	9	7,5
Birlikte çalıştıklarının görev, yetki, sorumlulukları hakkında bilgi varlığı	Evet	119	99,2
	Hayır	1	0,8
Yöneticilik ile ilgili bir eğitim alma durumu	Evet	39	32,5
	Hayır	81	67,5
Çalışılan hastanede hangi yasal düzenlemelere etkin olarak uyulduğu	Yataklı tedavi kurumları işletme yönetmeliği	111	92,5
	Özel hastaneler kanunu	18	15,0
	Sağlık hizmetleri temel kanunu	48	40,0
	Diğer	44	36,7

SSHYYDÖ alt boyutları puan ortalamaları ve ölçek toplam puan ortalaması incelendiğinde; alt boyutlarda ve toplam ölçekte bulunan ortalamaların yüksek ve maksimum puana yakın oldukları saptanmıştır (Çizelge 4).

Çizelge 4.4. SSHYYDÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

	Ort±ss	Min-Maks
Genel Ünite Yönetimi (22 madde)	99,69±8,73	66-110
Personel Yönetimi (15 madde)	67,26±6,18	45-75
Bakımın Yönetimi (8 madde)	35,79±3,46	24-40
Servis sorumlu hemşiresi yönetsel yeterlilik değerlendirme ölçeğinin (45 madde)	202,75±17,73	135-225

4.2. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri ile Yönetmel Yeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde çalışmada yer alan servis sorumlu hemşirelerinin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalıştıkları hastane, çalışma süresi, çalıştıkları süre, hemşire sayısı, çalışma ortamında hitap ve yaş grupları açısından SSHYYDÖ toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırılarak incelenmiştir.

Cinsiyet ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde kadın katılımcıların; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi ve toplam puan açısından erkek katılımcılara göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları gözlenmiştir. Buna karşın aralarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$) (Çizelge 5).

Yaş gruplarıyla SSHYYDÖ toplam puanı ve Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; 46 yaş ve üzerinde olan katılımcıların 25-35 arası, 36-40 arası ve 41-45 arasında yaşı olan katılımcılara göre; 41-45 arasında yaşı olan katılımcıların; 25-35 arası ve 36-40 arası yaşı olan katılımcılara göre daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$) (Çizelge 5).

Medeni durum ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde evli katılımcıların; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi alt boyutu ve toplam puan açısından bekar katılımcılara göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak aralarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Çizelge 5).

Çocuk sayısı ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde, katılımcılardan çocuğu olmayanların; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi ve toplam puan açısından bir çocuğu, iki ve üzeri çocuğu olan katılımcılara göre daha düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak aralarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$) (Çizelge 5).

Eğitim durumu ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde, sağlık meslek lisesinden mezun olan katılımcıların; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi alt boyutu ve toplam puan açısından

ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak aralarındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$) (Çizelge 5).

Katılımcıların mezuniyet sonrası yöneticilik eğitimi alma durumu ile toplam ölçek ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde; mezuniyet sonrası yöneticilik eğitimi alan katılımcılara ait toplam ölçek ve tüm alt boyutların puan ortalamalarının, mezuniyet sonrası yöneticilik eğitimi almamış olan katılımcılara ait puan ortalamalarından yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Çizelge 5).



Çizelge 4.5. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri ile SSHYYDÖ Toplam Puanı ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Genel Ünite Yönetimi	Personel Yönetimi	Bakımın Yönetimi	Toplam Ölçek boyutu
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss
Cinsiyet				
Erkek (n:8)	98,25±9,79	64,62±8,21	35,25±3,45	198,12±21,27
Kadın (n:112)	99,79±8,69	67,45±6,01	35,83±3,47	203,08±17,51
p	0,631	0,213	0,649	0,447
Yaş				
25-35 arası yaş	98,23±9,06	65,96±6,28	35,46±3,62	199,65±18,51
36-40 arası yaş	98,48±8,78	66,67±6,49	35,23±3,51	200,39±17,99
41-45 arası yaş	100,72±8,85	67,55±6,23	36,13±3,49	204,41±18,04
46 ve üzeri yaş	102,40±87,76	69,59±4,99	36,81±3,06	208,82±15,03
p	0,255	0,194	0,314	0,224
Medeni Durum				
Bekar (n:30)	97,60±9,59	65,60±6,72	35,13±3,95	198,33±19,54
Evlü (n:90)	100,38±8,36	67,82±5,93	36,01±3,28	204,22±16,94
p	0,130	0,088	0,231	0,116
Çocuk Sayısı				
Çocuk yok (n:25)	98,32±10,12	65,68±7,18	35,24±3,93	199,24±20,88
Bir çocuk (n:22)	100,22±8,78	68,22±5,59	36,13±3,89	204,59±17,45
İki ve üzeri (n:73)	100,00±8,27	67,52±5,97	35,87±3,17	203,39±16,72
p	0,677	0,320	0,643	0,522
Eğitim Durumu				
Sağlık Meslek Lisesi (n:14)	103,78±7,48	69,64±6,55	37,21±3,01	210,64±16,53
Önlisans (n:12)	96,83±10,43	65,91±6,96	35,00±3,78	197,75±20,49
Lisans (n:79)	100,05±7,87	67,41±5,65	35,81±3,24	203,27±16,05
Lisansüstü (n:15)	96,26±11,32	65,33±7,59	35,00±4,51	196,60±22,96
p	0,77	0,247	0,290	0,132
Yöneticilik Eğitimi Alma Durumu				
Evet (n=39)	101,79±7,73	67,76±5,67	36,38±3,28	205,948±16,19446
Hayır (n=81)	98,67±9,04	67,02±6,43	35,50±3,53	201,209±18,32261
p	0,67	0,539	0,195	0,171
Toplam (n:120)	98,35±8,87	68,12±6,09	36,27±3,56	202,75±17,73

Katılımcıların çalıştıkları hastaneler ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan katılımcıların; toplam ölçek ve alt boyut puan ortalamalarında, diğer hastanelerde görev yapan katılımcılara göre daha düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Aralarındaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$) (Çizelge 6). İstatistiksel açıdan farklılığın kaynağı incelendiğinde; Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan katılımcıların, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcılara göre Genel Ünite Yönetimi ($p=0,042$), Personel Yönetimi ($p=0,034$) ve toplam ölçek ($p=0,043$) açısından daha yüksek oranda kendilerini yeterli gördükleri saptanmıştır.

Katılımcıların çalıştıkları servis ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde, alt boyutlarda ve toplam ölçek puanında cerrahi servislerde çalışan katılımcılara ait puan ortalaması, dahili ve diğer servislerde çalışan katılımcılara ait puan ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$) (Çizelge 6).

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde; 0-5 yıl mesleki deneyimi olan katılımcıların ölçek toplam puanı, Genel Ünite Yönetimi ve Personel Yönetimi alt boyut puan ortalamaları, diğer mesleki deneyim süresi gruplarına göre yüksek bulunmuştur. Ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$) (Çizelge 6).

Hemşirelerin yönetici olarak çalıştıkları süre arttıkça; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi alt boyutları ve toplam ölçek ortalamalarında artış olduğu gözlenmiş olup, aralarındaki bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$) (Çizelge 6). İstatistiksel açıdan gruplar arasındaki farklılıkların nereden kaynaklandığı incelendiğinde; Genel Ünite Yönetimi alt boyutunda, 1-5 yıl yönetici olarak çalışanların alt boyut puan ortalamalarının; 6-10 yıl ($p=0,039$) ve 11 yıl ve üzerinde ($p=0,008$) yönetici olarak çalışanların ortalamalarından daha düşük oldukları saptanmıştır. Personel Yönetimi alt boyutunda; 1-5 yıl yönetici hemşirelik deneyimi olan katılımcılara ait alt boyut puan ortalamasının, 6-10 yıl ($p=0,022$) ve 11 yıl ve üzeri ($p=0,023$) yönetici hemşirelik deneyimi olanlara ait puan ortalamalarından daha düşük olduğu saptanmıştır. Toplam ölçek boyutu açısından; 1-5 yıl yönetici hemşirelik deneyimine sahip olanlara ait puan ortalaması; 6-10 yıl ($0,045$) ve 11 yıl ve

üzeri ($p=0,016$) yönetici hemşirelik deneyimi olan katılımcılara ait puan ortalamalarından daha düşük olduğu saptanmıştır.

Çalışılan servisteki hemşire sayısı ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde, 21 ve üzeri hemşire ile çalışan sorumlu hemşirelerin; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi ve toplam ölçek ortalama puanı açısından 0-10 hemşire ve 11-20 hemşire ile çalışan sorumlu hemşirelere göre daha düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$) (Çizelge 6).

Katılımcıların çalıştıkları serviste astları tarafından kendilerine hitap edilme şekli incelendiğinde, kendisine isim ile hitap edilenlerin; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi alt boyutları ve toplam ölçek boyutu puan ortalamalarının diğer gruplarda yer alan hemşirelerin ortalamalarına göre daha düşük olduğu gözlenmiş olup, aralarındaki bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$) (Çizelge 6). İstatistiksel açıdan gruplar arasındaki farklılıkların kaynağı incelendiğinde, Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi ve ölçek toplam puanında; çalıştıkları serviste astları tarafından "...hanım/bey" şeklinde hitap edilenlere ait puan ortalamasının, isim ile hitap edilenlere ait puan ortalamasından daha yüksek oldukları saptanmıştır ($p<0,05$).

Çizelge 4.6. Katılımcıların Çalışma Ortamları ile SSHYYDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Genel Ünite Yönetimi	Personel Yönetimi	Bakımın Yönetimi	Toplam Ölçek boyutu
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss
Çalışılan Hastane				
Balcalı (n:37)	100,59±9,35	67,94±6,57	36,27±3,69	204,81±18,74
Başkent (n:29)	102,41±7,95	69,24±5,24	36,41±3,54	208,06±16,25
Adana Şehir (n:54)	97,61±8,55	65,74±5,97	35,12±3,45	198,48±17,04
p	0,042*	0,034*	0,165	0,043*
Çalıştığı Klinik				
Cerrahi	100,37±8,61	68,16±5,62	36,14±3,30	204,69±16,78
Dahili	99,86±9,36	67,33±6,77	36,06±3,61	203,27±19,12
Diğer	98,18±7,94	65,55±5,97	34,70±3,39	198,44±16,84
p	0,576	0,215	0,179	0,335
Mesleki Deneyim				
0-5 yıl	101,68±7,43	68,10±6,04	36,10±3,34	205,89±16,12
6-10 yıl	97,40±10,32	65,96±7,43	35,33±3,87	198,70±21,12
11-15 yıl	99,12±8,01	67,18±5,59	35,43±3,23	201,75±16,12
16-20 yıl	101,14±7,00	67,95±5,58	36,09±3,54	205,19±15,43
21 yıl ve üzeri	100,72±10,03	67,88±6,01	36,50±3,38	205,11±18,83
p	0,408	0,720	0,755	0,567
Yönetici Olarak Çalışılan Süre				
1-5 yıl arası (n:56)	96,98±9,54	66,35±6,40	35,10±3,69	197,44±18,97
6-10 yıl arası (n:33)	101,54±7,28	68,84±5,37	36,15±3,29	206,54±15,17
11 ve üzeri (n:31)	102,61±7,24	69,03±5,73	36,64±3,03	208,29±15,54
p	0,005*	0,006*	0,109	0,007*
Yönettiği Hemşire Sayısı				
0-10 arası (n:49)	100,08±8,82	66,89±6,45	35,89±3,53	202,87±18,24
11-20 arası (n:50)	99,86±9,22	67,84±6,32	36,10±3,66	203,80±18,59
21 ve üzeri (n:21)	98,38±7,48	66,76±5,29	34,80±2,73	199,95±14,64
p	0,748	0,693	0,348	0,708
Astların Hitap Şekli				
İsim ile (n: 12)	92,00±4,95	62,41±5,17	33,91±2,39	188,33±11,75
..Hanım/Bey (n:63)	101,41±7,91	68,07±5,82	36,19±3,48	205,68±16,70
Abla/Ağabey (n:16)	100,37±8,79	68,12±6,16	36,00±3,52	204,50±17,88
Diğer (n:29)	98,75±10,05	67,03±6,66	35,58±3,65	201,37±19,50
p	0,006*	0,030*	0,213*	0,017*
Toplam (n:120)	98,35±8,87	68,12±6,09	36,27±3,56	202,75±17,73

Katılımcıların Genel Ünite Yönetimi alt boyutundaki ifadelerine verdikleri puan ortalamaları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasını "Kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulmasını sağlayabilirim." ifadesi ($4,74 \pm 0,458$) almıştır. İkinci sıradaki yüksek puan ortalamasını "Ünitedeki araç-gereç ve malzemeleri belirli aralıklarla kontrol edebilirim. (demirbaş takibi)" ($4,73 \pm 0,463$) ifadesi almıştır. Üçüncü sıradaki yüksek puan ortalamasını "Acil ilaç ve malzemelerin daima kullanıma hazır bulundurulmasını sağlayabilirim." ($4,72 \pm 0,471$) ifadesinin aldığı saptanmıştır. Bu alt boyutta en düşük puan ortalamasının ise "Hemşirelik hizmetlerini iyileştirmek üzere değişim yapabilirim." ($4,23 \pm 0,739$) ifadesine verildiği saptanmıştır (Çizelge 7).

Çizelge 4.7. SSHYYDÖ Genel Ünite Yönetimi Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları

İfade No	Genel Ünite Yönetimi Alt Boyutu İfadeleri	Ortalama $\pm$ ss
1	Ünitenin hemşirelik hizmetleri ile ilgili amaçlarını belirleyebilirim.	$4,46 \pm 0,578$
2	Üniteyi amaçlarına ulaştıracak güç kazanma yollarını bilirim.	$4,36 \pm 0,531$
6	Zamanın etkin ve verimli kullanılmasını sağlayabilirim.	$4,49 \pm 0,608$
7	Ünite için ayrılan her kaynağı etkin ve verimli bir şekilde kullanabilirim.	$4,51 \pm 0,608$
8	Hemşirelik hizmetlerini iyileştirmek üzere değişim yapabilirim.	$4,23 \pm 0,739$
10	Astlarıma yetki veririm/ yetki devredebilirim	$4,52 \pm 0,565$
13	Olağanüstü durumlar için (yangın, deprem gibi) üniteye özgü acil eylem planı yapabilirim.	$4,33 \pm 0,665$
14	Acil ilaç ve malzemelerin daima kullanıma hazır bulundurulmasını sağlayabilirim.	$4,72 \pm 0,471$
15	Toplantılarda toplantı yönetimi ilkelerine uyulmasını sağlayabilirim.	$4,53 \pm 0,565$
16	Karşılaştığım olayları/ sorunları analiz ederek doğru kararlar verebilirim.	$4,52 \pm 0,565$
17	Kurum içi/dışı bilgi akışını sağlayacak (vizit, nöbet teslimi, yazılı-sözlü raporlar) etkili bir iletişim sisteminin kullanılmasını sağlayabilirim.	$4,53 \pm 0,517$
19	Hastaların hastane ve servis kuralları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayabilirim.	$4,53 \pm 0,534$
20	Ünitedeki öğrencilerin eğitime katkıda bulunabilirim.	$4,57 \pm 0,590$
22	İlaçların ve tıbbi malzemelerin güvenli bir şekilde saklanmasını sağlayabilirim.	$4,65 \pm 0,496$
23	Ünitede hemşirelik hizmetleri ile ilgili araştırmalara katılırim/ desteklerim.	$4,50 \pm 0,535$
24	Sunulan hizmetleri yasalar ve belirlenen standartlar doğrultusunda denetleyebilirim.	$4,52 \pm 0,580$
25	Ünitede hasta ve çalışanların güvenliğini sağlayabilirim.	$4,44 \pm 0,646$
31	Hemşirelik uygulamalarına ilişkin kayıtların, doğru şekilde tutulmasını sağlayabilirim.	$4,58 \pm 0,513$
32	Ünitenin genel temizlik düzeni ile ilgili değerlendirmeleri yapabilirim.	$4,63 \pm 0,517$
33	Ünitedeki hemşirelik hizmetleri ile destek hizmetlerin (diyet, röntgen, laboratuvar, çamaşırhane, temizlik vb.) koordinasyonu sağlayabilirim.	$4,63 \pm 0,520$
34	Ünitedeki araç-gereç ve malzemeleri belirli aralıklarla kontrol edebilirim. (demirbaş takibi)	$4,73 \pm 0,463$
35	Kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulmasını sağlayabilirim.	$4,74 \pm 0,458$

Katılımcıların Personel Yönetimi alt boyutundaki ifadelere verdikleri puan ortalamaları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasını “Hemşirelerin çalışma çizelgelerini hazırlayabilirim.” (4,78±0,439) ifadesi almıştır. İkinci sıradaki yüksek puan ortalamasını “Üniteye yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonunu sağlayabilirim.” (4,70±0,478) ifadesi almıştır. Üçüncü sıradaki yüksek puan ortalamasını “Sorumlu olduğum grubun iş tanımına uygun olarak iş bölümünü/görev dağılımını yapabilirim” (4,64±0,531) ifadesi almıştır. Bu alt boyuttaki en düşük puan ortalamasının ise “Çalışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim” (3,81±0,964) ifadesine verildiği saptanmıştır (Çizelge 8).

Çizelge 4.8. SSHYYDÖ Personel Yönetimi Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları

İfade No	Personel Yönetimi Alt Boyutu İfadeleri	Ortalama±ss
4	Sorumlu olduğum grubun iş tanımına uygun olarak iş bölümünü/görev dağılımını yapabilirim	4,64±0,531
5	Çalışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim.	3,81±0,964
11	Ünite için hasta gereksinimlerini dikkate alarak gerekli hemşire sayısını belirleyebilirim.	4,33±0,771
12	Hemşirelerin çalışma çizelgelerini hazırlayabilirim.	4,78±0,439
18	Çalışanların politika, hedef, talimat (prosödür) ve yönetmeliklere uygun çalışmasını sağlayabilirim.	4,42±0,588
36	Çalışanların (çalışma koşulları ve özlük hakları vb.) sorunlarını çözebilirim.	4,38±0,676
37	Etkili iletişim kurarak astlarıma karşı duyarlı olabilirim.	4,63±0,501
38	Çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaları etkili olarak çözebilirim.	4,48±0,549
39	Çalışanlarımı motive edebilirim.	4,50±0,535
40	Ünitede ekip anlayışını geliştirebilirim/ desteklerim.	4,51±0,594
41	Çalışanların (yıllık, mazeret vb) izinlerini düzenleyebilirim.	4,59±0,628
42	Üniteye yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonunu sağlayabilirim.	4,70±0,478
43	Ünite ve/veya kurumda hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde yer alabilirim	4,58±0,528
44	Çalışanların performansını kurumun politikaları doğrultusunda değerlendirebilirim	4,54±0,533
45	Çalışanların mesleki, bilimsel etkinliklere katılmalarını sağlayabilirim.	4,38±0,711

Katılımcıların Bakımın Yönetimi alt boyutundaki ifadelere verdikleri puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puan ortalamasını “Hemşirelik bakımının kalitesini değerlendirebilirim” ve " Acil ve rutin tüm hasta bakım uygulamalarında

koordinasyonu sağlayabilirim " ($4,63 \pm 0,501$) ifadeleri almıştır. Bu alt boyuttaki en düşük puan ortalamasını ise "Hemşirelik bakımında (hemşirelik süreci, ortak bakım planları vb.) bilimsel yöntem kullanılmasını sağlayabilirim." ($4,28 \pm 0,686$) ifadesinin aldığı saptanmıştır (Çizelge 9).

Çizelge 4.9. SSHYYDÖ Bakımın Yönetimi Alt Boyut İfadelerinin Puan Ortalamaları

İfade No	Bakımın Yönetimi Alt Boyutu İfadeleri	Ortalama $\pm$ ss
3	Üniteye uygun hemşirelik bakım sunum modelini (fonksiyonel yönetim, primer hemşireliği, ekip hemşireliği, vaka yönetimi...) uygulayabilirim.	$4,38 \pm 0,582$
9	Ünite ile ilgili standartları hemşirelik hizmetlerinde uygulayabilirim, destekleyebilirim	$4,43 \pm 0,590$
21	Hemşirelik bakımının kalitesini değerlendirebilirim.	$4,63 \pm 0,501$
26	Hemşirelik bakımında (hemşirelik süreci, ortak bakım planları vb.) bilimsel yöntem kullanılmasını sağlayabilirim.	$4,28 \pm 0,686$
27	Acil ve rutin tüm hasta bakım uygulamalarında koordinasyonu sağlayabilirim.	$4,63 \pm 0,501$
28	Tüm uygulamaların etik kurallar/ hasta hakları gözetilerek yapılmasını sağlayabilirim.	$4,50 \pm 0,550$
29	Hasta ve ailesine eğitim verilmesini sağlayabilirim.	$4,59 \pm 0,572$
30	Hemşirelik hizmetlerinde/bakımında araştırmaları kullanabilirim.	$4,34 \pm 0,692$

Ç.Ü Tıp Fakültesi Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Genel Ünite Yönetimi alt boyutunda, en yüksek puanı alan ilk üç ifade sırasıyla; "Ünitedeki araç-gereç ve malzemeleri belirli aralıklarla kontrol edebilirim. (demirbaş takibi)" ($4,86 \pm 0,419$), "Kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulmasını sağlayabilirim" ($4,78 \pm 0,479$), " Acil ilaç ve malzemelerin daima kullanıma hazır bulundurulmasını sağlayabilirim" ($4,76 \pm 0,495$) ifadeleri olmuştur. En düşük puanı ise " Ünitede hasta ve çalışanların güvenliğini sağlayabilirim" ($4,24 \pm 0,796$) ifadesi almıştır (Çizelge 10).

Ç.Ü Tıp Fakültesi Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Personel Yönetimi alt boyutunda, en yüksek puanı alan ilk üç ifade sırasıyla; "Hemşirelerin çalışma çizelgelerini hazırlayabilirim" ($4,84 \pm 0,442$), "Üniteye yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonunu sağlayabilirim"

(4,76±0,495) ve "Etkili iletişim kurarak astlarıma karşı duyarlı olabilirim." (4,70±0,520) ifadeleri olmuştur. En düşük puanı ise "Çalışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim" (4,05±0,780) ifadesinin aldığı tespit edilmiştir (Çizelge 10).

Ç.Ü Tıp Fakültesi Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Bakımın Yönetimi alt boyutunda, en yüksek puanı "Hemşirelik bakımının kalitesini değerlendirebilirim, Acil ve rutin tüm hasta bakım uygulamalarında koordinasyonu sağlayabilirim" (4,70±0,520) ifadeleri, en düşük puanı ise "Üniteye uygun hemşirelik bakım sunum modelini (fonksiyonel yönetim, primer hemşireliği, ekip hemşireliği, vaka yönetimi..) uygulayabilirim" (4,38±0,681) ifadesinin aldığı saptanmıştır (Çizelge 10).

Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Genel Ünite Yönetimi alt boyutunda, en yüksek puanı alan ilk üç ifade sırasıyla; "Kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulmasını sağlayabilirim" (4,65±0,482), "Acil ilaç ve malzemelerin daima kullanıma hazır bulundurulmasını sağlayabilirim" (4,61±0,492) ve "Ünitedeki araç-gereç ve malzemeleri belirli aralıklarla kontrol edebilirim. (demirbaş takibi)" (4,59±0,496) ifadeleri olmuştur. En düşük puanı ise " Hemşirelik hizmetlerini iyileştirmek üzere değişim yapabilirim." (4,19±0,754) ifadesinin aldığı tespit edilmiştir (Çizelge 10).

Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Personel Yönetimi alt boyutunda, en yüksek puanı alan ilk üç ifade sırasıyla; "Hemşirelerin çalışma çizelgelerini hazırlayabilirim" (4,69±0,469), "Üniteye yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonunu sağlayabilirim " (4,61±0,492) ve " Sorumlu olduğum grubun iş tanımına uygun olarak iş bölümünü/görev dağılımını yapabilirim "(4,54±0,539) ifadeleri olmuştur. En düşük puanı ise "Çalışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim" (3,50±0,947) ifadesinin aldığı tespit edilmiştir (Çizelge 10).

Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Bakımın Yönetimi alt boyutunda, en yüksek puanı "Hemşirelik bakımının kalitesini değerlendirebilirim, Acil ve rutin tüm hasta bakım uygulamalarında koordinasyonu sağlayabilirim." (4,54±0,503) ifadeleri, en düşük puanı ise "Hemşirelik

bakımında (hemşirelik süreci, ortak bakım planları vb.) bilimsel yöntem kullanılmasını sağlayabilirim" ($4,11 \pm 0,664$) ifadesinin aldığı saptanmıştır (Çizelge 10).

Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Genel Ünite Yönetimi alt boyutunda en yüksek ilk üç puanı sırasıyla; "Ünitedeki araç-gereç ve malzemeleri belirli aralıklarla kontrol edebilirim. (demirbaş takibi)" ($4,86 \pm 0,351$), "Kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulmasını sağlayabilirim" ($4,86 \pm 0,351$) ve "İlaçların ve tıbbi malzemelerin güvenli bir şekilde saklanması sağlayabilirim" ($4,83 \pm 0,384$) ifadelerinin aldığı saptanmıştır. En düşük puanı ise "Hemşirelik hizmetlerini iyileştirmek üzere değişim yapabilirim" ($4,24 \pm 0,796$) ifadesinin aldığı saptanmıştır (Çizelge 10).

Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Personel Yönetimi alt boyutunda en yüksek ilk üç puanı sırasıyla; " Sorumlu olduğum grubun iş tanımına uygun olarak iş bölümünü/görev dağılımını yapabilirim" ($4,86 \pm 0,351$), "Hemşirelerin çalışma çizelgelerini hazırlayabilirim" ($4,86 \pm 0,351$) ve "Etkili iletişim kurarak astlarıma karşı duyarlı olabilirim, Üniteye yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonunu sağlayabilirim." ($4,79 \pm 0,412$) ifadelerinin aldığı saptanmıştır. En düşük puanı ise "Çalışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim" ($4,07 \pm 1,067$) ifadesinin aldığı saptanmıştır (Çizelge 10).

Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre Bakımın Yönetimi alt boyutunda en yüksek puanı "Hasta ve ailesine eğitim verilmesini sağlayabilirim" ($4,76 \pm 0,435$) ifadesi, en düşük puanı ise "Hemşirelik hizmetlerinde/bakımında araştırmaları kullanabilirim." ($4,28 \pm 0,797$) ifadesinin aldığı saptanmıştır (Çizelge 10).

Çizelge 4.10. Katılımcıların Çalıştıkları Hastanelere Göre SSHYYDÖ Alt Boyut İfadelerine Verilen En Yüksek ve En Düşük Puanların Dağılımı

Alt Boyutlar	Ç.Ü Tıp Fakültesi Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi	Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Hastanesi
Genel Ünite Yönetimi	En Yüksek		
	İfade 34 (4,86±0,419)	İfade 35 (4,65±0,482)	İfade 14 (4,86±0,351)
	İfade 35 (4,78±0,479)	İfade 14 (4,61±0,492)	İfade 35 (4,86±0,351)
	İfade 14 (4,76±0,495)	İfade 34 (4,59±0,496)	İfade 22 (4,83±0,384)
	En Düşük		
	İfade 25 (4,24±0,796)	İfade 8 (4,19±0,754)	İfade 8 (4,24±0,872)
Personel Yönetimi	En Yüksek		
	İfade 12 (4,84±0,442)	İfade 12 (4,69±0,469)	İfade 14 (4,86±0,351)
	İfade 42 (4,76±0,495)	İfade 42 (4,61±0,492)	İfade 12 (4,86±0,351)
	İfade 37 (4,70±0,520)	İfade 4 (3,50±0,947)	İfade 37,42 (4,79±0,412)
	En Düşük		
	İfade 5 (4,05±0,780)	İfade 5 (4,11±0,664)	İfade 5 (4,07±1,067)
Bakımın Yönetimi	En Yüksek		
	İfade 21,27 (4,70±0,520)	İfade 21,27 (4,54±0,503)	İfade 29 (4,76±0,435)
	En Düşük		
	İfade 3 (4,38±0,681)	İfade 26 (4,11±0,664)	İfade 30 (4,28±0,797)

SSHYYDÖ Genel Ünite Yönetimi alt boyutu ile Personel Yönetimi alt boyutu, Bakımın Yönetimi alt boyutu ve toplam ölçek boyutu arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Personel yönetimi alt boyutu ile Bakımın Yönetimi alt boyutu ve toplam ölçek boyutu arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bakımın Yönetimi alt boyutu ile toplam ölçek boyutu arasındaki pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Çizelge 11).

Çizelge 4.11. SSHYYDÖ Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

	Genel Ünite Yönetimi	Personel yönetim	Bakımın Yönetimi	Toplam ölçek boyutu
Genel Ünite Yönetimi	1,000			
r		0,852**	0,912**	0,973**
p		0,000	0,000	0,000
Personel yönetim		1,000		
r			0,878**	0,945**
p			0,000	0,000
Bakımın Yönetimi			1,000	
r				0,955**
p				0,000

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, çalışmaya katılan servis sorumlu hemşirelerinin tanıtıcı özellikleri ile yönetsel yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki literatür bilgisi ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada yer alan katılımcıların yaş ortalaması $39,99 \pm 5,95$ (min:25, max:53) olup, %65,8'inin eğitim durumunun lisans düzeyinde olduğu saptanmıştır. Sökmen ve Baykal'ın (2007) yapmış olduğu benzer çalışmada katılımcıların %47,2'sinin ön lisans mezunu olduğu (53), Karadaş, Duran ve Doğu'nun yapmış olduğu benzer bir çalışmada da katılımcıların %50,8'inin lisans mezunu olduğu belirtilmiştir (50). Çalışmaların yapıldığı yıllar baz alındığında, zaman geçtikçe hemşirelik mesleğinde ve yönetim kademesinde lisans mezunu hemşire sayısının arttığı görülmektedir. Bu durum mesleğin profesyonelleşmesi yönünde nitelikli eğitimle birlikte ortaya çıkan iyi bir gelişme olarak değerlendirilebilir (54). Katılımcıların %26,7'si 11-15 yıllık mesleki çalışma deneyimine sahip olduğunu belirtmiştir. Çalışmada mesleki deneyim oranının yüksek olmasıyla birlikte katılımcıların %46,7'sinin 1-5 yıllık yöneticilik deneyimine sahip olduğu saptanmıştır. Linda'nın hemşire yöneticilerin yetkinliklerini araştırdığı çalışmasında da katılımcıların büyük bir kısmının 10 yıl ve üzeri hemşirelik deneyimi ve 5-9 yıl yöneticilik deneyiminin olduğu, Karadaş ve ark.'ın çalışmasında da %45,2'sinin 16 yıl ve üzeri hemşirelik deneyimine, %72,6'sının da 1-5 yıl yönetim deneyimine sahip olduğu bulunmuştur (55,50). Literatürde, meslekte uzun süre çalışan hemşirelerin bilgi birikimi, sorun çözme ve etkili karar verme yeteneği, iletişim ve hasta bakımında yeterli donanıma sahip oldukları belirtilmektedir (56). Çalışmamızın sonucu da bu yaygın değerlendirmeyi destekler niteliktedir. Karadaş ve ark.'ın belirttiği gibi mesleki deneyim süresi arttıkça sorumlu hemşirelerin uzmanlık gücü de artmaktadır (50). Hemşirelik Yönetmeliği Madde 10'a göre servis sorumlu hemşiresi olmak için öncelikle ilgili alanda uzman hemşire olmak, ilgili alanda uzman hemşire yoksa üç yıl deneyimli hemşirelikte lisans mezunu olma şartı vardır (51). Bu çalışmada uzman hemşire oranının %12,5 olması, katılımcıların çoğunluğunun sorumlu hemşire olmak için gerekli olan üç yıl deneyim süresini doldurup servis sorumlu hemşiresi olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların birlikte çalıştıkları hemşire sayısı ortalaması $16,08 \pm 13,30$ olup, %41,7'sinin 11-20 arası hemşire ile çalıştığı belirlenmiştir. Bu sonuçla servis sorumlu hemşirelerinin çalıştıkları hemşirelerle daha aktif bir iletişim ortamı içerisinde olduklarını söylemek olanaklıdır. Kişi sayısı arttıkça iletişim ve yönetim sorunlarına zemin hazırlamasının yanında pozitif etki olarak hemşire/hasta oranı azalacağı için birey odaklı bakımda daha istendik düzeye ulaşılacağı söylenebilir.

Katılımcıların %54,2'sinin her yıl yeterince izin kullanmış olduklarını belirtmiş olmaları, özlük haklarından olan izin hakkını kullandıklarını göstermektedir. Her yıl yeterince izin kullandıklarını ifade eden katılımcılara ait ölçek toplam puanı ve alt boyut puan ortalamaları, yeterince izin kullanmadığını ifade eden katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte daha yüksek bulunmuştur. Bu durum izin kullanmanın çalışanın iş motivasyonunu ve adaptasyonunu arttırdığını göstermektedir.

Katılımcıların %63,3'ü (ortalama= $1,29 \pm 0,86$) astlarıyla ayda bir kez toplantı yaptıkları saptanmış olup, astlarıyla düzenli bir şekilde etkileşimde bulundukları söylenebilir. Örgütlerde düzenli yapılan toplantıların iletişim ortamını iyileştirdiği ve ortak kararlar alarak çözüm üretmede etkili bir yaklaşım olduğu bilinmektedir (57). Toplantı insanları bir araya getirmesinin yanında; kendini ekibin parçası olarak görmeye, sorumluluk almaya, öz eleştiri ve eleştiri yaparak görüşlerini ifade etmeye ve ortak karar alabilmeye olanak sağlar (58,59). Bu çalışmadaki katılımcıların astlarıyla yaptıkları düzenli toplantıların kurum kültürü oluşturmada etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcıların %92,5'i hemşirelik hizmetlerini ilgilendiren yasal düzenlemeler hakkında bilgisinin olduğunu, %99,2'si birlikte çalıştığı kişilerin görev, yetki ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Yasa ve yönetmelikler hakkında bilgi sahibi olan yöneticilerin, çalışılan ortamda etik iklimin oluşmasında ve iş doyumunda astlarına katkı sağlayacağı söylenebilir. Astların kanunun kendilerine tanıdığı haklara sorunsuzca ulaşmaları görev, yetki ve sorumlulukları ölçüsünde nitelikli bakım hizmetini kolayca sunmalarına olanak sağlar.

Katılımcıların %67,5'i mezuniyet sonrası yöneticilik ile ilgili bir eğitim almadığını belirtmiştir. Mezuniyet sonrası yöneticilik eğitimi alanlara ait toplam ölçek ve bütün alt boyut puan ortalamaları, mezuniyet sonrası yöneticilik eğitimi almayan

katılımcılara ait puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Eğitim alanların (n=39) %51,3'ü 1-5 yıl yöneticilik deneyimine sahip oldukları saptanmıştır.

Bu çalışmada SSHYYDÖ Cronbach alfa katsayısı 0,973 ile yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Çalışmada SSHYYDÖ toplam puan ortalaması $202,75 \pm 17,73$, genel ünite yönetimi alt boyutu puan ortalaması $99,69 \pm 8,73$, personel yönetimi alt boyutu puan ortalaması $67,26 \pm 6,18$ ve bakımın yönetimi alt boyutu puan ortalaması $35,79 \pm 3,46$ olarak bulunmuştur. Puan ortalamalarının maksimum değerlere yakın olması ve literatürdeki benzer çalışmalardan daha yüksek olması, katılımcıların yönetsel yeterlik düzeylerinin yüksek olduğunu destekler niteliktedir (50,53,60,61). Yönetimsel yeterlilik düzeyi, hasta bakımının kalitesini belirleyerek kurumun hizmet kalitesini ve toplumdaki algısını etkileyebilmektedir. Yeterlilik düzeyi yükseldikçe, sunulan hizmet beklentiyi karşılar nitelikte olacağından, hizmet alanların memnuniyet düzeyinin ve kurum güvenilirliğinin artabileceği söylenebilir.

Katılımcıların yaş, çalıştığı klinik, mesleki deneyim ve yönettiği hemşire sayısı ile SSHYYDÖ alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Karadaş ve ark.ın çalışmasında da klinik deneyim ile ölçek alt boyutları arasında bir ilişki olmadığı belirtilmiştir (50). Linda'nın çalışmasında da bu sonuçlara paralel olarak yöneticilik yeterliğini cinsiyet, yaş ve eğitim durumunun etkilemediğini belirtilmiştir (55).

Katılımcıların cinsiyetleri ile ölçek alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaması, bu çalışmada da olduğu gibi hemşirelik mesleğinde erkek sayısının henüz az olmasından kaynaklanabilir.

Katılımcıların medeni durum ve çocuk sayıları ile yönetsel yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç servis sorumlu hemşirelerinin mesai saatlerinin hafta içi 08.00-16.00 arası olması nedeniyle, ailelerine yeterince zaman ayırabilmelerine olanak sağlamasına bağlanabilir. Ayrıca katılımcıların, mesleki profesyonellik gereği özel hayatları ile iş hayatlarını birbirinden ayırdıkları düşünürebilir.

Katılımcıların yöneticilik eğitimi alma durumları ile yönetsel yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak yöneticilik ile ilgili eğitim alanlara ait puan ortalamaları bütün alt boyutlarda eğitim almayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Yönetici eğitimi, yöneticinin bilgisini, becerisini ve tüm

yönetmel özelliklerini planlı ve istenilen bir şekilde geliştirmeyi amaçlayan bir süreci ifade etmektedir (62,63). Hızla değişen dünyada, bir eğitim kurumunun, ömür boyu yetecek bilgiyi, beceriyi, alışkanlıkları ve tutumları kısa sürede ve kalıcı olarak vermesi mümkün değildir. Dünya ve yaşam koşullarının sürekli değişmesi sonucu insan da dinamik bir varlık olarak sürekli öğrenmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu durum, eğitimin yönetim, yapı ve davranış boyutlarında değişimini gerekli kılmaktadır (64). Yöneticilerle yapılan bir çalışmada, yönetici eğitiminde edinilen bilgilerin mesleki başarıyı olumlu yönde etkilediği, bu bilgilerin birçoğunun görev yapılırken kullanıldığı ve yaşanan mesleki sorunlara çözüm üretmede yardımcı olacağı belirtilmiştir (65). Bu nedenle sürekli gelişen ve değişen sağlık hizmetlerinde de, alt kademe yönetici konumunda olan servis sorumlu hemşireler için yönetim/yöneticiliğe özgü eğitim almasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumları ile ölçek alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak eğitim durumu sağlık meslek lisesi olan katılımcılara ait puan ortalamaları bütün alt boyutlarda ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunlarına ait puan ortalamalarından yüksek bulunmuş olup en düşük puan ise lisansüstü mezunu olan katılımcılara ait olarak bulunmuştur. Türkmen ve Baykal'ın benzer çalışmasında (53) bu bulgular farklılık gösterirken, Karadaş ve ark.'ın çalışmasında benzer bulgular tespit edilmiştir (50). Roemer yöneticilerin yeterlik düzeylerinin yüksek olmasında ileri düzeyde eğitimin önemli olduğunu vurgulamıştır (61). Eğitimin yöneticilik yeterliğine olumlu etkisi olduğu yadsınamaz (50). Bu çalışmada lisansüstü eğitime sahip katılımcılara ait puan ortalamalarının düşük olması lisansüstü eğitim alanının yönetim ile ilgili olmaması ile açıklanabilir. Ülkemizde hemşirelikte yönetim alanında yüksek lisans sahibi servis sorumlu hemşiresi ne yazık ki yok denecek düzeydedir. Bu nedenle hastanelerde üst yönetim tarafından, servis sorumlu hemşirelerinin katılımlarının sağlanacağı yönetici yeterliliklerini arttıracak eğitim programlarının düzenlenmesi önem arz etmektedir. Ayrıca hemşirelikte yönetimde lisansüstü eğitim konusunda da destek sağlanmalıdır.

Katılımcıların çalıştıkları hastaneler ile SSHYYDÖ toplam puanı ve alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan katılımcıların; toplam ölçek ve alt boyut puan ortalamalarında, diğer hastanelerde görev yapan katılımcılara göre daha düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları tespit

edilmiştir ve aralarındaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İstatistiksel açıdan farklılığın kaynağı incelendiğinde; Başkent Üniversitesi Adana Dr. Turgut Noyan Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan katılımcıların, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan katılımcılara göre Genel Ünite Yönetimi ($p=0,042$), Personel Yönetimi (0,034) ve toplam ölçek (0,043) açısından daha yüksek oranda kendilerini yeterli gördükleri saptanmıştır. AbuAlRub ve ark.'ın çalışmasında özel hastanede çalışan hemşire yöneticilerin, astlarına daha fazla destek verdiğini saptamıştır (66). Top ve ark.'ın çalışmasında da özel hastanelerde çalışan hemşirelerin liderlik boyutlarında daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur (67). Karadaş ve arkadaşlarının benzer bir çalışmasında da özel hastanede çalışan servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterlik düzeyi, kamu hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (50). Özel hastaneler lehine ortaya çıkan bu sonuçlar bu çalışmada da desteklenmiş olup özel hastanelerin yönetim alanına daha fazla önem verdiğini söylemeyi olanaklı kılmaktadır.

Hemşirelerin yönetici olarak çalıştıkları süre arttıkça; Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi, Bakımın Yönetimi alt boyutları ve toplam ölçek ortalamalarında artış olduğu gözlenmiş olup, aralarındaki bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi alt boyutları ile toplam ölçekte 1-5 yıl yönetici olarak çalışanların puan ortalamalarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Karadaş ve ark.'ın çalışmasında yöneticilik deneyimi ile yöneticilik yeterliği arasında bir ilişki bulunmamışken, bu çalışmanın sonucuna paralel olarak Sökmen ve Baykal'ın çalışmasında da 16 yıl ve üzeri yöneticilik deneyimine sahip olan hemşirelerin yönetsel yeterlik düzeyleri yüksek bulunmuştur (50,53). Benzer şekilde Linda'nın çalışmasında da yöneticilik deneyiminin, yönetsel yeterliği yüksek oranda etkilediği bulunmuştur (55). Yönetici hemşirelerin deneyimleri arttıkça alan hakimiyetleri de artmaktadır. Bu nedenle daha etkili iletişim kurup söz geçirebildikleri, daha dikkatli ve sistemli çalıştıkları, verilen görevi eksiksiz yerine getirdikleri belirtilmektedir (68).

Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi ve ölçek toplam puanında; çalıştıkları serviste astları tarafından "...hanım/bey" şeklinde hitap edilenlere ait puan ortalamasının, isim ile hitap edilenlere ait puan ortalamasından daha yüksek oldukları saptanmıştır. Feodal toplumlarda kişiler arası ilişkide hitap önemli bir faktördür.

Bireysel mesafeleri sınıflandırmak üzere kullanılmaktadır. Sosyal ilişkilerin göstergesi olarak da anlamlandırılan bu durum ast-üst ilişkisinde bir süre sonra resmiyetin ortadan kalkmasına ve statü karmaşasının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu çalışmada hanım ve bey hitabının yüksek olması ast- üst ilişkisinin profesyonel boyutta olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların Genel Ünite Yönetimi alt boyutundaki ifadelerine verdikleri puan ortalamaları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasını "Kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulmasını sağlayabilirim." ifadesi ($4,74 \pm 0,458$) almıştır. İkinci sıradaki yüksek puan ortalamasını "Ünitedeki araç-gereç ve malzemeleri belirli aralıklarla kontrol edebilirim. (demirbaş takibi)" ($4,73 \pm 0,463$) ifadesi almıştır. Üçüncü sıradaki yüksek puan ortalamasını "Acil ilaç ve malzemelerin daima kullanıma hazır bulundurulmasını sağlayabilirim." ($4,72 \pm 0,471$) ifadesinin aldığı saptanmıştır. Yapılan benzer çalışmalarda da Genel Ünite Yönetimi alt boyutunda servis sorumlu hemşirelerinin kendilerini en çok yeterli buldukları ifadelerin bu çalışmadaki ile aynı ifadeler olması, servis sorumlu hemşirelerin teknik beceri konusunda oldukça yeterli olduklarını ve yönetmeliklere uygun çalıştıklarını göstermektedir (50, 53). Bu alt boyutta en düşük puan ortalamasının ise "Hemşirelik hizmetlerini iyileştirmek üzere değişim yapabilirim." ($4,23 \pm 0,739$) ifadesine verildiği saptanmıştır. Yönetici hemşireler, hemşirelik hizmetlerinde ihtiyaç duyulan yeniliği gerçekleştirebilecek bir konumdadır (50). Bu nedenle yönetici hemşirelerin gerekli olan bu yenilik ve değişimi sağlayabilmesi için desteklenmeleri gerekmektedir (69). Değişimin domino etkisi ile olduğu gerçeğinden hareketle değişime ve gelişime açık olan servis sorumlu hemşireleri aracılığı ile istendik düzeyde değişimin sağlanabileceği göz ardı edilmemelidir. Servis sorumlu hemşirelerinin yenilik ve gelişmeleri takip edebilmeleri için üst yönetim tarafından eğitim programlarının düzenlenmesi gerekmektedir.

Katılımcıların Personel Yönetimi alt boyutundaki ifadelerine verdikleri puan ortalamaları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasını "Hemşirelerin çalışma çizelgelerini hazırlayabilirim." ($4,78 \pm 0,439$) ifadesi almıştır. İkinci sıradaki yüksek puan ortalamasını "Üniteye yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonunu sağlayabilirim." ($4,70 \pm 0,478$) ifadesi almıştır. Üçüncü sıradaki yüksek puan ortalamasını "Sorumlu olduğum grubun iş tanımına uygun olarak iş bölümünü/görev dağılımını yapabilirim" ($4,64 \pm 0,531$) ifadesi almıştır. Yapılan benzer çalışmalar da bu sonuçları destekler

nitelikte olup, servis sorumlu hemşirelerin kendilerini bu konularda yeterli bulduklarını göstermektedir (50,53,70) Bu çalışmada bu alt boyutta en yüksek ilk üç puanı alan bu ifadeler klinik rutinlerini içermektedir. Servis sorumlu hemşirelerinin görev ve sorumluluklarının başında genel işleyişte çalışma izelgesi hazırlamak yer almaktadır. Genel geçer bir yaklaşımla servis sorumlu hemşirelerinden çalışanların görev yetki ve sorumluluklarını bilmesi de beklenmektedir. Dolayısıyla bu ifadelerde yüksek puan olması beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir.

Bu alt boyuttaki en düşük puan ortalamasının ise “alışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim” ($3,81\pm0,964$) ifadesine verildiği saptanmıştır. Görev ve pozisyonu ne olursa olsun, hemşirelerin hem bireysel hem mesleki açıdan gelişimi için desteklenmesi gerekmektedir (71). Ancak yapılan bir çalışmada hemşirelerin yönetimsel olarak en çok sorun yaşadıkları konunun yoğun iş yükü ve çalışma saatleri olduğu belirtilmiştir (72). İş yükünün çok fazla olması nedeniyle yönetici hemşirelerin, kendilerinin ve birlikte çalıştığı astlarının kariyer planlamaları arka planda kalabilmektedir. Hangi kademedede olursa olsun hemşirelerin, bireysel istek, gereksinim ve gelişimlerini göz ardı etmek durumunda kaldıkları bir gerçektir. Bu durumu öğrencilik yıllarından itibaren işelleştirilmiş olan dev bilgisine bağlılık ve mesleğin doğasında var olan özgeciliğin yansıması olarak açıklayabiliriz.

Katılımcıların Bakımın Yönetimi alt boyutundaki ifadelere verdikleri puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puan ortalamasını “Hemşirelik bakımının kalitesini değerlendirebilirim” ve " Acil ve rutin tüm hasta bakım uygulamalarında koordinasyonu sağlayabilirim" ($4,63\pm0,501$) ifadeleri almıştır. Bu alt boyuttaki en düşük puan ortalamasını ise “Hemşirelik bakımında (hemşirelik süreci, ortak bakım planları vb.) bilimsel yöntem kullanılmasını sağlayabilirim.” ($4,28\pm0,686$) ifadesinin aldığı saptanmıştır. Sökmen ve Baykal'ın çalışmasında da bakımın yönetimi alt boyutunda en yüksek ve en düşük puan ortalamasını aynı ifadeler almıştır (53). Bu bulgular servis sorumlu hemşirelerinin hemşirelik bakımının kalitesini değerlendirmede ve hasta bakım uygulamalarında koordinasyonu sağlamada kendilerini oldukça yeterli bulduklarını göstermektedir. Bununla birlikte “Hemşirelik bakımında (hemşirelik süreci, ortak bakım planları vb.) bilimsel yöntem kullanılmasını sağlayabilirim.” ifadesi ile Personel Yönetimi alt boyutundaki en düşük puan ortalamasına sahip olan

“Çalışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim” ifadesi birbirini destekler niteliktedir.

Genel olarak bütün alt boyutlar incelendiğinde servis sorumlu hemşirelerinin kendilerini en çok yetersiz buldukları üç alan; değişim yapma, çalışanların kariyerini planlama ve bilimsel yöntem kullanma olarak bulunmuştur. Bu bulgular da katılımcıların; liderlik, koçluk/mentorluk ve araştırmacı yönünden kendilerini yetersiz hissettiklerini göstermektedir.



6. SONUÇ

Bu çalışmanın sonucunda, servis sorumlu hemşirelerinin %65,8'inin lisans mezunu olduğu, %26,7'sinin 11-15 yıl hemşirelik deneyimine sahip olduğu, %46,7'sinin 1-5 yıl yöneticilik deneyimine sahip olduğu, %54,2'sinin her yıl yeteri kadar izin kullanmadığını ifade ettiği, %52,5'ine astları tarafından "...hanım/bey" şeklinde hitap edildiği, %67,5'inin mezun olduktan sonra yöneticilik ile ilgili bir eğitim almadığı, %92,5'inin hemşirelik hizmetlerini ilgilendiren mevcut yasal düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olduğu, %99,2'sinin birlikte çalıştıkları kişilerin görev, yetki ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibi oldukları tespit edilmiştir.

Servis sorumlu hemşirelerinin SSHYYDÖ toplam puanı, Genel Ünite Yönetimi, Personel Yönetimi ve Bakımın Yönetimi alt boyutlarında maksimuma yakın yüksek puan ortalaması almaları, kendilerinin yönetsel yeterliklerini yüksek düzeyde olduğunu ifade ettiklerini göstermektedir. Yeterlik düzeylerinin; çalıştıkları kurum, yöneticilik deneyimi ve astları tarafından hitap edilme şekline göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Servis sorumlu hemşirelerinin kendilerini en çok yetersiz buldukları üç alan; değişim yapma, çalışanların kariyerini planlama ve bilimsel yöntem kullanma olarak bulunmuştur.

Servis sorumlu hemşirelerinin kendilerini en çok yeterli buldukları üç alan; çalışma çizelgesi hazırlama, servisteki araç-gereç ve malzemelerin kontrolü ve serviste kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulması olarak bulunmuştur.

7. ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonuçları dikkate alınarak;

- Hemşirelik Hizmetleri Müdürü ya da Başhemşirenin servis sorumlu hemşire seçimine gittiği zaman, adayın yöneticilik ile ilgili eğitim alma durumları ve mesleki deneyimlerinin göz önünde bulundurulması,
- Hemşirelere mezuniyet sonrası yönetim/yöneticilik eğitimi verilmesi
- Hemşirelerin, kendilerini geliştirecekleri bilimsel kongre ve sempozyumlara katılım konusunda teşvik edilmesi,
- Hastanelerin, bir beceri değerlendirmesi yapması ve yöneticiler için yetkinlik gelişimini temel alan bir plan oluşturması,
- Dikey ve yatay kademelerde iletişimin en etkili bir şekilde kurulabilmesi için düzenli iletişim toplantıları yapılması,
- Servis sorumlu hemşirelerinin yenilik ve gelişmeleri takip edebilmeleri için üst yönetim tarafından eğitim programlarının düzenlenmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. **Chase L.** Nurse Manager Competencies. *Journal of Nursing Administration*, 1994;24(4):56-64.
2. **Adıgüzel O, Tanrıverdi H, Özkan DS.** Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011; 9(2): 235-260.
3. **Taylan S, Alan S, Kadioğlu S.** Hemşirelik rolleri ve özerklik. *HEMAR-G*, 2012; 3: 66-74.
4. **Jenkins JE.** Nursing roles in the health care delivery system. In: Black BP Ed. Professional nursing: Concepts and Challenges. 4th Ed. USA: Elsevier Saunders; 2005: Chapter 14
5. **Gedük EA.** Hemşirelik Mesleğinin Gelişen Roller. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 2018;5(2):253-258.
6. **Öztürk H, Yılmaz F, Demir N.** Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Sorunları. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2009;12(2):57- 65.
7. **Acarer Bilen E, Beydağ KD.** Yönetici Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2013;2(1):26-39.
8. **Baykal Ü, Harmancı Seren AK.** Yönetim süreci ve hemşirelik hizmetlerinin örgütlenmesi. Baykal Ü, Türkmen Ercan E. (Ed). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. 1. Basım, İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık, 2014:48.
9. **Duygulu S, Kubilay G.** Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 2008;15(1):1-15
10. **Karaalp T, Teke A, Çelen Ö.** Yöneticilerin Yönetimsel Başarı Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Asker Hastaneleri Örneği. *Gülhane Tıp Dergisi*, 2013; 55: 253-260.
11. **Güçlü N.** Stratejik yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2003;23(2).
12. **Özgen M.** Yönetim Bilimi Açısından Yetenek Gelişiminde Görsel Sanatlar Eğitimi ve Öğretiminin Önemi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul; 2019.
13. **Eren E.** Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). 9.Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş. 2009.
14. **Akcan A.** İlkçağda yönetim düşüncesi. Ebru ÇG (ed). Tarihsel Süreçte Yönetim Düşüncesi. 1. Basım, İstanbul: Hiperlink, 2019:5-32.
15. **Omotayo FO.** Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice*. 2015;(1):1-23.
16. **Aktepe E.** Genel İşletme. 2.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2007.
17. **Koohang A, Paliszkievicz J, Goluchowski J.** The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance: A research model. *Industrial Management and Data Systems*. 2017;117(3):521-37.
18. **Gao T, Chai Y, Liu Y.** A review of knowledge management about theoretical conception and designing approaches. *International Journal of Crowd Science*. 2018;2(1):42-51.

19. **Koçel T.** İşletme Yöneticiliği. 15.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım; 2014.
20. **Akmut Ö, Aktaş R, Aykaç B, Doğanay MM, Durukan T, Müftüoğlu MT.** Girişimciler İçin İşletme Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi; 2003.
21. **Robbins SP, Coulter M.** Management. 6th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall; 1999.
22. **Rigolosi ELM.** Management and Leadership in Nursing and Health Care: An Experiential Approach, Third Edition. New York: Springer Publishing Company; 2013.
23. **Koç H, Topaloğlu M.** Yönetim bilimi. 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010.
24. **Buluç B.** Yönetimde Örgütlenme Süreci. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 2 (4), 513-522
25. **Mucuk İ.** Temel İşletme Bilgileri. 4. Basım, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2006.
26. **Budak G, Budak G.** İşletme Yönetimi. 1.Baskı, İzmir: Hayat Yayıncılık, 2004.
27. **Akyol B.** Üniversitelerdeki örgütsel adalet olgusunun öğretim elemanları algılarına göre yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesi. Doktora Tezi, ÇOMÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale; 2013.
28. **İsbir EG, Özer MA, Aykaç B, Tortop N, Yayman H.** Yönetim Bilimi. 11.Baskı, Ankara:Yargı Kitabevi; 2017.
29. **Aydın HA.** Yönetimin Fonksiyonları. Güney S. (ed) Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel, 2001:57-86.
30. **Ergun T, Polatoğlu A.** Kamu Yönetimine Giriş. Ankara: TODAİE; 1988.
31. **Bulut Y, Bakan İ.** Yönetici Ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2005;5(9):62-89.
32. **Argon T, Yildirim FA, Kurt A.** Yöneticilerin Sahip Olduğu Güç Stilleri ve İş Çevrelerine Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri/Teacher Views on Person-Work Environment Fit and Administrators and Power Styles. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2014; 3(2): 26.
33. **Bedük A.** Başarılı Bir Yöneticinin Özellikleri ve Başarıya Giderken Üzerinde Durulması Gereken Hususlar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2000;4:165-174
34. **Gökçe O, Şahin A.** Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2004; 3(6), 133-156.
35. **Mintzberg H.** The nature of managerial work. New York: Harper and Row. Management Library; 1973.
36. **Rüzgar N.** Hizmet Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletme Yöneticilerinin, Mintzberg Taksonomisine Göre Üstlendikleri Roller, İnsan Kaynaklarının İçsellik Ve Dışsallık Statüsü Algısına Etkisi: Bir Uygulama. *Business and Management Studies: An International Journal*, 2018;6(4):1101-1117.
37. **Arun K, Türkay B, Fen G, Babacan G, Ateş N.** Yeni Teknolojilerin Yönetici Roller Üzerindeki Etkisini Saptama Üzerine Bir Araştırma. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi* 2014; 3(6):113-129.
38. **Arseven A.** Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 2016;11(19).
39. **Türk Dil Kurumu Sözlükleri.** Erişim Adresi (<https://sozluk.gov.tr/>). Erişim Tarihi: 15.11.2019.

40. **Yavuz İE, Kırındı T, Kandemir M.** A Model That Examines Epistemological Beliefs And Self-Efficacy On Science Literacy. *Electronic Turkish Studies*, 2017;12(6): 839-862
41. **Yılmaz E, Yiğit R, Kaşaracı İ.** İlköğretim Öğrencilerinin Özyeterlilik Düzeylerinin Akademik Başarı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012;12(23):371-388.
42. **Kotaman, H.** Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2008;21(1), 111-133.
43. **Cockerill T.** The Kind of Competence for Rapid Change. Mabey C, Iles P. Eds. Managing Learning. London: Routledge, 1995:70-76.
44. **Işık İ.** Öz-yeterlilik İnancı: Yönetici Roller Açısından Bir İnceleme. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2001.
45. **Uğur E.** Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Algılamaları. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.
46. **Karadağ M, Akman N, Demir C.** Hemşirelik hizmetlerinde yönetsel ve örgütsel sorunlar. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2013;16(1), 16-26.
47. **Bostan S, Köse A.** Hemşirelerin yönetsel hizmetleri ve çalışma ortamlarını, değerlendirmesi-bir üniversite hastanesi örneği. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 2011;1(3): 176-183.
48. **Arcak R, Kasımoğlu E.** Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 2006;33(1):23-30.
49. **Sökmen S.** İstanbul'daki kamu hastanelerinde görevli alt kademe yönetici hemşirelerin eğitim ihtiyacının analizi ve yönetici eğitim programı önerisi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2005.
50. **Karadaş A, Duran S, Doğu Ö.** Servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterlik düzeylerinin belirlenmesi: Balıkesir ve Sakarya örnekleri. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2017;10(1):54-64.
51. **Hemşirelik Yönetmeliği.** Erişim: (<https://www.saglik.gov.tr/TR,10533/hemshirelik-yonetmeliği.html>). Erişim Tarihi: 03.11.2019.
52. **Zengin N.** "Sağlık Hakkı" ve Sağlık Hizmetlerinin Sunumu. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2010;1(1): 44-52
53. **Sökmen S, Baykal Ü.** İstanbul'daki Kamu Hastanelerinde Görevli Servis Sorumlu Hemşirelerinin Yönetim Eğitimi Gereksinimlerinin Analizi. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2017;10(4):1-11.
54. **Altıok HÖ, Üstün B.** Profesyonellik: kavram analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2014;7(2).
55. **Chase LK.** Nurse manager competencies. Doctora Thesis. University of Iowa, Iowa, 2010.
56. **Çırpı F, Meriç Y, Kocabey M.** Hasta güvenliğine yönelik hemşirelik uygulamalarının ve hemşirelerin bu konudaki görüşlerinin belirlenmesi. *Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, Bildiriler Kitabı*, 2009;2.
57. **Thomsett MC.** Toplantı Sanatı. (Çev. Demiray D.). İstanbul: Epsilon Yayınları, 1997.

58. **Dicleli AB, Akkaya S.** Konuşa Konuşa İletişimin Sırları. İstanbul: MESS Yayın, 2000.
59. **Keenan K.** Yöneticinin Kılavuzu: Toplantı Yönetimi. (Çev. Soykan Y.). İstanbul: Remzi Kitabevi, 1997.
60. **Edwards PA, Roemer L.** Are nurse managers ready for the current challenges of healthcare?. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 1996;26(9):11-17.
61. **Roemer L.** Hospital middle managers' perceptions of their work and competence. *Journal of Healthcare management*, 1996;41(2):210.
62. **Türkyılmaz M.** Osmanlı klasik döneminde, Enderun Mektebindeki üst düzey yönetici eğitimi ile günümüzdeki üst düzey yönetici eğitiminin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul; 2009.
63. **Çaldağ Ü.** Yönetici eğitimi ve etkinliğinin ölçülmesine ilişkin bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara; 2003.
64. Çiftçi F, Eruçar İO, Yamen TÇ. **Eğitimde Hür Disiplin ve Akran Arabuluculuğu.** Ankara: Bizbize Basın Yayın Eğitim Hiz. San. Tic. Ltd. Şti. 2008.
65. **Uçak Ö.** Okul müdürü ve şube müdürlerinin yönetici eğitimi seminerlerinin yeterliğine ilişkin görüşleri (Muğla ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla; 2019.
66. **AbuAlRub RF, Omari FH, Al-Zaru IM.** Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public hospitals. *International nursing review*, 2009;56(3):326-332.
67. **Top M, Akdere M, Tarcan M.** Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*. 2015; 6(9):1259-1282.
68. **Alan H, Baykal Ü.** Yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki özellikler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*. 2018;9(2):119-128.
69. **Seren Ş, Baykal Ü.** Kalite Belgesi Alan Hastanelerde Örgüt Kültürü Ve Değişime Karşı Tutumun İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2007;10(2):1-11.
70. **Şendir M.** Hemşire Yöneticilerin iş Tanımları. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul; 1994.
71. **Bektür G, Demiray S, Özdemir Ürkmez D.** Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*. 2016;32(1):7-13.
72. **Öztürk H, Candaş B, Babacan E.** Devlet hastaneleri, toplum ve aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşirelerin yaşadıkları sorunların belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2015;1(2):25-36.

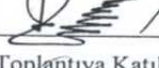
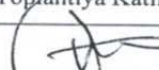
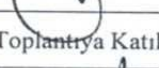
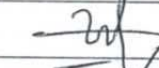
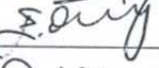
EKLER

Ek-1: Ç.Ü. Etik Kurul İzni

T.C. ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Sayısı	Tarih
79	6 Temmuz 2018

KARAR 72- Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Anabilim Dalı'nda, Doktor Öğretim Üyesi Serap Torun yönetiminde, Araş. Gör. Osman Bilgin tarafından yürütülmesi öngörülen, "Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yetkilerinin Belirlenmesi" başlıklı yüksek lisans tez projesi araştırma etiği yönünden değerlendirildi. Toplantıya katılan üyelerin oybirliğiyle uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN	Doç Dr Selim Kadioğlu Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı	
ÜYELER	Prof Dr Davut Alptekin Tıbbi Biyoloji Anabilim Dalı	
	Prof Dr Dinçer Yıldızdaş Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Toplantıya Katılmadı
	Prof Dr Gülşah Seydaoğlu Biyoistatistik Anabilim Dalı	
	Prof Dr Gürhan Sakman Genel Cerrahi Anabilim Dalı	Toplantıya Katılmadı
	Prof Dr Murat Gündüz Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı	
	Doç Dr Ezgi Özyılmaz Saraç Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı	
	Av. Zehra Bulut Hukukçu Üye	
	Dr Neşe Kayrın Kurum Dışı Üye	Toplantıya Katılmadı

Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlık Binası, Balcalı 01330 Adana
Telefon: 0322 338 60 60 dahili 3465, Faks: 0322 338 67 22

Ek-2: Akademik Kurulu Onay Yazısı

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK BÖLÜM KURULU KARARI

Toplantı Tarihi: 26/06/2018	Toplantı Sayısı: 23	Karar Sayısı: 03
-----------------------------	---------------------	------------------

Hemşirelik Bölüm Kurulu Hemşirelik Bölüm Başkanı Prof.Dr. Gürsel ÖZTUNÇ Başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR NO 1. Ç.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN'un 22.06.2018 tarihli dilekçesi hakkında görüşüldü.

Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN'un danışmanı olduğu 2017921022 nolu Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Arş. Gör. Osman BİLGİN'in "Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi" başlıklı Yüksek Lisans tez çalışmasını yapabilmesine, çalışma için gerekli olan Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Onayının ve çalışmanın yapılacağı Ç.Ü. Tıp Fakültesi Balcalı Hastanesi, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Adana Uygulama ve Araştırma Merkezi Hastanesinden gerekli kurum izinlerinin alınmasının kabulüne ve durumun Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına arzına oy birliği ile karar verilmiştir.


Hemşirelik Bölüm Başkanı
Prof.Dr. Gürsel ÖZTUNÇ

Üye
Prof.Dr. Gürsel ÖZTUNÇ
Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Doç.Dr. Sevbân ARSLAN
DoğumveKadın Hast.Hemş.Anabilim Dalı Başkan V.

Üye
Doç.Dr. Sevbân ARSLAN
Cerrahi Hast.Hemşireliği Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Zehra ESKİMEZ
Çocuk Sağl.ve Hast.Hemş.Anabilim Dalı Başkan V.

Üye
Doktor Öğretim Üyesi Serap TORUN
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Doktor Öğretim Üyesi Sunay FIRAT
Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Doktor Öğretim Üyesi Gülşah KUMAŞ
İç Hast.Hemşireliği Anabilim Dalı Başkanı

Ek-3: Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumlardan Resmi İzin Yazıları 1

Tarih ve Sayı: 04/07/2018-E.95510



T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
Balcalı Hastanesi Başhekimliği



Sayı : 45868485-044/
Konu : Dr.Öğr.Gör.Serap TORUN Çalışma
İzni

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 29/06/2018 tarihli, 92998 sayılı ve "Dr.Öğr.Gör.Serap TORUN Çalışma İzni" konulu yazı,

Fakülteniz Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı Dr.Öğr.Üyesi Serap TORUN'un danışmanı olduğu 2017921020 nolu Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Arş.Gör.Osman BİLGİN'in "Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasını Hastanenizde yapması Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır

Prof.Dr. Rıza Dinçer YILDIZDAŞ
Başhekim a.
Başhekim Yardımcısı

Mevcut Elektronik İmzalar

RIZA DİNÇER YILDIZDAŞ (BALCALI HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ - Başhekim Yardımcısı) 04/07/2018 14:15

Adres:Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesi Başhekimliği 01330 Balcalı, Sarıçam /
Adana
Telefon:0 (322) 338 60 60 Faks0 (322) 338 69 00
e-Posta:hastane@cu.edu.tr Elektronik Ağ:www.cu.edu.tr

Bilgi için: Tülin BOZDUMAN
Unvanı: İşçi(\$)

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-4: Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumlardan Resmi İzin Yazıları 2



Sayı : 99183786-622.03/ 13471
Konu : Osman Bilgin'in Tez Çalışmasını
Hastanemizde Yapabilmesi Hk.
(6447/3455)

31/07/2018

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

İlgi : 19/07/2018 tarih ve 6447 sayılı yazı, Çukurova Üniversitesi Rektörlüğü

İlgi yazıda belirttiğiniz Osman BİLGİN'in "Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi" konulu tez çalışmasını, gönüllük esasına göre hastanemizde uygulaması tarafımızca uygundur.
Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Birol ÖZER
Merkez Müdürü V.

30/07/2018 Memur : Özden TAŞ
30/07/2018 Resmi Yazılar Birim Sorumlusu : Filiz ÇAVUŞ

Doğrulama Adresi: https://ebys.baskent.edu.tr/enVision/Validate_doc.aspx?V=BESR3BKA7

Dadaloğlu Mah. 2591 Sk. No:4/A Yüreğir ADANA
Birim Telefon No: 0322 327 27 27 Faks No: 0322 327 12 74
E-Posta: adanabaskent@baskent.edu.tr İnternet Adresi: <http://adana.baskenthastaneleri.com>

Bilgi İçin: Özden TAŞ
Unvan: Memur



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Ek-5: Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumlardan Resmi İzin Yazıları 3



T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

ADANA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - ADANA SAĞLIĞIN
GELİŞTİRİLMESİ BİRİMİ
16/08/2018 15:38 - 60247264 - 044 - E.896



00075209750

Sayı : 60247264-044
Konu : Bilimsel Çalışma İzni
(Arş.Gör.Osman BİLGİN)

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE (Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı)

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı Dr.Öğr.Üyesi Serap TORUN'un danışmanı olduğu Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Arş.Gör.Osman BİLGİN tarafından yürütülmesi öngörülen "**Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi**" konulu bilimsel çalışmasını Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapmak istemesi ile ilgili Girişimsel Olmayan Klinik Araştırma başvuru talebi incelenmiş olup, çalışma sonuçlarının Müdürlüğümüze sunulması koşulu ve oy birliği ile **uygun bulunmuştur**.
Arz ederim.

e-imzalıdır.
Dt. Süleyman DİLEK
Müdür a.
Sağlık Hizmetleri Başkanı

Adana İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Geliştirilmesi Birimi
Faks No:

e-Posta: gulsah.kaya@saglik.gov.tr İnt.Adresi: gulsah.kaya@saglik.gov.tr

Bilgi için: Gülşah KAYA
Unvan: HEMŞİRE

Telefon No: 0322 344 15 88

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden f142486e-7a91-4b05-b063-549e83944441 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-6 Ölçeğin Kullanılabilmesi İçin İlgili Yazardan İzin

11.12.2019

Gmail - Ölçek izini



osman bilgin <obilgin00@gmail.com>

ölçek izin

3 ileri

osman bilgin <obilgin00@gmail.com>
Alıcı: sokmenserap@hotmail.com

18 Haziran 2018 09:42

Hocam merhaba,
Ben Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde araştırma görevlisiyim. Sizin geliştirdiğiniz ' Servis Sorumlu Hemşiresi Yeterlik Değerlendirme Ölçeği'ni izniniz olursa araştırmamda kullanmak istiyorum. Cevabınızı bekliyorum, saygılarımla.

Osman BİLGİN
Çukurova Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü
Hemşirelikte Yönetim AD
Balcalı Kampüsü, Sarıçam/ADANA
Tel: 05454713609

Serap Sökmen <sokmenserap@hotmail.com>
Alıcı: osman bilgin <obilgin00@gmail.com>

18 Haziran 2018 09:56

Osman Bey Merhaba,
Araştırmanızda tarafımdan geliştirilen "Servis Sorumlu Hemşiresi Yeterlik Değerlendirme Ölçeği"ni kullanabilirsiniz. Ölçeğe ilişkin bilgilere <http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunihem/article/view/1025000603/1025000595> adresinden ve YÖKTEZ den ulaşabilirsiniz.
Araştırmanız yayınlanınca bize de bildi verebilirseniz memnun oluruz. Kolaylıklar dilerim.

Serap SÖKMEN

İSTANBULDAKİ KAMU HASTANELERİNDE GÖREVLİ SERVİS
SORUMLU HEMŞİRELERİNİN YÖNETİM EĞİTİMİ
GEREKSİNİMLERİNİN ANALİZİ | Sökmen | Journal of Anatolia
Nursing and Health Sciences

e-dergi.atauni.edu.tr

İSTANBULDAKİ KAMU HASTANELERİNDE GÖREVLİ SERVİS SORUMLU HEMŞİRELERİNİN YÖNETİM
EĞİTİMİ GEREKSİNİMLERİNİN ANALİZİ

Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Erzincan Türkiye
+90 (446) 226 58 61-15021

ps://mail.google.com/mail/u/0/?ik=314f5b6151&view=pr&search=all&permthid=thread-a%3Aanmia-r-5415521591302803396&simpl=msg-a%3A... 1/2

Ek-7: Kişisel Bilgi Formu

Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi

“Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilik Yeterliliklerinin Belirlenmesi” başlıklı bu yüksek lisans tez çalışması Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü bünyesinde Dr. Öğretim Üyesi Serap Torun danışmanlığında Arş.Gör. Osman Bilgin tarafından yürütülmektedir. Katılımcıların kimlik bildiriminde bulunması istenmemektedir ve kişisel bilgiler gizli tutulacaktır. Derlenen veriler toplu olarak ve bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Yöneticilik, yönetim alanında birikmiş bilgi birikimini kullanarak, başkalarıyla çalışarak ve onlar aracılığıyla işletme birimlerini amaçlarına ulaştırma uğraşısı iken yönetici, bu birikmiş bilgiye kendi bireysel beceri ve yeteneklerini de katarak, yöneticilik işini yapan kişi olarak tanımlanmaktadır. Sunulan hizmetin niteliği, önemi, hukuksal yapıları ve büyüklüğü nedeniyle yönetimi çok zor olan sağlık kurumlarında hemşirelik hizmetlerinin yönetimi de oldukça zordur. Bu çalışma ile servis sorumlu hemşirelerin yönetsel yetkinliklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

- 1.Yaş:.....
- 2.Cinsiyet: E () K ()
- 3.Medeni durum:Bekar () Evli ()
- 4.Varsa Çocuk Sayısı:..... En küçük çocuğun yaşı:.....
- 5.Eğitim Durumunuz: SML () Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()
(AlanınızYL.....Dr.....)
- 6.Çalıştığınız Hastane: Ç.Ü Tıp Fakültesi Balcalı Eğitim ve Araştırma Hastanesi ()
Başkent Ü. Adana Dr. Turgut Noyan Uygulama ve Araştırma Merkezi ()
Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi ()
- 7.Klinik hemşiresi olarak çalıştığınız süre:.....yıl.....ay
- 8.Çalıştığınız klinik:.....
- 9.Yönetici/Servis sorumlu hemşiresi olarak çalıştığınız süre:.....yıl.....ay
- 10.Yöneticisi olduğunuz klinikteki yatak sayısı:.....
- 11.Yöneticisi olduğunuz klinikteki hemşire sayısı:.....
- 12.Yöneticisi olduğunuz klinikteki hemşire başına düşen hasta sayısı: Gündüz..... Gece.....
- 13.Astlarınızla ayda kaç toplantı yaparsınız:.....
- 14.Her yıl yeteri kadar izin kullanabiliyor musunuz: Evet () Hayır ()
- 15.Birinci derece sicil amiriniz: Başhemşire () Başhekim () Hastane Müdürü ()
- 16.Hemşirelik hizmetlerini ilgilendiren mevcut yasal düzenlemeler hakkında bilginiz var mı?
Evet () Hayır ()
- 17.Birlikte çalıştıklarınızın görev, yetki, sorumlulukları hakkında bilginiz var mı?
Evet () Hayır ()
- 18.Yöneticilik ile ilgili bir eğitim aldınız mı? Evet () Hayır ()
- 19.Çalıştığınız hastanede yasal düzenlemelerden hangisine etkin olarak uyulmaktadır:
Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği ()
Özel Hastaneler Kanunu ()
Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu ()
Diğer:..... [Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz]
20. Astlarınız size nasıl hitap etmektedir: İsim ile () Hanım/Bey ()Abla/Ağabey () Diğer ()

Ek-8: Servis Sorumlu Hemşiresi Yeterlik Değerlendirme Ölçeği

No	Aşağıda servis sorumlu hemşirelerin yönetsel yeterlikleri listelenmiştir. Verilen niteliklerin size uygunluğunu değerlendirin ve yandaki uygun kutucuğu işaretleyin.	Hiç Yeterli Değilim	Az Yeterliyim	Kararsızım	Çoğunlukla Yeterliyim	Kesinlikle Yeterliyim
1	Ünitenin hemşirelik hizmetleri ile ilgili amaçlarını belirleyebilirim					
2	Üniteyi amaçlarına ulaştıracak güç kazanma yollarını bilirim.					
3	Üniteye uygun hemşirelik bakım sunum modelini (fonksiyonel yönetim, primer hemşireliği, ekip hemşireliği, vaka yönetimi..) uygulayabilirim.					
4	Sorumlu olduğum grubun iş tanımına uygun olarak iş bölümünü/görev dağılımını yapabilirim.					
5	Çalışanlarımın gelecekteki görevlerini/ kariyerlerini planlayabilirim.					
6	Zamanın etkin ve verimli kullanılmasını sağlayabilirim.					
7	Ünite için ayrılan her kaynağı etkin ve verimli bir şekilde kullanabilirim.					
8	Hemşirelik hizmetlerini iyileştirmek üzere değişim yapabilirim.					
9	Ünite ile ilgili standartları hemşirelik hizmetlerinde uygulayabilirim, destekleyebilirim					
10	Astlarıma yetki veririm/ yetki devredebilirim					
11	Ünite için hasta gereksinimlerini dikkate alarak gerekli hemşire sayısını belirleyebilirim.					
12	Hemşirelerin çalışma çizelgelerini hazırlayabilirim					
13	Olağanüstü durumlar için (yangın, deprem gibi) üniteye özgü acil eylem planı yapabilirim					
14	Acil ilaç ve malzemelerin daima kullanıma hazır bulundurulmasını sağlayabilirim					
15	Toplantılarda toplantı yönetimi ilkelerine uyulmasını sağlayabilirim.					
16	Karşılaştığım olayları/ sorunları analiz ederek doğru kararlar verebilirim					
17	Kurum içi/dışı bilgi akışını sağlayacak (vizit, nöbet teslimi, yazılı-sözlü raporlar) etkili bir iletişim sisteminin kullanılmasını sağlayabilirim.					
18	Çalışanların politika, hedef, talimat (prosödür) ve yönetmeliklere uygun çalışmasını sağlayabilirim.					
19	Hastaların hastane ve servis kuralları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayabilirim					
20	Ünitedeki öğrencilerin eğitime katkıda bulunabilirim.					
21	Hemşirelik bakımının kalitesini değerlendirebilirim.					
22	İlaçların ve tıbbi malzemelerin güvenli bir şekilde saklanması sağlayabilirim.					
23	Ünitede hemşirelik hizmetleri ile ilgili araştırmalara katılırım/ desteklerim.					
24	Sunulan hizmetleri yasalar ve belirlenen standartlar doğrultusunda denetleyebilirim.					
25	Ünitede hasta ve çalışanların güvenliğini sağlayabilirim.					

EK-8: Servis Sorumlu Hemşiresi Yeterlik Değerlendirme Ölçeği(Devam)

No	Aşağıda servis sorumlu hemşirelerin yönetsel yeterlikleri listelenmiştir. Verilen niteliklerin size uygunluğunu değerlendirin ve yandaki uygun kutucuğu işaretleyin.	Hiç Yeterli Değilim	Az Yeterliyim	Kararsızım	Çoğunlukla Yeterliyim	Kesinlikle Yeterliyim
26	Hemşirelik bakımında (hemşirelik süreci, ortak bakım planları vb.) bilimsel yöntem kullanılabiliyorum.					
27	Acil ve rutin tüm hasta bakım uygulamalarında koordinasyonu sağlayabiliyorum.					
28	Tüm uygulamaların etik kurallar/ hasta hakları gözetilerek yapılmasını sağlayabiliyorum.					
29	Hasta ve ailesine eğitim verilmesini sağlayabiliyorum.					
30	Hemşirelik hizmetlerinde/bakımında araştırmaları kullanabiliyorum.					
31	Hemşirelik uygulamalarına ilişkin kayıtların, doğru şekilde tutulmasını sağlayabiliyorum.					
32	Ünitenin genel temizlik düzeni ile ilgili değerlendirmeleri yapabiliyorum.					
33	Ünitedeki hemşirelik hizmetleri ile destek hizmetlerin (diyet, röntgen, laboratuvar, çamaşırhane, temizlik vb.) koordinasyonu sağlayabiliyorum.					
34	Ünitedeki araç-gereç ve malzemeleri belirli aralıklarla kontrol edebilirim. (demirbaş takibi)					
35	Kullanılan araç-gereç ve malzemelerin bakımı, onarımı ve hazır bulundurulmasını sağlayabiliyorum.					
36	Çalışanların (çalışma koşulları ve özlük hakları vb.) sorunlarını çözebilirim.					
37	Etkili iletişim kurarak astlarıma karşı duyarlı olabilirim.					
38	Çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaları etkili olarak çözebilirim.					
39	Çalışanlarımı motive edebilirim.					
40	Ünitede ekip anlayışını geliştirebilirim/ desteklerim.					
41	Çalışanların (yıllık, mazeret vb) izinlerini düzenleyebilirim.					
42	Üniteye yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonunu sağlayabiliyorum.					
43	Ünite ve/veya kurumda hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde yer alabilirim					
44	Çalışanların performansını kurumun politikaları doğrultusunda değerlendirebilirim					
45	Çalışanların mesleki, bilimsel etkinliklere katılmalarını sağlayabiliyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adıyaman iline bağılı Samsat ilçesinde 1 Ekim 1995 yılında doğan Osman BİLGİN, ilk, orta ve lise eğitimini Adıyaman'da tamamlamıştır. 2013 -2017 yılları arasında Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde Hemşirelik lisans eğitimi almıştır. Eylül 2017 yılında Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisans programına başlamıştır. İyi derecede İngilizce bilen Bilgin, 2018 yılından itibaren aynı kurumda Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.

